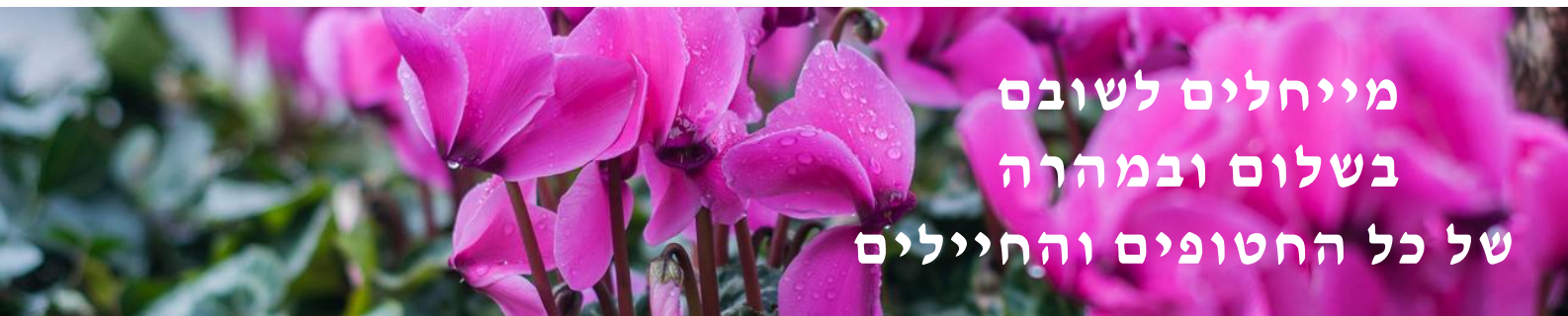




מייחלים לשובם בשלום ובמהרה של כל החטופים והחיילים

חובת המעסיק לנהל רישום של מועדי החופשה שנוצלו ע"י העובד

בהתאם לסעיף 26 לחוק חופשה שנתית, על המעסיק לנהל פנקס חופשה. עפ"י תקנות חופשה שנתית (פנקס חופשה) ירשמו בפנקס, בין היתר, גם מועדי החופשה שנטל העובד; דמי החופשה ששולמו; ותאריך תשלומם.

נטל ההוכחה בדבר ימי החופשה שנטל העובד מוטל על המעסיק. מחובתו של המעסיק לדעת כמה ימי חופשה הוא חייב לעובדו, וכמה נתן למעשה, ולנהל פנקס חופשה ולרשום בו את הפרטים הדרושים.

מעסיק אשר לא מנהל פנקס חופשה מסתכן בכך שלא יצליח לסתור תביעתו של עובד לקבלת ימי חופשה.

בהתאם לפסיקה, אי קיומו של פנקס חופשה מקים לעובד זכות לקבלת פדיון חופשה בגין ימי חופשה לא מנוצלים בהיקף שנטען על ידו, ככל שאין למעסיק ראיות אחרות לסתור טענתו זו. בהתאם לפסיקת בית הדין הארצי לעבודה, תלושי השכר אמנם אינם תחליף לפנקס החופשה, אך הצגת תלושי השכר מהווה ראשית ראיה בכתב למאזן ימי חופשה המגיע לעובד, בהיעדר ראיה לסתור זאת.

שימו לב כי אי ניהול פנקס חופשה מהווה גם הפרה של החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה.

לקראת החופש הגדול: האישורים הנדרשים בהעסקת בני נוער

לקראת החופש הגדול, אשר יחל לגבי תלמידי בתי הספר העל-יסודיים בתאריך 21/6/25, נזכיר כי האישורים הנדרשים בהעסקת בני נוער הם:

1. תעודת זהות של הנער או תעודת זהות של הוריו שבה מופיעים פרטיו.

2. אישור רפואי להעסקת הנער שנתן רופא המשפחה שבדק אותו, ואם העבודה מחייבת בדיקות התאמה, גם אישור רפואי שניתן בידי רופא מורשה.

