



חג אביב שמח
ללקוחותינו,
למשפחותינו, למכרינו
ולכל בית ישראל.
מי יתן והאביב יביא עמו
בשורות טובות,
שהחיילים יחזרו בשלום
ושהחטופים ישובו אלינו
במהרה ובשלום.

המעסיק פחות מ-6 עובדים במקום העבודה רשאי להציג את המודעה באמצעות מסירתה לידי עובדיו במועד הראשון לתשלום שכרם שחל לאחר תחילת עבודתם אצלו, וכן במועד הראשון לתשלום שכרם שחל לאחר עדכון סכומי שכר המינימום לפי החוק, במקום הצגתה בדרך הקבועה לעיל.

המעסיק את עובדיו שלא לצורכי עסק, משלח יד או שירות ציבורי, פטור מחובת הצגת המודעה. מעסיק שאינו מקיים את חובתו דינו קנס.

בעקבות עדכון שכר המינימום: חובה לעדכן את המודעה בדבר עיקרי החוק

ביום 1/4/24 מתעדכן שכר המינימום ל-5,880.02 ש"ח ברוטו לחודש ול-32.30 ש"ח ברוטו לשעה.

עפ"י חוק שכר מינימום מעסיק מחויב להציג במקום העבודה, במקום בולט לעין, מודעה ובה מפורטים עיקרי זכויות העובד לפי חוק שכר מינימום.

על המודעה להיערך לפי הנוסח שבתוספת לתקנות שכר מינימום (מודעה בדבר עיקרי זכויות העובד לפי החוק) ואולם המעסיק יעדכן את סכומי שכר המינימום שבמודעה בהתאם לעדכונם לפי החוק מזמן לזמן ולא יאוחר משבעה ימים ממועד העדכון כאמור.

מעסיק שעיקר עבודתם של עובדיו, כולם או חלקם, היא מחוץ לחצריו, ימסור את המודעה לידי עובדים אלה במועד הראשון לתשלום שכרם שחל לאחר תחילת עבודתם אצלו, וכן במועד הראשון לתשלום שכרם שחל לאחר עדכון סכומי שכר המינימום לפי החוק, וזאת נוסף על הצגת המודעה כאמור לעיל.





האם ניתן לכפות על העובדים חופשה שנתית בחול המועד פסח?

מאחר שלמעסיק הסמכות לקבוע את מועדי החופשה של העובד (תוך התחשבות ותיאום עם רצון העובד, עד כמה שניתן), מעסיק רשאי להוציא את העובדים לחופשה שנתית בחול המועד פסח.

שימו לב כי יש להודיע לעובד מראש על הוצאתו לחופשה. על חופשה הנמשכת עד 6 ימים (כולל), נראה כי ניתן להודיע גם יום מראש (הדבר תלוי בנסיבות, כאשר על המעסיק לנהוג בתום לב); אך כאשר מדובר על חופשה שנתית בת 7 ימים ומעלה, יש למסור לעובד על הוצאתו לחופשה לפחות 14 ימים מראש.

עוד חשוב לציין 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, אך הוא רשאי לנכות ימי חופשה מצבירת ימי החופשה של העובד רק עד ליתרה העומדת לזכותו ולא להכניסו ליתרה שלילית. עם זאת, נראה כי במקרה שהעובד נתן לכך את הסכמתו בכתב, ניתן להוציאו לחופשה שנתית על חשבון ימי החופשה העתידיים שיצבור, וזאת בתנאי שהמעסיק נוהג בתום לב.

לאחרונה חזר בית הדין האזורי לעבודה על ההלכה שנקבעה ע"י בית הדין הארצי לעבודה (עע 13-12-59799-12 מיום 20/8/15) וקבע כי גם בצל אילוצי העבודה, אין המעסיק רשאי להוציא את העובד לחופשה מעבר לזכאותו, ולהביא לכך שיתרת ימי החופשה שלו תהיה שלילית, כל עוד לא ניתנה הסכמתו של העובד (סעש 20-07-15484, מיום 5/2/24).

