

בתי הדין לעבודה

בל 002190/02		בית הדין האזורי לעבודה בת"א-יפו	
06/10/2005		בפני: כב' השופטת דינה אפרתי נ.צ מר נחום עמישדי נ.צ טל בירנפלד	

בעניין: אילנה סגל
 ע"י ב"כ עו"ד עו"ד גנסין דורון
 התובעת
 נגד
 המוסד לביטוח לאומי
 ע"י ב"כ עו"ד מזרחי יפית
 הנתבע

החלטה

1. תביעתה של התובעת, שהועסקה בתקופה הרלוונטית בחברת ממ"ן במחלקה לניתוח מערכות, לתשלום דמי פגיעה בעבודה בגין תאונה מיום 28.6.2001 נדחתה על ידי פקיד התביעות של הנתבע מהנימוקים כדלקמן:-
 "עפ"י הפרטים והעובדות שברשותנו, פגיעתך אירעה במהלך טיול לצפון שנערך מטעם מקום העבודה.
 מדובר בפעילות חברתית שאורגנה על ידי מעסיקך ללא כל זיקה לעבודה ומומנה בחלקו על ידך. בנסיבות אלה, לא נמצא שהפעילות החברתית נלווית לעבודה.
 על כן, לא תחשב התאונה כתאונת עבודה".

2. בכתב התביעה טענה התובעת, בין השאר, כדלקמן:-
- 2.1 ביום 28.6.2001 התקיים טיול במקום עבודתה.
- 2.2 הטיול הוגדר על ידי המעבידה כ"סיור גיבוש מחלקתי" – דהיינו סיור-טיול שמטרתו מבחינת המעביד היתה קידום הגיבוש החברתי במקום העבודה.
- 2.3 עיקר המימון של הסיור – הטיול האמור הוטל על המעביד, אשר נשא במרבית המימון של הטיול.
- 2.4 הסיור אורגן ונוהל בפועל על ידי עובדים ממקום עבודתה של התובעת ובעיקרו על ידי סמנכ"ל החברה - דבר שיש בו כדי להצביע על החשיבות שייחס המעביד לדבר.
- 2.5 באותו יום יצאה התובעת מוקדם יותר ממקום עבודתה כדי להשתתף בטיול, ועל אף זאת לא נוכו שעות אלה משכרה ושולם לה שכר רגיל.
- 2.6 אמנם לא הייתה חובת השתתפות בטיול, אך הציפיה הייתה מהתובעת, כעובדת בכירה במקום עבודתה, כי תשתתף בטיול.
- 2.7 התאונה ארעה בעת רכיבה על סוסים, ביחד עם קבוצת רוכבים ממקום עבודתה ב"חווות הרוכבים" בקיבוץ אורן, אז הועפה התובעת על ידי הסוס עליו רכבה, הוטחה בחוזקה על האדמה ונגרמה לה פגיעת גב חריפה, מלווה בשברים בעמוד השדרה.
3. בכתב ההגנה טען הנתבע כי התובעת לא נפגעה בתאונת עבודה כמשמעותה בחוק הביטוח הלאומי, וכי רכיבת סוסים איננה פעולה נלווית לעבודת התובעת.

4. בדיון שהתקיים ביום 27.11.2003 בפני כב' השופטת בן יוסף, נקבעו המוסכמות והפלוגתאות כדלקמן:

מוסכמות

- א. התובעת, ילידת 1962, עבדה בחברת ממ"ן בנמל התעופה בן גוריון. ביום 28/6/2001 נפגעה במסגרת טיול שאורגן על ידי מחלקת מחשוב של מקום העבודה, בעת ביקור בחוות הרוכבים.
- ב. התובעת נעדרה מהעבודה במשך 31 יום בעקבות הפגיעה בגבה.

פלוגתאות

- א. האם יש לראות בפגיעה שנפגעה התובעת משום ארוע תאונתי הקשור לעבודה במסגרת פעולה נלווית לעבודה?
- ב. היה ויקבע שמדובר בפעולה הקשורה לעבודה, האם קיים קשר בין הפגיעה לבין מצבה הרפואי של התובעת?
- ג. האם השפעת העבודה על מחלת התובע פחותה בהרבה מהשפעת גורמים אחרים?

לאחר הגשת תצהיר התובעת הגיעו הצדדים הגיעו להסכמה דיונית, שקיבלה תוקף של החלטה, על פיה מוסכמות העובדות המפורטות בתצהיר התובעת ונספחיו (למעט מידת הנכות שנקבעה על ידי ד"ר מן), והמחלוקת בין הצדדים היא מחלוקת משפטית - האם בנסיבות האמורות מדובר בתאונת עבודה או לא? בשאלה, כאמור לעיל, הוגשו סיכומים מטעם הצדדים.

