

## חוזרים

### משרד הכלכלה ישקיע 60 מיליון ש"ח בקידום תעסוקת עובדים באזורי עדיפות לאומית ויסבסד שכר עובדים בשכר גבוה

ביום 08.04.2014 פרסם משרד הכלכלה הודעה, לפיה בכוונתו להשקיע 60 מיליון ש"ח בקידום תעסוקת עובדים באזורי עדיפות לאומית ויסבסד שכר עובדים בשכר גבוה. בהתאם להודעה, תנאי לקבלת הסיוע - מקום המגורים של לפחות 60% מהעובדים החדשים הנו באזורי עדיפות לאומית. במשרד הכלכלה צופים כי מסלולים אלו, יספקו תעסוקה לבוגרי מוסדות אקדמאים באזורי העדיפות (הממוקמים ברובם בפריפריה), בדגש על מקצועות ההייטק, ההנדסה, התכנות ומקצועות נוספים בשכר גבוה.

ההודעה המלאה נמצאת באתר "כל עובד" [www.koloved.net](http://www.koloved.net).

## מאמרים

### ביטוח נפגעי עבודה

מאת: עו"ד עמוס הלפרין

זכויותיהם של נפגעי עבודה מוסדרות בפרק ה' של חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב] התשנ"ה 1995 {להלן: "החוק"} ובתקנות הביטוח הלאומי (ביטוח מפני פגיעה בעבודה), התשי"ד-1954 {להלן: "התקנות"}.

מי מבוטח במסגרת ענף נפגעי עבודה?

סעיף 75 לחוק מונה את המבוטחים וביניהם: עובד, עובד עצמאי, אדם המצוי בהכשרה מקצועית או בשיקום מקצועי, במקום או אצל אדם שאושר לכך בתקנות, לרבות מי שמועסק על פי בחוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה), התשס"ז-2007 וכו'.

אינם מבוטחים - שוטר כמשמעותו בחוק המשטרה, סוהר כמשמעותו בחוק שירות בתי הסוהר ועובד שירותי הביטחון כמשמעותו בסעיף 63א לחוק שירות המדינה.

עובד בחוץ לארץ - סעיף 76 קובע כי עובד העובד בחוץ לארץ תקופה שאינה עולה על 5 שנים, מבוטח בענף נפגעי עבודה אם הוא ומעבידו הם תושבי ישראל וחוזה העבודה נקשר בישראל. במקרים בהם חוזה העבודה לא נקשר בישראל ובמקום העבודה אין ביטוח נפגעי עבודה חובה לפי החוק, יחול הכיסוי על העובד במידה ונמסרה הודעה על קיומו של החוזה כפי שנקבע בתקנות.

מהי פגיעה בעבודה?

סעיף 79 לחוק מגדיר "פגיעה בעבודה" כתאונת עבודה או מחלת מקצוע.

תאונת עבודה - תאונה שאירעה תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו אצל מעבידו או מטעמו, ובעובד עצמאי - תוך כדי עיסוקו במשלח ידו ועקב עיסוקו במשלח ידו;

מחלת מקצוע - מחלה שנקבעה כמחלת מקצוע בתוספת השניה לתקנות הביטוח הלאומי (ביטוח מפני פגיעה בעבודה), התשי"ד-1954 והוא חלה בה, בהיותה קבועה כמחלת מקצוע, עקב עבודתו אצל מעבידו או מטעמו, ובעובד עצמאי - עקב עיסוקו במשלח ידו.

חזקת תאונת עבודה

סעיף 80 לחוק מונה שורה של מקרים אשר יוכרו כתאונת עבודה -

פגיעה בדרך לעבודה - תאונה שאירעה תוך כדי נסיעתו או הליכתו של המבוטח לעבודה ממעונו או ממקום שבו הוא לן אף אם אינו מעונו, מן העבודה למעונו או ממקום עבודה אחד למשנהו, ועקב נסיעתו או הליכתו זו {סעיף 180(1) לחוק}.

פגיעה במהלך פעולת הצלה תוך כדי עבודה - תאונה שאירעה תוך כדי עבודתו של המבוטח, במקום העבודה או בסביבתו הקרובה ביותר, בעשותו להצלת גוף או רכוש או למניעת נזק או סכנה לגוף או לרכוש {סעיף 180(2) לחוק}.

