



מהי פגיעה בעבודה ? האם תוכר תאונת עבודה מאלימות ?

1. פגיעה בעבודה, המזכה בגמלאות נפגעי עבודה, היא תאונת עבודה או מחלת מקצוע, כהגדרתן בחוק הביטוח הלאומי.
2. עוד תיחשב לתאונת עבודה תאונה שאירעה למבוטח בנסיבות האלה:
3. בדרכו ממעונו (או מהמקום שהוא לן בו) אל העבודה, או מן העבודה אל מעונו, או ממקום עבודה אחד אל מקום עבודה אחר.
4. בשעת עבודתו במקום העבודה (או בסביבתו הקרובה ביותר) בזמן שעשה להצלת גוף או רכוש, או למניעת נזק לגוף או לרכוש.
5. בשעת עבודתו, מפגיעה (שלא עקב העבודה) שפגע בו אדם אחר בחפץ הנמצא במקום העבודה (או בסביבתו הקרובה ביותר), ובלבד שלנפגע לא היה חלק בגרימת הפגיעה.
6. למבוטח השכיר - במקום שהוא או חבריו לעבודה סועדים בשעת הפסקה, שנקבעה על דעת המעסיק ואינה עולה על 3 שעות, וכן בדרכו מן העבודה, אל אותו מקום, או בחזרה מאותו מקום אל העבודה.
7. למבוטח השכיר, חבר ועד העובדים של מקום עבודתו, וכן למבוטח, חבר ועד מושב עובדים - בשעת מילוי תפקידם זה ועקב מילוי התפקיד, וכן בדרכם למלא את התפקיד ובדרכם חזרה.
8. למבוטח השכיר - בדרכו מן העבודה או ממעונו אל מקום בחינה שהוא נבחן לפי חוק החניכות או לפי חוק שירות התעסוקה, או בדרכו חזרה ממקום הבחינה אל העבודה או אל מעונו.
9. גם תקיפה, תוך כדי ועקב העבודה, כולל תקיפה מינית, תיחשב כפגיעה בעבודה, אם היא גורמת לנזק גופני או נפשי ומצריכה טיפול רפואי.
10. תאונה שאירעה למבוטח בדרכו לא תיחשב לתאונת עבודה, אם הפסיק המבוטח את דרכו המקובלת בהפסקה של ממש או סטה ממנה סטייה של ממש, שלא לשם מילוי חובותיו כלפי מעסיקו, והמבוטח העצמאי - שלא לשם עיסוקו במשלח ידו.
11. אבל תאונה שאירעה למבוטח בדרכו כאמור בסעיף 1 לעיל תיחשב לתאונת עבודה, אם הפסיק המבוטח את דרכו או סטה ממנה כדי לעשות אחד מאלה:
 - א. כדי להתפלל תפילת בוקר בציבור בבית התפילה שהוא מתפלל בו.
 - ב. כדי ללוות את ילדו אל הגנון, אל גן הילדים, אל מעון הילדים, וכן כדי להחזירו משם. "ילד" הינו ילד עד גיל 10 או שמחמת ליקוי שכלי או גופני נדרש לליווי.
12. תאונה שאירעה למבוטח בזמן שנהג ברשלנות ולא מילא אחר הוראה חוקית או הוראה של מעסיקו בעניין עבודתו לא תיחשב לתאונת עבודה, אלא אם כן עקב אותה תאונה נפטר המבוטח, או נעשה נכה או לא מסוגל לעבוד 10 ימים לפחות, ולולא נהג ברשלנות הייתה נחשבת התאונה לתאונת עבודה.
13. לתשומת ליבכם, מי שחלה בקורונה כתוצאה מחשיפה לחולה במקום העבודה - יוכר כנפגע בעבודה (מי ששהה בידוד - לא יוכר). מתוך ה- מ. ל. ל



האם המעביד אחראי על אלימות בעבודה ?

האם למעביד יש אחריות על אלימות בין עובדים ?

