



### יום הזיכרון תשפ"ד

אנו מרכינים ראשנו ומתייחדים עם זכר הללי מערכות  
ישראל ופעולות האיבה.  
ליבנו עם המשפחות השכולות.



### תביעה לפדיון חופשה שהוגשה לאחר 3 שנים ושבועיים - התיישנה

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין  
האזורי לעבודה, בית הדין דחה את תביעת העובד  
לפדיון חופשה, מחמת התיישנות (סע"ש 64052-11-21,  
מיום 24/3/24).

באותו מקרה, העובד טען כי הוא לא יצא לחופשה  
בתשלום ועל כן הוא זכאי לפדיון ימי חופשה בסך  
6,031 ש.

בית הדין קבע כי בהתאם לסעיף 31 לחוק חופשה  
שנתית, תקופת התיישנות היא שלוש שנים.

העילה לפדיון חופשה נוצרה עם סיום יחסי  
עובד-מעסיק, קרי ביום 15/11/18 וכתב התביעה  
הוגש ביום 26/11/21, לאחר 3 שנים ושבועיים  
מסיום יחסי העבודה. על כן, התביעה ברכיב זה  
נדחתה מחמת התיישנותה.



### עדכון שכר המינימום החל ממשכורת חודש 4/24

סכומי שכר המינימום המעודכנים (ברוטו) החל  
מיום 1/4/24 (משכורת אפריל המשתלמת בחודש  
מאי):

#### לבוגר (מעל גיל 18)

**עובד במשכורת חודשית:** 5,880.02 ש לחודש  
(למשרה מלאה); **עובד שעתי:** 32.30 ש לשעה; **עובד  
יומי:** 271.39 ש ליום בשבוע עבודה בן 5 ימים;  
235.20 ש ליום בשבוע עבודה בן 6 ימים.

#### לבני נוער (משרה מלאה = 40 שעות בשבוע)

**נער שטרם מלאו לו 16 שנה:** 4,116.01 ש לחודש  
(למשרה מלאה); 23.79 ש לשעה.

**נער שמלאו לו 16 שנה וטרם מלאו לו 17 שנה:**  
4,410.02 ש לחודש (למשרה מלאה); 25.49 ש  
לשעה.

**נער שמלאו לו 17 שנה וטרם מלאו לו 18 שנה:**  
4,880.42 ש לחודש (למשרה מלאה); 28.21 ש  
לשעה.

**לתשומת לבכם:** קיימים ענפים בהם נקבע שכר  
מינימום שונה (למשל בענף השמירה והאבטחה);  
קיים שכר מינימום שונה (מותאם) לאנשים עם  
מוגבלויות; קיים שכר מינימום שונה לחניכים.



### התיישנות התביעה לדמי הבראה

בפסק הדין המצוין מימין, התייחס בית הדין האזורי לעבודה גם לתקופת התיישנות תביעה לדמי הבראה, בהתחשב בתיקון לצו ההרחבה.

בית הדין קבע כי צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה, בתקופה שעד לינואר 2017, קבע לעניין התיישנות כי עובד יהיה זכאי לקצובת הבראה וזאת לגבי תקופה של עד שנתיים לפני תום תקופת עבודתו, אם לא קיבל את קצובת ההבראה עבור אותה תקופה במהלך עבודתו.

ביום 8.1.2017 פורסם תיקון לצו ההרחבה הנ"ל, במסגרתו שונתה תקופת התיישנות לדמי הבראה וכיום תקופת התיישנות להבראה היא לפי הדין הרגיל, כלומר שבע שנים, בין אם התביעה להבראה הוגשה לפני שהסתיימו יחסי העבודה, ובין אם התביעה הוגשה לאחר סיומם של יחסי העבודה.

נקבע כי במקרה שנדון בפסק הדין, היות והתביעה הוגשה בשנת 2021, תקופת התיישנות היא 7 של שנים.



