# עדכונים וחדשות בדיני עבודה

נובמבר 26



**ביבר לקואה חייקין הררי**
משרד עורכי דין ונוטריון


## האם עובד עם קופה פעילה שעבד פחות מ-3 חודשים זכאי להפרשה לפנסיה?

**קישור לצפייה בווביינר שערכנו למעסיקים**

השאלה האם קיימת חובת הפרשה לפנסיה עבור עובד עם קופה פעילה, אשר הועסק במקום העבודה פחות משלושה חודשים (כאשר לא מדובר בתום שנת המס), היא שאלה פרשנית, שטרם נקבעה לגביה הלכה מחייבת ע"י בית הדין הארצי לעבודה.

**בפסק דין אשר ניתן ביום 18/9/26 ע"י בית הדין האזורי לעבודה (סע"ש 45080-06-22), קבע בית הדין כי עובד בעל קופה פעילה זכאי להפרשות מהיום הראשון, גם אם עבד אצל המעסיקה פחות משלושה חודשים.**

בתאריך 13/10/26 ערכנו ווביינר למעסיקים אשר עסק בפסק הדין האזורי החדש, בהשלכותיו ובהמלצותינו.

**הווביינר נערך בהשתתפות:**

עו"ד עדי ביבר לקואה - משרד עו"ד ונוטריון ביבר לקואה חייקין הררי;
עופר ורשויאק - מנכ"ל שגיא יוגב סוכנויות לביטוח;
עו"ד, רו"ח נמרוד רטנר - אסטרטג שכר.

**לצפייה בווביינר**
**לחצו כאן**




## אושרה בקשה לתביעה ייצוגית בעילה של ניכוי חוסרים בקופה מהשכר

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, **נדונה בקשה לתביעה ייצוגית של קופאים, בטענה שחוסרים המתגלים בקופות מושלמים בדרך של ניכוי מהשכר או באמצעות חיוב הקופאים להשלים את החסר במזומן מכספם** (ת"צ 2168-06-23, מיום 6/10/26).

**בית הדין קבע כי חוסרים שמתגלים בקופה של מרכול אינם יכולים להיחשב "חוב" כמשמעו בסעיף 25(א)(6) לחוק הגנת השכר**. בית הדין קבע כי בהתאם להלכה הפסוקה, את המונח "חוב" יש לפרש באופן מצמצם.

**בית הדין קבע כי ניכוי החוסרים משכר העובדים הוא מנגנון משמעת בעבודה ולא "חוב". אלא שניכוי מהשכר בגין עבירת משמעת מוסדר בסעיף 25(א)(4) לחוק הגנת השכר - ומחייב הטלת קנס משמעתי בהתאם להסכם קיבוצי או על פי חיקוק.**

בית הדין דחה את פרשנותה של המעסיקה שלפיה ניכוי החוסרים מהקופות נעשה בהיתר מכוח סעיף 25(א)(6) לחוק הגנת השכר בשל התחייבות כללית שמסר העובד עם תחילת עבודתו או אישור שעליו חתם לאחר התגלות החוסר. **נקבע כי הוכח שמופעל על הקופאים לחץ בלתי הוגן לחתימה על טופס הסכמה לניכוי מהשכר**.

הבקשה לאישור תביעה ייצוגית התקבלה. **נקבע כי חברי הקבוצה הם כל עובדי המעסיקה שמילאו תפקיד של קופאי/ת החל משבע שנים קודם להגשת בקשת האישור ואשר המעסיקה ניכתה משכרם כספים בגין חוסרים בקופה.**

**לקריאת המאמר המלא**
**לחצו כאן**


2026 כל הזכויות שמורות לביבר לקואה חייקין הררי, משרד עו"ד ונוטריון משה לוי 11 (בניין UMI) א.ת ראשל"צ, קומה 10



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



האמור לעיל אינו מהווה ייעוץ משפטי או תחליף לייעוץ משפטי ואינו מהווה המלצה לנקיטת הליכים כאלה או אחרים או להימנעות מהם. טל"ח.

