

חג שבועות שמח!

האם עובד שעתי זכאי לדמי חג עבור חג שבועות - שיחול השנה ביום שישי?

האם עובד שעתי אשר ייעדר ביום החג מעבודתו - יהיה זכאי לדמי חג עבור חג שבועות, שיחול ביום שישי 22/5/26?

בהתאם להלכה הפסוקה, עובד שעתי/יומי שעובד בקביעות בימים א' - ה', אינו זכאי לדמי חג בעד יום חג שחל ביום שישי, שכן ממילא עובד כאמור לא הפסיד יום עבודה בשל חג שחל ביום שישי.

לעומת זאת, עובד שעתי/יומי שעובד במתכונת של משמרות שאינן קבועות, אלא משתנות מעת לעת, יהיה זכאי לדמי חג גם בגין חג שחל ביום שישי, שכן גם אם בסופו של החודש היקף המשמרות שבו הועסק שווה להיקף המשמרות הרגיל שלו (בחודש שבו לא חל חג) - העובד נאלץ לעבוד במשמרות נוספות (שלא בימי חג) על מנת להגיע לאותו היקף משמרות, כך שלמעשה מדובר במי שנדרש לעבוד עבודה נוספת 'במקום' עבודתו בחג וכתוצאה מאי עבודתו בחג - ומצב דברים זה מזכה את העובד בדמי חג (עע 18-03-38313, מיום 1/6/20).

כלומר, כאשר מדובר בעובד שעתי אשר באופן קבוע אינו מועסק בימי שישי - הוא לא יפסיד יום עבודה בשל חג השבועות ולכן לא יהיה זכאי לתשלום דמי חג בגינו.

בפסק דין אשר ניתן ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדון עניינו של עובד יומי אשר למעט מספר מצומצם של חריגים, לא עבד כדרך קבע בימי שישי - ולכן בית הדין דחה את תביעתו לדמי חגים בגין שביעי של פסח שחל ביום שישי (ס"ע 20-07-4104, מיום 3/5/22).

לעומת זאת, עובד שעתי שמתכונת עבודתו אינה קבועה, ולעיתים הוא עובד בימי שישי, יהיה זכאי לדמי חג עבור חג השבועות שיחול ביום שישי (בתנאי שיעמוד ביתר תנאי הזכאות: ותק של 3 חודשים; אי היעדרות סמוך לחג שלא בהסכמת המעסיק).

בפסק דין אשר ניתן ע"י בית הדין האזורי, נקבע כי גם עובד יומי שמועסק במשמרות משתנות ואשר יכול לעבוד בימים אחרים במקום ימי החג, כך שבסופו של יום היקף עבודתו באותו החודש לא השתנה וכפועל יוצא שכרו החודשי לא נפגע כתוצאה מחלותם של ימי החג - זכאי לתשלום דמי חגים (סע"ש 20-11-73880, מיום 22/8/25).

משנקבע כי נכרת חוזה מחייב ומשעה שבסופו של דבר התובע לא התחיל לעבוד בחברה, בית הדין קבע כי המעסיקה הפרה את ההסכם לקלוט את העובד לשורותיה.

יחד עם זאת, בית הדין קבע כי התובע לא הוכיח כי נגרם לו נזק ממוני. נקבע כי הסכם העבודה אינו הסכם לתקופה קצובה ומשכך ניתן היה לסיימו בכל עת, משיקולים ענייניים, לאחר נקיטת הליך תקין הכולל שימוע טרם קבלת החלטה סופית ומתן הודעה מוקדמת. נקבע כי הלכה למעשה, השיחה של העובד עם המנכ"ל החדש מהווה שימוע בהתאם לשינויים המחויבים מעצם העובדה שמדובר במי שטרם החל לעבוד אצל המעסיק.

בית הדין קבע שהנזק היחיד שנגרם לעובד הוא הפסד ההודעה המוקדמת, כך שלכל היותר, העובד היה זכאי לתמורת הודעה מוקדמת של יום אחד. לא הוכח שהעובד ויתר על חיפוש מקום עבודה אחר בתקופה שנוהל המשא ומתן ובכל מקרה, לא הוכח שהייתה לעובד הצעת עבודה קונקרטית ממקום אחר. לפיכך, בית הדין דחה את התביעה לפיצויי הסתמכות ו/או לפיצויי קיום.

