

## בית הדין הארצי לעבודה

עבל 000368/08		

המערערת

רינה עאמר

המשיב

המוסד לביטוח לאומי

**בפני: השופט שמואל צור, השופטת ורדה וירט-ליבנה, השופטת רונית רוזנפלד  
נציג עובדים מר מנחם שוורץ, נציג מעבידים מר מיכאל הילב.**

**בשם המערערת – עו"ד ענאן עבד ועו"ד א. סבאג  
בשם המשיב – עו"ד חיה שחר**

לפסק-דין בעבודה (04-05-2008): [בל 4489/05 עאמר רינה נ' בטוח לאומי-סניף חיפה](#) שופטים: א. קציר, עו"ד: וקים וקים, ג'ומאנה בחוס

מיני-רציו:

\* המערערת נפגעה בברכה במסגרת השתלמות למורים. מנייתוח מכלול המאפיינים של ההשתלמות ושקילת המבחנים השונים אשר הותוו בפסיקה לבחינת הקשר בין ההשתלמות לעבודתה, המסקנה היא שאין מקום להכיר בהשתלמות כפעולה נלווית לעבודה. כפועל יוצא מכך, אין להכיר בפגיעתה כתאונת עבודה.

\* ביטוח לאומי – ביטוח נפגעי עבודה – פגיעה בעבודה

\* עבודה – ביטוח לאומי – תאונת עבודה

המערערת, מורה במקצועה, נפגעה בברכה כשמעדה במהלך טיול במסגרת קורס השתלמות למורים בו השתתפה. תביעתה לתשלום דמי פגיעה נדחתה בהודעת פקיד התביעות, מהטעם כי אין מדובר בפגיעה תוך כדי ועקב העבודה או כפעילות נלווית הקשורה לעבודה. מכאן תביעתה לבית הדין האזורי. ביה"ד האזורי, לאחר שפירט את מאפייני ההשתלמות, קבע כי אין לראות בה כפעולה הנלווית לעבודתה של המערערת ודחה את התביעה. מכאן הערעור.

ביה"ד הארצי לעבודה (מפי השופטת ו' וירט-ליבנה ובהסכמת השופטים ש' צור ור' רוזנפלד) דחה את הערעור בקובעו:

בי"ד זה דן רבות בסוגיית ההכרה בתאונות המתרחשות בעת פעילות נלווית לעבודה על סוגיה השונים כגון השתלמויות, אירועי ספורט וטיולים. בפסק דין אילוז נקבע, כי המבחן לפרשנות המונח "תוך כדי ועקב העבודה" הוא "מבחן הקשר לעבודה" או "מבחן האלימינציה" לפיו יש, במקרים הראויים, לראות תאונה כ'תאונת עבודה', אם ניתן לקבוע כי לולא העבודה לא הייתה התאונה קורת במקום ובזמן שקרתה. לצד זאת, בענין מרסיאנו נקבע כי מבחן האלימינציה אינו שמיש בכל עת ובכל מצב אלא

"במקרים הראויים" בלבד ולפי נסיבותיו של כל מקרה ומקרה. לא כל קשר רפה, מרוחק או עקיף יש בו כדי להצדיק את יישומו של המבחן האמור. בכל מקרה, על ביה"ד לבחון את נסיבותיו של כל עניין ועניין, את אופי הפעולה או האירוע הנלווה לעבודה ואת אופי הפעילות בה נפגע העובד במהלך הפעולה הנלווית.

