



## בית הדין הארצי לעבודה

עב"ל 22-01-33356

ניתן ביום 28 אוגוסט 2022

המערערת

המוסד לביטוח לאומי

המשיב

פלוגי אלמוני

בפני סגן נשיאה אילן איטח, שופטת חני אופק גנדלר, שופט מיכאל שפיצר  
נציג ציבור (עובדים) מר שלמה כפיר, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' יעל עפרון

ב"כ המערערת עו"ד רועי קרת

ב"כ המשיב עו"ד שרון אסולין

### פסק דין (נוסח מותר לפרסום לפי החלטה מיום 5.12.22)

#### השופטת חני אופק-גנדלר

1. לפנינו ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי תל אביב (השופטת דגית ויסמן ונציגת הציבור גב' רחל קפר; ב"ל 17-02-2479) בגדרו נתקבלה תביעת העובד להכיר בארוע שארע ביום 16.12.14 – בו הודע לו כי הוא יוצא לחופשה כפויה לאלתר – כתאונת עבודה.

#### (א) רקע עובדתי

2. העובד (אשר יכונה לעיתים גם המבוטח) הועסק במועד הרלבנטי כמנהל מחלקת בנקאות פרטית ויועץ השקעות על ידי אחד הבנקים בישראל. בחודש אוקטובר 2014 התקבלה בבנק תלונה של לקוח הבנק (תושב חוץ) בדבר תשלום עמלות חריגות בחשבונו וכן ביצוע פעולות לא מורשות של קניה ומכירה של ני"ע ומט"ח. בעקבות התלונה, ובעקבות בקורות שוטפות שבצע הבנק באמצעות קצין הציות, נפתח בראשית חודש דצמבר 2014 הליך בירור (סעיף 3 למכתב הבנק מיום 6.9.18). ביום 1.12.14 זומן העובד לבירור בעקבות התלונה, ולאחר הבירור שב העובד לעבודתו.

3. ביום 16.12.14 זומן העובד בדואר אלקטרוני להגיע בו ביום למנהלת מחוז דרום, כשבהודעה לא נרשם דבר נוסף. עם הגיעו התבקש העובד להיכנס לחדר בו שהה מנהל התפעול של אזור דרום ומנהלת משאבי אנוש. לעובד נמסר בפגישה כי נפתחה



## בית הדין הארצי לעבודה

עב"ל 22-01-33356

כנגדו חקירה על ידי קצין ציות של הבנק בעקבות תלונת לקוח בנושא פעולות לא מורשות בחשבונו וכי עליו לצאת לחופשה כפויה באופן מיידי. עוד נמסר לו כי בתום חמישה ימי חופשה, יימצא לו שיבוץ בתפקיד אחר, לא כיועץ ולא כמנהל, וזאת עד סיום הבדיקה. עוד קיבל העובד הוראה מפורשת לא להגיע לסניף בו עבד ונאסר עליו לדבר עם מי מהעובדים אשר היה ממונה עליהם או מנהליו. בתיקו האישי של העובד קיים רישום בכתב יד מיום 16.12.14, שבו נרשמו הדברים הבאים (כתב היד אינו ברור בחלק מהמקומות):

**"הפגישה היא בהמשך לפגישה שהיתה עם א' וג' אצל אר'.  
האירוע עם הלקוח אינו אירוע פשוט.  
א' המשיך את הבדיקות וטרם הושלם התהליך.  
בזמן הזה התבקשנו לערוך ...  
... הוא לא תוכל להיות מנהל ולעשות בייעוץ עד שתושלם הבדיקה.  
אנחנו נמצא פתרון להעסקה עבורך.  
עליך להיות חזק הן לבקש לסיים את תהליך הבדיקה  
ביחד נמצא מקום שתעבוד בו לא כיועץ ולא כמנהל עד שתושלם  
הבדיקה.  
לא נקל בזה ראש האם המקרה הזה מפיל על הכל.  
הנושא מטופל ברגישות ע"י קצין הציות של הבנק מאחר והאירוע לא  
פשוט.**

**לא מעלתי בכספים ולא עשיתי שום דבר בשביל עצמי.  
כל מה שעשיתי זה כי אני בשביל הבנק.  
9 שנים בבנק XXX.  
יועץ מצטיין, מנהל מצטיין."**

4. מיידי לאחר פגישה זו פנה העובד – אשר חש ברע ושעולמו חרב עליו - לקבלת טיפול רפואי. בהמשך, לאחר מיצוי תקופת מחלה, הוצב העובד לתקופות מסוימת בתפקיד פקידותי במחלקת הגביה.
5. באפריל 2015 הועברה טיוטת דו"ח הביקורת לתגובת העובד, אשר הכין תגובתו לאמור בדו"ח (ראו דברי ב"כ העובד בדיון בפנינו עמ' 5 שורות 25-26; סיכום הביקור מיום 10.4.15 שצורף כנספח לכתב התביעה; וחוות דעתו של ד"ר ברבר מיום 20.9.16 שצורפה כנספח לכתב התביעה, כשבמסמכים הרפואיים מתוארת ההשלכה הקשה שהיתה לקבלת הדו"ח על העובד והכנתה האינטנסיבית של התגובה לטיוטה). דו"ח הבדיקה לא הוגש כראיה עקב סירוב הבנק כפי שנרחיב בהמשך. עם זאת, נעיר כי במכתב הבנק מיום 6.9.18 נאמר באופן כללי ביחס לתוצאות הבדיקה כי "כל הפעולות הלא מורשות של xxx בניירות ערך נרשמו בחשבון הלקוח. עם זאת חלק משיחות הייעוץ לא תועדו במערכת הייעוץ של הבנק" (סעיף 9). כמו כן, לא נפתח נגדו הליך פלילי (סעיף 10).



## בית הדין הארצי לעבודה

עב"ל 33356-01-22

6. לאחר פרסום הדו"ח הוחלט לסיים את העסקתו של העובד. רישיונו המקצועי כיועץ השקעות לא ניטל ממנו, והוא עבר לעבוד בבנק אחר.
7. ביום 17.4.16 הגיש העובד תובענה למוסד לביטוח לאומי (להלן: **המוסד**) להכיר באירוע כתאונת עבודה. ביום 9.8.16 נחקר העובד על ידי חוקר מטעם המוסד לביטוח לאומי. וכך מסר בחקירתו:

"האירוע קרה אחרי שהכל היה בסדר, ב 16.12.2014 הוגשה תלונה של לקוח על ידי העו"ד שלו, התלונה הייתה על הייעוץ שנתתי לו ועל הפעולות שעשו בחשבון שלו, הטענות היו על ביצוע פעולות ללא הסכמתו בחשבון בגדול, בעקבות התלונה זומנתי למנהלה, זימן אותי מנהל התפעול, ממש באותו יום זימנו אותי מהבוקר לצהריים, מנהל התפעול ג.מ. היה בשיחה הזו וגם ש' שהיא ממשאבי אנוש במנהלה, בשיחה נאמר לי שאני מושעה לאלתר מהתפקיד. לא היתה לי אפשרות לתגובה באותה שיחה והשעו אותי מהתפקיד ושאני מוצא לחופשה כפויה של 5 ימים ולאחריה ימצאו לי שיבוץ זמני עד תום תקופת הבדיקה ושאסור לי ליצור קשר עם אף גורם בבנק, וזהו באותו יום התמוטטתי, הייתי מרוסק ומיד אחר כך פניתי לטיפול אצל פסיכיאטר ורופא משפחה."

בהמשך הוסיף ותיאר –

- "ש. תתאר לי את רגע ההודעה שבו זה נוגע לך על החשדות נגדך?  
ת. טרם ההודעה עצמה אני זומנתי על ידי המזכירה של מנהל התפעול ג.מ. והתקשרה אלי ואמרה לי שאני מזומן אליו.  
ש. מתי הייתה הפעם הראשונה שהבנת שיש נגדך חשדות?  
ת. לפני אותו יום, חודש לפני כן הוגשה התלונה על ידי הלקוח אבל לא הבנתי את החומרה של הדבר הזה, ורק כשנכנסתי לג.מ. במשרד הבנתי מה החשדות נגדי, אחרי השיחה איתו חזרתי ישר הביתה ומיד יצאתי לחופשת מחלה יום למחרת."

