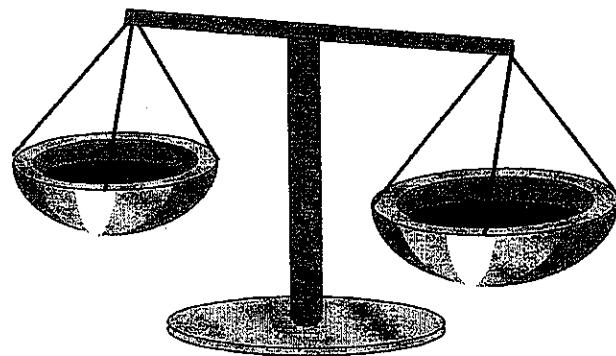


דין רגולטיבי

섣נודד



סוגיות נבחרות

הרצה: עו"ד עופר יהיאל

דיני ויחסי עבודה

תוכן העניינים:

RANIE, JR.

:key

1	יחסי עובד - מעביד
2	סיום יחסית עבודה
3-5	חוות ערךית שימוש
6-13	תאונות עבודה ומלחמות מקרים
8	עוולת הרשלנות
15	עוולת הפרת חובה חקוקה
16-19	חוותו של מעביד בנזקיין

יחסי עובד - מעביד

מהם יחסי עובד-מעביד ?

יחסים עובד-מעביד הם היחסים הנוצרים בין עובד למעביד מכח חוזה. במסגרת היחסים הללו, מבצע העובד עבודה עבור מעבידו. משפט העבודה נועד להסדיר בעיקר יחסיים בין עובד למעביד, כך שנקודות המוצא בהחלטת משפט העבודה על מקרה ספציפי היא ראשית לכל זיהוי הצדדים כעובד וכםUBEID.

סעיף 24(א)(1) לחוק בית הדין לעובדה מסמיך באופן ייחודי את בתי הדין לעובדה לדון בשאלת המקדמית בדבר עצם קיומם של יחסי עובד-מעביד.

יחסים העבודה הם יחסיים מורכבים ודינاميים, כך שלא ניתן לתת הגדרה סטטistica לשאלה מי הם עובד. לשם כך נקבעו בפסיקת עלי-ידי בית הדין הארצי לעובדה ובית המשפט העליון, מספר מבחנים לקביעת מי הם עובד.

ה מבחנים העיקריים הם:

- ✓ **מבחן השליטה והכפיפות** - מבחן האומר שעובד הוא אדם שנთן למרותו ולפיקוחו של אדם אחר, מקבל ממנו הוראות כיצד לעבוד או מהויב על פי הסכם לצيته להוראותיו.
- ✓ **מבחן הקשר האישי** - עובד הוא מי שהייב לביצוע עבודה באופן אישי, ככלומר אינו רשאי למצוא לעצמו מתחיף או עוזר.
- ✓ **מבחן ההשתלבות (על שני פניו החיובי והשלילי)** – עובד הוא אדם שמשולב במפעל (ה”פן החיובי”) ואין לו עסק משלו שמשרת את המפעל כגורם חייזוני (ה”פן השלילי”). כאשר הפן השלילי מתקיים קבועים כי מדובר ב’יקבלן עצמאי’, ”שותף בשותפות” וכדומה, ולא ב’עובד’ על-פי ההגדרה.
- ✓ **המבחן המעורב** – זהה המבחן המקובל היום. למבחן ההשתלבות יש משקל חשוב אך לא מוחלט אלא יחסי. המבחן המעורב מתחשב בנסיבות הקונקרטיות של המקרה וקובע אם נתקימו יחסי עובד-מעביד. המעבר למבחן המעורב נבע מכך שלעתים ממבחן ההשתלבות יצא לפעמים שמהפן החיובי נתקימו יחסי עובד-מעביד, ואילו מהפן השלילי יצא שיש יחסי מעביד-קבילן.

הפסיקת יחסיו בעבודה

הפסיקת יחסיו בעבודה תיתכן באחת משתתי צורות:

1. **פיטוריין** - הפסיקת בעבודה ביוזמת המוסיק.
2. **התפטרות** - הפסיקת בעבודה ביוזמת העובד.

ההבדל המהותי בין שתי ההיבטאות הנ"ל, הוא קיום הזכות לקבל פיצויי פיטוריין.

סע' 1 לחוק פיצויי פיטוריין, התשכ"ג- 1963, קובע את הכלל הבסיסי המלמד איזה עובד זכאי לקבל פיצויי פיטוריין. לפי סע' זה, עובד הזכאי לקבל פיצויי פיטוריין הוא עובד **שמתקיימים בו ארבעה תנאים מצטברים**:

- א. עבד לפחות שנה אחת.
- ב. עבד ברכיפות.
- ג. עבד אצל מוסיק אחד או במקום עבודה אחד.
- ד. פוטר ביוזמת המוסיק.