מעסיק מחויב לשמור במקום שבו מתנהל עסקו העתק של תעודת הזהות ושל האישור הרפואי, בתקופה שבה הנער מועסק אצלו ועד שנה לאחר סיום העסקתו. **בתום התקופה האמורה יבער המעסיק מסמכים אלה.**

עוד נזכיר, כי בהתאם לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה, **מעסיק ימסור לעובד שהוא נער, הודעה בכתב בדבר תנאי העסקתו, לא יאוחר משבעה ימים מהיום שהעובד התחיל לעבוד אצלו.**





בסעיף 2.2 להסכם בין הצדדים נקבע כי המעסיקה "רשאית לשנות את תוכנית התגמול מעת לעת על פי שיקול דעתה הבלעדי". בית הדין קבע כי **מהתנהגות המעסיקה משך מספר שנים עולה כי בפועל המעסיקה שינתה את תוכנית התגמול והסירה את מגבלת הסכום החודשי והשנתי.**

נקבע כי על פי ההסכם, כל שינוי היה אמור להיעשות בכתב, אך הלכה למעשה המעסיקה שינתה בהתנהגותה את ההסכם בין הצדדים והסירה את מגבלת התקרה. נקבע כי עולה מהאמור כי **חרף הקבוע בהסכם באשר לתקרת הגבלת העמלות, הרי משהצדדים לא פעלו על פיו, השתנו תנאי ההסכם. משכך, נקבע כי העובד זכאי לעמלה אף מעבר לתקרה.**

האם העובד זכאי לעסקאות שהתקבלו תשלומים בגיןן לאחר שסיים את עבודתו?

נקבע כי לפי ההסכם אין הגבלה לפיה תישלל הזכאות לעמלה בסיום עבודת העובד, ולכן, אם ההזמנה נעשתה בתקופת עבודתו של העובד והתשלום שולם לאחר סיום העבודה, העובד יהיה זכאי לעמלה בגינה.

בית הדין קבע כי למרות שלא הייתה הסכמה כי העובד יהיה זכאי לעמלות בגין התשלומים שהתקבלו לאחר סיום יחסי העבודה, או לחלופין לא נקבע כי העובד יהיה זכאי לעמלות כל עוד מתקיימים יחסי עבודה בין הצדדים - חל הכלל של הפרשנות נגד המנסח, לטובת העובד. **נקבע כי העובד זכאי לעמלות גם בגין עסקאות שנעשו בעת עבודתו גם אם תמורתן שולמה לאחר סיום עבודתו.**



המעסיקה שינתה את ההסכם לטובת העובד - בהתנהגות

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונו השאלות האם העובד זכאי לעמלות מעבר לתקרה שסוכמה עמו בהסכם העבודה; והאם העובד זכאי לעמלות בגין תשלומים שהתקבלו רק לאחר סיום העסקתו (ד"מ 11-22-16117, מיום 20/4/25).

האם העובד זכאי לעמלות מעבר לתקרה שנקבעה בהסכם העבודה?

העובד הועסק אצל המעסיקה כמנהל ארצי של המחלקה הטכנית מחודש 6/96 ועד לחודש 11/21. בחודש 6/15 חתמו הצדדים על הסכם עבודה.

על פי הסכם העבודה העובד היה זכאי לעמלת תמריץ ניהול בגובה 1%. בהסכם נקבע יעד של תקרה לגובה עמלת תמריץ ניהול, בסך של 6,000 ₪ בחודש או 72,000 ש"ח לשנה כפי שאושר על ידי המעסיקה.

נקבע כי העובד היה מודע לתקרה זו.

נקבע כי בפועל, כעולה מהתשלומים ששילמה המעסיקה לעובד, העובד קיבל מעבר ל-6,000 ₪ לחודש. מפירוט העמלות ששולמו לעובד עולה כי בשנת 2019 שולם לעובד עמלות תמריץ שנתית בסך 73,441 ₪, בשנת 2020 שולם לעובד תמריץ בסך 80,000 ₪ ובשנה האחרונה לעבודתו שולם לו תמריץ בסך 105,710 ₪.

נקבע כי, הלכה למעשה, ב-3 השנים האחרונות לעבודתו שילמה המעסיקה לעובד בכ-40% מכלל החודשים מעל 6,000 ₪ לחודש.



