



החלטות לגבי עובדיו בתום לב ומתוך התחשבות, ולשקול שיקולים עניינים.

נציג להלן מספר אפשרויות לדוגמה, אך כמובן שיש לבדוק כל מקרה לגופו:

קיימים מקומות עבודה בהם קיימת האפשרות להמשיך את העבודה, בכפוף להנחיות פיקוד העורף - וזאת ממקום העבודה / מהבית; ניתן לשקול הוצאה לחופשה שנתית על חשבון החופשה הצבורה לעובד (בהסכמת העובד בכתב, ניתן לשקול להכניס את העובד ליתרת חופשה שלילית וכן לשקול הוצאה לחופשה של מעל ל-6 ימים רצופים. המילה האחרונה בעניין זה תהיה של בית הדין לעבודה אם הסוגייה תובא לפתחו); ניתן לשקול צמצום משרה בהסכמת העובד בכתב; ניתן לשקול הפחתת שכר ו/או ביטול הטבות שהן מעבר לחקיקת המגן בהסכמת העובד בכתב; ניתן לשקול נידוד של העובד בהסכמתו בכתב; ניתן לשקול הוצאה לחופשה ללא תשלום בהסכמת העובד בכתב; ניתן לשקול פיטורים.

על המעסיק לנהוג בתום לב; לשקול שיקולים ענייניים; לשקול חלופות המקלות עם העובדים; לבדוק האם קיימת לעובד הגנה מפני הצעדים הרלוונטיים (למשל - איסור הוצאה לחל"ת ופיטורים של עובד במילואים; הגנות לפי חוק עבודת נשים וכיוצ"ב). מומלץ להתייעץ עם עו"ד על מנת לוודא את תקינות קבלת החלטות וההליך.

חשוב להמשיך ולהתעדכן. האמור לעיל נכון ליום 26.10.23.

חרבות ברזל - אפשרויות העומדות בפני המעסיקים

עד למועד כתיבת גיליון זה (26/10/23), נושא שכר העובדים הנעדרים מעבודתם בעקבות המלחמה והשלכותיה לא הוסדר ע"י המדינה.

בהיעדר פתרון מצד המדינה בשלב זה, במקרה של ירידה בהכנסות ו/או ירידה בפעילות או הפסקתה, על המעסיק לקבל



חרבות ברזל - הארכת תוקף ההיתר להעסקת עובדים בשעות נוספות

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, פורסמה ברשומות הודעה על מתן היתר כללי להעסקת עובדים בשעות נוספות (הוראת שעה), התשפ"ד-2023, אשר תוקפה הוארך ביום 24/10/23. בהתאם לכך, ההיתר יעמוד בתוקפו עד ליום 7/11/23 או עד לסיום מצב החירום, לפי המוקדם מבניהם. לקבלת נוסח ההיתר, תוכלו לפנות למשרדנו באמצעות מייל. ■



חרבות ברזל - האם ניתן לכפות על העובדים חופשה שנתית?

למעסיק הסמכות לקבוע את מועדי החופשה של העובד (תוך התחשבות ותיאום עם רצון העובד, עד כמה שניתן) ואולם כאשר מדובר על חופשה שנתית בת 7 ימים ומעלה, על המעסיק למסור לעובד הודעה על הוצאתו לחופשה לפחות 14 ימים מראש. יחד עם זאת, יתכן כי בימים קשים אלה, של מלחמה על כל השלכותיה השליליות לרבות הכלכליות, במקרה שעובד ייתן לכך את הסכמתו בכתב, ניתן יהיה להוציא אותו לחופשה בת יותר מ-6 ימים רצופים, ללא מתן ההודעה בת 14 הימים. המילה האחרונה בעניין זה תהיה של בית הדין לעבודה אם הסוגייה תובא לפתחו.

