

### חופשה שנתית לנער המועסק בחופש הגדול

האם נער המועסק בשכר שעתי בחודשים יולי ואוגוסט בלבד (תקופה אשר הוסכמה מראש), זכאי לפדיון חופשה בסיום העסקתו?

בהתאם לחוק חופשה שנתית, עובד שעתי/יומי העובד אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד לפחות יום אחד אך פחות מ-75 ימים רצופים (בין בשנת עבודה אחת ובין בשתי שנות עבודה רצופות) - ואין ביניהם חוזה עבודה בכתב לתקופת עבודה רצופה העולה על 74 ימים - ישלם לו המעסיק תמורת חופשה בגובה 4% לפחות משכר העבודה.

לכן, נער המועסק בשכר שעתי לתקופה קצובה של חודשיים בלבד (כלומר פחות מ-75 ימים רצופים), יהיה זכאי בסיום העסקתו לתמורת חופשה בגובה 4% משכר העבודה שקיבל במשך תקופת העסקתו. לדוגמה: הנער השתכר סה"כ 9,000 ש"ח במהלך עבודתו בחופש הגדול. בסיום העסקתו יהיה על המעסיק לשלם לו תמורת חופשה בגובה 360 ש"ח (9,000 \* 4%). ■

### חובת המעסיק לנהל רישום של מועדי החופשה שנוצלו ע"י העובד

בהתאם לסעיף 26 לחוק חופשה שנתית, על המעסיק לנהל פנקס חופשה. בהתאם לתקנות חופשה שנתית (פנקס חופשה) ירשמו בפנקס, בין היתר, גם מועדי החופשה שנטל העובד; דמי החופשה ששולמו; ותאריך תשלומם. ההלכה שנקבעה בפסיקת בתי הדין לעבודה, היא כי נטל ההוכחה בדבר ימי החופשה שנטל העובד מוטל על המעסיק. מחובתו של המעסיק לדעת כמה ימי חופשה הוא חייב לעובדו, וכמה נתן למעשה, ולנהל פנקס חופשה ולרשום בו את הפרטים הדרושים.

יצוין כי מעסיק אשר לא מנהל פנקס חופשה, מסתכן בכך שלא יצליח לסתור תביעתו של עובד לקבלת ימי חופשה. בהתאם לפסיקה, אי קיומו של פנקס חופשה מקים לעובד זכות לקבלת פדיון חופשה בגין ימי חופשה לא מנוצלים בהיקף שנטען על ידו, ככל שאין למעסיק ראיות אחרות לסתור טענתו זו. יוער לעניין זה כי בהתאם לפסיקת בית הדין הארצי לעבודה, תלושי השכר אמנם אינם תחליף לפנקס החופשה, אך הצגת תלושי השכר מהווה ראשית ראיה בכתב' למאזן ימי חופשה המגיע לעובד, בהיעדר ראיה לסתור זאת. נזכיר כי אי ניהול פנקס חופשה מהווה גם הפרה של החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה. ■



בהודעה על כוונה להטיל עיצום שנשלחה למעסיקה על ידי הממונה נרשם כי הסכום שנוכה מהשכר של העובד עידן, לא הועבר לקופת הגמל. לאחר הודעה זו ובטרם ניתנה החלטת הממונה, העבירה המעסיקה סכום של 322.5 ₪ לקופת הגמל. יחד עם זאת, לא הועבר מלוא הסכום שנוכה משכרו של העובד - 345 ₪.

העיצום הכספי הינו בשל ניכוי משכרו של עידן, בסך 345 ₪, שלא הועבר במלואו לקופת הגמל. משלא הועבר הסכום במלואו (אלא רק סכום של 322.5 ₪) לא רשאי היה הממונה להפחית את העיצום הכספי שהוטל על המעסיקה.

בית הדין דחה את טענת המעסיקה כי הסכום החסר הוא 22.5 ₪ בלבד וכי העיצום הכספי אינו מידתי וכי מדובר בזוטי דברים. נקבע כי המעסיקה לא עשתה את הדברים הנדרשים בזמן ובסכום הנכון.

