



אלו הם ימים כואבים וקשים מנשוא.

לאחר מחשבה ובעקבות פניות, החלטנו בכל זאת לשלוח גיליון זה, אשר הוכן טרם פרוץ המלחמה.

הוספנו התייחסות לנושא השעות הנוספות בתקופה זו ואולם שאר המידע אינו נוגע לתקופה.

נאחל ימים שקטים וטובים.

### פיצוי בגין מסירת הודעה על תנאי העסקה שאינה משקפת את התנאים בפועל

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה בין היתר תביעת עובד לפיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד (סעש 20-12-14536, מיום 20/8/23).

המעסיק טען כי מסר לעובד הודעה על תנאי העסקה ואף צירף העתק ממנה. העובד הכחיש את טענותיו של המעסיק כי נמסרה לו הודעה על תנאי העסקה כאמור, לגרסתו מדובר במסמך מפוברק ופיקטיבי, אליו נחשף לראשונה במסגרת כתב ההגנה. העובד טען כי הוא לא הוחתם על המסמך, מה שמהווה ראיה לכך שההודעה לא נמסרה לו.

עוד הוסיף העובד כי גם אם אכן נמסרה לו הודעה על תנאי עבודתו, ברי כי המסמך הונפק בחודש יולי 2015, כשנה וחצי לאחר שהעובד החל עבודתו לפיכך לא ניתנה לו הודעה על תנאי עבודתו מתחילת העסקתו. העובד עתר ברכיב זה לפיצוי בגובה 5,000 ש"ח.

בית הדין קבע כי הרציונל העומד מאחורי הדרישה למסירת תנאי העבודה, הינו להבטיח שבידי העובד יהיה מידע באשר לתנאי עבודתו, על מנת לאפשר לו לעמוד על זכויותיו, כמו גם על מנת למנוע מחלוקות עתידיות בינו לבין המעסיק.

נקבע כי לעובד לא נמסרה הודעה על תנאי העסקה בתחילת עבודתו, היינו בשנת 2014. באשר להודעה על תנאי עבודתו משנת 2015, בית הדין קבע כי לא מצא שהיא משקפת את תנאי עבודתו בפועל של העובד, ולכן יש לקבל את התביעה ברכיב זה. נקבע כי אילו המעסיק היה מוסר לעובד הודעה כנדרש, חלק מהמחלוקות בתיק זה היו באות על פתרון. בית הדין קבע כי בנסיבות העניין הפיצוי יעמוד על 2,500 ש"ח. ■

### היתר להעסקת עובדים בשעות נוספות בעקבות המלחמה

בשל היעדרות עובדים רבים ממקומות עבודתם, בעקבות המצב הבטחוני החמור, והצורך לאפשר למשק להתמודד עם השינויים שנגרמים כתוצאה מהכרזה על מצב מיוחד בעורף ומהיעדרויות העובדים, ביום 9/10/23 פורסמה ברשומות הודעה על מתן היתר כללי להעסקת עובדים בשעות נוספות (הוראת שעה), התשפ"ד-2023, אשר יעמוד בתוקפו 14 ימים מיום 9/10/23 או עד לסיום מצב החירום, לפי המוקדם מביניהם. לקבלת נוסח ההיתר, תוכלו לפנות למשרדנו באמצעות מייל. ■

### מועד תחילת הפרשות לקרן פנסיה

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה בין היתר תביעת עובד לחלף הפרשות לפנסיה (סעש 14536-12-20, מיום 20/8/23).

העובד עתר לחלף הפקדות לפנסיה מכוח צו ההרחבה הכללי לביטוח פנסיוני מקיף במשק. לגרסת העובד, מאחר שלעובד הייתה קופת פנסיה פעילה עובר לתחילת עבודתו אצל המעסיק, היה עליו להפקיד כספים לפנסיה החל מהיום הראשון להעסקתו.

