

לפני ימים אחדים ניתן פסק דינו של בית המשפט המחוזי (מרכז) בערעור על הרשעת חברת דלק תעשיות ונושאי משרה בה בעבירה של גרימת חבלה ברשלנות, עקב תאונה שגרמה לעובד לפציעות קשות. [1] בית המשפט המחוזי דחה את הערעור והעמיד את ההרשעה על כנה.

מהכרעת הדין של בית משפט השלום, [2] ומפסק הדין של בית המשפט המחוזי בערעור, ניתן ללמוד מה נדרש מארגונים ומנושאי משרה כדי לעמוד בדרישות הדין.

בהכרעת הדין בבית משפט השלום, המשתרעת על פני למעלה מ-100 עמודים, קבע בית המשפט כדלקמן:

ראשית, על אף שהעובד הועסק על ידי קבלן ששכרה החברה, יש לראות בו עובד החברה, בהתאם לכלל בדיני הבטיחות לפיו החברה אחראית לכל אדם הבא בשעריה. במטרה להרתיע את הגורם האחראי הרלוונטי ביותר, לא אפשר בית המשפט לחברה להתנער מאחריותה לעובד באמצעות התקשרות עם קבלני משנה.

שנית, אחריות החברה ונושאי המשרה בה נגזרת מחובות הזהירות החלות עליהם, אשר מטרתן להבטיח כי לא יחמקו מאחריות אם התרשלו. בהתבסס על דוקטרינת האחריות השילוחית, קבע בית המשפט כי התרשלות החברה מובילה למסקנה כי גם נושאי המשרה התרשלו, ונושאי המשרה לא הצליחו להוכיח אחרת.

גם תורת האורגנים מביאה לכך כי החברה נושאת באחריות לעבירות של מנהליה ועל כן, במקרה ונקבע כי מנהלי החברה התרשלו, יש לראות גם את החברה עצמה כרשלנית.

שלישית, בית המשפט דחה את עמדת מנכ"ל החברה ולפיה אין ביכולתו להיות אחראי לכל אחד ממאות עובדיו באתרים השונים של החברה, וכי לשם כך מינה תחתיו אנשי מקצוע שמהם הוא מקבל עדכונים ודיווחים, כמו סמנכ"ל תפעול וממונה בטיחות.

פקודת הבטיחות דורשת כי נושא המשרה יוכיח שהעבירה נעברה שלא בידיעתו, וכי הוא נקט אמצעים סבירים למניעתה. בית המשפט קובע כי גישתו של המנכ"ל לא היתה מספקת. לגישת בית המשפט, אין די בקביעת מדיניות בטיחות כללית ובהסתמכות על אחרים באופן כללי, וקבע: **"ההסתמכות על אחר יכולה לפטור מאחריות רק אם היא כרוכה בפיקוח ובוודא ביצוע. הסתמכות שתמית על אחרים אינה אלא פריקת אחריות אשר כה מקובלת אצלנו".**

בית המשפט המחוזי (מרכז) דחה את ערעורם של נושאי המשרה, וקבע כי אף שהרשעת נושאי המשרה תפגע קרוב לוודאי בהמשך עיסוקם, האינטרס הציבורי במניעת תאונות עבודה גובר במקרה זה האינטרס של הנאשמים.

בית המשפט קבע כי תאונות העבודה "אינן גזירה משמיים" וכי ענישה מרתיעה תבטא, לגישתו, את החומרה של אי הקפדה על דיני הבטיחות. בית המשפט אף קבע כי העונש שנגזר על נושאי המשרה, מאסר על תנאי וקנס כספי, אינו חמור דיו, וכי היה מקום לשקול ענישה של מספר חודשי עבודות שירות.

מהכרעת הדין ומפסק הדין בערעור ניתן לגזור את המסקנות הבאות, המבטאות מגמה עדכנית בפסיקה בעניין אחריות נושאי משרה לתאונות עבודה:

- א. בהתקשרות עם קבלני משנה אינה מסירה את אחריות החברה לעבודות הנעשות בה ולתוצאותיהן, והחברה אחראית לבטיחות כל אדם הבא בשעריה.
- ב. נושאי משרה לכל אורך שדרת הניהול נושאים באחריות מלאה לבטיחות בתאגיד, ואל להם להסתמך על אחרים אלא לפעול באופן אקטיבי, ולוודא ביצוע הוראות החוק.
- ג. בתי המשפט מגלים יד קשה בכל הקשור לאחריות להפרת דיני הבטיחות בעבודה ויחמירו עם נושאי משרה, בכירים ככל שיהיו, גם במקרים בהם משמעות הדבר היא פגיעה אנושה בהמשך הקריירה שלהם. בהחלט ייתכן כי במקרים עתידיים, בתי המשפט אף יפסקו עונשים חמורים עוד יותר לנושאי המשרה.

מוטב כי נושאי משרה בארגונים יקפידו על ניהול הבטיחות בארגון על ידי גורמים האמונים על כך ויוודאו, תוך פיקוח, כי החוק נשמר. בדרך זו יבטיחו את שלומם של עובדיהם, ויוכלו להימנע מהרשעה פלילית ומסיכון המשך דרכם התעסוקתית.

[1] ע"פ (מחוזי – מרכז) 55670-10-21 זילביגר נ' מדינת ישראל (נבו, 12.6.2022).
[2] ת"פ (שלום – רמלה) 12709-03-16 מדינת ישראל נ' זילביגר (נבו, 25.1.2021).



איל עופר, יועץ מיוחד
איכות הסביבה ובטיחות
Eyal@Tadmor-Levy.com

Yigal Arnon & Co. | 1 Azrieli Center | Tel Aviv | Israel | 03 608 7800

[הסר](#) | [דווח כספאם](#)



Sent with [ActiveTrail](#) software