מהו מספר שעות העבודה בחול המועד פסח?

חוקי העבודה אינם מתייחסים לחול המועד פסח - ולפיכך המדובר ביום עבודה רגיל ולא מקוצר.

יצוין כי ישנם מקומות עבודה בהם המעסיק מחוייב בקיצור יום העבודה בחול המועד, וזאת בהתאם לנוהג הקיים במקום העבודה, או מכוח הסכם קיבוצי/צו הרחבה/הסכם עבודה אישי.

לגבי מקומות עבודה בהם העובד זכאי לעבוד יום עבודה מקוצר בחול המועד פסח והעובד יוצא לחופשה שנתית - העובד זכאי לדמי חופשה עבור יום עבודה מלא. יצוין כי המעסיק רשאי לנכות יום חופשה מלא מצבירת ימי החופשה של העובד גם עבור חופשה ביום עבודה מקוצר של העובד, שכן חוק חופשה שנתית מתייחס לימי חופשה מלאים ולא לחלקי ימים. יחד עם זאת, אם במקום העבודה קיים הסכם / נוהג שלפיו מנוכה מצבירת החופשה רק חלק מיום חופשה בחול המועד, למרות שהעובד זכאי לתשלום עבור יום חופשה מלא, הדבר מחייב את המעסיק.

שימו לב כי מדובר על ימי חול המועד בלבד ולא על ימי החג - אשר בגינם חל איסור לנכות ימי חופשה.





החוק קובע הגדרה מפורטת של חישוב מחיר יום הבראה: לגבי עובד שדמי ההבראה משולמים לו כתשלום שנתי; לגבי עובד במשרה חלקית; לגבי עובד אשר מועסק בחלק מהתקופה שבעדה משולמים לו דמי הבראה בשנת 2024; לעניין עובד שדמי ההבראה משולמים לו כתשלום חודשי; לגבי עובד שדמי ההבראה משולמים לו מדי תקופה אחרת; לגבי עובד שממומן לו נופש או ניתנת לו הטבה אחרת בעין; לעניין עובד בהפחתה חלקית - לגביו מחיר יום הבראה יהיה מחצית הסכום.

"עובד בהפחתה חלקית" - עובד שאלמלא חוק זה היה זכאי בשנת 2024 לחמישה ימי הבראה ומשכורתו החודשית הממוצעת בחודשים ינואר 2024 עד מרץ 2024 אינה עולה על 6,000 שקלים חדשים, ואם הוא מועסק במשרה חלקית - אינה עולה על הסכום כאמור כשהוא מוכפל בחלקיות משרתו.

העברת סכום ההשתתפות לפקיד השומה
החוק קובע כי מעסיק חייב בתשלום של סכום ההשתתפות לפקיד השומה ויחולו לעניין זה הוראות סעיף 246 לפקודת מס הכנסה. נקבע כי לא יראו את סכום ההשתתפות ששולם לפקיד השומה כהכנסה בידי העובד לעניין פקודת מס הכנסה.



חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה בשנת 2024

בתאריך 18/3/24 פורסם ברשומות חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה בשנת 2024 לשם תקצוב הטבות לחיילי מילואים.

להלן עיקרי החוק:

החוק חל על עובד הזכאי לפי הסכם או נוהג לדמי הבראה בשנת 2024, למעט עובד המועסק על ידי יחיד שלא במסגרת עסק או משלח יד.

הקפאת ערך יום הבראה

החוק מקפיא את ערך יום ההבראה וקובע כי הסכום של יום הבראה שלפיו יחושבו דמי הבראה בשנת 2024 לעובד יהיה זהה לסכום של יום הבראה שלפיו חושבו דמי ההבראה לאותו עובד בשנת 2023.