8. אשר לממצאי דו"ח הבקורת השיב כך:

- "ש. מה היו ממצאי הבדיקה של הבנק אודות אותו אירוע  
ת. החליטו לפצות את הלקוח במאות אלפי שקלים, כלפי הם טענו שבצעתי את הפעולות בניגוד לנהלים."

9. המוסד דחה את תביעת העובד, ולכן הגיש האחרון תובענה לבית הדין האזורי.

### (ב) ההליך בבית הדין האזורי



## בית הדין הארצי לעבודה

עב"ל 33356-01-22

10. נקדים ונציין כי במסגרת כתב התביעה ותצהיר העדות הראשית מיקד העובד את הזרקורים באירוע ההשעיה והשלכותיו עליו, ולא מסר גרסה ביחס לאירוע היסוד בגינו הושעה מעבודתו.
11. ביום 11.7.18 נתן בית הדין האזורי בהסכמת הצדדים צו המורה לבנק להמציא את תיקו האישי של העובד, פרוטוקול הישיבה מיום 16.4.14 וכן את דו"ח הבדיקה. במענה הודיע הבנק כי התיק האישי הועבר לב"כ העובד, אין בידו את פרוטוקול הישיבה, וכי דו"ח הביקורת אינו קביל כראיה בהתאם לסעיף 10א לחוק הביקורת הפנימית, תשנ"ב-1992. בעקבות כך ניתנה ביום 7.10.18 החלטה לפיה **"בשלב זה ולאור טיעוני הבנק זה פטור מהמצאת עותק דו"ח הבדיקה"**. עם זאת, העביר הבנק באמצעות ב"כ העובד מכתב הנושא תאריך 6.9.18 ובו מסר בצורה תמציתית ביותר את השתלשלות העניינים.
12. בית הדין קיים שני דיוני הוכחות. בדיון ההוכחות הראשון (25.9.19) נחקר העובד, ושב על גרסתו בתצהירו בנוגע להשעייתו. כאשר נשאל לגבי מהות התלונה מאוקטובר 2014 השיב כך:

**"ש. בתצהירך אתה מתייחס לאירועים שהתחילו בסוף חודש אוקטובר, מה היו התלונות של הלקוח?**  
**ת. מדובר היה בעמלות שטענו שהם גבוהות במסגרת שיחות ייעוץ עם לקוח, הפסד שנגרם ללקוח מבחינת פעולות שבוצעו במסגרת הייעוץ שניתן לו, ופעולות לא מורשות.**  
**ש. הלקוח גם טען שהיו שיחות שלא התקיימו איתו. נכון?**  
**ת. לא, לא היו שיחות כאלה.**  
**ש. אז מה זה שיחות לא מורשות?**  
**ת. במסגרת הנהלים של הבנק, ברגע שאני רוצה לבצע פעולה אני צריך לדבר עם הלקוח באופן מיידי, היו הפרשי שעות כי הוא גר באוסטרליה והשוק היה תנודתי באותה תקופה. יש פער של 8 שעות."**

13. בדיון ההוכחות השני (13.11.19) נחקר מנהל יחידת האכיפה בניירות ערך וקצין ציות ראשי בבנק (להלן: **קצין הציות**). קצין הציות מסר כי הבדיקה לא נערכה בעקבות התלונה, אלא **"הטריגר הוא בקרות שוטפות שאנחנו מבצעים על מנת לוודא שפעילות הייעוץ בבנק מתבצעת כחוק"**. כאשר נשאל מה היו הממצאים שהביאו להשעיית העובד השיב:

**"מצאנו בבקרות מספר רב של שיחות יעוץ, שאת הפעילות שלה מצאנו חריגה"**.



## בית הדין הארצי לעבודה

עב"ל 33356-01-22

כיוון שב"כ העובד בקש להזכיר לקצין הציות כי הבנק סרב למסור את דוח הביקורת נערכה הפסקה בדיון על מנת שהעד יוכל להיוועץ בלשכה המשפטית של הבנק. באותו מעמד ציין ב"כ המוסד כי משיחה עם היועצת המשפטית של הבנק הבין כי הבנק מוכן למסור את סיכום הדו"ח חלף הדו"ח המלא (עמ' 12 לפרוטוקול מיום 13.11.19 שורות 19-20). מכל מקום, לאחר ההתייעצות השיב קצין הציות כך:

**ת. במהלך שנת 2014 ביצענו מספר בקרות שהתכלית שלהן היתה לוודא שמתקיימת חובת אמון שזה החובה המרכזית של יועצי השקעות. במספר בקרות העובד עלה ומצאנו שם פעילות חריגה של קניות ומכירות של ניירות ערך שיש בגינן עמלות. לעיתים הפעילות היתה תכופה, תכופה מידי, וללא הסבר מספיק מקצועי כדי להבין את הרציונל שעומד מאחורי הפעולה. והיה נדמה לנו שהתכלית שלה היתה יצירת עמלות. לאחר שהוא עלה במספר בקרות, זומן לשיחה אצל קצין ציות ראשי ונדמה לי שאחרי השיחה קצין ציות ראשי השתכנע שיש מקום להפסיק את עבודתו ביעוץ השקעות בבנק. לאחר מכן המקרה עבר לביקורת הכללית של הבנק ומשם אני כבר לא יודע.**

**ש. התובע סיפר שלקוח מסוים התלונן על עמלות או על פעולות לא מורשות בחשבוננו?**

**ת. אני זוכר את התלונה. הוא היה אחד מיני מספר לקוחות שבחשבוננו בוצעה פעילות, ואולי לקוחות אחרים לא התלוננו."**

14. כאשר נשאל קצין הציות אם ביצוע פעולות כאלה יכול ליצור טובת הנאה לעובד השיב "באופן עקיף, היחידה העסקית שהוא עומד בראשה הרווח הגבוה שהיא מפיקה יתרום להצטיינות שלו".

15. ביום 13.8.20 ניתנה החלטת בית הדין האזורי כי "יש להכיר באירוע מיום 16.12.14 כאירוע חריג, כך ש"אירוע היסוד" – בדיקת התנהלותו המקצועית של התובע, בראי חובת האמון הבנקאית שהיה עליו ליישם ביחסיו עם לקוחות הבנק, מהווה אירוע חמור, אך לא בדרגת חומרה כזו המצדיקה את החרגת תוצאותיו (במישור ההשפעה הרפואית על התובע), מהגנתה של רשת הביטחון הסוציאלית" (סעיף 14 להחלטה) ומכאן שיש למנות מומחה רפואי לבדיקת הקשר הסיבתי (להלן – ההחלטה).

16. במסגרת ההחלטה סקר בית הדין האזורי את ההלכה שנפסקה בעב"ל (ארצי) 12470-04-18 המוסד לביטוח לאומי - פלוני (18.4.19) (להלן: ענין פלוני), ובקש ליישמה בנסיבות הענין. בית הדין האזורי נימק את החלטתו במספר נימוקים: הנימוק הראשון היה כי העובד לא הועמד לדין, ולכן עומדת לזכותו חזקת החפות. הנימוק השני נגע לניתוח ארוע היסוד, ולכן נביאו כלשונו (סעיף 14 להחלטה):



## בית הדין הארצי לעבודה

עב"ל 33356-01-22

".. מפאת סודיות בנקאית, לא הוכח מהן הפעולות המסויימות שהתובע ביצע (אם כי בשלב זה ברורות טענות הבנק והחשדות שנבדקו), מה היקפן, מה חומרת המעשים (למשל, מה נאמר ללקוח, מה מספר הפעולות שבהן מדובר (לרבות השאלה אם מדובר בלקוח אחד או בדפוס התנהגות לגבי קבוצת לקוחות ומה מאפייניה), תדירותן של הפעולות, האם המעשים כללו גם רישום כוזב במסמכים וכדומה – כאשר כל אחד מהפרטים הללו רלוונטי לשאלה מה חומרת מעשיו של התובע). ר' לעניין זה התיאור הזהיר של הממצאים שמסר מר מ' בעדותו (עמוד 13 שורות 22 – 27):

"במהלך שנת 2014 ביצענו מספר בקרות שהתכלית שלהן היתה לוודא שמתקיימת חובת אמון שזה החובה המרכזית של יועצי השקעות. במספר בקרות העובד עלה ומצאנו שם פעילות חריגה של קניות ומכירות של ניירות ערך שיש בגינן עמלות לעיתים הפעילות היתה תכופה, תכופה מידי, וללא הסבר מספיק מקצועי כדי להבין את הרציונל שעומד מאחורי הפעולה. והיה נדמה לנו שהתכלית שלה היתה יצירת עמלות. לאחר שהוא עלה במספר בקרות, זומן לשיחה אצל קצין ציות ראשי ונדמה לי שאחרי השיחה קצין ציות ראשי השתכנע שיש מקום להפסיק את עבודתו בייעוץ השקעות בבנק."