יחד עם זאת, **ישנם מקרים שבהם, גם אם הפסיקת בעבודת העובד לא נעשתה ביוזמת מוסיקו, הוא עדין יהיה זכאי לקבל פיצויי פיטוריין, ואלו עיקריים:**

- א. עובד המתפטר לאחר שמעיסקו הlk לעולמו.
- ב. עובד המתפטר לאחר שמעיסקו פשוט רגל.
- ג. כאשר העובד הlk לעולמו (שאריו של העובד המנוח זכאים לקבל את פיצויי הפיטוריין).
- ד. עובד שנאלץ להתפטר מחמת מצב בריאותו.
- ה. עובד שנאלץ להתפטר מחמת מצב בריאותו של בן משפחתו.
- ו. עובד המתפטר בשל הרעה מוחשית בתנאי עבודתו.
- ז. עובדות שלידה (רשות להפסיק בכל מועד במהלך 9 חודשים שלאחר הלידה, לשם טיפול בילדה).
- ח. עובד המתפטר על מנת להתגייס למשטרת או לשב"ס.
- ט. עובד המתפטר לרجل הבחירה לשמש כראש רשות או סגן ראש רשות בשכר.
- י. עובד המתפטר לרجل הבחירה לבן-זוגו היוצא בשליחות המדינה לחו"ל.
- יא. אי חידוש הסכם עבודה.
- יב. עובד המתפטר לרجل העתקת מקום מגוריים (על פי התנאים שנקבעו בתקנות פיצויי פיטוריין).

חובת עיריכת שימוש

רקע - החובה לקיים שימוש אינה באה לידי ביטוי בחוק ובמעבר היא הייתה נהוגה בעיקר במוסדות המגזר הציבורי וב גופים פרטיים שהחילו על עצמם חלק מהנורמות הציבוריות מכוח היותם גופים דו-מוסדיים, כמו חברת החשמל לדוגמה. אולם, בשנים האחרונות, מכוח חובת תום הלב וכלי הצדק מחייבים את חובת השימוש גם ביחסים העבודה במגזר הפרטי. מטרתו של ההליך שבו מוגשת זכות השימוש של העובד, היא מתנו אפשרות למעסיק להחליט על פיטורי העובד מתן שיקול דעת ועל מנת להעניק לעובד הזדמנויות להעלות נימוקים רצינאיים והתייחסות לגורמים שיכולים להיפגע בתוצאה מצעד זה.

כללי הליך השימוש:

א. על המעסיק מוטלת חובה לתת לעובד זמן סביר להיערכ לשיחת השימוש. במידה ונשקלת אפשרות פיטורי העובד, על המעסיק להודיע לעובד על רצונו לקיים שיחת שימוש ועל-ידי כך לתת לו זמן ושהות סבירה ומספקת להיערכ בהתאם. בפסקה"ד ע"ע (ארצى) 01/1268/1268 החברה הממשלתית למדליות ולמטריות בע"מ נ' רחל כהן, אחת העובדות זומנה לשימוש בהתראה קצרה, מבלתי שה��ונגה אליו ו/או נרכחה אליו בהתאם, היא אף לא ידעה את מטרת הפגישה. על כך, בעניין זה קבעה דעת הרוב, כי "מתן זכות שימוש אינו 'טקס' שיש לקיימו אלא הוא צריך להיות אמיתי, ענייני ובהיר לב." כפועל יוצא מכך, יש לתת לעובד הזדמנויות סבירה לה��ונגו ולא ניתנו להזמין את העובד "על הדרך" על מנת להשמע את טענותיו.

בפסקה"ד ע"ע (ארצى) 07/0620/0620 דב גמליאל נ' חברת החשמל לישראל, קבוע בית הדין לעבודה, כי זימון לשיחת שימוש בהתראה של יום אחד, הינה התראה קצרה מדי. כמו כן, בה"ד לעבודה קבע כי בנוסף, יתכוון מקרים שהנסיבות בהן ייעדו על כך שההzasמנות הנאותה להשמעת טענותיו של עובד תחייב מתן פרק זמן ממושך יותר להכנות טענותיו.

ב. על המעבד למסור לעובד את הטענות הנוגעות לשיטת פיטורי בפרק זמן סביר לפניו השימוש, על מנת שהעובד יוכל להתכוון ולהשיב נגדו במהלך **שיחת השימוש**

על המעסיק למסור לעובד פירוט הטעמים והשיקולים העומדים בסיס הכוונה לפטו. המעבד יטרך להבהיר את כל המידע הרלוונטי לעובד תוך זמן סביר על מנת לאפשר לעובד שהות מספקת להיוועץ. כמו כן, יציג בפני העובד את הטענות המופנות לפניו, שאלות שעלו בהקשר אליו מבלי להחמיר דבר מן העובדות. יש לשים דגש על רמת פירוט סבירה, שתציג בצורה ברורה את הבעה האמיתית על מנת שהשימוש לא יחטיא את מטרתו.

ג. **זכות הצגת הטיעונים על-ידי העובד במהלך השימוש, אינה באה על- מנת יצאת לידי חובה.**

במידה וועלה כי החלטה בדבר פיטורי של העובד ניתנה מראש וכי הлик השימוש נעשה רק על מנת לצאת לידי חובה על-ידי המעבד, יחשב הדבר כאילו כלל לא ניתנה לעובד זכות השימוש, כאשר המעבד מקיים את השימוש, עליו לבוא בלב נקי ונפש חפה ולקבל את החלטתו רק לאחר ששמע את טענות העובד, שקל את ההחלטה בהתאם לטיעונו ולאחר מכן לקבל החלטה סופית.

ד. הזימון לשיחת השימוש יעשה בכתב.

על-מנת שתהייה הוכחה ממשית אודוט קיום חובתו של המעבד כלפי העובד, יש לזמן את העובד בכתב לשימוש.

(בפסח"ז עב' (אזור) 5111/08 ג.ש. נ' רשות שדות התעופה, זמן התובע לשיחת השימוש באמצעות הטלפון. בית הדין האזרוי לעבודה בת"א קבע כי בכך נפל גם בהליך השימוש מהטעם "שבהעד זימון בכתב והסביר בעל מה, התובע לא יכול היה לדעת כלל לאיזה שימוש הוא מזמן ומה הסיבה לוימוננו לשימוש, וכפיעל י יצא מכך לא יכול היה להיעדר לשימוש").