בית הדין קבע כי על יחסי העבודה בין הצדדים חלות הוראות צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק. בהתאם להוראות סעיף 6' לצו ההרחבה הנ"ל, ברירת המחדל היא צירופו של עובד להסדר ביטוח פנסיוני בחלוף ששה חודשי עבודה. החריג לכלל מתייחס לבעל הסדר ביטוחי. נקבע כי העובד לא הראה כי היה לו הסדר ביטוחי קיים עובר לתחילת עבודתו אצל המעסיק. על כן, הוא היה זכאי להפקדות פנסיוניות בחלוף 6 חודשים. ■

### עובד אשר לא הגיע לשימוע בטענה שהשימוע לא ייעשה בנפש חפצה – אינו זכאי לפיצוי

בפסק דין שניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה, בין היתר, תביעה נגדית של עובד לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין (סעש 20-05-51719, ניתן ביום 29/8/23).

באותו המקרה, העובד קיבל הזמנה לשימוע וניתנו לו שני מועדים אפשריים. בית הדין קבע כי למרות זאת ובתירוץ שהשימוע לא ייעשה בנפש חפצה (אף שטרם בוצע), העובד בחר שלא להגיע לשימוע. נקבע כי במצב דברים זה אין לעובד להלין אלא על עצמו. נקבע כי אכן קורה כי עובד החושש כי תוצאות השימוע כבר נקבעו מראש, פונה לבית הדין בבקשה למנוע שימוע שעל פניו כבר נקבעו תוצאותיו מראש. אלא שהעובד לא עשה כן. במקום להגיע לשימוע (עם בא כוחו, ככל שמעוניין), ולתת תשובות למעסיק על כל הכספים שהוציא ולתת תשובות לטענות הקשות כלפיו על גזילת סכומים ומעילה – בחר העובד להודיע למעסיקים כי אין טעם להגיע לשימוע, ולכן ויתר למעשה על זכותו להשמיע את טענותיו הענייניות והלא מתחמקות לשאלות הקשות.

בית הדין קבע כי בנסיבות אלו, משהעובד בחר באופן מושכל לוותר על זכותו לשימוע – הוא אינו יכול לטעון היום לפיטורים ללא שימוע ואף לא לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין. העובדה שהעובד הציע שיהיה גוף שלישי במקום עריכת שימוע, אינה פוטרת אותו מהתייצבות לשימוע, תוך מתן תשובות לכל הכספים שהוציא מחשבון החברה. לפיכך אין מקום לכל פיצוי שהוא בגין היעדר שימוע ובגין פיטורים שלא כדין. ■

### פיצוי בסך 10,000 ₪ לעובד בגין תלושי שכר פיקטיביים

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה בין היתר תביעת עובד לפיצוי בגין תלושי שכר פיקטיביים (סעש 20-05-51719, ניתן ביום 29/8/23).

באותו המקרה, תחילת עבודתו של העובד היתה בשנת 2009, בעוד שבתלושי השכר נרשם כי תחילת עבודתו בחודש 10/2011. נקבע כי מסקנת הדברים היא שקיימת תקופה משמעותית, בה, לכאורה, העובד לא קיבל תלושי שכר.

בנוסף נקבע, כי תלוש השכר של העובד אינו משקף את מלוא שכרו, כאשר חלק מן הסכומים, אשר חושבו בהתאם לשכרו השעתי אל מול שעות העבודה, שולם לו מחוץ לתלוש, ובלשון עממית "בשחור". נקבע כי העובד נהנה מהסדר זה לאורך השנים, שעה שלא נשא בנטל המס בגין הכספים שהוא קיבל "מחוץ לתלוש". ההתחשבות בתשלום "מחוץ לתלוש" היתה בגין שעות העבודה שלא נלקחו בחשבון במסגרת התלוש, במכפלת תעריף השעה, כאשר התשלומים הנוספים המפורטים בתלוש לא נלקחו בחשבון במסגרת התחשבות זו. דהיינו, המשכורת כפי שחושבה בהתאם למספר שעות העבודה אל מול תעריף השעה שולמה במסגרת תלוש השכר, כאשר היתרה שולמה ב"שחור".

