עדכונים וחדשות בדיני עבודה

אוקטובר 26

ביבר לקואה חייקין הררי
משרד עורכי דין ונוטריון

פסק דין אזורי חדש מעמיד מעסיקים רבים בחשיפה משמעותית:

בית הדין האזורי לעבודה קבע:
עובד בעל קופה פעילה זכאי להפרשות מהיום הראשון - גם אם עבד אצל המעסיקה פחות משלושה חודשים

סעיף 6(ה) לצו ההרחבה [נוסח משולב] לפנסיה חובה קובע:

"... העובד יהיה זכאי לביטוח הפנסיוני ולביצוע ההפרשות על פי צו זה... מיד בתום 6 חודשים מתחילת העבודה (להלן - תקופת המתנה). עובד שיתקבל לעבודה כשהוא מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו, יהיה זכאי לביצוע ההפרשות החל ביום הראשון לעבודתו... **ההפרשות יבוצעו לאחר 3חודשי עבודה או בתום שנת המס - המועד המוקדם מביניהם, רטרואקטיבית ליום תחילת עבודתו אצל המעסיק** ולא תחול לגביו תקופת ההמתנה האמורה".

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.



בפסק הדין הנ"ל, **נדונה תביעת עובד לפיצוי בגין אובדן פנסיית נכות**. לטענת העובד, מחדליה של מעסיקתו, באי העברת דמי גמולים במועד, הובילו לקטיעת הרצף הביטוחי שצבר בקרן הפנסיה ולשלילת זכאותו לפנסיית נכות.

ביום 8/5/16 העובד החל לעבוד אצל המעסיקה הנתבעת. ההפקדה האחרונה לקרן הפנסיה עבור העובד בוצעה ע"י מעסיקתו הקודמת בגין חודש העבודה ינואר 2016. המעסיקה לא הפרישה עבור העובד לקרן פנסיה. ביום 13/7/16 הסתיימו יחסי עובד-מעסיק בין העובד למעסיקה, בעקבות התפטרותו. **סה"כ הועסק העובד אצל המעסיקה 52 ימים.**

תקופת ארכת הביטוח בענייננו של העובד הסתיימה בתום חודש יולי 2016. בחודש פברואר 2021 הגיש העובד לקרן הפנסיה תביעה לקבלת פנסיית נכות, בשל החמרה במצבו הרפואי, אך תביעתו נדחתה ונקבע כי הסיבות הרפואיות בגינן נתבעת הקצבה נובעות ממחלה קודמת למועד הצטרפותו האחרון ביום 1/9/16, **ומאחר שלא צבר תקופת אכשרה רצופה בת 60 חודשים, הוא אינו זכאי לקצבה.** העובד הגיש תביעה נגד המעסיקה, לקבלת פיצוי בגין הפסד קצבאות נכות לעבר ולעתיד.

בית הדין קבע כי **המעסיקה הייתה מודעת בזמן אמת לקיומה של פוליסת פנסיה פעילה של העובד.**

המשך המאמר בעמוד הבא

2022 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.

בית הדין קבע כי **סעיף 6(ה) לצו ההרחבה [נוסח משולב] לפנסיה חובה, מסדיר את זכאותו של עובד בעל קופה פעילה להפרשות מהיום הראשון לעבודה.** בית הדין קבע כי הלשון הפשוטה של הסעיף מצביעה על כך שהעובד זכאי לביצוע ההפרשות החל מהיום הראשון לעבודתו, והמשך הסעיף עוסק באפשרות לבצע את ההפקדה רטרואקטיבית במועד הקבוע בצו.

נקבע כי קיומה של תקופת שלושת החודשים מהווה אך ורק ארכה טכנית מוגדרת המאפשרת למעסיק להתארגן ולבצע את ההפקדות הפיזיות לקופה במועד מאוחר יותר.