פגיעה מידי אחר - שאירעה תוך כדי עבודתו של המבוטח עקב פגיעה שאינה תוצאה מהעבודה ונגרמה בידי אדם אחר בכלי או בחפץ אחר, הנמצאים במקום העבודה או בקרבתו הקרובה ביותר

## מה במבזק

### חוזרים

■ משרד הכלכלה ישקיע 60 מיליון ש"ח בקידום תעסוקת עובדים באזורי עדיפות לאומית ויסבסד שכר עובדים בשכר גבוה

### מאמרים

■ ביטוח נפגעי עבודה

תקצירי פסיקה

### סיכום של דברים

זכויות נפגעי עבודה מוסדרות בפרק ה' של חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב] התשנ"ה 1995 ובתקנות הביטוח הלאומי (ביטוח מפני פגיעה בעבודה), התשי"ד-1954. מאמר זה מרכז את הוראות החוק והתקנות באשר לזכויות אלה.

לצרכי העבודה, או הנמצאים שם דרך קבע אף שלא לצרכי העבודה, והנפגע לא היה שותף לגרימת הפגיעה {380 לחוק}.

**פגיעה בזמן הפסקה** - תאונה שאירעה לעובד, בהפסקה שנקבעה על דעת המעביד ושאונה עולה על שלוש שעות, במקום שבו המבוטח או העובדים במקום עבודתו סועדים, והתאונה אירעה בקשר לעבודה או עקב סיכוני המקום או תוך כדי סעודו באותו מקום ועקב כך או תוך כדי נסיעתו או הליכתו למקום כאמור מהעבודה או בחזרה ממנו לעבודה ועקב נסיעתו או הליכתו זו {480 לחוק}.

**פגיעה במקום שבו משתלם השכר** - תאונה שאירעה לעובד, במקום שבו משתלם שכרו, או תוך כדי נסיעתו או הליכתו למקום כאמור ועקב נסיעתו או הליכתו זו ונתקיימו התנאים שנקבעו לכך בתקנות {580 לחוק}.

**פגיעה במסגרת פעילות ועד עובדים** - תאונה שאירעה לעובד, תוך כדי מילוי תפקידו כחבר ועד עובדים שבמקום עבודתו ועקב מילוי תפקידו כאמור, או תוך כדי נסיעתו או הליכתו לשם מילוי תפקידו כאמור או בחזרה ממנו ועקב נסיעתו או הליכתו זו, ובלבד שלא חלה בהן הפסקה או סטייה של ממש מהדרך המקובלת, ונתקיימו התנאים שנקבעו לכך; לעניין זה דין חבר ועד מושב עובדים כדין חבר ועד עובדים {סעיף 680 לחוק}.

**תאונה שאירעה לחניך בדרך לבחינה** - אירעה למבוטח שהוא עובד תוך כדי נסיעתו או הליכתו מהעבודה או ממעונו למקום הבחינה או בחזרה למקום העבודה או למעונו ועקב נסיעתו או הליכתו זו {סעיף 780 לחוק}.

#### הפסקה וסטייה

סעיף 81 לחוק קובע כי תאונה שאירעה תוך כדי נסיעה או הליכה בדרך לעבודה, בזמן הפסקה, בדרך למקום שבו משתלם השכר או בדרך לבחינה (של חניך), אין רואים אותה כתאונה בעבודה אם חלה בנסיעה או בהליכה הפסקה או סטייה של ממש מהדרך המקובלת שלא היו למטרה הכרוכה במילוי חובותיו של המבוטח כלפי מעבידו.

לא יראו כהפסקה או כסטייה של ממש, אם המבוטח סטה מהדרך כדי ללוות ילדו לגן ילדים או למעון ילדים או כדי לקיים מצוות תפילת בוקר בציבור בבית תפילה שבו הוא נוהג להתפלל.

#### תאונה שנגרמה עקב רשלנות העובד

סעיף 82 לחוק קובע כי תאונה שאירעה בעת שהמבוטח נהג ברשלנות שלא בהתאם להוראה חוקית ביחס לעבודתו שהובאה לידיעת העובדים במקום עבודתו, או שלא בהתאם להוראות שניתנו לו מאת מעבידו או מאת מי שנוהג להורות לו בענין עבודתו, תחשב כתאונת עבודה רק אם כתוצאה מאותה תאונה נפטר המבוטח או נעשה נכה עבודה או לא מסוגל לעבודתו או לעבודה מתאימה אחרת למשך עשרה ימים לפחות.