יש לציין כי לא ניתן לכפות על עובד להימצא ביתרת חופשה שלילית. בית הדין האזורי לעבודה קבע, כי לא ניתן לכפות על עובדים שאין להם מספיק ימי חופשה צבורים לצאת לחופשה אם הם אינם מעוניינים בכך. במקרה שהמעסיק מעוניין כי עובד יצא לחופשה למרות שאין לו מספיק ימי חופשה צבורים, על המעסיק לשלם לעובד שכר עבור אותם ימים ולא לנכות אותם ממכסת ימי החופשה שהעובד יצבור בעתיד. יחד עם זאת, בהתאם לפסיקה של בית הדין האזורי לעבודה, במקרה שהעובד נתן לכך את הסכמתו בכתב, ניתן להוציא לחופשה שנתית על חשבון ימי החופשה העתידיים שיצבור (סע 04-37887-12, מיום 6/9/16).

נציין כי במקרים רבים בימים קשים אלה (וכאשר עדיין לא ניתן כל מענה מצד המדינה לשכר העובדים במקרה של היעדרותם מהעבודה), הוצאת עובדים לחופשה שנתית היא פתרון אשר עדיף לעובדים. זאת כאשר האפשרויות האחרות הרלוונטיות במקום העבודה הן הפחתת שכר / הפחתת היקף משרה / הוצאה לחל"ת וכיוצ"ב, שכן באפשרות של הוצאה לחופשה שנתית, העובד יקבל דמי חופשה (לרבות הפרשה לפנסיה וכיוצ"ב).

לסיכום - יתכן כי בימים אלה, של מלחמה, ניתן יהיה, בהסכמת העובד בכתב, להוציא אותו לחופשה שנתית רצופה מעל 6 ימים ללא מתן הודעה מראש בת 14 ימים ואף להכניסו ליתרת חופשה שלילית - אך זאת בתום לב ובכפוף למכלול הנסיבות בכל מקרה ומקרה, כאשר המילה האחרונה בעניין זה תהיה של בית הדין לעבודה אם הסוגייה תובא לפתחו. ■

קבלת החזרים על תשלום התגמול

המוסד לביטוח לאומי ציין כי על פי החוק, חלה על המעסיקים חובה לשלם בזמן למשרתי המילואים תגמול בגובה השכר הרגיל, כאילו לא יצאו לשירות מילואים. נקבע כי על מנת לסייע למעסיקים בתקופה הזו, יוכלו המעסיקים להגיש בקשה לקבלת החזרים על תשלום התגמול לעובדים מידי חודש, גם אם תקופת השירות לא הסתיימה.

לדוגמה: על תגמול ששולם לעובד בחודש אוקטובר יוכלו המעסיקים להגיש בקשה להחזר במהלך חודש נובמבר, גם אם העובד עדיין במילואים.

המוסד לביטוח לאומי ציין כי עובד שימשיך לשרת גם בחודש נובמבר - על מעסיקו לדווח בטופס התביעה תאריך סיום שירות 31.10.23.

עוד ציין המוסד לביטוח לאומי כי התוספת בשיעור 40% המשולמת בשגרה תשולם למעסיקים בסיום השירות.

■ חשוב להמשיך ולהתעדכן. האמור לעיל נכון ליום 26.10.23.

חרבות ברזל - הקלות למעסיקים שעובדיהם יצאו למילואים

המוסד לביטוח לאומי פרסם הקלות למעסיקים אשר עובדיהם גויסו למילואים בתקופה זו, בהגשת התביעות ובקבלת החזרים עבור התגמול.

הקלות ועדכונים בהגשת התביעה

נקבע כי כל המעסיקים פטורים מלצרף לתביעה אישור צבאי (3010).

נקבע כי מעסיקים שמגישים תביעות לתגמולי מילואים באופן ממוכן פטורים מלשלוח לסניפים את טפסי התביעה (התדפיסים). מי שמגיש באופן ידני - חייב לצרף את טפסי התביעה.

מעסיקים שתקופת השירות של עובדיהם ממשיכה לחודש נובמבר יציינו בטופס התביעה תאריך סיום שירות 31.10. תקופת השירות הבאה תתחיל מיום 1.11 ותסתיים בסיום השירות או בתאריך 30.11 - המוקדם מבניהם.