נקבע כי **אין בארכה טכנית זו כדי לגרוע או להפקיע את עצם הזכאות המהותית שנולדה והתגבשה לזכות העובד מיומו הראשון במטרה למנוע את הפגיעה ברצף הביטוחי, וחובה על המעסיק לבצע הפרשות רטרואקטיביות גם אם העובד הפסיק את עבודתו לפני שהשלים תקופה זו.**

בית הדין קבע כי מאחר שהעובד התקבל לעבודה כשהוא מבוטח בביטוח פנסיוני פעיל, **זכאותו לביצוע ההפרשות השתכללה כבר מיומו הראשון לעבודה**, קרי מיום 8/5/16, במטרה לשמור על הרצף הביטוחי.

נקבע כי מחדלה של המעסיקה מנע את שימור מעמדו של העובד כ"עמית מבוטח" פעיל בקרן הפנסיה, והוביל לקטיעתו של רצף ביטוחי שנצבר לזכותו עוד משנת 2001.

נקבע כי העובד זכאי לפיצוי אקטוארי מהמעסיקה בסך 889,301 ₪.

נציין כי המדובר בפסק דין אשר ניתן ע"י בית הדין האזורי לעבודה ולא בהלכה מחייבת של בית הדין הארצי לעבודה. על פסק הדין הנ"ל קיימת זכות ערעור לבית הדין הארצי לעבודה.

ככל שיוגש ערעור, עשויה להגיע להכרעת בית הדין הארצי השאלה האם עובד בעל קופה פעילה, שחל עליו צו ההרחבה [נוסח משולב] לפנסיה חובה, זכאי להפרשות מהיום הראשון, אף אם העסקתו הסתיימה בטרם חלפו 3 חודשים. **חשוב להמשיך לעקוב אחר ההתפתחויות בפסיקה בסוגיה זו.**

המלצתנו למעסיקים

על אף שמדובר בפסק דין אשר ניתן ע"י בית הדין האזורי ולא בהלכה מחייבת, מומלץ לבחון את מדיניות ההפרשות עבור עובדים המגיעים עם קופה פעילה, בשים לב לחשיפה המשמעותית הקיימת במקרה כאמור, וכן לאפשרות שבית הדין הארצי לעבודה יקבע הלכה מחייבת ברוח זו.

כמו כן, חשוב להקפיד לערוך ולתעד את הבירור בדבר קיומה של קופה פעילה - ועל כך במאמר שבעמוד הבא.

נזכיר כי קיימים מקומות עבודה בהם מועד תחילת ההפרשה אינו תלוי בקיומה/אי-קיומה של קופה פעילה וחשוב כי כל מעסיק ידע מהן חובותיו כלפי עובדיו בהקשר זה.



לקריאת המאמר המלא
לחצו כאן

2022 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.

המעסיק מחוייב לערוך בירור בדבר קיומו של הסדר ביטוחי קודם לעובד

פסק הדין המוזכר במאמרנו שבעמוד הקודם, ממחיש את ההשלכות הקשות העלולות להיגרם במקרה של איחור בביצוע תחילת ההפרשה לקרן פנסיה.

נזכיר בהזדמנות זו את **החשיבות של עריכת בירור בדבר קיומו של הסדר ביטוחי קודם ותיעודו, לגבי עובדים אשר להיותם בעלי הסדר ביטוחי קודם השלכה על מועד תחילת ההפרשה עבורם.**

נזכיר כי ההלכה שקבע בית הדין הארצי לעבודה, היא כי **על המעסיק מוטלת חובה לערוך בירור, בין בעל פה ובין בכתב, בדבר קיומו של הסדר קודם, ולתעדו.**

במקרה אשר נדון בפסק הדין אשר קבע את ההלכה בעניין זה (ע"ע 25181-03-19, מיום 4.3.21), **המעסיקה יידעה את עובדיה החדשים על עצם זכותם להיות מבוטחים מתחילת עבודתם, אך היידוע התבצע כחלק משורת הוראות בהודעה לעובד - ונקבע כי לא היה בו די בנסיבות העניין** כדי להשיג את מטרת הקדמת עיתוי העברת תשלומים לבעלי הסדר קודם.

