



יום הזיכרון תשפ"ה

אנו מרכינים ראשנו ומתייחדים עם זכר
חללי מערכות ישראל ופעולות האיבה.

ליבנו עם המשפחות השכולות.



נקבע כי בנסיבות אלה, יש לראות ברכיב הבונוס ששולם בתקופה האמורה כחלק מהמשכורת הקובעת לחישוב ההפרשות לפנסיה ולפיצויי פיטורים.

רכיב הנסיעות - נקבע כי רכיב הנסיעות ששולם לעובדת הוא רכיב אותנטי, אשר משקף את הוצאות הנסיעה ברכבה הפרטי כפי שסוכם עמה.

נקבע כי אמנם מדובר בתשלום החזר נסיעות גבוה יחסית, הרבה מעל המינימום המתחייב בצו ההרחבה, אך בהתחשב במעבר מקום העבודה, במרחק הגיאוגרפי ובזמן הנסיעה שהתארך, ובדרישת העובדת להחזר נסיעות ברכבה הפרטי, סכום החזר הוצאות הנסיעות שסוכם בין הצדדים סביר ואינו פיקטיבי.

כמו כן, הסכום האמור סוכם בין הצדדים באופן מפורט בהודעה לעובד החתומה על העובדת.

נקבע כי, כעולה מתלושי השכר, החזר ההוצאות שולם בהתאם לימי העבודה בפועל, באופן שמעיד אף הוא על אותנטיות התשלום.

נקבע כי לאור האמור, **רכיב הנסיעות ששולם לעובדת משקף החזר הוצאות נסיעה אותנטי, ולכן אין להכליל רכיב זה במשכורת הקובעת לחישוב ההפרשות הפנסיוניות.**

האם יש להפריש לפנסיה בגין רכיב נסיעות מנופח?

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה טענת עובדת כי היא זכאית להשלמת הפרשות לפנסיה בגין רכיבי שכר פיקטיביים שלא בוצעו בגינם הפרשות לפנסיה ולפיצויים: **רכיב בונוס** ששולם החל מחודש 2/2016 ועד לחודש 8/2016, וכן **רכיב נסיעות מנופח** בסך 3,000 ש"ח ששולם החל מחודש אפריל 2016 (סע"ש 8435-05-21, מיום 11/3/25).

לטענת העובדת, מדובר ברכיבי שכר פיקטיביים שיש להכליל אותם בחישוב המשכורת הקובעת להפרשות לפנסיה ולפיצויים.

רכיב הבונוס - מדובר בבונוס ששולם לעובדת החל מחודש 2/2016 ועד לחודש 8/2016, ולא הופרשו בגינו הפרשות לפנסיה ולפיצויים. **לטענת החברה הבונוס היה זמני ומותנה בשיבוץ לתפקיד באופן זמני.**

בית הדין קבע כי אין מדובר בבונוס אותנטי אשר מותנה בתנאי שאינו קשור לביצוע העבודה הרגילה, אלא בתוספת שכר עבודה עבור מילוי תפקיד באופן זמני, ואין בזמניות התפקיד כדי להפוך את תוספת השכר הנ"ל לתוספת מותנית.



בית הדין היפנה לסעיף 9 לחוק פיצויי פיטורים, הקובע כדלקמן:

9. (א) היה עובד מועסק על פי חוזה לתקופה קצובה והגיעה התקופה לקצה, רואים אותו לענין חוק זה כאילו פוטר, זולת אם הציע לו המעסיק לחדש את החוזה; סירב העובד לחדש את החוזה - רואים אותו, לענין חוק זה, כאילו התפטר.

(ב) הצעת המעסיק לחדש את החוזה כאמור בסעיף קטן (א) צריך שתימסר לעובד לפחות שלושה חדשים לפני תום תקופת החוזה.

בית הדין קבע כי סעיף 9 לחוק פיצויי פיטורים קובע זכאות לפיצוי פיטורים מקום בו המעסיק אינו מציע לעובד לחדש את החוזה בתום התקופה הקצובה, כך שלפי הוראות הסעיף רואים את העובד כאילו פוטר ומכאן צומחת זכאותו של העובד לפיצויי פיטורים.