בית הדין קבע כי המעסיקים ישלמו לעובד סך של 10,000 ₪ בגין תלושי שכר פיקטיביים, וזאת לנוכח העובדה שלא ניתן הסבר מניח את הדעת באשר לתלושי השכר משנת 2009 ומאחר שאין חולק כי תלושי השכר לא שיקפו את מלוא שכרו. ■



אפקטיבי בזמן אמת לשמירה על זכויות עובדי הקבלן המועסקים בחצרו. עוד נקבע, כי אפילו אם ניתן היה לקבל כי מזמינת השירות יכלה להעביר לאחריות הקבלן את המטלה הטכנית של מסירת דף המידע לעובדים (וכאמור בית הדין אינו סבור כך), בוודאי שמזמינת השירות לא קיימה את חובתה על פי סעיף 26 לחוק, שכן לא ערכה בקרה כי בפועל נמסר לעובדים המידע, ובענייננו לא ערכה בקרה כי נמסר לעובדים דף המידע. קביעה כי המזמין יכול להעביר את האחריות למסירת המידע לקבלן ללא עריכת בקרה כלשהי על ידו, מאיינת למעשה את אחריותו של המזמין על פי סעיף 26 לחוק.

**עוד נקבע כי על המזמין למסור לעובד את המידע בשפתו.** נקבע כי המזמין חייב לנקוט "אמצעים סבירים בנסיבות העניין", וכי חלק מהתאמת האמצעים לנסיבות העניין הוא הנגשת המידע לעובד בשפה המובנת לו, בדרך המתאימה לנסיבות המקרה, ובכלל זאת - תרגום המסמך שנמסר לעובד או הסתייעות בעובד ותיק יותר הדובר את שפת העובד.

עוד נקבע כי ספק אם בהתחשב במאפייני העובדים, הפניית עובד למוקד מרכזי, אליו ניתן לפנות רק בכתב ולא בעל פה, ורק בדואר רגיל ולא באמצעים דיגיטליים (הודעת דוא"ל או ווטסאפ), היא דרך יעילה למסירת הודעה.

**בפסק דין שניתן לאחרונה ע"י בית הדין הארצי לעבודה, חזר בית הדין על ההלכה האמורה לעיל לעניין מסירת המידע בשפה המובנת לעובד.** עוד נקבע, כי גם אם הייתה מזמינת השירות מודיעה לעובד כי הוא יכול לפנות בעניין הפרת זכויותיו למנהל הסניף של מזמינת השירות, מנגנון זה אינו מקיים את דרישת החוק (ע"ע 30148-02-21, ניתן ביום 20/8/23). ■



### חובת מזמין השירות ליידע את עובד הקבלן בדבר הדרך להגשת תלונה

עפ"י סעיף 26(א) לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, החל על מזמין שירות בתחומים שמירה ואבטחה; ניקיון; והסעדה (אם השירות ניתן לעובדי מזמין השירות): "מזמין שירות חייב לנקוט אמצעים סבירים, בנסיבות העניין, כדי למנוע פגיעה בזכויות עובדים של הקבלן המועסקים אצלו, ולשם כך עליו לקבוע דרך יעילה במקום העבודה למסירת הודעה על פגיעה כאמור, לרבות הודעה לפי סעיף 25(א)(3), ולבירור המידע שבהודעה, ויידע את עובדיו של הקבלן בדבר דרך זו".

סעיף 26(ב) לחוק זה, קובע כי אם לא קבע מזמין השירות דרך למסירת הודעה כאמור לעיל, או לא יידע את עובדיו של הקבלן בדבר דרך זו, תחול עליו אחריות אזרחית כלפי עובד של הקבלן המועסק אצלו, לפי הוראות סעיף 25, אף אם לא מתקיים התנאי שבסעיף קטן (א)(3) של הסעיף האמור.

בפסק דין אשר ניתן ע"י בית הדין הארצי לעבודה (ע"ע 46450-21-01, מיום 16/1/23), מזמינת השירות לא מסרה בעצמה את דף המידע לעובדי קבלן השירות, אלא קבעה בהסכם ההתקשרות בינה לבין הקבלן כי על הקבלן מוטלת חובה למסור את דף המידע לעובדיו. על פי דף המידע, שכתוב בשפה העברית, ככל שעובד הקבלן סבור שנפגעה זכות כלשהי המגיעה לו מהקבלן על פי הדין, וכן אם העובד מסר לקבלן הודעה בכתב בעניין פגיעה בזכויותיו - הוא מתבקש לפנות למוקד הפניות לעובדי קבלן של מזמינת השירות, בכתב, לכתובת המצוינת במסמך. הכתובת המפורטת במסמך היא כתובת למשלוח דואר רגיל, לא כתובת דואר אלקטרוני, או מספר טלפון לשליחת הודעה. בחלקו השני של המסמך אמור העובד לאשר בחתימתו את קבלת המסמך, ועל פי הסכם ההתקשרות על הקבלן להעביר למזמינת השירות העתק חתום של האישור עם תחילת עבודתו של עובד הקבלן.