ה. יש לתעד את שיחת השימוש.

חובה זו מוטלת על המעסיק. עליו לנוהל פרוטוקול של שיחת השימוש אשר יהיה בו כדי לענות על צורכי השקיפות שבמהלך הפיטורים.

ו. זכות השימוש בנסיבות נוספות, מלבד פיטורין.

זכות השימוש חלה גם במקרים כגון: FAGUA בתנאי עבודה, העברת מתפקיד לתפקיד וצד'. גם כאן העובד יכול להזכיר את טענותיו בפני המעביר במקרה לנשות ולשנות את ההחלטה.

ז. השימוש צריך להיערך בפני בעל סמכות.

את הлик השימוש יש לעรอง בפני מקבל החלטות מוסמך. עם זאת, יכול הוא להציג את סמכות השימוש לאחר ובלבך שהסתמכות להכריע בגורל העובד תישאר בידי אותו גורם מוסמך.

ח. הקפות יתר על עירכת שימוש, כאשר העובד נחשד בגניבת מהמעסיק.

כאשר סיבת הפיטורין היא גניבה, וכוונת המעסיק הינה לפטר את העובד תוך שלילת פיצויי הפיטורין ולא הודהה מוקדמת, יש להפקיד על עירכת שימוש כדי.

ט. הлик שימוש לאחר פיטורין.

ניתן לקיים שימוש לאחר הפיטורין, כל זאת כפוף לכך שהשימוש יעשה בתום לב, לב נקי ונפש חפצאה, וכי קיימת נכונות מצד המעביר לשקל מחדש את החלטתו הסופית.

מהי תאונת עבודה?

סעיף 79 לחוק הביטוח הלאומי מגדר פגעה בעבודה – כתאונת עבודה או מחלת מקצוע.

"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 בஸלה ידו ו עקב עיסוקו בஸלה ידו;
"מחלות מקצוע" – מחלות שנקבעו כמחלות מקצוע בתיקנות לפי סעיף 85 והוא חלה בה, בהיותה קבעה כמחלות מקצוע, עקב עבודתו אצל מעבידו או מטעמו, ובעובד עצמאי – עקב עיסוקו בஸלה ידו.

תאונת עבודה הינה גאונה המתרחשת תוך כדי עבודתו ואו בעקבות עבודתו של עובד אצל מעבידו ו/או מטעמו.

במרבית מקומות העבודה ישנה חשיפה וה坦מודדות עם תנאים מסוכנים היכולים לגרום להתרחשות תאונות עבודה ופיגיעות גופן. כמו כן, לכל מחלת מקצוע או תפקיד ישן סכנות וסיכוןים הטמונה בו. לכן, על פי חוק, כל עובד בישראל מבוטה מפני פיגיעות גופן בגין תאונות עבודה או מחלות מקצוע, במסגרת המוסד לביטוח לאומי.

ישנם מקרים מסוימים, בהם תאונות עבודה או מחלות מקצוע נגרמות כתוצאה מרשלנות של מעביד. במידה וכן קורה, קיימת לעובד אפשרות לדווח פיצויים גם מחברות הביטוח של המעביד, בנוסף לתביעתו אשר תוגש למוסד לביטוח לאומי.

כאשר מדובר בעובד עצמאי תאונת עבודה תהسب כזו אם קורתה תוך כדי עיסוקו ובעקבות עיסוקו בעבודה. תאונת עבודה נחשבת אף אם התרחשה במהלך נסיעה או הליכה של העובד בדרך למקום העבודה או בחזרה לביתו ממוקם העבודה.

לעומת זאת, תאונה אשר קורתה במהלך העבודה, אך לא קיים קשר ישיר בין האירוע לבין העבודה עצמה, לא תיחסה כתאונת עבודה. אירועים קשיים כגון אירוע מוחרי, התקף אפילפסיה, התקף לב שהתרחשו בזמן העבודה, יוכרו כתאונות עבודה רק אם יוכת שהיה קשר ישיר בין תנאי העבודה עצמה ובין אותו אירוע רפואי.

דוגמאות:

- ✓ במהלך עבודתו נדרש העובד ע"י מעבידו, להרים משא כבד השוקל למעלה מ- 50 ק"ג. תוך כדי הרמת המשא הנויל חש לפטע העובד שגבו "נטפס" וכי הוא אינו מסוגל לזרז. העובד פונה לביה"ח שס לאחר בדיקות מקיפות הסתבר, כי בעקבות הרמת המשא הנויל, נגרמה לו פריצת דיסק בין חוליות הגב.

העובד הגיע תביעה לביטוח הלאומי וועדה רפואי אשר בדקה אותו קבעה כי נשאר נכה לצמיות בעקבות התאונה.

עלקב לכך שלים המוסד לביטוח לאומי לעובד פיצוי כספי גובה ובנוסף לכך הגיע העובד גם תביעה כנגד מעבידו וכנגד חברת הביטוח אשר ביטהה את מעבידו בעת קרות התאונה.

בסוף דבר, העובד קיבל פיצוי נוסף מחברת הביטוח של מעסיקו.