זאת ועוד – עוד בישיבה מיום 16.12.14 התובע טען שפעל לטובת הבנק ("לא מעלתי בכספים ולא עשיתי שום דבר בשביל עצמי. כל מה שעשיתי זה כי אני בשביל הבנק"). גם לפי עדותו של מר מ' (עמוד 14, שורות 1-2, 9-12), ביצוע הפעולות יצר רק באופן עקיף הטבה לתובע, במובן זה שהיחידה העסקית שבראשה עמד יצרה רווח גבוה, ובעקבות זאת גם התובע יכול היה להיחשב כמנהל מצטיין. עוד אישר העד שאין קשר ישיר בין העמלות שהבנק גובה בגין הפעולות ובין שכרו של התובע (הקשר הוא עקיף – בסניף מצטיין מקבלים תגמול יותר גבוה, המתחלק בין העובדים).

מדברים אלה עולה כי אין מדובר בפעולות לרווח ישיר ומיידי של התובע (כגון בדוגמת קיצון – נטילת שוחד או שלשול כספים לכיסו), אלא ניתן לפרש את מעשיו של התובע כפגם בשיקול דעת, מקום בו במטרה להציג הישגים ורווחים ליחידה בראשה עמד (וכפועל יוצא מכך, גם הערכה מקצועית כלפיו, כמנהל), הפר את ההוראות החלות עליו, הנגזרות מחובת האמון החלה על בנק כלפי לקוחותיו. מסקנה זו מתיישבת עם העולה מתיקו האישי של התובע בבנק, שם נראה כי לצד מכתבי הערכה, התובע ננזף שהפר הוראה בנושא שעות עבודה ועבד שעות נוספות בהיקף העולה על המותר (גם עניין זה יכול להתפרש כ"חריצות/ מסירות יתר", העולה כדי הפרה של נהלים).

כאמור, בהעדר פרטים מדויקים על המעשים, נסיבותיהם והיקפם, ובשים לב לכך כי עסקינן בהליך מתחום הביטחון הסוציאלי, אנו סבורות כי יש להעדיף את האפשרות המקלה יותר עם התובע."



## בית הדין הארצי לעבודה

עב"ל 33356-01-22

17. עוד ציין בית הדין האזורי כי העובדה שבסופו של יום העובד סיים את עבודתו בבנק אינה בהכרח מלמדת על חומרת המעשים שביצע. זאת, כיוון שאין כל ראיה לגבי השיקולים שהביאו את הבנק לסיים את עבודתו וייתכן ששילוב הטענות כלפיו ושל מצבו הנפשי הם שהביאו להחלטה זו. כמו כן, שולמו לו פיצויים בסך 250% ותנאי פרישה נדיבים אלה אינם מתיישבים עם טענות המוסד ביחס לחומרת מעשיו.
18. על יסוד אלה קבע בית הדין האזורי כי "אמנם הטענות שהועלו כנגד התובע ענייני פעולות החורגות מהוראת הבנק ונהליו, אך במשרעת האפשרויות שבין ביצוע פשע (סעיף 326(א) לחוק) ובין ביצוע עבודה / הוראות המעסיק ברשלנות (סעיף 82 לחוק), אנו סבורות כי בנסיבות העניין, אין לקבוע כי הפעולות שיוחסו לתובע הן בדרגת חומרה כזו המצדיקה שלילה של רשת הביטחון הסוציאלית" (סעיף 15 להחלטה).
19. בעקבות החלטה זו מונה ד"ר אהרונסון כמומחה מטעם בית הדין, אשר קבע בחוות דעתו ביחס לליקוי ממנו סובל העובד ותרומת ההשעיה לו כך:

"הפרעה אפקטיבית זו – קוטבית אינה נגרמת על ידי אירוע חיצוני מוגדר כגון ה'אירוע החריג'. אין סבירות מעל 50% שההפרעה הבסיסית נגרמה על ידי 'האירוע החריג', יש אבל לציין שלפני ה'אירוע החריג' אין אסמכתא רפואית על ביטוי לקיומה של מחלה או הפרעה בתחום הפסיכיאטרי. כך גם לפי דברי התובע. אשת התובע מציינת בהסתכלות לאחור היו תופעות שניתן היה לראותן כסימנים מקדימים לפרוץ המחלה בצורתה הגלויה לאחר נסיבות האירוע. אין אסמכתא לכך שאלה הפריעו לתיפקודו של התובע בעבודתו. בכל הרישומים הרפואיים מוזכר הקשר הטמפורלי בין פרוץ מחלתו של התובע והאירועים בעבודה. כך שאמנם אין לראות את ה'אירוע החריג' כגורם למחלתו של התובע, יש לראותו כגירוי, המשפעל את המחלה מסמויה לגלויה ופעילה לקלינית. לדעתי סביר להניח 'שאלמלא קרה האירוע החריג בעבודה, היה מועד התרחשותו של הליקוי הנפשי נדחה למועד מאוחר יותר'".

20. לאחר מתן חוות הדעת הפנה המוסד למומחה מספר שאלות הבהרה בנוגע למשמעות העובדה שכשנתיים טרם האירוע החריג סבל העובד משינה בעלת אופי חריג המתבטאת ב- 20 שעות שינה ברצף. לכך השיב המומחה "סימנים אלה מכוונים לכך שהמחלה עם ביטויה המקדימים לה היו קיימים עוד לפני האירוע החריג. יחד עם זאת, אין עדות לכך שתופעות אלה פגעו בתפקודו של התובע ואבחון הסימנים כביטויים של מחלה יכלו להעשות רק רטרוספקטיבית". בהמשך הבהיר כי "לדעתי אמנם שאין לראות את האירוע החריג כגורם את מחלתו של התובע, יש לראות את אירוע החריג כגירוי, גורם הדחק, שהזניק את מחלתו לשלב קליני חריף. איני רואה סיבה לשנות את מסקנות חוות דעתי".



## בית הדין הארצי לעבודה

עב"ל 33356-01-22

21. בית הדין בפסק דינו אימץ את חוות דעת המומחה, ועל יסודה קבל את התובענה. וכך נאמר:

"המומחה הסביר כי המחלה ממנה סובל התובע לא נגרמה על ידי האירוע בעבודה והיא אינה נגרמת על ידי אירוע חיצוני מוגדר. עם זאת, יש לראות את האירוע החריג בעבודה כגירוי "המשפעל את המחלה מסמויה לגלויה ופעילה קלינית" או כ"גורם הדחק שהזניק את מחלתו לשלב קליני חריף". היינו, האירוע החריג בעבודה "הוציא לאור" את המחלה שקיננה בתובע ובשל אותו אירוע, הפכה למחלה פעילה קלינית. הסברו של המומחה מצביע על קיומו של קשר סיבתי רפואי שהוא גם קשר רפואי משפטי מספק לצורך הכרה בתובע כנפגע עבודה"

22. כנגד החלטתו של בית הדין האזורי וכנגד פסק דינו הסופי מופנה ערעורו של המוסד.

