

תאונת עבודה מהי ?

תאונת עבודה מוגדרת בסעיף 79 לחוק הביטוח לאומי נוסח משולב התשנ"ה-1995. החוק מגדיר תאונת עבודה כתאונה שאירעה תוך כדי עבודתו של הנפגע ועקב עבודתו.

סעיף 80 לחוק, קובע כי לעניין תאונות עבודה, יום עבודה של עובד חל מרגע היציאה מפתח ביתו אל עבר מקום עבודתו, ומסתיים ברגע כניסתו בחזרה לביתו, עם שובו ממקום עבודתו.



סעיף 80 לחוק מגדיר תאונת עבודה בסיטואציות הבאות :

1. תאונה אשר התרחשה תוך כדי נסיעתו של העובד לביתו/ מענו מהעבודה או בדרכו מביתו/ מענו למקום עבודתו.
2. תאונה אשר התרחשה תוך כדי עבודתו של העובד, או תאונה במקום העבודה או בסביבת העבודה תוך כדי ניסיון למנוע נזק/סכנה לגוף/ רכוש.
3. תאונה אשר אינה תוצאה מהעבודה ונגרמה בידי אדם אחר בעבודה ובסביבת העבודה והנפגע אינו שותף לגרימת התאונה.
4. תאונה אשר התרחשה במסגרת הפסקת העובד (הפסקה באישור המעסיק) במקום העבודה או במקום בו העובדים סועדים. כמו כן, תאונה אשר התרחשה בדרך הלוך/ חזור להפסקה/ במקום בו העובדים סועדים.
5. תאונה אשר התרחשה במקום בו נהוג לשכרו של העובד, או בהלוך/ חזור ממקום זה כאמור.
6. תאונה שקרתה לעובד אשר משמש חבר ועד וקרתה לו עקב מילוי תפקידו, או תוך כדי נסיעה/ הליכה בהלוך/חזור למילוי תפקידו וזאת כל עוד לא חלה הפסקה בזמן זה וכל עוד לא סטה העובד סטייה של ממש מהדרך המקובלת.
7. תאונה אשר התרחשה לעובד כאשר הוא בדרכו הלוך/ חזור ממקום בחינה שבו הוא נבחן לפי חוק החניכות או לפי חוק שירות התעסוקה.

★ יצוין כי ישנה סיטואציה נוספת אשר אינה מצוינת בחוק אשר התפתחה בפסיקה. הוכר בפסיקה כי סיטואציה בה עובד לקה באירוע מוחי (בעבודה), אשר אירע בסמוך לאירוע המוחי או הלבבי יוכר כתאונת עבודה.

חשוב לציין שהפסיקה הכירה בפגיעות בדרך הלוך/ חזור מהעבודה של העובד למעונו גם כאשר הייתה **סטיה קלה מדרכו**.

הכוונה לסטייה קלה היא כאשר העובד סטה מדרכו בה נוהג ללכת/ לנסוע בדרך כללה ולצורך עיסוק שגרתיו.

דוגמא נפוצה היא כאשר העובד בדרכו לעבודה "סטה" מדרכו על מנת ללוות את ילדיו למסגרות החינוך (גן/ בית ספר).

דוגמא נוספת היא כאשר עובד אשר סטה מדרכו על מנת להתפלל.

★ חשוב לציין שגם תקיפה (כולל תקיפה מינית) במקום העבודה, תיחשב כפגיעה בעבודה, במידה ונגרם נזק גופני או נפשי המצריך טיפול רפואי.

! יוער כי במידה והעובד פעל בניגוד לחוק או בניגוד להוראות מעסיקו או ברשלנות- לא תוכר פגיעתו כתאונת עבודה.

מה עושים כאשר עובד עבר תאונת עבודה?

- עם ידיעת המעסיק על הפגיעה יש לתת לעובד מיד טופס ב.ל – 250 (טופס למתן טיפול רפואי לנפגע בעבודה- שכיר).
- על המעסיק למלא בטופס את פרטיו ואת פרטי התאונה על פי הדיווח שקיבל מהעובד. לאחר מילוי הפרטים על העובד טופס ב.ל 250 מהווה אישור של המעסיק בחתימתו להתרחשות התאונה.
- לאחר מכן, על העובד לגשת לרופא ולהביא למעסיקו תעודה ראשונית לנפגע בעבודה ללא תעודה לא יוכל העובד להגיש את תביעתו. בתעודה הרפואית יציין הרופא את האבחנה הרפואית והתקופה שבה העובד אינו מסוגל לעבוד.
- במידה והעובד ניגש למיון מיד לאחר פגיעתו יביא העובד מהבית חולים דו"ח מיון.