אופן הגשת התביעה

נקבע כי אם העובד התחיל וסיים את שירות המילואים באוקטובר, ניתן להגיש תביעה בסיום תקופת השירות. נקבע כי אם העובד ממשיך את שירות המילואים לחודש נוסף, יש לציין בתביעה תאריך סיום של החודש הנוכחי, ולהגיש את התביעה בתחילת חודש הבא.

לדוגמה: העובד התחיל את השירות בתאריך 7/10 וממשיך את המילואים גם לחודש נובמבר: יש לציין בטופס התביעה תאריך סיום שירות 31/10 ולהגיש את התביעה עבור חודש אוקטובר בתחילת חודש נובמבר. תקופת השירות הבאה של העובד תתחיל בתאריך 1/11 ותסתיים בסיום השירות או בתאריך 30/11 - המוקדם מבניהם. יש להגיש תביעה עבור תקופה זו בהתאם למועד סיום השירות.



מדור דיני עבודה מארח את ר"ח אורנה צח

על זכאות עובד בחל"ת לדמי אבטלה בזמן מלחמת "חרבות ברזל"

רישום והתייצבות בלשכת שירות התעסוקה - עובד בחל"ת יקבל דמי אבטלה בהתאם לימים שלשכת שירות התעסוקה מאשרת לביטוח הלאומי שהעובד התייצב בהם.

הביטוח הלאומי הבהיר, שעל פי החוק ביום כתיבת פרסום זה, אם העובד יחזור לעבוד לפני תום 30 ימי החל"ת, העובד לא יקבל דמי אבטלה. כמו כן, האישור העקרוני של דמי האבטלה מחייב תקופת חל"ת רצופה של 30 ימים לפחות ותשלום דמי האבטלה מתחיל לאחר ניכוי ימי החופשה. שלילת ימי החופשה אינה פוגעת במניין 30 ימי החל"ת וחמשת ימי ההמתנה כלולים בתוך ימי החופשה.

דמי אבטלה למקבלי קצבת פרישה ולבעלי הכנסות מעבודה או ממשלח יד בימי האבטלה - למען הסדר הטוב, לפי סעיפים 175 ו-176 בחוק הביטוח הלאומי, יש קיזוז מדמי האבטלה כמפורט בחוק.

בעלי שליטה בחברת מעטים - אינם זכאים לדמי אבטלה. הביטוח הלאומי פרסם לגבי קרובי משפחה של בעלי שליטה, שהחברה לא תדווח עליהם כבעלי שליטה אם אין להם מניות בחברה, וכל מקרה ייבדק לגופו בהתאם לשליטה עקיפה וקיום יחסי עבודה.

הגשת תביעה מקוונת משולבת עם לשכת התעסוקה וחלקו של המעסיק - העובד מגיש תביעה מקוונת משולבת של הביטוח הלאומי ולשכת התעסוקה ומאשר לביטוח הלאומי לבקש מהמעסיק טופס 100 ייעודי לגמלאות. העובד מצרף לתביעה המקוונת את אישור המעסיק על החל"ת.

מעסיק שהוציא לחל"ת את העובד ביוזמת המעסיק, לתקופה של 30 יום לפחות, ישדר לביטוח הלאומי מיוזמתו טופס 100 ייעודי לגמלאות, באישור העובד. ככל שלא ישדר מיוזמתו, ישדר את הטופס על פי דרישת הביטוח הלאומי. הטופס כולל בין היתר, כדלקמן:

לקראת סיום תקופת משבר הקורונה, תוקן חוק הביטוח הלאומי כחוק קבוע בכל הקשור לזכאות עובדים לדמי אבטלה בזמן חל"ת.

כל מעסיק חייב לבדוק את חוקיות ההוצאה לחל"ת ואת התנאים שבהם אפשר להוציא עובד לחל"ת, בכל מקרה לגופו. בין היתר יש לבדוק את סוגי העובדים שלא ניתן להוציא לחל"ת או שהוצאה שלהם לחל"ת מחייבת היתר מיוחד.

