

**שנה טובה ומתוקה!
שנה של הצלחות, התחדשות,
שמחה והגשמת משאלות**



בשל הליקויים בדוחות הנוכחות, קיבל בית הדין את גרסת העובד לעניין מספר שעות עבודתו ביום שישי.

העובד העיד כי כאשר עבד ביום שישי היה זה יום עבודה רגיל, בן 8 שעות. בית הדין קבע כי מאחר שהמעסיק לא הציג רישום של דוח נוכחות הכולל את שעות התחלת העבודה וסיומה, מתקבלת עדותו של העובד כי העבודה בימי שישי הייתה של שמונה שעות כמו בכל יום, ולא חמש שעות כטענת המעסיק.

כמו כן, בשל הליקויים בדוחות הנוכחות, קיבל בית הדין את תביעת העובד לדמי חגים.

העובד צירף טבלת ימי חגים בה ציין את ימי החג שלא חלו בשבתות. נקבע כי המעסיק לא הציג תחשיב נגדי וכי רישום הנוכחות שערך אינו עומד בתנאים שנקבעו בחוק, כאשר המעסיק הוא שקבע את ימי העבודה של העובד ובנסיבות אלה קיימת חזקה שהיעדרות העובד בסמוך לחג נעשתה בהסכמת המעסיק ועל דעתו - ולכן העובד זכאי לדמי חגים.

נקבע כי מאחר שהעובד נקב במועדים שבהם חלו ימי החג ונוכח המחדל הרישומי של המעסיק ברישום הנוכחות, המעסיק מחויב לשלם לעובד בגין 14 ימי חג.

בשל ליקויים בדוחות הנוכחות - המעסיק חויב לשלם לעובד עבור ימי החג שתבע

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה, דן בית הדין האזורי לעבודה בתביעה של עובד, אשר דוחות הנוכחות שלו מולאו באופן לקוי (סע"ש 53097-12-22, מיום 6/7/26).

באותו מקרה, דוחות הנוכחות החודשיים של העובד נכתבו בכתב יד ונערך בהם רישום נוכחות יומי של העובדים ושל השכר היומי, חודש בחודשו. בדוחות צוינו שמות של עובדים, וכן צוינו בטבלה הימים בחודש בהם עבד כל אחד מהם, באמצעות סימון של האות V בתאריכים שבהם עבדו. בכל דוח הופיעה עמודה נפרדת לכל אחד מהעובדים וצוין הסכום שהגיע לעובדים בהתאם לשכר היומי.

המעסיק מילא את דפי הנוכחות בעצמו, בכתב ידו. העובד אינו חתום על הדוחות.

נזכיר כי בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה, מעסיק חייב לנהל רישום שוטף של שעות העבודה בפועל. אם הרישום אינו מבוצע באמצעים מכניים, דיגיטליים או אלקטרוניים - הרישום יחתם מדי יום בידי העובד ויאושר בחתימת אחראי שהמעסיק מינה לכך.

חישוב גמול עבודה בשעות נוספות ביום שישי

בפסק הדין אשר מוזכר בעמוד הקודם (סע"ש 53097-12-22, מיום 6/7/26), העובד טען בתביעתו כי עבד 9 שעות ביום, 6 ימים בשבוע ותבע גמול עבודה בשעות נוספות.

העובד הודה כי קיבל בכל יום הפסקה בת חצי שעה וזאת בנוסף לשתי הפסקות בנות רבע שעה עד עשרים דקות. **נקבע כי העובד עבד שמונה שעות עבודה ביום.**

בית הדין האזורי לעבודה קבע כי מעיון בדוחות הנוכחות עולה כי רק לעיתים רחוקות העובד עבד שישה ימים בשבוע ברצף.

בית הדין קיבל את גרסת העובד כי העבודה בימי שישי הייתה של שמונה שעות כמו בכל יום. נקבע כי לאורך תקופת עבודתו עבד העובד ב-30 שבועות שישה ימים בשבוע.