• על מנת לממש את התביעה בביטוח לאומי, על העובד להגיש לביטוח לאומי טופס ב.ל 211 (תביעה לתשלום דמי פגיעה והודעה על פגיעה בעבודה) בו יצוינו פרטי התאונה ונסיבותיה.

את התביעה לדמי פגיעה יש להגיש תוך שנה. עובד שלא הגיש תביעתו תוך שנה עלול להקטין את סיכויו להכרתו בתביעה או להפחתת דמי הפגיעה.

על העובד למסור לאישורו וחתימתו של המעסיק את הטופס.

המעסיק יאשר את פרטי התאונה ויציין בטופס את **שכרו של העובד בכל אחד משלושת החודשים שקדמו ל-1** בחודש שבו הפסיק את עבודתו עקב הפגיעה.

על העובד לצרף לכתב התביעה (טופס ב.ל 211) את כלל המסמכים הרפואיים התומכים בתביעתו (דו"ח מד"א, אישורים מיון וכו') וכן לצרף כתב ויתור סודיות רפואית חתום (טופס ב.ל 7101).



- יודגש כי במידה והעובד נאלץ להיעדר מעבודתו עקב מילואים/ מחלה בשלושת החודשים טרם הפגיעה יידרש העובד לספק אישורים על ימי היעדרותו.
- עובד אשר הועסק אצל מסי מעסיקים בשלושת החודשים טרם הפגיעה יידרש לצרף תלושי משכורת או אישורי שכר מכל מקומות העבודה.
- חשוב לציין כי במידה ומדובר בתאונת דרכים או שיש תביעת נזיקין נגד צד ג, על העובד לצרף העתק תוך תעודת ביטוח ותביעת הביטוח, מסמכים מהמשטרה.
- אם הנפגע תבע גם פיצויים מצד שלישי שאינו מעסיקו (לדוגמה חברת ביטוח) יש להודיע על כך למוסד לביטוח לאומי.

תשלום דמי פגיעה

- עובד אשר נפגע בתאונת עבודה, זכאי לתשלום דמי פגיעה לפי סעיף 92(א) לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995 הקובע, כי מבוטח שפגיעה בעבודה גרמה לכך שאינו מסוגל לעבוד בעבודתו או לעבודה מתאימה אחרת, ישלם לו המוסד דמי פגיעה, בעד פרק הזמן שאינו מסוגל כאמור, אם לא עסק למעשה בכל עבודה והוא נזקק לטיפול רפואי, לשיקום או להחלמה.
- דמי הפגיעה משולמים ע"י ביטוח לאומי לכל היותר בעד 91 ימים (13 שבועות), כאשר מניין הימים יחול מהיום למחרת הפגיעה.
- מניין הימים חל גם על שבתות וחגים.



• גם המעסיק נושא בתשלום דמי הפגיעה, כך שתשלום דמי הפגיעה ישולמו באופן
הבא:

➤ כאשר העובד נעדר בגין פגיעתו **פחות מ-12 ימים**, דמי הפגיעה ישולמו ע"י ביטוח
לאומי החל מהיום השלישי שלמחרת יום הפגיעה.

➤ **עבור יום הפגיעה המעסיק משלם את שכרו הרגיל של העובד (100% שכר)**. עבור
יום הפגיעה הראשון והשני שלאחר יום הפגיעה העובד זכאי לתשלום דמי מחלה
בגובה 50% משכרו וזאת בכפוף להבאת אישור מחלה.

ראו סעיף 11 חוק דמי מחלה, תשל"ו-1976:

תחולת דינים אחרים (תיקון מס' 1) תשל"ז-1977

11. עובד הזכאי לתשלום על פי כל חיקוק בעד תקופת אי-כושר לעבודה מטעמי בריאות, למעט
תשלום בעד נכות, גימלה לפי פרק ג'2 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], תשכ"ח-1968 או
פיצויים מכוח פקודת הנזיקין [נוסח חדש], לא יהיה זכאי לדמי מחלה על פי-חוק זה לגבי התקופה
שבעדה הוא זכאי לתשלום כאמור ולגבי כל תקופה שנקבע במפורש באותו חיקוק שאין העובד
זכאי לתשלום בעדה עקב המחלה.