5. העובדות העולות מתצהירה של התובעת הם כדלקמן:-

- 5.1 התובעת מועסקת כמנונתחת מערכות מידע במחלקת מערכות מידע (להלן- המחלקה), בחברת ממ"ן (להלן-החברה או המעביד), בה מועסקים כ- 20 עובדים. התובעת היא עובדת בכירה במחלקה.

- 5.2 האוירה במחלקה ובכלל בחברה היא אוירה מאד חיובית וחברתית. החברה מטפחת כל אירוע שיתרום ליצירת אוירה חברתית טובה במקום העבודה.
- 5.3 מאז תחילת עבודתה בחברה, זוכרת התובעת, כי לפחות אחת בשנה יצאו עובדי המחלקה ליום "גיבוש". למשל, טיול לצפון לאזור בית שאן והגליל, ערב גיבוש חברתי בפאב "פאנצ' לייך" בתל-אביב, גיבוש חברתי ביום כיף בבאולינג בראשון לציון, טיול ג'יפים בגליל, טיול לנחל צין בנגב, וטיול לנחל שניר בגולן.
- 5.4 ביום 28.6.2001 ארגנה המחלקה יום פעילות - גיבוש חברתי, בחוות הרוכבים בקיבוץ בית אורן בכרמל, ולאחר מכן בכפר הדרוזי עוספייה ובגן הבהאי בחיפה.
- 5.5 מארגני הטיול מטעם המחלקה היו מנהלת הפיתוח ומזכירת המחלקה.
- 5.6 מטרת הטיול הייתה, כבכל שנה, גיבוש מחלקתי, יצירת אווירה נינוחה בין העובדים לצרכי עבודה פוריה.
- 5.7 מקום העבודה מתאפיין באווירה משפחתית חמה ותומכת, והראיה לכך שהעובדים במחלקה הינם עובדים ותיקים מאד, אשר בשל אוירת העבודה, סביבת העבודה והתרבות הארגונית, והאוירה המשפחתית נותרים במקום העבודה ולא מעוניינים לעזוב. לדעת התובעת, ימי הגיבוש החברתי הנהוגים, כאמור, מדי שנה ובשנה תורמים ליצירת אוירה זאת באופן משמעותי. כן תורמת אוירה חברתית זאת לעבודה עצמה המתבצעת ביעילות, בתחושת אחריות ומתוך אוירה טובה.

- 5.8 השתתפות העובדים בהוצאות הטיול, כולל השתתפות התובעת, עמדה על סך של 100 ₪, כאשר מרבית ההוצאה חלה על המעביד.
- 5.9 עבור שעות ההשתתפות בטיול שולם לתובעת שכר עבודה מלא.
- 5.10 זמן הפעילות בטיול לא נזקף על חשבון ימי תופשה.
- 5.11 בזמן הטיול נסגרה המחלקה למעט תורנים שנשארו כמקובל בשבתות וחגים.
- 5.12 האינטרס הברור של המעביד היה גיבוש המחלקה ושיפור עבודת הצוות המחלקתית.
- 5.13 ביום 26.8.2001 יצאו משתתפי הטיול, חמש עשרה במספר – כולם עובדי המחלקה, באוטובוס טיולית "מיניבוס" בלויית מדריך ומאבטח, ממקום העבודה בנתב"ג צפונה.
- בני משפחה לא הורשו להצטרף לאותו יום גיבוש חברתי, מתוך מטרה למקד את הגיבוש החברתי.
- 5.14 לאחר שהשתתפו בשיט באיזור קיסריה, ובקרו בגן הבאהי ובקניון סמוך לחיפה, הגיעו העובדים ל"חוות הרוכבים" – שם כינס המדריך את כולם בעיגול, ולאחר שכנוע מצד המדריך כי הסוס רגוע ו"לחץ חברתי" כאשר יתר העובדים אמרו לתובעת "בואי" "ייהיה כיף" "למה שתפסידי" ואמירות דומות, החליטה התובעת לעלות על הסוס, לאחר שהמדריך הבטיח לה כי מדובר בסוס רגוע ולא יקרה כלום.
- 5.15 את הארוע עצמו מתארת התובעת כדלקמן :-

"...כך רכבנו, כאשר כל 15 עובדי המחלקה רוכבים אחד אחרי השני בשביל צר בין הסלעים. הגענו לשדה פתוח ואז המדריך הורה לנו לדרבן את הסוסים לרוץ קצת. הסוסים החלו לרוץ, בשלב מסויים ניסתי להאט את הסוס, אך כעבור זמן מה איבדתי שליטה עליו כשהסוס רץ מהר ומנער אותי מעליו, ואז הופלתי תוך כדי ריצת הסוס ארצה בחוזקה, כאשר נחבלתי בחלק האחורי צדדי של גופי נחבלתי בחוזקה באיזור הגב התחתון והישבן ומיד חשתי כאבים עזים שהלכו והתגברו."