בית הדין קבע כי בהתחשב בתכלית האצת עיתוי הביטוח הפנסיוני של בעלי הסדר קודם, **אין די בציון עצם הזכות לביטוח פנסיוני של בעל הסדר קודם בהסכם העבודה או בטופס ההודעה לעובד, אלא יש להטיל חובה על המעסיק לערוך בירור, בין בעל פה ובין בכתב, בדבר קיומו של הסדר קודם, ולתעדו.**

בית הדין קבע כי למשל, ומבלי למצות, ניתן להתייחס לנושא בהודעה לעובד בה תופיע שאלה מפורשת בנושא והעובד ישיב ויחתום בשולי תשובתו.

בית הדין הבהיר כי על פני הדברים החובה שיש להטיל על המעסיק מצטמצמת לקבלת מידע מהעובד ולא מוטל על המעסיק להעמיק חקר תוך פגיעה בפרטיות העובד, כך שבתיעוד הודעת העובד לפיה אין לו הסדר קודם יצא המעסיק ידי חובתו.

בית הדין ציין בפסק הדין כי אינו קובע מסמרות לעניין הפעולות הנדרשות מהמעסיק, כמו גם חובת היידוע של העובד, וכי קביעתו מצטמצמת לעניין שנדון בפסק הדין ותיבחן בעתיד על רקע נסיבות כל עניין ועניין.

לאור האמור, חשוב להקפיד לערוך ולתעד את הבירור, לגבי עובדים אשר להיותם בעלי הסדר ביטוחי קודם השלכה על מועד תחילת ההפרשה עבורם.



2022 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.

קיום דיון על מועד סיום ההעסקה במהלך שיחת השימוע - מוכיח כי ההחלטה לפטר את העובד כבר התקבלה

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה, בין היתר, תביעת עובד לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין (סע"ש 4315-12-23, מיום 18/8/26).

העובד הועסק אצל המעסיקה מחודש 3/2022. ביום 15/8/23 זומן העובד לשיחת שימוע. ביום 17/8/23 נמסרה לעובד הודעת פיטורים, וסיום עבודתו נקבע ליום 17/9/23. **בית הדין קבע כי מתמלול שיחת השימוע עולה כי במהלך השימוע התקיים דיון בנוגע לתאריך העזיבה המדויק וימי ההודעה המוקדמת של העובד.** להלן מתוך התמלול:

העובד: עד מתי אתם רוצים שאני אשאר, איך אתם רוצים לעשות את זה

עובדת המעסיקה: כמה זמן X איתנו?

העובד: שנה וחצי

עובדת המעסיקה: סבבה אז קודם כל אממ...מגיע לו חודש קודם כל אתה צריך עוד זמן התארגנות משהו מבחינת...

העובד: חודש זה יוצא בדיוק חג

עובדת המעסיקה: אוקיי

העובד: ערב חג אז כאילו נראה לי הכי הגיוני לדחות את זה עד אחרי החג

עובדת המעסיקה: אז אני צריכה לבדוק לך בסדר?

העובד: סבבה לגמרי

עובדת המעסיקה: אהה נכון זה יוצא בדיוק בערב ראש השנה. אז מה אתה רוצה לאחר ראש השנה?

העובד: כאילו עד סוף החודש

חשבת השכר: רגע רגע עוד לא התקבלה החלטה

עובדת המעסיקה: לא, בסדר. בגלל שאנחנו מדברים על זה.

חשבת השכר: גם שזה יצא

העובד: בסדר אנחנו מדברים פה פתוח זה לא עכשיו זה ברור לי שאין פה לבוא להחליט אחרי זה צמצומים וכזה

חשבת השכר: החג יוצא בדיוק ב15 זה מה שהתכוונתי שעוד לא

העובד: סבבה לגמרי אני בא ואמר שזה יהיה נגיד חודשיים במקום חודש בעצם ואז אנחנו סוגרים את הפינה של החגים כדי שלא זה, ברור שאני לא יכול לחפש עבודה וכזה

עובדת המעסיקה: אחרי סוכות אתה רוצה?

