

משמעת חמורה של הגשת אישורי מחלה פיקטיביים. העובדת הגישה תביעה למתן סעד הצהרתי המורה על ביטול פטוריה.

בית הדין קבע כי העובדת הגישה אישורי מחלה פיקטיביים ורטוראקטיביים שהופקו בדיעבד ושניתנו בגין שני ימים בודדים שבהם העובדת לומדת ונמצאת בהתמחות - וכי העובדת אכן נכחה באותם שני ימים באופן מלא בהתמחות, כ- 11 שעות ביום. עוד נקבע כי אישורי המחלה הונפקו רק לאחר שהעובדת מיצתה את ימי חופשתה וכי עד לאותו מועד ימי ההיעדרות עקב ההתמחות נוכו לה מימי החופשה שעמדו לזכותה.

בית הדין קבע כי לאור האמור, המעסיקה עמדה בנטל המוטל עליה להראות כי התנהלותה של העובדת, עת דיווחה על מחלה בזמן ששהתה בפועל בהתמחות וזאת על מנת שלא יופחת שכרה שעה שאזלה לה יתרת ימי החופשה, מהווה התנהלות בעייתית, אשר הצדיקה את זימונה לשיחת השימוע ובסופו של דבר את פיטוריה. לפיכך, בית הדין דחה את תביעת העובדת למתן סעד הצהרתי לביטול הפיטורים.

דיני עבודה עו"ד עדי ביבר לקואה



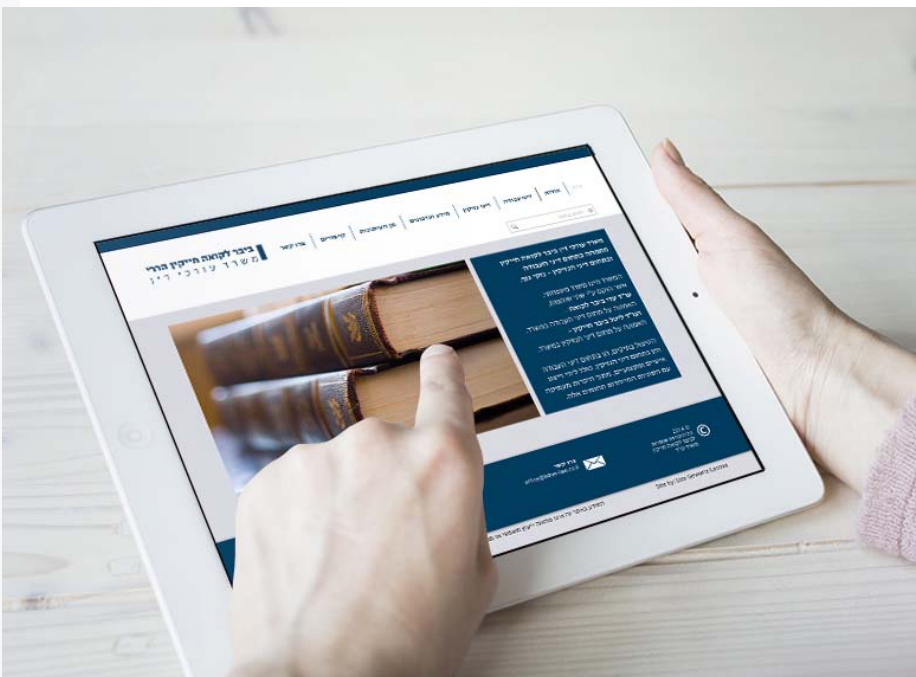
פיטורי עובדת אשר הגישה אישורי מחלה פיקטיביים - נעשו כדין

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה תביעה של עובדת אשר למדה במקביל לעבודתה. העובדת סיכמה עם מעסיקתה כי תיעדר בימי שלישי על חשבון ימי החופשה השנתית אשר עמדו לרשותה, לצורך התמחות במסגרת לימודיה.

לאחר שתמו ימי החופשה של העובדת, הגישה העובדת אישורי מחלה בגין שני ימי שלישי בהם למדה. בהתאם לתנאי העסקתה של העובדת, העובדת היתה זכאית לדמי מחלה מלאים החל מיום המחלה הראשון.

