

מטיילים בהנאה וחוזרים הביתה בשלוםעמודים 1 עד 6טיול מהנה והטיחותי20.07.2018

מקומות עבודה רבים מארגנים ימי כיף וטיולי גיבוש לעובדים. ימים אלו בדרך כלל מוצלחים, במהלכם העובדים יוצאים מהשגרה, נהנים ומבלים יחד עם המעסיק ועמיתיהם לעבודה. עם זאת, כמו בכל טיול או אירוע חברתי המלווה בפעילות ספורטיבית חווייתית, קיימת סכנה סבירה וממשית לפציעות של המשתתפים, ולא אחת קורה שעובד נפצע במהלך הפעילות.

המעסיק חב חובת זהירות מושגית וקונקרטיבית כמארגן ומתכנן הטיול ובנסיבות המקרה, האחריות היא כפולה ומכופלת, שכן מטייל סביר היוצא עם מדריך, שם מבטחו במדריך שיוביל אותו בבטחה במסלול המוכר לו היטב ואשר נבדק על ידו טרם הגעתו עם הקבוצה.

לכן יש לנקוט בכל אמצעי הזהירות ולוודא קיום נוהל וסדר כתוב למטיילים וכמובן לספור את הנוכחים בתחילת הטיול ולאחריו.

הגדרות ובעלי תפקידים:טיול מאורגן:

קבוצה מאורגנת של מטיילים ברגל, ברכב או ברכיבה על אופניים המונה 10 איש לפחות, המלווה האחראי יהי רכז אחראי או אחראי מטעם המעסיק לקבוצת הדרכה בת כ 10 משתתפים עד 50 מעל 50 זוגות היוצאים לפעילות משותפת, במידה ויש יותר מקבוצה אחת יש למנות מלווה לכל אחת מן הקבוצות.

מלווה חמוש- לטיול

יצורפו מלווים חמושים על פי הנחיות מקום הטיול כמופיע באישור הביטחוני לטיול.

מלווה רפואי- לטיול

יצורפו מלווים רפואיים, מספרם וסוגם יהיו על פי הנחיות.

מלווה מקצועי לטיול

איש מקצוע מיוחד מטעם המפעל המתלווה לטיול לצורך ביצוע פעילות מוגדרת במהלך הטיול כמו מציל, מדריך עזרה ראשונה, הסעה דחופה באמצע הטיול מסיבות כלשהם בכפוף להודעה על שינוי בנסיבות יש להודיע לחב' הביטוח.

לפני שיוצאים:

לפני שיוצאים לטיול יש להתייעץ עם גורמים מוסמכים על פרטי הטיול, כמו משך ההליכה, רמת הקושי, מקורות מים, סיכונים מיוחדים כמו למשל הכשת נחשים, בעלי חיים או חיות.

כדאי להתחיל את הטיול בשעות הבוקר המוקדמות ולשוב הביתה לפני רדת החשיכה.

חשוב להימנע מהליכה בשעות החשיכה באזורים מבודדים ולא מוכרים.

לפני הטיול יש לבדוק את תנאי מזג האוויר הצפויים ביום הטיול ובאזור הטיול. בטמפרטורות גבוהות או בתנאי שרב רצוי לבטל את הטיול.

חובה להצטייד בכמות גדולה של מים ולא להסתמך על מקורות המים במסלול הטיול. כמות המים הנדרשת היא כשלושה ליטרים לאדם.

חשוב לנעול בגדים מתאימים.

אם אתם יוצאים לשטח, יש לנעול נעלי הליכה גבוהות ונוחות, רצוי גם מכנסיים ארוכים.

יש, כמובן לחבוש כובע נגד השמש ורצוי למרוח קרם הגנה על חלקי הגוף החשופים.

אם אתם יוצאים ברכב המשפחתי ומתכננים מסלול הליכה ארוך, השאירו פתק על המכונית עם מספר הטלפון שלכם, מסלול הטיול ושעת חזרה משוערת.

צאו לטיול עם טלפון נייד, הקפידו שהסוללה תהיה מלאה, אל תרבו לשוחח שיחות סרק, שמרו על הסוללה למקרה חירום, וקחו אתכם פנס או סטיק לייט למקרה שתקלעו לשעות החשיכה.

טיפוס על צוקים מותר רק במקומות מאושרים ורק עם ציוד תקני. בזמן הטיפוס הקפידו לא לדרדר אבנים.

אל תיכנסו למבנים נטושים, אף פעם אי אפשר לדעת מה או מי מסתתר בתוכם ואילו סכנות אורבות שם.