עוד נדחתה טענת המעסיקה לפיה הועבר הכסף לעובד, ובכך מילאה המעסיקה אחר חובתה על פי דין. סעיף 25(א)(5) לחוק הגנת השכר מרשה לנכות מהשכר "תשלומים שוטפים לקופת גמל". סעיף 25 שבא לאחריו, קובע כי "סכום שנוכה בהתאם לסעיף 25, יעבירו המעסיק "למי שלו מיועד הסכום בתוך 30 ימים...". ברור אפוא כי זה אליו יש להעביר, הינו קופת הגמל. העברת הכסף לידי של העובד אינה מקיימת את הוראות החוק ואת הרציונל שעומד בבסיסו. ■



### הוטל עיצום כספי בסך 35,800 ₪ על מעסיקה שלא העבירה לקרן הפנסיה סכום של 22.5 ₪ שניכתה משכר העובד

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה, דן בית הדין האזורי לעבודה בערעור מכוח החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, על החלטת ועדת הערר לעיצומים כספיים לדחות את הערר שהגישה המעסיקה, על ההחלטה להטיל עליה עיצום כספי בסך 35,800 ₪ (עלח 21-10-49248, מיום 30/5/23).

באותו המקרה, במסגרת הליך של ביקורת אכיפה מטעם מנהל ההסדרה והאכיפה במשרד העבודה, התברר כי לא בוצעו על ידי המעסיקה (משרד עורכי דין) הפקדות פנסיוניות לקרן הפנסיה של אחד העובדים (עידן).

בהודעה על כוונת חיוב ששלח משרד העבודה למעסיקה, נכתב כי המעשה המהווה את ההפרה לפי סעיף 25 לחוק הגנת השכר הוא "אי העברת סכומים שנוכו למי שלו יועדו או העביר באיחור..." עבור העובד עידן, בגין שכר לחודש 1/18. בתגובה, שלחה המעסיקה מכתב למשרד העבודה, במסגרתו נטען כי ההמחאה עבור ההפקדה לקופת גמל הועברה ישירות לעובד עידן, אשר השהה את העברתה. משרד העבודה החליט להטיל על המעסיקה עיצומים כספיים. כמו כן, צוין שמאחר שלא התקבלה אסמכתה המעידה על תיקון ההפרה, לא היה מקום לדון בתקנות הפחתה.

המעסיקה הגישה ערר על החלטת הממונה, אשר נדחה. במסגרת החלטת הוועדה בערר נקבע בין היתר כי "אין חולק כי הופקדו (באיחור של פחות משלושה חודשים) בקרן הפנסיה, עבור העובד עידן, סך של 322.5 ₪ בלבד במקום סך של 345 ₪ אשר נוכה בחודש 1/2018 ממשכורתו של העובד. כלומר, מנתונים שמצויים בפני הוועדה עולה כי על אף שהועבר חלק מהסכום שנוכה, ההפרה לא תוקנה במלואה". על החלטת הוועדה הגישה המעסיקה ערעור לבית הדין לעבודה.

בית הדין קבע כי החוק להגברת האכיפה מסמיך את הממונה להטיל עיצום כספי על מי שהפר את הוראות החיקוק בתוספת השנייה וזאת לאחר שקודם לכן ימסור למעסיק הודעה על הכוונה לעשות כן. מדובר ברשימת עבירות (המחולקת ל-3 קבוצות) שנקל להוכיחן באמצעות מסמכים. כך למשל כאשר נוכה משכרו של העובד ולא הועבר הניכוי במלואו לקרן הפנסיה.

### היקף חובת ביצוע התאמות ומציאת פתרונות לעובד בעל מוגבלות

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה תביעת עובד לשבצו לעבודה המתאימה למגבלותיו הרפואיות (סע"ש 20-05-58482, מיום 19/6/23). העובד טען כי המעסיקה הפלתה אותו בשל מוגבלותו כאשר היא לא פעלה באופן ראוי על מנת למצוא לו תפקיד התואם את מגבלותיו הרפואיות.

בית הדין קבע שהעובד עונה להגדרה "אדם עם מוגבלות" ודן בשאלה האם המעסיקה עמדה בחובת ביצוע התאמות הקבועה בסעיף 8 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות.

בית הדין קבע כי יש להשיב לשאלה זו בחיוב ודחה את התביעה. נקבע כי מדובר בדוגמה קיצונית של ביצוע התאמות ומציאת פתרונות מעל ומעבר לנדרש וכי העובד הוא שהתחמק מחזרה לעבודה וסיכל את המאמצים להתאמות.

בית הדין קבע כי סעיף 8 לחוק מטיל על המעסיק חובה לבצע התאמות נדרשות לצרכיו המיוחדים של העובד בעל המוגבלות אשר יאפשרו את העסקתו. לצד זה החוק מגביל את היקף החובה לביצוע התאמות לכזו שלא תטיל נטל כבד מדי על המעסיק.