בפסק דין כנף פורטו התנאים להכרה בהשתלמויות כפעולה נלווית לעבודה. נפסק, כי רשימת המבחנים להשתלמות אשר יש לראותה כפעולה נלווית לעבודה אינה רשימה סגורה. המבחן הבסיסי הוא באיזו מידה קשורה ההשתלמות לעבודתו או למקצועו של העובד, העידוד שנותן המעביד להשתלמות וכן מידת ה"עניין" שיש למעביד באותה השתלמות. מבחני העזר בסוגיה זו הם המסגרת הפורמאלית של ההשתלמות וארגונה, מימון הוצאות ההשתלמות, תשלום שכר לעובד ותשלום דמי ביטוח לאומי בתקופת ההשתלמות, והאם ההשתלמות נעשית בזמן הרגיל של העבודה או מחוץ לו. כמובן, שהחלטה לגבי כל מקרה תינתן ע"פ מכלול הנסיבות ומשקלו של כל מבחן.

בנסיבות המקרה הנדון, המסקנה המתבקשת היא שאין מקום להכיר בהשתלמות כפעולה נלווית לעבודה. המערערת השתתפה בהשתלמות מתוך יוזמה שלה ולא בהתאם לבקשה או דרישה של המעביד. ההשתלמות הייתה בגדר רשות וסובסדה רק בחלקה ע"י משרד החינוך. בנוסף, ההשתלמות לא נחשבה עבור המערערת כימי עבודה (המערערת לא זוכתה עבורה בתשלום שכר או ימי חופשה), ואף התקיימה בזמן הפנוי של המערערת. בנוסף המערערת אינה מורה לידיעת הארץ בהכשרתה, וההשתלמות לא הייתה חיונית לעבודתה (לא הוכח כי היא הייתה מיועדת מראש לתפקיד של רכזת טיולים). הקשר בין עבודתה לבין ההשתלמות הינו קשר עקיף ורופף אשר אינו מצדיק הכרה בהשתלמות כפעולה נלווית לעבודה. כפועל יוצא מכך, אין מקום להכיר בפגיעתה של המערערת בכרכה כתאונת עבודה.

## פסק דין

### השופטת ורדה וירט-ליבנה

1. בפנינו ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי בחיפה (סגנית הנשיא איטה קציר ונציג העובדים מר דב כספי; [בל 4489/05](#)) [פורסם בנב], בו נדחתה תביעתה של המערערת להכיר באירוע מיום 30.6.02 בו נפגעה בברך ימין כתאונת עבודה.

#### להלן עיקר עובדות המקרה ופסק דינו של בית-הדין האזורי:

2. המערערת, מורה במקצועה, נפגעה בכרכה כשמעדה במהלך טיול ברמת הגולן במסגרת קורס השתלמות למורים בידיעת הארץ שלב א' (להלן גם **ההשתלמות**) בו השתתפה, שהתקיים במרכז ההדרכה הדרוזי בפקיעין. תביעתה לתשלום דמי פגיעה נדחתה בהודעת פקיד התביעות מיום 6.12.04, מהטעם כי אין מדובר בפגיעה תוך כדי ועקב העבודה או כפעילות נלווית הקשורה לעבודה. מכאן תביעתה לבית הדין האזורי.

המחלוקת בין הצדדים עסקה בשאלה האם ההשתלמות היא בגדר חלק מעבודתה של המערערת או שהיא נלווית לעבודה.

3. להלן קביעותיו העובדתיות של בית הדין האזורי באשר לאופייה של ההשתלמות והיקפה:

א. ההשתלמות שנמשכה מיום 7.5.02 עד ליום 19.7.02 היא בגדר רשות, כוללת בסך הכל 112 שעות ומוכרת לצורך קבלת גמול השתלמות לעובדי הוראה. המערערת השתתפה בקורס כדי להעלות את שכרה באמצעות גמול ההשתלמות ולמטרת קידום מקצועי בבית הספר. משרד החינוך היה מעוניין שמורים לידיעת הארץ ישתתפו בהשתלמות על מנת שירחיבו את אופקיהם. בעקבות ההשתלמות זכתה אכן המערערת לקידום בעבודה (מונתה להיות רכזת הטיולים בבית הספר) ולשיפור שכרה (קיבלה "תוספת רכז").