הפחתה של דמי הבראה

החוק קובע חובת הפחתה של דמי הבראה לעובד וקובע כי מעסיק יפחית לעובד מתשלום דמי הבראה בשנת 2024, במועד שבו הם משולמים, את מחיר יום ההבראה החל לגבי אותו עובד, ואם דמי ההבראה ניתנים בדרך של מימון נופש או בהטבה אחרת הניתנת בעין - יקטין את המימון או שווי ההטבה כאמור במחיר יום הבראה.

לעניין עובד שדמי ההבראה משולמים לו מדי חודש או תקופה אחרת, יפחית המעסיק, בחודש או במועד הראשון שבו הוא מפחית את דמי ההבראה, סכום נוסף השווה לסך מחירי יום הבראה לפי הגדרת "מחיר יום הבראה", לפי העניין, שהיו חלים לגבי העובד בכל אחד מהחודשים או מהתקופות שמתחילת שנת 2024 שקדמו לחודש או למועד הראשון האמור.



מחשבון - ללא עלות - לחישוב ערך שעת עבודה בענפי השמירה והאבטחה, הניקיון וההסעדה

ביום 1/1/24 נכנסו לתוקף התקנות להגברת האכיפה של דיני העבודה (רכיבי השכר המרכיבים את ערך שעת עבודה וערך שעת עבודה לעובד קבלן). התקנות חלות על התקשרות שנערכה לראשונה ביום 1/1/24 או לאחריו. התקנות חלות גם על התקשרות שנערכה לפני 1/1/24, ממועד חידוש ההתקשרות או הארכתה אם יחולו ביום 1/1/24 או לאחריו, או מיום 1/1/2025, לפי המוקדם.

התקנות מפרטות את **חישוב עלות השכר המינימלית** כמשמעותה בסעיף 28 לחוק, לפי התחומים השונים: **שמירה ואבטחה; ניקיון; הסעדה.**

התקנות קובעות כי מזמין השירות והקבלן יערכו התחשבות, אחת לרבעון לפחות, לגבי כל עובד, בהתאם להוראות התקנות (ולמשל: לגבי רכיבי שכר המושפעים מוותק, אשר יעודכנו לפי התקנות).

נקבע בתקנות כי תחשיב ערך שעת העבודה לפי תקנות אלה יפורסם במחשבון באתר האינטרנט של משרד העבודה. ואכן, **משרד העבודה פרסם מחשבון לחישוב ערך שעת עבודה של עובדים בענפי השמירה והאבטחה, הניקיון וההסעדה. השימוש במחשבון הוא ללא עלות.**

קישור למחשבון:

<https://www.gov.il/he/service/calculator-work-hour>

"סכום ההשתתפות" - הסכום הכולל של כל אלה: מחיר יום הבראה החל לגבי העובד; תשלומי חובה שעל מעסיק לשלם בשל תשלום מחיר יום הבראה לגבי העובד (לפי חוק הביטוח הלאומי או חוק מס ערך מוסף, ולגבי מעסיק שמעביר תשלומים לקרן השתלמות - גם הסכום שעליו להעביר לקרן השתלמות בעבור העובד); לעניין מעסיק שחלה עליו חובת עדכון (כהגדרתה בחוק זה) - הסכום שנחסך למעסיק בשל הקפאת הסכום של יום הבראה שלפיו מחושבים דמי הבראה בשנת 2024, בתוספת תשלומי החובה בשל הסכום האמור.

הוראות שונות

החוק קובע כי הפחתת דמי הבראה או הפחתת משכורת לפי חוק זה, לא תובא בחשבון בחישוב תשלומים שונים המפורטים בחוק (וביניהם: בסכום המשולם בעד העובד לקופת גמל לקצבה); החוק קובע הוראות לעניין החלת חוק יסודות התקציב לגבי מעסיק ציבורי כהגדרתו בחוק זה (לרבות גוף מתוקצב כהגדרתו בסעיף 21 לחוק יסודות התקציב וגוף נתמך כהגדרתו בסעיף 32 לחוק יסודות התקציב) והוראות נוספות.