### (ג) טענות הצדדים בערעור

23. לטענת המוסד אין להכיר בארוע כתאונת עבודה. אף אם כלל הפעולות והיקפן לא הוברר נדמה כי אין חולק שאלה נעשו בניגוד לנהלי הבנק ובניגוד לחובת האמון המוטלת על יועץ; גם אם הבנק סרב למסור את דו"ח הבדיקה הדבר אינו מהווה מחסום בלעדי לגילוי המסמכים או שימוש מסוים בהם; הבנק הסכים לגלות את סיכום הדו"ח, והנטל על התובע להוכיח תביעתו, ומשלא עמד על גילוי הדבר מלמד כי אין בו כדי להועיל לו; העובדה שקצין הציות התנסח בזהירות אינה צריכה להיזקף לחובת המוסד. ביחס להנמקה לפיה העובד לא הפיק רווח ישיר טען המוסד כי אף קצין הציות העיד כי נגרמה לעובד הנאה עקיפה, שכן הרווחים הגבוהים יתרמו להצטיינותו. המוסד מבקש לאבחן מענין פלוני, שכן שם מסירת המידע היתה נהוגה בקרב עובדי המעסיקה שם, העובד פעל באופן תמים, ומרכז הכובד בהשעיה היה בחשד שהמידע נמסר לגורמים פליליים, וחשד זה לא הוכח; אולם, כך נטען, הפעולות בוצעו בניגוד לנהלי הבנק, בניגוד לחובת אמון בה היה מחויב העובד כיועץ השקעות. אין חולק כי נגרם נזק של מאות אלפי שקלים בגינו פיצה הבנק את לקוחו, העובד קבל טובת הנאה עקיפה מן המעשים, וההשעיה היא בזיקה לפעולות האסורות של העובד; העבודה איפשרה את ביצוע הפעולות, ובכך יש נופך נוסף של חומרה; סעיף 326 לחוק אינו רלבנטי כיוון שמעשיו מלכתחילה לא היו עקב העבודה; לחילופין, טען המוסד כי חוות הדעת שניתנה אינה בהירה דיה שכן המומחה ציין שמחלת העובד אינה נגרמת מארוע חיצוני, ואין סבירות מעל 50% שנגרמה עקב העבודה.

24. לטענת העובד, המוסד מתעלם מקביעותיו העובדתיות של בית הדין האזורי לפיהן במכלול הראיות שהונחו לא היה במעשי העובד חומרה המצדיקה שלילת הכרה





## בית הדין הארצי לעבודה

עב"ל 33356-01-22

בארוע כתאונת עבודה; המוסד מתעלם מנטלי ההוכחה החלים עליו לנוכח הטיעון אותו הוא מבקש לטעון ומחזקת החפות; העובד לא פוטר אלא זכה לפיצויים מוגדלים, ורשיון הייעוץ שלו לא נשלל; העובד שב ומדגיש את קביעת בית הדין האזורי לפיה לא הועמד לדין ואפילו לא נפתחה נגדו חקירת משטרה, ולכן עומדת לו חזקת החפות; מפאת הסודיות הבנקאית לא הובהר מה היו המעשים שהעובד בצע; גם מסיום העסקתו לא ניתן להסיק מה היתה חומרת מעשיו; אשר לאירוע היסוד טוען העובד כי המדובר בפעולות לא מורשות לכאורה, אך לא נטען כלפיו כי מעל בכספים או שהיה לו רווח ישיר. להיפך – הפעולות נעשו בראש ובראשונה לטובת הבנק; ייתכן ופעל בחוסר מקצועיות אך לא היה בפעולות אלה היבט פלילי; כל פעולות העובד היו חלק אינטגרלי מעבודתו, ונועדו כאמור לטובת הבנק, ולכן הם פעולות שבוצעו תוך כדי העבודה ועקב העבודה; על פי הפסיקה כאשר סוג הפעולה היה נחשב כתאונת עבודה אלמלא ביצועה הרשלני אזי דרך ביצוע העבודה לא ימנע הכרה בה כתאונת עבודה (השוו: דב"ע (ארצי) לג/114-0 וייס – המוסד לביטוח לאומי, פד"ע ה 38 (1973); בענין פלוני נידונה פעולה של העברת מידע לגופים חיצוניים שהיא אינה פעולה הנעשית כחלק מהעבודה, וזו הוכרה כתאונת עבודה; בנוסף, בענין פלוני עמד העובד לדין פלילי בגין פגיעה בפרטיות ואף הורשע, ואילו בעניינו לא עמד העובד לדין פלילי; נטל ההוכחה הוא על המוסד מכוח סעיף 83 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח חדש], תשנ"ה-1995 (להלן: החוק), ולכן סירוב העובד לחשוף את מלוא הדו"ח אינו יכול לעמוד כנגדו; המומחה קבע כי עובר לארוע בעבודה מחלתו של העובד לא באה לידי ביטוי מעשי ולא היתה לה השפעה ממשית על חייו, ולכן קיים קשר סבתי בין התפרצותה לבין תנאי העבודה.

25. ביום 16.6.22 נערך דיון במעמד הצדדים, ובסיומו ניתנה לצדדים הזדמנות להשלים סיכומים בשאלה מי נושא בנטל הוכחת טיב ארוע היסוד.

26. לטענת המוסד, נטל השכנוע מוטל העובד, והוא נותר על כתפיו שכן המעשים לא בוצעו תוך כדי ועקב העבודה, אלא תוך ניצול העבודה לביצוע מעשים המנוגדים לאינטרס המעסיק, ולכן חזקת הסיבתיות לא חלה; אף אם הנטל רובץ לפתחו הרי שבנסיבות הענין ונוכח העובדות שהוצגו זה הוחזר לכתפי העובד, אשר סיכל אפשרות הגשת הדו"ח כראיה; למוסד יש חוסר ידיעה מובנה לגבי פרטי האירוע התאונתי, ובמובן זה קרובה התביעה המוגשת נגדו לתביעה נגד עיזבון, וגם מטעם זה הנטל הוא על המבוטח; כאשר המדובר בפעולות המנוגדות לאינטרס המעסיק על העובד הנטל להוכיח כי הן חוסות בביטוח נפגעי העבודה; עוד מדגיש המוסד כי אין מדובר בשלילת זכאות שנקבעה (כגון, מכוח סעיף 326 לחוק), אלא בקביעת הזכאות מלכתחילה; כאשר מקום העבודה הוא אך זירה לביצוע מעשיו לא ניתן לומר כי המעשה נעשה תוך כדי העבודה, שכן לא די בזיקת הזמן והמקום; יש לאבחן ענין זה מענין שנידון בעב"ל (ארצי) 63762-06-19 רוזה קוצ'רו - המוסד לביטוח לאומי (14.4.21), שכן אין המדובר בסיכון תעסוקתי אליו נקלע העובד אלא בסיכון



## בית הדין הארצי לעבודה

עב"ל 33356-01-22

שהקים על עצמו; מסיכומי העובד נראה כי גם הוא אינו מכחיש את המעשים המיוחסים לו, ותגובת הבנק להם (השעיה ולבסוף פיטורים) מלמדת על כך; העובד לא העביר לעיון המוסד את טיוטת הדו"ח או תגובתו לו, כשהסודיות שבין הבנק לבין העובד אינה פועלת כלפי המוסד; המוסד ציין כי בפרוטוקול הדיון מיום 11.12.17 ציין ב"כ העובד כי הוא נכון להעביר למוסד את המסמכים לגביהם חתם על סודיות, אך בפועל לא עשה כן. המוסד שב על הצעתו בענין חשיפת הדו"ח המלא, וככל שיתנגד העובד לכך יש לקבל את ערעור המוסד.

27. לטענת העובד, הברור העובדתי נערך בבית הדין האזורי, ואין מקום לעורכו מחדש. העובד עמד בנטל לשכנע כי פעולותיו היו תוך כדי העבודה ועקב העבודה. אין מקום לטענה כי העובד הכשיל את המוסד, כשהמוסד גוף עתיר אמצעים היכול לבצע חקירות עצמאיות. בית הדין האזורי ערך בחינה משלבת של אירוע היסוד וההשעיה תוך התייחסותו לראיות שבפניו להתרשמותו מהן. בית הדין האזורי קבע כי העובד לא פעל לטובתו האישית, ואין מקום לערער על קביעה עובדתית זו. כמו כן, משהעובד לא הועמד לדין ולא נערכה חקירה פלילית – הספק צריך לפעול לטובת המבוטח. טיעון המוסד כי המבוטח צריך להוכיח שלא ביצע פשע אינה עולה בקנה אחד עם ערכי השיטה. דו"ח הבקורת של הבנק אינו יכול לשמש כראיה, ומשקלו אפסי. במכתב מיום 6.9.18 קיימת התייחסות לארוע היסוד, ובכך הביאו הצדדים לידי סוף פסוק את ענין דו"ח הבקורת. העובד וקצין הציות נחקרו באופן תמציתי על הפעולות שלא מורשות. המוסד לא שאל אותם שאלות נוספות או זימן עדים נוספים מהבנק והדבר מלמד כי סבר שדי בכך. בחוק נקבעו חריגים השוללים הכרה כתאונת עבודה והם רשלנות (סעיף 82) ופשע (סעיף 83). חריג הרשלנות אינו רלבנטי שכן המבוטח הפך לנכה מעבודה. בנוסף, אם סוג הפעולה בא במסגרת העבודה אזי ביצועה הרשלני אינו מוציאו הימנה. אשר לחריג הפשע, נקבע בענין **פלוני** כי ארוע יסוד מסוג פשע לא יגרור בהכרח מניעת הכרה בארוע כתאונת עבודה. זיקת הסיבתיות אינה מתנתקת כיוון שהוכח כי העובד לא מעל בכספים וכי הפעולות נרשמו בחשבונו של העובד. מכל מקום, על פי סעיף 83 לחוק הנטל להוכיח כי העובד ביצע פשע או שמעשיו לא היו עקב העבודה מוטל על המוסד. גם כאשר קיימת עמימות ראייתית זכאי המבוטח להינות מחזקת הסיבתיות, ובהקשר זה הפנה לעב"ל 33420-11-14 **פלוני** – **המוסד לביטוח לאומי** (17.10.17) (להלן: **עב"ל 33420-11-14**), שם נידון מקרה של עובד שנפגע מארוע ירי במועדון נוער בו עבד. באותו ענין נאמר בדעת הרוב שנכתבה על ידי חברתי השופטת דוידוב-מוטולה כי "**כאשר ארוע תאונתי התרחש (ובמקרה שלנו גם במקום העבודה) – קמה לפיכך חזקה עובדתית**