וכאשר מדובר בתאונת דרכים בדרך לעבודה, אם תיוחס התאונה בעיקר לרשלנותו הפושעת של המבוטח (העובד) היא תחשב כתאונת עבודה רק אם נגרם על-ידי אי-כושר עבודה לארבעה שבועות לפחות, נכות או מוות.

#### חזקת סיבתיות

סעיף 83 לחוק קובע כי תאונה שאירעה לעובד תוך כדי עבודה רואים אותה כתאונה שאירעה גם עקב העבודה, אם לא הוכח ההיפך; ואולם תאונה שאינה תוצאה של גורמים חיצוניים הנראים לעין, בין שאירעה לעובד ובין לעובד עצמאי, אין רואים אותה כתאונת עבודה אם הוכח כי השפעת העבודה על אירוע התאונה הייתה פחותה הרבה מהשפעת גורמים אחרים.

עם זאת, החוק קובע תנאים מיוחדים לעניין סיבתיות בהם יוכרו פגיעות מסוג בקע מפשעתי (סעיף 84 לחוק) וליקוי שמיעה (סעיף 84א לחוק) כתאונת עבודה.

#### חובת דיווח ואופן הגשת התביעה

חובת הדיווח על פגיעה בעבודה ואופן הדיווח מוסדרים בפרק השני לתקנות הביטוח הלאומי (ביטוח מפני פגיעה בעבודה), התשי"ד-1954 (להלן: "התקנות").

תקנה 8 לתקנות קובעת כי על פגיעה בעבודה, שכתוצאה ממנה מת אדם שהיה מבוטח, או שמצבו מחייב טיפול רפואי או שאיבד את כשרו לעבודה שלושה ימים לפחות (להלן - מבוטח שנפגע), תימסר למוסד בהקדם האפשרי הודעה לפי טופס בל/211 שאפשר להשיגו בכל אחד מסניפי המוסד.

לפי תקנה 9א, החובה למסור הודעה חלה על המבוטח שנפגע, אולם מסירתה על-ידי אדם אחר כשרה ופוטרת את המבוטח מחובת ההודעה.

חלקו של המעביד בדיווח מוסדר בתקנה 10 - מעבידו של המבוטח שנפגע יאשר בגוף ההודעה, לפני מסירתה, את העובדות הנוגעות למעביד, לנסיבות הפגיעה, לשכר עבודתו של הנפגע ולהעדו מהעבודה כתוצאה מהפגיעה. חולק המעביד על אחת העובדות האמורות, יציין זאת בהודעה.

חובת צרוף מסמכים רפואיים על תוצאות הפגיעה ועל תקופת אי כושרו של הנפגע לעבודתו או לעבודה מתאימה אחרת, אל ההודעה מתוקף תקנה 11, הנו באחריות הנפגע.

אי מסירת הודעה בהתאם לתקנות עשויה להביא לשלילת הזכות לגמלה. המוסד לביטוח לאומי רשאי לדרוש פרטים נוספים ולעכב מתן גמלה עד שיימסרו הפרטים, אך לא תעוכב גמלה כשמעביד הוא החייב במסירת הפרטים ולא מסר אותם (תקנה 13).

**זכות לגמלאות בעין – טיפול והוצאות רפואיות**

סעיפים 86-91 לחוק קובעים כי פגיעה בעבודה מזכה את המבוטח לריפוי, להחלמה, לשיקום רפואי ולשיקום מקצועי, לרבות אשפוז, רפואות ומכשירים אורתופדיים ותרופטיים, הספקתם, תיקונם או החלפתם. שירותים אלו ניתנים למבוטחים ישירות על ידי המוסד לביטוח לאומי או באמצעות שירותי הבריאות של המדינה/ קופות החולים, על פי כללים הקבועים בתקנות. לשם קבלת הטיפול על המעביד לתת לעובד טופס בל/250 אותו ימסור העובד למוסד המטפל.

ניכוי הוצאות כלכלה - נכה עבודה, שמאושפז בתוקף זכותו לגמלאות בעין, במקום שבו נותנים לו אכסון וכלכלה, רשאי המוסד להקטין בשיעור שנקבע את הקצבה שהוא זכאי לה בעד הזמן שבו הוא נמצא באותו מקום, ובלבד שהניכוי לא יעלה על הוצאות כלכלתו שם.