ב. ההשתלמות כללה ששה מפגשים מרוכזים וסיורים שהתקיימו בימי שישי ובזמן חופשות בית הספר, שמונה מפגשים עיוניים שהתקיימו בימי שלישי לאחר שעות הלימודים, וקמפוס של שלושה ימים ברמת הגולן שהתקיים בחופשת הקיץ של בתי הספר.

ג. הימים בהם השתתפה המערערת בהשתלמות לא נחשבו עבורה לימי עבודה וגם לא נזקפו על חשבון ימי החופשה שלה. משרד החינוך לא שילם לה שכר עבור ימים אלה וגם לא שילם דמי ביטוח עבורה.

ד. ההשתלמות סובסדה בחלקה על ידי משרד החינוך והעלות למשתתף עמדה על 1000 ₪. כמו כן השתתף משרד החינוך בהוצאות הנסיעה לקורס, דבר שלא היה רלוונטי למערערת משום שהיא תושבת פקיעין.

ה. מרכז ההדרכה למורים של משרד החינוך שלח הודעה על ההשתלמות לבית הספר בו עבדה המערערת.

4. בית הדין האזורי, לאחר שפירט את מאפייני ההשתלמות לעיל, קבע כי אין לראות בה כפעולה הנלווית לעבודתה של המערערת ודחה את התביעה. מכאן הערעור שבפנינו.

#### עיקר טענות הצדדים בערעור:

5. המערערת טוענת בפנינו כי התקיימו התנאים להכיר בהשתלמות כפעילות נלווית הקשורה לעבודה והתאונה הייתה חלק בלתי נפרד מההשתלמות, על

פי ההלכה בפסק דין [מט/183-0](#) **המוסד לביטוח לאומי נ' רונית כנף**, פד"ע כא 464 (1990) (להלן גם **פסק דין כנף**). המערערת שמה דגש על כך שלמעביד היה עניין בקיומה של ההשתלמות, מרכז ההדרכה היה כפוף למשרד החינוך והיוזמה לקיום ההשתלמות היה בידי משרד החינוך. כן מציינת המערערת כי ההשתלמות הייתה דרושה לצורך תכנון טיולים לכיתה אותה היא מחנכת, וכי ניתן לראות בהשתלמות גם משום גיבוש חברתי למורים.

6. המשיב, מנגד, מצביע על נסיבות אחרות אשר מתקיימות בענייננו ומצביעות על כך שההשתלמות לא הייתה בגדר פעילות נלווית הקשורה לעבודה וביניהן: עובר לאירוע המערערת הייתה מורה בבית ספר בו חינכה ולימדה ערבית, בית הספר בו עבדה לא המליץ על ההשתלמות ולא חייב להשתתף בה, לא הובאה כל ראיה בדבר ענייננו של משרד החינוך בקורס, היוזמה להשתתף בקורס הייתה של המערערת וההשתלמות לא נחשבה לימי עבודה. לטענת המשיב, השתלמות זו דומה לכל השתלמות בה משתתף עובד המעוניין לשפר את מעמדו בעבודה ואין מדובר באינטרס ישיר מצד המעביד.

המשיב מתבסס על פסק הדין [בעב"ל 91/99 אלברט אילוז נ' המוסד לביטוח לאומי](#), פד"ע לו 209 (2002) (להלן גם **פסק דין אילוז**) וטוען כי הזיקה לעבודה במקרה זה הייתה רופפת ועקיפה, וההשתלמות בהשתלמות אינה מביאה "תועלת מוחשית" למעביד. לשיטתו של המשיב, למעביד אין אינטרס ישיר בהשתלמות זו והיא נועדה בעיקר להעשרת הידע של העובד ואין הצדקה להרחיב את הביטוח גם לפעולות אלה. המשיב מפעיל את "מבחן האלימינציה" וטוען כי גם אלמלא העבודה, המשיבה הייתה משתתפת בהשתלמות זו.