את "ההתאמה" הנדרשת לעובד עם מוגבלות עת נשקלת אפשרות פיטוריו ניתן לערוך באמצעות איתור תפקיד חלופי,

ולא רק באמצעות הגמשת התפקיד שמילא העובד. נקבע כי מכוח חובה זו נגזרת החובה לעשות מאמץ לאיתור תפקיד חלופי לעובד על מנת לאפשר לו דרך הולמת להמשיך לעבוד אצל מעסיקו. מדובר בחובה אקטיבית, כאשר על המעסיק להראות כי הוא עשה מאמצים כנים על מנת לאתר לעובד תפקיד מתאים ולבצע את ההתאמות הנדרשות לשם שילובו של העובד בעל המוגבלות.

לצד זה, החובה למצוא לעובד תפקיד מתאים כפופה לכשירותו של העובד ולצרכיו ולאפשרויות של המעסיק. חובה זו אינה חובה תוצאתית, כלומר אין הכרח כי בסוף תהליך חיפוש המשרה העובד יועסק במשרה חלופית, אלא מדובר בחיוב השתדלות, היינו לנסות לחפש בשקידה ראויה תפקיד חלופי רלבנטי, כשהיקפו של המאמץ עשוי להשתנות ממקרה למקרה. חובת ההשתדלות צריכה להיות בגבולות המאמץ הסביר בנסיבות העניין.

לבחינת קיומן של התאמות סבירות, ובכלל זה מציאת תפקיד חלופי, פן דיוני תהליכי ופן מהותי. מהבחינה הדיונית תיבחן השאלה האם המעסיק עשה תהליך כן ורציני למציאת התאמה סבירה או תפקיד חלופי כדרך של התאמה. במסגרת זו יש לבדוק האם התהליך נעשה בשיתוף פעולה עם העובד ותוך קבלת הנחיות באמצעות חוות דעת של בעל מומחיות בשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה; בפן המהותי תיבחן השאלה האם ההתאמה הנדרשת מצויה בתחום הסביר או שמא היא יוצרת על המעסיק "נטל כבד מדי". נקודת המוצא של החוק היא כי מעסיקים יחויבו ליטול על עצמם "נטל" מסוים ואף "נטל כבד", כל עוד הוא אינו כבד "מדי". התאמה המהווה יצירת תפקיד חדש שאינו נדרש אכן נכנסת בגדר נטל כבד מדי שאין לדרשו מהמעסיק.

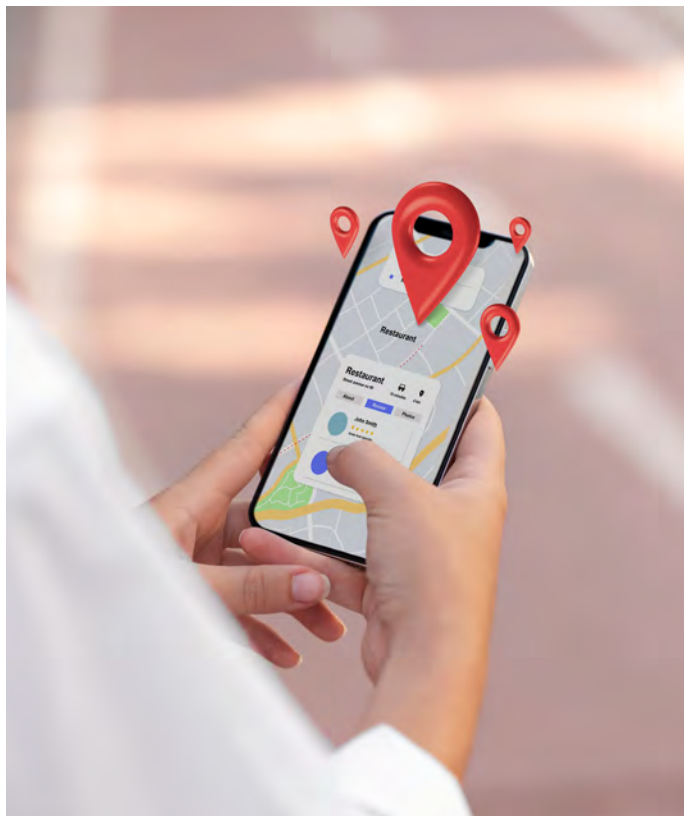
במקרה שנדון בפסק הדין, נקבע כי נעשה תהליך כן ורציני לצורך איתור תפקיד חלופי לעובד. דווקא העובד, אשר נמנע מלהתייבץ לעבודה לצורך ביצוע התפקיד החלופי, או לפחות לצורך בחינת הדברים, הוא שהתנהל באופן לא ענייני. הרושם שהתקבל הוא כי מבוקשו היה שיבוצו במשרה המתאימה לדרישותיו הכלליות לא רק למוגבלותו. לא לשם כך נחקק סעיף 8 לחוק. לאור האמור, התביעה נדחתה. ■



עוד מובהר בגילוי הדעת, כי ככלל, יהיה קשה להצביע על אינטרס של המעסיק שבכוחו להצדיק איסוף רציף של נתוני מיקום, ככל שמדובר בעובד שעיקר עבודתו בפעילות משרדית רגילה. בדומה לכך, יהיה קשה להצביע על הצדקה לאיסוף נתוני מיקום של רכבי המעסיק המותרים בשימוש פרטי, כאשר האיסוף נעשה מעבר לשעות העבודה.