**ימי הפגיעה הראשונים**

החוק (סעיף 93) קובע כי על המעביד לשלם את שכרו של העובד בעד יום הפגיעה (עבור יום זה לא ישולמו דמי פגיעה).

כמו כן תשלום דמי פגיעה בעד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה ישולם רק אם לא היה המבוטח מסוגל לעבודה שנים עשר ימים לפחות בנוסף על יום הפגיעה.

**תקופת הזכאות הראשונה**

סעיף 94 קובע ביחס לשנים עשר הימים הראשונים שבעדם זכאי עובד לדמי פגיעה ("תקופת הזכאות הראשונה") כי המעביד יחזיר למוסד את סכום דמי הפגיעה שהמוסד שילם לנפגע בעד תקופת הזכאות הראשונה וכן כל סכום שהמוסד ניכה מדמי הפגיעה האמורים לפי כל דין. אם היה הנפגע עובד אצל מעבידים שונים, יחזיר כל אחד מהם למוסד, חלק יחסי מהסכום ששילם המוסד בעד תקופת הזכאות הראשונה (\*);

במקרים בהם קיים הסדר לפי הרשאה, במסגרתו משלם המעביד בשם המוסד דמי פגיעה לעובדיו ("הסדר לפי תקנה 22") - יהיה אותו מעביד חייב לשלם לעובד גם את דמי הפגיעה בעד תקופת הזכאות הראשונה, ולא יהיה זכאי להחזר הסכומים ששילם בעד תקופת הזכאות הראשונה;

השתתפות המעביד לפי סעיף 94 לא תחול ביחס לעובד במשק ביתו של המעביד שלא לצורך עסקו או משלח ידו של המעביד.

לעצמאי, לא ישולמו דמי פגיעה בעד תקופת הזכאות הראשונה.

**החזרת כספים למעביד**

לפי סעיף 95 לחוק, במקרים בהם קיבל המוסד לביטוח לאומי פיצוי מצד שלישי בגין התאונה לפי פקודת הנזיקין או חוק פיצויים לנפגעי תאונות דרכים, תשל"ה-1975, יחזיר המוסד לביטוח לאומי למעביד חלק יחסי בהתאם לפיצוי על דמי הפגיעה שקיבל.

**שיעור דמי פגיעה**

סעיף 97 לחוק קובע כי דמי הפגיעה ליום הם שלושה רבעים משכר עבודתו הרגיל של המבוטח, עד לתקרה של 1,094 ש"ח ליום (נכון לשנת 2014). מדמי הפגיעה שמשלם המוסד ומתמורת דמי פגיעה ינוכו דמי ביטוח.

"שכר העבודה הרגיל" לעניין דמי פגיעה הוא הסכום המתקבל מחלוקת הכנסת המבוטח, ברבע השנה שקדם ליום שבעדו מגיעים לראשונה דמי פגיעה, בתשעים.

**דמי פגיעה מופחתים במצב של אי כושר חלקי**

דמי פגיעה מופחתים (סעיף 102 לחוק) ישולמו לעובד או לעובד עצמאי שצמצמו את מספר שעות עבודתם, מחמת אי-כושר חלקי לעבוד, שנגרם מפגיעה בעבודה.

דמי פגיעה מופחתים מחושבים לפי מכפלה של החלק השמיני מדמי הפגיעה ליום במספר שעות אי-הכושר שנקבע באישור רפואי ובלבד שהעובד או העובד העצמאי לא עבד למעשה בכל עבודה בשעות אי-הכושר.

## קצבת נכות

לאחר סיום תקופת דמי הפגיעה בת 13 השבועות, מבוטח עשוי להיות זכאי, בתנאים מסוימים, לתשלום קצבת נכות מעבודה או לתשלום מענק. סימנים ה' ו-ו' (סעיפים 103-125 לחוק) דנים בזכאות נפגעי עבודה לקצבה או מענק ובקביעת דרגת הנכות מעבודה.

"נכה עבודה" מוגדר כמבוטח שעקב פגיעה בעבודה נפגע כשרו לעבודה וכתוצאה מכך אינו מסוגל לעשות עבודה שבן גילו ומינו מסוגל לעשותה. בקביעת נכות עבודה אפשר להביא בחשבון גם מום מכער.