בעקבות הגשת אישורי המחלה, זומנה העובדת לשיחת שימוע, בטענה כי: "... בחודש מרץ האחרון הסתיימו ימי החופשה שלך ובמקום לדווח חופשה, המצאת אישורי מחלה על ימים בהם היית בלימודים... אנו רואים את התנהלותך בחומרה רבה. העובדה כי רופא הנפיק לך אישורי מחלה אינה משנה את העובדה שאנו יודעים, ואת אינך מכחישה, שכלל לא היית חולה, אלא היית בלימודים. הוצאת אישורי מחלה בדיעבד על מנת לקבל תשלום שלא מגיע לך, היא התנהלות חמורה ביותר העולה כדי ניסיון לרמות את מקום העבודה ומהווה הפרת משמעת חמורה ביותר...".

בהמשך נמסר לעובדת מכתב פיטורים ובו הודע לה על פיטוריה לאלתר בגין הפרת



1 | בוחר כי האמור לעיל אינו מהווה ייעוץ משפטי או תחליף לייעוץ משפטי ואינו מהווה המלצה לנקיטת הליכים כאלה או אחרים או להימנעות מהם.



באופן משמעותי, וכי בענייננו לא הוכח כי עבודתו של התובע כללה מרכיב ניהולי משמעותי או כי ניסיונו של התובע בבית הדפוס צייד אותו בכישורי ניהול אשר ניתן ליישם בעסק אחר שאינו בית דפוס.

עוד קבע בית המשפט כי אף אם התובע רכש כישורי ניהול, השתלבותו כמנהל בתחום אחר אינה מעשית שכן תפקידי ניהול, מעצם טיבם וטבעם, דורשים עבודה בהיקף משרה מלא ואף



מעבר לכך ומאחר והתובע מוגבל לעבודה במשך 4 שעות ביום, נשללת השתלבותו בתפקיד ניהולי, ובוודאי בתפקיד שהוא שווה ערך לעיסוקו הקודם. בית המשפט קבע כי מגבלה זו משפיעה גם על שכרו של התובע וסביר לקבוע ששכרו יהיה קטן משמעותית מהשכר אותו הרוויח כמנהל ייצור.

לאור כל האמור לעיל, קבע בית המשפט כי התובע אינו יכול לעסוק בעיסוקו או בעיסוק סביר אחר המתאים להכשרתו, להשכלתו ולניסיונו וחייב את הפניקס לשלם לתובע את מלוא תגמולי אובדן הכושר בהתאם לפוליסה שרכש, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית ושכר טרחת עורך דין.

דיני ביטוח עו"ד לירון ביבר הררי



הפניקס חויבה לשלם תגמולי אובדן כושר עבודה

בתביעה לקבלת תגמולי אובדן כושר עבודה נגד חברת הפניקס, קבע בית המשפט כי על אף שהתובע ממשיך לקבל דיבידנדים מעסק שבבעלותו ואף ממשיך להגיע לעסק למשך כמה שעות בכל יום, הוא זכאי לקבלת תגמולי הביטוח.

התובע בוטח בפוליסה אשר קובעת כי המבוטח יהיה זכאי לתגמולי אובדן כושר עבודה מלאים אם עקב מחלה או תאונה נשלל ממנו בשיעור של 75% לפחות הכושר לעסוק בעיסוק בו עסק או בכל עיסוק סביר אחר המתאים לניסיונו, להשכלתו ולהכשרתו.

התובע, אשר טרם אובדן הכושר עבד כמנהל ייצור בבית דפוס בחברה שבבעלותו, חלה במחלה הפוגעת במערכת העצבים אשר מונעת ממנו לעסוק בעיסוק פיזי. חברת הפניקס שילמה לו במשך 5 שנים, אולם אז הפסיקה את התגמולים בטענה שהתובע עובד ו/או מסוגל לעבוד.