מיהו המעסיק של סמנכ"ל כספים המבצע מטלות עבור מספר חברות?

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה תביעתו של עובד, אשר הועסק כסמנכ"ל הכספים של רשת חנויות (סע"ש 23-09-21052, מיום 22/4/25). העובד הגיש את התביעה נגד 6 חברות העוסקות בתפעול של הרשת וטען שזאת משום שביצע הנהלת חשבונות וניהול כספים לכולן.

בית הדין קבע כי אין איסור שבדין על מעסיק לכלול בהגדרת תפקידו של עובד, ובכלל זה לבוא לכדי הסכמה עם עובד, כי במסגרת תפקידו יבצע מטלות ממטלות שונות וגם עבור 'צדדי ג', ובלבד שאכן מדובר בחלק מחוזה העבודה, ושהחוזה אינו כולל תניות פסולות או כאלה הנוגדות את תקנת הציבור.

נקבע כי הדברים נכונים במיוחד מקום בו מדובר במבנה תאגידי דוגמת זה שנדון בפסק הדין, ובתפקיד 'רוחבי' כמו זה שמילא העובד, אשר שימש בתפקיד מטה בכיר.

נקבע כי שאלת 'רוחב' התפקיד של העובד היא נפרדת מהשאלה מי מבין החברות שמפעילות את הרשת גם קשרה עמו יחסי עבודה. בית הדין קבע כי לא עלה בידי העובד להוכיח שהוא הועסק על ידי הנתבעות 2-6, להבדיל מהאפשרות שתפקידו כלל טיפול פיננסי במי מבניהן או בכולן. נקבע כי כל המטלות שהעובד ביצע היו חלק מתפקידו כסמנכ"ל כספים של 'הרשת'.



"צדק תחבורתי" - חשיפה בתשלום החזר הוצאות נסיעה לעובד מגיל 67

במסגרת רפורמת "צדק תחבורתי", החל מתאריך 25.4.25 בני 67 ומעלה זכאים לנסוע חינם ללא הגבלה לכל מקום בארץ ובכל אמצעי התחבורה הציבורית: אוטובוסים, רכבת ישראל, רכבות קלות, מטרונית, מוניות שירות, רכבלית וכרמלית.

אם מעסיק משלם לעובד בגיל 67 ומעלה, אשר נהנה מנסיעות חינם בתחבורה הציבורית, החזר הוצאות נסיעה - תשלום זה עלול להיחשב כרכיב פיקטיבי, שאינו משקף החזר הוצאה אמיתית.

בנסיבות כאלה, העובד עלול לטעון כי מדובר ברכיב שכר לכל דבר ועניין, על כל ההשלכות הנובעות מכך (לרבות לעניין חישוב זכויות סוציאליות, הפרשות פנסיוניות, פיצויי פיטורים וכיוצ"ב).

נציין כי במקרה בו קיים בין עובד כאמור לבין המעסיק סיכום על תשלום החזר הוצאות נסיעה בסכום מסויים, בשל הגעת העובד לעבודה וממנה באמצעות רכבו (כך שנגרמות לעובד הוצאות נסיעה אמיתיות), חשוב לציין זאת בהסכם העבודה.

יצוין כי במקרה שהסוגייה האם רכיב נסיעות הוא פיקטיבי תובא לפתחו של בית הדין לעבודה, המילה האחרונה תהיה של בית הדין לעבודה, בהתאם לנסיבות הספציפיות של כל מקרה.





לעניין פרוטוקול השימוע:

לטענת העובד פרוטוקול השימוע אינו משקף את הדברים שהוחלפו במהלכו. בית הדין קבע כי פרוטוקול השימוע נועד לשקף את עיקרי הדברים שנאמרו בו, ואין הוא צריך להיות תמלול של הישיבה.



זימון לשימוע באמצעות יישומון WhatsApp

בפסק דין המוזכר מעלה, התייחס בית הדין האזורי לעבודה גם לטענות העובד לעניין פגמים לכאורה בהליך השימוע (סע"ש 23-09-21052, מיום 22/4/25).