**ביבר לקואה חייקין הררי**
משרד עורכי דין ונוטריון


## גמול שעות נוספות בסך 338,954 ₪ לאיש מכירות שעבד שלוש שנים ולא דיווח נוכחות

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה תביעת עובד שהועסק כאיש מכירות במשך כשלוש שנים (סע"ש 64419-06-22, מיום 19/10/26).

העובד טען כי במסגרת עבודתו נדרש לעבודה בשעות נוספות רבות, בהיקף ממוצע של כ-12 שעות מדי יום, מבלי שקיבל עליהן תגמול נוסף כלשהו. **המעסיקה טענה כי העובד עבד כאיש מכירות שחוק שעות עבודה ומנוחה אינו חל על העסקתו.**

בית הדין קבע כי אין להחריג את העובד מתחולת חוק שעות עבודה ומנוחה, מאחר שלא מתקיימים בענייננו החריגים המנויים בסעיפים 30(א)(5)-(6) לחוק.

**לעניין החריג המנוי בסעיף 30(א)(6) לחוק שעות עבודה ומנוחה**, שעניינו ב"עובדים שתנאי עבודתם ונסיבותיה אינם מאפשרים למעסיק כל פיקוח על שעות העבודה והמנוחה שלהם", בית הדין קבע כי עפ"י הפסיקה, השאלה אינה האם המעסיק פיקח בפועל על שעות העבודה של העובד, **אלא האם תנאי העבודה ונסיבותיה אפשרו פיקוח כאמור - ואין צורך בפיקוח מוחלט ורציף במשך כל שעות העבודה.**



בית הדין קבע כי במקרה זה, **לא זו בלבד שניתן היה לפקח על שעות עבודתו של העובד אלא שאף נעשה כן בפועל, גם אם לא לשם תיעוד ופיקוח אלא כחלק מעדכון ודיווח שוטף, וממילא לא היתה מניעה כי המעסיקה תפקח על מסגרת שעות עבודתו של העובד, או כי תדרוש ממנו לדווח עליה.**

בית הדין קבע כי המעסיקה לא ערכה רישום של שעות עבודתו של העובד כמתחייב מהוראות חוק הגנת השכר וכי מאחר שהמעסיקה לא עמדה בחובות הרישומיות המוטלות עליה, עובר הנטל אל כתפיה להוכיח כי העובד לא עבד בשעות נוספות כפי שטען.

**נקבע כי לא עלה בידי המעסיקה להרים את הנטל המוטל עליה ביחס לחזקה שבדין (60 שעות נוספות לחודש), אך גם לא עלה בידי העובד להוכיח היקף של 12 שעות עבודה ליום, מדי יום.**

**בית הדין קבע כי יש לראות בעמלות המכירה ששולמו לעובד כחלק משכרו הקובע וכי יש לכלול אותן בבסיס השכר לחישוב השעות הנוספות**, מאחר שהעמלות שולמו לו מהשקל הראשון, ללא תלות בתנאי כלשהו מלבד ביצוע עבודת מכירות שהיא עבודתו הרגילה, ושיעור העמלות עלה משמעותית על שכר היסוד ששולם לעובד.

בית הדין קבע, אשר לערך השעות הנוספות (125% ו-150%), כי ראוי לחשב 44 שעות נוספות לחודש בערך של 125%, ואת יתרת 16 השעות הנוספות החודשיות בערך של 150% **וקבע כי העובד זכאי לגמול שעות נוספות בסך כולל של 338,954 ₪.**

**לקריאת המאמר המלא לחצו כאן**


2026 כל הזכויות שמורות לביבר לקואה חייקין הררי, משרד עו"ד ונוטריון משה לוי 11 (בניין UMI) א.ת ראשל"צ, קומה 10
טל': 03-5588244, פקס 03-5588241, office@biber-law.co.il, www.biber-law.co.il





האמור לעיל אינו מהווה ייעוץ משפטי או תחליף לייעוץ משפטי ואינו מהווה המלצה לנקיטת הליכים כאלה או אחרים או להימנעות מהם. טל"ח.

**ביבר לקואה חייקין הררי**
משרד עורכי דין ונוטריון


## דרישה מעובד לשהות בחל"ת למשך תקופה שמועד סיומה אינו ידוע מהווה הרעה מוחשית בתנאי העבודה

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, **נדון סיומם של יחסי עובד-מעסיק על רקע הארכת חל"ת בשל משבר הקורונה** (סע"ש 28435-06-23, מיום 21/9/26).