אל תאפשרו לילדים להכניס צמחים לפה, הם עלולים להיות רעילים.

קחו ערכת עזרה ראשונה המכילה חומרי חיטוי וחבישה ומשחה נגד עקיצות וגירודים.

קחו מדחום דיגיטאלי, כדורים או סירופ להורדת חום ונגד כאבים ותרופה לטיפול בשלשולים.

אם אתם סובלים מאלרגיות, קחו גם כדורים או סירופ נגד אלרגיות.

אם אתם נוסעים לחו"ל לארצות הרחוקות, בררו במשרד הבריאות האם אתם חייבים לקבל חיסונים. אם כן, חסנו את עצמכם ואת הילדים.

אם אתם משלבים רחצה בים או בבריכה או במים חמים בזמן הטיול, התרחצו רק בחופים מורשים עם פיקוח של מציל.

חשוב להישמע להוראות המציל ולרחוץ רק באזורים שהוגדרו על ידי המציל כמותרים לרחצה.

יש להיזהר מהצטיידות במזון העלול להתקלקל בטמפ' גבוהות.

רצוי להודיע לחברת הביטוח של המפעל על הטיול ומס' אנשיו.

עובד בעל רגישויות או מחלות נדרש להציג אישור רופא.

פציעה בנופש מהעבודה נחשבת לתאונת עבודה ?

יציאה לנופש ממקום העבודה היא דבר נחמד ומגבש. אלא שלמרות הכוונות הטובות, עלולים חלק מהעובדים להיפצע. תאונת עבודה? תכירו את המבחן הדו-שלבי

מעבידים רבים מכירים בעובדה שיש להשקיע בעובד אף מחוץ לתחומי המפעל או מקום העבודה הספציפי - זאת על מנת ליצור סביבת עבודה טובה ונעימה יותר לעובד אשר תגרום לבסוף לעובד לעבוד בצורה טובה יותר.

בדרך לטיול האם אתם מכוסים / מוגנים ומגודרים.

בהתאם לכך, מעבידים וחברות החלו להוציא את עובדיהם לנופש מאורגן מטעמים.

ביציאה לנופש מטעם מקום העבודה גלומים יתרונות רבים הן למעביד והן לעובד הכוללים: היכרות וליכוד בין העובדים ובני משפחותיהם, יצירת נעימות במקום העבודה, צבירת חוויות

משותפות והגדלת פריין העבודה,
 זאת מן הטעם שעובד מספק תפוקה רבה ואיכותית יותר כאשר טוב
 לו ונעים לו במקום העבודה, בו הוא מבלה לפחות של
 יש משעות היממה.

מה מגיע לנפגע תאונת עבודה ?

מתי תאונת דרכים והתקף לב יחשבו לתאונת עבודה?
 מי יפצה אתכם על ימי העבודה שהפסדתם?
 ומי ישלם על ההוצאות הרפואיות?

מדריך לנפגעי תאונות עבודה

מה מגיע לנפגע תאונת עבודה

לעתים קורה שעובד נפצע ונחבל במהלך שהותו בנופש מטעם מקום
 העבודה. כאן עולה סוגיה והיא האם פציעתו של העובד נחשבת
 כתאונת עבודה, או שמה מדובר בתאונה מצערת "אחרת" אשר
 נגרמה עקב רשלנות ומחדל.

ההבחנה בין סוגי התאונות משמעותי מאוד כלפי העובד.
 אם תוכר הפציעה כתאונת עבודה יקבל העובד קצבה קבועה
 מהמוסד לביטוח הלאומי.

מנגד, כאשר הפציעה לא תוכר כתאונת עבודה, יהיה על העובד
 לתבוע את האישיות או הגוף האחראים לקרות הנזק.

ההבדל בין ההליכים מתבטא בפן המהותי ובעילות התביעה
 ובהפעלת החוקים הנדרשים, היינו תביעה לפי חוק הביטוח הלאומי
 או לפי פקודת הנזיקין, והן בפן הדיוני המשפיע על הטריבונול
 השיפוטי בפניו מתנהלת התביעה, בית הדין לעבודה או בית משפט
 רגיל, וכן בפרוצדורה הרבה המתלווה לכך השונה בין הליך והליך.

בשלב הראשון לאחר פציעת העובד, מוגשת התביעה להכרה באירוע
 הנזק כתאונת עבודה למוסד לביטוח לאומי, ורק כאשר זה דוחה את
 התביעה יש להגיש תביעה הצהרתית נגד המוסד לביטוח לאומי,
 להכרת התאונה כתאונת עבודה, בבית הדין לעבודה.