לעומת זאת, התקבלה טענת העובד כי התנהלות המעסיקה מצדיקה פיצוי בגין עוגמת נפש ונפסק לו פיצוי בסך 10,000 ₪ (כפי שנתבע על ידו ברכיב זה).



האם עובד זכאי לפיצוי בגין ביטול הסכם העסקה טרם תחילת העבודה?

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה, דן בית הדין האזורי לעבודה בתביעה לפיצוי בגין הפרת הסכם העסקה שבוטל טרם תחילת העבודה (סע"ש 8038-04-20, מיום 2/4/26).

במקרה שנדון בפסק הדין, התובע היה בפגישות/ראיונות עבודה עם מנכ"ל המעסיקה ובינו לבין המעסיקה הוחלפו טיוטות הסכמים.

בהמשך, וטרם תחילת העבודה, מנכ"ל המעסיקה הוחלף ובמועד מאוחר יותר נמסר לתובע באמצעות דוא"ל כי: "... עד שיתבהרו דברים לגבי ניגריה אין לנו כרגע מה להציע לך בהתחשב בנסיבות. אם וכאשר ייווצר מצב שאכן נצטרך לגייס שוב ואתה תהיה זמין - נשמח להמשיך לחוזה. תודה רבה ובהצלחה".

בית הדין קבע כי נכרת הסכם עבודה מחייב בין הצדדים. נקבע כי התגבשה הסכמה הכוללת את כל הפרטים המהותיים לצורך העסקת התובע ובכלל זה, הגדרת התפקיד אותו יבצע העובד בחברה, גובה השכר החודשי, זכאות לתנאים סוציאליים לרבות פנסיה וקרן השתלמות ומועד תחילת העבודה.

נקבע כי אין בעובדה שלאחר קבלת טיוטת ההסכם היו לתובע הערות טכניות ובקשות להבהרת אופן תשלום דמי מחלה, מספר ימי החופשה והשכר הקובע לקרן השתלמות כדי לפגום ביסוד המסוימות או גמירות הדעת וזאת לנוכח העובדה שמדובר בפרטים שאינם חיוניים לצורך העסקת התובע, בהיותם ניתנים להשלמה על בסיס הסכמת הצדדים בעל-פה ו/או הדין ו/או הנוהג הקיים אצל המעסיקה.

נקבע כי פעילותה של "פירמה" (עסק עם יותר מ"מפעל" אחד) תסווג, לפי הסיווג האחד, בנפרד בגין כל "מפעל" שבבעלות הפירמה - מפעל הייצור ורשת החנויות במקרה זה - אם הפעילות מהווה מרכז רווח עצמאי ויש לה הנהלת חשבונות ודוחות כספיים נפרדים. הסיווג הנפרד של כל מרכז רווח עצמאי יתבצע בין אם בהיבט התאגידי כל "מפעל" מסווג כתאגיד נפרד ובין אם "המפעלים" פועלים במסגרת אותו תאגיד.

בית הדין קבע כי אילו ניהלה המעסיקה מרכזי רווח נפרדים של הפעילות הייצורית ושל פעולות השיווק והמכירה, כפי שנעשה במקרים רבים של פירמות שיש להן פעילות ייצורית, ניתן היה להחיל על עובדי המפעל היצרני את הוראות צווי הרלוונטיים בענפי התעשייה ועל עובדי החנויות את הוראות צווי ההרחבה הרלוונטיים לעיסוקם. ואולם, המעסיקה אינה מנהלת עסק מעורב.

למעסיקה הנהלת חשבונות אחת, ובניגוד לתאגידיים רבים שלהם מרכזי רווח נפרדים ממקורות הכנסה שונים, למעסיקה מקור הכנסה אחד (חנויות הרשת) וממילא גם מרכז רווח אחד.

נקבע כי המדובר ברשת חנויות שמוצריה הם מייצור עצמי, כאשר תפוקות הייצור של המפעל מיועדות למכירה של המוצרים בחנויות הרשת, תוך שכל הכנסות המעסיקה נובעות מהמכירה בחנויות בה מועסק עיקר כוח האדם של העסק (גם אם המובהקות פחותה, כתוצאה מהיקפי משרה שונים) ולפיכך לא חל על המעסיקה צו ההרחבה הפנסיוני בתעשייה.