בגילוי הדעת מפורטים השיקולים שעל מעסיק המבקש לעשות שימוש באפליקציות מעקב לקחת בחשבון וכן מפורטים בו החובות והתנאים שבהם על מעסיק לעמוד. בתוך כך, קיימת התייחסות לחובת המעסיק לקבוע מראש מהן מטרת השימוש במידע שייאסף; לחובת המעסיק לגבש מדיניות ברורה אשר תוצג בפני העובדים; לחובת המעסיק לנהוג בשקיפות מלאה כלפי העובדים; לחובת המעסיק לקבל הסכמה ספציפית של העובד לסוגיית איסוף נתוני המיקום; לאיסור על איסוף נתוני מיקום מחוץ לשעות העבודה בפועל; ולזכות העובד לעיין במידע שנאסף אודותיו. לקריאת גילוי הדעת המלא –

[https://www.gov.il/BlobFolder/reports/location\\_data/he/location%20data%20at%20work.pdf](https://www.gov.il/BlobFolder/reports/location_data/he/location%20data%20at%20work.pdf)



### איסוף נתוני מיקום של עובד באמצעות אפליקציות ומערכות איכון ברכב

בתאריך 19/7/23 פרסמה הרשות להגנת הפרטיות גילוי דעת בנושא איסוף נתוני מיקום של עובדים באמצעות אפליקציות ומערכות איכון ברכב.

בהתאם לגילוי הדעת שפרסמה הרשות להגנת הפרטיות, בשנים האחרונות רווח השימוש של מעסיקים בכלים טכנולוגיים שנועדו לפקח על עובדיהם ולהתחקות אחר טיב ביצוע עבודתם. כך לדוגמה, מערכות איכון המותקנות ברכבים שבבעלות החברה מאפשרות למעסיק פיקוח, בקרה ותיעוד אלקטרוני של כלי הרכב שבבעלותו ובו בזמן אוספות נתוני מיקום של העובד העושה שימוש ברכב. כמו כן, אפליקציות שונות מאפשרות מעקב אחר מיקומם של עובדים באמצעות טכנולוגיית GPS, לרבות אפליקציות שהייעוד המקורי שלהן הוא למטרה אחרת.

מנתוני מיקום כשלעצמם, או בשילוב עם מידע ממקורות נוספים, ניתן להסיק מידע רגיש ביותר על אישיותו של אדם, צנעת אישיותו, מצבו הכלכלי ועוד פרטי מידע המוגנים לפי חוק הגנת הפרטיות.

בהתאם לגילוי הדעת, למעסיק קיים אינטרס לגיטימי לפקח אחר שעות העבודה בפועל של העובדים, לרבות רישום ודיווח שעות העבודה לשם חישוב שכר ופיקוח על ביצוע העבודה, ולשם כך נתונה לו הפרורגטיבה הניהולית לקבוע את מתכונת הפיקוח. עם זאת, הרשות להגנת הפרטיות מדגישה כי מעסיקים המבקשים לעשות שימוש במערכת האוספת נתוני מיקום של עובדים נדרשים לקיים לגביה את הוראות חוק הגנת הפרטיות, ולעמוד בדרישת המידתיות, כך שהשימוש במערכת ייעשה רק לאחר בחינה מעמיקה של היחס הראוי בין התועלת שתצמח מכך, לבין הנזק והפגיעה בזכותו של העובד לפרטיות במהלך העבודה. השימוש במערכת זו ייעשה רק בהעדר חלופה אחרת, שאינה אוספת נתוני מיקום, ושבכוחה להגשים את תכלית איסוף הנתונים.

עוד מובהר בגילוי הדעת, כי גם במקרים בהם עשויה להיות תכלית לגיטימית לאיסוף נתוני המיקום של עובד, יהיה על המעסיק להידרש הן לשאלת טווח השעות בהן נאספים נתוני המיקום, הן לשאלת השימוש במידע ומורשי הגישה אליו, ולנמק את החלטתו תוך התייחסות לאפשרות השימוש בחלופות פוגעניות פחות.