יובהר כי הסקירה לעיל אינה כוללת את כל הוראות החוק וכי על מנת לקבל מידע מלא, יש לקרוא את נוסח החוק במלואו.





ראו את הודעת משרד העבודה ואת כתובת המייל של הועדה:
<https://www.gov.il/he/departments/news/reservist-layoffs>

■ ביום 6/3/24 פורסם צו הרחבה בעניין תשלום שכר בשל נזק מלחמה ונזק עקיף (חרבות ברזל) וביום 17/3/24 פורסם צו הרחבה בעניין הארכת תקופת הזכאות לתשלום שכר בשל נזק מלחמה ונזק עקיף (חרבות ברזל) (מס' 2). עניינם של צווים אלה בתשלום שכר לעובדים מסוימים שנעדרו מעבודתם עקב מלחמת חרבות ברזל (וביניהם: עובד המתגורר בישוב אשר פונה לפי החלטות הממשלה והוא נעדר מעבודתו בשל המצב הביטחוני; עובד שנעדר מעבודתו בהתאם להוראה בדבר איסור התקהלות "באזור המיוחד" - וכיוצ"ב כמפורט בצו), זאת בגין התקופה שמיום 7/10/23 ועד ליום 31/12/23 ובכפוף לתנאים הקבועים בצווים אלה.

חרבות ברזל - עדכונים

■ ביום 6/3/24 פורסם צו הרחבה בעניין משרתי המילואים ובני זוגם וצבירת חופשה שנתית לעובדים מסוימים (חרבות ברזל), שעניינו תוספת ימי היעדרות בתשלום לבני ולבנות זוג של המשרתים במילואים; הרחבת התקופה המוגנת מפני פיטורים למשרתי המילואים בתקופת תוקפו של הצו; וצבירת ימי חופשה שנתית לעובדים מסוימים - הכל בכפוף לתנאים הקבועים בצו. תקופת תוקפו של הצו מיום 7/10/23 ועד ליום 31/12/24.

בהמשך לצו ההרחבה הנ"ל, משרד העבודה הקים ועדת פיקוח, אשר תדון בבקשות מעסיקים לקבל היתר לפיטורי עובד שנעדר בשל שירות מילואים במשך 60 ימים ומעלה במהלך תקופת תוקפו של הצו, בתקופה של 30 הימים העוקבים ל-30 הימים שלאחר תום שירות המילואים (התקופה המוגנת המוארכת), מטעמים מיוחדים.





יודגש כי ההיתר חל על עובדים מסוימים המפורטים בו (וביניהם: עובד שבן זוגו משרת כחייל; עובד שבן זוגו הוא שוטר/סוהר; עובד שהורה, בן זוג או בן משפחה אחר של חטוף או נעדר; עובד שהתפנה ממקום מגוריו - ועוד, כמפורט בצו). **הכל בכפוף לתנאים המפורטים בהיתר.**

תוקף ההיתר מיום 20/2/24 ועד תום תוקפה של הוראת השעה בסעיף 3 לחוק הגנה על עובדים בשעת חירום (תיקון מס' 5 והוראת שעה - חרבות ברזל), כפי שהוארכה לעניין פסקאות משנה (2) (3) ו- (5) בסעיף 4 לחוק האמור, לפי העניין.