באותו המקרה, בניגוד לקבוע בהסכם ההתקשרות, מזמינת השירות לא הפעילה את מנגנון הבקרה שקבעה בהסכם - קבלת עותק חתום של האישור, עם תחילת העסקתו של העובד.

בית הדין קבע כי בהתנהלות זו לא עמדה מזמינת השירות בחובתה על פי סעיף 26 לחוק. נקבע כי הטלת האחריות ליידוע העובדים על הקבלן אינה מקיימת את דרישת החוק המוטלת על המזמין, ליידע את עובד הקבלן בדבר הדרך להגשת תלונה. העברת האחריות לקבלן אינה עולה בקנה אחד עם העיקרון שעובר כחוט השני בחוק, והוא - להטיל על המזמין חובה לפעול באופן

בצד האמור הובהר כי פררוגטיבה זו כפופה לדרישות הסבירות, המידתיות, תום הלב וההגינות.

באשר לשימוש במצלמות במרחב הציבורי נקבע, כי חלה על המעסיק חובת יידוע כלפי עובדיו בדבר קיומן של המצלמות ותכלית השימוש בהן, וזאת בהתאם למדיניות ברורה ושקופה שתאפשר לעובדים לכלכל את צעדיהם ולקיים את חוזה העבודה בהגינות. בהתאם נקבע, כי כל עוד השימוש במצלמות הוא מידתי והמעסיק נהג בהקשר זה בתום לב ובשקיפות כלפי עובדיו, לא תהיה בהתנגדות העובד לשימוש במצלמות כדי לגרוע מזכותו של המעסיק לעשות שימוש כאמור, כאשר מדובר בעובד שהפר את חובת תום הלב וחובת האמון. במקרים אלו נקבע כי תעמודנה למעסיק ההגנות הקבועות בסעיף 18 לחוק הגנת הפרטיות.

אחרי שעמד על דברים אלה, קבע בית הדין האזורי כי במקרה זה לא התקיימה פגיעה בזכות העובדת לפרטיות. בית הדין האזורי נימק את קביעתו בכך שהצילום בוצע ברשות הרבים, במצלמות גלויות הממוקמות בחצרי המעסיקה ובחניה, ולצידן שילוט. נקבע כי המעסיקה יידעה את העובדים ואת נציגות העובדים בדבר קיומן של המצלמות, וכי השימוש בהן נעשה בהתאם לנוהל שהובא אף הוא לידיעתם המצוי בפורטל העובדים ומגדיר במפורש כי המצלמות ישמשו גם לבירור חשד בדבר ביצוע עבירות משמעת.

ערעור שהגישה העובדת לבית הדין הארצי לעבודה נדחה. בית הדין הארצי עמד על כך שמדובר במצלמות שהוצבו במרחב הציבורי והותקנו בידיעת העובדים בהתאם לנוהל מפורש שפורסם בפורטל העובדים לעניין השימוש במצלמות, שמכוחו נקבע כי המעסיקה עמדה בחובת היידוע שחלה עליה. בהתאם לכך נקבע, כי אין מקום להתערב במסקנתו המשפטית הנכונה והמנומקת של בית הדין האזורי, ולפיה השימוש בראיות האמורות עומד באמות המידה הנורמטיביות המתחייבות של סבירות, מידתיות והוגנות ונעשה לתכליות לגיטימיות וראויות.

עתירה אשר הגישה העובדת לבית המשפט בעליון בשבתו כבג"צ נדחתה (בגץ 5332/23, מיום 19/9/23).