בית הדין דחה את טענת המעסיקה כי העובדים הסכימו לדחיית התשלומים הפנסיוניים. נקבע כי אין כל ממש בטענה זו, היות שמדובר בנושא קוגנטי, שהסכמת העובד ביחס אליה אינה תופסת, ואין לה כל משקל. מכל מקום, לא הוכחה הסכמה כלשהי מצד מי מבין העובדים לעצירת התשלומים הפנסיוניים. בפועל, הוכח ההפך מכך - העובדים פנו בעניין זה פעם אחרי פעם לנתבע, שהבטיח להם הבטחות שונות, שלא התקיימו בסופו של דבר.

לאור האמור לעיל, נקבע כי העובדים זכאים לכלל התשלומים הפנסיוניים במלואם ולפי הוראות צווי ההרחבה לפנסיה חובה וכן ההסכמים שנחתמו עימם - הן תשלומים על חשבון תגמולי מעסיק (בשיעורים המשתנים ולפי השנים שבהן עבדו העובדים), והן 6% על חשבון פיצויי פיטורים. נוסף לאמור לעיל, העובדים גם זכאים לכלל התשלומים על חשבון תגמולי עובד, שנוכו משכרם ולא הועברו לקרן הפנסיה.

בית הדין קבע כי בהינתן שהתשלומים הפנסיוניים לא שולמו במשך זמן ארוך מאוד, ואף הופרה הבטחה לשלם ולהשלים את החסר, העובדים זכאים היו להתפטר בדין מפוטר. לכן, הם זכאים לפיצויי פיטורים במלואם.

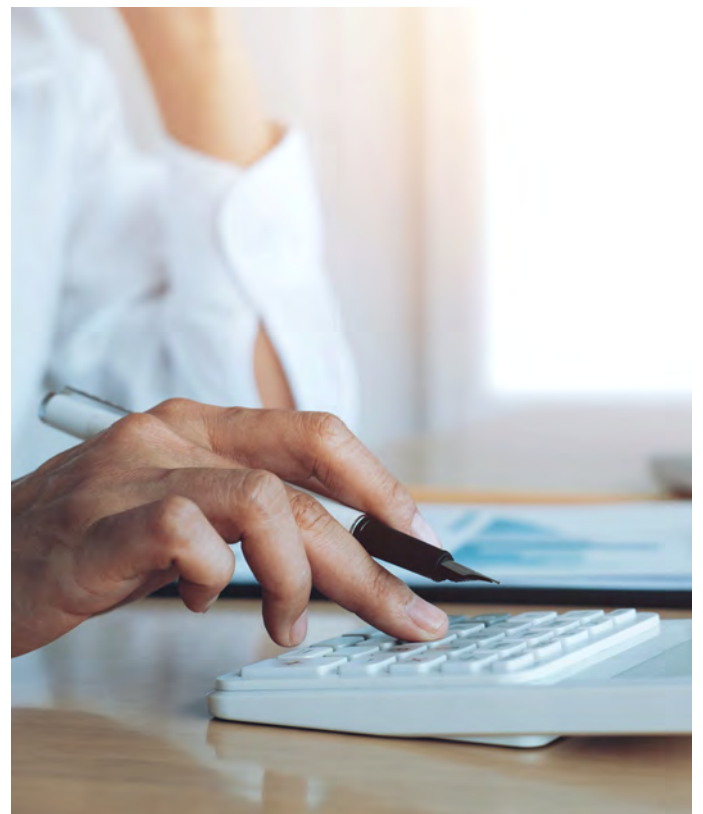
בית הדין קבע שעפ"י הפסיקה, על מנת שהתפטרות עובד תזכה אותו בפיצויי פיטורים בדין מפוטר עליו לעמוד בשני תנאים - האחד, כי ההתפטרות הינה בשל הרעה מוחשית בתנאי העבודה; השני, כי העובד העמיד את מעסיקו על כוונתו להתפטר בשל הרעה בתנאים ואפשר לו לתקן את המצב ולהשיב את הרעה.

קיימת חובה על העובד להודיע למעסיק על הבעיה על מנת שיוכל לפעול לתיקון המצב. עם זאת, חובת ההתראה אינה מוחלטת, ואף נקבע כי במקום שבו ברור על פניו שאין בידי המעסיק לשנות את הנסיבות שגרמו להרעה, אין לדרוש מהעובד מתן התראה שכזאת. כך הוא הנכון ביתר שאת לגבי פיגורים חוזרים ונשנים בביצוע התשלומים הפנסיוניים. בהקשר דומה, וביחס לפיגורים חוזרים ונשנים בתשלום השכר עצמו, נקבע כי אין לדרוש מהעובד כי ימשיך בקשר העבודה עם מעבידו כאשר הפיגורים חוזרים ונשנים, ובפרט כאשר קיים חוסר וודאות לגבי קבלת השכר. בית הדין קיבל את גרסת העובדים לכך שהם חזרו ושוחחו במהלך השנים עם גורמי המעסיקה אודות התשלומים הפנסיוניים - אך דבר לא השתנה, חרף המובטח. ■

### התפטרות בשל הפרשה חלקית וחסרה לקרן הפנסיה - מזכה בפיצויי פיטורים מלאים

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה תביעתם של ארבעה עובדים, כנגד מעסיקתם לשעבר ונגד בעל השליטה המרכזי בה (סע"ש 21-01-22465, מיום 10/7/23).