לעניין זימון לשימוע באמצעות WhatsApp:

בית הדין קבע כי התכתובות של העובד ושל מנהל החברה ביישומון WhatsApp מעידות על כך שהתנהלות היומיומית ביניהם הייתה באמצעותו, ולפיכך נקבע שלא נפל פגם בכך שההזמנה לשימוע נשלחה אל העובד באמצעות היישומון.

לעניין הטעמים לשימוע:

נדחתה טענת העובד כי מכתב הזימון לשימוע לא מפרט את סיבות ההזמנה לשימוע. נקבע כי עיון במכתב הזימון לשימוע מעלה שפורטו בו שתי עילות לשקילת הפסקת העסקתו בנתבעת: האחת "אי שביעות רצון מאופן התנהלות מקצועית", והשנייה "היעדרויות מרובות ואי הגעה מסודרת אל מקום העבודה".

בית הדין קבע כי אין הכרח שמכתב הזימון לשימוע ייתמך בדוגמאות או באותות ובמופתים, אלא עליו לפרט את סיבת ההזמנה לשימוע על מנת שהעובד יוכל להיערך לשימוע וכזה הוא מכתב הזימון לשימוע במקרה זה.

בית הדין ציין שאילו סבר העובד שהעילות אינן מפורטות או חלילה שקריות, הייתה לו אפשרות לטעון זאת קודם לשימוע או במהלכו, ואף לבקש פירוט רחב יותר, אך העובד הודיע למעסיקה שהוא מוותר על עריכת השימוע וכי ניתן כבר לקבל את ההחלטה על הפסקת עבודתו ואף הודה כי לא ביקש כל פירוט.



שלישית, נקבע כי המעסיקה אמנם טענה בכתב ההגנה כי העובד יצא לחופשות ואפילו ארוכות באירועים משפחתיים שונים, ושיצא לחופשת רמדאן ארוכה במאי 2019, אך עלה בידה להוכיח אך ורק שהעובד יצא לחופשה אחת בתשלום של שבוע ימים, לרגל נישואי בנו. **מעבר לחופשה זו, המעסיקה לא טענה בצורה מפורטת, מכומתת ומתוארכת לחופשות נוספות שניתנו לעובד. על כן, אין מקום להפחית ימים נוספים מפדיון החופשה לו זכאי העובד.**

אשר לתחשיב פדיון החופשה, נקבע כי בהתאם לסעיף 31 לחוק חופשה שנתית, ומשהגיש העובד את תביעתו ביום 6.10.22, **זכאי הוא לדמי חופשה עבור שלוש שנים והשנה השוטפת שקדמו למועד סיום העסקתו (30.1.20).** קרי עבור השנים 2017-2019 ועבור חלק עבודתו בשנת 2020.

נקבע כי העובד זכאי ל-23 ימי חופשה בשנה בהתאם לצו ההרחבה בענף הבניה, **כך שהוא זכאי ל-23 (ימי חופשה) 3 X שנים = 69 ימים (עבור השנים 2017-2019) + 2 ימי חופשה (עבור חודש ינואר 2020; בקירוב) = 71 ימי חופשה**, פחות 7 ימי החופשה שקיבל לרגל חתונת בנו = 64 ימי חופשה. נקבע כי העובד זכאי לפדיון חופשה בסך 25,088 ₪ 64 (ימי חופשה) X 392 (שכרו היומי).

אין לקזז סכומים ששולמו לעובד כפדיון חופשה מסך החופשה לה זכאי העובד

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה, בין היתר, תביעת עובד לפדיון חופשה (סע"ש 7431-10-22, מיום 27/3/25).

העובד טען כי מעולם לא יצא לחופשה ומעולם לא ניצל ימי חופשה. המעסיקה טענה כי "העובד שכח כי יצא לחופשות ואפילו ארוכות באירועים משפחתיים שונים ובשנת 2019 במהלך חודש מאי היה בחופשה ארוכה לרגל חג הרמדאן".