באותו מקרה, על רקע משבר הקורונה, נמסרה לעובד ביום 23/3/20 הודעה בדבר הוצאתו לחופשה ללא תשלום החל מיום 27/3/20, לתקופה של 30 ימים לפחות.

**ביום 27/5/20 הודיעה המעסיקה לעובדיה כי באותה עת אין היתכנות כלכלית להשבתם לעבודה, אף לא בחצי משרה**, והציגה לפניהם את האפשרות להמשיך בחל"ת עד לחזרה מסוימת לשגרה, ולחלופין לסיים את יחסי העבודה.

העובד השיב לכך, כי בהתחשב באפשרויות העומדות לפניו, הוא מבקש לסיים באופן רשמי את העסקתו בחברה.

**העובד טען כי** המעסיקה פיטרה אותו, לאחר שהעמידה לפניו שתי אפשרויות בלבד - המשך שהייה בחל"ת או פיטורים. **המעסיקה טענה כי** העובד בחר שלא להמשיך בחל"ת והודיע מיוזמתו על התפטרותו.

**בית הדין לא קיבל את טענת העובד כי המעסיקה פיטרה אותו.** נקבע כי העובדה שהעובד לא היה מעוניין להמשיך בחל"ת מובנת כשלעצמה, אולם הבחירה לסיים את יחסי העבודה בעקבות כך הייתה בחירתו שלו.

**נקבע כי החלטת העובד התקבלה על רקע הודעת המעסיקה בדבר המשך החל"ת, אך העובדה שהחלטתו של עובד להתפטר מתקבלת על רקע נסיבות שיצר המעסיק אינה הופכת כשלעצמה את סיום העבודה לפיטורים.** השאלה היא אם המעסיקה היא שהודיעה לעובד על פיטוריו, או שמא העובד הוא שבחר, מבין האפשרויות שהוצגו לו, שלא להמשיך בחל"ת ולסיים את עבודתו.

לעניין שאלת זכאותו של העובד לפיצויי פיטורים כמפוטר, **נקבע כי דרישה מעובד להוסיף ולשהות בחל"ת ללא שכר למשך תקופה נוספת, שמועד סיומה אינו ידוע, מבלי שהמעסיק יכול להציע לו לשוב לעבודתו אף בהיקף חלקי, מהווה הרעה מוחשית בתנאי העבודה, ולכל הפחות נסיבות שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך ביחסי העבודה באותה מתכונת.** נקבע כי הדברים מקבלים משנה תוקף מקום שבו העובד אינו מסכים להמשך החל"ת.

**בית הדין קבע, באשר לחובת ההתראה ומתן ההזדמנות לתיקון, כי בנסיבות העניין אין היעדר התראה נוספת מצד העובד שולל את זכאותו.** בנסיבות המקרה, לא הייתה תוחלת ממשית במתן התראה שתכליתה לדרוש מן המעסיקה להשיב את העובד לעבודה, שעה שהיא עצמה הודיעה כי אין באפשרותה לעשות כן.

נקבע כי התפטרות העובד היא מחמת הרעה מוחשית בתנאי עבודתו ולפיכך דינה כפיטורים בהתאם לסעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים.



**לקריאת המאמר המלא**
**לחצו כאן**


2026 כל הזכויות שמורות לביבר לקואה חייקין הררי, משרד עו"ד ונוטריון משה לוי 11 (בניין UMI) א.ת ראשל"צ, קומה 10
טל': 03-5588244, פקס 03-5588241, office@biber-law.co.il, www.biber-law.co.il





האמור לעיל אינו מהווה ייעוץ משפטי או תחליף לייעוץ משפטי ואינו מהווה המלצה לנקיטת הליכים כאלה או אחרים או להימנעות מהם. טל"ח.