### דוחות נוכחות שמולאו בכתב יד ללא חתימות העובד והממונה - נפסלו

בפסק דין שניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה (סע"ש 21-11-64052, מיום 24/3/24), נדונה, בין היתר, תביעת עובד לגמול שעות נוספות.

**דוחות הנוכחות שהגיש המעסיק לא היו דוחות אלקטרוניים, אלא דוחות שמולאו בכתב יד, כאשר בכל הדוחות צוין כי העובד עבד שעות עגולות, ללא סטייה ולו של דקה אחת.**

בית הדין קבע כי במצב דברים זה, בהתאם לסעיף 25(א1)(2) לחוק שעות עבודה ומנוחה, חובה להחתים את העובד על הדוח ולאשר את חתימתו על ידי הממונה. הדבר לא נעשה ומכאן שהדוחות נעדרים את החתימות הנדרשות.

על כן, נקבע כי אין לקבל את דוחות הנוכחות כהוכחה לנכונות האמור בהם לעניין היקף המשרה ומספר השעות הנוספות בהן הועסק העובד. בית הדין קבע כי גם הדוחות שהגיש העובד אינם אמינים.

בית הדין קבע כי במצב דברים זה, בו אין בנמצא למעשה דוחות נוכחות, רלוונטי סעיף 26 לחוק הגנת השכר, המעביר את הנטל ההוכחה למעסיק להראות כי העובד לא עמד לרשותו במשך שעות העבודה המצויות במחלוקת ועד ל-60 שעות חודשיות.

בית הדין פסק לעובד גמול שעות נוספות לפי 30 שעות נוספות חודשיות, סכום ממנו יש להפחית את הסכום ששולם לעובד בתלושי השכר.



בית הדין קבע כי העובד לא הרים את הנטל להוכיח כי רכיב ה"תמריץ" היה חלק משכר עבודתו הרגיל.

בהתאם להסכם העבודה בין הצדדים רכיבי "בונוס הסכם" ו"תמריץ" הם רכיבים נפרדים ושונים. זאת הן מבחינה צורנית והן מבחינה מהותית. רכיב בונוס ההסכם הותנה בעמידה ביעדי מכירות ומטרתו קידום מכירות. **רכיב התמריץ מטרתו לקדם פרמטרים שונים שאינם בהכרח מדידים.**

בית הדין התרשם מהעדויות כי **רכיב התמריץ לא ניתן בגין מכירות אלא בהתאם למדדים משתנים**, בהתאם לשיקול דעת ההנהלה ולרווחיות הסניף; כי המדדים שנלקחים בחשבון לתשלום התמריץ הם **הערכה איכותית** הכוללת משוב לשירות, מעבדה, עמידה בנהלים עם מחלקת הביקורת, דיווחי לקוחות וכו'; כי קודם לתשלום התמריץ מתכנסת ישיבת הנהלה ובה מעריכים את ביצועי העובד ביחס לאירועים שונים שהתרחשו, את דוחות המעבדה והשירות ואת המאמץ המיוחד שהעובד עשה; **וכי במדדים הנלקחים בחשבון לטובת מתן התמריץ אין משקל לנתוני המכירות**, המשתקפים ברכיב בונוס הסכם בלבד.

לאור זאת, נקבע כי **לא עלה בידי העובד להוכיח כי רכיב התמריץ הוא עמלת מכירות במהותו, אשר שולם בהתאם לעבודתו הרגילה במכירות**. משכך, אף לא הוכח כי יש לראות ברכיב התמריץ כחלק משכרו הקובע לחישוב זכויותיו.



### האם הרכיב 'תמריץ' הוא חלק משכרו הקובע של העובד?

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, **נדונה תביעת עובד לכלול רכיב שכונה "תמריץ" בשכרו הקובע** (סע"ש 7540-03-22, מיום 27/3/24).

