

חובות הזהירות המעביד - היב



חובת הזהירות המוטלת
על המעביד כוללת
מספר חובות משנה:
חובת אזהרה
מפני סיכונים בעבודה;
חובת אספקת מכשירים,
חומרי עבודה וציוד מגן
נאותים; וחובת הפיקוח
על העובדים - ליישום
נוהלי הבטיחות והגיהות

מאת עו"ד עידן גרושקובסקי

חובת הזהירות הכללית

"מעביד" - עפ"י סעיף 2 לפקודת הנזיקין (נוסח חדש) - הוא מי שיש לו, ביחסיו עם אחר, שליטה גמורה על הדרך שבה מבצע ה"אחר" עבודה עבורו. במסגרת מערכת היחסים הרווחת בין עובד למעבידו, הדגישה פסיקת בתי המשפט, בין היתר, את חובת הזהירות המיוחדת מצד המעביד כלפי עובדיו.

עפ"י פסיקה זו - המעביד חייב לנקוט בכל האמצעים הסבירים כדי לוודא שעובדיו יוכלו לבצע את עבודתם בתנאי בטיחות אופטימליים¹, כשהם מוגנים מפני הסיכונים הקיימים במקום העבודה או בתהליך העבודה². לצורך מילוי חובה זו, המעביד מחויב לנקוט באמצעי הזהירות הסבירים לשם מניעת נזקי גוף במהלך העבודה הרגילה - כדי להרחיק סכנות ולהגן על העובדים. החובה היא אישית ולא ניתן להטיל אותה על שכמו של מישהו אחר³.

לפניכם, בקצרה, חלק מהחובות שאותן ניתן למצוא בתוך חובת הזהירות הכללית. קיימות גם חובות נוספות, עפ"י החוקים השונים ועפ"י פסיקות בתי המשפט, שלגביהן נרחיב בעתיד.

חובת משנה ראשונה:

הדרכה ואזהרה מפני סיכונים בעבודה

תקנות ארגון הפיקוח על העבודה (מסירת מידע והדרכת עובדים), התשנ"ט-1999 (להלן: תקנות מסירת מידע).

המעביד חייב להזהיר את העובד מפני סיכונים הקיימים במקום העבודה ולהדריכו כיצד להתמודד עימם. תקנה 2 לתקנות מסירת מידע קובעת:

הכותב הוא עורך דין ומרצה בנושאי דיני הבטיחות בעבודה מטעם המוסד לבטיחות ולגיהות, מחוז חיפה והצפון

דרושה הדרכה מקצועית ויסודית לגבי אופן ביצוע העבודה⁴ והשימוש בכלי העבודה, וכן, פיקוח ע"י המעביד, שאכן מתבצע שימוש נכון וראוי בכלי העבודה ובאמצעי הבטיחות⁵.

"2. מסירת מידע בדבר סיכונים

"מחזיק במקום עבודה ימסור לעובד במקום העבודה מידע עדכני בדבר הסיכונים במקום, ובפרט בדבר הסיכונים הקיימים בתחנת העבודה שבה מועסק העובד, וכן ימסור לו הוראות עדכניות לשימוש, להפעלה ולתחזוקה בטוחים של ציוד, של חומר ושל תהליכי עבודה במקום."

תקנה 3 ל"תקנות מסירת מידע" מחייבת להדריך את העובדים לצורך מניעת הסיכונים וההגנה מפניהם. התקנה דורשת מהמעביד לוודא שנושא ההדרכה הובן, ולוודא כי העובדים פועלים על פי ההדרכה. "תקנות מסירת מידע" כוללות, בהמשך, הוראות שונות למעביד כיצד לפעול בנושאי ההדרכה והאזהרה, וברור שעליו לקיימן.

הדרישות מעבר לתקנות מסירת מידע

ההקפדה על מילוי "תקנות מסירת המידע" היא חיונית, אך ברור שלא מספיקה רק הדרכה או אזהרה כללית בנוגע לסיכון כלשהו.