בית הדין קבע כי התשלומים הפנסיוניים שהיה על המעסיקה לשלם לעובדים לפי הסכמי העבודה ובהתבסס על צו ההרחבה בעניין פנסיה חובה, שולמו בכללותם על ידי המעסיקה בצורה חלקית וחסרה ביותר. כך הוא הנכון לגבי תשלומי מעסיק על חשבון תגמולים, וכן לגבי תשלומי מעסיק על חשבון פיצויי פיטורים. כך גם לגבי תגמולי עובד, שנוכו בצורה שוטפת וסדירה משכרם של העובדים, אך לא הועברו בפועל לקרן הפנסיה שבה הם בוטחו. מדובר במחדל משמעותי ומתמשך, ובין היתר - לתובע 1 הועברו תשלומים בגין ארבעה חודשים, לגבי תקופת עבודה של כמעט חמש שנים, ואילו לתובעת 4 לא בוצע ולו תשלום אחד במשך כלל תקופת עבודתה במעסיקה, תקופה של כשנתיים.



### פיצוי בגין הנפקת תלוש שכר לא מדויק ומסירת תלושים באיחור

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, המוזכר בגיליון זה, תבעו ארבעה עובדים פיצוי בגין ליקויים בתלושי השכר (סע"ש 21-01-22465, מיום 10/7/23).

העובדים טענו לזכאות לפיצוי בסך של 5,000 ₪ לכל אחד, בגין הכללת פרטים לא מדויקים בתלושי השכר שלהם, ולאור הרישום בדבר ניכויי השכר שנעשו משכרם לתשלומי עובד על חשבון תגמולים, אך לא הועברו בפועל לקרן הפנסיה. עוד הם טענו, כי תלושי השכר לחודשים 7, 8 ו-9/2020 הגיעו לידיהם מספר חודשים לאחר החודש הרלוונטי, וגם תלוש 9/2020 כלל פרטים לא מדויקים.

בית הדין קיבל את התביעה ברכיב זה, הן לאור הכשתם הרפה של הנתבעים לגבי עילה זאת; הן משעה שאין חולק כי תגמולי עובד אכן נוכו משכר העובדים - אך לא הועברו ליעדם; והן משעה שתלושי השכר לחודשים 7-9/2020 הונפקו רק ביום 22.10.2020, וכפי שעולה מהכיתוב עליהם, והם אף נמסרו לידי העובדים רק בתחילת חודש 11/2020. נקבע כי יש ליתן חומרה יתירה במיוחד לרישום המטעה בגין ניכוי כספי תגמולי העובד, ללא העברתם בפועל לידי הקופה. מדובר בפרט שחזר ונשנה בכל תלושי השכר של כלל העובדים, ובעניין בעל משמעות כבדת-משקל בזכאות לביטוח פנסיוני.

בית הדין קבע כי כל אחד מהעובדים יהיה זכאי לפיצוי בסך של 3,000 ₪, בשים לב בעיקר לרישומים השגויים ובכל הקשור לתשלומים הפנסיוניים. ■

### חל איסור לפדות חופשה במהלך יחסי עובד-מעסיק

האם ניתן להיעתר לבקשת עובד לפדות ימי חופשה שנתית במהלך יחסי עובד-מעסיק?

עפ"י פסיקת בית הדין הארצי לעבודה, נוהג, לפיו עובד "פודה" את זכות חופשתו השנתית בתוך תקופת העבודה - להבדיל מסיום תקופת העבודה - הוא פסול ומנוגד לחוק חופשה שנתית ולתכליתו. מטרת חוק חופשה שנתית היא סוציאלית - שהעובד ינוח מעבודתו וינפוש. אין מטרת חוק חופשה שנתית להגדיל את שכרו של העובד, אלא לדאוג לרווחתו. מעסיק המשלם לעובד "פדיון חופשה" בתוך תקופת העבודה, במקום להעניק לו אותה בפועל, גם בהסכמת העובד ואפילו על פי דרישתו, עלול להסתכן בתשלום כפול (ע"ע 184/09, מיום 18/12/11).