- ✓ עובד נדרש במהלך עבודתו עלות וולדת בעוזרת סולם. היות והסולם היה ממוקם מתחת למונוף, שלביו של הסולם היו תמיד מכוסים בשכבת של גרייז או חומר מחליק אחר, אשר היה נזול באופן קבוע מן המונוף. באחד הימים, במהלך הירידה בסולם, החליקה לפטע רגלו של העובד על החומר המחליק הנויל וכתוצאה מכך, נפל העובד מגובה של כ- 3 מטרים ונחבל בצורה קשה בגבו ובראשו. העובד הועבר לביה"ח במצב קשה ונאלץ לעبور סדרת בדיקות וטיפולים מקיפה, אשר במהלך הבדיקה הסתבר כי כתוצאה מההתאונה נגרמה לו פריצת דיסק בחוליות הגב.

לאור ממצאים אלו, הגיע העובד תביעה לביטוח הלאומי וועדה רפואי קבעה כי נשאר נכה לצמיות כתוצאה מההתאונה. בהתאם לקביעת הוועדה הרפואי, קיבל העובד סכום כסף נכבד כפיצוי מהביטוח הלאומי. בנוסף, הגיע העובד תביעה כנגד חברת הביטוח של המעבד ולאחר מספר חודשיים, נסגר התיק בפשרה בה קיבל העובד את סכום הכספי הנוסף שנדרש עבורו בהתאם לנזקיו.

✓ פסק דין בתביעה של נפגע בתאונות דרכים תוך כדי עבודהתו ובמסגרתה:

עובד נפגע בתאונות דרכים שהתרחשו במסגרת עבודתו. פגיעתו של העובד הייתה קשה ולא אפשרה לו לחזור לעבוד. העובד הגיע לתביעה לבית משפט השלום בבקשת לקבל מ לחברת הביטוח שבתחיה את הרכב הרלוונטי פיצוי בגין הנזק שנגרם לו כתוצאה מפגיעתו. בית המשפט דחה את תביעתו של הנפגע בטענה כי גובה הפיצויים שמקבל הנפגע מהמוסך לביטוח לאומי הולמים את מידת הנזק שנגרמה לו. הנפגע, שלא הסכים לקבל את פסק-דין בסופי, הגיע ערעור לבית המשפט המחויזי בטענה כי התשלום שקיבל מביטוח לאומי איינו מהוות פיצויי הולם על פגיעתו ועל הבונוסים שיכל היה לקבל מעבודתו ושהפטידם בשל הפגיעה. תביעתו של הנפגע התקבלה על-ידי בית המשפט המחויזי שפסק כי מגיעים לו פיצויים בגובה של כ-300 אלף שקלים נוספים למענקים ששולם לו על-ידי ביטוח לאומי.

✓ פסק דין בתביעה של נפגע בתאונות עבודהיה נגד מפעל:

פסק דין זה עוסק בעובד מפעל שדلت המקרר בחדר הקירור של המפעל נפלה עליו, וגרמה לו נזק גופני בגב ובקרסול. העובד הגיע לתביעה לביטוח לאומי, שהכיר בתאונה כתאונה עבודה והילם לעובד הנפגע, ובמקביל תבע את המפעל בטענה שיש לו אחריות ישירה לנזקים שנגרמו לגופוلقארה. בית המשפט קיבל את טענתו של התובע, וקבע כי המפעל לא נקט בשום אמצעי כדי למנוע את נפילת דלת המקרר על גופו של העובד, ובכך למעשה לא מילא את חובתו כלפי העובד לספק לו סביבת עבודה בטוחה. לאור זאת קבע בית המשפט כי על המפעל לפצות את התובע ב-24,630 שקלים (בנוסף לפיצויים שקיבל מביטוח לאומי) בגין הפסד הכנסתו במהלך תקופת אי שירותו לעבוד, בגין הسابל והכאב שנגרמו לו וב בגין חוצאותיו הרפואיות.

✓ **פסק דין בתביעה של נפגע בתאונת עבודה נגד בעלת מלון:**

פסק דין זה עוסק בעובד שנשלח לתקן גוף תאורה על-ידי בעלת מלון במסגרת תפקידו כאיש תחזוקה.

על מנת שיוכל לבצע את התיקון, עלה התובע על סולס (המתנסה לגובה של שני מטרים וחצי) שסיפקה לו בעלית המלון. בעודו יורץ מהסולס כדי לחתות כלי עבודה מארכז הכלים נפל התובע ממנו, ונפגע ביד ימין וגבג.

تبיעתו של הנפגע התקבלה על-ידי בית המשפט שקבע כי תאונת העבודה אירעה על רקע רשלנותה של בעלית המלון, במיוחד את הנפגע בסולס שאינו בטיחותי דיין, ועל כן למעשה לא דאגה לספק לו טבינה עבודה בטיחותית. לצד זה קבע בית המשפט כי 15% מהאשמה מוטלת גם על העובד הנפגע, שלא הפעיל שיקול דעת כהלכה ועל הסולס אף שהсолס נראה היה לא בטיחותי מספיק לביצוע עבודות תיקון שנדרש לבצע. בית המשפט הורה כי על הננתבעת לשלם לנפגע פיצויים בסך 167,500 שקלים.

מחלות מקצוע

מחלות מקצוע היא מחלה אשר נגרמת לעובד עקב עבודתו בה הוא חשף לאורך זמן לגורם המזוקק ובתנאי שהמחלה מוגדרת כמחלות מקצוע בהתאם לתקנות הביטוח הלאומי (ביטוח מפני פגיעה בעובדה).

(התקנות מצורפות בהמשך...)

מחלות מקצוע נגרמת בחדרגה. כך למשל, חסיפה לחומרים רעלילים/מסרטנים במהלך כל יום בעובדה או חסיפה חוזרת לרעש הפוגע בחוש השמיעה, זאת בנגדות לתאונת עבודה שם מדובר במקרה חד פעמי שגורם נזק לעובד.