➤ כאשר העובד נעדר בגין פגיעתו **מעל מ-12 ימים**, דמי הפגיעה ישולמו ע"י הביטוח לאומי החל מהיום שלמחרת הפגיעה. המעסיק ישלם לעובד רק עבור יום הפגיעה.

➤ **המוסד לביטוח לאומי ישלם למבוטח את דמי הפגיעה ויגבה מהמעסיק את התשלום ששילם למבוטח עבור 12 הימים הראשונים** (אלא אם כן הוא מעסיק של עובד במשק בית שנפגע בעבודה).

➤ אם העובד מועסק אצל **מספר מעסיקים**, יגבה המוסד לביטוח לאומי את התשלום מכל מעסיק, **בהתאם לחלקו היחסי של סכום שכר העבודה הרגיל של העובד אצל אותו מעסיק לעומת הסכום הכולל של שכר העבודה הרגיל של העובד אצל כל מעסיקיו**.

➤ ישנם מעסיקים, שעל פי הרשאה מיוחדת מהביטוח הלאומי, רשאים לשלם את דמי פגיעה לעובדיהם (**על פי תקנה 22 לתקנות בדבר ביטוח מפני פגיעה בעבודה**), והביטוח הלאומי יחזיר למעסיקים את הכספים ששילמו לעובדים. במקרה זה על המעסיק לשלם ישירות לעובד את דמי הפגיעה בגובה 75% מהשכר (אלא אם נקבע אחרת בהסכם העבודה בין הצדדים) ולתבוע חזרה את דמי הפגיעה מהמוסד לביטוח לאומי, למעט סכום התביעה בגין שנים-עשר הימים הראשונים.

אחת לרבעון ביטוח לאומי שולח למעסיק דרישה להחזר דמי פגיעה ששולמו בגין 12 הימים ששילם ביטוח לאומי לעובד.

כאשר לעובד מספר מעסיקים, ביטוח לאומי ישלח הודעת דרישה לכל מעסיק לשלם באופן יחסי סכום מדמי הפגיעה. גובה הסכום היחסי שעל כל מעסיק לשלם נבחן ביחס לגובה השכר של העובד אצל אותו מעסיק באופן יחסי לדמי הפגיעה ששולמו ע"י ביטוח לאומי.

ראו סעיף 94 (ב) (1) (א) לחוק הביטוח הלאומי:

(תיקון מס' 79) תשס"ה-2005

"תקופת הזכאות הראשונה" – שנים עשר הימים הראשונים שבעדם זכאי הנפגע לדמי פגיעה לפי פרק זה.

(ב) על אף האמור בסעיף 92(א) יחולו לגבי תקופת הזכאות הראשונה הוראות אלה:

(1) היה הנפגע עובד -

(א) **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 (בסעיף זה - הסכום ששילם המוסד); הרשה המוסד למעביד לשלם בשמו דמי פגיעה לעובדיו - יהיה אותו מעביד חייב לשלם לעובד גם את דמי הפגיעה בעד תקופת הזכאות הראשונה, ולא יהיה זכאי להחזר הסכומים ששילם בעד תקופת הזכאות הראשונה;

(ב) (1) **היה הנפגע עובד אצל מעבידים שונים, יחזיר כל אחד מהם למוסד, חלק יחסי מהסכום ששילם המוסד בעד תקופת הזכאות הראשונה;**

(2) המוסד יקבע את החלק היחסי האמור בפסקה (1), בהתאם לחלקו היחסי של סכום שכר העבודה הרגיל של העובד אצל אותו מעביד לעומת הסכום הכולל של שכר העבודה הרגיל של העובד אצל כל מעבידיו;

(ג).....

שיעור דמי הפגיעה

סעיף 97 לחוק הביטוח הלאומי קובע את אופן החישוב של ערך יום לדמי פגיעה.

לשם חישוב ערך יום של דמי הפגיעה, יש לקחת 75% מהכנסתו החייבת בדמי ביטוח לאומי (כגון: שכר בסיס, שכר בגין שעות נוספות, דמי ביגוד, דמי הבראה, משכורת 13 וכו') של העובד ב-3 החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו הפסיק את עבודתו עקב פגיעתו, לחלק ב-90 ימים, ועד למקסימום דמי הפגיעה ליום בגובה 1,114.38 ש"ח (סכום עדכני לשנת 2020).



(שכר ברוטו ב-3 החודשים שקדמו לפגיעה)*75%

סעיף 97 (ד) קובע כי שעה שדמי הפגיעה מהווים חלף שכר יש לנכות מהם מס הכנסה, דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות.

