



מייחלים לשובם בשלום ובמהרה של כל החטופים והחיילים

הארכת מועד פרסום הדוח פומבי בדבר פערי השכר בין גברים לנשים

בהתאם לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, מעסיק ציבורי, כהגדרתו בחוק זה, וכן **המעסיק יותר מ-518 עובדים** - לערוך דוח פנימי ולפרסם דוח פומבי, המפרטים את פערי השכר במקום העבודה בין גברים לנשים, **מדי שנה - עד לתאריך אחד ביוני**, וכן למסור לכל עובדת ועובד הודעה בדבר פערי השכר בקבוצה אליה היא/הוא משתייכים.

בהתאם להודעת נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, בעקבות המצב המיוחד בעורף, והאתגרים העומדים בפני המעסיקים בתקופה זו ובכדי לאפשר למעסיקים להיערך כנדרש לדיווח, **נציבות השוויון מאריכה את מועד פרסום הדוח הפומבי על ידי המעסיקים, לשנת 2024, עד לחודש ספטמבר 2025.**

להנחיות הנציבות בנוגע לחובתם של מעסיקים לפרסם מידע בדבר פערי השכר בין גברים לנשים לחצו כאן

הוראות מיוחדות לעניין ביטוח אבטלה בתקופת הלחימה ביוני 2025

בתאריך 23/7/25 התפרסם תיקון לחוק הביטוח הלאומי, הקובע הוראות מיוחדות לעניין ביטוח אבטלה בתקופת מבצע 'עם כלביא': **התקופה שמים 13/6/25 ועד ליום 24/6/25.**

במסגרת התיקון, נקבע כי **הוצאת עובד לחופשה ללא תשלום בת 12 ימים רצופים לפחות**, ביוזמת המעסיק, תזכה את העובד בדמי אבטלה. עוד נקבע, כי לא יראו עד שני ימי עבודה שבהם עבד העובד במהלך התקופה הנ"ל, כהפסקה ברצף ימי החופשה ללא תשלום - **כך שלמעשה על העובד להימצא בחל"ת 10 ימים מתוך 12 הימים.**

כמו כן, קוצרה תק' האכשרה הנדרשת לקבלת דמי אבטלה; נקבעו הוראות לעניין הארכת תק' התשלום המרבית לדמי אבטלה; נקבע כי ישולמו דמי אבטלה גם בעד חמשת ימי האבטלה הראשונים בתק' הראשונה; ונקבע כי בתק' הנ"ל ישולמו דמי אבטלה גם אם צבורים לזכות העובד ימי חופשה. כמו כן, נקבעו תנאים לקבלת מענק מיוחד לעובדים בני 67 ומעלה שפוטרו או הוצאו לחל"ת.





בית הדין קבע כי על אף שלא התרשם כי היה רצון לפגוע בעובד, אין בידיו להכשיר התנהלות זו, אשר פוגעת בתכלית השימוע ובזכות העובד להליך פיטורים ראוי והוגן.

בית הדין קבע כי המעסיקה תשלם לעובד פיצוי לא ממוני בסך 30,000 ₪.



לקריאת המאמר המלא לחצו כאן

פיצוי בסך 30,000 ₪ לעובד אשר זימונו לשימוע כלל טענות כלליות ללא ציון מקרים קונקרטיים

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה, בין היתר, תביעת עובד לפיצוי בגין פגמים בהליך השימוע (סע"ש 25315-10-22, מיום 20/7/25).

העובד, מורה לחליל צד ומנצח בתזמורת, טען כי התלונות שנמסרו למעסיקה כנגדו לא הוצגו בפניו עובר לשימוע, במהלכו ואף במסגרת ההליך המשפטי. בכך, לטענתו, לא אפשרה המעסיקה לעובד להגיב לגופן של הטענות ופגעה בזכותו להליך הוגן.

בית הדין קיבל טענות אלה וקבע כי המעסיקה כשלה בהתנהלותה. המעסיקה בחרה שלא לעמת את העובד עם פרטי התלונות שהוגשו כנגדו אלא טענה טענות כלליות הנוגעות להתנהלותו, ללא ציון מקרים קונקרטיים. בדרך הילוכה, פגעה המעסיקה בזכות העובד להתגונן מפני הטענות שנטענו כנגדו ולא אפשרה לו להציג את גרסתו לתלונות הללו.