נקבע כי ניתן לראות בחוזה העסקתו של העובד כחוזה לשלוש תקופות קצובות, כאשר בתום כל תקופה על המעסיקה להודיע לעובד האם הוא ממשיך לתקופה (עונה) הבאה. נוכח האמור, מקום בו המעסיקה בחרה שלא לממש את אופציית ההארכה ולא להמשיך להתקשר עם העובד לעונת המשחקים 2018/19 - מדובר למעשה בהיעדר הצעה מצד המעסיק לחידוש החוזה ויש לראות את העובד כאילו פוטר, בהתאם לסעיף 9 לחוק פיצויי פיטורים או בהתאם לסעיף 1 לחוק פיצויי פיטורים. לפיכך, נקבע כי העובד זכאי לפיצויי פיטורים.

באילו מקרים יהיה עובד זכאי לפיצויי פיטורים בתום תקופת העסקה קצובה?

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה תביעת עובד אשר הועסק לתקופה קצובה, לפיצויי פיטורים (סע"ש 10105-10-20, מיום 10/4/25).

העובד הוא שחקן כדורגל מקצועי אשר שיחק בשורות המעסיקה, מועדון כדורגל, בין השנים 2018-2010. תנאי העסקתו עוגנו בהסכמים לתקופה קצובה שחודשו מדי עונה. בשנת 2017 חתמו הצדדים על הסכם העסקה לשלוש עונות: 2017/18, עונת 2018/19 ועונת 2019/20.

סעיף 2.4 להסכם בין העובד למעסיקה קבע כדלקמן:

"אופציה

לקבוצה הזכות לבטל את ההסכם מכל סיבה שהיא בתום כל עונת משחקים וזאת מבלי לשלם פיצוי כלשהו לשחקן ובכלל זה לא תהיה הקבוצה מחויבת לשלם לשחקן כל תמורה בגין העונה שתחל לאחר הודעת הביטול. ההודעה על ביטול ההסכם תינתן עד לתאריך 1.06 שלאחר תום כל עונה לשחקן או למיצגו".

בתום עונת 2017/18 הודיעה המעסיקה לעובד על מימוש האופציה בדבר סיום ההתקשרות ביניהם.

לקריאת המאמר
המלא
לחצו כאן





שלב שני - מידת הפגיעה - בשלב זה ייבחן מהי מידת הפגיעה בפרטיותו של העובד, כאשר לצורך כך בית הדין יבחן את הצבת המצלמות למול מבחנים של מידתיות ורלוונטיות ביחס לסיבת הצבת המצלמות. בבחינת מידת הפגיעה כאמור יש לקחת בחשבון את נתוניו האישיים של העובד כמו גם את התנהלותו של המעסיק בעת הצבת המצלמות.

שלב שלישי - איזון מול מידת ההסכמה של העובד - בהתאם לתוצאה אליה הגיע בית הדין ביחס למידת הפגיעה בפרטיותו של העובד, עליו לבחון מהי מידת ההסכמה הנדרשת באותו מקרה, כאשר פגיעה משמעותית יותר תביא לדרישה של הסכמה מפורשת יותר.

בית הדין קבע כי הסכמת האדם שפרטיותו נפגעה נעה על אותו מנעד בין הסכמה מפורשת לבין יידוע, כשטיבה של ההסכמה הנדרשת תלויה בנסיבותיו של כל מקרה ומקרה.

החובה ליידע מועמד לעבודה ועובד חדש על קיומן של מצלמות

בית הדין קבע כי דברים אלו נכונים גם עת מדובר על מועמד למקום העבודה ולחובתו של המעסיק להביא לידיעת המועמד את עובדת קיומן של מצלמות במקום העבודה.

גם במקרה של קבלה לעבודה נדרש מהמעסיק ליידע את העובד על קיומן של מצלמות ככל שהפגיעה מצויה ברף הנמוך של הפגיעה בפרטיותו של העובד, כאשר ככל שהפגיעה מצויה ברף הגבוה יותר נדרשת ידיעה ברורה של העובד על קיומן של מצלמות, **בין אם באמצעות נספח לחוזה ההעסקה או בכל אמצעי אחר אשר יראה כי לעובד ברור לאיזו סביבת עבודה הוא נכנס.**

הלכה חדשה:

הצבת מצלמות במקום העבודה

בית הדין הארצי לעבודה קבע בפסק דין חדש באילו מקרים הצבת מצלמות במקום העבודה, מטעמים מוצדקים לכאורה מנקודת מבט המעסיק, יקימו זכאות לפיצויי פיטורים לעובד המתפטר עקב הצבת המצלמות (ע"ע 41179-01-24, מיום 26/3/25).