הביטוח הלאומי פרסם את תנאי הזכאות לקבלת דמי אבטלה באתר האינטרנט, כולל בתקופת המלחמה.

להלן הסבר על זכאות עובדים לדמי אבטלה בחל"ת על פי החוק הקיים ביום כתיבת שורות אלה.

תנאים מוקדמים לזכאות לדמי אבטלה לעובד בחל"ת - סעיף 177א בחוק הביטוח הלאומי קובע, כי נוסף על התנאים המוקדמים לזכאות לדמי אבטלה, כמו למשל עד גיל 67, קיום תקופת אכשרה של 12 חודשי עבודה כמפורט בחוק וחובת רישום בלשכת שירות התעסוקה. דמי אבטלה ישולמו לעובד בשל הוצאתו לחל"ת, אם מתקיימים שני תנאים:

1. העובד הוצא לחופשה ללא תשלום ביוזמת המעסיק ל-30 ימי חל"ת רצופים לפחות. בספירת ימי החל"ת הרצופים נכללים גם ימי שיש, שבת וחגים.

2. העובד אינו זכאי לשכר בתקופת החל"ת. לכן, ככל שהמעסיק מחזיר את העובד לעבוד אצלו, אפילו למשרה חלקית או ליום עבודה אחד, הזכאות לתשלום דמי האבטלה תיבדק בביטוח הלאומי ועלולה להישלל.

כפל דמי אבטלה וחופשה - סעיף 320(ז4) לחוק הביטוח הלאומי קובע שאין זכאות לדמי אבטלה למבוטח בחופשה ללא תשלום בעד ימי החופשה הצבורים שהמבוטח זכאי להם, בין ששולם בעדם שכר ובין שלא שולם.

<<

חובת המעסיק לדווח ולשלם דמי ביטוח בעבור מי שנמצא בחל"ת במשך חודש מלא או חודשיים מלאים - חוזר ביטוח מספר 1496 מתאריך 1.8.2021, שמפורסם באתר הביטוח הלאומי, מפרט את הוראות החוק והתקנות למעסיק שהוציא עובד לחל"ת במשך חודש מלא או חודשיים מלאים והעובד לא עובד במקום אחר (גם אם העובד מקבל דמי אבטלה). החל מהחודש השלישי העובד אמור לדווח ולשלם בעצמו את דמי הביטוח, כולל אישה נשואה.

חשוב להמשיך ולהתעדכן. האמור לעיל נכון ליום 26.10.23.

המידע המוצג במאמר זה הוא כללי בלבד ואין בו כדי להוות ייעוץ ו/או חוות דעת ו/או המלצה לנקיטת הליכים או להימנעות מהם. ■

1. תאריך הפסקת עבודה (תאריך הפסקת עבודה הוא יום העבודה האחרון של העובד אצל המעסיק).

2. תאריך חזרה משוער לעבודה מעל חודש ימים.

3. יתרת ימי חופשה לתאריך הפסקת העבודה (בתיאום עם מערכת השכר).

המעסיק אמור לשדר לביטוח הלאומי טופס 100 ייעודי מעודכן לאחר שהעובד חזר לעבוד.

בשל כמות התביעות לאבטלה בתקופת המלחמה, ככל שהטופס משודר כמות עם כל המידע הדרוש, התביעה של העובד תטופל מהר יותר.

רו"ח אורנה צח-גלרט, יועצת ומרצה בתחומי הביטוח הלאומי ויו"ר ועדת הקשר של לשכת רואי חשבון עם הביטוח הלאומי, www.ornazach.co.il, ornazachcpa@gmail.com

שכר היסוד והתוספת הגלובלית השעתית עודכנו מעת לעת, ובמועד סיום יחסי העבודה עמד שכר היסוד על סך של 31 ש"ח לשעה, והחל משנת 2020 פוצלה התוספת הגלובלית לשתי תוספות - תוספת גלובלית שעתית בגין עבודה בשעות נוספות בסך 2 ש"ח לשעה, ותוספת גלובלית שעתית עבור עבודה בשבת וחג בסך 4 ש"ח לשעה. לטענת המעסיקה, מדובר בהסדר תשלום חוקי ומותר עבור עבודה בשעות נוספות ושעות שבת.