נקבע כי העובד זכאי לגמול שעות נוספות בגין עבודה מעבר ל-42 שעות שבועיות וזאת בהתאם לצו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק מיום 1.4.2018.

נקבע כי עפ"י חוק שעות עבודה ומנוחה, חישוב השעות נעשה ראשית על בסיס יומי ולאחר מכן על בסיס שבועי - ומשכך ככל שהעובד השלים בשבוע מסוים את מכסת 42 שעות העבודה הרגילות, הוא זכאי לגמול שעות נוספות.

נקבע כי בשבועות שבהם העובד עבד שישה ימים הוא זכאי לתוספת של שעות נוספות בגין השעות שהן מעבר למכסה השבועית הרגילה של 42 שעות.

לפיכך, **בגין עבודה ביום שישי ייחשבו השעתיים הראשונות שעבד העובד בתעריף רגיל, ולאחר מכן השעות השלישית והרביעית יחושבו בתעריף של 125% והשעות החמישית עד השמינית יחושבו בתעריף של 150%.**

נקבע כי העובד קיבל שכר יומי רגיל של 350 ₪ בגין עבודתו ביום שישי ולפיכך הוא אינו זכאי לכפל תשלום של מלוא שעת העבודה ביום זה כפי שתבע בכתב התביעה. **העובד זכאי רק להפרש 'הדלתא' שבין ערך שעת עבודה רגילה לערך של שעת העבודה הנוספת, לפי החישוב הבא:**

הערך של שעת עבודה רגילה ביום עבודה בן שמונה שעות שבו השתכר העובד 350 ₪ הוא 43.75 ₪ (350:8). מכאן שערך שהדלתא בגין עבודה בתעריף 1.25 הוא 10.9 ₪ והעובד זכאי לדלתא של שעתיים נוספות ראשונות בסך של 21.8 ₪. בנוסף העובד זכאי לדלתא של עבודה בארבע השעות הנוספות בתעריף 1.5 שבהן הדלתא היא 21.875 ₪ לכל שעה ולארבע שעות - 87.5 ₪.

מכאן שבגין כל שבוע שבו עבד העובד 6 ימים הוא זכאי להפרש בגין עבודה בשעות נוספות ביום השישי של 109.3 ₪ (21.8 ₪ + 87.5 ₪). נקבע כי בתקופת עבודתו העובד עבד 6 ימים בשבוע ב-30 שבועות ולפיכך הוא זכאי לתשלום בגין עבודה בשעות נוספות בסך של 3,279 ₪ (30X109.3 ₪).



עדכון ערך יום הבראה - ממתי?

ביום 18/8/26 פורסם צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות הבראה ונופש, הקובע כי עבור שנת הבראה 2026, יום הבראה יעמוד על 451.50 ש, במגזר הפרטי.

אך מהי "שנת הבראה 2026"?

נציין כי המדובר בשאלה פרשנית, אשר טרם ניתנה לגביה הלכה מחייבת של בית הדין הארצי לעבודה.

ניתן להציע פרשנות המקישה מגילוי דעת מטעם הממונה הראשית על יחסי עבודה, אשר פורסם בתאריך 29/10/23.

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

עוד נקבע בגילוי הדעת, כי אין לעניין זה הבדל בין תשלום קצובת הבראה בסכום אחד, בכמה תשלומים או כחלק מן התשלום החודשי; וכי מעסיק ששילם דמי הבראה עבור שנת הבראה 2023, כולה או חלקה, לפי התעריף הקודם, חייב לשלם לעובדיו הפרשים בשיעור ההפרש.

נציין כי בפסיקת בתי הדין האזוריים לעבודה קיימת אי-אחידות לעניין מועד החלת התעריף המעודכן לשנת הבראה 2023.