נקבע כי הרצון (הכן) לשמור על כבודו של העובד, פרטיותם של התלמידים, הוריהם וצוות המורים, אינו יכול לשמש הצדקה לפגיעה בזכות הטיעון. כפועל יוצא מכך, היה על המעסיקה לחשוף ולפרוש בפני העובד את מלוא החומר אשר עמד בבסיס החלטתה לזמנו לשימוע תוך צמצום פגיעה אפשרית בכל הצדדים המעורבים.

בית הדין קבע כי גם אם היה נכון לקבל שהעובד ידע על חלק מהתלונות כנגדו, הרי שאין בכך כדי ללמד על כך שהוא ידע על כולן כמו גם שהוא היה מודע לתוכן המלא.



שימו לב כי חשוב מאד להקפיד על מנגנון ההפקדה הנ"ל, אחרת כספי ההפקדה עלולים שלא להתקבל ע"י קרן הפנסיה, על כל החשיפה הנובעת מכך.

יצוין כי עד לתאריך 1/6/25, היה מעסיק כאמור רשאי לצרף עובד שלא בחר בקופת גמל לאחת מהקרנות הנבחרות, על פי שיקול דעתו ולא על פי מנגנון החלוקה.

מעסיק פחות מ-50 עובדים

מנגנון החלוקה האמור לעיל אינו חל על מי שמעסיק פחות מ-50 עובדים, אשר יצרף עובד אשר לא בחר בקופת גמל לאחת מהקרנות הנבחרות, תוך שהמעסיק רשאי לבחור באחת מהקרנות הנ"ל על פי שיקול דעתו ולא על פי מנגנון החלוקה.

לצורך כך, על המעסיק לשלוח לחברה המנהלת אליה הוא מבקש לצרף את עובדו, באופן חד-פעמי, הצהרה בהתאם לנוסח שפרסם משרד האוצר, שלפיה הוא מעסיק פחות מ-50 עובדים.



מעסיק 50 עובדים ומעלה?

חשיבות ההקפדה על הפקדה לקרן ברירת מחדל לפי מנגנון החלוקה החדש

ארבע קרנות הפנסיה אשר נקבעו כקרנות ברירת המחדל ע"י משרד האוצר, לתקופה שהחל מיום 1/11/24 ועד ליום 31/10/28, הן של אינפנייטי השתלמות גמל ופנסיה בע"מ, של אלטשולר שחם גמל ופנסיה בע"מ, של מור קופות גמל בע"מ ושל מיטב גמל ופנסיה בע"מ.

במהלך התקופה האמורה, המעסיק 50 עובדים ומעלה, אשר העובד שלו לא בחר בקופת גמל, והוא לא ערך הליך תחרותי לבחירת קופת ברירת מחדל, יהיה חייב להפקיד עבורו כספים לאחת מקרנות הפנסיה הנבחרות הקיימות באותו המועד, בהתאם למנגנון חלוקה המבוסס על ספרת הביקורת במספר תעודת הזהות של כל עובד, באופן הבא:

- קרן הפנסיה הנבחרת 'אינפנייטי' - אם ספרת הביקורת של תעודת הזהות של העובד היא 9/8/7;
 - קרן הפנסיה הנבחרת 'מור' - אם ספרת הביקורת של תעודת הזהות של העובד היא 6/5/4;
 - קרן הפנסיה הנבחרת 'אלטשולר שחם' - אם ספרת הביקורת של תעודת הזהות של העובד היא 3/2;
 - קרן הפנסיה הנבחרת 'מיטב' - אם ספרת הביקורת של תעודת הזהות של העובד היא 1/0.
- מנגנון החלוקה החדש הנ"ל נכנס לתוקף ביום 1/6/25.



נקבע כי העובד לא העביר למעסיקה הוראות כלשהן ביחס לאופן פיצול ההפקדות בין ביטוח המנהלים לקרן הפנסיה. העובד לא הציג דרישה קונקרטית למעסיקה אלא הניח כי ההפקדות ימשיכו להתבצע באופן "אוטומטי" כפי שהיה אצל המעסיק הקודם. **נקבע כי בהיעדר הוראה מפורשת, המעסיקה לא יכולה הייתה לדעת כיצד מבקש העובד שהיא תפעל.**