באותו מקרה, העובד עבד כאיש מכירות אצל המעסיקה, המפעילה רשת חנויות למכירת מוצרים שונים, משך 6.4 שנים. **הצדדים היו חלוקים בשאלה האם יש לראות את רכיב התמריץ ששולם לעובד כחלק משכרו הקובע לתשלום זכויותיו.**

**לשיטת העובד**, שכרו כלל רכיב של עמלות מכירה אשר כונה בתלוש השכר "תמריץ", שהסתכם בממוצע 12 החודשים האחרונים לעבודתו בסך 5,684 ₪ לחודש. התמריץ הוא למעשה חלק מעמלת המכירה ויש לראות בו כחלק משכרו הקובע ולחייב את המעסיקה בהפרשי השכר הנובעים מכך.

**לשיטת המעסיקה**, העובד קיבל עמלות מכירה במסגרת רכיב שכונה "בונוס הסכם". רכיב התמריץ שונה ונפרד מרכיב "בונוס הסכם", ניתן בגין מדדים שונים ואינו עמלת מכירה או חלק משכרו הקובע של העובד.

בית הדין הפנה לפסיקת בתי הדין לעבודה, אשר קובעת כי **על מנת שסכום המשתלם כשכר עבודה יהווה 'תוספת' ולא חלק מהשכר הכולל המשמש לחישוב פיצויי פיטורים**, צריך שהתשלום יהיה מותנה בתנאי או במצב, כך שאם אין מתקיים התנאי או משתנה המצב - **חדל התשלום**. נטל השכנוע שתשלום מסוים המכונה "תוספת" אינו אלא חלק מן השכר הרגיל, **מוטל על העובד**.



נקבע כי המעסיקה כשלה בכך שלא הביאה לידיעת כל אחד מעובדיה את האיסור על הטרדה מינית, כשלה באי הצגת התקנון באגף, וכשלה באי ביצוע פעילות הדרכה והסברה בתכיפות סבירה. נקבע כי המעסיקה לא נקטה באמצעים סבירים כדי למנוע הטרדה מינית במסגרת יחסי העבודה.

נקבע כי הליך הבירור שקיימה המעסיקה היה תקין בעיקרו וכך גם טיפולה בתיקון הפגיעה שנגרמה לעובדת. עם זאת, המעסיקה לא מסרה לעובדת את סיכום בירור התלונה. המעסיקה לא מסרה הודעה מנומקת ובכתב לעובדת בסמוך למועד הבירור בדבר החלטתה לסיים את העסקת המנוח על רקע התלונה ולא איפשרה לעובדת לעיין בהמלצות הממונה קודם לתביעה וזאת בניגוד להוראות התקנון לדוגמה.

### נקבע כי העובדת זכאית לפיצויים הבאים:

בגין כאב וסבל סך 100,000 ₪; בגין הפסדי השתכרות לעתיד סך 134,303 ₪; בגין הפסדי פנסיה לעתיד סך 16,788 ₪; בגין החזר הוצאות רפואיות סך 8,000 ₪.

אשר לחלוקת האחריות בין האלמנה והמעסיקה, נקבע כי הפגיעה והנזק של העובדת נובעים מהעוולות הנפרדות שביצעו הנתבעים (המנוח - מעשי הטרדה המינית; והמעסיקה - הפרות חובות המעסיק לפי החוק והתקנות). בהתחשב בכלל נסיבות המקרה נקבע שעל הנתבעות לשאת בתשלום הנזק בחלקים שווים.

### פיצוי בסך 260,000 ש"ח לעובדת שהיתה חשופה לאווירה מינית מטרידה

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין לעבודה, נדונה תביעה של עובדת לפיצוי בגין הטרדות מיניות שעברה מצד הממונה עליה, מאת אלמנתו (בשל פטירת הממונה במהלך ניהול התיק) ומאת המעסיקה (עירייה).

העובדת עתרה בכתב התביעה לחייב את הנתבעות בנזק גוף ולחילופין לחייבן בפיצוי ללא הוכחת נזק (סע"ש 2195-11-18, מיום 19/2/24).