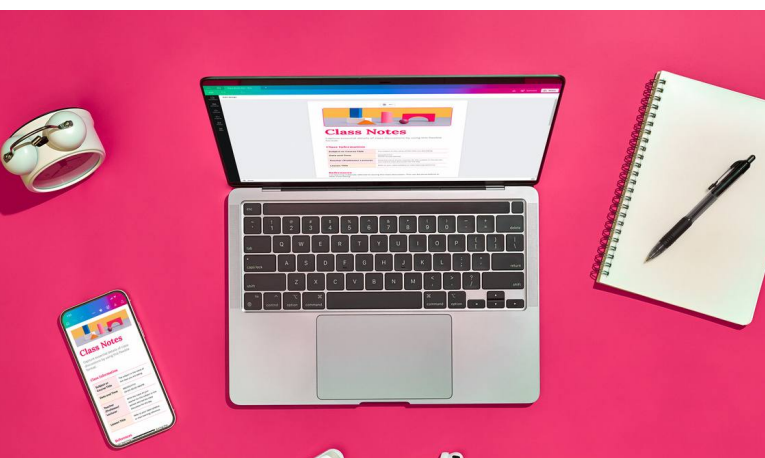
עוד טענה המעסיקה כי העובד קיבל פדיון ימי חופשה.

ראשית, קבע בית הדין כי עפ"י ההלכה הפסוקה, **אין לשלם לעובד סכום עבוד פדיון ימי חופשה, כתחליף לחופשה בפועל לה הוא זכאי מכוח חוק חופשה שנתית.**

לפיכך, על אף שבתלושי השכר הפנימיים נרשם כי העובד קיבל סכום חודשי עבור חופשה, הרי שאין בכך כדי להוות עמידה בחובות המעסיקה בהקשר זה, **ואין מקום לקזז את הסכומים מסך החופשה לה זכאי העובד.**

שנית, נקבע כי המעסיקה לא הציגה פנקס חופשה, ואף לא טענה כי ניהלה פנקס שכזה.

בית הדין הבהיר כי אף אם נכונה טענתה כי העובד הועסק במשרת אמון, וכי כמנהל עבודה נדרש היה לערוך את רישום החופשות של כלל העובדים, הרי שאין בכך כדי לפטור את המעסיקה מעריכת פנקס חופשה לעובד עצמו, ומשלא הוצג פנקס שכזה, עליה הנטל להוכיח כי העובד אכן יצא לחופשה.





בית הדין דחה את טענת הנאשמים כי אין לתת להם כל קנס, המבוססת על טענתם שהסיבות שהביאו אותם לבצע את העבירה היו הפסקת השתתפות המדינה בתקצוב פעילות העמותה, על רקע העלאת טענה לאי עמידת התקצוב בהוראות חוק יסודות התקציב, והעדפת פגיעה בהפרשות לקופות גמל של עובדים על פני צמצום עלויות העסקה באמצעות פיטורי עובדים.

בית הדין היפנה לענין זה לפסק הדין שניתן ע"י בית הדין הארצי לעבודה בע"פ 34269-09-23, מיום 3.4.2024 (להלן: "עניין ג'י אנד ב'י"), אשר קבע כי היקלעות מעסיק לקשיים כלכליים אינה מקימה הגנה מפני אחריות פלילית לפי סעיף 225ב(ג) לחוק הגנת השכר.

לדעת בית הדין, הוא הדין באשר לאפשרות שקשיים כלכליים יישקלו לקולא בקביעת מתחם העונש ההולם בגדר "הסיבות שהביאו את הנאשם לבצע את העבירה" לפי סעיף 40ט(א)(א) לחוק העונשין, כאשר מדובר בעבירה של אי העברת ניכויים לתעודתם.