צו מס הכנסה (קביעת תשלומים בעד דמי פגיעה בעבודה וגמול בעד שירות במילואים כהכנסה), התשל"ט-1979, קובע כי שדמי פגיעה בעבודה ייחשבו כהכנסה לעניין סעיף 164 לפקודת מס הכנסה.

תשלום המס יחלו על מי שמשלם את דמי הפגיעה לעובד. כאשר ביטוח לאומי הוא שמשלם את דמי הפגיעה יחול עליו תשלום המס וכאשר תשלום דמי הפגיעה מועבר ישירות מין המעסיק לעובד תשלום המס יהיה על המעסיק.

לעניין ביטוח לאומי ראו סעיף 351 (א) לחוק ביטוח לאומי:

פטור מתשלום דמי ביטוח [169] (תיקון מס' 61) תשס"ג-2003 (תיקון מס' 104) תשס"ח-2008

351. (א) בכפוף להוראות סעיפים 53(ד) ו-97(ד), לא ישולמו דמי ביטוח בעד עובד בעד הזמן שבעדו מגיעים לו דמי פגיעה, תמורת דמי פגיעה, דמי לידה או תשלומים בקשר לשיקום מקצועי הניתן לפי סעיף 88, אלא מהסכום העולה על הסכום שהשתלם לו כדמי פגיעה, דמי לידה, תשלום בקשר לשיקום מקצועי או על הסכום שהיה משתלם לו כדמי פגיעה אילו לא קיבל תמורת דמי פגיעה, לפי העניין.

זכויות סוציאליות בתאונת עבודה



פיצויי פיטורים - תאונת עבודה אינה קוטעת ותק של עובד. עובד יהיה זכאי לפ"פ על פי חוק פ"פ באם השלים שנת עבודה.

על מנת לחשב את הזכאות לפ"פ יש לקחת בחשבון לכל היותר 30 ימי היעדרות בשנה בגין תאונת עבודה.

לדוגמא: עובד נעדר 3 חודשים בגין תאונת עבודה ובעל ותק של 3 שנים. על מנת לחשב את התקופה לזכאות לפ"פ יש לחשב 30 ימים בגין כל שנת וותק - כלומר 90 ימים. לעומת זאת עובד בעל ותק של שנתיים יהיה זכאי ל-60 ימים בלבד לצורך חישוב פ"פ.

הפרשות לפנסיה - נכון ליום זה אין הוראה חוקית אשר מחייבת בהפרשות פנסיוניות בהיעדרות עובד עקב תאונת עבודה.

חשוב לציין כי נכון להיות ישנן פסיקות סותרות של בית הדין האזורי (לא הלכה מחייבת) בדבר חובת המעסיק להפריש בזמן היעדרות בשל תאונת עבודה. ניתן להתנות הפרשות בזמן תאונת עבודה בחוזה עבודה.

הבראה - סעיף 6 לצו הרחבה בדבר חובת המעסיק לדמי הבראה, קובע כי עובד יהיה זכאי לדמי הבראה כאשר ישנם יחסי עובד מעסיק. הסעיף מתייחס גם באופן פרטני לתקופת חל"ד. הפרשנות המקובלת היא ששעה שהעובד תחת חסותו ש ביטוח לאומי (לא מקבל שכר מהמעסיק ומקבל דמי פגיעה מביטוח לאומי) יש סוג של "נתק" בין המעסיק לעובד. פסק דין סע"ש (ת"א) 38646-01-13 **אלי דואק נ' א.א. בידודים וציפויים בע"מ קבע כי אין להכיר בתאונת עבודה ביחסי עובד מעסיק ולכן אין זכאות להבראה.**

מדובר בפסק דין של בית הדין האזורי בלבד ולכן אין זה מהווה הלכה מחייבת.

מחלה - עובד אשר זכאי לדמי פגיעה אינו מרוויח שכר ואינו זכאי לתשלום דמי מחלה ואינו צובר ימי מחלה בתקופה זו.

חופשה שנתית - זכאותו של העובד לחופשה נבחנת בהתאם למספר הימים בהם עבד (בפועל) במהלך אותה השנה.

חישוב ימי חופשה לעובד מתבצע לפי שנת עבודה לפי חישוב ימי עבודה בפועל ומכאן ששהות בתאונת עבודה אינה צוברת חופשה.

כאשר יש יחסי עובד מעסיק במשך כל שנת העבודה:

אם לעובד יש לפחות 200 ימי עבודה בפועל בשנת העבודה, הזכאות מלאה.