בית הדין חזר על אחריות המעסיק וחובותיו במטרה למנוע קיומן והישנותן של הטרדות מיניות במקום העבודה, בהתאם לחוק למניעת הטרדה מינית ולתקנות.

בית הדין קבע כי מוטל על המעסיק לדאוג באופן אקטיבי למניעת הטרדות מיניות במקום העבודה.

נקבע כי עצם קיומה של סביבת עבודה פוגענית, קרי כזו שמתקיים בה באופן תדיר עיסוק במין, מיניות ומגדר, תהווה לכשעצמה הטרדה מינית.

מקום עבודה בו נחשפים עובדים לבדיחות גסות, תמונות פורנוגרפיות או הערות מיניות וסקסיסטיות עלול להיחשב כמקום עבודה בו מתרחשת הטרדה מינית של עובדים. סביבת עבודה מתירנית או "חופשית" בה נהוגות אמירות מסוג זה ולו בבדיחות לא תכשיר את ההתנהגויות האסורות. יש לאסור שיח שכזה באופן גורף בסביבת עבודה בה מועסקים עובדים שיש ביניהם יחסי מרות.

נקבע כי עלה בידי העובדת להוכיח את מרבית אירועי הטרדה המינית הנטענים וכי בעבודתה היתה העובדת חשופה לאווירה מינית מטרידה.



נקבע כי העובדת זכאית לפיצוי בגין ההטרדות המיניות שהיא סבלה מהעובד. בפיצוי זה חייבים גם העובד וגם המעסיקה ביחד ולחוד, מכוח אחריותה לעוולות העובד בעקבות אי קיום חובותיה כמעסיקה לטיפול בתלונת העובדת על הטרדה מינית.

נקבע כי על העובד הנילון והמעסיקה ביחד ולחוד לשלם לעובדת סך של 20,000 ₪ בגין הטרדות מיניות שבצע העובד ואחריות המעסיקה לעוולות העובד; כי על המעסיקה לפצות העובדת בגין מחדליה בבירור תלונת העובדת להטרדה מינית בסכום של 40,000 ₪; וכי על המעסיקה לשלם לעובדת סך של 15,000 ₪ בגין פיטורי העובדת על רקע ההטרדות המיניות.

### מעסיקה חויבה בפיצוי בגין אי קיום חובותיה לטפל בתלונה על הטרדה מינית

בפסק דין שניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה תביעת עובדת לפיצוי בגין הטרדות מיניות מצד עובד החברה המעסיקה (סע"ש-55744-19-06, מיום 11/3/24).

בית הדין קיבל את גרסת העובדת ביחס למסכת ההטרדות המיניות שהיא סבלה מהעובד. נקבע כי המעסיקה כשלה בכל הנוגע למילוי חובותיה כמעסיקה לטפל בתלונת העובדת על הטרדה מינית. המעסיקה מעסיקה מעל ל-25 עובדים ועובדה זו משליכה על היקף חובותיה של המעסיקה ומידת אחריותה.

### רשות המיסים פרסמה הנחיות ליישום חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה

בתאריך 18/3/24 פורסם ברשומות חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה בשנת 2024 לשם תקצוב הטבות לחיילי מילואים. בגיליון של משרדנו לחודש 4/24 סקרנו בפניכם את עיקרי הוראות החוק.

ביום 14/4/24 פרסמה רשות המיסים חוזר הכולל הנחיות ליישום החוק. בחוזר מפורטים הכללים בדבר הפחתת מחיר יום הבראה והעברת סכום ההשתתפות לפקיד השומה.

מחדלה הראשון של המעסיקה, בכול הנוגע לטיפול בתלונת העובדת, היה למנות את המנהלת הישירה של העובדת כאחראית לטיפול בתלונתה, מבלי לספק לה כלים מינימאליים. יתירה מכך, גם האחראית הרגילה לא עברה הכשרה כלשהי ואף לא נעשה חפיפה בינה לבין המנהלת.