## בית הדין הארצי לעבודה

עב"ל 33356-01-22

לפיה התרחש גם "עקב" העבודה. בהקשר זה לא מקובלת עלינו טענת המוסד כי הנטל עובר רק ככל שהמבוטח טוען בוודאות לקשר סיבתי, שכן המבוטח זכאי ליהנות מהחזקה העובדתית שקבע המחוקק גם בתנאי עמימות בהם אין ידיעה חד משמעית בדבר הקשר הסיבתי". כאשר קיימת עמימות עובדתית נהנה העובד מהחזקה כי ארוע שהתרחש תוך כדי העבודה התרחש גם עקב העבודה. העובד שב והדגיש כי לא הוגש נגדו כתב אישום; לא נלקח ממנו הרשיון והוא המשיך לעבוד כיועץ בבנק אחר; ניתנה לו חבילת הטבות משמעותית לאחר סיום העסקתו; הוא לא נמצא אשם בבית משפט אף לא בעוון כפי שהיה בענין פלוני.

### (ד) דיון והכרעה

28. לאחר שבחנו את טענות הצדדים החלטנו לקבל את הערעור בחלקו, ואלה נימוקינו: 29. נקדים ונציין כי **בענין פלוני** עמדנו על דרך בחינתה של טענה בדבר היות השעיה תאונת עבודה, כשלהשעיה קדם ארוע (או מספר ארועים) המכונים ארוע היסוד. **בענין פלוני** טען המוסד שיש לבחון את ארוע היסוד, ואילו המבוטח טען שדי בבחינת השעיה. בית דין זה קבע כי אין לאמץ את עמדת המוסד או המבוטח וכי יש לערוך "בחינה משולבת" היינו "יש לבחון את אירוע ההשעיה גם בהיבט של אירוע היסוד שהביא לה". וכך נאמר:

"10. טרם שנכריע בין העמדות של הצדדים נזכיר כי על מנת שפגיעה תוכר כפגיעה בעבודה יש לבחון, בין היתר, אם האירוע התאונתי היה עקב העבודה. המענה לשאלה אם אירוע מסוים הוא "עקב העבודה" מהווה מזיגה של היבטים עובדתיים ושל שיקולים משפטיים בגדריה של מדיניות משפטית. מחד גיסא, לא ניתן לקבל את עמדת המשיב לפיה אירוע ההשעיה לעולם יבחן בגפו ובמנותק מאירוע היסוד שהביא לו. כך למשל, מוקשה בעניינו לראות בהשעיית עובד עקב עבירה פלילית חמורה שלא ניתן לראותה כביצוע העבודה או כפעולה הנלווית לעבודה (כגון, עבירת אלימות חמורה בשכן במעונו של העובד) כמהווה אירוע תאונתי עקב העבודה. מאידך גיסא, גם לא ניתן לקבל את עמדת המוסד כי אירוע יסוד לעולם יגרום כי ההשעיה בעקבותיו לא תהווה אירוע תאונתי עקב העבודה (כך למשל, מוקשה בעניינו לא לראות בהשעיה כאירוע מיוחד עקב העבודה מקום בו עובד מושעה מעבודתו לאחר שנמצא משוחח בטלפון בעניין פרטי תוך הפרת הוראות המעסיק).

11. לטעמינו, כאשר בוחנים את השאלה אם ההשעיה (או אירועים דומים לה) מהווה אירוע מיוחד עקב העבודה יש לבחון את אירוע ההשעיה גם בהיבט של אירוע היסוד שהביא לה. בחינה משולבת זו עולה בקנה אחד עם מדיניות משפטית ראויה כיוון שבאמצעותה ניתן לפרוש את ההגנה הסוציאלית במידה העולה בקנה אחד עם תכליותיה



## בית הדין הארצי לעבודה

עב"ל 33356-01-22

החברתיות. מיקוד הזרקורים באירוע היסוד בלבד עלול להביא לצמצום יתר של ההגנה הסוציאלית, וזאת כאשר אירוע היסוד אינו אוצר חומרה המצדיקה את שלילתה. ואילו, מיקוד הזרקורים באירוע ההשעיה עלולה להביא להרחבת יתר של ההגנה הסוציאלית, וזאת כאשר חומרתו של אירוע היסוד מצדיקה מן ההיבט המשפטי את שלילתה. הבחינה המשולבת מאפשרת נקודת מבט רחבה שכזו, ולכן היא הראויה בעינינו. לאור בחינה משולבת זו במקרים מסוימים, משיקולים של מדיניות משפטית, ניתן להגיע למסקנה כי אירוע יסוד פלוני מוציא את אירוע ההשעיה מכדי אירוע מיוחד שהוא עקב העבודה".

30. בחינה משולבת זו מורכבת משני שלבים: **השלב הראשון**, הוא השלב בו נדרשת קביעת פרטיו העובדתיים של ארוע היסוד. בשל אופיו העובדתי של שלב זה הרי שיש בו משמעות לחלוקת נטל השכנוע ונטל הבאת הראיה. משכך, גם מתחדדת השאלה על מי הנטל לשכנע בטיבו של ארוע היסוד. **השלב השני**, הוא הערכתו הנורמטיבית של ארוע היסוד, והאם זה בעל העוצמה המנתקת קשר סיבתי לעבודה. בשל אופיו הנורמטיבי של שלב זה הרי שיש בו משמעות לשיקולי מדיניות משפטית ראויה, ולחלוקת נטל השכנוע ונטל הבאת הראיה אין כמעט תפקיד בשלב זה. למען הבהירות נציין כבר עתה כי מיקודו של **ענין פלוני** היה בשלב השני, ולא נדרשנו לשאלת חלוקת הנטלים בשלב הראשון. ונזכיר, **בענין פלוני** פרטי ארוע היסוד לא היו שנויים במחלוקת אלא היו ברורים, ולכן נבחנה בעיקר השאלה אם דרגת החומרה בארוע היסוד מצדיקה הוצאת המערער שם מההגנה הסוציאלית. במקרה דנן בהינתן העמימות העובדתית באשר למהות אירוע היסוד מתעוררת תחילה שאלת חלוקת הנטלים בקשר לטיבו של ארוע היסוד.

31. נקדים ונציין כי במשפט נהוג להבחין בין "נטל השכנוע" (או חובת ההוכחה) לבין "נטל הבאת הראיות" (או חובת הראיה), הגם שמונחים אלה משמשים לעיתים בערבוביה. לענין זה יפים הדברים בע"ע (ארצי) 15546-05-11 **שמעון בוסקילה** – **נתיבי מעיין אביב בע"מ** (24.2.2015):

"מקובל להבחין בין "נטל השכנוע" – שהיא חובתו העיקרית של בעל דין להוכיח את טענתו כלפי יריבו, ובין "חובת הראיה" (ובשמה האחר – "נטל הבאת הראיות") – שהיא חובה נילוית, הטפלה במהותה לחובה העיקרית, ומשמעה החובה להביא ראיות לעמידה בנטל השכנוע או החובה של היריב להביא ראיות להשמטת הבסיס מתחת לכוחן של הראיות שהביא הצד האחר [י. קדמי, שגיאה! ההפניה להיפר-קישור אינה חוקית. (תשס"ד – 2003) חלק שלישי בעמ' 1505-1506]....".