■ **ביום 20/2/24 פורסמה ברשומות הודעה על מתן היתר כללי בדבר הפסקות (חרבות ברזל) (הוראת שעה).**

בהתאם להיתר, לבקשת עובד עליו חל הצו ובהסכמת מעסיקו, **מותר לסטות לגבי עובד מהוראות סעיף 20(ב) לחוק שעות עבודה ומנוחה - הקובע כי הפסקה למנוחה ולסעודה, עפ"י סעיף 20(א) לחוק זה, לא תעלה על שלוש שעות - באותו יום עבודה שבמסגרתו מבוקש להשלים את שעות העבודה שהחסיר העובד.**



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





לאור דחיית חברות הביטוח, הגיש משרדנו תביעה נגד כל אחת מחברות הביטוח, בטענה שיעקב אינו מסוגל לעבוד כתוצאה מהתאונה בעיסוק בו עסק טרם קרות מקרה הביטוח או בכל עיסוק סביר אחר התואם את ניסיונו, השכלתו והשכרתו.

בעקבות הגשת התביעות הושגו הסכמי פשרה לפיהם תשלם חברת ביטוח אחת ליעקב סך של כ- 240,000 ₪ וחברת הביטוח השניה סך של כ- 165,000 ₪ בגין אובדן כושרו לעבוד.

חשוב לדעת, גם במקרה בו חברת הביטוח החלה לשלם תגמולי ביטוח אולם חדלה מכך ללא שחל שיפור במצבו של המבוטח, מומלץ לפנות לעו"ד המתמחה בתחום הביטוח על מנת לשקול הצורך והכדאיות בהגשת תביעה לבית המשפט ולקבל ייצוג בהליך מול חברת הביטוח - הן בבית המשפט והן מחוצה לו, תוך מקסום סיכויי ההצלחה.



405,000 ש"ח מביטוחי אובדן כושר עבודה

יעקב (שם בדוי), בן 55, עבד כנהג משאית הובלה, עבודה הכוללת טעינת ופריקת סחורה.

בעקבות ממצאים חריגים שהתגלו בבדיקת אקו לב במאמץ, עבר יעקב ניתוח מעקפים. לאחר הניתוח החל יעקב לסבול מכאבים עזים בחזה באזור הצלקת כתוצאה מחיבורי הנירוסטה בהם בוצע שימוש במהלך הניתוח.

בנוסף, כשנה לאחר ניתוח המעקפים נפגע יעקב בברכו הימנית כתוצאה מתאונת דרכים.

בשל הכאבים העזים באזור חתך הניתוח וכן כתוצאה מהפגיעה בברך ימין, לא היה מסוגל יעקב להמשיך לעבוד בעבודתו כנהג משאית הובלה, עבודה הכוללת הרמת משאות כבדים ודורשת מאמץ פיזי רב, פעולות אותן לא היה מסוגל יעקב לבצע. כמו כן, בהתאם לקביעת רופא תעסוקתי, לא היה מסוגל יעקב לעסוק גם בכל עיסוק סביר אחר התואם את ניסיונו, השכלתו והכשרתו.

יעקב, אשר בוטח בביטוחי אובדן כושר עבודה בשתי חברות ביטוח, פנה לחברות הביטוח על מנת לקבל תגמולי אובדן כושר עבודה.

שתי חברות הביטוח שילמו ליעקב תגמולי אובדן כושר עבודה במשך כשלוש שנים, ובתום התקופה, על אף שלא חל כל שיפור במצבו הרפואי והתפקודי של יעקב, דחו חברות הביטוח (בהפרש של חודשים ספורים) את תביעתו לתגמולי אובדן כושר עבודה, בטענה שיעקב מסוגל לעבוד כנהג משאית ללא הרמת משאות, או לעבוד כנהג רכב קל או מיניבוס.

לשאלות / הבהרות

ניתן לפנות לעורכת מדור דיני ביטוח בגיליון

עו"ד לירון ביבר הררי

בטל': 03-5588244, בדוא"ל: liron@biber-law.co.il





50 אלף שקלים פיצויים לעובד במסעדת שניצלם שנכווה משמן רותח

היה זה עוד יום עבודה שגרתי של מכין סנדוויצ'ים צעיר, תושב באר שבע כבן 20, במסעדת 'שניצל'ה בעיר. איתרע מזלו של העובד, ובעודו מנסה להפעיל את הציפסר כדי לטגן שניצל, התקפלו רגלי הציפסר, והשמן הרותח נשפך עליו. העובד, שסבל מכאבים עזים, מיהר להתקשר לאביו, שמיהר להגיע למקום, ופינה את בנו לבית החולים 'סורוקה'.