מחדלה השני נוגע לעצם מינויה של המנהלת דווקא. גם אם האחראית הרגילה לא הייתה זמינה לשמש כאחראית, יש טעם לפגם בכך שהגורם שמונה לטפל כאחראי היה המנהלת של העובדת שמחזיקה גם באפשרות להביא לפיטוריה. מחדל נוסף נוגע להתערבותו של המנכ"ל בהליך בירור התלונה.

למעבר לנוסח המלא  
של החוזר  
לחצו כאן



ביסוד טענת המנהל עמדה הסברה כי נוכח פעולותיו להתמודד עם הקושי הכלכלי, בין היתר באמצעות נטילת הלוואות, יש לראות בו כמי שפעל למניעת העבירה. בית הדין דחה טענה זו.

נקבע כי פעולות לצורך התמודדות עם מצבה הכלכלי הקשה של החברה אינן יכולות להיחשב כעשיית כל שניתן כדי למנוע את אי העברת הניכויים ליעדם כמחויב. גם במצב כלכלי קשה, המעסיק, לרבות אם הוא תאגיד, אינו פטור מהחובה הקבועה בחוק - העברת סכום שנוכה ליעדו - והפרתה עולה כדי עבירה.

מעסיק שנקלע לקשיים כלכליים ומבקש להימנע מביצוע העבירה מושא הליך זה או שלא יבצע ניכוי משכר העובד לקופת הגמל ואם ביצע - יעבירו.

### גם במצב כלכלי קשה המעסיק אינו פטור מהעברת ניכוי מהשכר לקופת הגמל

בפסק דין שניתן לאחרונה ע"י בית הדין הארצי לעבודה, נדחה ערעורם של חברה (מעסיקה) ומנהלה בהליך פלילי (ע"פ 34269-09-23, מיום 3/4/23).

החברה ומנהלה הורשעו בעבירות של אי העברת ניכויים מהשכר לקופת גמל בגין שלושה עובדים.

בגזר הדין הוטל על החברה קנס של 25,000 ₪ ועל מנהל החברה קנס של 15,000 ₪. בנוסף, נקבע כי החברה והמנהל יחתמו על התחייבות בסך 150,000 ₪ להימנע למשך שנתיים מביצוע עבירות לפי חוק הגנת השכר שבהן הורשעו בהליך זה.



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)





בעקבות הדחיה, הגיש משרדנו תביעה כנגד חברת הביטוח בטענה, בין היתר, כי התנהלות חברת הביטוח מהווה ניסיון חסר תום לב להתנער מחבותה החוזית והחוקית, תוך סטייה מהנחיות המפקח על הביטוח ופסיקת בתי המשפט, ויש בה משום הפרת הוראות קוגנטיות בחוק חוזה הביטוח, והתקנות שהותקנו מכוחו.

עוד נטען בכתב התביעה כי גדי ז"ל מעולם לא הסתיר מחברת הביטוח מידע אודות מצבו הרפואי ובוודאי שלא פעל בכוונת מרמה. בטרם הצטרפותו לביטוח, ראה עצמו גדי ז"ל כאדם בריא לחלוטין, הוא תפקד, עבד בהיקף מלא ופרנס את משפחתו, ולא יכול להיות ספק כי לא פעל בכוונת מרמה.

**בעקבות הגשת התביעה הושג הסכם פשרה לפיו שילמה חברת הביטוח ליורשיו של גדי ז"ל סך של כ- 300,000 ₪ לכיסוי יתרת המשכנתא.**

חשוב לדעת, דחיה של חברת הביטוח איננה סוף פסוק. במקרה של דחית התביעה ע"י חברת הביטוח 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.

### 300,000 ש"ח מביטוח החיים למשכנתא

בשנת 2017 נטלו גדי ואשתו משכנתא מהבנק, ובתוך כך רכשו ביטוח חיים למשכנתא, לפיו במקרה של חלילה פטירת אחד מהם, תכסה חברת הביטוח את יתרת המשכנתא בבנק.