החוק מבחין לעניין הזכאות בין שני סוגי נכות עבודה:

ונכות ב- "דרגה שאינה יציבה"	נכות ב-"דרגה יציבה"	
דרגת נכות שהיא לזמן מוגבל או זמנית	דרגת נכות שאינה לזמן מוגבל ואינה זמנית	הגדרה:
דרגה שאינה יציבה של 9% ומעלה	דרגה יציבה של 20% ומעלה	זכות לקצבה -
	דרגה יציבה שבין 9-19%	זכות למענק -

כנגד דרגת נכות בשיעור 100% זכאי המבוטח לקצבת נכות השווה לדמי הפגיעה ליום שהיו משתלמים למבוטח, כפול שלושים. מי שדרגת נכותו פחותה מ-100 אחוז, זכאי לקצבה חלקית בהתאם לשיעור נכותו.

**קצבאות ומענקים מיוחדים לשיקום** - נכה עבודה שנקבעה לו דרגה יציבה בשיעור של 75 אחוז לפחות (ובמקרים מסוימים גם מי שדרגת נכותו אינה יציבה), זכאי, בנוסף לכל גמלה אחרת גם לקצבה מיוחדת להחזקתו האישית או לשיקומו המקצועי עקב נכותו, למענק לסידורים חד-פעמיים הנובעים מנכותו, בתנאים ובסכומים שנקבעו.

**תשלום מענק במקום קצבה** - סעיף 113 לחוק קובע כי נכה עבודה שדרגת נכותו אינה פחותה מ-20 אחוז, ולדעת המוסד יש לו הכנסה קבועה המספיקה לפרנסתו או סיכוי מבוסס להכנסה כאמור, רשאי המוסד, בהסכמת נכה העבודה, לשלם לו במקום קצבה, מענק חד פעמי בסכום המתקבל מהיוון קצבת הנכות.

**קביעת דרגת נכות וכן קביעה ביחס לקשר הסיבתי בין הנכות לפגיעה בעבודה** - נעשית על ידי רופא או ועדה רפואית, לפי כללים שנקבעו בתקנות. בקביעת דרגת נכות לא ישימו לב לכל מום, פגם או ליקוי שהיו לפני הפגיעה שבקשר אתה מוערכת דרגת הנכות, וכן לכל מום, פגם או ליקוי שבאו ממחלה, מתאונה או מכל סיבה אחרת אחרי פגיעה בעבודה כאמור אם אינם תוצאה ישירה מאותה פגיעה בעבודה.

## ערר וערעור -

הרואה עצמו נפגע מהחלטה של רופא או של ועדה רפואית, רשאי, בתנאים שנקבעו, לערור עליה לפני הועדה הרפואית לעררים. החלטת הועדה הרפואית לעררים ניתנת לערעור, בשאלה משפטית בלבד, לפני בית דין אזורי לעבודה; פסק דינו של בית הדין ניתן לערעור לפני בית הדין הארצי לעבודה אם נתקבלה רשות לכך מאת נשיא בית הדין הארצי לעבודה או סגנו, או מאת שופט של בית הדין הארצי שמינה לכך הנשיא.

(\* יצוין, כי על פי תשובת המוסד לביטוח לאומי לעניין זה, ביטוח לאומי משלם ישירות לחשבון הבנק של העובד את דמי הפגיעה בגין שכרו אצל שני המעסיקים, קרי גם בגין הכנסתו אצל המעביד שלא אצלו קרתה תאונת העבודה ומעביד זה אינו חייב בתשלום לעובד או בהחזר לביטוח לאומי.

**תקצירי פסיקה חדשה**



**עובדת שלא הוחזרה לעבודה בפועל עם תום חופשת הלידה ופוטרה תפוצה ב- 50,000 ש"ח**

**ע"ע 16117-07-10 ישראלה חסון-רביקוביץ נ' 3 מ ישראל בע"מ (טרם פורסם). ניתן ביום 19.12.2013, בבית הדין הארצי לעבודה בירושלים, ע"י כבוד השופט אילן איטח**