בית הדין האזורי לעבודה חזר על הקביעה שלפיה תכליתו של חוק חופשה שנתית היא לתת לעובד חופשה בפועל ועל כן הוא אוסר מתן שכר הכולל בתוכו תשלום בעד חופשה, תמורתה או פדיונה - וקבע כי תשלום תמורת חופשה מבלי שהוכח כי העובד יצא לחופשה בפועל, לא יבוא בחשבון בעת קביעת זכותו של העובד לפדיון חופשה (סעש 19-10-57031, מיום 27/6/22).

לכן, לא ניתן להיעתר לבקשת עובד לפדות חופשה שנתית במהלך יחסי עובד-מעסיק. מעסיק אשר ייעתר לבקשה כאמור, מסתכן בכך שבעת הגשת תביעה לקבלת פדיון ימי חופשה לאחר ניתוק יחסי עובד-מעסיק, יחויב לשלם, שוב, פדיונם של ימי החופשה ששולמו אגב קיומם של יחסי עובד-מעסיק; וכן מסתכן בהשלכות בגין הפרה של החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה. ■

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](mailto:adi@biber-law.co.il)



לאחר תקופה, פנתה שרה למשרדנו וביקשה לבדוק האם היא זכאית לקבלת תגמולים מהביטוח הסיעודי.

משיחה עם שרה ומעיון בחומר הרפואי שלה, עלה כי שרה זכאית לקצבת סיעוד על פי הפוליסה במשך תקופה של כ-3 שנים רטרואקטיבית. על מנת לא לאבד זכויות בגין תקופת העבר, פנה משרדנו באופן מידי לחברת הביטוח אשר ביטחה את שרה בביטוח הסיעודי בדרישה לשלם לשרה קצבת סיעוד חודשית הן בגין תקופה של 3 שנים רטרואקטיבית והן לעתיד.

בעקבות טיפולנו בתיק, שילמה חברת הביטוח לשרה תגמולי ביטוח מצטברים בסך 260,000 ₪.

כדאי לזכור כי במקרה בו נתקלים בקשיים בהגשת תביעה לחברת ביטוח או בהתנהלות מול חברת הביטוח, מומלץ לפנות לעו"ד המתמחה בתחום הביטוח על מנת לשקול הצורך והכדאיות בהגשת תביעה לבית המשפט ולהיות מיוצגים בהליך מול חברת הביטוח - הן בבית המשפט והן מחוצה לו, תוך מקסום סיכויי הצלחה. ■

### 260,000 ש"ח מהביטוח הסיעודי לאישה בת 72

שרה (שם בדוי), אישה בת 72, אובחנה לפני כעשור כחולה בסרטן המעי הגס. שרה נותחה וטופלה בהקרנות ועד היום סובלת מתופעות הלוואי והתוצאות של הניתוח וההקרנות. בנוסף, סובלת שרה ממכלול בעיות בריאותיות, ביניהן פגיעה בתפקודי ריאות וכאבי פרקים.

בשל מצבה סובלת שרה מזה מספר שנים, בין היתר, מחולשה רבה, מנפיחות ברגליים, מכאבי גב עם הקרנה לרגליים, מנפילות חוזרות ומבריחת שתן. על כן, זקוקה שרה לעזרה בהלבשה, עזרה ברחצה, עזרה בניידות, ומשתמשת בחיתולים בשל בריחת השתן ממנה סובלת.

שרה, אשר רכשה ביטוח סיעודי דרך קופת החולים, פנתה לקופת החולים על מנת לבדוק לגבי זכאותה לקבלת תגמולים מהביטוח הסיעודי, אולם לא הצליחה לקבל את המידע הנדרש לצורך הגשת תביעה לחברת הביטוח.



על כן, בכל מקרה של דחייה של חברת הביטוח או הפסקת תשלום תגמולים לאחר תקופה מסוימת, מומלץ מאוד לפנות לעו"ד המתמחה בתחום הביטוח, על מנת לבחון את הצורך והכדאיות בהגשת תביעה לבית המשפט וייצוג בהליך מול חברת הביטוח תוך מקסום סיכויי ההצלחה. ■



### חברת הביטוח הפסיקה לשלם לכם תגמולי אובדן כושר עבודה? אל תרימו ידיים

פעמים רבות חברות הביטוח משלמות תגמולי אובדן כושר עבודה למי שאינו מסוגל לעבוד כתוצאה ממחלה או תאונה, אולם כעבור תקופה מפסיקות את התשלום בטענה שהמבוטח אינו זכאי עוד לתגמולי הביטוח.