אם עבד העובד פחות מ- 200 ימים, הזכאות היא חלקית.

אופן החישוב: הזכאות המלאה X ימי עבודה בפועל

200

כאשר מתקיימים יחסי עובד מעסיק רק בחלק משנת העבודה:

אם לעובד יש לפחות 240 ימי עבודה בפועל בשנת העבודה, הזכאות מלאה.

אם עבד העובד פחות מ- 240 ימים, הזכאות היא חלקית.

אופן החישוב: הזכאות המלאה X ימי העבודה בפועל

240



פיטורים בתקופת תאונת עבודה

ככל אין מניעה לפטר עובד בתקופת תאונת עבודה.

יצוין כי ישנן פסיקות אשר קבעו שפיטורים בתקופת תאונת עבודה עולות לכדי חוסר תום לב.

בפסק דין סעש (חיי) 25501-04-14 דרור כהן נ' איזוטופ בע"מ קבע בית הדין כי :

"לפי ההלכה מותר לפטר עובד אשר נפגע ואשר אינו יכול לבצע עוד את עבודתו, ואולם במועד שבו הוחלט על פיטורי התובע עדיין לא היה ברור האם יוכל לשוב לבצע את עבודתו ומתי. על כן, אנו סבורים, כי הנתבעת הזדרזה מדי בעת שהחליטה על פיטורי התובע וכי היה עליה להמתין פרק זמן נוסף טרם תשקול עניין זה כלל".

כלומר ככל שהעובד עדין זכאי לדמי פגיעה, ולא ידוע האם יכול לחזור לתפקידו. לא ראוי לפטר. יצוין כי פסק הדין לא ציין מתי ניתן לפטר וכמה זמן יש המתין לאחר סיום דמי הפגיעה.

מחלות מקצוע

סעיף 79 לחוק הביטוח הלאומי תשנ"ה 1995, מגדיר מחלת מקצוע כמחלה אשר פרצה עקב עבודה שבוצעה במקום העבודה או עבודה מטעם המעסיק. על המחלה להיות קבועה כ"מחלת מקצוע", בתקנות הביטוח הלאומי (ביטוח מפני פגיעה בעבודה), תשי"ד-1954.

הגדרות

79. בחוק זה, במבוטח -

"פגיעה בעבודה" - תאונת 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 בתקנות לפי סעיף 85 והוא חלה בה, בהיותה קבועה כמחלת מקצוע, עקב עבודתו אצל מעבידו או מטעמו, ובעובד עצמאי - עקב עיסוקו במשלח ידו.

- מחלת מקצוע נובעת לרוב כתוצאה משהות ממושכת בסביבת עבודה הכוללת חומרים כימיים, ביולוגיים ופיזיולוגיים.
- ניתן לראות שמחלות המקצוע הנפוצות ביותר הינן מחלות בדרכי הנשימה, מחלות במערכת הנשימה, מחלות עור, מחלות הנוגעות למערכת עצמות השלד והשרירים וסוגי סרטן שונים.

מיקרוטראומה

מיקרוטראומה הינו מושג שנולד בפסיקה אשר מהווה התפתחות של המושג "תאונת עבודה". בית הדין לעבודה הכיר בצורך להכיר בפגיעות אשר אינן חלק מהרשימה הסגורה של מחלות מקצוע או פגיעה עקב אירוע תאונה בודד.

הלכת המיקרוטראומה קובעת שלא רק נזק שנגרם כתוצאה מתאונה אחת יחשב כתאונה, אלא גם נזק שנגרם כתוצאה מתאונות זעירות רבות חוזרות ונשנות שכל אחת מהן תרמה נזק זעיר משלה עד שהצטברותן יחד הביאה בסופו של דבר לנזק רבתי לפגיעה עצמה ולאי כושר עבודה.

הפסיקה קבעה שלושה כללים לביסוס עילת המיקרוטראומה:

1. הוכחת **תשתית עובדתית** של ביצוע תנועות חוזרות ונשנות. גורם הכמות הוא מכריע, ככל שמספרם של האירועים רב יותר יש סיכוי סביר שמדובר במיקרוטראומה.
2. על מנת להכיר פגיעה כמיקרוטראומה יש להביא **אסמכתא רפואית**, בה הרופא קובע שהנזק נגרם **בשל צרוף של פגיעות קטנות בעלות אופי תאונתי והצטברותן של הפגיעות יחד גרמה לנזק ממשי בלתי הפיך**.
3. קביעת קיומו של **קשר סיבתי** בין הפגיעות הזעירות המצטברות ובין העבודה.