32. בע"ע (ארצי) 39929-01-16 **מטיילי קשת אילת בע"מ** - אליהו תורג'מן (13.6.17) (להלן: **ענין מטיילי קשת**) ציינתי לענין תפקידם של נטלים אלה כי:



## בית הדין הארצי לעבודה

עב"ל 33356-01-22

"לנטל השכנוע תפקיד משמעותי בראשית שמיעת העדויות ולעיתים בסיום ככל שכפות המאזנים נותרו מעוינות. בראשית ההליך קיימת התלכדות בין שני הנטלים כך שנטל הבאת הראיה רובץ לפתחו של מי שעליו מוטל נטל השכנוע ובהמשך, נטל הבאת הראיה הוא נטל דינמי, העובר מצד לצד תוך כדי ניהול ההליך ובהתאם להתפתחותו. בתום ההליך נטל השכנוע עשוי להיות בעל משמעות וזאת אם וככל שכפות המאזניים נותרו מעוינות לאחר הערכת העדויות".

33. נוכח תפקידו הדינמי של נטל הבאת הראיה הרי שאם הנושא בנטל השכנוע הניח תשתית מספקת להעברתו לכתפי הצד שכנגד אזי מחדל הצד שכנגד מהעדת עד או הבאת ראיה עשוי בנסיבות מסוימות לפעול לחובתו אף כי אינו נושא בנטל השכנוע. לענין זה נאמר בע"א 78/04 המגן חברה לביטוח נ' גרשון הובלות בע"מ, פ"ד סא עמ' 62 (2006) כך:

"אם מדובר בעד שעדותו חשובה לשני הצדדים, אולם בעל הדין שעליו נטל השכנוע הצליח, מבלי להעיד את העד הרלבנטי, להביא ראיות מספיקות אחרות על מנת להעביר את נטל הבאת הראיות אל הצד השני, עשויה אי העדת העד לפעול לרעת בעל הדין השני שעליו נטל הבאת הראיות, על אף שאינו נושא בנטל השכנוע".

ויוודגש, החלטת בעל דין שלא להעיד עד רלבנטי טומנת בחובה סיכון עבורו אף אם נטל השכנוע אינו מוטל על שכמו. שאלת התממשות הסיכון מושפעת מהשאלה אם נטל הבאת הראיה עבר לכתפי אותו בעל דין, היינו הראיות שנצברו והערכת העדויות שנשמעו במהלך ניהול התובענה. ככל שנטל הבאת הראיה עבר עשוי הסיכון שנטל בעל הדין להתממש כך שמחדלו יפעל לחובתו אף אם אינו נושא בנטל השכנוע. ולהיפך, ככל שנטל הבאת הראיה לא עבר לכתפי הצד שכנגד אזי הסיכון הטמון במחדל בעל הדין עשוי שלא להתממש. לענין יפים הדברים שנאמרו בע"ע 14984-03-13 שלמה ניסן – בר-בורגר בע"מ (3.4.17). וכך נאמר:

"בנסיבות אלה, נראה כי על פי קביעותיו של בית הדין האזורי ועל פי התרשמותו הבלתי אמצעית מעדות המערער - שנשא "בנטל השכנוע" להוכיח את הפיטורים - המערער לא השכיל להעביר את "נטל הבאת הראיות", באשר לפיטוריו אל כתפי המשיבה. לאור זאת, אי העדתו של איתן, כעד שעדותו הייתה ללא ספק רלבנטית להכרעה בתביעה, לא הייתה אמורה לפעול לרעתה של המשיבה. אכן, נכון כי בהחלטתה של המשיבה שלא להעיד את איתן היא נטלה על עצמה סיכון, למקרה שבו בית הדין היה מתרשם לחיוב ובאופן שונה מעדות המערער ומוצא כי די בה כדי להעביר את "נטל הבאת הראיות" אל כתפי המשיבה. מצב שבו אי העדתו של איתן עשוי היה להיזקק



## בית הדין הארצי לעבודה

עב"ל 22-01-33356

לחובת המשיבה. אלא, שלא כך התרשם בית הדין האזורי מעדותו של המערער בכללותה".

34. מכאן כי שאלת משמעותו של מחדל מהבאת ראיה, והאם הסיכון הכרוך במחדל מעמידה בו אמור להתממש, מושפעת לא רק מחלוקת נטלי השכנוע אלא גם ממיקומו של נטל הבאת הראיה, שהוא כאמור נטל דינמי העובר מצד לצד בהתאם למארג הראייתי. לפיכך, את השאלה לחובת מי ייזקף המחדל מהפגת העמימות בנוגע לאירוע היסוד יש לתת את הדעת גם למארג הראייתי הקיים ולפתחו של מי מונח נטל הבאת הראיה.

35. במוקד ביטוח נפגעי עבודה מצויה "פגיעה בעבודה" המוגדרת בסעיף 79 לחוק כ"תאונת עבודה או מחלת מקצוע". "תאונת עבודה" מוגדרת בסעיף זה כך:

**"תאונת עבודה – תאונה שארעה תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו אצל מעבידו או מטעמו..."**

סעיף 83 לחוק קובע "חזקת סיבתיות" לפיה:

**"תאונה שארעה לעובד תוך כדי העבודה רואים אותה כתאונה שארעה גם עקב העבודה, אם לא הוכח ההיפך..."**

36. מהוראות אלה עולה כי המבוטח נושא בנטל לשכנע בקיומו של "אירוע תאונתי" וכי זה ארע "תוך כדי עבודתו". ככל שהמבוטח משכנע בהתקיימותם של שני אלה אזי, ובכפוף לסיפא של סעיף 83 לחוק, קמה החזקה כי האירוע התאונתי ארע "עקב העבודה", כשעל המוסד הנטל לשכנע אחרת. נוכח חלוקה זו מתעוררת השאלה מהו מיקומו הגאומטרי של אירוע היסוד, היינו האם היבטיו העובדתיים באים בגדר ה"אירוע התאונתי" או בגדר הרכיב "תוך כדי עבודתו" (אשר המבוטח נושא בנטל השכנוע ביחס לאלה) או שמא אלה באים בגדר הרכיב "עקב העבודה" (אשר המוסד נושא בנטל לשכנע ביחס אליו נוכח חזקת הסיבתיות בסעיף 83 לחוק).

37. לטעמינו, לשאלת מיקומו הגאומטרי של אירוע היסוד פנים לכאן ולכאן. מחד, ניתן לטעון כי הבחינה המשולבת שנקבעה בענין פלוני נעשתה לצורך זיהוי הסיבתיות, היינו אם ניתקה הזיקה הסיבתית בין האירוע התאונתי לבין העבודה. נוכח סעיף 83 לחוק המקים חזקת סיבתיות הרי שהנטל לשכנע בפרטיו העובדתיים של אירוע היסוד מוטל על המוסד. מאידך, ניתן לטעון כי הבחינה המשולבת שנקבעה בענין פלוני נעשית בשלב מוקדם יותר הוא הגדרת "האירוע התאונתי". על פי הילך טענה זו הבחינה המשולבת מביאה לכך שהאירוע התאונתי הנטען הוא דו קודקודי: אירוע היסוד ואירוע ההשעיה. מיזוגם של שני אלה היא שיוצרת את האירוע התאונתי, ואין מקום לפצל את נטל השכנוע בין קודקודיו השונים, כשפיצול זה אינו עולה בקנה אחד עם תכלית הבחינה המשולבת. כיוון שהנטל לשכנע ביסודותיו העובדתיים של



## בית הדין הארצי לעבודה

עב"ל 33356-01-22

הארוע התאונתי מוטל על המבוטח, אזי עליו גם הנטל לשכנע בהיבטיו העובדתיים של ארוע היסוד, כשהמידע הרלבנטי ממילא מצוי בידיעתו. במסגרת הליך זה איננו נדרשים להכרעה בסוגיה זו, שכן לטעמנו בין כך ובין כך – כפי שנרחיב להלן – על המבוטח למסור גרסה ראשונית למוסד בנוגע לפרטיו העובדתיים של אירוע היסוד, וזאת כחלק מנטל ההבאת הראיה המשני, ובנטל זה לא עמד.