6. המסגרת המשפטית

- 6.1 סעיף 79 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב] התשנ"ה-1995 (להלן- החוק) קובע כי: "תאונת עבודה היא תאונה שאירעה לעובד תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו אצל מעבידו..."
- כמתחייב מהאמור לעיל, על התובע נטל הראיה, כי תוך כדי עבודתו ארע לו ארוע "תאונתי", ועל התובע להביא בשלב ראשון, ראשית ראייה שאכן קרה "ארוע תאונתי" בעבודה הקושר הפגימה בעבודה. (דב"ע מז/0-90 צבי נ' המל"ל, פד"ע טז 93).
- לעניין הכרה בתאונה שאירעה לעובד, במהלכן של פעולות נלוות לעבודה, – כתאונה בעבודה, הכלל הוא:
- ש"על מנת שיראו ארוע אשר בא לא בשעות העבודה ממש, ולא בבצוע העבודה ממש, כארוע הבא 'תוך כדי העבודה' שהפעולה הנעשית אותו זמן והמצב שבו נתון העובד באותו זמן, הם נלווים במידה סבירה לעבודה." (דב"ע לב/0-166 עזריה - המוסד לביטוח לאומי, פד"ע ד', 197, 201, דב"ע מט/0-183 המוסד לביטוח לאומי - כנף, פד"ע כ"א, 464, 468).
- מידת הסבירות, על פי ההלכה הפסוקה, מן ההכרח שתהא קשורה במרחק שבין "הנלווה" (הפעולה) לבין "המלווה" (העבודה) (עב"ל 195/97 חיה גרוסמן נ' המל"ל עבודה ארצי לגי 72 28).

6.2 כך נקבע בפסיקה כי: "פגיעה בעת פעילות חברתית במקום העבודה, שמטרתה בין היתר גיבוש העובדים, תוכר כתאונה בעבודה בהתאם למידת הזיקה בין אותה פעילות לעבודה; מקום בו המעביד מממן במלואו טיול של העובדים הטיול מיועד לעובדים בלבד, וקיימת ציפייה כי העובד שבו מדובר ישתתף בטיול, בשל מעמדו המקצועי-ניהולי, יש לראות זיקה למקום העבודה ופגיעה באותו טיול תוכר כתאונת עבודה. (דב"ע נה/0-137 יעקב יוסף נ' המל"ל פד"ע כח 596).

לעומת זאת, פגיעה בטיול בו משתתפים העובדים בעלותו, ניתן לצרף אליו בני משפחה, ואין חובת השתתפות בו - לא תוכר כתאונה בעבודה. (דב"ע נד/0-290 המל"ל נ' אסתר זינתי תק-אר 183 (1)95);

עוד נקבע, בעב"ל 239/98 מנחם מזרחי נ' המל"ל, פד"ע לו 68, כי: "כאשר הפעילות הינה פעילות של יחידים שכל מנוי במרכז הספורט בו נפגע המבוטח יכול לקחת בה חלק, אינה פעילות קבוצתית מאורגנת במקום העבודה, ולכן לא תוכר כפעילות נלוות לעבודה."

6.3 כמתחייב מהאמור לעיל, בחינת האירוע, מהותו ונסיבותיו, תיעשה בשני שלבים; "בשלב הראשון תיבחן, מהותו של האירוע כפעולה נלווית לעבודה, כאשר הדיבור 'עבודה' יפורש בהקשר ל'מפעל' ולפעולתו של המפעל. במסגרת זו משקיפים אנו על מערכת יחסי העבודה במפעל ובמיוחד על מידת העניין שיש למעביד באירוע. אלה אף אלה, אינם קופאים על מקומם ותכנם או תכליתם עשויים להשתנות עם השתנות העתים.

זיקתו של האירוע לעבודה ומידת העניין שמגלה בו המעביד – בין אם המדובר בפעולות ספורט, או בהשתלמות או בנופש – אלה ייבחנו לפי מבחן הסבירות, על פי מכלול הנסיבות של כל מקרה ומקרה ומשקלן. כאשר, אין בהכרח שכל העובדות המעידות על 'מידת הזיקה למפעל' יתקיימו כולן במצטבר כדי שיראו את הפעילות כקשורה לעבודה. בנדון זה עשויים להיות לנו לעזר המבחנים שהותו בפסק הדין בעניין כנף...אשר כפי שנאמר שם, אינם בגדר רשימה סגורה.