בית הדין הגיע למסקנה כי התוספת השעתית הגלובלית ששולמה לעובד מהווה גמול גלובלי אותנטי ולגיטימי עבור עבודה בשעות נוספות ובימי המנוחה השבועית בהתאם למבחנים שנקבעו לעניין זה בפסיקה.

נקבע כי תשלום גלובלי שעתית הוכר בפסיקה כתשלום אותנטי וחוקי, כל עוד הוא עומד בתנאים שנקבעו בפסיקה לעניין תשלום גמול שעות נוספות גלובלי. בית הדין קיבל את עמדת המעסיקה כי תשלום גלובלי שעתית עבור שעות נוספות מתאים למתכונת תשלום שכר שעתית, בשונה ממשכורת חודשית, וכי אין הבדל בין הרציונל העומד ביסוד תשלום גמול שעות נוספות גלובלי חודשי קבוע לתשלום גמול שעות נוספות גלובלי שעתית, ובלבד שהתגמול הגלובלי עומד במבחנים שנקבעו לעניין זה בפסיקה.

תוספת שעתית גלובלית בגין עבודה בשעות נוספות ובימי מנוחה

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה שאלת האותנטיות והלגיטימיות של התוספת השעתית הגלובלית ששולמה לעובד בגין עבודה בשעות נוספות ובימי המנוחה (0"ע 20-12-40150, מיום 20/9/23).

העובד, עובד זה, הועסק כעובד כללי במטבח המסעדה של המעסיקה. שכרו של העובד פוצל לשכר שעתית ולתוספת שעתית גלובלית ששולמה לו בגין כל שעות עבודתו כתשלום גלובלי עבור עבודה בשעות נוספות, ימי מנוחה וחגים. לטענת העובד, מדובר בפיצול פיקטיבי של השכר ואין לראות ברכיב התוספת הגלובלית כגמול עבור עבודה בשעות נוספות, אלא כחלק משכר היסוד של העובד. עוד טען העובד, כי התשלום האמור אינו עונה על יתר התנאים שנקבעו בפסיקה לצורך הכרה בגמול שעות נוספות גלובלי.

לטענת המעסיקה, עם קבלתו לעבודה סוכם עם העובד כי ישתכר בשכר יסוד, אשר בתחילה עמד על סך 26 ש"ח לשעה, וכי בגין עבודתו בשעות נוספות, שעות שבת ושעות חג, יקבל תוספת גלובלית, אשר עמדה בתחילת תקופת העבודה על סך 6 ש"ח לשעה.

נקבע כי שכר העובד לצורך חישוב זכויותיו יחושב לפי השכר השעתי הבסיסי ששולם לעובד, ללא התוספת השעתית הגלובלית ששולמה עבור עבודה בשעות נוספות ובימי המנוחה. ■

דמי חגים עבור ימי חג בהם העובד הועסק

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה טענת עובד זר לזכאות לתשלום דמי חגים עבור ימי חג בהם עבד (ס"ע 20-12-40150, מיום 20/9/23).

העובד טען כי שעה שהמעסיקה היא שערכה את סידור העבודה, הוא נדרש לעבוד בחגים מתוך כורח ועל כן הוא זכאי לדמי חגים גם כאשר הוא עבד ביום החג. מנגד, לטענת המעסיקה, העובד עבד בחגים וקיבל תשלום מלא בגינם ולכן הוא אינו זכאי לדמי חג. המעסיקה טענה כי העובד לא יכול לטעון לכורח, מאחר שעבד בהתאם לסידור עבודה שביקש וממילא הוא אינו חוגג את חגי ישראל.