1. ע"א 663/88 שרזיאן נ' לבידי אשקלון, פ"ד מ"ז (3) 225.
2. עניין שרזיאן הנ"ל וכן: ע"א 662/89 מ.י. נ' קרבון, פ"ד מה (2) 596.
3. ראו גם דברי פרופ' א. ברק: "התפתחות אלמנט הרשלנות בעוולת השגת גבול", "הפרקליט", כ' 333, 338, המתייחס ל-3 חובות משנה של כל מעביד: (1) דאגה לצוות עובדים מאומן ומודרך; (2) דאגה לשימוש בחומרים ובציוד ראויים לעבודה; (3) פיקוח יעיל על העובד.
4. ראו עוד בעניין האחריות המוטלת על כתפי המעביד: "אחריותו המשפטית של הדרג הניהולי", ביטאון המוסד לבטיחות, "בטיחות", גיליון 289, בעמ' 8-9.
5. ע"א 115/94 אדניה נ' תעשייה צבאית, דינים מחוזי כו (3) 348.
6. ראו בעניין זה גם: תקנות הבטיחות בעבודה (ציוד מגן אישי), תשנ"ז-1997.

המוטלות על טים משפטיים

חובת המטלה השניה: אספקת חומרי עבודה, ציוד מגן ותחנות עבודה

המעביד חייב לנקוט בכל הצעדים הנדרשים ולספק את האמצעים אשר ימנעו מהעובד סיכונים אפשריים, ואשר סביר להניח כי בלעדיהם יתממש הסיכון וייגרם נזק לעובד¹³. אמצעים אלה כוללים הקפדה על תחנת עבודה בטוחה; דאגה לאספקת ציוד מגן מתאים, עפ"י **תקנות הבטיחות בעבודה (ציוד מגן אישי)**, תשנ"ז-1997; דאגה לכך שהפעילות ליד מכונות הנחשבות כ"מסוכנות" תתבצע רק כאשר הן מוגנות ובטוחות לשימוש¹⁴, וכיו"ב. כמובן שאין שום דרישה להחליף את מערך הבטיחות הישן כאשר מופיע בשוק חידוש טכנולוגי בתחום הבטיחות. הנקודה היא: האם אמצעי ההגנה הקיים אכן מעניק הגנה נאותה ומספקת לעובד ומונע את הסיכון הקיים בתחנת העבודה¹⁵.

שאלה מעניינת נוספת בהקשר זה היא: מה קורה כאשר לא סופק אמצעי הגנה מתאים, והעובד צריך לדאוג לעצמו לאמצעי כזה או לחפש אותו. בכך, למעשה, הוא "מגדיל את הראש" בעבודתו, עם הסכנה שתוך כדי כך הוא עלול לגרום לנזק גדול יותר ובלתי צפוי. בדיון משפטי¹⁶ דובר על עובד שחיפש אביזר מתאים לייצוב לוח לריתוך ונפגע תוך כדי כך בגבו. בית המשפט קבע, כי היקף אחריותו של המעביד **לאילתור שמבצע עובד** ייקבע על דרך הסבירות ומתוך ניסיון החיים. בית המשפט ישקול את הסיכון שנטל על עצמו העובד בכך שאילתור מיתקן כלשהו, מול החלופה **באי ביצוע אילתור**. סיכון בלתי סביר שהעובד נוטל באילתור יפחית, כמובן, את אחריות המעביד. מאידך - כאשר מדובר בסיכון שהוא לא בלתי סביר, כזה שגם עובד רגיל באותן נסיבות היה נוקט בו - יכלול בית המשפט את אותו אילתור **במסגרת הציפיות** שאמורות להיות למעביד, ואחריותו לפגיעה תהיה, כמובן, גבוהה יותר.