פסק דין חדש של בית הדין הארצי: האם צו ההרחבה הפנסיוני בתעשייה חל על רשת חנויות שמוצריה הם מייצור עצמי?

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין הארצי לעבודה, נדון ערעור של מעסיקה על פסק דינו של בית הדין האזורי, אשר קיבל את תביעת העובדת בעילות הנובעות מתחולתם הנטענת של צו ההרחבה בענף האפייה משנת 1971 ושל צו ההרחבה מסגרת לביטוח פנסיוני מקיף בתעשייה - 2006 (ע"ע 45930-09-25, מיום 12/4/26).

המעסיקה היא תאגיד שפועל באמצעות רשת של חנויות, שבהן נמכרים אך ורק מוצרי מאפה וקונדיטוריה המיוצרים במפעלה. מוצרי המפעל אינם נמכרים מחוץ לחנויות הרשת.

בית הדין הארצי קיבל את הערעור וקבע כי צו ההרחבה באפייה חל על מאפיות לאפיית לחמים ולא על מפעלים המייצרים מוצרי מאפה לקונדיטוריות. עוד קבע בית הדין, ועל כך נרחיב להלן, כי צו ההרחבה הפנסיוני בתעשייה אינו חל עליה.

בית הדין קבע כי במובחן ממעסיקים שיש להם מרכזי רווח נפרדים מהפעילות הייצורית המשווקת לצדדים השלישיים ומהפעילות הקמעונאית בחנויות המפעל, או ממי שמוכר בחנויותיו סחורה מגוונת לרבות סחורה המיוצרת על ידו, למעסיקה פעילות כלכלית אחת ומקור הכנסה אחד.



לקריאת המאמר המלא
לחצו כאן

בית הדין קבע כי אף אם לא ניתן להחיל את החוק למניעת הטרדה מינית במישרין (בהקשר של אחריות מעסיק) על סיטואציה של הטרדה מינית של עובד על ידי צד שלישי - ניתן לשאוב מרוח החוק למניעת הטרדה מינית וממטרותיו בכל הנוגע לסטנדרט ההתנהגות המצופה ממעסיק אשר יודע כי סביבת העבודה חשופה להטרדות מיניות בין היתר מצד גורמים שלישיים או שנודע לו כי עובדו הוטרד בפועל במהלך עבודתו ע"י גורם כזה.

חובת המעסיק, בהתאם, היא לנקוט באמצעים סבירים בנסיבות העניין כדי למנוע הטרדה מינית כנגד עובדיו, לטפל ביעילות במקרה כזה ולעשות כל שביכולתו על מנת שמקרה כאמור לא ישנה.

בית הדין קבע כי בית החולים הפר את חובת תום הלב שלו כלפי העובדת לברר ולטפל באירוע ההטרדה אותו חוותה וכי העובדת זכאית לפיצוי בסך 75,000 ₪.

נקבע כי הפיצוי משקף את חומרת האירוע אותו חוותה העובדת ואת אוזלת ידה של המדינה בטיפול בעובדת, אשר הגיעה לשיאה בכך שהממונה על מניעת הטרדות מיניות בבית החולים מעולם לא דיברה עם העובדת, לא נפגשה עמה ולא הייתה מעורבת בנושא, כאשר כלל הגורמים שהיו מודעים לעניין - החל ממנהל בית החולים ועד למנהלת המחלקה ולממונה הישירה על העובדת, לא עשו מאמצים על מנת לדאוג שעניינה של העובדת מטופל או כי קולה נשמע. נקבע כי מדובר בפיצוי המשקף את עוגמת הנפש והכאב והסבל אותם חוותה העובדת.

מעסיק מחוייב למנוע ולטפל בהטרדה מינית כלפי עובדת - גם כאשר היא מתבצעת ע"י אדם זר ליחסי העבודה שאינו ממונה מטעמו

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה תביעת עובדת אשר עבדה במחלקה פסיכיאטרית סגורה בבית החולים שיבא, לחייב את מעסיקתה, המדינה, לפצותה בגין הטרדה מינית שספגה מצד מטופל במחלקה (סע"ש 69438-06-21, מיום 12/4/26).

באותו המקרה, העובדת דיווחה על אירוע של הטרדה מינית שספגה מצד מטופל, לשורת גורמים בבית החולים, לרבות לממונה הישירים, אולם לטענתה אלו התעלמו באופן מוחלט מתלונותיה עד שלא נותרה בידה ברירה אלא להתפטר.