בית הדין קבע כי על פי ההלכה הפסוקה, כאשר העבודה בחג נעשית מתוך כורח, העובד זכאי לדמי חגים בנוסף לשכר עבודתו. לעומת זאת, עובד שבחר לעבוד בחג אינו זכאי לדמי חגים בנוסף לשכר עבודתו (ס"ע 300360/98, מיום 30/4/02). בית הדין היפנה לפסיקת בית הארצי לעבודה אשר קבעה כי "העסקה מכוח כורח, בהעדר ראייה לסתור, היא גם במצב שבו שיבוץ עובדים נעשה באמצעות סידור עבודה שנקבע על ידי המעסיק, וזאת גם אם לצורך שיבוץ סידור העבודה מתבקשים העובדים לשלוח מראש את בקשותיהם, העדפותיהם או משמרות ספציפיות שבהן אין באפשרותם לעבוד" (ס"ע 18-03-38313, מיום 1.6.20).

בית הדין קבע כי משסידור העבודה נעשה על ידי המעסיקה והמעסיקה לא הביאה ראייה לסתור את טענת העובד בעניין זה, יש לראות בעבודת העובד בחגים כעבודה מתוך כורח, כך שהעובד זכאי לדמי חגים גם בימי החג בהם עבד. ■

בית הדין קבע כי בעניין זה מתקיימים מלוא התנאים שנקבעו בהלכת ברד (ע"ע 15-09-23402, מיום 28.2.2017) לתשלום גמול גלובלי עבור עבודה בשעות נוספות:

הסכמה ברורה ומדעת - נקבע כי הייתה הסכמה ברורה ומודעת בין הצדדים לתשלום שעתי גלובלי עבור עבודה בשעות נוספות ובימי המנוחה, לרבות בהודעה על תנאי עבודה.

גמול הוגן וסביר - נקבע כי הגמול הגלובלי ששולם לעובד היה הוגן וסביר, וכמכלול הוא היטיב עם העובד ביחס לגמול שעות נוספות וגמול עבור שעות עבודה בימי המנוחה בפועל לפי החוק.

מעקב אחר היקף השעות הנוספות - אין מחלוקת כי המעסיקה ניהלה דוחות נוכחות, והוגשו לתיק בית הדין דוחות שעות העבודה של העובד לאורך כל תקופת העסקתו, כך שתנאי זה התקיים.

הפרדה בתלוש השכר בין שכר היסוד לבין גמול השעות הנוספות הגלובלי - בתלושי השכר של העובד לאורך כל תקופת העסקתו קיימת הפרדה ברורה בין השכר השעתי של העובד לבין התוספת השעתית הגלובלית.

עמידה בדרישות חקיקת המגן - שכר הבסיס השעתי ששולם לעובד בתחילת העסקתו היה שכר מינימום ושכר זה עלה במהלך תקופת העסקתו של העובד מעל לשכר המינימום השעתי שחל באותה עת. כמו כן, התוספת הגלובלית ששולמה לעובד במהלך תקופת עבודתו במוצעי, עולה על התמורה שהוא היה מקבל עבור שעות עבודתו בפועל לפי חוק שעות עבודה ומנוחה. לפיכך, הן השכר הרגיל והן גמול השעות הנוספות הגלובלי ששולמו לעובד עומדים באופן עצמאי בדרישות חקיקת המגן.

בית הדין קבע כי לאור האמור, התוספת השעתית הגלובלית ששולמה לעובד עומדת בתנאים שנקבעו בפסיקה לתשלום גמול שעות נוספות גלובלי. לפיכך, התביעה לתשלום גמול שעות נוספות וגמול עבודה בימי מנוחה שבועית נדחתה. עוד

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





עבודה למי שאובדן כושר לעבוד אירע בעקבות אירועים אלו. עם זאת, כדאי לבדוק אם נרכש כיסוי ביטוחי לביטול החריג במקרה שקיים חריג זה.