המבחן הדו שלבי

חוק ביטוח לאומי קובע ומגדיר תאונת עבודה (לעובד שכיר) כתאונה שאירעה תוך כדי ועקב עבודתו של העובד אצל מעבידו או מטעמו. מכאן עולה השאלה האם פציעתו של עובד בנופש מטעם המעביד קשורה לעבודה אצל המעביד. משמע האם יש לראות בנופש מטעם המעביד כפעולה נלווית לעבודה הרגילה בפועל של העובד אצל המעביד.

לשם ביצוע האבחנה וקביעת "סוג התאונה" הותווה בפסיקה המבחן הדו שלבי.

לפי מבחן זה-

בשלב הראשון :

תיבחן מהותו של אירוע הנופש כפעולה נלווית לעבודה. שלב זה ייבחן לפי מבחן הסבירות.

הסממנים המעידים כי אירוע הנופש היה נלווה לעבודה הינם: מידת העניין שיש למעביד בנופש,

מידת הזיקה בין הנופש למקום העבודה,

תרומתו של הנופש למקום העבודה,

מעורבותו של המעביד בייזום וארגון הנופש והאחריות לו,

מימון הנופש ומימון דרכי ההגעה אליו וממנו.

יובהר בנקודה זו כי ייזום וארגון נופש על ידי ועד העובדים אינו שווה וזהה לביצוע מטלות אלה על ידי המעביד.

בשלב השני:

לאחר שאירוע הנופש הוכר כפעולה נלווית לעבודה, תיבחן הפציעה שארעה לעובד,

מידת הרלוונטיות שלה לאירוע הנופש בכללותו,

ועד כמה הפעילות שבגינה נגרמה הפציעה לעובד מהווה חלק

אינטגרלי מאירוע הנופש עצמו, הכול לפי מבחן הסבירות.

בשלב זה יש לבדוק האם הפציעה אירעה במסגרת הפעילות שהציע המעביד במסגרת הנופש וצוינה ב "תוכנית הפעילויות המוצעת בנופש", או שמא מדובר בפציעה שנגרמה לעובד עקב פעילות פרטית שהחליט לבצע על דעת עצמו, אשר מנותקת וחסרת זיקה לפעילות שהוצעה מטעם המעביד בנופש.

פסיקתו של בית הדין לעבודה בנושא זה רבה לכאן ולכאן. כך לדוגמה קבע בית הדין לעבודה שפציעה שקרתה לעובד בעת שנפל מסירת בננה בנופש מטעם מקום העבודה, תוכר כתאונת עבודה, זאת לאחר שהוכח כי אירוע הנופש נחשב כפעולה נלווית למקום העבודה וכי פעילות סירת הבננה הוצעה לעובדים בדף תוכניות הפעילות בנופש.

מאידך, במקרה דומה קבע בית הדין לעבודה כי אין להכיר בפציעתה של עובדת עקב שימוש בסירת בננה בנופש מטעם המעביד כתאונת עבודה, היות שהנופש אורגן על ידי ועד העובדים ולמעביד לא היה אינטרס ישיר בקיום הנופש, ובשל כך אין להכיר בנופש כפעולה נלווית לעבודה.

בפסק דין אחר קבע בית הדין לעבודה כי פציעה שנגרמה לעובד עקב טיול ג'יפים שביצע בנופש מטעם המעביד בטורקיה לא נחשבת כתאונת עבודה, כיוון שטיול הג'יפים נעשה על ידי העובד באופן פרטי ושפעילות מסוג זה לא הוצעה לעובדים בנופש על ידי המעביד.

פסק דין נוסף קבע כי פציעה שנגרמה לעובד שנעקץ על ידי יתוש שושנת יריחו, עת שהיה בנופש מטעם המעביד בים המלח, תיחשב כתאונת עבודה הואיל ולמעביד היה אינטרס בקיום הנופש וזה הוכר כפעילות נלווית לעבודה.

ובפסק דין אחר נקבע כי חבלה בכתף וביד שנגרמה לעובד כאשר נפל מסוס בנופש שאורגן מטעם ועד העובדים תוכר כתאונת עבודה, זאת לאחר שהוכח כי פעילות הגיבוש תרמה גם למעביד ובשל כך הוכרה כנלווית לעבודה.

יודגש, כי המבחן הדו שלבי שנקבע בפסיקה נבחן גם במקרים של פציעה שאירעה לעובד ביום ספורט, יום גיבוש, השתלמות מקצועית, אירוע חברתי, שארגן המעביד, וכן בדרכו של העובד אל פעילויות אלה וחזרתו מהם לביתו.