בית הדין קבע כי אחריות המעסיק בהתאם לחוק למניעת הטרדה מינית מוגבלת רק למקרים בהם מדובר בהטרדה שבוצעה במסגרת יחסי העבודה ע"י עובד או ממונה מטעם המעסיק. יחד עם זאת, מחובת תום הלב המוטלת על מעסיק ניתן לגזור את חובתו לדאוג עבור עובדו לסביבת עבודה בטוחה ונקיה ובכלל זאת חפה מפגיעות ומהטרדות מיניות.

נקבע כי מכוח חובת תום הלב המוגברת המוטלת על מעסיק ביחסי עבודה, מוטלת חובה על המעסיק למנוע ולטפל בהטרדה מינית כלפי עובדו גם כאשר היא מתבצעת ע"י אדם זר ליחסי העבודה שאינו "ממונה מטעם המעסיק".



לקריאת המאמר המלא
לחצו כאן

נדחתה טענת מנהלת ביה"ס כי עומדת לה הגנת תוס לב. נקבע כי מנהלת ביה"ס שלחה את הפרסום לבעלה שלעבר של העובדת, מתוך ידיעה שיעשה בו שימוש נגד העובדת בבית הדין הרבני במסגרת הליך הגירושין. מדובר בהתערבות גסה של מנהלת ביה"ס בהליך פרטי, אישי ומטבע הדברים לא קל שעברה העובדת.

נקבע כי לא היתה למנהלת ביה"ס כל חובה חוקית או מוסרית להוציא את דיבתה של העובדת בפרסום שנשלח לבעלה שלעבר, וודאי מקום בו בזמן אמת לא הגישה תלונה במשטרה.

הפרסום וודאי לא נעשה לשם הגנה על עניינה של מנהלת ביה"ס אלא כדי לשרת צד שלישי, בעלה שלעבר של העובדת, במלחמתו בעובדת. הפרסום היה מאוד נחרץ במילותיו וניתן היה לנסחו באופן מתון יותר על דרך של לכל היותר ביסוס חשדות ולא קביעת עובדות מוחלטות.

בית הדין פסק לעובדת פיצוי בגובה 40,000 ש.

מנהלת ביה"ס חויבה לשלם לעובדת שלעבר פיצוי בגובה 40,000 ש בגין פרסום לשון הרע

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה, דן בית הדין האזורי לעבודה בתביעת עובדת לפיצוי מאת מנהלת ביה"ס בו עבדה בעבר, לפיצוי בהתאם להוראות חוק איסור לשון הרע (סע"ש-61075-12-22, מיום 19/3/26).

העובדת א' עבדה עד לשנת 2011 בבית ספר שנוהל באותה עת על ידי מנהלת ביה"ס ע', הנתבעת.

כ-10 שנים לאחר מכן, שלחה מנהלת ביה"ס הודעת דוא"ל, מתיבת הדוא"ל של בית הספר, לבעלה שלעבר של העובדת, בנוסח שלהלן:

"אני מאשרת כי המורה א' עבדה בביה"ס כמחנכת וקבלת תפקיד נוסף זמני כרכזת תכנית מובילי פדגוגיה ולצד א' חרגה מסמכותה ונתפסה על ידי באיוף חתימתי ולקחה שעות של רכזת אחרת לכיסה בשל כך היא הועברה מביה"ס לביס אחר מפקח ביה"ס X יודע על מעלליה וכן ממונים נוספים. בברכה ע' מנהלת ביה"ס".

בית הדין קבע כי לשונו של הפרסום בראי האדם הסביר אינה מותירה מקום לספק כי הפרסום מהווה הוצאת דיבה/לשון הרע.

לקריאת המאמר המלא לחצו כאן

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



מבדיקת הפוליסות של ויקטור ז"ל עלה כי הוא היה מבוטח בביטוח סיעודי, ועל כן היורשים זכאים לקבלת התגמולים להם היה זכאי בחייו, אילו היה מגיש תביעה לחברת הביטוח.

מאחר שחלפה כמעט שנה ממועד הפטירה, ועל מנת לעצור את מרוץ ההתיישנות, הגיש משרדנו תביעה לבית המשפט לקבלת תגמולי הביטוח הסיעודי עבור התקופה בה ענה ויקטור ז"ל על תנאי הפוליסה.

לאחר הגשת התביעה התקיים גישור בין הצדדים, במסגרתו הוסכם כי חברת הביטוח תשלם ליורשים סך כולל של 145,000 ₪ בגין מצבו הסיעודי של ויקטור ז"ל.

כדאי לזכור: גם אם לא הוגשה תביעה בחיי המבוטח, אך קיימים מסמכים רפואיים מהם עולה כי המנוח היה במצב סיעודי, ייתכן שעדיין ניתן לתבוע את הפוליסה. חשוב לזכור כי ישנה חשיבות למועד הגשת התביעה בשל מגבלת ההתיישנות הקבועה בחוק חוזה הביטוח, ועל כן מומלץ שלא לדחות את הפנייה לעו"ד.

במקרה של אדם שהיה במצב סיעודי טרם פטירתו ולא קיבל קצבת סיעוד, בין אם תביעתו נדחתה ובין אם כלל לא הוגשה, מומלץ לפנות לעו"ד המתמחה בתחום הביטוח הסיעודי לצורך קבלת ייעוץ והכוונה, ולבחון את הצורך והכדאיות בהגשת תביעה לחברת הביטוח או לבית המשפט.

145,000 ש"ח מהביטוח הסיעודי ליורשי מנוח שלא הסכים להגיש תביעה בחייו

ויקטור ז"ל (שם בדוי) הלך לעולמו בגיל 78, לאחר שסבל ממחלת פרקינסון.

כשלוש שנים טרם פטירתו, החל ויקטור ז"ל לסבול מחוסר יציבות, אי שיווי משקל ומנפילות חוזרות. כעבור כשנה אובחן ויקטור כסובל מתסמונת פרקינסונית דו צדדית, אשר הלכה והחמירה בהתמדה, עד שבשנה האחרונה לחייו נזקק לעזרה בביצוע כל פעולות היום יום הבסיסיות.

בשל מצבו, נזקק ויקטור לעזרה בהלבשה, ברחצה ובמעברים (לרבות היפוך צד במיטה). כמו כן, נזקק לעזרה בניידות בשל חוסר יציבות ונפילות חוזרות. בנוסף, נזקק לעזרה בהאכלה, כאשר בשל בעיות בליעה קשות נדרש למזון טחון בלבד. כמו כן, סבל מבריחת שתן (אי שליטה על סוגרים).

למרבה הצער, ויקטור התבייש מאוד במצבו ולא הסכים להגיש תביעה לביטוח הסיעודי, ואף לא הסכים שמשפחתו תעסיק מטפל או מטפלת לצורך טיפול בו. משכך, הן נטל הטיפול והן הנטל הכלכלי נפלו על כתפי אשתו, אשר סעדה אותו לאורך כל התקופה.

כשנה לאחר הפטירה, פנו יורשיו של ויקטור ז"ל למשרדנו על מנת לבדוק האם קיימות זכויות שטרם מומשו וניתן לממשן.

לשאלות / הבהרות

ניתן לפנות לעורכת מדור דיני ביטוח בגיליון

עו"ד לירון ביבר הררי

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



170,000 ש"ח לנפגעת בתאונת דרכים שחברת הביטוח טענה שלא נפגעה בה

ואולם, חברת הביטוח הציעה פיצוי בסך 10,000 ש"ח בטענה, כי החומר הרפואי דל וכי אין כל תיעוד למגבלה.

לאור הצעתה של חברת הביטוח, הגשנו תביעה לבית המשפט עם תיעוד רפואי זהה לזה שהוצג בפני חברת הביטוח וביקשנו כי בית המשפט ימנה מומחה מטעמו לבדיקתה של ג' ולמתן חוות דעת בעניינה.

חברת הביטוח הגישה כתב הגנה וכן תגובה לבקשתנו למינוי מומחה, במסגרתה התנגדה נחרצות כי בית המשפט ימנה לג' מומחה מטעמו, בשל תיעוד רפואי דל ובהיעדר תיעוד רפואי המלמד על נזק לצמיתות.

חרף התנגדות חברת הביטוח, קיבל בית המשפט את בקשתנו ומינה לג' מומחה אורתופד מטעמו ואף השית את שכר טרחת המומחה על חברת הביטוח.

לאחר שג' נבדקה על ידי המומחה בתחום האורתופדיה מטעם בית המשפט, **הסתיימה תביעתה בסכום של 170,000 ש"ח, כפי שהציע בית המשפט.**

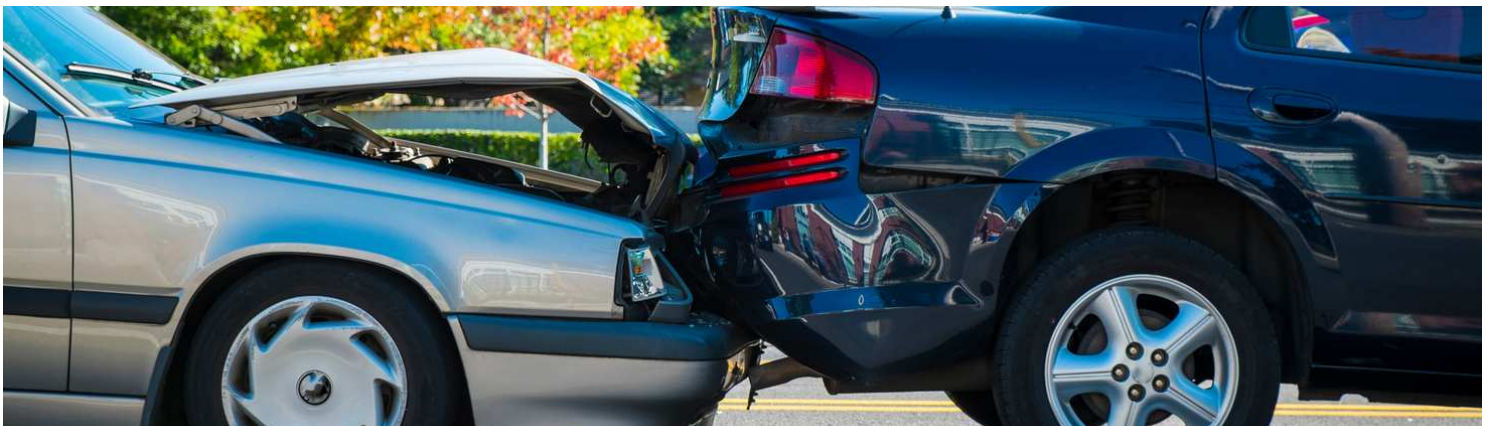
ג', לקוחה משרדנו, לא תיארה לעצמה שתביעתה תסתיים בפיצוי של 170,000 ש"ח לאחר שחברת הביטוח הציעה לה סכום פיצוי מגוחך בסך של 10,000 ש"ח.

ג' נפגעה בתאונת דרכים עת נסעה ברכב אשר היה נהוג על ידי בן זוגה, כשלפתע רכב שנסע מאחוריהם התנגש ברכבם. בתחילה, לא חשבה ג' כי נגרם לה נזק גוף והמשיכה בסידוריה.

רק כשבועיים לאחר התאונה, משהחלה לסבול מכאבים בצוואר, פנתה ג' לביקור אצל רופא המשפחה והחלה בטיפולי פיזיותרפיה.

עקב המצב הביטחוני בארץ, ג' לא התמידה בטיפולי הפיזיותרפיה אך הוסיפה לסבול מכאבים וממגבלה בטווח תנועות הצוואר.

בחלוף שנה מיום התאונה, פנינו לחברת הביטוח בדרישה לפיצוי ג' עקב נזקיה הנובעים מהתאונה.



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.
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 במשרד.
מחלקת הנזיקין במשרד 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.
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!

2022 כל הזכויות שמורות לביבר לקואה חייקין הררי, משרד עו"ד ונוטריון משה לוי 11 (בניין UMI) א.ת. ראשלי"צ, קומה 10

טל': 03-5588244, פקס 03-5588241, office@biber-law.co.il, www.biber-law.co.il

ביבר לקואה חייקין הררי
משרד עורכי דין ונוטריון

המדריך להליך הפיטורים

פיטורים בארבעה שלבים

עו"ד עדי ביבר לקואה

לרכישת המדריך - לחצו כאן



למידע על המדריך להליך הפיטורים בארבעה שלבים - לחצו כאן



לתוכן העניינים של המדריך - לחצו כאן