כמו כן, ישנן פוליסות אשר בדומה לקרנות הפנסיה, כוללות קיזוז תשלום מגורם ממשלתי.

ככלל, קיימים שני סוגי ביטוחים עיקריים לאובדן כושר עבודה - ביטוח לעיסוק ספציפי - ביטוח אשר מכסה אובדן כושר עבודה במקרה שבו המבוטח אינו מסוגל לעסוק במקצוע בו עבד לפני קרות מקרה הביטוח, וביטוח לכל עיסוק סביר אחר - ביטוח המכסה אובדן כושר עבודה במקרה בו המבוטח אינו מסוגל לעבוד הן במקצוע בו עסק לפני קרות מקרה הביטוח והן בכל עיסוק סביר אחר, המתאים לניסיונו, להשכלתו ולהכשרתו.

לצורך ניהול תביעת ביטוח אובדן כושר עבודה מומלץ לפנות לעו"ד המתמחה בתחום הביטוח, לצורך ייצוג בהליך מול חברת הביטוח תוך מקסום סיכויי ההצלחה, ובחינת כדאיות בהגשת תביעה לבית המשפט במידת הצורך. ■

אובדן כושר עבודה כתוצאה ממלחמה

ביטוח אובדן כושר עבודה הוא ביטוח המעניק כיסוי למקרה בו המבוטח אינו מסוגל לעבוד במקצועו או בכל עיסוק סביר אחר התואם את השכלתו, הכשרתו וניסיונו (בהתאם לתנאי הפוליסה או תקנון קרן הפנסיה) כתוצאה ממחלה או תאונה, למשך תקופה העולה על תקופת ההמתנה הקבועה בפוליסה או בתקנון.

למרבית מן העובדים השכירים קיים כיסוי ביטוחי לאובדן כושר עבודה במסגרת קרן הפנסיה או ביטוח המנהלים, המשולם ע"י המעסיק. כמו כן, לרבים מן העובדים, הן העצמאים והן השכירים, קיים כיסוי ביטוחי לאובדן כושר עבודה גם באופן פרטי.

לרוב, במקרה של אובדן כושר עבודה, יקבל המבוטח עד 75% מהשכר שהרוויח טרם אובדן כושר העבודה.

במקרה של אובדן כושר עבודה אשר נגרם כתוצאה מפגיעה באירוע טרור או אירוע מלחמתי קיימים הבדלים בין הכיסוי בקרנות הפנסיה לבין הכיסוי בפוליסות הביטוח.

בקרנות הפנסיה הכיסוי לאובדן כושר עבודה, הנקרא "פנסית נכות", חל גם במקרה של אירוע מלחמתי/טרור, אולם ככל שהמבוטח זכאי לפיצוי מהמדינה בגין אותו אירוע (למשל כנפגע פעולות איבה/פיצוי לנכה מערכת הביטחון ועוד), יקוזז הסכום שמקבל או שצפוי לקבל מהמדינה מפנסית הנכות שתתקבל מקרן הפנסיה. עם זאת, גם לאחר הקיזוז, לא יפחת התשלום מקרן הפנסיה מ-25% מהשכר המבוטח.

קיימים כיסויים ביטוחיים המהווים השלמה לכיסוי הביטוחי בקרן הפנסיה (מטריה ביטוחית), הכוללים ביטול של הקיזוז במקרה של תשלום מהמדינה כאמור.

בביטוחי אובדן כושר עבודה בחברות הביטוח הכיסוי לאירוע מלחמתי תלוי בפוליסה שנרכשה. יש לבדוק האם בביטוח שנרכש קיים חריג לפעולות איבה/אירועים מלחמתיים/טרור. במקרה של החרגה כזו, ייתכן שלא תהיה זכאות לקצבת אובדן כושר

לשאלות / הבהרות

ניתן לפנות לעורכת מדור דיני ביטוח בגיליון

עו"ד לירון ביבר הררי

בטל': 03-5588244, בדוא"ל: liron@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!