הצעיר נבדק בבית החולים, שם נמצא כי הוא סובל מכוויות באפרכסת אוזן שמאל, בצוואר, בכתפו השמאלית, בבית החזה ובארבע גפיו. לאחר שעבר הטרייה של כל הכוויות, טופל במורפיום ובקטמין לשיכוך כאבים, והכוויות נחבשו, הוא אושפז למשך יומיים במחלקה לכירורגיה פלסטית. לביתו הוא שוחרר עם המלצות לחופשת מחלה, מעקב אצל הרופא המטפל ונטילת משככי כאבים לפי הצורך. כמו כן, הוא התבקש לשוב לביקורת לצורך חבישות חוזרות.

היות והטיפול בכוויותיו צלח לבסוף, והצלקות מהתאונה כמעט ואינן נראות, התלבט הצעיר ממושכות האם להגיש תביעה נגד המסעדה. בשל כך הוא גם ויתר על הגשת תביעה למוסד לביטוח לאומי, להכרת התאונה כתאונת עבודה.

בחלוף כחמש שנים ממועד התאונה, פנה הצעיר למשרדנו ואנו הגשנו בשמו תביעה לפיצויים נגד רשת המסעדות ונגד חברת הביטוח 'מגדל', שביטחה את המסעדה בפוליסת ביטוח חבות מעבידים.

בתביעה טענו, כי התאונה אירעה עקב רשלנות המסעדה, שהציבה את הציפסר על משטח לא יציב - מכסה תעלה עם פסים מברזל, מה שגרם לרגליו של הציפסר להתקפל ולשמן להישפך על התובע.

עוד טענו, כי התובע המשיך במעקב ובטיפולים רפואיים, לרבות טיפולים פסיכולוגיים, גם במסגרת הצבא, וכי לאחר התאונה, הוא חשש שהצלקות יכערו אותו, והדבר השפיע על דימויו העצמי ועל מצבו הנפשי. כמו כן, עד התאונה, עבד התובע במסעדה והתפרנס בכבוד, ובמקביל למד בבית הספר להנדסאים בכפר הירוק. עקב התאונה, כך טענו, נבצר ממנו לשוב לעבודתו במסעדה או לכל עבודה אחרת, וזאת לתקופה ממושכת.

בנוסף, חודש לאחר התאונה התעתד התובע להתחיל ללמוד בכיתה י"ד בבית הספר להנדסאים, אולם עקב התאונה, תוכניותיו השתבשו, והוא חזר ללימודיו חודשיים מאוחר יותר. מאחר שלא הצליח להדביק את הפער הלימודי, כך טענו, הוא לא סיים את לימודיו ולא קיבל תעודת הנדסאי. בינואר 2023, כשהשתחרר מהצבא, החל לעבוד כמחסנאי.

לאחר ניהול מו"מ אינטנסיבי מחוץ לכותלי בית המשפט, הגענו לפשרה, לפיה חברת הביטוח מגדל תפצה את הצעיר ב-50 אלף שקלים.

בית משפט השלום בראשון לציון אישר את הסכם הפשרה בין הצדדים, והעניק לו תוקף של פסק דין.



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, אמונה על תחום דיני העבודה במשרד עו"ד ונוטריון ביבר לקואה חייקין הררי, מייצגת ומלווה מעסיקים מזה למעלה מ-20 שנה. מחלקת דיני העבודה במשרד כוללת ייעוץ למעסיקים; ייצוג מעסיקים בבתי הדין לעבודה, במשרד העבודה, 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 במשרד עו"ד ונוטריון ביבר לקואה חייקין הררי. מחלקת דיני הביטוח במשרד 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!