



**בימים קשים אלו, אנו שולחים מעומק הלב את תנחומינו למשפחות השכולות.**

**אנו מייחלים לשובם של החטופים והנעדרים בשלום ובמהרה ולהחלמה מלאה של הפצועים.**

**ליבנו עם נשות ואנשי הבטחון העושים לילות כימים ונושאים תפילה לשלומם.**

**בתקווה לימים טובים ושקטים.**

מחסור בעובדים אצל המעסיק בשל ההחלטה על שעת חירום שניתנה החל ביום 7/10/23.

צעיר - מי שמלאו לו 16 שנה, אך עדיין לא מלאו לו 18 שנה.

במקרה של העסקת צעיר לאחר השעה 22:00, יחזיר המעסיק את הצעיר לביתו בסיום העבודה, בעצמו או באמצעות אחר מטעמו. עוד נקבע בהיתר, כי בין יום עבודה למשנהו תחול הפסקה של 14 שעות לפחות.

הובהר בהיתר כי אין באמור בו כדי לגרוע מכל חובה אחרת החלה על מעסיק לפי חוק עבודת הנוער. ההיתר יעמוד בתוקפו עד ליום 10/12/23 או עד תום תקופת החירום, לפי המוקדם שבהם. ■

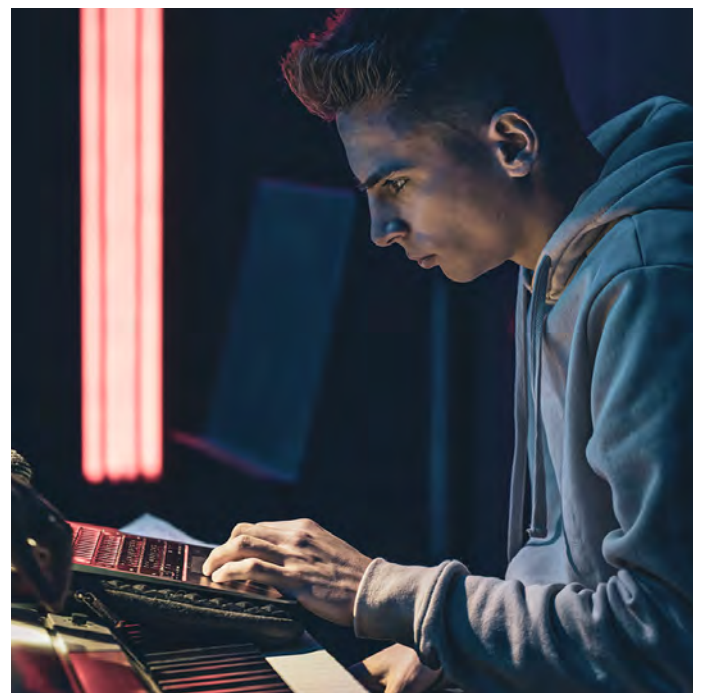
### חרבות ברזל - הארכה נוספת של תוקף ההיתר להעסקת עובדים בשעות נוספות

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 בשנית ביום 7/11/23. בהתאם לכך, ההיתר יעמוד בתוקפו עד ליום 7/12/23 או עד לסיום מצב החירום, לפי המוקדם מבניהם. לקבלת נוסח ההיתר, תוכלו לפנות למשרדנו באמצעות מייל. ■

### חרבות ברזל - היתר זמני להעסקת צעיר בעבודת לילה

ביום 26/10/23 פורסמה הודעה על היתר כללי להעסקת צעיר בעבודת לילה (הוראת שעה). ביום 8/11/23 פורסמה הודעה על הארכת תוקף ההיתר הנ"ל.

בהתאם לתנאי ההיתר, מעסיק יהיה רשאי להעסיק צעיר בעבודת לילה עד השעה 23:00 במקום שבו עובדת הצעיר נחוצה בשל



נזכירכם כי טרם קיום שיחת השימוע יש למסור לעובד מכתב זימון לשיחת השימוע, המפרט את העילות בגינן נשקלים פיטוריו, וזאת על מנת לתת לעובד אפשרות להיערך ולהתכונן לשיחת השימוע.