#### **דין והכרעה:**

7. לאחר שנתנו דעתנו למכלול טענות הצדדים, לתשתית העובדתית שנפרשה בבית הדין האזורי ובפנינו ולפסק דינו של בית הדין האזורי, **הגענו לכלל מסקנה כי דין הערעור להידחות** וכי אין לראות בהשתלמות כפעולה נלווית לעבודה, וכפועל יוצא מכך אין מקום להכיר בפגיעתה של המערערת בברכה כתאונת עבודה. להלן הנימוקים להכרעתנו זו.

8. בית דין זה דן רבות בסוגיית ההכרה בתאונות המתרחשות בעת פעילות נלווית לעבודה על סוגיה השונים כגון אירועי נופש, גיבוש חברתי, השתלמויות, אירועי ספורט וטיולים. המבחנים להכרה בפעילות נלווית

התגבשו בפסיקה לאורך השנים, ובפסק דין אילוז, שהוא המנחה בענייננו, צוינו המבחנים הרלוונטיים בסוגיה זו. בפסק דין אילוז נקבע, בהתבסס על פסק הדין בדב"ע לב/0-30 המוסד לביטוח לאומי נ' פרץ מסעוד, פד"ע ד 27 (1972) כי המבחן לפרשנות המונח "תוך כדי ועקב העבודה" הוא "מבחן הקשר לעבודה" או "מבחן האלימינציה" לפיו "יש, במקרים הראויים, לראות תאונה כ'תאונת עבודה', אם ניתן לקבוע כי לולא העבודה לא הייתה התאונה קורית במקום ובזמן שקרתה".

לצד זאת, בפסק הדין בדב"ע מד/0-127 סעדיה מרסיאנו נ' המוסד לביטוח לאומי פד"ע טז 232 (1985) נקבע כי מבחן האלימינציה אינו שמיש בכל עת ובכל מצב אלא "במקרים הראויים" בלבד ולפי נסיבותיו של כל מקרה ומקרה. הובהר, כי לא כל קשר רפה, מרוחק או עקיף יש בו כדי להצדיק את יישומו של המבחן האמור.

בכל מקרה, על בית הדין לבחון את נסיבותיו של כל עניין ועניין, את אופי הפעולה או האירוע הנלווה לעבודה ואת אופי הפעילות בה נפגע העובד במהלך הפעולה הנלווית.

9. באשר לסוגיית ההשתלמויות כפעולה נלווית לעבודה: בפסק דין כנף פירט השופט אליאסוף את התנאים להכרה בהשתלמויות כפעולה נלווית לעבודה, ובלשונו:

**"רשימת המבחנים להשתלמות אשר יש לראותה כפעולה נלווית לעבודה אינה רשימה סגורה. המבחן הבסיסי הוא באיזו מידה קשורה ההשתלמות לעבודתו או למקצועו של העובד, העידוד שנותן המעביד להשתלמות וכן מידת ה"עניין" שיש למעביד באותה השתלמות ...**

מבחני העזר בסוגיה זו הם המסגרת הפורמלית של ההשתלמות וארגונה, מימון הוצאות ההשתלמות, תשלום שכר לעובד ותשלום דמי ביטוח לאומי בתקופת ההשתלמות, והאם ההשתלמות נעשית בזמן הרגיל של העבודה או מחוץ לו. כמובן, שהחלטה לגבי כל מקרה תינתן על-פי מכלול הנסיבות ומשקלו של כל מבחן. ראוי להדגיש כי גם אם תוכר ההשתלמות כפעולה נלווית לעבודה, תיחשב תאונה שקרתה לעובד כתאונת עבודה ככל שהיא ארעה בפעילות ההשתלמות עצמה ולמענה, ולא בפעילות פרטית או חברתית הנלווית להשתלמות".