בית הדין קבע כי יש לאזן בין זכותו של המעסיק לקניינו לבין זכות העובד לפרטיות במקום העבודה. יצירת אפקט מצנן להצבת מצלמות במקום העבודה עשויה לפגוע בחובתו של המעסיק לשמירה על סביבת עבודה ראויה, תקינה ונקייה מאירועים אשר עשויים לפגוע ברווחת העובד.

בעניין איסקוב בית הדין דן באופן בו ניתן להשתמש בחומרים אשר נאספו אגב מעקב אחר העובד, ואילו בפסק דין זה דן בית הדין הארצי בגבולות הפרטיות לעצם הצבת המצלמות כאשר בשלב זה המעסיק לא עשה כל שימוש באותם חומרים.

המבחנים

שלב ראשון - לגיטימיות ותכלית ראויה - בשלב זה ייבחן האם הסיבה להצבת המצלמות היא לגיטימית כשלעצמה, כאשר ככל שהתשובה לכך שלילית הרי שממילא יהיה העובד זכאי להתפטר בדין מפוטר ואף ייתכן שיהיה זכאי לסעדים נוספים.

ככל שהתשובה לכך חיובית, נעבור לשלב השני.

לקריאת המאמר המלא לחצו כאן



הדרך לעשות זאת היא לוודא שבתקופה של שלושה חודשים מלאים ורצופים שקדמו לחודש שבו החל השירות החדש במילואים, המשכורות לא יכללו תגמולי מילואים. לכן גם סעיף 279 מבוטל בתקופת חירום, למעט חריג כמפורט בחוק.

לקריאת מאמרה של רו"ח אורנה צח-גלרט, העוסק בנושא תיקון 253 בחוק הביטוח הלאומי והוראת שעה, בכל הקשור למעסיקים ולהשלכות של התיקון על העובדים שמשרתים במילואים בתקופת מלחמת חרבות ברזל:

לחצו כאן

המאמר כולל את הרקע לתיקון החוק וכן סקירה של התיקון אשר בתוקף מיום 1.5.2025, הסברים ודוגמאות.

מחלת השימוע

כיצד ניתן להתמודד עם התופעה?

ביום 23/4/25 קיימנו וובינר על תופעת "מחלת השימוע" ועל הדרכים העומדות בפני המעסיק להתמודד איתה, בשיתוף עם עו"ד ורו"ח נמרוד רטנר (אסטרטג שכר).

בוובינר התייחסנו לסוגיות:

האם ובאילו נסיבות המעסיק רשאי להעמיד את העובד לבדיקה רפואית מטעמו?

מה ניתן לעשות אם העובד נצפה נופש בזמן המחלה?

אילו מגבלות קיימות על מתן אישורי מחלה ע"י רופאים?

התייחסנו לפסיקה החדשה בה בית הדין האזורי לעבודה התערב בתופעת מחלת השימוע (ואשר אליה התייחסנו בגיליון הקודם, לחודש 4/25).

לצפייה בוובינר המוקלט

תגמולי מילואים למעסיקים ולעובדים תיקון חקיקה בתוקף מיום 1/5/2025

מדור דיני עבודה מארח את
רו"ח אורנה צח-גלרט
www.ornazach.co.il
ornazachcpa@gmail.com

בחוק הביטוח הלאומי המקורי, טרם תיקון 253 בחוק והוראת השעה, משרת במילואים שגם עובד בו זמנית בתקופת השירות במילואים, מקבל גם משכורת בעד העבודה באותו החודש וגם תגמול מילואים, והתגמול נחשב כבסיס לחישוב המשכורת לצורך התגמול הבא.

הבסיס לתגמול בשירות הבא גבוה יותר בשל המשכורת הכוללת הגבוהה יותר, וכך התגמול גבוה יותר בכל פעם, עד לתגמול המרבי, כל עוד אין הפסקה של שלושה חודשים מלאים ורצופים בין שירות אחד לשירות שבא אחריו, כאשר אין תגמול מילואים בחישוב הבסיס לתגמול הבא.

נוסף על החישוב לעיל, סעיף 279 בחוק הביטוח הלאומי, מאפשר למשרת במילואים כאשר אין פער של 60 ימים בין השירות החדש לשירות הקודם, לבחור את הבסיס המיטיב שבין השירות החדש לשירות הקודם.

בתקופת שירות עוקבת, כל עוד אין הפסקה בשירות המילואים אפילו של יום אחד בתוך תקופת השירות, הבסיס לכל התקופה הוא הרבעון שקדם לחודש התחלת השירות הרצוף. אולם, ככל שיש הפסקה, אפילו של יום אחד, הביטוח הלאומי מחשב בסיס חדש לתגמול המילואים בשירות החדש.