בפיטורי עובד בשל קושי כלכלי המחייב את המעסיק לנקוט בצעד של צמצום בכוח האדם, יש לציין במכתב הזימון לשימוע, בנוסף לעילת הצמצומים הנ"ל, גם את העילה שבגינה נמנה העובד הספציפי על העובדים שפיטוריהם נשקלים ע"י המעסיק בעקבות הצמצומים. ■



### יישום הוראות צו הרחבה בדבר תשלום דמי הבראה – עמדת משרד העבודה

ביום 29/10/23 פרסם משרד העבודה גילוי דעת, שמטרתו להבהיר את עמדת הממונה הראשית על יחסי עבודה, שהיא גם על דעת הצדדים להסכם הקיבוצי, בהתייחס ליישום הוראות צו הרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות הבראה ונופש לשנת 2023, בהתחשב כי טרם ניתנה פסיקה של בית הדין לעבודה בעניין.

עפ"י צו הרחבה אשר פורסם ביום 20.9.2023, מחיר יום הבראה יעמוד החל מיום 1.7.2023 על 418 שקלים חדשים.

בגילוי הדעת נקבע, בין היתר, כי המעסיקים הכפופים לצו הרחבה ישלמו דמי הבראה עבור כל שנת הבראה 2023, מיום 1.7.2022 ועד ליום 30.6.2023, לפי מחיר יום הבראה המעודכן.

עוד נקבע כי אין לעניין זה הבדל בין תשלום קצובת הבראה בסכום אחד, בכמה תשלומים או כחלק מן התשלום החודשי.

כמו כן, נקבע בגילוי הדעת כי מעסיק ששילם דמי הבראה עבור שנת הבראה 2023, כולה או חלקה, לפי התעריף הקודם (378 ש"ח) חייב לשלם לעובדיו הפרשים בשיעור ההפרש, היינו 40 ש"ח ליום במכפלת מספר ימי הבראה להם זכאי העובד.

נציין כי המדובר בגילוי דעת של משרד העבודה וכי המילה האחרונה בעניין זה תהיה של בית הדין לעבודה, אם הסוגייה תובא לפתחו. ■

### חובות המעסיק בפיטורי צמצום

גם כאשר מדובר בפיטורי צמצום, מוטלות על המעסיק חובות שונות באשר לאופן קבלת ההחלטה על הפיטורים ואופן עריכתם, לרבות עריכת שימוע לעובד; שקילת השיקולים הרלוונטיים; אי עירוב שיקולים זרים או אסורים; שימת לב להגבלות על פיטורים עפ"י דין.

גם כאשר מדובר בפיטורי צמצום, זכותו של העובד לדעת מדוע כוונת המעסיק לפטר דווקא אותו ולא עובדים אחרים וזאת על מנת לאפשר לו לשכנע את המעסיק לחזור בו מכוונתו כלפיו.

### פיצוי לא ממוני וחלף הודעה מוקדמת בלבד לפרילנסר אשר הוכר כעובד

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה תביעתו של פרילנסר לפיצויי פיטורים ולזכויות סוציאליות נוספות, בטענה כי התקיימו יחסי עובד ומעסיק בינו לבין הנתבעות (סעש 07-20-15452, מיום 31/10/23).

התובע שימש בתפקיד מנהל משאבי אנוש אצל הנתבעות, החל מחודש 9/05 ועד ליום 13/5/20, מועד בו לטענת התובע הוא התפטר בדין מפוטור בעקבות הפחתת התמורה שקיבל. בתחילת ההתקשרות הוצעה לתובע העסקה כפרילנסר בתמורה של 10,000 דולר לחודש. לאחר מכן, הוצעה לתובע חלופה להעסקה כשכיר, בשכר של 7,300 דולר והחזר הוצאות בסך של 1670 דולר. הנתבעות שילמו לתובע תמורה כנגד חשבונות של חברה בע"מ שנפתחה על ידי התובע.