בית המשפט קבע כי כאשר מבוטח עוסק בעבודה הכוללת הן רכיב פיזי הן רכיב ניהולי, ועקב תאונה או מחלה נשללת יכולתו לעבוד בעבודה פיזית, יש לבחון האם הוא עדיין יכול לעבוד בעיסוקו הקודם והאם הוא יכול לעבוד בעיסוק חלופי שווה ערך.

בית המשפט קבע כי על אף שהוגדר כמנהל ייצור, בפועל מרבית עבודתו של התובע הייתה עבודה פיזית, אותה הוא לא מסוגל לבצע.

לעניין ה"עיסוק הסביר האחר" קבע בית המשפט כי לצורך ביסוס כושר עבודה ניהולי, יש להוכיח כי התובע עסק בעבודת ניהול





דיני נזיקין עו"ד ליטל ביבר חייקין

מדריך לנפגעי תאונות דרכים

4. מעקב וטיפול רפואי רצוף - במידה שלאחר התאונה קיימים כאבים כלשהם - יש להישאר במעקב רפואי רצוף ולפעול לפי המלצות הרופאים.

5. איסוף תיעוד רפואי וקבלות - יש לשמור את כל התיעוד הרפואי מיום התאונה, כמו גם קבלות על הוצאות שנגרמו בעקבות התאונה; ובהן - קבלות בגין הוצאות רפואיות (למשל, בגין היטלים אצל רופאים, רכישת תרופות, משככי כאבים וכו') וקבלות בגין הוצאות נסיעה מוגברות עקב התאונה.

6. פניה לעורך דין המתמחה בתחום - לצורך ניהול תביעה לפי חוק הפיצויים לנפגעי תאונות דרכים מומלץ לפנות לעורך דין המתמחה בתחום בסמוך לאירוע התאונה, על מנת לקבל הנחיות נכונות לצורך ניהול התביעה.

יובהר כי האמור לעיל אינו מהווה ייעוץ משפטי או תחליף לייעוץ משפטי ואינו מהווה המלצה לנקיטת הליכים כאלה או אחרים או להימנעות מהם.

רבים מאתנו לא יודעים, כי במידה שנפגעו בתאונת דרכים, הם זכאים לפיצוי בגין נזקי הגוף שנגרמו להם בתאונה - גם אם מדובר בנזקים קלים ביותר, אשר חלפו תוך זמן קצר לאחר התאונה. כמו כן, נפגע בתאונת דרכים זכאי לפיצוי בגין נזקי הגוף שנגרמו לו בתאונה, אף אם התאונה ארעה באשמתו הבלעדית. במידה שארעה תאונת דרכים, ועל מנת להיערך כראוי לתביעה לפי חוק הפיצויים לנפגעי תאונות דרכים, מומלץ לנקוט בצעדים הבאים:

1. איסוף ראיות לקרות אירוע התאונה - מיד לאחר קרות התאונה וככל שהדבר מתאפשר, יש לקחת את פרטי הנהגים המעורבים בתאונה (שם מלא, מספר טלפון, פרטי הרכבים המעורבים ופרטי פוליסת ביטוח החובה); לצלם את הרכבים המעורבים בתאונה ואת הנזקים שנגרמו להם; ולרשום פרטי עדים לתאונה.

2. לדווח למשטרה על התאונה - בסמוך למועד התאונה, יש לפנות לתחנת המשטרה ולדווח על התאונה.

3. פניה לחדר מיון - לאחר התאונה כדאי לפנות לחדר מיון בבית החולים הקרוב ולהיבדק. לעיתים, אנשים שנפגעו בתאונת דרכים אינם חשים בכאב כלשהו מיד לאחר התאונה, והכאבים מגיעים שבוע לאחר מכן ואף מאוחר מכך. מומלץ, אפוא, לפנות לחדר מיון לאחר כל תאונה, על מנת להיבדק ולוודא שלא נגרם כל נזק הדורש טיפול מיידי.



3 יובהר כי האמור לעיל אינו מהווה ייעוץ משפטי או תחליף לייעוץ משפטי ואינו מהווה המלצה לנקיטת הליכים כאלה או אחרים או להימנעות מהם.