38. לצורך הדיון נניח – מבלי להכריע – כי המוסד נושא בנטל השכנוע ביחס לארוע היסוד, אולם אין בכך לפטור את המבוטח ממסירת גרסתו למוסד (ובהמשך לבית הדין) ביחס לארוע היסוד (בענייננו המעשה שהביא להשעיה). מסירת הגרסה הראשונית נועדה לבחון האם קמה למבוטח הזכאות לתשלום מכוח החוק אם וככל תוכח אמיתות הגרסה בהתאם לחלוקת נטלי השכנוע. כמו כן, היא מהווה מישור ייחוס להערכת מהימנות תביעתו של המבוטח. זאת ועוד. החלטה מושכלת צריכה לבסס עצמה על מסד עובדתי רחב, ככל הניתן. ככלל, ולמעט מקרים חריגים, העובדות הרלבנטיות בקשר לארוע היסוד מצויות בידיעת המבוטח באשר הוא היה "בזמן אמת" חלק מהאירוע התאונתי. המוסד מטבע הדברים אינו מכיר את ההשתלשלות העובדתית שהביאה לארוע התאונתי. נוכח פערי המידע המובנים בין המוסד למבוטח בכל הנוגע לפרטי ארוע היסוד, ועל מנת לצמצם את הסיכון להחלטה שגויה יש לחייב את המבוטח למסור גרסתו המלאה ביחס לארוע היסוד, ואין לאפשר לו למלא פיו מים ביחס לתיאור זה, כולו או חלקו. זאת, אף אם נטל השכנוע הוא על כתפי המוסד, כך שאם כפות המאזנים תיוותרנה מעויינות, יפעל הספק לטובת המבוטח. למותר לציין כי במקרים בהם אין בידי המבוטח למסור גרסה, כגון שמחמת הפגיעה בעבודה חלה פגיעה בזכרונו, מחדלו מלעשות כן לא ייזקק לחובתו (השוו: עב"ל (ארצי) 63762-06-19 **רוזה קוצ'רו - המוסד לביטוח לאומי** (14.4.21)). חיזוק לתפישה זו מצוי בהקשרים אחרים בהם חל היפוך בנטלי השכנוע, במובן זה שהנטל שעבר לכתפי המעסיק, אך ההיפוך לא פטר את העובד מהצורך למסור גרסה עובדתית בנוגע למסד הרלבנטי ליישום החזקה (ראו: נוסח סעיף 5א לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), תשס"ב-2002; וכן ע"ע (ארצי) 24946-09-14 **ריאן זינאת - איי אס אס אשמורת בע"מ** (4.8.16)). לבסוף, נציין כי חיוב מבוטח למסור גרסתו גם בקשר לארוע היסוד אינו סוטה מעקרונות השיטה, אלא משתלבת בהם, שכן על המבקש לממש זכות סוציאלית לפרט את המסד העובדתי הרלבנטי לבחינת זכאותו לה. די בטעם זה כדי לחייב את המבוטח למסור גרסה מטעמו בקשר לארוע היסוד.

39. לטעמינו, יש לאבחן מקרה זה מהמקרה שנידון בעב"ל 33420-11-14, בו פרטי הארוע התאונתי שהתרחש היו ידועים (ירי) למבוטח אך הרקע לו היה לוט בערפל ונותר צפון בליבו של היורה. בענייננו, פרטי ארוע היסוד אינם לוטים בערפל מבחינת המבוטח, אלא הם ידועים לו היטב באשר הוא זה שביצע את ארוע היסוד. לכן – ולו בהיבט נטל הבאת הראיה – מצופה ממנו למסור את מלוא המידע הרלבנטי בנוגע



## בית הדין הארצי לעבודה

עב"ל 33356-01-22

לארוע היסוד, ולא למלא פיו מים. העולה מן האמור כי על המבוטח חלה חובה למסור גרסה ביחס לפרטי ארוע היסוד כחובה עצמאית במנותק מחלוקת נטלי השכנוע (היינו אף אם נטל השכנוע יוטל על שכם המוסד).

40. במקרה דנן לא מסר המבוטח את גרסתו בנוגע לאירוע היסוד אף כי חלה עליו חובה לעשות כן. אי מסירת הגרסה תרמה לעמימות העובדתית בנוגע לטיבו של ארוע היסוד, וניסיון המבוטח להיבנות מעמימות עובדתית שהוא עצמו תרם לה - מעוררים קושי של ממש. מחדל זה עלול להביא במקרים מסוימים – בתלות במארג הראייתי והשפעתו על תנועת נטל הבאת הראיה – לדחיית התובענה בשל אי מסירת גרסה מפורטת בנוגע לארוע היסוד. זאת, ככל שיש עוגנים, אשר דרך כלל יהיו נסיבתיים נוכח כך שהמבוטח מלא פיו מים, למסקנה כי המדובר באירוע המצדיק מבחינת חומרתו ניתוק הקשר הסיבתי.

41. במקרה דנן שאלת טיבו והיקפו של ארוע היסוד נותרה במידה רבה לוטה בערפל, ואף בית הדין האזורי לא קבע מימצאים עובדתיים ביחס אליו. במקרה דנן אין בידינו לקבל את העוגנים עליהם השתית בית הדין האזורי את מסקנתו כי המדובר באירוע שאינו משמעותי. לטעמינו, קיימים עוגנים למסקנה **לכאורית** הפוכה בדבר היותו חמור, ואלה הם: **ראשית**, המסקנה המסתברת יותר היא כי לאחר תום הליכי הביקורת יחסי העבודה הסתיימו בפיטורי העובד (ראו: סעיף 8 למכתב הבנק מיום 6.9.18 "**בתום הליך הבדיקה, אשר ארכה מספר חודשים ואשר כללה בדיקה ביחס לעבודתו של ... כיועץ השקעות, ולאחר פרסומו של דו"ח בקורת בענין, הוחלט לסיים את עבודתו בבנק**" (סעיף 8); סעיף 7 לכתב התביעה וסעיף 19 לתצהירו בהם נאמר "**בסופו של דבר פוטר מהבנק**"; וכן פרוטוקול הדיון בבית הדין האזורי מיום 11.12.17, עמ' 1 שורה 13). לנושא הפיצויים המוגדלים אתיחס בנפרד. פיטורי העובד, במיוחד על רקע הצטיינותו בעבר, הינו צעד חמור, המהווה לכאורה ראיה נסיבתית לחומרת אירוע היסוד. **שנית**, על פני הדברים, וכעולה מעדותו של קצין הציות, אין המדובר בארוע בודד (שאו אז ניתן היה לבחון אם מדובר במעידה חד פעמית), אלא המדובר במספר ארועים אצל מספר לקוחות. **שלישית**, העובד היה עובד ותיק ובתפקידו האחרון שמש כמנהל מחלקת בנקאות פרטית ויועץ השקעות. יש איפוא להניח שנהלי הבנק היו ידועים לו היטב מתוקף תפקידו הבכיר, והאפשרות שחוסר בקיאות בנהלי העבודה גרמו לארוע היסוד אינה מסתברת. **רביעית**, אין חולק כי הלקוח פוצה על ידי הבנק במאות אלפי שקלים, ואולם לא ברור אם זהו שיעור הנזק שנגרם ללקוח, או שמא כלול בסכום זה גם מרכיב הבא לסיים את המחלוקת בדרכי שלום. משכך, ומשנסיבות הענין בהקשר זה לא הובררו, סבורים אנו כי נסיבה זו רלבנטית להערכת חומרת ארוע היסוד אך משקלה היחסי אינו רב.

42. לטעמינו, אף אם נטל השכנוע מוטל על שכם המוסד – וכאמור איננו מכריעים בכך - הרי שצבר נסיבות זה מעביר את נטל הבאת הראיה, שהוא כאמור דינמי, לשכם





## בית הדין הארצי לעבודה

עב"ל 33356-01-22

המבוטח. האם עלה בידי העובד להחזיר את נטל הבאת הראיה לשכם המוסד ולהטות את מאזן ההסתברויות לטובתו?