### בית הדין התיר שימוש במצלמות במקום העבודה לבירור חשד לביצוע עבירת משמעת

העובדת הועסקה על-ידי המעסיקה בתפקידים שונים, תקופה של למעלה מ-20 שנה, עד לפיטוריה בעקבות הליך משמעתי שנערך בעניינה. בבסיס ההליך המשמעתי, עמדו טענותיה של המעסיקה להגשה שיטתית של דיווחי נוכחות כוזבים מצד העובדת. טענות אלה נשענו בין היתר על צילומים ממצלמות שהוצבו בחצרי המעסיקה וברחבי כבישי הגישה לחצרי המעסיקה, אשר תיעדו את כניסתה של העובדת ברכבה לחניה במקום העבודה ויציאתה ממנו כעבור דקות ספורות.

העובדת הגישה תביעה לבית הדין האזורי לעבודה, אשר קבע כי זכות העובד לפרטיות במקום העבודה אינה זכות מוחלטת וכי יש לאזנה אל מול זכות הקניין של המעסיק והפררוגטיבה הניהולית הנתונה לו, בגדרה הוא רשאי לעשות שימוש במצלמות במקום העבודה לטובת הגנה על אינטרסים לגיטימיים.



לאור האמור, נקבע כי נפלו פגמים בהליכים לפיטורי העובד. לאור העובדה כי הפיטורים היו מעילות ענייניות, ולאור תקופת העסקתו הקצרה של העובד (כ-9 חודשים בלבד), נקבע כי המעסיקה תשלם לו פיצוי בסך 3,000 ש"ח בגין פגמים בהליך הפיטורים. ■

### עובד ומעסיק רשאים להגיע להסכמות לגבי סיום יחסי העבודה

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה בין היתר תביעת עובד לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין (סעש-14536-20/23, מיום 20/8/23).

לטענת העובד, המעסיק פיטר אותו שלא כדין, תוך הפרה בוטה של חובת השימוע. לגרסתו, ביום 30.12.19 נמסר לו מכתב פיטורים בו צוין לכאורה כי נערך לו שימוע, וניתנה לו הודעה מוקדמת בת 30 ימים. העובד טען כי לא נמסר לו זימון לשימוע, לא נערכה ישיבת שימוע, לא ניתנה לו הזדמנות להתכונן כראוי לפיטוריו, לא נערך פרוטוקול שימוע ולא נמסרה לו כל החלטה מנומקת כנדרש לאחר הליך שימוע כדין, אלא שהוא פוטר מעבודתו במכתב פיטורים שנמסר לו בהפתעה וזאת לאחר שהתלונן בפני המעסיק על פגיעה בזכויותיו.

לטענת המעסיק, העובד דרש לפטר אותו ולתת לו מכתב פיטורים לשיטתו, לאור דרישותיו החוזרות של העובד, נמסר לו ביום 27.12.19 זימון לשימוע, וביום 29.12.19, נערך השימוע שבמהלכו חזר העובד וצעק על המעסיק שייתן לו מכתב פיטורים, מאחר שאינו רוצה לעבוד במחסן ומול לקוחות.

בית הדין קיבל את גרסת המעסיק לפיה העובד הוא שביקש מהמעסיק לסיים את עבודתו, ולתת לו מכתב פיטורים, וכי המעסיק נעתר לבקשתו. המעסיק צירף תמלול שיחה, אשר לטענתו מהווה שיחת השימוע לסיום עבודתו של העובד. בתמלול השיחה עולה כי העובד ביקש ממנו מכתב פיטורים ולמעשה לסיים את עבודתו אצלו.

בית הדין קבע כי עובד ומעסיק רשאים להגיע להסכמות לגבי סיום יחסי העבודה ותשלום הזכויות וכך היה במקרה זה. נקבע כי השיחה שהתקיימה בין הצדדים ממלאת אחר תכלית השימוע, במיוחד מקום בו העובד מבקש כי יפוטר מעבודתו והמעסיק נעתר לבקשה. לפיכך, נדחתה התביעה בגין פיטורים שלא כדין. ■

### חובה ליידע את העובד על זכותו להיות מלווה ע"י עו"ד בזמן השימוע

בהתאם לפסיקת בתי הדין לעבודה, על המעסיק לפרט בפני העובד כי הוא רשאי להיוועץ בעו"ד או בכל גורם אחר וכי זכותו שאותו גורם מייצג ינכח בישיבת השימוע.