- מחלת מקצוע נובעת לרוב כתוצאה משהות ממושכת בסביבת עבודה הכוללת חומרים כימיים, ביולוגיים ופיזיולוגיים.
- ניתן לראות שמחלות המקצוע הנפוצות ביותר הינן מחלות בדרכי הנשימה, מחלות במערכת הנשימה, מחלות עור, מחלות הנוגעות למערך עצמות השלד והשרירים וסוגי סרטן שונים.

דוגמאות למחלות מקצוע/ מיקרוטראומה:

ליקוי שמיעה - סביבת עבודה רועשת מעל 85 דציבל

מחלות יבלות במיתרי הקול – מורים

מחלות אורתופדיות – גב, כפות ידיים, ברכיים, כתפיים

מחלות סרטן - חשיפה לחומרים מסרטנים

מחלות ריאה-חשיפה לאבק, חומרים כימיים

מחלות עור-דרמטיס, גידולים מסוג SCC, BCC

דוגמאות מהפסיקה להכרה במיקרוטראומה (תאונת עבודה):

- **עב"ל (ארצי) 90/06 אמנון כובש - המוסד לביטוח לאומי** - דוור העוסק בחלוקת דברי דואר, בית הדין פסק כי ניתן לבודד את פעולת הרמת התיק הכבד והורדתו פעמים רבות ביום במשך 22 שנים, ולראות בפעולה זו כראשית ראיה למיקרוטראומה.
- **עב"ל (ארצי) 443/07 יצחק קופמן - המוסד לביטוח לאומי** - נקבע שפריקת מיכלי גז ובלוני חמצן, העמסתם ונשיאתם תוך כדי הליכה רגלית עשרות שנים, עולה לכדי פעולות זעירות חוזרות על עצמן שהצטברותן יחד הביאה לפגיעה משמעותית בגב התובע.
- **עב"ל (ארצי) 38717-12-12 אברהם נחמני - המוסד לביטוח לאומי** - בית הדין קבע, שנהג אשר נהג שעות רבות בכביש משובש וחווה זעזועי נסיעה מציג תשתית ראייתית למיקרוטראומה (פגיעה בגב).
- **דב"ע נח/185-0 אברהם חליפה** - נפסק כי חשיפות מרובות לשמש יש בהן כדי לגרום למחלות עור על פי הלכת המיקרוטראומה.



עזכוני פסיקה

• עובד שנפגע בהשתלמות מטעם המעסיק, האם הפגיעה תיחשב כתאונת עבודה?

בל (ח"י) 49871-01-17 דבורה בוסקילה - המוסד לביטוח לאומי

עובדות: התובעת, עובדת שכירה, שהתה בהשתלמות במלון. במופע שירה שהתקיים במהלך ההשתלמות התיישבה התובעת על כיסא, שהתברר כשבור, נפלה ונחבלה בגבה. ביה"ד פסק כי למעסיקה היה עניין בהשתתפות התובעת בהשתלמות וכי מבחינה זו ההשתלמות קשורה לעבודה, וכי האירוע שבמהלכו נפגעה התובעת היה חלק בלתי נפרד מההשתלמות. לפיכך, ביה"ד הכיר באירוע שאירע לתובעת במהלך פעילות נלווית לעבודה, כתאונת עבודה.

היחס בפסיקה להכרה בפגיעה שאירעה בפעולות השתלמות, רווחה ותרבות, כפגיעה בעבודה נקבע לפי מידת הקשר שבין הפעילות לבין העבודה, ומידת העניין שהיה למעסיק בקיום אותה פעילות לעובדיו. ככל שייקבע כי היה עניין למעסיק בקיום הפעילות או אז ייבחן האם האירוע במהלכו נפגע עובד הוא חלק מהפעילות אם לאו. רק בהתקיים שני התנאים, היינו, יש קשר לעבודה - למעסיק יש עניין בקיום הפעילות, ובנוסף, הפגיעה אירעה במסגרת אותו אירוע תרבותי/השתלמות שהוכח כקשור לעבודה, תוכר הפעילות כפעילות נלווית לעבודה וכפועל יוצא מכך יוכר האירוע כתאונת עבודה.