בית הדין קבע כי באיזון ובשקלול כל הסממנים בהתאם למבחנים שנקבעו בפסיקה, המסקנה היא כי בין התובע לנתבעות התקיימו יחסי עובד-מעסיק. בית הדין ציין כי על אף שהתובע הוא זה שיזם את אופן העסקתו כנגד חשבונות והוא זה שהקים חברה לצורך כך, אין בכך כדי לקבוע כי בשל האמור לא מתקיימים יחסי עובד ומעסיק, שכן רוב המבחנים לעניין קיום יחסי עובד ומעסיק מתקיימים בעניינו.

לאחר שבית הדין קבע כי התקיימו יחסי עובד ומעסיק בין הצדדים על פי מבחני הפסיקה, בחן בית הדין את זכאותו של התובע לזכויות הנתבעות על ידו. בית הדין קבע כי הנתבעת הציעה לתובע שתי חלופות העסקה טרם תחילת ההתקשרות בינו לבין הנתבעות. חלופה של עבודה כשכיר ומנגד חלופה של העסקה בחשבונות. נקבע כי יש לבחון את השכר החלופי של התובע על בסיס נתונים אלו, שעה שמדובר בשתי חלופות שהנתבעות הציעו לתובע ומשכך ניתן לבחון אותן ואין צורך לבחון נתוני שכר של עובדים אחרים. נקבע כי מעבר לתמורה ששולמה לתובע במסגרת החשבונות שהוצגו, הנתבעות נשאו בנוסף בעלויות נוספות, לרבות בגין טיסות שהתובע נדרש להן, שהייה במלונות ועלויות ליסינג רכב, חניות, חניונים, נהגים, רכישת מכשיר פלאפון. משכך, נקבע כי בהשוואת שכרו של התובע כשכיר אל מול התמורה שמצויה בחשבונות, אין לקחת את רכיב הוצאות בתוך חישוב השכר החלופי, שעה שהחזר הוצאות זה אכן משקף החזר הוצאות אמיתי.

משכך, נקבע כי לצורך השוואת השכר החלופי אל מול עלות המעסיק לתמורה הקבלנית יש לקחת את רכיב השכר המופיע בהסכם ההעסקה שהועבר לתובע, קרי סך של 7,300 דולר ארה"ב ועליו יש להוסיף זכויות סוציאליות המוקנות בחוקי המגן ובצווי ההרחבה הכללים, לרבות זכויות המוקנות לתובע בהתאם להסכם העסקתו. משכך יש להוסיף 8.33% בגין פיצויי פיטורים; 6-5% בגין הפקדה לתגמולים; 6% בגין חופשה (נוכח תקופת ההעסקה הארוכה); 1.5% בגין דמי הבראה; 7.5% בגין קרן השתלמות; 5.22% דמי ביטוח לאומי; 3.1% בגין אחזקת רכב (רכיב הרלוונטי רק לחלק מהתקופה). משכך השכר החלופי של התובע בצירוף הזכויות הסוציאליות עומד ע"ס 10,048 דולר ארה"ב (7300 דולר בתוספת 37.65% התנאים הסוציאליים). התמורה ששולמה בממוצע לתובע כל חודש עומדת ע"ס 10,719 דולר. התמורה הקבלנית עמדה על סך של 10,719 דולר לכל הפחות ואילו התמורה של השכר החלופי עמדה על 10,048 דולר. כיוון שהתמורה הקבלנית גבוהה יותר מעלות המעסיק לפי השכר החלופי, המשמעות היא שכל הזכויות הממוניות "נבלעו" בתוכה ומשכך אין צורך לבחון אותן לגופן.