נקבע כי לא נטען ולא הוכח כי העובד ביקש שהמעסיקה תפצל את ההפקדות לשני מוצרים פנסיוניים שונים. **הואיל ואין המדובר בברירת המחל של הפקדה למוצר פנסיוני אחד, אזי בחירתו של העובד צריכה הייתה להיות מפורשת והיה עליה לכלול הוראות ברורות הנוגעות לאופן הפיצול בין שני המוצרים השונים.**

נקבע כי משעה שהעובד הודיע על בחירתו בהמשך ביטוחו בהראל ביטוח על ידי שליחת טופס העברת בעלות, הרי שהמעסיקה יצאה ידי חובתה בבירור ההסדר הפנסיוני שברשות העובד. **משכך, גם אם למעסיקה הייתה ידיעה כלשהי על קיומה של קרן פנסיה פעילה, הרי שהיא לא הייתה מחויבת (וייתכן אף שהיא לא הייתה רשאית) "להעמיק חקר" ביחס לקרן הפנסיה, בהיעדר בקשה מפורשת מצדו של העובד ביחס אליה.**

נקבע כי לא ניתן לראות במעסיקה כמי שהפרה את חובתה להפקיד לקרן הפנסיה בהיעדר בקשה קונקרטית מצד העובד ומאחר שחל איסור על המעסיקה להתערב בבחירתו. לפיכך, התביעה נדחתה.

נדחתה תביעה לחיוב מעסיקה בנזק שנגרם לעובד בשל אי ביטוחו בקרן פנסיה - על אף שידעה על קיומה של קרן פנסיה פעילה

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה תביעת עובד לפיצוי בגין הנזק שנגרם לו בשל אי ביצוע הפקדות לקרן הפנסיה הפעילה שהייתה לו בתחילת עבודתו במעסיקה (סע"ש 74949-01-20, מיום 6/7/25).

לפני תחילת העסקתו של העובד אצל המעסיקה הנתבעת, הועסק העובד אצל מעסיק קודם. **במהלך תקופת עבודתו אצל המעסיק הקודם בוטח העובד הן בביטוח מנהלים והן בקרן פנסיה, שניהם בחברת הראל.**

כחודש לאחר תחילת עבודתו שלח העובד דוא"ל למנכ"ל המעסיקה, אליו צירף **טופס קבלת בעלות על פוליסת ביטוח מנהלים בהראל ביטוח.** בפועל, המעסיקה לא ביצעה הפקדות כלשהן לקרן הפנסיה/ביטוח המנהלים בהראל. משכך, לאחר ארכת ביטוח בת חמישה חודשים, **הפך העובד בחודש 02/2015 לעמית לא פעיל בקרן הפנסיה הראל.**

בחודש 08/2015 פוטר העובד מעבודתו אצל המעסיקה. בחודש 06/2016 עבר העובד ניתוח ואובחן כחולה במחלת הפרקינסון.

בית הדין דן בשאלה האם המעסיקה הפרה את חובתה לבצע הפקדות לקרן הפנסיה הראל בתקופת עבודתו.

בית הדין קבע כי לצד החובה המוטלת על המעסיק לברר האם יש ברשות העובד הסדר פנסיוני קודם, עליו לשמור על פרטיותו ולא לבצע חקירה ודרישה בעניין זה.

לקריאת המאמר המלא לחצו כאן



העובד היה מגיע כל בוקר למרלוג המעסיקה, מחכה שהמלגזן יעמיס את הסחורה למשאית ומשם היה יוצא כדי להעביר את הסחורה, ובסוף היום היה חוזר ומחזיר את המשאית לאותו מקום. גם במהלך יום העבודה היה מגיע למחסנים של המעסיקה. המעסיקה דרשה מהעובד למלא כרטיס נוכחות וכן בתוך המשאית היה איתוראן. המעסיקה היתה מספקת לעובד את סידור העבודה לכל יום.

משכך, המעסיקה לא הרימה את הנטל להוכיח, מדוע לא ניתן לפקח על שעות העבודה והמנוחה של העובד. לכן, נקבע כי חוק שעות עבודה ומנוחה חל על הצדדים. **נקבע כי על המעסיקה לשלם לעובד סך של 180,042 ₪ בגין רכיב השעות הנוספות.**



חוק שעות עבודה ומנוחה חל על נהג הובלה

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, דן בית הדין בשאלה **האם חוק שעות עבודה ומנוחה חל על עובדתו של עובד אשר עבד אצל המעסיקה כנהג הובלה** (סע"ש 55037-05-22, מיום 30/6/25).