מידת העניין שיש למעסיק באירוע תיבחן לפי הנסיבות הבאות: מי ארגן את האירוע והיה אחראי על תכניו, מי שילם על האירוע, האם העובדים היו מחויבים להשתתף באירוע, האם שעות/ימי האירוע נחשבו כימי עבודה או שמא היו הם על חשבון העובד, כיצד הגיעו העובדים לאירוע וכיצד חזרו ממנו, וכל אינדיקציה הקושרת את המעסיק לארגון ולאחריות על האירוע העומד לדיון ומעידה על העניין שיש לו בקיומו.

• **האם עובד שהיה מעורב בתאונת דרכים לאחר תפילת ערבית, התאונה תיחשב לתאונת עבודה?**

בל (י-ם) 19645-03-18 שמעון שלו - המוסד לביטוח לאומי.

עובדות: התובע נסע עם רכבו הפרטי להתפלל ביישוב סמוך למקום עבודתו, ומשם לביתו. בעת נסיעה ממקום התפילה לביתו נפגע התובע בתאונת דרכים. השאלה המשפטית היא האם יש להכיר בתאונת הדרכים שאירעה לו כתאונת עבודה, וזאת ביחס לסעיף 81(ב) לחוק הביטוח הלאומי הדין בהפסקה וסטייה מהדרך. כלומר האם עצירה לתפילה הייתה סטייה והפסקה מהותית בדרך למקום מגוריו של התובע.

• על מנת להכריע יש בשאלות הבאות:

1. באיזו שעה בדיוק נפגע התובע.
2. האם מדובר בהפסקה רגילה של התובע בדרך מהעבודה לביתו על מנת להתפלל.
3. האם חלה הפסקה של ממש בדרך המקובלת ממקום העבודה של התובע למעונו שאינה כרוכה במילוי חובותיו כלפי המעביד כאמור בסעיף 81(א) לחוק.
4. האם בעת התאונה התובע היה בדרכו מהעבודה למעונו כאמור בסעיף 80(1) לחוק או שמא האם בעת התאונה יש לראות אותו כמי שהיה בדרכו מהמקום בו הוא התפלל למעונו.
5. האם בדין נדחתה תביעתו להכרה בתאונת הדרכים כתאונת עבודה.

בנוסף, דן בית הדין בשאלה האם יש הבדל בין תפילת בוקר המוכרת במפורשות בסעיף 81(ב)(2) לחוק לבין תפילות אחרות שאינן מוזכרות בחוק, כגון תפילת מנחה/ערבית שאינה מצוינת בסעיף החוק?

חלק מהשופטים סברו כי הזכרת "תפילת הבוקר" בלבד בסעיף 81(ב)(2) לחוק ואי הזכרתן של תפילות אחרות הינה לקונה אותה יש להשלים כך שגם תפילות אחרות יחולו תחת סעיף זה. הסברה השנייה הייתה שלא מדובר בלקונה, אלא בסיטואציה שונה ולכן החוק דן בתפילת בוקר בלבד ולכן יש לבחון הפסקה/סטייה של תפילות אחרת על פי הדין הרגיל.

בעניינינו בית הדין הכריע שיש לקבל את תביעת התובע ולהכיר בתאונת הדרכים כתאונת עבודה וזאת שעה שלא הייתה סטייה/הפסקה של ממש בדרכו המקובלת בנסיעתו להתפלל ומיד אח"כ לביתו.

• תאונת עבודה, לא רק פגיעה פיזית.

לרוב אנו מתייחסים למושג "פגיעה בעבודה", כפגיעה פיזית. אך עם השנים אנו רואים מגמה שמכירה גם בפגיעה נפשית כפגיעה בעבודה.

בל (ב"ש) 47261-01-16 יצחק מקס נ' המוסד לביטוח לאומי.

- עובדות: התובע, הועסק במשמרות מתחלפות מעל 40 שנה, עתר לבית הדין בתביעה להכיר בהפרעות השינה ודום הנשימה שמהם הוא סובל וכן מסיבוכי המשנה (יתר לחץ דם, סוכרת ופגיעה נפשית) כ"פגיעה בעבודה" בעילת המיקרו טראומה (פרק ה' לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב] התשנ"ה – 1995). תביעת התובע התקבלה לאחר שהוכח שאין לסטות מחוות דעת המומחה הרפואי שמונה בתיק שמצא כי יש יותר מ-50% סבירות שתנאי העבודה החמירו את מצבו הרפואי של התובע.

• חרדה ודכאון גם כן עלולים להיחשב כתאונת עבודה.

בל/3021/02 יוסף סלאמה נ' המוסד לביטוח לאומי.