העובד: בערך כן.

בית הדין קבע כי **קיומו של דיון אופרטיבי מסוג זה על מועד סיום ההעסקה בתוך כותלי חדר השימוע, מפר את תכליתו של הליך השימוע ומוכיח כי ההחלטה לפטר את העובד גמלה בליבם של מנהלי המעסיקה עוד בטרם הסתיים הליך השימוע.**

נקבע כי התנהלות זו חותרת תחת עקרון היסוד של זכות הטיעון, **והופכת את השימוע כולו למראית עין בלבד אשר תוצאתו נקבעה מראש.** חובת תום הלב המוגברת החלה ביחסי עבודה מחייבת את המעסיק להטות אוזן קשבת בנפש חפצה ובחפץ לב לטענות העובד, דבר שלא נעשה במקרה זה הלכה למעשה.

בנוסף, בית הדין שוכנע כי השימוע לא נועד לאפשר לעובד להתמודד באופן אמתי עם הטעמים לפיטוריו, **שכן הטעמים האמתיים, ככל שהיו קיימים, לא הובאו לידיעתו ואילו הטעם שהוצג בפניו, צמצומים ארגוניים, נטען כיום בידי המעסיקה כטעם חלקי בלבד.** בנסיבות אלה, השימוע שנערך לעובד אינו ממלא את התכלית שלשמה נקבעה חובה זו בדין.

בית הדין קבע כי נפל פגם מהותי בהליך פיטוריו של העובד, וחייב את המעסיקה לשלם לעובד פיצוי בסך של 12,000 ₪ בגין פיטורין שלא כדין.

לרכישת המדריך להליך הפיטורים בארבעה שלבים לחצו כאן



2022 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

המעסיקה עקבה אחר מיקום העובד באמצעות הרכב שסיפקה לו - וחויבה לשלם לו פיצוי בגין פגיעה בפרטיות

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה, בין היתר, תביעת עובד לפיצוי בגין פגיעה בפרטיות (סע"ש 57087-10-24, מיום 9/8/26).

באותו מקרה, **המעסיקה העמידה לרשות העובד רכב שהיה מחובר למערכת איתור של חברת פוינטר. במהלך תקופת עבודתו עשה העובד שימוש מגוון ברכב, כולל לצרכים פרטיים.**

בית הדין היפנה לפסק הדין איסקוב, המנחה בעניין (ע"ע 90/08, מיום 8/2/11), שם התווה בית הדין הארצי לעבודה שורה של מבחנים מצטברים, המכשירים פיקוח וניטור טכנולוגי מצד המעסיק. **בית הדין קבע כי המעסיקה הפרה חובות אלו באופן בוטה ומשמעותי.**

המעסיקה לא גיבשה ולא יידעה את העובד בדבר מדיניות ניטור ברורה ושקופה - המעסיקה לא הציגה כל מדיניות כתובה או קוד התנהגות שהובאו לידיעת העובד לגבי ניטור מיקומו ברכב. גם בהסכם העבודה של העובד אין כל התייחסות למדיניות כלשהי של המעסיקה לגבי שימוש באמצעים טכנולוגיים שהועמדו לרשותו על ידה.

עדות העובד מלמדת על היעדר מודעות למעקב שנערך עליו באמצעות הרכב - נקבע כי לא נסתרה גרסת העובד, כי הוא לא ידע (וממילא גם לא הסכים) למעקב שנערך עליו באמצעות מערכת המעקב, שהיתה מותקנת ברכב שניתן לו על ידי המעסיקה.

נקבע כי המעקב שבוצע על העובד לא היה מידתי, והוא פלש לחייו הפרטיים, בנסיבות שבהן גבולות ההעסקה היו מטושטשים - נקבע כי חומרת הפגיעה בפרטיות העובד, מקבלת משנה תוקף שעה שהמעקב חרג מגבולות צרכי העבודה הנטענים אל תוך חייו הפרטיים.