בית הדין קבע כי התובע זכאי לפיצויי פיטורים כמתפטר בדין מפוטור, אך זכאות זו "מתאפסת" ונבלעת נוכח רכיב התמורה הגבוה יותר מהשכר החלופי אותו קיבל התובע. עוד צוין כי עיון בהסכם העסקה של התובע מעלה כי התכוונו להחיל עליו את סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים.

נקבע כי הנתבעות ויתרו על עבודתו של התובע בתקופת ההודעה המוקדמת ולפיכך על הנתבעות לשלם לתובע תמורת הודעה מוקדמת בסך של 7,300 דולר, שזה השכר שיכול היה התובע להשתכר בעד פרק הזמן שעד לתום תקופת ההודעה המוקדמת המוסכמת שעמדה על 30 ימים כפי שפורט במסגרת הסכם העסקה.

פיצוי בלתי ממוני - בית הדין ציין כי מקום בו נקבע בדיעבד כי יחסי הצדדים באים בגדר יחסי עובד מעסיק, יש לבחון את שאלת הפיצוי בגין נזק לא ממוני בהתאם לנסיבות המקרה הקונקרטי תוך התאמת גובה הפיצוי וקביעתו ביחס לחומרת ההפרה. נקבע כי בנסיבות מקרה זה מדובר על פיצוי על הצד הנמוך בסך של 50,000 ₪. ■

## מדור דיני עבודה מארח את נמרוד רטנר, אסטרטג שכר

### בקרה על ההפרשות לפנסיה לקראת השנה החדשה

שנקבעו בחקיקה ובפסיקה ובהתאם להסכמים הקיבוציים/ צווי הרחבה הרלוונטיים למעסיק, לרבות לענין הרכיבים להפרשה והאם קיימת תקרת הפרשה. מומלץ לבדוק זאת מול עו"ד המתמחה בדיני עבודה. החישוב יתבצע עבור כל חודש ששולם שכר. את תוצאת החישוב אנו נציב בעמודה שהכותרת שלה: 'סה"כ הכנסה לגמל חישוב בלתי תלוי'. בשלב השני אנו נכפיל את התוצאה שקיבלנו בשיעורי ההפרשות לפנסיה, בהתאם לשיעורים שהמעסיק נדרש להפריש. שימו לב, ישנם הסכמים קיבוציים/צווי הרחבה שמרחיבים את שיעורי ההפרשות שמצוינים בצו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק. את תוצאות ההכפלה אנו נציב בעמודות הבאות: 'סה"כ גמל מעסיק בלתי תלוי', 'סה"כ גמל עובד חישוב בלתי תלוי', 'סה"כ פיצויים חישוב בלתי תלוי'. בשלב השלישי אנו נציב את ההפרשות מדו"ח הפרשות לקופות הגמל מתוכנת השכר בעמודות הבאות: 'סה"כ גמל מעסיק', 'סה"כ גמל עובד', 'סה"כ פיצויים'. בשלב הרביעי אנו נשווה את החישובים על מנת לבדוק שאין הפרשים. ככל שיש הפרש אנו נשאף לאתר ממה נובע ההפרש.

בשנת 2022, מינהל ההסדרה והאכיפה הטיל מאות קנסות על סך ממוצע של 170,000 ש"ח לבעלי עסקים. הסיבה העיקרית – מציאת אי-סדרים בתשלומי הפנסיה לעובדים. על מנת להימנע מקנסות וכן מחשיפה משמעותית מאד מול העובד, אני ממליץ לבצע 3 בקורות שכר חשובות ע"י אסטרטג שכר, אחת לשנה:

1. האם ההכנסה המבוטחת חושבה בצורה נאותה?
2. האם הכספים הופרשו בצורה נאותה והועברו לקופת הגמל ושויכו לעובד?
3. האם החברה בוחנת באופן אקטיבי מול העובד את הנושא של קופת פנסיה פעילה, והאם נדרש להפריש לקופת גמל?