תיקון מספר 253 בחוק הביטוח הלאומי נועד, בין היתר, למנוע את ההגדלה הטכנית של הבסיס לתגמול מילואים שכולל תגמולי מילואים וגם עבודה בתקופת חירום.



מדור דיני עבודה מארח את נמרוד רטנר אסטרטג שכר

ניתן לחסוך בעלויות הפרשה לפנסיה בעקבות פסק דין קסטרו

דוגמה:

לצורך הדוגמה, אלה הנתונים של העובד לחודש
עבודה מסוים:

ערך שעת עבודה: 35 ₪; עמלות: 2,000 ₪; כלל שעות
העבודה: 200 שעות; מספר השעות הרגילות באותו
חודש: 180; מספר השעות הנוספות באותו חודש: 20.

חישוב המשכורת המבוטחת בפנסיה:

חישוב שכר היסוד: $6,370 \text{ ₪} = 35 \times 182 \text{ שעות רגילות}$
חישוב העמלות בשעות הרגילות: $1,800 \text{ ₪} = 180 / 200$
 $\times 2,000 \text{ ₪}$; חישוב העמלות הנוספות: $200 \text{ ₪} =$
 $20 / 200 \times 2,000 \text{ ₪}$.

סה"כ המשכורת המבוטחת, בהפרדה בין עמלות
בשעות רגילות לבין עמלות בשעות נוספות: $6,370 \text{ ₪} +$
 $1,800 \text{ ₪} = 8,170 \text{ ₪}$.

סה"כ המשכורת המבוטחת לפני פסק הדין בעניין
קסטרו: $8,370 \text{ ₪} = 2,000 + 6,370$.

האמור לעיל אינו מהווה יעוץ משפטי. יש לבדוק בכל
מקרה את ההסכמים החלים במקום העבודה (הסכם
קיבוצי/צו הרחבה/הסכם אישי/נוהג וכיוצ"ב).
המילה האחרונה בעניין זה תהא של בית הדין
לעבודה. מומלץ להתייעץ עם עו"ד בדיני עבודה לגבי
סוגייה זו ולגבי הסדרתה בהסכם בכתב עם העובד.

נמרוד רטנר, עו"ד, רו"ח ובודק שכר
מוסמך - אסטרטג שכר

בהתאם לע"ע (ארצי) 438/07 תבל אבטחה בע"מ
נ' אולג טיכנוב (09.06.2009), שעות נוספות לא
תהיינה חלק מהשכר לצורך חישוב פיצויי
פיטורים, שכן מדובר בתוספת שהיא מותנית
בעבודה בשעות נוספות.

בהתאם לפסק הדין של בית הדין הארצי בעניין
קסטרו, העמלות הן חלק אינטגרלי משכר היסוד
ונדרש להוסיפן לערך שעת העבודה של העובד
לצורך חישוב שעות עבודה נוספות.

בשל כך ניתן לנסות לטעון כי חלק מהעמלות
שולמו בגין עבודה בשעות נוספות ובשל כך נדרש
להפריד את רכיב השכר של העמלות לשני
רכיבים: עמלות בשעות רגילות ועמלות בשעות
נוספות.

ההפרדה תיעשה על ידי חלוקה יחסית של
העמלות ביחס התואם לשעות העבודה שנעשו
בכל חודש (שעות רגילות ושעות נוספות).

הפרדה של רכיב העמלות מומלצת כיוון שהיא
מאפשרת למעסיק לחשב את ההפרשות
הפנסיוניות רק על רכיב העמלות ששולמו בשעות
הרגילות (כמובן, בכפוף להוראות החלות במקום
העבודה מכוח הסכם קיבוצי/צו הרחבה/הסכם
אישי/נוהג וכיוצ"ב; וכן בכפוף לקבלת פרשנות זו
ע"י בית הדין לעבודה, אם הסוגייה תובא
לפתחו).

לקריאת המאמר בנוגע לפסק דין קסטרו, אשר פרסמנו בגיליון לחודש 4/25, לחצו כאן



בית הדין לקח בחשבון את מספר העובדים המצומצם ואת העובדה לפיה אין טענה כי זכויות העובדים נפגעו ולא נטען כי לא הומצא להם הסכם העסקה בשפה העברית או תלושי שכר מפורטים.