בשלב השני לאחר שהאירוע הוכר כ"פעולה נלווית" לעבודה (להלן- הארוע המוכר) תיבחן הפעילות בה היה העובד מעורב שעה שנפגע בתאונה, ומידת הקשר של אותה פעילות לאירוע המוכר, מידת הרלוונטיות שלה לאירוע בכללותו ועד כמה מהווה הפעילות חלק אינטגרלי מן האירוע המוכר...אלה ייקבעו על פי מבחן הסבירות ולאור מכלול נסיבותיו של המקרה ומשקלן היחסי והמצטבר." (כבוד השופטת נילי ארד בפסק הדין בעניין עב"ל 91/99 אלברט אילוז נ' המוסד לביטוח לאומי, עבודה ארצי, כרך לג (40), 31, בעמ' 9 לפסק הדין).

בהתייחס לאירועי נופש וגיבוש חברתי, ולהכרה בהם כ"פעולה נלווית לעבודה" קובעת כבוד השופטת נילי ארד כי: "לאור התפתחותם הדינמית של יחסי העבודה אין לשלול, מלכתחילה וכשלעצמן את מקומם וחשיבותם של אירועי נופש וגיבוש שמקיים המעביד לעובדיו. יש ואירועים מעין אלה מהווים חלק אינטגרלי מחיי העבודה במפעל ובעלי זיקה לעבודה המצדיקה את ההכרה בהם כ'פעולה נלווית'." (שם בעמ' 10 לפסק הדין).

"על רקע זה...יכול ויוכר כ"פעולה נלווית" לעבודה, אף אירוע נופש לשמו שמקיים המעביד, או אירוע שהדגש בו מושם על גיבוש חברתי של העובדים. זאת מבלי שיהיה לאירוע גוון של השתלמות או מבלי שבמארג הפעילויות המוצעות לעובדים יכללו הרצאות שיש בהן כדי להשליך על קידומו של העובד בעבודתו, באופן ישיר או עקיף.

ודוק: לא כל אירוע שעיקרו או תכליתו בפעילויות גיבוש ונופש יוכר כ'פעולה נלווית' לעבודה, אלא צריך שתשמר הזיקה שבין האירוע למפעל. סממן עיקרי ומרכזי, הגם שלא אחד ויחיד, לזיקה האמורה יהיה העניין שיש למעביד בקיומו של האירוע כאירוע נופש ובתרומתו של אירוע הנופש ככזה לחיי העבודה במפעל. לשם כך תידרש, בין היתר, הוכחת מעורבותו של המעביד בייזומו של האירוע ובאחריות לו. ביטוי לכך עשויים אנו למצוא בדרך המימון של האירוע, בארגון וכיוצא באלה סממנים המעידים על החשיבות שהמעביד מייחס לאירוע ועל הקשר שלו לחיי העבודה במפעל. בהקשר זה לא מן הנמנע כי יעבור קו חוצץ בין אירוע אותו יוזם ומארגן המעביד ואשר לו הוא אחראי, לבין

אירוע שהיוזם אותו והנושא בעול הוא ועד העובדים, בין בעצמו ובין בשיתוף עם העובדים, או עם המעביד. בכל מקרה תוכרע הכף, בסופו של דבר בשים לב לנסיבותיו של המקרה, וכאמור למשקלם המצטבר של הסממנים המעידים על האינטרס של המעביד, על רקע הזיקה למפעל ולחיי העבודה בו". (שם בעמ' 10 לפסק הדין. ההדגשות לא במקור).

בהתייחס לשלב השני, שהוא, כאמור, בחינת הקשר, או הזיקה, שבין הפעילות שבמהלכה נפגע העובד בתאונה, לבין האירוע המוכר, על רקע הפעילויות שהוצעו לעובדים במסגרת האירוע, אין זה משנה "אם התאונה לעובד נגרמה במהלך פעילות קבוצתית, אינדיבידואלית או משפחתית, כל עוד הייתה אותה פעילות חלק אינטגרלי מתכנית הפעילויות של האירוע המוכר. לא כן הדבר, במקרה בו העובד פרש מן הכלל ויעשה תכנית לעצמו, או מקום בו ניתן להצביע על ניתוק הקשר, או הזיקה, בין הפעילות בה היה העובד מעורב בעת התאונה, לבין האירוע המוכר". (שם בעמ' 10 לפסק הדין).