## פיטורי עובדים בארבעה שלבים

נקודת המוצא בפיטורי עובדים היא כי למעסיק קיימת הזכות לפטר עובד. עם זאת, אל מול זכות זו עומדת זכותו של העובד כי המעסיק ינהג בו בהגינות, בסבירות, במידתיות ובתום לב. **בהקפדה על כל שלבי הליך הפיטורים, תמומשנה הן זכותו של המעסיק והן זכותו של העובד.**

לצד זכותו של המעסיק לפטר עובדים, בכפוף לקיום הליך הוגן ותקין, קיימות מגבלות על פיטורים, הן לעניין שיקולים זרים ואסורים והן לעניין הגבלות עפ"י דין.

במקרים רבים, מעסיקים אינם מודעים לשלבי הליך הפיטורים ולחשיבות של הקפדה על מתן זכות טיעון אמיתית לעובד. **לטעויות הנופלות לעיתים בהתנהלות המעסיקים, או הממונים מטעמם, עלולות להיות השלכות כבדות משקל.**

חשוב לדעת כי בהליך הפיטורים קיימת חשיבות גם להתנהלות השוטפת הקודמת לשימוע. **ניהול תיק עובד הכולל תיעוד שיחות, משובים ומכתבי התראה, עשוי להיות גורם משמעותי בהוכחת תקינות הליך הפיטורים.**

התנהלות נכונה בהליך הפיטורים עשויה להפחית טענות מצד העובד לעניין פיטורים שלא כדין וכן לסייע בהגנה על המעסיק במקרה של תביעה.

**במדריך הדיגיטלי "פיטורי עובדים בארבעה שלבים" חילקנו את הליך הפיטורים לארבעה שלבים, כאשר בכל שלב מוצגים כלים, דוגמאות ונוסחים וכן הסבר כיצד ליישם כל שלב באופן נכון, אפקטיבי והתואם לדין.**

**להצצה למדריך לחצו כאן**

**המדריך הוא כלי עבודה יישומי למנהלות ולמנהלים בכל דרג, כלומר לכל מי שקשור להליך הפיטורים בארגון, והוא כולל דוגמאות ותבניות רבות.**

תוכלו למצוא במדריך הסברים לאופן יישום כל אחד מהשלבים, ולמשל **תסריט של שיחת השימוע**, וכן דוגמאות רבות, לרבות **למכתבי הבהרה**, למכתבי זימון לשימוע במצבים שונים, **למכתב זימון לשימוע לפרילנסר**, למכתב זימון לשימוע לעובד קבלן שירות, **למכתב החלטה על פיטורים בעקבות שיחת שימוע** - ועוד. בנוסף, **המדריך כולל נוסח מלא של הסכם סיום העסקה בהסכמה.**

## היערכות לשנת 2027
## סיווג פעילותו הענפית של מקום העבודה

במקומות עבודה שונים חלים הסכמים קיבוציים / צווי הרחבה, המחילים על המעסיק חובות שמעבר לחוקי המגן.

**קיימת חשיבות רבה לבחינה האם ואילו הסכמים קיבוציים / צווי הרחבה חלים על המעסיק, על מנת שהמעסיק ידע מהן חובותיו כלפי עובדיו.**

הסיווג הענפי ייעשה **בין היתר בהסתמך על קובץ הסיווג האחיד של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.**

שימו לב כי קיימים הסכמים קיבוציים / צווי הרחבה החלים **רק על חלק מן העובדים במקום העבודה.**

כחלק מההיערכות לפתיחת שנת 2027, חשוב שכל מעסיק יבחן את סיווג פעילותו הענפית, בסיוע עו"ד מתחום דיני העבודה, על מנת שיהיה מודע לכל חובותיו כלפי עובדיו. **תחילת שנה היא הזדמנות מתאימה במיוחד לעריכת עדכונים ותיקונים, אשר יפחיתו את החשיפה לתביעות וכן לעיצומים כספיים במקרה של ביקורות של משרד העבודה.**


2026 כל הזכויות שמורות לביבר לקואה חייקין הררי, משרד עו"ד ונוטריון משה לוי 11 (בניין UMI) א.ת ראשל"צ, קומה 10
טל': 03-5588244, פקס 03-5588241, office@biber-law.co.il, www.biber-law.co.il

האמור לעיל אינו מהווה ייעוץ משפטי או תחליף לייעוץ משפטי ואינו מהווה המלצה לנקיטת הליכים כאלה או אחרים או להימנעות מהם. טל"ח.