בעבירה של אי העברת ניכויים משכר העובד מצבו הכלכלי של המעסיק לא יקל בעונשו

לאחרונה נתן בית הדין האזורי לעבודה גזר דין נגד עמותה, הנאשמת 1, אשר הואשמה בכתב האישום בביצוע 96 עבירות על חוק הגנת השכר, בכך שבחודשים 1/2019 עד 12/2019, ניהלה עסקיה בחינוך ובסיוע לעולים ובהפעלת מוסדות חינוך, והעסיקה במסגרתם, במועדים האמורים, שלושה עשר עובדים, וניכתה משכרם סכומי כסף שנועדו לקופות פנסיה וקרנות השתלמות, אך לא העבירה את הכספים ליעדם בתוך 30 ימים מיום שבו רואים את השכר, שממנו נוכו הכספים, כמולך; ונגד הנאשם 2, אשר שימש במועדים הרלוונטיים כמנהל פעיל ומנהל רשום של העמותה, והואשם בביצוע 96 עבירות של הפרת חובת פיקוח של נושא משרה בתאגיד, בגין העבירות שביצעה העמותה (ת"פ 44928-02-22, מיום 20/4/25).

הנאשמים הודו בעובדות כתב האישום והורשעו על פי הודאתם בעבירות שיוחסו להם בכתב האישום.



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





מאות אלפי שקלים וקצבה חודשית לעובד שנפגע בתאונת דרכים במהלך עבודתו

ירון (שם בדוי), גבר בן 54, נפגע בתאונת דרכים במהלך עבודתו, כאשר בעת שהתהלך בחניה לכיוון רכבו, רכב שנסע במהירות בחנייה, פגע בו בעוצמה. כתוצאה מהפגיעה נהדף ירון למרחק של כמטר וחצי ונפגע ברגלו הימנית.

ממקום התאונה פונה ירון למיון בית החולים תל השומר, שם אובחן כי הוא סובל משבר דחיסה מרוסק בברך ימין.

כתוצאה מהתאונה ותוצאותיה ממשיך ירון לסבול מהגבלת תנועה בברך הן ביישור והן בכיפוף, מתקשה בעמידה, בהליכה ובמאמצים, מתקשה בעליה וירידה במדרגות, לעיתים סובל מכאבים בלילה המעירים אותו משינה.

ירון נבדק ע"י רופא תעסוקתי בקופת החולים אשר קבע כי בהתחשב במצב בריאותו, ירון אינו כשיר לעבודתו, שהיא עבודה פיזית קשה, ועל כן פוטר ירון מעבודתו.

בעקבות פיטוריו, לאחר עשרות שנים של עבודה באותו המקום, החל ירון לסבול מקושי נפשי ניכר ואובחן כסובל מהפרעת הסתגלות עם תסמינים דכאוניים וחרדתיים.

מאחר והתאונה הינה תאונת דרכים במהלך העבודה, הרי שקיימת זכאות לתגמולים גם מהמוסד לביטוח לאומי בגין פגיעה בעבודה, וגם מביטוח החובה של הרכב הפוגע. בנוסף, מאחר וירון לא היה מסוגל לעבוד כתוצאה מהתאונה, קמה זכאות גם לפנסיה נכות מקרן הפנסיה בה בוטח.

לאור מצבו של ירון בעקבות התאונה, והצפי לנכויות גבוהות, החל משרדנו בהליך מול המוסד לביטוח לאומי לקביעת נכויותיו של ירון וקבלת קצבאות.

משרדנו ייצג את ירון מול המוסד לביטוח לאומי במשך כ- 3 שנים, בועדות רפואיות ובוועדות ערר רבות, לרבות תביעה וערר להחמרת מצב, עד שהושגה התוצאה אליה שאפנו - **48% נכות צמיתה כתוצאה מהתאונה** (נכות אורתופדית ופסיכיאטרית), וזאת לאחר תקופה של כשנתיים בה נקבעה נכות זמנית בשיעור 100%, בעקבות הגשת תביעות לנכה נזקק.

כתוצאה מקביעות המוסד לביטוח לאומי, **קיבל ירון עד היום מביטוח לאומי סך של כ- 330,000 ₪, וימשיך לקבל בכל חודש קצבה חודשית בגובה אלפי שקלים לכל חייו.**

כמו כן, מטפל משרדנו בתביעה לקצבת נכות לירון מקרן הפנסיה בה בוטח, ממנה קיבל עד היום קצבאות בסך **מצטבר של למעלה מ- 150,000 ₪.**

בנוסף, מאחר והתאונה הינה תאונת דרכים, טיפל משרדנו גם בתביעת ביטוח החובה של הרכב הפוגע, שם פוצה ירון בסכום של מאות אלפי שקלים בגין נזקי הגוף שנגרמו לו בתאונה.