נקבע כי מעשי המעסיקה במעקב המתמשך אחר מיקום העובד, באמצעות הרכב שסופק לו לצורכי עבודה, עולים כדי פגיעה חמורה ושיטתית מצד המעסיקה, בזכות העובד לפרטיות. המעסיקה פעלה בחוסר מידתיות, חוסר שקיפות וללא הסכמה מדעת, ובכך פגעה בכבודו ובאוטונומיה של העובד.

נקבע כי העובד זכאי לפיצוי בגין פגיעה בפרטיותו בסך של 25,000 ₪.

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

2022 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.

קרן הפנסיה חייבה עמית הסובל מניוון שרירים לממן עבורה רופא שיבדוק את כשירותו לעבודה

אוהד (שם בדוי), גבר בן 57, סובל מאובדן כושר עבודה מוחלט במשך למעלה משנתיים ולא מסוגל להתפרנס למחייתו בעקבות מחלת ניוון שרירים קשה.

בנוסף למחלת ניוון השרירים, סובל אוהד גם מאי ספיקת לב, מחלת ריאות כרונית, סוכרת עם נוירופתיה (פגיעה עצבית), יתר לחץ דם והשמנת יתר. מצבו הרפואי הקשה גורם לו לקשיי נשימה, אי יציבות בהליכה, כאבים עזים, קושי בדיבור ותלות מלאה בזולת על מנת לבצע פעולות יומיומיות בסיסיות.

כתוצאה ממצבו הרפואי של אוהד התדרדר גם מצבו התפקודי באופן משמעותי, והוא אינו מסוגל לעבוד או לתפקד באופן עצמאי.

בעקבות מצבו, הגיש אוהד תביעה לקרן הפנסיה לקבלת קצבת אובדן כושר עבודה (קצבת נכות), אולם לתדהמתו, אישרה קרן הפנסיה את תביעתו בשיעור 50% בלבד, ושילמה לו קצבה חלקית.



בנוסף, הכירה קרן הפנסיה במצבו בשיעור 50% רק ממועד מאוחר, ולא ממועד תחילת התדרדרותו התפקודית.

בעקבות הדחיה החלקית, פנה אוהד למשרדנו, אשר הגיש ערעור על החלטת קרן הפנסיה תוך דרישה לעמוד בפני ועדה רפואית.

בתשובה לערעור, ועל אף שהיו בידי קרן הפנסיה מלוא המסמכים הרפואיים אודות מחלת ניוון השרירים של אוהד, סירבה קרן הפנסיה פעם נוספת להכיר באובדן כושר המלא של אוהד לעבוד, והגדילה לעשות ודרשה תשלום מקומם בסך 550 ₪ כתנאי להעמדתו של אוהד בפני ועדה רפואית מטעמה!

לאור דרישתם המקוממת, הוגש ערעור נוסף ע"י משרדנו, ובו נטען, בין היתר, כי בדחיית תביעתו של אוהד על סמך המסמכים והתניית עמידתו בפני ועדה רפואית בתשלום סכום מופרך בסך 550 ₪ יש משום חסימת דרכו של אוהד להשגת זכויותיו.

ויוזכר, מדובר בנכה עם מחלה קשה אשר אינו עובד זמן רב ואין בידיו את הסכומים הנדרשים. הדרישה מקוממת, חסרת תום לב ומעירמה קשיים על נכה במצבו הקשה ביותר תוך ניסיון להתנער מתשלום כשלא כדין.

רק בעקבות הערעור הכירה קרן הפנסיה באובדן כושרו המלא של אוהד לעבוד ושילמה לו תשלום רטרואקטיבי ממועד תחילת הנכות, ללא שנדרש לעמוד בפני ועדה רפואית.



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

2022 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.