על מנת לבצע את הבקרה על ההפרשות לפנסיה אנו נדרשים לנתונים הבאים: דו"ח רכיבי שכר מתוכנת השכר; ודו"ח הפרשות לקופות הגמל מתוכנת השכר. לאחר שייצאנו את שני הדו"חות הראשוניים מתוכנת השכר בפורמט אקסל, אנו נבנה טבלה חדשה שבה אנו נרכז את כל הנתונים (ראו להלן דוגמה לטבלה). בשלב הראשון אנו נערוך חישוב בלתי תלוי של ההכנסה המבוטחת, בהתאם לכללים

### להלן דוגמה לטבלה מרכזת:

שם	מס עובד	חודש	סה"כ הכנסה לגמל חישוב בלתי תלוי	סה"כ גמל מעסיק	סה"כ גמל עובד	פרש גמל מעסיק	סה"כ גמל עובד	פרש גמל עובד	סה"כ פיצויים בלתי תלוי	פרש פיצויים בלתי תלוי	סה"כ חודש	מס עובד	שם
ישראל ישראלי	5	1	20,500	975	900	357.5	900	330	1,230	900	330	5	ישראל ישראלי
ישראל ישראלי	5	2	20,000	975	900	325	900	300	1,200	900	300	5	ישראל ישראלי

בשל הרגישות של נושא הפנסיה אני ממליץ לערוך את הבקורות לכלל העובדים ולא להסתמך על מדגם ולהסתכן בתביעות ובקנסות. יש לוודא שלא תהיינה חריגות, שכן אין מקום לטעויות. ■

נמרוד רטנר, עו"ד, רו"ח ובודק שכר מוסמך – אסטרטג שכר  
לקבלת פרטים על בדיקת בקרה לעניין ההפרשות לפנסיה: office@biber-law.co.il

העובד לתפקיד סגן מנהל הייתה עובדה מוגמרת במועד בו החלטה הובאה לידיעתו.

נקבע כי היה על המעסיקה לערוך לעובד שימוע במסגרתו המעסיקה יכולה הייתה להעלות את הביקורת שלה ביחס לעבודתו ולאופן בו ניהל את הסניף, כך שהעובד יכול היה להגיב באופן ענייני לביקורת המופנית כלפיו ואולי אף לשכנע את המעסיקה כי יוכל לשפר את דרך הניהול שלו במידה ותינתן לו ההזדמנות לכך. בפועל, המעסיקה בחרה לקבל את החלטתה לעניין הניוד מבלי לקיים שימוע כאמור. לאור האמור, נפסק לזכות העובד פיצוי בגין הפגמים שנפלו בהליך הניוד. ■



### חובת קיום שימוע לעובד טרם נידוד לתפקיד אחר

בהתאם לפסיקת בתי הדין לעבודה, עובד זכאי לשימוע בטרם תתקבל החלטה הפוגעת במעמדו (קל וחומר החלטה המסיימת את העסקתו). על המעסיק לשמוע את העובד בלב פתוח ובנפש חפצה על מנת להעניק לו אפשרות אמיתית וכנה לנסות ולשכנע את המעסיק לשנות מדעתו.

אשר לחובת קיום שימוע לעובד אשר המעסיק שוקל לנייד לתפקיד אחר – גם במקרה כזה נדרש המעסיק לקבל את החלטה על הניוד בתום לב ובהגינות, לאחר מתן זכות טיעון לעובד.

בפסק דין אשר ניתן ע"י בית הדין האזורי לעבודה בעניין זה (עסע 18-04-20426-2022, מיום 26/1/22), נקבע כי סמכות המעסיק לבצע ניוד לעובד אינה כוללת בחובה אפשרות לנייד עובד ללא הסכמתו לתפקיד שיש בו פגיעה של ממש במעמדו, היקף סמכויותיו או שכרו. הפרורוגטיבה של המעסיק לנהל את עסקו בהתאם לראות עיניו, ובכלל זה לנייד עובד מתפקיד לתפקיד, אינה מוחלטת, אלא כפופה לעקרונות של הגינות ותום לב.