בנסיבות המקרה הספציפי בפסק דין כנף, היה מדובר במורה לחינוך גופני שנפגעה בתאונה בטיול בו השתתפה במסגרת השתלמות במכללה לחינוך גופני בנושא "פעילויות אתגר ונופש להכרת ארץ ישראל". בית הדין הארצי קבע כי ההשתלמות הייתה פעולה נלווית לעבודה משום שלמעביד היה "עניין באותה השתלמות", בין היתר מהנימוקים הבאים: המורה הופנתה להשתלמות על ידי מנהלת בית הספר בו עבדה, המורה הייתה אחת מהמיועדות לתפקיד רכזת טיולים בבית הספר (תפקיד לו היה זקוק בית הספר), ההשתלמות הוכרה כיום עבודה בשכר והמעביד אף סבסד את ההשתלמות.

סוגיית ההשתלמות כפעולה נלווית לעבודה נדונה בפסקי דין נוספים, ביניהם [דב"ע מט/0-201 המוסד לביטוח לאומי נ' שושנה מלאכי](#), פד"ע כא 333 (1990), [דב"ע נד/0-223 המוסד לביטוח לאומי נ' שלומית אורגד](#) (לא פורסם, [פורסם בנבו], 18.9.1994) ו דב"ע נג/0-52 המוסד לביטוח לאומי נ' שלומית רוט (לא פורסם).

לסיכום, כך קבעה השופטת ארד בפסק דין אילוז:

**"זיקתו של האירוע לעבודה ומידת ה"עניין" שמגלה בו המעביד – בין אם המדובר בפעולות ספורט, או בהשתלמות, או בנופש – אלה ייבחנו לפי מבחן הסבירות, על פי מכלול הנסיבות של כל מקרה ומקרה ומשקלן. כאשר, אין נדרש בהכרח שכל העובדות המעידות על 'מידת הזיקה למפעל' יתקיימו כולן במצטבר כדי שיראו את הפעילות כקשורה לעבודה. בנדון זה עשויים להיות לנו לעזר המבחנים שהותוו בעניין כנף, אשר כפי שנאמר שם, אינם בגדר רשימה סגורה".**

#### אשר לענייננו:

10. בנסיבות המקרה דנן, ומניתוח מכלול המאפיינים של ההשתלמות בה השתתפה המערערת ושקילת המבחנים השונים אשר הותוו בפסיקה לבחינת הקשר בין ההשתלמות לעבודתה, המסקנה המתבקשת היא שאין מקום להכיר במקרה זה בהשתלמות כפעולה נלווית לעבודה וזאת מהטעמים הבאים:

11. באשר למידת ה"עניין" של המעביד בהשתלמות: מחד, מרכז ההדרכה הדרוזי בפקיעין שייך למינהל חברה ונוער במשרד החינוך, משרד החינוך

שלח הודעה על ההשתלמות לבית הספר בו למדה המערערת, ההשתלמות מוכרת לצורך גמול השתלמות, ולאחריה קודמה המערערת לתפקיד של רכזת טיולים בבית הספר.

אולם, מאידך, המערערת השתתפה בהשתלמות מתוך יוזמה שלה ולא בהתאם לבקשה או דרישה של המעביד אשר לא עודד בצורה ישירה את השתתפותה בהשתלמות (אלא רק מסר הודעה על קיומה), ההשתלמות הייתה בגדר רשות וסובסדה רק בחלקה על ידי משרד החינוך. בנוסף, ההשתלמות לא נחשבה עבור המערערת כימי עבודה – לא שולם לה שכר עבור ההשתתפות בהשתלמות ולא שולמו עבורה דמי ביטוח על ידי המעביד. יש ליתן משקל נכבד גם לעובדה שההשתלמות התקיימה בזמנה הפנוי של המערערת – לאחר שעות הלימודים, בימי שישי ובזמן חופשות בית הספר – זאת בדומה לפסק הדין בעניין שלומית אורגד שם לא הוכרה השתתפות של עובדת בסדנאות בשעות אחר הצהריים כפעולה נלווית לעבודה. כמו כן יודגש כי לא מצויה בפסק דינו של בית הדין האזורי קביעה עובדתית לפיה בית הספר בו עבדה המערערת ייעד לה את תפקיד רכזת הטיולים של בית הספר אם תשלים את ההשתלמות.