חברת הביטוח טענה כי השליח בן ה-74 נפל בגלל "חוסר יציבות" - אך לאחר שנתבעה נאלצה לפצותו

ג', לקוח משרדנו, יצא לשליחות שגרתית מטעם משרד עורכי הדין שבו עבד כנהג־שליח. הוא נשלח לבית דפוס כדי למסור חומר לצילומים.

בדרכו אל בית הדפוס הוא פסע בשביל גישה שהורכב מלוחות עץ. במהלך ההליכה נתקלה נעלו בלוח מלבני שהתרומם ממקומו. הלוח היה מקובע במסמר בצדו האחד בלבד, בעוד צדו האחר נותר חופשי והתרומם בעת הדריכה עליו.

רגלו של ג' נתקלה בקרש שהתרומם, הוא איבד את שיווי משקלו ונפל ארצה. עובדים מבית הדפוס ניגשו לסייע לו, ובהמשך הגיעה למקום גם עורכת דין מהמשרד שהעסיק אותו, שצילמה את זירת התאונה. ג' פונה באמבולנס לבית החולים איכילוב, שם הוא אובחן כסובל מחבלת ראש ושבר בעצם הזרוע. ידו גובסה והוא שוחרר להמשך טיפול ומעקב.

בעקבות התאונה פנה ג' למשרדנו.

לאחר שהתאונה הוכרה כתאונת עבודה על ידי המוסד לביטוח הלאומי וזכויותיו של ג' מול המוסד לביטוח לאומי הן בענף סיעוד והן בענף נפגעי עבודה מוצו והסתכמו בתגמולים בסך של כ - 140,000 ₪, פנינו לבית הדפוס ולחברת הביטוח שביטחה אותו בביטוח אחריות צד שלישי, בדרישה לפצות את ג' על נזקי הגוף שנגרמו לו בתאונה, מעבר לסכומים שקיבל מהמוסד לביטוח לאומי.

ואולם, חברת הביטוח סירבה להכיר באחריות בית הדפוס לנפילה, ודחתה את גרסתו של ג' באופן מוחלט. על פי גרסת חברת הביטוח, נפילתו של ג' כלל לא נגרמה ממפגע בשביל, אלא מחוסר יציבות שממנו סבל עוד קודם לכן. חברת הביטוח טענה כי לטענת מעסיקו של ג', כבר אירעו בעבר מספר מקרים שבהם נפל ג' בשל חוסר יציבותו. בנוסף הסתמכה חברת הביטוח גם על טופס הפינוי של מד"א, שבו הוגדר האירוע כ"נפילה טכנית".

בנוסף, טענה חברת הביטוח כי עובדי בית הדפוס שנכחו במקום וסייעו לג' לאחר נפילתו, הכחישו מכל וכל את נפילתו של ג' עקב מפגע והכחישו קיומו של המפגע. יצוין כי התמונות שצולמו בזירה מיד לאחר התאונה לא הגיעו בסופו של דבר לידיו של השליח, בשל סכסוך שפרץ בינו לבין מעסיקו.

מאחר ובית הדפוס וחברת הביטוח שביטחה אותו התנערו מאחריותם לפצות את השליח, הגשנו תביעה נגדם.

לאחר הגשת התביעה, הושג בין הצדדים הסכם פשרה לפיו קיבל ג' סכום פיצוי בסך 60 אלף שקלים מעבר לסכומים שקיבל מהביטוח הלאומי; ובסה"כ - 200,000 ₪.

חשוב לדעת - כשנפגע מקבל כספים מביטוח לאומי עקב תאונה, הסכומים האלה נלקחים בחשבון במסגרת תביעת הנזיקין ומופחתים מהפיצוי - גם כדי למנוע כפל פיצוי לנפגע וגם משום שביטוח לאומי עשוי לדרוש מחברת הביטוח להשיב לו את הכספים ששילם.



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

2022 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 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 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!

2022 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.



לרכישת המדריך - לחצו כאן

למידע על המדריך להליך הפיטורים בארבעה שלבים - לחצו כאן

לתוכן העניינים של המדריך - לחצו כאן