בית הדין לעובודה קבע ב- עב"יל 338/96 המוסד לביטוח לאומי נ' עובדייה, כי רשימת מחלות המקצוע הינה רשימה סגורה, כלומר לא ניתן לתבוע מהביטוח הלאומי שיכיר במחלה שנגרמה בעובדה ושאיתנה בתוך הרשימה. רשימה זו מופיעה בתקנות הביטוח הלאומי תחת הפרק: "מחלות מקצוע".

למבוטה יש אפשרות לקבל פיצוי אף אם אין מחלתנו מופיע ברשימה ה"סורה". בית הדין לעובדה בפסקתו קבע כי למבוטה דרך שלישית לקבלת הכרה כנפגע בעובדה, למשל מחלת שנגרמת כתוצאה מתנוונות חוזרות ונשנות. כך למשל הוכרו תביעות של פגיעות גב או מפרק טניס ועוד.

דוגמה שכיחה למחלת מקצוע הינה ליקוי שמיעה אשר נמצא ברשימה הליקוים בתקנות ביטוח הלאומי.

דוגמאות

- התובע, צעיר בן 29, הגיע תביעה לבית הדין האזרחי לעובדה נגד המוסד לביטוח לאומי, על מנת שি�צהיר כי יש קשר סיבתי בין מחלת הסוכרת שפרצה בו, ובין אירוע דחק חריף שאירע לו בעובדה, אשר הוכר מוקדם יותר ע"י בית"ד עצמו, כאירוע חריג.
- ספר אשר עובד במספירה, נאלץ להחשיء במסגרת עבודתו לשאייה של חומרים כימיים מכל מיני סוגים איתם הוא נדרש לעבוד, כגון חומרים לצביעת השיעור, מי חמצן, ספררי לשיעור וכד'. בעבר מספר שנים החל הספר לסבול ממחלה האסתטמה ובבדיקות שנערכו לו בהבヒרו כי ככל הנראה קיים קשר סיבתי בין החומרים איתם עבד לבין אותה מחלת אסתטמה. הספר הגיע תביעה במסגרת ביטוח לאומי, אולם תביעתו זו נזנחה בטענה שלא הוכח קשר סיבתי בין מחלת האסתטמה ובין תנאי עבודתו. על החלטה זו של ביטוח לאומי הוגש ערעור לבית הדין לעובדה ובסיומו של ההליך המשפטי נקבע כי אכן קיים קשר בין מחלת האסתטמה ובין תנאי העבודה של אותו ספר ושולם לו הפיצוי המגיע לו בהתאם לשיעור הנכות שנקבעה לו על ידי הוועדה הרפואית.

רשימת מחלות רפואיות לפי תקנות ביטוח לאומי:

(תקנות 44 ו-45)

בתוספת זו, "הרעלת חוריפה או כרונית", וכן כל מחלת או סיבוך שנגרכו כתוצאה מהשיפה להומר המפורט בטור 1 או סיבוכיה של מחלת כאמור.

חלק א'

טור 1 שם המחלת	טור 2 העוזזה והחליכי הייצור	טור 2 עבדודה הכרוכה בחשיפה לארסן ותרוכובותיו
1) הרעלת ארסן (זורני) ותרוכובותיו		
(2) הרעלת כרום ותרוכובותיו		
(3) הרעלת עופרת ותרוכובותיה		
(4) הרעלת פלאור ותרוכובותיו		
(5) הרעלת מגנן ותרוכובותיו		
(6) הרעלת כספית ותרוכובותיה		
(7) הרעלת זרחן ותרוכובותיו		
(8) הרעלת בריליום ותרוכובותיו		
(9) הרעלת תיליום ותרוכובותיו		
(10) הרעלת ניקל ותרוכובותיו		
(11) הרעלת קדמים ותרוכובותיו		
(12) הרעלת תחומות הפחמן		
(13) הרעלת בנזן (בנזול) ונגורותיה		
(14) הרעלת פנול ונגורותיה		
(15) הרעלת אמינים אROMATIC		
(16) הרעלת פחמן דו-גפריתי		
(17) הרעלת חומצה הידרוקציאנית ונגורותיה		
(18) הרעלת איזוציאנטים		
(19) הרעלת פחמיימנים הלוגניים		
(20) הרעלת זרחנים אורגניים		
(21) הרעלת קרבמטים		
(22) הרעלת מתנול		
(23) הרעלת וייל קלורייד		
(24) הרעלת תחומות נזקן		
(25) מחלות עור הנגרמות על ידי אבק, נזלים, מוצקים או גזים		
(26) דלקת של גידים ותיקיהם או דלקת במקומות חיבור שרירים לעצמות, האצבעות, כף יד או מרפק, לפי העניין, הכל בכף היד או במרפק	עבדודות המחייבות תנעות חד-גוניות של האצבעות, כף יד או מרפק, לפי העניין, התזוזות ונסנות בריצפות	
(27) "מחלות החפרים" – שבר חזים בחוליה צווארית 7 או בחוליה גבית 1	עבדודות המחייבות ביצוע פעולות רבות וחוזירות של חרמת משאות תוך כיווף عمود השדרה	

(28) מחלות הנגרמות על ידי חשיפה
לנserieת עץ או פסולת עץ עבودה הכרוכה בחשיפה לנserieת עץ או
פסולת עץ

חלק ב'