למרבה הצער, כעבור כ- 4 שנים הלך גדי ז"ל לעולמו.

לאחר פטירתו, פנו יורשיו לחברת הביטוח בדרישה לתשלום יתרת המשכנתא בהתאם לפוליסה, בגין קרות מקרה הביטוח.

חברת הביטוח אמנם לא חלקה על קרות מקרה הביטוח, ואולם לתדהמת היורשים, דחתה חברת הביטוח את התביעה בטענה כי גדי ז"ל הפר את חובת הגילוי כאשר לא דיווח בעת ההצטרפות לפוליסה בהצהרת הבריאות עובדות מהותיות אודות מצבו הרפואי. לטענת חברת הביטוח אי גילוי זה עולה כדי כוונת מרמה מצידו של גדי ז"ל.



### 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)





האישה קיוותה שהכאבים יחלפו מעצמם, אך ביום שלמחרת התאונה, כשהכאבים רק החמירו, היא פנתה בלוויית בתה לבית החולים, שם נמצא שהיא סובלת משבר דחיסה באחת מחוליות עמוד השדרה. היא אושפזה במחלקה לניתוחי עמוד שדרה להמשך בירור ולאיוון הכאב, והמשך עברה ניתוח לייצוב החוליה שנשברה.

לאחר 11 ימי אשפוז, שוחררה האישה לביתה, כשהיא מצוידת בהמלצות למעקב רופא משפחה, ביקורת במרפאת עמוד שדרה, שימוש במחוך, המשך טיפול תרופתי, הוצאת תפרים בחלוף 14 ימים מהניתוח, טיפולי פיזיותרפיה וחופשת מחלה למשך 30 יום.

עד היום, כשנתיים וחצי לאחר התאונה, סובלת האישה, בין היתר, מהגבלה בטווח תנועות הגב התחתון ומחוסר יציבות בהליכה והיא נמצאת במעקב רפואי רצוף, בין היתר אצל רופא משפחה ואורתופד.

**כדאי לדעת**, כי התאונה שארעה לאישה מהווה תאונת דרכים לכל דבר ועניין; ולפיכך, זכאית האישה לפיצוי בגין נזקי הגוף שנגרמו לה בתאונה מכוח חוק הפיצויים לנפגעי תאונות דרכים (חוק הפלת"ד) אשר קובע כי כל נפגע בתאונת דרכים זכאי לפיצוי, בין אם התאונה ארעה באשמתו ובין אם לא.

לאחר מו"מ מול חברת ביטוח החובה קיבלה מרשתנו פיצוי בסך עשרות אלפי שקלים.

### האופנוע קפץ בפתאומיות בגלל מהמורה בכביש, ואימו של הרוכב שברה חוליה בגבה

מרשתנו, אישה בשנות השישים לחייה, לא תיארה לעצמה שיציאה לבילוי עם בנה, כשהיא רכובה על אופנועו, תסתיים בתאונת דרכים שתשנה את מסלול חייה.

בשעה שבנה הרכיב אותה על אופנועו בדרכם למקום הבילוי, נתקל האופנוע במהמורה בכביש, וכתוצאה מכך הגלגל האחורי של האופנוע קפץ לגובה רב ושב והוטח בקרקע, תוך כדי תנועה.

האופנוע המשיך בנסיעתו מבלי שהתהפך, אך כתוצאה מהטלטול והמכה החזקה בקרקע שזעזעה את גופה של האישה, היא החלה לחוש כאבים עזים בגבה, וצעקה לבנה שיעצור את האופנוע לאלתר. ממקום התאונה, היא הלכה ברגל למכוניתה, שחנתה בקרבת מקום, ומשם נהגה לבית בתה.



### לשאלות / הבהרות

ניתן לפנות לעורכת מדור דיני נזיקין בגיליון

עו"ד ליטל ביבר חייקין

בטל': 03-5588244, בדוא"ל: [lital@biber-law.co.il](mailto: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 ובנישורים; 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 מבוסחים 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!**