12. בנוסף לאמור, יש לתת את הדעת לכך, שהמערערת אינה מורה לידיעת הארץ בהכשרתה, אלא על פי טענתה ההשתלמות הייתה דרושה לה, לצד הקידום בעבודה והשדרוג בשכר, **לצורך תכנון טיולים לכיתה אותה היא מחנכת**. אין מדובר כאן בקשר ישיר והדוק לעבודתה של המערערת, ולא שוכנענו כי ההשתלמות הייתה חיונית לעבודתה כמורה. התמונה המצטיירת מנסיבות העניין היא של השתלמות אשר ההשתתפות בה לא הייתה בגדר חובה והמעביד לא המליץ עליה מפורשות, על אף שהמערערת זכתה בעקבות השתתפותה בה בקידום לתפקיד של רכזת טיולים בבית הספר בו היא עובדת, אך זאת בדיעבד וללא שהדברים נקבעו מראש. מהתשתית העובדתית כפי שהוצגה בפנינו ובפסק דינו של בית הדין האזורי ניתן להסיק כי הקשר בין עבודתה של המערערת לבין ההשתלמות הינו קשר עקיף ורופף אשר אינו מצדיק הכרה בהשתלמות כפעולה נלווית לעבודה.

יודגש, כי באשר למבחן האלימינציה, אמנם סביר להניח כי אלמלא עבודתה של המערערת היא לא הייתה משתתפת באותה השתלמות, אולם כאמור לעיל אין זהו המקרה הראוי ליישום המבחן, ואין אנו סבורים כי תשובה

חיובית למבחן האלימינציה תוביל אותנו במקרה זה בהכרח לקביעה לפיה ההשתלמות הינה בגדר פעולה נלווית לעבודה.

13. כן יצוין, כי נסיבות המקרה שבפנינו אינן דומות לנסיבות שנדונו בפסק דין כנף, שם כאמור המורה הופנתה להשתלמות על ידי בית הספר בו עבדה, היא הייתה מיועדת לכהן בתפקיד רכזת הטיולים בבית הספר, ההשתלמות הוכרה כיום עבודה בשכר והמעביד סבסד את ההשתלמות במלואה. במקרה דנן המערערת פנתה לבצע את ההשתלמות מיוזמתה, לא הוכח כי היא הייתה מיועדת מראש לתפקיד של רכזת טיולים, והמעביד סבסד רק חלק מההשתלמות ולא זיכה את המערערת עבורה בתשלום שכר או ימי חופשה.

אין בעינינו ספק, כי משרד החינוך רואה בעין יפה השתתפות של מורים בהשתלמויות, אשר מסייעות להרחבת אופקים ובמקרים מסוימים לשיפור יכולות לימוד. אולם, אין בכך כדי לקבוע כי ההשתלמות בה עסקינן היא בגדר פעולה נלווית לעבודה, וכי קיימת הצדקה להרחיב את היקף הכיסוי הביטוחי בגין פגיעה בעבודה גם להשתלמויות מסוג זה, בשקילת מכלול הנסיבות האמורות כפי שנותח לעיל. אשר על כן, דין הערעור להידחות.

14. סוף דבר: הערעור נדחה. אין צו להוצאות.

שמואל צור 54678313-368/08

**ניתן היום י"ג בתמוז, תשס"ט (5 ביולי, 2009) בהעדר הצדדים.**

**השופט שמואל צור      השופטת ורדה וירט-ליבנה      השופטת רונית רוזנפלד**

**נציג מעבידים מר מיכאל הילב**

**נציג עובדים מר מנחם שוורץ**

נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה

[הודעה למנויים על עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו - הקש כאן](#)