● בפסק דין אחר⁷ דובר בעובד שטיפל בתקלה מסובכת במכונה מסוכנת, ונפגע קשות בידו. בית המשפט התייחס למספר נקודות: לכך **שלא היו במפעל הוראות מפורטות** כיצד לכוון את העין האלקטרו-אופטית במכונה (שנועדה למנוע ירידה לא מבוקרת של סכין החיתוך); לכך שהוראות הבטיחות נלמדות באותו מפעל בע"פ מעובדים אחרים, מבלי שום נוהל הדרכה מסודר; ולכך שהנפגע **לא קיבל הסבר מפורש ומפורט** לגבי הסיכונים הכרוכים בעבודה מול המכונה. בנוסף, לא הופנתה תשומת ליבו לכך שליד המכונה המסוכנת הזאת מותר **לעבוד רק בזוגות**, ולכך שהנפגע **עבד ליד המכונה רק ימים ספורים לפני הפגיעה**.

לאור כל אלה, ובנסיבות שתוארו, הטיל בית המשפט העליון את האחריות כולה על המעביד ופטר את העובד מכל אחריות.

השפעת היעדר הדרכה על חובות העובד
כאשר עוסקים בחובות ההדרכה והאזהרה החלות על המעביד אסור לשכוח שהיעדר הדרכה לגבי דרך ביצוע העבודה והסיכונים הגלומים בה איננה פוטרת את העובד עצמו מאחריות. כאשר העובד מודע, באופן כללי, לקיומו של סיכון כלשהו בעבודתו - עליו להימנע מביצוע העבודה⁸, ולבקש הדרכה מגורם מוסמך⁹. אם העובד נמנע מבקשת הדרכה לגבי סיכונים בביצוע עבודתו - גם הוא עלול לשאת באחריות: "אין העובד פטור לחלוטין מחובת הזהירות, ועליו להפעיל את שיקול דעתו ולהתייחס במשנה זהירות כלפי סיכונים אשר התגלו לו, ושהוא לא הודרך כיצד להתמודד עימם". זהו ציטוט מפסיקה בעניין אחריות חברת החשמל למותם ולפציעתם של עובדים בחברה, שלא עברו הדרכה מתאימה¹⁰. בית המשפט הדגיש, באותו עניין, שהעובד יהיה פטור מאחריות רק במקום אשר בו עובד "סביר", כלומר "עובד מן הישוב באותו מקצוע ובאותן נסיבות לא היה מודע ולא יכול היה להיות מודע", לא יכולה היתה להידלק אצלו "נורה אדומה", לעצם קיומו של סיכון. במספר מקרים התייחס בית המשפט, בהקשר זה, ל"פועל רגיל וממוצע, אשר יודע להזהר וחייב להיזהר (מפני סיכונים בעבודה), אף ללא אזהרה מיוחדת מן המעביד"¹¹.

במקרה אחר התייחס בית המשפט למקרה שבו ניתנה לעובד יד חופשית וסמכות לקבוע את הוראות הבטיחות ואת הנהלים בעבודה. בית המשפט הדגיש, כי לא יפסול אפשרות לחייב את העובד עצמו באשם תורם גבוה לפגיעתו, אם התרשל התרשלות משמעותית בתפקיד שהוטל עליו ובמילוי¹².



דוגמאות מהפסיקה:

● בערעור אזרחי מסיום⁶ נדון מקרה של עובדת שביום הראשון לעבודתה במטבח התבקשה לפרוס לחם במכונה מיוחדת, לאחר הדגמת ביצוע הפריסה פעם אחת בלבד. העובדת, שמעולם לא הפעילה מכונה כזאת, הכניסה את ידה דרך פתח מכסה המגן של המכונה ו-4 מאצבעות ידה נקטעו. המפעל נמצא אשם ב-2 סוגי עוולות המופיעות בפקודת הנוזיקין: **עוולת הרשלנות** - כלומר: חריגה מסטנדרט של התנהגות סבירה באותן נסיבות, אשר גרמה לנזק. מעביד "סביר" היה מתנהג בוודאי אחרת. הוא היה מסביר לעובדת על ההפעלה הנכונה ועל הסיכונים, מוודא שההסבר אכן הובן ומפקח על הביצוע הנכון.