7. לאחר שעיינו בכתבי בי-דין, בתצהיר התובעת, ובסיכומים שהוגשו על ידי הצדדים אנו קובעים כדלקמן:-

7.1 בשלב ראשון עלינו לבחון האם במהותו היה הטיול בבחינת "פעולה נלווית לעבודה", מבחני העזר בהם נשתמש לצורך ההכרעה בשאלה זו הם:

- א. מידת העניין שיש למעביד באותה פעילות.
- ב. מעורבותו של המעביד באותה הפעילות.
- ג. מי נשא במימון הוצאות הפעילות.
- ד. האם הפעילות נעשתה בזמן הרגיל של העבודה.
- ה. האם בזמן שבוצעה הפעילות שולם לתובע שכר.

7.2 על מהותו של האירוע, ועל החשיבות שייחסה לו החברה ניתן ללמוד מהתשובות לשאלות שהוצגו בפניה בשאלון של הנתבע, כדלקמן:--

"מי ארגן את יום הפעילות: - ממ"ן

מי נשא בהוצאות: ממ"ן

האם השתתפו העובדים במימון הפעילות: כן, בסכום של 100 ₪ (השתתפות חלקית)

האם שולם שכר עבור שעות העבודה הרגילות: כן

האם זמן הפעילות נזקף על חשבון ימי חופשה: לא

האם היתה חובת השתתפות: לא

מה היה האינטרס לקיום הפעילות: גיבוש מחלקתי, ועבודת צוות.

האם הורשו בני משפחה להצטרף לפעילות: לא"

עוד נציין כי גם במכתבו של הממונה על הבטיחות בחברה הוגדרה הפעילות כ"סיור גיבוש מחלקתי".

כעולה מהנסיבות כפי שפורטו לעיל, ועל פי מבחן הסבירות, מתקיימת לדעתנו ה"זיקה" הנדרשת לעבודה, ועל כן אנו קובעים כי יש לראות בטיול בו לקחה חלק התובעת – פעולה הנלווית לעבודה.

נציין כי לא נעלמה מעינינו העובדה כי לא הייתה חובת השתתפות אולם העובדה שמתוך 20 עובדי המחלקה השתתפו 15 עובדים, כשחלק מאותם עובדים שלא השתתפו נשארו כתורנים במחלקה – מדברת בעד עצמה.

7.3 משקבענו כי הפעילות היא "פעולה נלווית" לעבודה, עלינו לבחון את

הקשר או הזיקה שבין הפעילות במהלכה נפגעה התובעת לבין האירוע שהוכר וזאת על רקע "מארג הפעילויות" שהוצעו לעובדים במסגרתה.

כעולה מהמסכת העובדתית שנפרשה בפנינו, התאונה נגרמה לתובעת במסגרת פעילות קבוצתית: "הגענו לחווה, יצא אלינו המדריך כינס את כל העובדים בעיגול...כך רכבנו כאשר כל 15 עובדי המחלקה רוכבים אחד אחרי השני בשביל צר בין הסלעים". (סעיף 12 לתצהירה של התובעת).

לא נטען בפנינו כי הרכיבה על סוסים לא הייתה חלק אינטגרלי מתכנית הפעילות.

לא נטען כי התובעת פרשה מן הכלל ו"עשתה תכנית לעצמה".

לאור האמור לעיל, אנו קובעים כי פעילות הרכיבה בה עסקה התובעת בעת התאונה הייתה חלק מתכנית האירוע.

8. כמתחייב מהאמור לעיל, ומשהגענו למסקנה כי המדובר באירוע מוכר כ"פעולה נלווית" לעבודה וכי הפעילות בה עסקה התובעת בעת הפגיעה הייתה חלק בלתי נפרד מהאירוע המוכר – דין התביעה להתקבל.

9. סוף דבר

- 9.1 התביעה מתקבלת. האירוע התאונתי שארע לתובעת ביום 28.6.2001 מוכר כתאונת עבודה כמשמעותה בחוק הביטוח הלאומי.
- 9.2 החלטה על מינוי מומתה רפואי תשלח בנפרד לצדדים.
- 9.3 המזכירות תשלח ההחלטה לצדדים.

ניתנה היום י"א באב, תשס"ד (29 ביולי 2004) בהעדר הצדדים

טל בירנפלד, נ.צ.

נחום עמישדי, נ.צ.

דינה אפרתי, שופטת

דינה אפרתי 54678313-2190/02

דינה אפרתי - שופטת

נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה