

## דעת מומחה

ניקין

עו"ד רומי הוניג

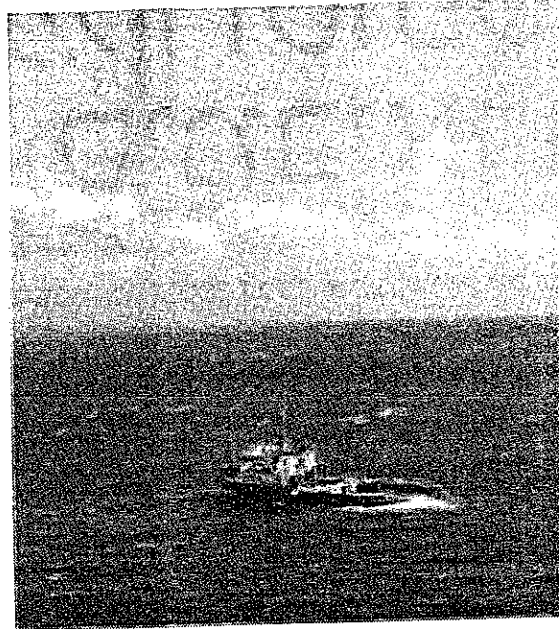
### תאונות עבודה בחופשה

אני עובד בחברת תרופות במרכז הארץ. לפני בחודשיים יצאתי לטיול במסגרת יום גיבוש של החברה. במהלך הטיול החלקתי ונקעתי את קרסולי בצורה חמורה שהשביר תה איתו מעבודה למספר שבועות והתאזרה אותי עם באבים הריפים. האם מדובר בתי אונת עבודה?

פגיעה תוכר כ"תאונת עבודה" אם היא אירעה לעובד תוך כדי ועקב עבודתו. בתי הדין הרחיבו את ההגדרה גם למקרים בהם התאונה אירעה בזמן פעילות נלווית לעבודתו, וקבעו קריטריונים לבחינת אותו אירוע. בית המשפט נותן במקרים כאלה את מידת מעורבותו של המעסיק ביוזם, ארגון ומי מן הפעילות וכן את חובת הנוכחות באותה פעילות. זאת בשונה מפעילויות אשר אורי גנו ומומנו עליי ועד העובדים. בתי הדין מכירים בחשיבות של אירועי גיבוש ונופש למרקם החיים בעבודה. העמקת היחסים בין העובד למעביד ובין עובד לחברו הינה מטרה חשובה לצורך קיום סביבת עבודה פורה ויצרנית. יחד עם זאת, לא כל פגיעה במהלך אירוע גיבוש ונופש תוכר כ"פגיעה בעבודה". בית הדין מבדיל בין פגיעה שאירעה באחת הפעילויות במסגרת נופש שאורגן ומומן עליי המעביד לבין פגיעה שאירעה במסגרת אותו הנופש, בפעילות אותה ביצע העובד על העת עצמו. לשאלתך, אם יתברר שהאירוע אורגן ומומן עליי המעסיק והייתה בו חובת השתתפות, האירוע אשר אירע ביום הגיבוש עשוי להיות מוכר כתאונת עבודה.

עו"ד רומי הוניג מתמחה בתביעות מול המוסד לביטוח לאומי

שאלות, הארות והערות למדור ניתן להפנות ל: ananudel@gmail.com



העובד שניתנה מרצון, מהווה פגיעה בפרטיותו. נשיאת בית הדין הארצי, נילי ארד, קבעה בפסק הדין שעל המעסיק לקבוע מדיניות ברורה בעניין השימוש במחשב במקום העבודה.

"עיקרון השקיפות מחייב את המעסיק להביא לידיעת העובדים בפירוט, בבירור ובבהירות את כללי המדיניות בה החברה נוהגת בכל הנוגע לשימוש בטכנולוגיות המידע המותקנות במחשב ובסביבת העבודה שלהם, ולפרט את הנסיבות המצדיקות נישור כללי ומעקב ספציפי על עובד, טכנולוגיות המעקב ומהותן", כתבה ארד. "בעתותנו אלה, בהן המחשב ושימושי הפכו להיות כלי עבודה חיוני ולעתים הכי רחי ובלעדי במקום העבודה, רשאי המעסיק לקבוע כי במרחב הווירטואלי במקום העבודה יוקצה לעובד בד מחשב לצורכי עבודה בלבד. בנוסף על כך, רשאי המעסיק להקצות לעובד מקום וירטואלי לשימוש האישי, לרבות תכתובת אישית שהעובד מבקש לקיים במהלך עבודתו".

לפיכך, אם המעסיק קובע שהתיבות המיועדות לצורכי עבודה אסורות לשימוש האישי של העובד, הוא יהיה רשאי לקרוא את תכנם. זאת בתנאי שידע את העובדים על המדיניות של החברה בעניין תיבות הדואר האלקטרוניות המיועדות לעבודה. יחד עם זאת, בית הדין קבע שאם העובד השתמש בכל זאת בתיבת הדואר המקצועית בניגוד למדיניות שנקבעה במקום העבודה, המעסיק לא יהיה רשאי להיכנס לתכתובת האישית של העובד. בית הדין התייחס לדואר האלקטרוני של העובד כ"בהתקיים נסיבות חריגות ויוצאות דופן, שיש בהן כדי לגרום

על  
בין  
אין  
לע  
ואר  
רים  
ירף  
דוני  
לת  
נית  
של