במקרה שנדון בפסק דין, נקבע כי המעסיקה נהגה בחוסר תום לב ושלא בהגינות בתהליך קבלת החלטה בדבר ניודו של העובד מתפקיד מנהל סניף לתפקיד סגן מנהל, החלטה שהייתה "הרת גורל" ביחס לעתידו התעסוקתי של העובד אצל המעסיקה. בפועל, המעסיקה קיבלה את החלטה בדבר הניוד מבלי שהעובד ידע כי עניין ניודו נדון ע"י המעסיקה ומבלי שנערך לו שימוע. העברת

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**





מצב, עד שהושגה התוצאה אלינו שאפנו - **48% נכות צמיתה** **כתוצאה מהתאונה** (נכות אורתופדית ופסיכיאטרית), וזאת לאחר תקופה של כשנתיים בה נקבעה נכות זמנית בשיעור 100%, בעקבות הגשת תביעות לנכה נזק.

כתוצאה מקביעות המוסד לביטוח לאומי, **קיבל ירון עד היום מביטוח לאומי סך של כ-250,000 ש"ח, וימשיך לקבל בכל חודש קצבה חודשית בגובה אלפי שקלים לכל חייו.**

כמו כן, **טיפל משרדנו בהשגת קצבת נכות לירון מקרן הפנסיה בה בוטח, בסכום של כ-75,000 ש"ח.**

בנוסף, מאחר והתאונה הינה תאונת דרכים, ממשיך משרדנו לטפל בעניינו של ירון בתביעת ביטוח החובה של הרכב הפוגע.

כדאי לדעת כי במקרה של תאונת דרכים המהווה גם תאונת עבודה, ככלל, ככל שקביעות המוסד לביטוח לאומי ניתנה טרם קביעת מומחה בתיק תאונת הדרכים, קביעת המוסד לביטוח לאומי מחייבת לתיק תאונת הדרכים.

לכן, מומלץ לפנות לעו"ד המתמחה בתחום על מנת לבחון האם נכון במקרה הספציפי לפנות לביטוח לאומי טרם פניה למומחה בתיק תאונת הדרכים ועל מנת להשיג את הנכויות המקסימליות בביטוח לאומי במידה והוחלט כי מסלול ביטוח לאומי תחילה, הוא הדרך הנכונה בנסיבות המקרה.

כדאי לדעת - פניה למוסד לביטוח לאומי וייצוג בועדה על ידי עו"ד המתמחה בתחום, מעלה משמעותית את סיכויי של הנפגע לקבל קצבה מקסימלית בגין מצבו. ■

### 325,000 ש"ח וקצבה חודשית לעובד שנפגע במהלך עבודתו

ירון (שם בדוי), גבר בן 54, נפגע בתאונת דרכים במהלך עבודתו, כאשר בעת שהתהלך בחניה לכיוון רכבו, רכב שנסע במהירות בחנייה, פגע בו בעוצמה. כתוצאה מהפגיעה נהדף ירון למרחק של כמטר וחצי ונפגע ברגלו הימנית.

ממקום התאונה פונה ירון למיון בית החולים תל השומר, שם אובחן כי הוא סובל משבר דחיסה מרוסק בברך ימין.

כתוצאה מהתאונה ותוצאותיה ממשיך ירון לסבול מהגבלת תנועה בברך הן ביישור והן בכיפוף, מתקשה בעמידה, בהליכה ובמאמצים, מתקשה בעליה וירידה במדרגות, לעיתים סובל מכאבים בלילה המעירים אותו משינה.

ירון נבדק ע"י רופא תעסוקתי בקופת החולים אשר קבע כי בהתחשב במצב בריאותו, ירון אינו כשיר לעבודתו, שהיא עבודה פיזית קשה, ועל כן פוטר ירון מעבודתו.