עובדות : מנהל תפעול לקה בדיכאון וחרדה שבעו מתוקף תפקידו המנהלי. המנהל היה בשגרה מתמדת של לחצים, עומס רב ואחריות רבה. הוחלט שמצבו הרפואי יוכר כתאונת עבודה.



• התאבדות כתוצאה מהתעמרות בעבודה הוכרה כתאונת עבודה

עב"ל (ארצי) 43775-04-17 פלוני נ' המוסד לביטוח לאומי-

- עובדות: עובד בשרות התעסוקה שם קץ לחיו לאחר שחווה התעמרות בעבודה. המנוח השאיר אחריו מכתב בו האשים את מקום עבודתו בהתנכלות ובהתעמרות וכתוצאה מכך החליט לשים קץ לחייו. המנוח התלונן לאורך שנים רבות על התנכלותם של ממוניו והתנהגותם הפוגענית של עמיתיו לעבודה. המנוח חש תסכול גם מכך שלא שולם לו כמובטח לכאורה שכר העידוד. בית הדין לעבודה הכריע כי התאבדותו המנוח נבעה מקשיים ומאורעות קשים שחווה במקום עבודתו. הוכרע כי מקום עבודתו של המנוח גרם לנזקים נפשיים חמורים ובלי הפיכים שעלו לכדי תאונת עבודה.



האם פגיעה מינית מהווה תאונת עבודה?

עד היום נקט המוסד לביטוח לאומי במדיניות לפיה דמי פגיעה לרוב משולמים בגין פגיעות פיזית שהתרחשו במקום העבודה. עם זאת, ישנה התפתחות בפסיקה בה הוכרו לא פעם סוגים מסוימים של תאונות עבודה שאינן נופלות בגדר פגיעה פיזית בלבד.

ביחס לפגיעה מינית, ביטוח לאומי קבע שתקיפה מינית, תיחשב כפגיעה בעבודה, אם היא גורמת לנזק גופני או נפשי ומצריכה טיפול רפואי.

נכון להיום אין בחקיקה התייחסות פרטניים לפגיעה מינית אולם יישנה הצעת חוק אשר מבקשת להכיר בפגיעה מינית כתאונת עבודה: **הצעת חוק הביטוח הלאומי (תיקון – הכרה בפגיעה מינית בעבודה כתאונת עבודה), התשע"ד – 2014.**

הצעת החוק מבקשת להוסיף לחוק את סעיף 84 ב עם הדברים הבאים: *יפגיעה מינית בעובד שאירעה תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו או מטעמו, ובעובד עצמאי – תוך כדי עיסוקו במשלח ידו ועקב עיסוקו במשלח ידו רואים אותה כפגיעה בעבודה*". יחד עם זאת, מגדיר המוסד לביטוח לאומי, גם כיום, כי תקיפה מינית תחשב כפגיעה בעבודה אם היא גורמת לנזק גופני או נפשי ומצריכה טיפול רפואי.

בנוסף מוצע להאריך את תקופת ההתיישנות הקבועה בסעיף 296(ב) לחוק, לעניין הפגיעה המינית בלבד, ל-36 חודשים. מטרת הארכת תקופת ההתיישנות, מ-12 חודשים ל-36 חודשים, היא לאפשר לנפגע פרק זמן ארוך יותר, בשל המודעות לקושי בהתמודדות הנפשית ובהגשת תביעות בפגיעות מסוג זה. בנוסף, ייתכן והנזק הנפשי שנגרם לנפגע יצטבר ועילת התביעה תתגבש מספר שנים לאחר האירוע המזיק.

גם עובד עצמאי שבמסגרת עבודתו נפגע מינית באופן המוביל לנזק, יהיה זכאי לקבלת הגמלה אף אם הפוגע הוא לקוח, ספק וכדומה. חזקת הסיבתיות לא תחול גם כשמדובר בתאונה שאירעה לעובד עצמאי. לפיכך, על העובד העצמאי יהא להוכיח את קיומו של הנזק שנגרם גם תוך כדי העבודה וגם עקב העבודה.

לסיכום המצב המשפטי טרם השתנה וכל מקרה נבחן לגופו, על פי המבחנים שהותוו בפסיקה להכרה בפגיעה נפשית כפגיעה בעבודה ולמעשה אין למוסד לביטוח לאומי מדיניות סדורה וברורה בנושא כה חשוב כמו הכרה בפגיעות והטרדות מיניות בעבודה.