בפסק דין אשר ניתן ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נקבע כי אין לראות בשימוע טקס שיש לקיימו כדי לצאת ידי חובה, אלא יש לאפשר לעובד לפרוש את טיעוניו, תוך שהמעסיק יתן דעתו אליהן בלב פתוח ובנפש חפצה. יש ליידע את העובד מראש על הכוונה לערוך שימוע בעניינו, ולפרט לפניו את הטענות שיישמעו כנגדו. נקבע כי זכות הטיעון כוללת בחובה אף את הזכות להיוועץ ולהיות מיוצג על ידי עו"ד בהליך השימוע. כן נקבע, כי על המעסיק לתת לעובד פרק זמן סביר לפני השימוע על מנת שיוכל להיערך להשמעת טענותיו (דמ 19-12-35180, מיום 20/6/22).

בית הדין קבע כי במקרה אשר נדון בפסק הדין לא נמסרה לעובד הזמנה מראש לישיבת השימוע. מכתב ההזמנה נמסר לעובד בד בבד עם הישיבה עצמה. עוד נקבע, כי העובד לא קיבל זימון לשימוע מראש ולא ניתנה לו שהות להתכונן ולהכין טענותיו. כמו כן, המעסיקה לא יידעה את העובד על אודות זכותו להיוועץ בעו"ד או להיות מלווה בזמן השימוע.

בית הדין התרשם כי שיחת הפיטורים, ההחלטה על הפיטורים והזימון לשימוע - אחד הם. כולם התקיימו באותו מועד, בשיחה אחת. ההחלטה על פיטורי העובד נתקבלה במועד השיחה, מועד בו נמסר לעובד גם הזימון לשימוע. בכך למעשה פוטר העובד מבלי שנשמעו או נשקלו טענותיו.



בתלוש השכר 15 ימי חופשה; בתלוש השכר האחרון לחודש ינואר 2020 נצברו לזכות העובד 16 ימי חופשה. נקבע כי ימי החופשה בין השנים 2017-2018 נפדו בתלושי השכר, ולא הוכח כי העובד נעדר מהעבודה ויצא לחופשה בפועל.

נקבע כי על פי ההלכה הפסוקה, תכלית חוק חופשה שנתית היא מתן חופשה בפועל. לפיכך, אין לשלם במהלך תקופת העבודה פדיון ימי חופשה כתחליף למימוש חופשה בפועל על ידי העובד. יתרה מזו, אין לקזז תשלומים ששולמו לעובד בגין פדיון חופשה במהלך תקופת העבודה, מדמי חופשה או מתשלום פדיון חופשה על פי חוק בסיום קשר העבודה.

משלא נסתרה טענת העובד לפיה המעסיק פדה את ימי החופשה שלו מבלי שנוצלה חופשה בפועל – העובד זכאי לפדיון חופשה בגין ימים אלה. אולם, בעוד שיחסי העבודה בין הצדדים הסתיימו בתום חודש ינואר 2020, לאחר תקופת הודעה מוקדמת של חודש, ומשהעובד שהה בחופשה לבקשתו עד סוף החודש תוך שקיבל שכר מלא, ניתן לזקוף 13 ימים מתקופת ההודעה המוקדמת על חשבון ימי החופשה שהגיעו לעובד. נוכח האמור, התקבלה תביעתו של העובד בהפחתת הימים שניצל בתקופת ההודעה המוקדמת. ■

### עובד אשר המעסיק פדה את ימי החופשה שלו במהלך יחסי עובד-מעסיק – זכאי לפדיונם בשנית

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה בין היתר תביעת עובד לפדיון חופשה (סעש 12-14536-20, מיום 20/8/23).

לגרסת העובד, הוא לא ניצל ימי חופשה בתקופת עבודתו ובמקום זאת המעסיק אילץ אותו לפדות אותם ללא ניצול בפועל. לשיטתו, פדיון ימי החופשה נעשה ביוזמתו של המעסיק ובאופן חד צדדי ללא שהעובד היה יכול להתנגד לכך.

לגרסת המעסיק, לעובד שולמו מלוא דמי החופשה שהגיעו לו בגין תקופת עבודתו, המעסיק לא פדה לעובד את ימי החופשה על דעת עצמו, והעובד אף ניצל את מלוא ימי החופשה שהגיעו לו בגין תקופת עבודתו. לשיטתו, במספר מקרים כעולה מתלושי השכר, ביקש העובד לפדות את ימי החופשה שהצטברו לו ולקבל את התמורה הכספית בגינם והמעסיק הסכים לכך.