■ **הפרת חובה הקוקה** - המעביד הפר את חובתו לגדר מכשיר מסוכן (עפ"י סעיף 37 לפקודת הבטיחות בעבודה [נוסח חדש], תש"ל-1970, להלן: **פקודת הבטיחות בעבודה**). כמו כן, הופרו הוראות של תקנות מסירת המידע (לא ניתנה, כאמור, הדרכה נאותה; לא וידאו שההסבר הובן וכיו').

6. ע"א 435/85 מחמור בע"מ נ' אטדגי, פ"ד מא (4) 524.
7. ע"א 3719/01 אנבריה נ' פקר פלדה, פדאור 02 (2) 800.
8. ע"א 120/92 מגיזל בע"מ נ' חורי (טרם פורסם).
9. ת.א 33411/95 רון נ' כרומט בע"מ (טרם פורסם).
10. ע"פ 2635/95 לוטן נ' מ.י., דינים, עליון, מד 389.
11. ע"א 80/89 טובול נ' אלטן בע"מ, דינים, עליון, כא 313.
12. ת.א. (י-ם) 168/93 גל נ' א.ש.ש., דינים, מחוזי כו (6) 51.
13. ע"א 4302/91 שי לבנין נ' אפוטה, דינים, עליון, ל 557; ע"א 154/88 נדל נ' פיסובי, דינים, עליון, כ"ד 441.
14. ע"א 427/88 תד"ל בע"מ נ' תהילה פ"ד מ"ד (4) 430; ע"א 448/87 המרמן בע"מ נ' חסון, פ"ד מג (3) 810.
15. ת.א. (י-ם) 155/92 דודיין נ' אורליצקי (טרם פורסם).
16. ע"א 3463/95 מ.י. נ' דרעי (לא פורסם).

חובת המשנה השלישית: פיקוח על העובדים במהלך עבודתם חובת הפיקוח

גם מעביד שהקפיד להדריך את עובדיו, בייחוד את הלא מנוסים מביניהם, בנוגע לדרכים הנאותות לביצוע העבודה, ואף הזהיר אותם לבל יסטו מהדרכים הללו - עדיין לא יצא ידי חובתו. הוא עלול להיחשב **מתרשל ורשלן**, אם לא הקפיד לפקח כראוי על העבודה¹⁷. מקובל להבחין בהקשר זה בין שיטת העבודה **שהונהגה ע"י המעביד**, שעליה הוא יכול וחיוב לפקח, ובין פעולות ספונטניות של העובדים הנעשות על זעתם **בלבד**, שעליהן הוא איננו אמור ואיננו יכול לפקח¹⁸.

חריגה מדרך העבודה שנקבעה

לא תמיד קל להבחין בין **כישלון המעביד לפקח על ביצוע העבודה עפ"י שיטתו והוראותיו** - אז הכישלון ייחשב התרשלנות, לבין **סטייה מקרית, בלתי צפויה וללא רשות המעביד, של העובד מהשיטה וההוראות של המעביד** - שלא ניתן היה לצפות אותה ולא סביר שהמעביד יואשם בגינה ברשלנות. ניתן לסייע בתירוץ הקושי הזה באמצעות המבחן הבא: בודקים את שיטת העבודה שבה מבצעים, בד"כ, העובד ושאר העובדים, את המטלה, כדי לברר האם התנהגות העובד בביצוע המטלה שבמהלכה הוא נפגע, מהווה סטייה מהנהוג המקובל או מחלק ממנו¹⁹. לצד הבדיקה הזאת יש לבחון מהם הסיכונים הצפויים במקום העבודה ובמהלך העבודה, והאם נקט המעביד אמצעי זהירות ופיקוח מתאימים²⁰.

במקביל לכך, מסייעות לנו פקודת הבטיחות בעבודה ותקנותיה בקביעת סטנדרט מינימלי של בטיחות: הקפדה על מילוי דרישות התקנות מעניקה לעובד הגנה סבירה מפני תאונות צפויות ושכיחות²¹. לצד זאת, יש לזכור כי בתי המשפט יכולים לדרוש רף זהירות גבוה יותר מזה הקבוע בתקנות, ולחייב מעביד בדין, גם אם עמד בדרישות כל התקנות, כלשונן. כך, לדוגמה, יהיה במקרה שבו ניתן היה לצפות לסיכון כלשהו, גם כאשר מקפידים על מילוי התקנות; או אם היו מקרים של "כמעט תאונה" באותו מקום או באותה תחנת עבודה, אך המעביד לא טיפל מאז בענייניו²².

חובת הזהירות המוטלות על העובד

נכוח של המעביד

לצד חובות הזהירות של המעביד חלה חובת הזהירות גם על העובד. כמובן שדרישות הזהירות המוטלות על המעביד גבוהות יותר מאלה המוטלות על העובד, מכיוון שהמעביד יכול למנוע טוב יותר את הסיכונים²³; מצבו הכלכלי טוב משל העובד (כך לפחות אמור להיות); בתור הבעלים של מקום העבודה הוא מודע לסיכונים הקיימים במקום, לא פחות - אם לא יותר מעובדיו; המעביד הוא גם זה הפועל מתוך חופש בחירה מלא, בהשוואה לעובדיו²⁴ ולכן הוא בחזקת "החזק מול החלש"²⁵.

העובד עצמו לא תמיד מודע לסיכונים או לא מקפיד לדווח עליהם - מחשש למעמדו²⁶, או מתוך רצון לעבוד מהר ולהתקדם בעבודה או מכל סיבה אחרת.

חובות העובד

למרות זאת, גם על העובד מוטלות מספר חובות חשובות. סעיפים 202-204 לפקודת הבטיחות בעבודה מלמדים, שהעובד צריך, בין היתר:

- להתחייב להשתמש בהתקנים ובאביזרים שסופקו להבטחת שלומו ובריאותו;
- להימנע מביצוע דבר אשר עלול לסכן את עצמו או את זולתו;
- להימנע מפגיעה או מגרימת נזק לאמצעי או להתקן שסופקו להבטחת שלומו ובריאותו.

החובה הכללית הנוספת, מעבר להוראות הפקודה, היא, כמובן, **לנהוג בצורה "סבירה"**. כלומר: לא לחרוג מההתנהגות המקובלת והנכונה במהלך העבודה. עובד שלא הקפיד למלא את כל החובות הללו, עלול למצוא את עצמו מול "שוקת שבורה" במקרה של תאונה, שהתרחשה באשמתו. במקרה כזה עלול סכום הפיצויים המגיע לו, ככל שמגיע, להצטמצם בצורה משמעותית.

מכאן שאחריותו של המעביד איננה אחריות מוחלטת לגבי כל נזק אפשרי אשר עלול להיגרם לעובד. לדוגמה: עובד החליק על מישטח בוצי במהלך העבודה. טענתו על כי לא הוזהר מפני סיכוני החלקה על הבוץ לא נתקבלה²⁷.

17. ע"א 662/89 מ.י. נ' קרבון, פ"ד מ"ה (2) 593.

18. ראו לעניין זה: SPEED V. SWIF, All E.R. 539 at 145 1 [1945] (מפיו של הלורד גריין).

19. ע"א 171/56 גריין נ' מגן צ'טווד בע"מ פ"ד י"א 1051, 1055, מפי כב' השופט ברנזון

20. ת.א. 8162/88 נגולה נ' רימון בע"מ (לא פורסם).

21. ע"א 357/96 טאלל נ' מ.י., דינים מחוזי כו (5) 806.

22. ראו גם ע"א 515/83 עגור נ' איזנברג, פ"ד ל"ט (1) 197.

23. ת.א. 91/59 (ב"ש) אברהמי נ' אגן כימיקלים בע"מ דינים מחוזי כו (5) 689.

24. ע"א 100/66 בראון נ' פעמון בע"מ פ"ד כ' (3) 183.

25. ע"א 435/85 מחמור בע"מ נ' אטדגי פ"ד מ"ה (4) 524.

26. ת.א. (ת"א) 2837/85 עאטף נ' חוטי קיסריה בע"מ, פ"מ נ"א (1) 265.

27. רע"א 371/90 סובחי נ' רכבת ישראל פ"ד מ"ז (3) 345.

28. ע"א 417/81 מלון רמדה נ' אמסלם, פ"ד ל"ח (1) 72.

29. ת.א. (חי') 606/90 חתוקה נ' סולתם (טרם פורסם).

30. ע"א 477/85 בוארון נ' עירית נתניה פ"ד מ"ב (1) 417.

31. ראו לדוגמה: ת.א. (ב"ש) 715/91 דיין נ' א.א. בע"מ, תקדין מחוזי כו (5) 688;

ת.א. (ת"א) 84193 שטיין נ' אגרוטופ בע"מ (טרם פורסם); ת.א. (י-ם) 529/94 פרידמן נ' לאון פרידמן תקדין מחוזי כו (6) 78.

אותו עקרון גם הביא לדחיית תביעתו של עובד במקרה של החלקה על שמן במטבח²⁸ ולדחיית תביעה במקרה של היעקצות ע"י חרקים במהלך עבודה מחוץ למפעל²⁹.

חובות העובד

חובות המעביד מחוץ למפעל

שאלה מעניינת נוספת בהקשר לחובות הזהירות היא חובת הזהירות והאחריות של המעביד כלפי עובד, כאשר האחרון איננו נמצא בשליטתו הישירה. לדוגמה: עובד המבצע מטלות אצל לקוח, במפעל אחר, בשדה פתוח וכו'.

בעבר סברנו, בעיקר לאור הפסיקה האנגלית, שחובת הזהירות של המעביד כלפי העובד חלה רק במקרה של פגיעה בעובד ב"חצרים" של המעביד, או במקום הנתון לשליטתו של המעביד.

עם זאת, כבר לפני מספר שנים הרחיבו בתי המשפט בישראל את אחריות המעביד במקרים כאלה, וקבעו שחובת הזהירות של המעביד תחול גם אם שלח את עובדיו למקום שהוא מחוץ לשליטתו. גם במקרים כאלה הוא חייב לדאוג לשלומם ולבריאותם³⁰. ברור, שהאמצעים שבידי המעביד, להבטיח את עובדיו במצבים כאלה, שונים מאלה הקיימים בחצרו. לכן, היקף חובתו יהיה שונה, ותלוי בנסיבותיו של כל עניין. כך, לדוגמה, כאשר המעביד שולח את העובד למקום שעל פי הידוע לו **איננו מסודר, איננו בטוח ואין מקפידים שם על הוראות הבטיחות**, או שמדובר במקום שבו **נפגעו כבר בעבר עובדים אחרים שלו**, וכיו"ב. בכל המקרים הללו, כאשר עובד נפגע בשעה שהוא מנסה לקדם את ענייניו ומטרותיו של המעביד - ניתן יהיה להטיל אחריות מוגברת על המעביד³¹.

סיכום

חובת הזהירות של המעביד כלפי עובדיו רחבה מאוד, והאחריות שלו בנושא רבה מאוד - הן עפ"י התחיקה הספציפית (פקודת הבטיחות בעבודה, תקנות הבטיחות (ציוד מגן אישי), תקנות מסירת מידע, ועוד), והן עפ"י מסגרת עוללת הרשלנות - המחייבת את המעביד, בנסיבות הרלוונטיות, להתנהג בגבולות של סבירות והגיון. ניתן לחלק את חובות המעביד ל-3 חובות עיקריות:

1. אספקה של מכוונות בטוחות והתקנת תחנות עבודה בטוחות + אספקת ציוד מגן מתאים;
2. הדרכה ואזהרה;

3. חובת פיקוח על העובדים בביצוע העבודות.

גם על העובד מוטלות חובות זהירות חשובות:

- לעבוד בצורה סבירה והגיונית, עפ"י ההוראות והנהלים;

- להשתמש בצורה נאותה בציוד ובאביזרים שסופקו לו;

- לא לגרום נזקים לציוד או באמצעות הציוד. ■