חברות הביטוח אשר מפסיקות את התשלום, עושות זאת בשלל תירוצים. הטענות העיקריות של חברות הביטוח להפסקת התשלומים הינן: המבוטח החלים והוא מסוגל לשוב לעבודתו בעיסוק הקודם; המבוטח יכול לעבוד בעבודה אחרת. אמנם הוא לא כשיר לשוב ולעסוק בעיסוק בו עסק לפני אובדן כושר העבודה, אך הוא מסוגל לעבוד בעיסוק סביר אחר אשר תואם את השכלתו, הכשרתו וניסיונו; לחברת הביטוח הגיע מידע לפיו המבוטח שב לעבודה בפועל וכו'.

בתיק שהתנהל בבית משפט השלום בתל אביב נדון עניינו של ט', אשר חברת הביטוח שילמה לו תגמולי אובדן כושר עבודה מלאים במשך כ-5 שנים, ולאחר מכן הפסיקה את תשלום התגמולים בטענה שהוא עובד בעסק אשר בבעלותו ולכן לא זכאי לתגמולים.

בבית המשפט הוכח כי מר ט' אמנם מגיע לעסק בכל יום למשך כמה שעות, ואף קיבל דיבידנדים מהעסק, אך לא עבד בפועל ולא קיבל משכורות מהעסק. על כן, חייב בית המשפט את חברת הביטוח לשלם לט' את תגמולי הביטוח המלאים בצירוף שכר טרחת עורך דין והוצאות.

זהו רק מקרה אחד מני רבים בהם חברות הביטוח מתחמקות מתשלום, בין אם מיד עם הגשת הבקשה לתשלום תגמולים ובין אם לאחר תקופה בה שולמו תגמולים אך חברת הביטוח החליטה לפתע להפסיקם - ורק בזכות פניה לעורך דין והגשת תביעה לבית משפט, זוכים המבוטחים בתגמולים המגיעים להם.

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





### תאונות באתרי נופש

בחופשת הקיץ ובכלל, משפחות רבות נופשות בצימרים, בבתי הארחה, בבתי מלון ובכלל.

לצערנו, פעמים רבות נגרמות תאונות באתרי הנופש השונים אשר נובעות מסיבות שבעלי אתרי הנופש אחראים להן – החל מתחזוקה לקויה, אחזקת צוות עובדים מצומצם ולא מספק, היעדר ניקיון ראוי וכיוצ"ב.

כדאי לדעת שבכל מקרה בו ארעה תאונה, בין היתר, כתוצאה ממחדל ו/או רשלנות של מי מטעם אתר הנופש ואשר כתוצאה מהתאונה נגרמו נזקי גוף – זכאי הנפגע בתאונה לקבל פיצויים מבעלי אתר הנופש ו/או המבטח שלו. יודגש, כי על מנת שתקום הזכאות לפיצויים – יש להוכיח כי בעלי אתר הנופש ו/או מי מטעמו אחראי לתאונה.

כך למשל, רחל (שם בדוי) יצאה עם בעלה לנפוש בבית מלון בים המלח. בשעת ארוחת הערב במלון, בהיותה בחדר האוכל, החליקה רחל עקב שלולית מרק. אורחי המלון וכן בעלה של רחל עזרו לה לקום; ועובדי המלון מיהרו לנקות את השלולית

שהיתה במקום. לאור הנזקים שנגרמו לרחל עקב התאונה, ובהם חבלות בפניה ובגבה – אנו פנינו לבית המלון ולאחר דין ודברים, הצלחנו להגיע להסדר פשרה לפיו שולם לרחל פיצוי משמעותי עקב פגיעתה.

מקרה נוסף בו טיפל משרדנו עסק בחנה (שם בדוי) אשר התארכה בבית מלון באילת. בעת שירדה במדרגות בית המלון, החליקה חנה עקב רטיבות במדרגות – אשר היו ללא פסים למניעת החלקה. כתוצאה מהתאונה, ספגה חנה חבלה בברכה ונזקקה לטיפול רפואי ממושך. בניסיונות למשא ומתן טרם הגשת תביעה כנגד בית המלון – הצלחנו להגיע להסדר פשרה לפיו קיבלה חנה פיצוי ראוי ומהיר בגין פגיעתה.

לסיכום, בכל מקרה בו ארעה תאונה באתר נופש אשר כתוצאה ממנה נגרמו נזקי גוף – מומלץ לבחון את אחריות בעלי אתר הנופש לתאונה ולדרוש את הפיצוי הראוי המשקף את הנזקים שנגרמו.

כמו כן, בכל מקרה בו ארעה תאונה – חשוב לבדוק אם קיימים ביטוחים פרטיים כדוגמת ביטוח תאונות אישיות, אובדן כושר עבודה וביטוח סיעודי – אשר במקרים המתאימים יכולים לזכות את הנפגע בפיצויים נוספים. ■



**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 מבטוחים 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!**