כדאי לדעת כי במקרה של תאונת דרכים המהווה גם תאונת עבודה, ככלל, ככל שקביעת המוסד לביטוח לאומי ניתנה טרם קביעת מומחה בתיק תאונת הדרכים, קביעת המוסד לביטוח לאומי מחייבת לתיק תאונת הדרכים.

לכן, מומלץ לפנות לעו"ד המתמחה בתחום על מנת לבחון האם נכון במקרה הספציפי לפנות לביטוח לאומי טרם פניה למומחה בתיק תאונת הדרכים ועל מנת להשיג את הנכויות המקסימליות בביטוח לאומי במידה והוחלט כי מסלול ביטוח לאומי תחילה, הוא הדרך הנכונה בנסיבות המקרה.

לשאלות / הבהרות

ניתן לפנות לעורכת מדור דיני ביטוח בגיליון

עו"ד לירון ביבר הררי

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





כדאי לדעת, כי התאונה שארעה לאישה מהווה תאונת דרכים לכל דבר ועניין; ולפיכך, זכאית האישה לפיצוי בגין נזקי הגוף שנגרמו לה בתאונה מכוח חוק הפיצויים לנפגעי תאונות דרכים (חוק הפלת"ד) אשר קובע כי כל נפגע בתאונת דרכים זכאי לפיצוי, בין אם התאונה ארעה באשמתו ובין אם לא.

לאחר מו"מ מול חברת ביטוח החובה קיבלה מרשתנו פיצוי בסך עשרות אלפי שקלים.



האופנוע קפץ בפתאומיות בגלל מהמורה בכביש, ואימו של הרוכב שברה חוליה בגבה

מרשתנו, אישה בשנות השישים לחייה, לא תיארה לעצמה שיציאה לבילוי עם בנה, כשהיא רכובה על אופנועו, תסתיים בתאונת דרכים שתשנה את מסלול חייה.

בשעה שבנה הרכיב אותה על אופנועו בדרכם למקום הבילוי, נתקל האופנוע במהמורה בכביש, וכתוצאה מכך הגלגל האחורי של האופנוע קפץ לגובה רב ושב והוטח בקרקע, תוך כדי תנועה. האופנוע המשיך בנסיעתו מבלי שהתהפך, אך כתוצאה מהטלטול והמכה החזקה בקרקע שזעזעה את גופה של האישה, היא החלה לחוש כאבים עזים בגבה, וצעקה לבנה שיעצור את האופנוע לאלתר. ממקום התאונה, היא הלכה ברגל למכוניתה, שחנתה בקרבת מקום, ומשם נהגה לבית בתה.

האישה קיוותה שהכאבים יחלפו מעצמם, אך ביום שלמחרת התאונה, כשהכאבים רק החמירו, היא פנתה בלוויית בתה לבית החולים, שם נמצא שהיא סובלת משבר דחיסה באחת מחוליות עמוד השדרה. היא אושפזה במחלקה לניתוחי עמוד שדרה להמשך בירור ולאיוון הכאב, והמשך עברה ניתוח לייצוב החולייה שנשברה. לאחר 11 ימי אשפוז, שוחררה האישה לביתה, כשהיא מצוידת בהמלצות למעקב רופא משפחה, ביקורת במרפאת עמוד שדרה, שימוש במחוך, המשך טיפול תרופתי, הוצאת תפרים בחלוף 14 ימים מהניתוח, טיפולי פיזיותרפיה וחופשת מחלה למשך 30 יום.

עד היום, כשנתיים וחצי לאחר התאונה, סובלת האישה, בין היתר, מהגבלה בטווח תנועות הגב התחתון ומחוסר יציבות בהליכה והיא נמצאת במעקב רפואי רצוף, בין היתר אצל רופא משפחה ואורתופד.

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 ביטוחי חיים; תביעות ביטוח מחלות קשות וכיוצ"ב.



liron@biber-law.co.il

נשמח לעמוד לרשותכם!