סעיף 30(6) לחוק שעות עבודה ומנוחה קובע כי חוק זה אינו חל על העסקתם של עובדים שתנאי עבודתם ונסיבותיה אינם מאפשרים למעסיק כל פיקוח על שעות העבודה והמנוחה שלהם. בית הדין קבע כי במקרה של סעיף 30(א)(6) לחוק שעות עבודה ומנוחה, עפ"י הפסיקה השאלה **אינה אם למעסיק פלוני היה למעשה פיקוח על שעות העבודה והמנוחה של עובד פלמוני, אלא האם תנאי העבודה ונסיבותיה איפשרו פיקוח כאמור.**

בית הדין קבע כי לא עלה בידי המעסיקה להוכיח כי תנאי עבודתו של העובד ונסיבותיה אינם מאפשרים למעסיקה "כל פיקוח" על שעות העבודה והמנוחה של העובד ומשכך חוק שעות עבודה ומנוחה חל על הצדדים.

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





ישנם שני סוגים עיקריים של פוליסות:

פוליסה פרטית - נרכשת ישירות מול חברת ביטוח, באופן אישי, ומקנה כיסוי מותאם לפי תנאים שנקבעים מראש בחוזה. סכומי הקצבה לרוב גבוהים יותר, ומשך הכיסוי עשוי להיות ארוך יותר - לעיתים לכל החיים.

פוליסה קבוצתית דרך קופת החולים - נרכשת במסגרת חברות בקופת חולים, כפופה להסכמים בין הקופה לחברת הביטוח ותנאיה עשויים להשתנות מעת לעת.

מיהו אדם סיעודי?

התנאי הבסיסי לזכאות הוא עמידה בהגדרה של "מצב סיעודי". לפי הגדרת רוב פוליסות הביטוח הסיעודי, אדם נחשב "סיעודי" אם הוא אינו מסוגל לבצע לפחות שלוש מתוך שש פעולות בסיסיות בכוחות עצמו. שש הפעולות הן: לקום ולשכב, להתלבש ולהתפשט, להתרחץ, לאכול ולשתות, לשלוט על הסוגרים, ניידות.

הלך לעולמו בלי לקבל קצבת סיעוד - האם היורשים זכאים לקצבה?

מהו ביטוח סיעודי ואילו סוגי פוליסות קיימים?

ביטוח סיעודי נועד להעניק רשת ביטחון כלכלית למקרה שבו אדם הופך לסיעודי - כלומר, מתקשה לבצע פעולות יומיומיות בסיסיות בכוחות עצמו, כמו לקום מהמיטה, להתלבש, להתרחץ, או שהוא זקוק להשגחה מתמדת בשל מצב קוגניטיבי ירוד (כמו דמנציה). כאשר מצב כזה מתרחש, המבוטח אמור לקבל קצבה חודשית מחברת הביטוח - אך מה קורה כשהוא הולך לעולמו לפני שהתביעה אושרה או לפני שהקצבה שולמה בפועל? האם הכספים הללו הולכים לאיבוד, או שמא היורשים זכאים לקבלם?

מהו ביטוח סיעודי?

ביטוח סיעודי הוא חוזה בין המבוטח לחברת הביטוח, במסגרתו משלם המבוטח תשלום חודשי (פרמיה), ובתמורה, אם וכאשר יהפוך לסיעודי, יקבל קצבה חודשית קבועה או החזר הוצאות טיפול.





לסיכום

במקרה של אדם אשר היה סיעודי טרם פטירתו ולא קיבל קצבת סיעוד, בין אם תביעתו נדחתה ובין אם כלל לא הוגשה - כדאי לפנות לעו"ד המתמחה בתחום הביטוח הסיעודי על מנת לקבלת ייעוץ, הכוונה, ולבחון הצורך בהגשת תביעה לחברת הביטוח או לבית המשפט.

חשוב לזכור כי דחייה של חברת הביטוח איננה סוף פסוק, כך שאף אם נדחתה תביעת המנוח בחייו, אולם בפועל המנוח היה סיעודי, יוכלו יורשיו להגיש תביעה לבית המשפט במטרה להוכיח את זכאות המנוח לקצבה בחייו ולקבל את התגמולים להם היה זכאי.



בנוסף, ייתכן שאדם ייחשב סיעודי גם אם הוא סובל ממצב קוגניטיבי חמור (כגון דמנציה או אלצהיימר), הגורם לו להזדקק להשגחה צמודה, גם אם הוא עדיין מסוגל לבצע את הפעולות הפיזיות.

