

## **רשלנות המעסיק בתאונת עבודה**

על כל מעסיק מוטלת החובה לספק לעובדיו סביבת עבודה בטוחה. מעסיק אשר לא נקט באמצעים סבירים כדי למלא חובתו זו ומחדלו הוביל לתאונת עבודה, חשוף לתביעת רשלנות. במסגרתה ידרוש העובד פיצויים בגין כל נזק אשר נגרם לו עקב רשלנות המעסיק.

### **מהי תאונת עבודה?**

לפני שנתעמק בשאלה מתי המעסיק אחראי ברשלנות לתאונת עבודה, עלינו להבין קודם כל מהי. ובכן, תאונת עבודה היא אירוע שבו העובד נפגע באופן פיזי או נפשי תוך כדי עבודתו. לעיתים מדובר באירוע מוגדר וחד פעמי כגון פגיעה של עובד ממכשור איתו הוא עבד או תאונת דרכים בדרך אל העבודה או ממנה. במקרים אחרים מדובר על אירוע שמתפתח לאורך זמן, לעיתים שנים, כמו מחלת מקצוע או מיקרוטראומה וישנן עוד דוגמאות רבות ומגוונות.

כאשר התאונה שעבר העובד גרמה לו לנזק משמעותי, כזה אשר אינו מאפשר חזרה לעבודה, ישנה חשיבות גדולה לשאלה האם ניתן להגדיר את אותו אירוע כתאונת עבודה. הסיבה לכך היא האפשרות לקבל זכויות כספיות מהביטוח הלאומי כנפגע עבודה, בראשן, גמלת נכות מעבודה וכן, האפשרות להגשת תביעת רשלנות נגד המעסיק.

### **על חובת הזהירות של המעסיק**

לכל מעסיק חובת זהירות כלפי העובדים שלו ולכן כאשר הוא מפר אותה, הוא עשוי להיות אחראי ברשלנות לנזק שגרמה אותה הפרה. מטרתה של חובת הזהירות היא לצמצם את הסיכון להתרחשותה של תאונת עבודה אשר יכולה להסב נזק לעובד. במסגרתה, הוא נדרש לדאוג לתנאי עבודה בטוחים לעובדיו. הלכה למעשה, כדי לקיים את המוטל עליו מחויב המעסיק לנקוט בפעולות סבירות בהתאם לסביבת העבודה ולתפקיד העובד.

כך, יש לספק ביגוד מתאים לעובדים החשופים במסגרת עבודתם לחומרים מסוכנים, יש לדאוג לתקינותו של מכשור כבד וכלים המשמשים את העובדים, על המעסיק לספק הכשרות והדרכות לעובדים הנדרשות להם לביצוע העבודה בצורה בטוחה וכיו"ב. במקרה שבו המעסיק לא נקט באמצעים הרלוונטיים ומשום כך גרם לתאונת עבודה ולנזק לעובד אשר לא היו קורים לולא מחדלו, ניתן לטעון כי הוא התרשל והפר את חובת הזהירות שלו כלפי העובד.

### **הגשת תביעת רשלנות נגד המעסיק**

כאשר מתרחשת תאונת עבודה אשר גרמה לעובד לנזקים משמעותיים, עליו לפנות לביטוח הלאומי ולקבל הכרה כנפגע עבודה. הכרה זו תקנה לו זכות לתשלום דמי פגיעה וגמלת נכות מעבודה. במקרים בהם הסיבה לתאונה היא מחדל המעסיק לדאוג לבטיחות העובד, עולה גם האפשרות להגיש תביעה אישית נגדו לפיצויים בעילה של רשלנות.

הטלת אחריות על המעסיק דורשת מהעובד להוכיח כי המעסיק יכול היה למנוע את התאונה ואת נזקיה לו היה נוקט באמצעים סבירים. בעניין זה שתי נקודות חשובות. האחת, אם תביעת העובד תתקבל, סכום הפיצוי יקוזז מהסכומים שקיבל העובד מהמוסד לביטוח לאומי. השנייה, אם התנהגות העובד תרמה גם היא לתאונה, יכול וייקבע לו אשם תורם אשר יפחית את סכום הפיצוי או אף ישלול אותו.

#### **חשיבות הליווי המשפטי**

כפי שאנו מבינים, ישנם מקרים בהם הגורם לתאונת עבודה הוא רשלנות המעסיק. המשמעות היא כי העובד יהיה רשאי להגיש נגדו תביעה לפיצויים על נזקי התאונה. אולם התמונה אינה כה פשוטה. ראשית, יש לבחון האם ניתן להוכיח כי המעסיק התרשל וכי לו נהג אחרת היה מונע את התאונה. שנית, מכיוון שאין כפל פיצוי, לא תמיד יש טעם כלכלי בהגשת התביעה לאחר קיזוז הפיצוי מהתשלומים שקיבל העובד מהביטוח לאומי. לכן יש חשיבות רבה לליווי משפטי מקצועי של עורך דין שזהו תחום עיסוקו. הוא יבחן את המקרה לעומקו ויחווה דעתו בדבר האפשרויות העומדות בפני העובד כאשר מטרתו תהיה אחת: להשיג עבורו את הפיצוי הכספי המירבי.