**ביבר לקואה חייקין הררי**
משרד עורכי דין ונוטריון


## פגישה עם עו"ד או יציאה מהבית בימי מחלה אינן שוללות כשלעצמן את תוקפם של אישורי המחלה

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין הארצי לעבודה, נדונה, בין היתר, **טענת המעסיקה נגד תוקפם של אישורי המחלה שהציג העובד במהלך תקופת ההודעה המוקדמת להתפטרותו** (ע"ע 47817-08-25, מיום 15/10/26).

העובד התפטר ביום 26/7/21 עם מתן הודעה מוקדמת של 60 ימים ולכן ניתוק יחסי העבודה היה אמור להיות ביום 24/9/21. **החל מיום 4/7/21 שהה העובד בחופשת מחלה עד למועד ניתוק יחסי העבודה ביום 20/8/21**, שבו ביקשה החברה שייקח את חפציו ובכך הביאה לניתוק יחסי העבודה.

בית הדין הארצי קבע כי לאור נתונים אלה, העובד זכאי לשכר עבודה בגין שלושה ימים קלנדריים בחודש יולי 2021, ובכפוף למחלוקת על הזכאות - גם לדמי מחלה מיום 4/7/21 ועד ליום 20/8/21 ולחלף הודעה מוקדמת מיום 21/8/21 עד ליום 24/9/21.

בית הדין הארצי קבע כי מקובלת עליו קביעת בית הדין האזורי שיש לדחות את טענת החברה לגבי תוקפם של אישורי המחלה.

בית הדין קבע כי לעניין זה, **די אם יציין כי לא עלה בידי החברה להוכיח את טענתה היחידה נגד תוקפם של אישורי המחלה, שלפיה כל אישורי המחלה הוצאו ללא ביקור בפועל של העובד אצל הרופא.**

בית הדין קבע כי גם **העובדה כי במהלך ימי המחלה נועד העובד עם בא כוחו או שנצפה ברשות הרבים לא מלמדת, כשלעצמה, כי אישורי המחלה אינם משקפים את מצב בריאותו.**



**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**



2026 כל הזכויות שמורות לביבר לקואה חייקין הררי, משרד עו"ד ונוטריון משה לוי 11 (בניין UMI) א.ת ראשל"צ, קומה 10
טל': 03-5588244, פקס 03-5588241, www.biber-law.co.il, office@biber-law.co.il





האמור לעיל אינו מהווה ייעוץ משפטי או תחליף לייעוץ משפטי ואינו מהווה המלצה לנקיטת הליכים כאלה או אחרים או להימנעות מהם. טל"ח.

## קיבלה 215,000 ₪ מהביטוח הסיעודי של קופת החולים לאחר שנדחתה

שרה (שם בדוי), אישה בשנות ה-80 של חייה, סבלה במשך שנים מבעיות בריאותיות רבות.

עם השנים, החלו בעיותיה הרפואיות של שרה להקשות עליה בביצוע פעולות יום יום בסיסיות, עד שנזקקה לעזרה בהלבשה, עזרה ברחצה, סבלה מחוסר יציבות ונפילות רבות ונאלצה להשתמש בסופגנים בשל בריחת שתן.

שרה פנתה באופן עצמאי לחברת הביטוח אשר ביטחה אותה בביטוח סיעודי דרך קופת החולים, אולם על אף מצבה, דחתה חברת הביטוח את תביעתה של שרה לתגמולי ביטוח סיעודי בטענה שאמנם שרה זקוקה לעזרה בהלבשה וברחצה, אולם לא הוכח כי שרה סובלת מבריחת שתן, ועל כן לטענת חברת הביטוח, שרה לא זכאית לקבלת תגמולים מפוליסת הסיעוד שרכשה.

לאור דחיית חברת הביטוח, פנתה שרה פעם נוספת לחברת הביטוח תוך שצירפה מסמכים רפואיים המעידים על בריחת שתן וצורך בשימוש בחיתולים או סופגנים. על אף פנייתה בשנית, דחתה חברת הביטוח את תביעתה של שרה פעם נוספת.