העובדת יצאה לחופשת לידה. בסמוך לפני כן התקבל עובד אחר באופן זמני להחליפה. ארבעה ימים לפני חזרתה של העובדת מחופשת לידה נמסר לה מכתב פיטורים בו צוין כי המעסיקה מוותרת על עבודתה בפועל בשל אי סדרים חמורים. העובדת הגישה תביעה לביה"ד האזורי בטענה לפיטורים שלא כדין על רקע אפליה מטעמי הורות ומין בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה וזאת ללא שימוע וממניעים זרים. ביה"ד האזורי קיבל את התביעה בחלקה ופסק לעובדת פיצוי בסך של 30,000 ש"ח. מכאן הערעור והערעור שכנגד. המעסיקה לא אפשרה לעובדת לשוב ולהוכיח את עצמה וזאת מבלי שהוכח כי נפלו פגמים חמורים בעבודתה שאינם ברי תיקון או כי התרחשו נסיבות חריגות שעשויות להצדיק אי מתן הזדמנות לעובדת להוכיח את עצמה. תוצאת התנהגות זו היא אפליית העובדת בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה. לעניין הליך הפיטורים נפסק כי העובדת פוטרה תוך הפרת חובת השימוע. לאור האמור, נקבע כי יש להגדיל את הפיצוי בסכום נוסף של 20,000 ש"ח שישקף את הנזק הממוני וגם את הנזק הלא ממוני בגין פיטורים שלא כדין.

**האם עובד שמתפטר בשל מצב בריאותי לקוי של בן משפחה נדרש להוכיח את מצבו הרפואי?**

**ס"ע 17961-10-11 איגור מורדבינצב נ' מוקד ארון סביון 1997 אבטחה ושמירה בע"מ (טרם פורסם). ניתן ביום 11.12.2013, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, ע"י כבוד השופט אורן שגב**

ביה"ד לעבודה קבע, שמעסיק אשר החליט לשנות את תנאי העסקתו של העובד למרות שידע כי העובד עובד רק שעות לילה בשל מצבו הרפואי של בן משפחתו, חזקה היא כי ישנו קשר נסיבתי בין התפטרות העובד למצבו הרפואי של בן משפחתו. על כן העובד לא חייב להציג אישורים רפואיים כנדרש על פי החוק (סעיף 6 לחוק פיצוי פיטורים) על מנת להוכיח את מצבו הרפואי לשם קבלת פיצויי פיטורים.

**האם מתקיימים יחסי עובד מעביד בין נהג מונית לתחנת המוניות?**

**ס"ע 4765-03-12 ראובן לחקים נ' הסעות "השקם" (1996) בע"מ ואח' (טרם פורסם). ניתן ביום 14.11.2013, בבית הדין האזורי לעבודה בחיפה, ע"י כבוד השופט אלכס קוגן**

נהג מונית טען כי התקיימו יחסי עבודה בינו לבין הסעות השקם 1996 ומוניות השקם קריית מוצקין בע"מ, מר יורם ומר אלי (להלן: "המעסיקים"). המעסיקים טענו כי העובד היה עצמאי שהתקשר עימם לשם הוזלת עלויות האחזקה השוטפת. בית הדין קיבל את תביעתו של העובד וקבע כי העובד השתלב כנהג מונית שכיר שכפוף למרות המעסיקות, עבד כנהג במוניות שסופקו לו על ידן, וזאת מבלי שניהל עסק עצמאי ומבלי שנשא בסיכונים הקיימים בניהולו של העסק. עוד נקבע, כי במשך שנים הונפקו מדי חודש לעובד תלושי שכר פיקטיביים אשר לא שיקפו את השכר האמיתי ששולם לו. לאור האמור, נפסק כי העובד זכאי לפיצוי בגין פיצויי פיטורים, ניכויים מהשכר שלא כדין, פדיון חופשה שנתית, דמי הבראה, דמי חגים והפרשות לגמל.

**תקצירי פסקי הדין מאת עו"ד אילנית מילוא, עו"ד פזית לוי שחר ועו"ד דנה פרייס נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)**

**ביצוע גרפי: רונית קפלן**

**עורכת: עו"ד הלית כהן-רוניצקי**

**המידע ניתן כמידע כללי למנויי "כל עובד".**

© כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ מקבוצת קו-מנחה - אין להעתיק או לצלם חומר כלשהו ממבזק זה בכל דרך או שיטה, בדפוס, בצילום, בהעתקה, בהקלטה וכו', ללא קבלת אישור בכתב מהמחברים.

**"חשבים" בע"מ, יד הרוצים 12, תל אביב 67778, טל' 5680888 - 03, פקס' 5680899 - 03 דוא"ל: [koloved@hashavim.co.il](mailto:koloved@hashavim.co.il)**