בעקבות פיטוריו, לאחר עשרות שנים של עבודה באותו המקום, החל ירון לסבול מקושי נפשי ניכר ואובחן כסובל מהפרעת הסתגלות עם תסמינים דכאוניים וחרדתיים.

מאחר והתאונה הינה תאונת דרכים במהלך העבודה, הרי שקיימת זכאות לתגמולים גם מהמוסד לביטוח לאומי בגין פגיעה בעבודה, וגם מביטוח החובה של הרכב הפוגע. בנוסף, מאחר וירון לא היה מסוגל לעבוד כתוצאה מהתאונה, קמה זכאות גם לפנסיית נכות מקרן הפנסיה בה בוטח.

לאור מצבו של ירון בעקבות התאונה, והצפי לנכויות גבוהות, החל משרדנו בהליך מול המוסד לביטוח לאומי לקביעת נכויותיו של ירון וקבלת קצבאות.

משרדנו ייצג את ירון מול המוסד לביטוח לאומי במשך כ-3 שנים, בועדות רפואיות ובעדות ערר רבות, לרבות תביעה וערר להחמרת

### לשאלות / הבהרות

ניתן לפנות לעורכת מדור דיני ביטוח בגיליון

עו"ד לירון ביבר הררי

בטל': 03-5588244, בדוא"ל: [liron@biber-law.co.il](mailto:liron@biber-law.co.il)



### הנהג פגע וברח

רכבה של א', התביעה הוגשה כנגד חברת ביטוח החובה של א' בלבד.

בסופו של דבר, א' קיבלה פיצוי ראוי המשקף את כל נזקיה עקב התאונה.

חשוב לדעת - לצורך ניהול תביעת פיצויים בגין נזקי גוף, מומלץ לפנות לעורך דין המתמחה בתחום, אשר יוכל לייצג בהליך מול חברת הביטוח - הן בבית המשפט והן מחוצה לו, תוך מקסום סיכויי ההצלחה. ■



מי שנפגע בתאונת דרכים בעת שנהג או נסע ברכב, זכאי לקבל פיצוי בגין נזקי הגוף שנגרמו לו בתאונה, מאת חברת ביטוח החובה שביטחה את הרכב בו נסע או נהג במועד התאונה, וזאת גם אם התאונה ארעה באשמת רכב אחר - הכל בהתאם לחוק הפיצויים לנפגעי תאונות דרכים, תשל"ה - 1975 (להלן: "החוק"). על פי החוק, האחריות של חברת ביטוח החובה לפצות את הנפגעים ברכב שהיא ביטחה היא אחריות מוחלטת.

כך, א' נפגעה בתאונת דרכים עת נהגה בכביש מהיר, כשלפתע, רכב אשר נסע נגד כיוון התנועה נכנס בחזית רכבה בעוצמה רבה. נהג הרכב הפוגע יצא מהרכב ונמלט מהמקום. לאחר התאונה התברר, כי נהג הרכב הפוגע היה תחת מרדף משטרת.

ממקום התאונה, הובהלה א' באמבולנס לבית החולים הקרוב, שם נמצא כי היא סובלת מפגיעות קשות בגופה. א' אושפזה בבית החולים ובמהלך החודשים שלאחר שחרורה, המשיכה מעקב וטיפול רפואיים.

א' פנתה למשרדנו לצורך ייצוגה בתביעה לפי חוק הפיצויים לנפגעי תאונת דרכים, לצורך קבלת פיצוי בגין נזקי הגוף שנגרמו לה עקב התאונה. במקרה זה, לא היה ספק כי א' איננה אשמה בתאונה ולכן, טענה א' לחשוב, כי את התביעה יש להגיש כנגד הנהג הפוגע, אשר התאונה ארעה באשמתו.

ואולם, הואיל ועל פי החוק, האחריות לפיצוי בגין נזקי הגוף שנגרמו ל- א' מוטלת על חברת ביטוח החובה שביטחה את

**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!**