43. המבוטח בקש לתלות את טענותיו לפיהן אירוע היסוד אינו חמור במספר נסיבות, אשר אותן ננתח להלן: **ראשית**, לא נפתחה חקירה פלילית נגדו, ולכן עומדת לו חזקת החפות. לטעמינו, בחירתו של מעסיק להגיש תלונה פלילית או להימנע מכך אינה מכתובה, כשלעצמה, את היקף פריסתה של ההגנה הסוציאלית. זאת, במיוחד שעה שהשיקול אם להגיש תלונה אם לאו עשוי להיות מושפע משיקולים מגוונים, כגון – ומבלי לקבוע שכך היה בעניינו – מדיניותו הכללית של המעסיק, הרצון שלא לתת לארוע היסוד תהודה נוספת באמצעות הליך פלילי, מצבו הרפואי של העובד, ועוד. אשר לחזקת החפות הרי שזו בוודאי עומדת לעובד אשר לא הועמד לדין פלילי ולא הורשע בו. עם זאת, יש לזכור כי עיקר פועלה ומלוא הדרה הוא במישור הפלילי, ולא במישורים אחרים (ראו: עש"ר (ארצי) 59600-12-20 **דג'אנגו עובדים זרים לבניין בע"מ - מדינת ישראל** (2.3.21) סעיף 47 וההפניות שם). משכך, איננו סבורים כי נסיבה זו בעלת משקל רב, אם בכלל. **שנית**, לטענת העובד הוא לא פוטר, ואף זכה בפיצויים מוגדלים. לטעמינו, מהניתוח לעיל עולה כי יחסי ההעסקה באו לסיומם ביוזמת הבנק, ובכך אף הודה העובד בכתב התביעה, בתצהיר עדות ראשית מטעמו ומהלך הדיון בבית הדין קמא. הפיצויים המוגדלים אכן מהווים נסיבה רלבנטית, ואולם הרקע לנתינתם לא הוברר. לכאורה, הם עשויים לנבוע גם מהרצון לסיים בדרכי שלום את יחסי ההעסקה שהיו מצוינים עד לאירוע שהביא להשעייה כמו גם בעובדה שמדובר היה בעובד מצטיין. נסיבה זו איפוא בעלת משקל מסוים אך משלא הוברר הרקע לה לא ניתן להכתירה כמכרעת. **שלישית**, רשיון היועץ של המבוטח לא נשלל, והוא אף עבד בבנק נוסף לאחר מכן. אכן, זו נסיבה רלבנטית אך זאת אילו היתה אינדיקציה לכך שהענין דווח לרשויות האמונות על מתן הרישיון וביטולו, ואלה החליטו להותיר בידי העובד את הרישיון, כי אז היתה זו נסיבה משמעותית ביותר השוקלת לצד המבוטח. ואולם, בנסיבות הענין לא ברור אם הענין דווח לרשויות הרלבנטיות או שהבנק מטעמים השמורים עימו לא דיווח להן על הענין, ועקב כך נותר רשיונו של העובד בידו. משכך, ומשנסיבות הענין בהקשר זה לא ברורות דיין, אנו קובעים כי נסיבה זו בעלת משקל מסוים אך לא מכריע.

44. ברקע הדברים מצויה נסיבה נוספת, העשויה לפעול לצד שתי כפות המאזנים, והיא כי לאור עדותו של קצין הציות כתוצאה ממעשה היסוד צמחה לעובד טובת הנאה עקיפה עקב הצטיינות מחלקתו, אך לא צמחה לו טובת הנאה ישירה.

45. לכאורה, במקרה דנן השילוב בין אי מסירת גרסה ביחס לארוע היסוד ביחד עם הנסיבות המפורטות בסעיף 41 לעיל העבירו את נטל הבאת הראיה – שהוא מטבעו דינמי – לשכם המבוטח. לכאורה, הנסיבות המנויות בסעיף 43 לעיל אינן מרימות נטל זה. במילים אחרות, במארג הראייתי הנוכחי נטל הבאת הראיה, הוא הנטל המשני, נע לכיוון הטלתו על המבוטח. בהעדר פירוט ארוע היסוד הסיכון שנטל



## בית הדין הארצי לעבודה

עב"ל 22-01-33356

- המבוטח באי פירוט ארוע היסוד אמור היה להתמשש בשל כך שנטל הבאת הראיה אשר עבר לשכמו – לא הורם.
46. עם זאת, וכיוון ששאלת חובת מסירת הגרסה לא נטענה בחדות כזו על ידי הצדדים, וממילא לא נידונה בפסק דינו של בית הדין האזורי; התנהלותם הדיונית של שני הצדדים בהיבט זה לא היתה מיטבית כיוון שחקירת המוסד היבט זה לא היתה מעמיקה-מזה, והמבוטח לא הגיש חומר שהתחייב בדיון המיקדמי להגישו וניסה למנוע מנציג הבנק להגיש את דו"ח הבקורת-מזה - סברנו כי יש להשלים את הבירור העובדתי בהיבט זה. זאת, תוך שיתאפשר למבוטח להציג גרסתו וכן תלובן שאלת מעמד דו"ח הבדיקה ואם יש להגישו כראיה כולו או חלקו, כשבירור זה ייערך בנוכחות נציג הבנק והייעוץ המשפטי מטעם הבנק. בית הדין האזורי ייקבע את סדרי הדיון להמשך הדיון.
47. בהינתן החסר בפרטי ארוע היסוד איננו נדרשים להערכתו הנורמטיבית של ארוע זה ואם זה אוצר את הכוח לנתק את הזיקה הסיבתית לעבודה. בהיבט זה טענות הצדדים שמורות להן במלואן.
48. על מנת למקד את המחלוקת, נציין כי הטענות כלפי חוות דעת המומחה נטענו בשפה רפה, ובכל מקרה הנמקתו של בית הדין האזורי מקובלת עלינו, ולכן דין הערעור בהיבט זה להידחות.
49. סוף דבר – הערעור מתקבל בחלקו. התיק מוחזר להמשך הדיון כאמור בסעיף 46 לעיל. נוכח תוצאה זו כל צד יישא בהוצאותיו.

### סגן הנשיאה אילן איטח

אני מסכים לניתוח המשפטי היסודי והמקיף של חברתי השופטת חני אופק גנדלר, אך בצד זאת איני מסכים לתוצאה. לדידי, גם מבלי להכריע בשאלה על מי מוטל נטל ההוכחה של טיב הרובד העובדתי של ארוע היסוד, וחרף אותה עמימות עובדתית והקשיים עליהם הצביעה חברתי בנימוקי בית הדין האזורי באשר לחומרנו הנורמטיבית של ארוע היסוד - שוכנעתי כי בהנתן מנעד האפשרויות הסביר (בשים לב לאותה עמימות) לגבי טיב ארוע היסוד - גם תרחיש הקצה שלו, אינו עולה כדי חומרה נורמטיבית המנתקת את הזיקה שבינו לבין העבודה. לפיכך, לו דעתי תשמע – ידחה ערעור המוסד הן בשאלת ארוע היסוד וזיקתו לעבודה והן בשאלת הקשר הסיבתי הרפואי. בנסיבות העניין ונוכח תרומת המשיב לעמימות העובדתית – לא יעשה צו להוצאות.

### השופט מיכאל שפיצר:



## בית הדין הארצי לעבודה

עב"ל 33356-01-22

קראתי את חוות הדעת של חבריי, ואני מצטרף לעמדתה של חברתי השופטת חני אופק – גנדלר.

נציג ציבור (עובדים) מר שלמה כפיר אני מצטרף לחוות הדעת של סגן הנשיאה אילן איטח.

נציגת ציבור (מעסיקים) גב' יעל עפרון אני מצטרפת לעמדתה המנומקת היטב של השופטת חני אופק-גנדלר.

**סוף דבר** – ברוב דעות, כנגד דעתם החולקת של סגן הנשיאה איטח ונציג ציבור (עובדים) מר שלמה כפיר, הערעור מתקבל בחלקו. התיק מוחזר להמשך הדיון כאמור בסעיף 46 לעמדתה של השופטת חני אופק-גנדלר. נוכח תוצאה זו כל צד יישא בהוצאותיו.

ניתן היום, א' אלול תשפ"ב (28 אוגוסט 2022), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.

מיכאל שפיצר,  
שופט

חני אופק גנדלר,  
שופטת

אילן איטח,  
סגן נשיאה, אב"ד

גברת יעל עפרון,  
נציגת ציבור (מעסיקים)

מר שלמה כפיר,  
נציג ציבור (עובדים)