על יסוד האמור, נקבע כי מתחם העונש ההולם במקרה זה בגין עבירה של אי מתן הסכם העסקה בשפתו של העובד הוא בין 20%-50 מהקנס המקסימלי.

בשלב גזירת העונש הראוי לקח בית הדין בחשבון את הודאת המעסיקה בעבירות שיוחסו לה והיותה נעדרת עבר פלילי.

נקבע כי שקלול מגוון השיקולים הרלוונטיים במקרה זה מצדיק לגזור את דינה של הנאשמת על הרף הנמוך של מתחמי הענישה ונקבע כי בגין העסקת עובד זר ללא הסכם בשפתו, ושלט המעסיקה קנס בסך 23,360 ₪. בנוסף, נקבע כי המעסיקה תחתום על התחייבות להימנע מביצוע העבירות בהן הורשעה בתיק זה למשך 3 שנים, שאם לא כן, תחויב בסך של 116,800 ₪.

לקריאת המאמר המלא לחצו כאן

קנס בסך 23,360 ₪ למעסיקה אשר מסרה לעובדים הזרים חוזה עבודה בעברית בלבד

לאחרונה ניתן ע"י בית הדין האזורי לעבודה, גזר דין בעניינה של מעסיקה אשר הורשעה, בין היתר, בעבירה של אי מתן הסכם עבודה בשפתו של העובד הזר לפי חוק עובדים זרים (הע"ז 18711-01-22, מיום 7/4/25).

הנאשמת העסיקה ארבעה עובדים זרים מבלי שהתקשרה עימם בחוזה עבודה בכתב בשפה שהעובדים הזרים מבינים.

לגבי הערך החברתי שנפגע מביצוע העבירה: בית הדין קבע כי קיומו של הסכם העסקה בשפתו של העובד הזר מאפשר שקיפות ומודעות העובדים הזרים לזכויותיהם.

לגבי מדיניות הענישה הנהוגה: הקנס הקבוע בדין לעבירה של העסקת עובד זר ללא הסכם בשפתו הוא 116,800 ₪. בית הדין קבע כי ניתן להקיש ממדיניות הענישה הנוהגת מעבירות של אי מתן תלושי שכר וניתן גם להקיש מהפסיקה לעניין אי עריכת הסכם בכתב לפי חוק העסקת עובדים זרים.

לגבי נסיבות שקשורות בביצוע העבירה: בית הדין לקח בחשבון את העובדה כי לטענת המעסיקה ניתנו לעובדים הסכמים בשפה העברית.

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





בעקבות טיפולנו בתיק, שילמה חברת הביטוח לשרה תגמולי ביטוח מצטברים בסך 260,000 ש"ח.

260,000 ש"ח מהביטוח הסיעודי
לאישה בת 72

כדאי לזכור כי במקרה בו נתקלים בקשיים בהגשת תביעה לחברת ביטוח או בהתנהלות מול חברת הביטוח, מומלץ לפנות לעו"ד המתמחה בתחום הביטוח על מנת לשקול הצורך והכדאיות בהגשת תביעה לבית המשפט ולהיות מיוצגים בהליך מול חברת הביטוח - הן בבית המשפט והן מחוצה לו, תוך מקסום סיכויי ההצלחה.

שרה (שם בדוי), אישה בת 72, אובחנה לפני כעשור כחולה בסרטן המעי הגס. שרה נותחה וטופלה בהקרנות ועד היום סובלת מתופעות הלוואי והתוצאות של הניתוח וההקרנות. בנוסף, סובלת שרה ממכלול בעיות בריאותיות, ביניהן פגיעה בתפקודי ריאות וכאבי פרקים.

בשל מצבה סובלת שרה מזה מספר שנים, בין היתר, מחולשה רבה, מנפיחות ברגליים, מכאבי גב עם הקרנה לרגליים, מנפילות חוזרות ומבריחת שתן. על כן, זקוקה שרה לעזרה בהלבשה, עזרה ברחצה, עזרה בניידות, ומשתמשת בחיתולים בשל בריחת השתן ממנה סובלת.

שרה, אשר רכשה ביטוח סיעודי דרך קופת החולים, פנתה לקופת החולים על מנת לבדוק לגבי זכאותה לקבלת תגמולים מהביטוח הסיעודי, אולם לא הצליחה לקבל את המידע הנדרש לצורך הגשת תביעה לחברת הביטוח.

לאחר תקופה, פנתה שרה למשרדנו וביקשה לבדוק האם היא זכאית לקבלת תגמולים מהביטוח הסיעודי.