לאחר קבלת הדחייה בפעם הנוספת, פנתה שרה למשרדנו. משרדנו הגיש תביעה לבית המשפט נגד חברת הביטוח בטענה שעניינה של שרה עונה על תנאי מקרה הביטוח בפוליסה הרלוונטית למועד תחילת מצבה הסיעודי ועל כן על חברת הביטוח לשלם לה את מלוא התגמולים בגין מצבה.

לאחר הגשת התביעה התקיים גישור בתיק, בו הושג הסכם פשרה לפיו תשלם חברת הביטוח לשרה תגמולי ביטוח בסכום של 215,000 ₪.

מקרה זה הינו אחד ממקרים רבים בהם חברת הביטוח משלמת לנפגע רק לאחר התערבות עו"ד המתמחה בתביעות ביטוח. לכן, חשוב לזכור כי דחיית חברת הביטוח איננה סוף פסוק.

על כן, בכל מקרה בו דחתה חברת הביטוח מבוטח הטוען למצב סיעודי ובכלל - מומלץ לפנות לעו"ד המתמחה בתחום על מנת לקבל ייעוץ, הנחיות או ייצוג מול חברת הביטוח בבית המשפט ומחוצה לו.





**לשאלות / הבהרות**
**ניתן לפנות לעורכת מדור דיני ביטוח בגיליון**
**עו"ד לירון ביבר הררי**
**בטל': 03-5588244, בדוא"ל: liron@biber-law.co.il**


2026 כל הזכויות שמורות לביבר לקואה חייקין הררי, משרד עו"ד ונוטריון משה לוי 11 (בניין UMI) א.ת ראשל"צ, קומה 10
טל': 03-5588244, פקס 03-5588241, www.biber-law.co.il, office@biber-law.co.il





האמור לעיל אינו מהווה ייעוץ משפטי או תחליף לייעוץ משפטי ואינו מהווה המלצה לנקיטת הליכים כאלה או אחרים או להימנעות מהם. טל"ח.

## פוסט טראומה כתוצאה מתאונת דרכים

שירה (שם בדוי), אישה בשנות הארבעים לחייה, נפגעה בתאונת דרכים בעת שנהגה ברכבה בכביש מהיר כשלפתע רכב שנסע מאחוריה פגע ברכבה מאחור בעוצמה רבה. כתוצאה מהתאונה, ספגה שירה חבלה עזה בצווארה, וממקום התאונה, הובהלה באמבולנס לבית חולים.

בדיקות שבוצעו לשירה בבית החולים לא הדגימו ממצאים משמעותיים ושירה שוחררה בו ביום לביתה בהמלצות להמשך מעקב רפואי. עקב כאבים בצווארה, המשיכה שירה במעקב רפואי במסגרת קופת החולים וקיבלה טיפולי פיזיותרפיה אשר שיפרו באופן משמעותי את מצבה.

ואולם, לאחר התאונה, החלה שירה לסבול ממצב נפשי ירוד אשר בא לידי ביטוי, בין היתר, במחשבות חוזרות על התאונה, בחרדות, במצב רוח ירוד ובנדודי שינה. שירה נמנעה ממעבר במקום התאונה וכן נמנעה ככל האפשר מנסיעות. כמו כן, עקב מצב רוחה הירוד, צמצמה שירה פעילויות חברתיות וכן התקשתה לבצע את עבודתה.

שירה פנתה לפסיכיאטר אשר בדק אותה ואיבחן כי היא סובלת מתסמונת פוסט טראומטית בעקבות התאונה. שירה החלה ליטול כדורים פסיכיאטריים במקביל לקבלת טיפול רגשי; ובעקבות הטיפול, השתפר מצבה הנפשי - אך רק באופן חלקי.

בעקבות פנייתה של שירה למשרדנו, פנינו לחברת ביטוח החובה שביטחה את שירה במועד התאונה בדרישה כי ימונו מומחים אובייקטיביים בתחומי האורתופדיה והפסיכיאטריה לבדיקתה של שירה ולמתן חוות דעתם בדבר הנכות שנותרה לשירה עקב התאונה.