- 1) מחלת הנגרמת על ידי
מיקו-אורגניזם ומווערת
לאדם מכל מקור שאינו אדם
- 2) שחפת
- 3) שיתוק ילדים
- 4) קידחת צהובה, פילריואזיס,
כולרה, דבר, טריפנו-מיואזיס
ומלריה
- 5) צפירה (טטנוס)
- 6) דלקת כבד נגיפית מסוג B,
- 7) נזק לאוזן הפנימית הנגרם על
.labour, ידי חשיפה לרעש, שהbia
ליירידה בכושר השמיעיה
בתדריות הדיבור
- 8) מחלות קרינה
- 9) כיב ממאייר של קרנית העין
- 10) ירוד (קטרטקט) מחשיפה
לחום גבוח, או לקרינה
- 11) מחלות צוללנים
- 12) בורסיטיס של הברכ
- 13) שיתוקים של עצבים
פריפריים הנגרמים על ידי
לחץ ממושך
- 14) מחלות עצמות, פרקים,
שרירים, כלי דם או עצבים
של האגן - הנגרמות על ידי
עבודה במכשורים רוטטים
- 15) סיליקוזיס (צורנית) עם
שחפת או בלעדיה
- עובדת הכרוכה במגע עם בעלי חיים, פגריהם
והפרשיותיהם וכן עבודה בעבודות ומוכנים
בهم באים במגע עם מוחולי המחללה
- עובדדים בתחתי חולים, מרפאות או במוסדות אחרים
בهم שעוז או טיפול חוללי שחפת וכן בעבודות או
במכונים בהם באים במגע עם החידק ע"ש קווקז
- עובדדים המתפלים בחוללי שיתוק ילדים בשלב ההריך
או בהפרשותיהם של חולמים כאמור, וכן עברי
מעבדות או מוכנים הבאים במגע עם מוחול המחללה
- עובדדים שעקב עבודתם שבו בחוץ לארץ, באזוריים
הנגורעים באחת המחלות שבטור 1 לפרט זה, וזאת
בזמן הדגירה המקביל
- עובדים בחקלאות, גננות, טיפול בעבעלי חיים, או
עובדים מכונים או מעבדות הבאים במגע עם מוחול
המחללה
- עובדים בתחתי חולים או מרפאות הבאים במגע פיזי
עם חולים וכן עובדים הבאים במגע עם הפרשותיהם
של חולים
- עובד מושכת בתנאי רعش ממוצע ומשוקלל של
לא פחות מ-85 דציביל
- עובד רנטגן ועובדים הבאים במגע עם חמדים
ודיוואקטיביים
- עובדים הבאים במגע עם שמנית היתוך, שמנים
מינרליים, זפת או פיה
- עובדת הכרוכה בחשיפה ישירה לקרינת חום
במפעלים העוסקים בריתוך, התכת מתכות, יצור
מלט, זכוכית ואמייל ובמאפיות וכן עבודה הכרוכה
בחשיפה לקרינה מייננת או בלתי מייננת
- חולניים ועובדים בתנאי אויר דחוס
תחילתי עבודה הגורמת לחיכוך הברכ או המרפך
במשך תקופה ממושכת
- עבודה הכרוכה בלחש ממושך על העצב
- עבודה ממושכת עם מכשירים רוטטים
- עובדדים החשופים לאבק סיליקטים

- עובדים החשופים לאבק סיבי אסBEST
לרובות מזוחליומה
- עובדים החשופים לטלק
עובדים החשופים לאבק כותנה, פשתן או יוטה,
ובלבד שעבדו בתנאים אלה 2 שנים לפחות
- עובדים הрабатываים במגע עם תבואה וקמחים, ובבלבד
שيعבדו בתנאים אלה 2 שנים לפחות
- עיבוד זולפרם, גנדיום, טונגסטן, טיטניום וטנטלים
לפחות במשך שנה
- עובדים החשופים לקש מעופש או לירוקות מעופשים
עבדודה בתנאי חשיפה לאבק סיבי אסBEST לפחות 10 שנים
לפניה אבחון המחללה
- עבדודה בתנאי חשיפה לאבק סיבי אסBEST לפחות 10 שנים
לפניה אבחון המחללה ובבלבד שבציאומי זהה
קיים עדות לחשיפה לסיבי אסBEST
- עבדודה ביצור אבקות כביסה המכילות אנדמיים
פרוטואוליטיים
- עבדודה בייצור דבקים, צבעים ולכיה החשופים
למתיל אהיל קטון
- עבדודה בתנאי חשיפה לשמנן חתוכן, שמנים מינרליים,
זפת או פיח ומוצריו שריפה
- (16) אזבסטוזיס (אמיגנטית)
(17) טלקוזיס
(18) ביסינוזיס
- (19) מחלת אלרגית של דרכי
ה נשימה כתוצאה מריגישות
لتבאות ולקמה –
(20) מחלת המתכוות הקשות –
פיברוזיס של הריאות –
(21) "ריאות חקלאים"
(22) סרטן הריאות
(23) סרטן הלרינקס
- (24) מחלת אלרגית של דרכי
ה נשימה כתוצאה מריגישות
לאנדמיים פרוטואוליטיים
(25) הרעלת קטוניים
(26) הרעלת פחמי מוניטם
פוליציקליים אורומטיים

עוולת הרשות

סעיף 35 לפקודת הנזיקין:

"עשה אדם מעשה שאדם סביר ונבון לא היה עושה באותו נסיבות, או לא עשה מעשה שאדם סביר ונבון היה עושה באותו נסיבות, או שב嗾 יד פלוני לא השתמש במינונות, או לא נקט מידות זהירות, שאדם סביר ונבון וכשיר לפועל באותו משלח יד היה משתמש או נקט באותו נסיבות – הרי זו התרשלות; ואם התרשל כאמור ביחס לאדם אחר, שלגביו יש לו באותו נסיבות חובה שלא לנוהג כפי שנagara, הרי זו רשות, והגורם ברשותו נזק לזוותו עושה עוללה".