על פי תלושי השכר של העובד, בחודש אוגוסט 2017, נפדו בתלוש השכר 12 ימי חופשה; בחודש ספטמבר 2018, נפדו

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 שהלך לעולמו, פנו בניו של אהרון ז"ל לחברת הביטוח בדרישה להכיר במצבו הסיעודי בתקופה הקודמת להגשת התביעה, אולם חברת הביטוח דחתה את דרישתם בטענה מקוממת שאביהם לא היה סיעודי על פי הפוליסה טרם התקופה שאושרה.

לאור הדחיה, פנו בניו של אהרון ז"ל למשרדנו. על מנת לעצור את מירוץ ההתיישנות, פעל משרדנו באופן מיידי מול חברת הביטוח לעצירת מירוץ ההתיישנות והחל באיסוף חומר רפואי ומסמכים אודות מצבו של המנוח בשנים טרם פטירתו.

עם קבלת המסמכים הוגש כתב תביעה ובו נטען למצבו הסיעודי של אהרון ז"ל במשך 3 שנים טרם פטירתו. לאחר הגשת התביעה הושג הסכם פשרה עם חברת הביטוח לתשלום של 195,000 ₪ בגין מצבו הסיעודי של אהרון ז"ל.

מקרה זה הינו אחד ממקרים רבים בהם חברת הביטוח משלמת לנפגע 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 לעו"ד המתמחה בתחום על מנת לקבל ייעוץ, הנחיות או ייצוג מול חברת הביטוח בבית המשפט ומחוצה לו. ■

### 195,000 ₪ ליורשי מבוטח סיעודי שהלך לעולמו

אהרון (שם בדוי) ז"ל הלך לעולמו בגיל 95.

כשלוש שנים טרם פטירתו, אובחן אהרון ז"ל כסובל מאלצהיימרה. אהרון ז"ל סבל מירידה בזיכרון, מבלבול, מחוסר התמצאות בזמן ובמקום, שכח סירים על הגז, יצא מהבית ולא זכר לחזור, לא זיהה את בני המשפחה בטלפון ועוד.

בנוסף, נזקק אהרון ז"ל לעזרה בביצוע פעולות יומיום בסיסיות - עזרה בהלבשה, עזרה ברחצה, עזרה במעברים משיבה לעמידה, והשתמש בטיטולים בגין אי שליטה של סוגרים.

קרוב ל-3 שנים לאחר אבחון מחלתו של אהרון ז"ל פנתה משפחתו לחברת הביטוח אשר ביטחה אותו בביטוח סיעודי על מנת לקבל קצבת סיעוד עבורו. למרבה הצער, זמן קצר לאחר מכן הלך אהרון ז"ל לעולמו.

חברת הביטוח הכירה עקרונית בזכאותו של אהרון ז"ל לקצבת סיעוד, אולם זאת החל ממועד הגשת התביעה ע"י בני המשפחה בלבד. מאחר ואהרון נפטר בטרם חלפה תקופת ההמתנה בת 60 יום הקבועה בפוליסה, חברת הביטוח לא שילמה דבר.



לאור האמור בחוות דעת המומחה, הוסכם כי חברת הביטוח תשלם ליניב פיצוי בגובה 200,000 ₪, בהתאם לסכום הכיסוי הביטוחי בפוליסה שרכש, וזאת מעבר לסכומים אשר שולמו על ידה טרם הגשת התביעה.

כדאי לדעת - לצורך ניהול תביעת ביטוח, מומלץ לפנות לעו"ד המתמחה בתחום הביטוח סמוך ככל הניתן למועד התאונה, על מנת לקבל הנחיות בדבר הגשת התביעה לחברת הביטוח, לשקול הצורך והכדאיות בהגשת תביעה לבית המשפט ולקבל ייצוג בהליך מול חברת הביטוח - הן בבית המשפט והן מחוצה לו, תוך מקסום סיכויי הצלחה. ■



### תשלום בגובה 200,000 ₪ בגין פוסט טראומה כתוצאה מתאונה

יניב (שם בדוי), בן 52 מרמת גן נפגע במהלך תאונה כאשר צינור גז התפוצץ בביתו וגרם לכוויות בפניו ובגופו.

בחלוף הזמן הכוויות חלפו אולם מצבו הנפשי של יניב הלך והדרדר. כתוצאה מהתאונה סבל יניב מפגיעה נפשית המתבטאת בסך גירוי נמוך, התפרצויות כעס, פגיעה ביחסים הבין אישיים, קשיי שינה, סיטי לילה עם יקיצות מרובות, פלאשבקים של הפיצוץ, פגיעה קשה בריכוז ועוד.

יניב אובחן כסובל מפוסט טראומה קשה מאוד, טופל בכדורים ובשיחות עם מטפלים, אולם לא חל כל שיפור במצבו.

יניב, אשר רכש ביטוח למקרה של נכות מתאונה, פנה לחברת הביטוח לצורך קבלת תגמולי הביטוח בגין נכותו הגבוהה כתוצאה מהתאונה, אולם חברת הביטוח הכירה בנכותו הנפשית בשיעור 20% בלבד.

יניב פנה למשרדנו וציין כי מרגיש שלאור מצבו הנפשי הקשה, הנכות בגינה שילמה חברת הביטוח הינה נכות נמוכה ביחס למצבו.

לאחר בחינת החומר הרפואי והפניית יניב לפסיכיאטר מטעמנו לכתובת חוות דעת אודות נכותו הנפשית כתוצאה מהתאונה, הגיש משרדנו תביעה לבית המשפט בגין ההפרש שבין שיעור נכותו הנפשית של יניב לבין שיעור הנכות על פיה שילמה חברת הביטוח.

לאחר הגשת התביעה מינה בית המשפט מומחה בתחום הפסיכיאטרי לקביעת נכותו של יניב. ואכן, לאחר שיניב נבדק על ידי המומחה, קבע המומחה כי נכותו הנפשית של יניב הינה בשיעור 40% לצמיתות.

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





רק לאחר שהגשנו תביעה לבית המשפט, מונה ליוני מומחה בתחום האורתופדי אשר קבע כי עקב התאונה, נותרה ליוני נכות צמיתה בשיעור 5%; ובהתאם להצעת בית המשפט לפשרה, הסתיימה תביעתו של יוני בפיצוי ראוי המשקף את נזקיו עקב התאונה. ■



### נפגע בעת שרכב על אופניו

יוני (שם בדוי), בן 36, נפגע בתאונת דרכים בעת שרכב על אופניו. התאונה ארעה עת נהג רכב אשר עמד על המדרכה, פתח את דלת רכבו כדי לצאת ממנו בדיוק כשיוני חלף לצידו עם אופניו וכתוצאה מכך, התנגש יוני עם גופו בדלת הרכב והופל על הכביש. כתוצאה מהתאונה, נפגע יוני בידו הימנית.

יוני פנה לבית החולים הקרוב, שם נמצא כי הוא סובל, בין היתר, מרגישות, כאבים והגבלה בטווח תנועות יד ימין וצילום רנטגן שבוצע לו הדגים שבר.

לאחר התאונה ובעקבותיה, היה יוני במעקב רפואי רצוף, בין היתר, אצל רופא משפחה ואורתופד. הוא ביצע בדיקות וטיפולים רפואיים שונים ונזקק למשככי כאבים.

יוני פנה למשרדנו לצורך טיפול בתביעתו לפיצוי בגין נזקיו עקב התאונה. ליוני היו את פרטי נהג הרכב ממנו נפגע וכן את מספר הרישוי של הרכב, ואולם את פרטי חברת הביטוח של הרכב יוני לא הצליח להשיג, לאחר שנהג הרכב סרב למסור לו.

לאחר שהצלחנו לאתר את פרטי חברת הביטוח, פנינו לחברת הביטוח בדרישה לפצות את יוני בפיצוי ראוי בגין נזקיו, לאחר שייבדק על ידי מומחה אורתופד אובייקטיבי. חברת הביטוח סרבה לדרישתנו לבדיקת מומחה והציעה לפצות את יוני בסכום נמוך. חברת הביטוח טענה כי השבר בידו של יוני התאחה לחלוטין ולא הותיר כל נכות לצמיתות.

**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!**