תביעת סיעוד שלא שולמה - מה קורה אם המבוטח נפטר?

נניח שאדם הגיש תביעה לקבלת קצבת סיעוד, והוכח כי היה זכאי לה, אך נפטר לפני שהתקבלה החלטה או לפני שקיבל את הקצבה בפועל - האם הזכאות מתבטלת?

התשובה היא לא בהכרח. ככל שקיימת זכאות לקצבת סיעוד שלא שולמה בחיי המבוטח, הזכות עוברת ליורשיו.

כלומר, אם אדם היה במצב סיעודי, עמד בקריטריונים לזכאות, הגיש תביעה לחברת הביטוח ונפטר במהלך הטיפול בבקשה, או אפילו אם תביעתו נדחתה - יורשיו על פי דין או על פי צוואה (לרוב אלה בני משפחתו) יכולים להגיש תביעה להחזר רטרואקטיבי של הקצבה שלא שולמה.

חשוב לדעת - גם אם לא הוגשה תביעה בחיי המבוטח, אך קיימים מסמכים רפואיים ברורים המוכיחים שהיה במצב סיעודי, ייתכן שניתן עדיין לתבוע את הזכויות.

בנוסף, יש חשיבות למועד הגשת התביעה בשל מגבלת ההתיישנות הקבועה בחוק חוזה הביטוח. אמנם במקרים מסוימים ניתן לטעון להארכת תקופת ההתיישנות, אך ככלל, כדאי שלא לדחות את הפנייה.

לשאלות / הבהרות

ניתן לפנות לעורכת מדור דיני ביטוח בגיליון

עו"ד לירון ביבר הררי

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





בעקבות המקרה פנתה הקשישה למשרדנו. אנו שלחנו מכתב דרישה לפיצוי הקשישה, להנהלת דיזנגוף סנטר לפני הגשת תביעה לבית המשפט.

לעניין זה יצוין, כי החנויות בדיזנגוף סנטר אמנם נמצאות בבעלות משתנה של אנשים פרטיים, אך המעברים והחללים הציבוריים מצויים בבעלות הקניון עצמו. היות והמפגע היה על רצפת המעבר עצמו - האחריות על התרחשותו מונחת על הנהלת הקניון - דיזנגוף סנטר.

הנהלת הקניון הפנתה את הטיפול בפניה לחברת הביטוח 'כלל' המבטחת אותה, ולאחר מו"מ הגענו להסדר פשרה, לפיו הקשישה תפוצה ב-50 אלף שקלים - סכום ראוי ביותר נוכח פגיעתה של הקשישה וגילה המתקדם.



הקשישה החליקה בדיזנגוף סנטר - ופוצתה ב-50 אלף שקלים

קשישה כבת 88, הגיעה לפני כשנה לקניון דיזנגוף סנטר בלוויית בתה. בשעה שהשתיים צעדו בקומה הראשונה של בניין A בסמוך לחנות "תיק התיקים", חשה לפתע הקשישה כי רגליה מחליקות מרטיבות שנקוותה על הרצפה. כתוצאה מההחלקה איבדה הקשישה את שיווי משקלה והוטחה ברצפה, תוך שהיא סופגת חבלות.

לתאונה היו עדים רבים, בהם בתה של הקשישה, מוכרת בחנות "תיק התיקים" וכן עוברים ושבים שחלפו במקום. המוכרת מיהרה והושיבה את הקשישה על כיסא אותו הוציאה מהחנות, בזמן שאנשי הביטחון של הקניון וצוותי ההצלה הוזעקו למקום. מיד בהגיעו הנציח איש הביטחון של הסנטר את שלולית המים שגרמה לתאונה במצלמתו.

צוות רפואי של מד"א שהוזעק למקום פינה את הקשישה לבית החולים איכילוב בתל אביב, שם היא עברה בדיקות מקיפות שבסיומן נקבע כי היא סובלת מחבלות בידה הימנית והיא אובחנה כסובלת משבר מסוג "רדיוס דיסטאלי" בידה הימנית.

בעקבות הממצאים, ידה של הקשישה גובסה. היא שוחררה לביתה לאחר טיפול ראשוני, עם הנחיות רפואיות שכללו מעקב רופא מטפל, המלצה ליד מורמת במתלה ולביקורת אורתופדית.

מאז התאונה המשיכה הקשישה במעקב רפואי.

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!