דברי הסבר:

כפי שעה מלשון החוק, הטלת האחריות בגין רשות מנוסחת באופן רחב, ולא באופן ממוקד. הניסוח הכללי של צורת התנהגות ראייה זו, הולכת לפיה "אדם הסביר", נועדה לאפשר להתאים לכל מקרה את הקביעת מהי התנהגות הרצiosa לנסיבות הקונקרטיות, זאת מכיוון שלא ניתן להגדיר מראש ביחס לכל מקרה מהי רמת הזהירות המתאימה. למעשה, הסעיף קובע נוסחה לפיה נדרשים הפרטיים לנוהג ועל-פי כך נקבע האם התקיימה רשות או לא. החוק אמן אין מעניק לבית-המשפט אמת מידת ברורה להכרעה לאילו פרמטרים יש להתייחס, אולם השימוש במונח "האדם הסביר" מرمץ על כך שיש ליחס חשיבות רבה להעדפותיהם של הפרטיים בחברה, כלומר, הקביעה מהי התנהגות הסבירה מבוססת על העדפות המקובל והרצוי על ידי החברה בכללותה.

עוולת הפרט חובה חוקקה

סעיף 63 לפקודות הנזיקין:

- (א) "מפר חובה חוקקה הוא מי שאינו מקיים חובה המוטלת עליו על פי כל חיקוק – למעט פקודה זו – והחיקוק, לפי פירושו הנכון, נועד לטובתו או להגנתו של אדם אחר, וההפרה גורמת לאותו אדם נזק מסווג או מטיבעו של הנזק אליו נקבעו החקוק; אולם אין האדם الآخر זבאי בשל ההפרה לטרופה המפורשת בפקודה זו, אם החיקוק, לפי פירושו הנכון, התכוון להוציא תרופה זו.
- (ב) לעניין סעיף זה רואים חיקוק כאילו געשה לטובתו או להגנתו של פלוני, אם לפי פירושו הנכון הוא נועד לטובתו או להגנתו של אותו פלוני או לטוביته או להגנתם של בני-אדם בכלל או של בני-אדם מסווג או הגדר שumas נינה אותו פלוני".

דברי הסבר:

יסודות העולה:

1. הפרט חובה חוקקה על ידי המזיק- נדרש כי הנتبעה הפרט חובה המוטלת עליו בחיקוק והחיקוק אינו פקודת הנזיקין.
2. החובה החוקקה נועדה לטובת/הגנת הנפגע.
3. הנזק הוא מהסוג אליו התכוון החיקוק- על הנזק שנגרם להיות מסווג הנזק שהחובה החוקקה נועדה למנווע.
4. נזק הנבע מഫורת חובה חוקקה- קשר סיבתי עובדתי ומשפטי.
5. החיקוק לא התכוון לשולל את הטרופה הנזיקית.

חבותו של מעביד

סעיף 13 לפקודת הנזיקין:

(א) "לענין 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 –

(א) מעביד לא יהיה חב על מעשה שעשה מי שאינו מעבדיו אלא אחד מעובדיו העביר לו תפוקידו ללא הרשותו המפורשת או המשותעת של המעביד;

(ב) מי שהיה אнос על פי דין להשתמש בשירותו של אום שאין בחרותו מסורה לו, לא יהיה חב על מעשה שעשה האם תוך כדי עבודתו זו.

(ב) רואים מעשה כאילו עשה תוך כדי עבודתו של עובד, אם עשהו בעבד וכשהוא מבצע את התפקידים הרגילים של עבודתו והכרוכים בה אף על פי שמעשו של העובד היה ביצוע לא נאות של מעשה שהרשה המעביד; אולם לא יראו כן מעשה שעשה העובד למטרות של עצמו ולא לענין המעביד.

(ג) לענין סעיף זה, מעשה – לרבות מחדל".

דברי הסבר:

עובד אשר נפגע במהלך ותוך כדי עבודתו, בין היתר, בשל סיכון אשר היה מצוי במקום העבודה, או כזה שנבע מthermalci העבודה אליה הוא חשוף ונגרם לו נזק בשל כך, עומדת לו הזכות להגשת תביעה פיצויים כנגד מעבידו. בנוסף זכותו להגיש תביעה בגין פגיעה בעבודה מכח חוק הביטוח הלאומי.

על המעביד מוטלת חובה הנובעת ממערכת היחסים שבין מעביד לעובדיו, והוא להגן על העובדים מפני סיכונים המצויים במקום העבודה או סיכונים הנובעים מthermalci העבודה אליהם עשויים העובדים להיות חשופים. העיקרון הבסיסי הוא כי על המעביד חלה חובה זהירות כלפי העובדים מהחייבת אותו לפעול למניעת סיכונים במקום העבודה או במהלך העבודה. אולם לא בכל מקרה יימצא המעביד חב באחריות מוחלטת, שהרי אין לדרש ממנו כי יפעל למניעת כל סיכון אפשרי, או כזה שאינו מצויוני.

אך במידה וחובה זו אכן חופה, עלול המעביר להיות אחראי כלפי העובד שנזוק ובכך יהיה מחויב לפצות את העובד על מלא נזקיו.

המקור לחייב המעביר הינו על פי עולת הרשות הקבועה בסעיף 35 לפקודת הנזקין או בגין הפרת חובה חוקה המטילה עליו חובות מפורשות של התנהגות.