בפסק דין אשר ניתן ביום 2/8/26 (סע"ש 44505-11-23), בית הדין האזורי לעבודה אימץ את האמור בגילוי הדעת וקבע כי "לפי גילוי דעת מטעם הממונה הראשית על יחסי עבודה, התעריף המעודכן בסך 418 ש חל על דמי הבראה בגין שנת הבראה שמיום 1.7.2022 ועד ליום 30.6.2023... זכאותו היא ל-10 ימי הבראה בשנה בהתאם לצו ענף המתכת לפי תעריף של 378 ש ליום, בגין התקופה שקדמה ליום 1.7.2022; ולפי תעריף של 418 ש ליום, בגין שנת הבראה שמיום 1.7.2022 ועד ליום 30.6.2023."

לעומת זאת, בפסק דין אשר ניתן ביום 24/8/26 (סע"ש 61273-12-23), בית הדין האזורי לעבודה החיל את התעריף המעודכן לשנת 2023 רק מתאריך 1/7/23 וקבע כי "אשר לתעריף החל, משלא שולמו דמי הבראה לאורך כל השנים כאשר רק מיום 1.7.23 עמד התעריף היומי של דמי הבראה על הסך של 418 ש (ראו צו ההרחבה מיום 11.9.23), זכאי התובע לתשלום בעבור משרה מלאה 45.5 ימים בתעריף של 378 ש (17,199 ש) ו-3.5 ימים בתעריף של 418 ש (1,463 ש) אשר בהתאם להיקף המשרה בשיעור של 66% עומדים על הסך של 12,317 ש".

כלומר, קיימת אי-אחידות בפסיקה של בתי הדין האזוריים לעבודה, ועדיין לא ניתן פסק דין של בית הדין הארצי הקובע הלכה מחייבת לעניין זה.

נציין כי על סמך הפרשנות האמורה בגילוי הדעת משנת 2023, תיתכן פרשנות שלפיה שנת הבראה 2026 היא התקופה שמיום 1.7.2025 ועד ליום 30.6.2026. בהתאם לפרשנות זו, על מעסיקים אשר שילמו דמי הבראה עבור תקופה זו, לפי התעריף הקודם (418 ש), להשלים את הפרשי הבראה לעובדיהם (הפרש של 33.5 ש ליום הבראה). המילה האחרונה בעניין זה תהיה של בית הדין הארצי לעבודה, אם הסוגייה תובא לפתחו.

נקבע כי עפ"י ההלכה הפסוקה, החלתן של תקנות עבודה במשמרות טעונה פעולת השלמה (כגון באמצעות חתימה על הסכם קיבוצי אשר יקבע את תחום השעות), ובהעדרה נותר תחום המנוחה השבועית 36 שעות. בית הדין קבע כי משלא חל על הצדדים הסכם קיבוצי המקצר את יום המנוחה ומעמידו על 25 שעות, הרי שיום המנוחה של העובד מנה 36 שעות, וככל שהוא נדרש לעבוד בטווח 36 שעות שלפני מוצ"ש הוא זכאי לגמול מיוחד בגין עבודה במוצאי שבת.

את שאלת הזכאות לשעות שבת במוצ"ש כאשר ניתנה לעובד מנוחה בת 36 שעות - השאיר בית הדין לשיקול דעתו של המותב שידון בתיק. נקבע כי בהסכם העבודה כל שנכתב לעניין יום המנוחה של העובד הוא "יום המנוחה ע"פ דתך/בחירתך הנו שבת". בית הדין קבע כי מאחר שלא הוצגו בפניו המסמכים הרלוונטיים, לא ניתן לקבוע האם בנסיבות מקרה זה אומד דעתם של הצדדים היה כי יש לתת למונח שבת משמעות בזיקה למורשת ישראל - מכניסת השבת ועד צאתה, ולא לפי הגדרת "יום" בחוק הפרשנות - עד לחצות הלילה במוצ"ש, וכי עניין זה יקבע ע"י המותב שידון בתיק.

לעניין שעות כניסת ויציאת השבת, בית הדין ציין כי עיון בטווח "שעות השבת" שאימצה המעסיקה, אינו מתיישב עם המציאות האסטרנומית שלפיה שעות יציאת וכניסת השבת בקיץ מאוחרות באופן משמעותי.

נקבע כי העובד הוכיח לכאורה עילת תביעה אישית בגין אי תשלום גמול כדין בגין עבודה במוצ"ש.

האם עבודה במוצאי שבת מזכה בגמול עבודה במנוחה השבועית?

בית הדין האזורי לעבודה קיבל לאחרונה בקשה לאישור תובענה ייצוגית (תצ 23-12-67064, מיום 6/8/26).

העובד הועסק על ידי המעסיקה בתפקיד שליח, במשמרות משתנות, בהתאם לסידור עבודה שבועי. המעסיקה שילמה לעובדיה המועסקים במשמרת מוצ"ש שכר שעתי רגיל (100%) בגין שעות העבודה במוצ"ש. "שעות שבת" בתעריף 150% שולמו רק לעובדים אשר עבדו בטווח 25 השעות שבין "כניסת השבת" ל"יציאת השבת".

את טווח השעות שנחשבות שעות שבת המעסיקה חישה תוך אבחנה בין שעון קיץ שבו לשיטתה שעות השבת הן משעה 17:00 ביום שישי עד שעה 18:00 ביום שבת, לבין שעון חורף שבו כניסת השבת היא בשעה 16:00 ויציאתה למחרת בשעה 17:00.

בית הדין היפנה לתקנות שעות המנוחה השבועית (עבודה במשמרות) (מס' 2), הקובעות כי "מותר שהמנוחה השבועית לעובדים במשמרות תהיה: (1) במפעלים בהם נעשית העבודה בשלוש משמרות - בתחום של פחות מ-36 שעות רצופות, אך לא פחות מ-25 שעות רצופות; (2) במפעלים בהם נעשית העבודה בשתי משמרות - אחת לשבועיים - בתחום של פחות מ-36 שעות רצופות, אך לא פחות מ-25 שעות רצופות".



האם יש לשלם גמול שעות נוספות
בגין "תוספת משלוחים"?

בית הדין קבע כי התשלום של "בונוס משלוחים" בוצע בגין כל משלוח, ללא התניה מיוחדת. מועד ביצוע המשלוח ברור, וניתן לקשור אותו לשעות רגילות או לשעות נוספות / שעות שבת, כפי שאף עולה מהמתכונת הראשונה שהנהיגה המעסיקה, שבה התגמול בגין משלוח בשבת היה גבוה ב-33% מהתגמול בגין משלוח ביום חול - תשלום מוגדל אשר אינו מספק, שכן ככל שהתשלום למשלוח בגין יום חול עמד על 3 ש, התשלום בשבת היה צריך להיות בשיעור 150% - דהיינו 4.5 ש למשלוח לכל הפחות.

התגמול החודשי ששולם לתובע בגין רכיב "בונוס משלוחים" נע בין כמה מאות שקלים לבין כ-1,500 ש בחודש, דהיינו למעלה מ-25% מהשכר.

לאור האמור, נקבע כי עלה בידי העובד להוכיח לכאורה כי עומדת לו עילת תביעה בגין חוסרים בתשלום גמול עבודה בשעות נוספות ובשבת בגין "בונוס משלוחים" אשר היה חלק מהשכר הרגיל.



בבקשה לאישור תובענה ייצוגית המוזכרת לעיל (תצ 12-23-67064, מיום 6/8/26), העובד טען כי קיבל "תוספת משלוחים", המהווה חלק מהשכר הרגיל שלו ולפיכך היה על המעסיקה לשלם בגינה גמול מיוחד בגין עבודה בשעות נוספות.

לעובד שולם "בונוס משלוחים", אשר בחלק מהתקופה עמד על 3 ש לכל משלוח באמצע השבוע ו-4 ש לכל משלוח בשישי ובשבת. בחלק מהתקופה הבונוס עמד על 2 ש למשלוח (בין אם בוצע ביום חול ובין אם בשבת). בהמשך, נקבע כי רק עובדים שעבדו לפחות 30 שעות בחודש יהיו זכאים לבונוס משמרות.

בית הדין קבע כי כאשר התמורה משולמת (כולה או חלקה) על בסיס תוצרת, ובמקרה זה תגמול לפי מספר המשלוחים שבוצעו, הרי שבהתאם להוראות הדין יש להבחין בין התמורה בגין "משלוח" שבוצע בשעות העבודה הרגילות, לבין התגמול בגין "משלוח" שבוצע ב"שעות הנוספות". נקבע כי, בשים לב לתקופת הזמן הארוכה שבה שולם בונוס משלוחים, הוא הפך לחלק מהסכום העבודה הרגיל של העובדים.

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



יונתן פנה למשרדנו באמצעות הוריו, אשר לא ידעו
האם יונתן זכאי לפיצוי מגורם כלשהו, מאחר
והתאונה אירעה לאחר שעות הלימודים.

הסברנו להוריו של יונתן, כי מאחר שיונתן הינו
תלמיד בבית ספר הפועל מכוח חוק חינוך חובה,
הרי שהוא מבוטח בביטוח תאונות תלמידים אשר
מעניק כיסוי לכל תאונה, ללא קשר לאשמתו של
הנפגע (ובלבד שאירעה תאונה ולא פגיעה
במתכוון). זאת ועוד, ביטוח תאונות תלמידים
מעניק כיסוי בכל שעות היום ובמשך כל השנה,
כולל שבתות, חגים וחופשות.

לאור מצבו של יונתן, פנינו לחברת הביטוח אשר
ביטחה את תלמידי בית הספר במועד התאונה
בביטוח תאונות תלמידים. לאחר שחברת הביטוח
התמהמהה עם מתן תשובה וביצוע התשלום בגין
נכותו של יונתן, הגשנו תביעה לבית המשפט.
כחודש לאחר הגשת התביעה לבית המשפט שילמה
חברת הביטוח ליונתן סך של 140,000 ₪ בגין נכותו
ובגין היעדרותו מהלימודים.

חשוב מאוד לדעת - במקרה של תאונות אישיות
תלמידים, מומלץ שלא להתמודד באופן עצמאי עם
חברת הביטוח ללא ידע משפטי או רפואי בנושא.
לצערנו, במקרים רבים בהם הורים פונים באופן
עצמאי לחברת הביטוח, חברת הביטוח דוחה את
תביעתם בטענה שלא נותרה נכות צמיתה, או
לחילופין, מסכימה לשלם סכום נמוך משמעותית
מסכום הפיצוי האמיתי אשר מגיע לילד שנפגע.

140,000 ש"ח מביטוח תאונות אישיות לתלמידים

יונתן (שם בדוי), בן 14 במועד התאונה, שיחק
כדורגל עם חבריו במגרש בבית הספר לאחר שעות
הלימודים. במהלך המשחק נבעט הכדור אל מחוץ
למגרש ונתקע על גגון מבנה בגובה של כארבעה
מטרים. יונתן טיפס על הגגון על מנת לחלץ את
הכדור, אולם בטרם הגיע לכדור, החליק ונפל ארצה
מגובה ארבעה מטרים.

יונתן פונה באמצעות אמבולנס לבית חולים, שם
אובחן כי הוא סובל משברים רבים בגופו, והוא נאלץ
לעבור ניתוח החלפת מפרק ירך. לדברי רופאיו,
יונתן יאלץ לעבור ניתוחים חוזרים להחלפת מפרק
הירך במהלך חייו.

כתוצאה מהתאונה נאלץ יונתן להיעדר מהלימודים
במשך זמן רב וכיום הוא ממשיך לסבול מכאבים
בירך, באמה ובשורש כף היד. הוא מתקשה בהרמת
משאות ובמאמצים, וסובל ממגבלה משמעותית
בתנועה.



לשאלות / הבהרות

ניתן לפנות לעורכת מדור דיני ביטוח בגיליון

עו"ד לירון ביבר הררי

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



במקרים שבהם התסמונת אכן קשורה לתאונה, היא עשויה להשפיע באופן משמעותי ביותר על הפיצוי, שכן מדובר בתסמונת אשר משפיעה על התפקוד, על היכולת לעבוד וגורעת מאיכות החיים. כאב כרוני, עייפות והפרעות שינה עלולים להקשות על ביצוע פעולות יומיומיות ועל התמדה בעבודה, ולעיתים גם ליצור צורך בטיפולים ובעזרה.

תאונת דרכים עשויה להותיר אחריה נזקים שאינם תמיד נראים לעין. לעיתים, לאחר שהחבלות הראשוניות חולפות, האדם מתחיל לסבול מכאבים ממושטים, עייפות, הפרעות שינה, רגישות מוגברת למגע וירידה משמעותית בתפקוד. במקרים מסוימים, התסמינים הללו עשויים להתאים לתסמונת הפיברומיאלגיה.

לכן, אם לאחר תאונת דרכים או תאונה אחרת התפתחו כאבים ממושטים ותסמינים נוספים שלא היו קיימים קודם לכן, חשוב שלא להתייחס אליהם כאל "כאבים רגילים" שיחלפו מעצמם. יש לפנות לבירור רפואי מסודר ולדאוג לתיעוד רציף של התסמינים וההשפעה שלהם על התפקוד.

בהיבט המשפטי, תיעוד רפואי מוקדם, רצף תלונות והוכחת השינוי במצבו של הנפגע עשויים להיות בעלי חשיבות רבה בבחינת הקשר בין התאונה לבין הפיברומיאלגיה ובקביעת היקף הנזק והפיצוי.



פיברומיאלגיה בעקבות תאונת דרכים - האם התאונה יכולה לגרום להתפרצות התסמונת?

פיברומיאלגיה היא תסמונת כאב כרונית ומורכבת, המתבטאת, בין היתר, בכאבים ממושטים בגוף, במצב נפשי ירוד, בעייפות ובקשיי שינה. התסמונת אינה מתבטאת בהכרח בממצאים אובייקטיביים בבדיקת הדמיה, ולכן האבחון שלה נשען במידה רבה על התסמינים, ההיסטוריה הרפואית והבדיקה הקלינית.

היום כבר ידוע, כי אירוע טראומטי, לרבות תאונת דרכים, עשוי במקרים מסוימים לשמש כגורם שהוביל להתפרצות התסמונת או להחמרה של תסמינים שהיו קיימים קודם לכן.

יחד עם זאת, לא כל אדם שמפתח פיברומיאלגיה לאחר תאונה, סובל ממנה בהכרח כתוצאה מהתאונה ולכן, אחת השאלות המורכבות שעשויות להתעורר לאחר תאונה היא, האם קיים קשר בין התאונה לבין הופעת הפיברומיאלגיה.

כאשר אדם שלא סבל בעבר מכאבים ממושטים בגוף, מתחיל, לאחר תאונה, לסבול ממכלול תסמינים אופייני - יש חשיבות רבה לרצף הזמנים ולתיעוד הרפואי. יש לבחון מתי הופיעו הכאבים, כיצד הם התפתחו, אילו תלונות נרשמו בסמוך לתאונה ומה היה מצבו הרפואי של הנפגע לפני האירוע.

מבחינת תביעת נזקי גוף - עצם האבחנה של פיברומיאלגיה אינה מספיקה כשלעצמה. יש לבחון את הקשר הסיבתי בין התאונה לבין הופעת הפיברומיאלגיה, תוך התייחסות למצבו הרפואי הקודם של הנפגע, למהלך התסמינים והתיעוד הרפואי.

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 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 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!

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