סעיף 13 לפקודת הנזקין [נוסח חדש] קובע:

13. חבות מעביד

(א) לעניין פקודה זו יהא מעביד חב על מעשה שעשה עובד שלו –

(1) אם הרשה או אישר את המעשה;

(2) אם העובד עשה את המעשה תוך כדי עבודתו;

אולם, מעביד לא יהא חב על מעשה שעשה מי שאיננו מעובדיו, אלא אחד מעובדיו העביר לו תפקידו בלא הרשאתו המפורשת או המשתמעת של המעביד;

מי שהיה אנוס על פי דין להשתמש בשירותו של אדם שאין בחירתו מסורה לו, לא יהיה חב על מעשה שעשה האדם תוך כדי עבודתו זו.

הטלת אחריות שלוחית על מעביד בגין תקיפה מצד עובדו אינה עניין של מה בכך באשר תקיפה אינה חלק ממהלך העבודה הרגיל.

מדובר במעשה פלילי חמור ולא לכך מועסק העובד.

על כן, יש להכיר באחריות שכזו מקום שמעשיו של העובד בוצעו לצורך הגנה על אינטרס של המעביד או קידום אינטרס שכזה ותוך הסתייעות באינדיקציות שעליהן עמד כב' השופט עמית בפסק דין ע"א 8027/14 ג'ין אליון שורוש נ' סוהיל בן כמאל שליאן.

מבחנים שלאורם תיעשה הבדיקה האם להטיל על המעביד אחריות על מעשה תקיפה בעבודה:

(1) האם התרחשו בעבר במקום האירוע אירועים דומים;

(2) האם שכיחים באותה סביבה מעשים פליליים; האם המעשה העברייני שאירע הינו מעשה שיגרתו או שמא היה חריג באופיו;

(3) האם היה המעביד בעל השליטה והפיקוח על העברייני או על מקום הביצוע;

(4) האם, בהתחשב במהות היחסים בין בעלי-הדין, היה התובע יכול להסתמך באופן סביר על כך שהנתבע ינקוט באמצעי זהירות סבירים לשמירת ביטחונו מפני עבריינים.



(5) האם ניתן ללמוד על קיומה של החובה מכלל הנסיבות האחרות של המקרה. משנשקלו כל אלה, ייבחנו בנסיבות המתאימות גם שיקולים של מדיניות ציבורית אשר בגינם עשוי בית - המשפט להימנע מלקבוע כי בין הצדדים קיימת חובת זהירות.

(6) האם היה המעביד מודע להתרחשות הקרבה של המעשה העברייני (בהקשר זה יש לבחון לא רק את הספונטניות והפתאומיות של המעשה העברייני עצמו, אלא גם את התנהגותו של העבריין עובר למעשה).

האם תקיפה בעבודה על רקע אישי נחשבת "תאונת עבודה" ?

בדב"ע נג' /222-0 המוסד לביטוח לאומי נ' שרה זילברשטיין פד"ע כז 59, נפסק כי כאשר תקיפת מבוטח נעשית "תוך כדי עבודתו" או "תוך כדי עיסוקו", אולם הרקע לתקיפה הוא אישי, ללא קשר או זיקה לעבודתו של הקורבן או ללא תרומה של הנגיעה לפגיעה, לא תחשב הפגיעה עקב התקיפה כ"תאונת עבודה".

במקרים מסוג זה, יושם דגש רב יותר על התקיימותם של שני התנאים לצורך הכרה באירוע כתאונת עבודה

(תנאי הזמן- "תוך כדי עבודתו" ותנאי הקשר הסיבתי - "עקב עבודתו"), שכן, אף אם התקיפה אירעה לעובד תוך כדי עבודתו, אולם נעשתה על רקע אישי, מבלי שהיה לה קשר לעבודתו של הנפגע או בלא תרומה של העבודה לתקיפה, לא תוכר התקיפה כתאונת עבודה

(עב"ל 10-06-35207 המוסד לביטוח לאומי נ' אניס עבד אלחלים (ניתן ביום 13/3/11)).

תמצית מתוך פרסומי המ. ל. ל. ופסיקות ביהמ"ש.
מוגש בהערכה, יעקב עזרא.