לצורך ביסוס אחריות שילוחית* של מעביר מונח סעיף 35 לפקודה שלושה תנאים מצטברים:

קיום יחסי העובד למעביר - במהלך השנים האחרונות מערכת המשפט הישראלי על דרישות המבחן הנוקשה של שליטה מוחלטת ופיקוח אבסולוטי. בפסקה נקבע כי המבחן יופעל באופן גמיש בהתאם לנסיבות המקורה ועל בסיס שיקולי צדק סוציאו אקונומי. בהתאם לכך הוטלה אחריות גם על מי שאינו עומד במבחן המעביר הקליני, דוגמת אחריות קבלן ראשי על מעשי קבלן שני, אחריות מנהל חברה ועוד.

מבחן מנהה נוסף שאומץ בפסקה הינו החשלה במבנה הארגוני. במסגרת נבדק קיום אמות מידת נוספות המצביעות על יחס העובד - מעביר דוגמת אופן הפיקוח על העבודה, דרך התשלומים, מידת האוטונומיה הנתונה לעובד בעבודתו ועוד.

עוולה אשר בוצעה על ידי העובד - לעניין זה קיימות שתי גישות: הגישה המסורתית דורשת בהכרח ביצוע עוולה לצורך הטלת אחריות על המעביר. הגישה המתקדמת מצדד באחריות על כלל מעשי העובד ללא דרישת הוכחת ביצוע עוולה דזוקא. מבין שני הפירושים ממנה כיים הגישה המסורתית אשר דורשת קיומה של עוולה כהגדرتה בדיון.

העוולה בוצעה במהלך העבודה ובעור המעביר - קרי, נדרש קיומ העולה במהלך ביצוע תפקידיו של העובד בין שהוגדרו במפורש ובין במשתמע. כיים מקובל להטיל אחריות שילוחית על המעביר אף בגין מעשים של העובד אשר בוצעו בניגוד להוראותיו של המעביר או לגבי פעולות הנלוות לעבודה או כרוכות בה.

חבותו של בעל חוזה

סעיף 15 לפקודת הנזיקין:

"לענין פקודה זו, העישה חוזה עם אדם אחר, שאיננו עבדו או שלחו, על מנת שיעשה למעןו מעשה פלוני, לא יהיה חב על עוללה שתצמץ תוך כדי עשיית אותו מעשה; הוראה זו לא תחול באחת מלאה:

- (1) הוא התרשל בבחירה בעל חוזהו;
- (2) הוא התערב בעבודתו של בעל חוזהו באופן שגרם לפגיעה או נזק;
- (3) הוא הרשה או אישר את המעשה שגרם לפגיעה או נזק;
- (4) הוא היה אחראי מכוח חיקוק לעשיית המעשה שביצעו מסר לקבלו עצמאי;
- (5) הדבר שעשיותו נעשה החוצה היה שלא בדיין".

דברי הסבר:

ב דין הנזיקין ישנה הנחת יסוד שדוגלת בכך כי הנتابע (המזיק) צריך לשלם בשל מעשים שהוא עצמו ביצע וגרמו לנזק, וניתן להטיל חבות על המזיק רק כאשר הוא עשה משהו שאינו כמורה. لكن משתמש מכך, כי כשאדם מעסיק לקבל עצמאי, ולא מתקייםים יחס שליחות או יחס עבודה מעביד, לא יהוב המעסיק באחריות על נזק שגרם הקובלן העצמאי. אך ככל זה ישנים מספר חריגים המנויים בסעיף 15 לפקודת הנזיקין והמצוין לעיל, החריגים הינם התרשלות בעל החוצה - המעסיק בבחירה הקובלן העצמאי, ידיעה מוקדמת של בעל החוצה על פגט בחוזה או בהתנהלות הצד השני לעסקה והימנעות מעשית מעשה לצורך מניעת הנזק; התערבות בעבודת הקובלן אשר הובילה לנזק וכן אחריות חוקית למעשה אשר ביצעו נמסר לידי הקובלן. בהתקיים חריגים אלה תחול על המעסיק אחריות שירותונית*. במידה והוכת אחד החריגים, יהובי המעסיק באחריות וכיטרך לשלם על נזקי ועל נזקי הקובלן העצמאי.

אחריות שילוחית:

האחריות השילוחית מוסדרת גם היא בפקודת הנזיקין. עיקרון האחריות אשר מטילה פקודת הנזיקין הינה אחריות אישית של אדם למשיו. אחריות שילוחית יוצאה דווקן מעיקרונו זה שהיא מטילה אחריות על אדם לפצחות אדם אחר על נזק שנגרם לו על ידי אדם שלישי.

סעיף 14 קובע: "המעסיק שלוח, שאינו עובדו, בעשיית מעשה או סוג של מעשים למען, יהא חב על כל דבר שיעשה השלוח ביצועו אותו מעשה או סוג מעשים ועל הדock שבה הוא מבצע אותם."

הסעיף מעגן את עיקרונו האחריות השילוחית בדיני הנזיקין ועובד בחובה של השולח לפצחות את הנפגע ועל אף שהשולח לא ביצע את הפעולה ולא גרם לנזק. מדובר באחריות מוחלטת, אשר חלה על השולח ממילא ואינה טעונה הוכחת אשם מצדיו. בהתאם לכך מוטלת אחריות שילוחית על השולח באופן קטגוררי, אף אם עלה בידו להוכיח כי הפעיל שיקול דעת ונקט בזיהירות הנדרשת כלפי הנזוק על פי מבחן האדם הסביר.