חברת הביטוח דחתה את דרישתנו ולכן הגשנו תביעה לבית המשפט בצירוף בקשה למינוי המומחים בתחומי האורתופדיה והפסיכיאטריה. חרף התנגדות חברת הביטוח, נעתר בית המשפט לבקשתנו ומינה את המומחים המבוקשים.

שירה נבדקה על ידי המומחים. המומחה בתחום האורתופדי קבע כי לא נותרה לשירה כל נכות אורתופדית עקב התאונה. מאידך, המומחה בתחום הפסיכיאטרי קבע כי שירה סובלת מתסמונת פוסט טראומטית עקב התאונה המקנה לה נכות צמיתה בשיעור 10%.

לאחר קבלת חוות הדעת, הסתיימה התביעה בפשרה לפיה שילמה חברת הביטוח לשירה פיצוי ראוי המשקף את נזקיה עקב התאונה ובתוך כך, את נכותה הנפשית הצמיתה.







**לשאלות / הבהרות**
**ניתן לפנות לעורכת מדור דיני נזיקין בגיליון**
**עו"ד ליטל ביבר חייקין**
**בטל': 03-5588244, בדוא"ל: lital@biber-law.co.il**



2026 כל הזכויות שמורות לביבר לקואה חייקין הררי, משרד עו"ד ונוטריון משה לוי 11 (בניין UMI) א.ת ראשל"צ, קומה 10
טל': 03-5588244, פקס 03-5588241, www.biber-law.co.il, office@biber-law.co.il

האמור לעיל אינו מהווה ייעוץ משפטי או תחליף לייעוץ משפטי ואינו מהווה המלצה לנקיטת הליכים כאלה או אחרים או להימנעות מהם. טל"ח.

# ביבר לקואה חייקין הררי
משרד עורכי דין ונוטריון

## משרד עורכי דין ונוטריון ביבר לקואה חייקין הררי הוא 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 כ-25 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 מבוטחים 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!

2026 כל הזכויות שמורות לביבר לקואה חייקין הררי, משרד עו"ד ונוטריון משה לוי 11 (בניין UMI) א.ת ראשל"צ, קומה 10
טל': 03-5588244, פקס 03-5588241, www.biber-law.co.il, office@biber-law.co.il



האמור לעיל אינו מהווה ייעוץ משפטי או תחליף לייעוץ משפטי ואינו מהווה המלצה לנקיטת הליכים כאלה או אחרים או להימנעות מהם. טל"ח.

# המדריך המעשי לביצוע הליך פיטורים תקין

ארבעה שלבים ברורים • נוסחים ודוגמאות מוכנים לשימוש • כלי עבודה למעסיקים ולמנהלי משאבי אנוש




## המדריך כולל דוגמאות רבות, לרבות:

- ✓ תיעוד שיחות התראה ומכתבי התראה
- ✓ מכתבי זימון לשימוע – עקב הפרת משמעת, עקב צמצומים, בפיטורי עובדת מוגנת ועוד
- ✓ זימון לשימוע לפרילנסר ולעובד קבלן שירות
- ✓ מכתבי החלטה לאחר שימוע ומכתבי פיטורים
- ✓ הסכם סיום העסקה בהסכמה

**מחיר המדריך: 229 ₪ (כולל מע"מ)**

**לפרטים ולרכישת המדריך**

קובץ PDF בן 35 עמודים • נשלח לדוא"ל תוך 24 שעות • תשלום מאובטח

## פגמים בהליך השימוע – דוגמאות מהפסיקה

דוגמאות מפסקי דין שעליהם כתבנו באתר המשרד:

**70,000 ₪**

פיצוי לעובדת שעילות השימוע לא פורטו בפניה

**50,000 ₪**

מעסיקה שהחלה לגייס מחליף לעובד לפני השימוע

**30,000 ₪**

עובד שזימונו לשימוע כלל טענות כלליות בלבד

## לעיון נוסף במדריך

**לטעימה מהמדריך ›**

**לתוכן העניינים של המדריך ›**

לשאלות ולפרטים נוספים נשמח לעמוד לשירותכם: 03-5588244 • office@biber-law.co.il