משיחה עם שרה ומעיון בחומר הרפואי שלה, עלה כי שרה זכאית לקצבת סיעוד על פי הפוליסה במשך תקופה של כ-3 שנים רטרואקטיבית. על מנת לא לאבד זכויות בגין תקופת העבר, פנה משרדנו באופן מידי לחברת הביטוח אשר ביטחה את שרה בביטוח הסיעודי בדרישה לשלם לשרה קצבת סיעוד חודשית הן בגין תקופה של 3 שנים רטרואקטיבית והן לעתיד.

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





מיד לאחר מכן פנתה האישה למשרדנו ואנו הגשנו תביעה נגד חברת הביטוח איי.די.איי (ביטוח ישיר), אשר ביטחה את הרכב בו נסעה בביטוח חובה. על פי חוק הפיצויים לנפגעי תאונות דרכים (הפלת"ד), ביטוח החובה אמור לכסות את נזקיהם הגופניים של כל נוסעי הרכב המעורב בתאונה.

כבוד השופט ניר גנצ'רסקי מבית משפט השלום בראשון לציון החליט למנות מומחה מוסכם על הצדדים, אשר יבדוק את מצבה האורתופדי של התובעת. המומחה בדק אותה וקבע כי היא סובלת מנכות אורתופדית בשיעור של 5% בלבד.

לאור חוות דעת המומחה, ולאחר משא ומתן אינטנסיבי, הושג הסכם פשרה, ובמסגרתו הסכימה חברת הביטוח לפצות את המורה בסך של 93 אלף שקלים, מבלי לקזז סכום זה מהפיצויים אותם תקבל בעתיד מענף נפגעי עבודה במוסד לביטוח לאומי.

כיום המורה אינה סובלת ממגבלה תפקודית כלשהי, ואף שכרה עלה מאז התאונה. בשל כך, ובשל שיעור הנכות הנמוך שקבע המומחה, החליטה התובעת שלא להגיש לעת עתה תביעה לפיצויים מהביטוח הלאומי בגין תאונת העבודה.

עם זאת, אם יחמיר מצבה של המורה בעתיד, היא תוכל לפנות למל"ל בבקשה להכיר בהחמרת מצב, ואם יוכח שההחמרה נובעת מהתאונה, עשויה להיפסק לה גמלה נוספת.

הסכם הפשרה הוגש לבית המשפט בראשון לציון, והשופט גנצ'רסקי נתן לו תוקף של פסק דין, ללא צו להוצאות.

מורה תושבת השרון נפגעה בתאונת דרכים קלה ותפוצה בלמעלה מ-90 אלף שקלים

זה קרה בוקר אחד בתחילת ספטמבר 2022, כאשר מורה, תושבת אחד הישובים בסמוך לנתניה - עשתה את דרכה לעבודתה כמחנכת בבית ספר יסודי. ברכב שבו נסעה נהגה חברתה טובה, ושהו בו יחד עימה שתי נוסעות נוספות.

במהלך הנסיעה בכביש מספר 5, התקרבה אליהן מאחור מכונית שנהגה היה עסוק בטלפון הנייד. בעוד רכב המורה האט לקראת פסק תנועה מתקרב, הרכב שמאחור איחר בבלימה והתנגש ברכבן בעוצמה רבה.

בתחילה לא חשה המורה בכאבים כלשהם והחליטה להמשיך בעמל יומה, אולם כעבור מספר שעות הופיעו כאבים עזים בצוואר, עם הקרנות לגב ולידיים. למחרת הגיעה המורה לרופא המשפחה והתלוננה בפניו על כאבי ראש ומגבלה בטווח התנועה בצוואר, בכתף ימין ובגב.

בבדיקות רפואיות אותן עברה אובחנה האישה כסובלת מבלטי דיסק עם לחץ על עמוד השדרה, הגורמים להקרנות כאב ולהגבלה בתפקוד. היא צוידה במשככי כאבים והופנתה לטיפול פיזיותרפיה.

תחילה פנתה המורה באופן עצמאי למוסד לביטוח לאומי, בבקשה להכיר בתאונה כתאונת עבודה, ובקשתה התקבלה.



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 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 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 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 מבטחים בתביעות ביטוח, לרבות: תביעות ביטוח סיעודי; תביעות אובדן כושר עבודה; תביעות מכוח פוליסות בריאות; תביעות ביטוחיים; תביעות ביטוח מחלות קשות וכיוצ"ב.



liron@biber-law.co.il

נשמח לעמוד לרשותכם!