

תוכן עניינים

מבוא	3
אחריות המעסיק והעובד	4
המודלים לבחינת עוולת הרשלנות	6
מענה לשאלת המחקר	7
סיכום, מסקנות ודעה אישית	10
רשימה ביבליוגרפית	12

מבוא

דיני הנזיקין קובעים הסדרים ייחודיים לעניין אחריותו של המעסיק בגין עוולה שביצע עובד שלו במהלך עבודתו. על פי סעיף 13 לפקודת הנזיקין¹, תוטל אחריות על המעסיק בגין עוולה שבוצעה על ידי העובד כאשר המעסיק אישר את הפעולה בדיעבד, או כאשר הפעולה הייתה במהלך העבודה הרגילה של העובד, ולמעט מספר חריגים שנקבעו בחוק.

הוראת חוק זאת טעונה פרשנות. פרשנות זאת מתבקשת בכל הנוגע לבחינת יסודות העוולה הנזיקית, ובייחוד של עוולת הרשלנות. כידוע, הפסיקה קבעה אמנם את רשימת המבחנים המרכיבים את קיומה של עוולת הרשלנות, אך ככל הידוע בתי המשפט, ולכל הפחות בית המשפט העליון, טרם עסקו בשאלה האם יש לבחון את יסודותיה של עוולת הרשלנות לגבי המעסיק במנותק מהעובד, או שמא די בכך שיסודות העוולה התקיימו אצל העובד על מנת להטיל באופן אוטומטי אחריות על המעסיק.

שאלה זו רלבנטית בעיקר לגבי המבחנים הקשורים ל"יסוד הנפשי" של המעוול או לנסיבותיו האישיות. הפקודה קובעת אמנם כי לעניין הטלת האחריות על המעסיק יש לראות בדיעה שהגיעה אל העובד, ככל שהדבר נדרש על מנת לבסס את העוולה, כידיעה שהגיעה אל המעסיק, אך השאלה היא האם ייחוס זה רלבנטי גם למבחנים שאינם מתבססים על ידיעה עובדתית. האם ניתן לייחס את חובת הזהירות של העובד אל המעסיק גם כאשר כלפי המעסיק לא קמה חובת זהירות באופן עצמאי; האם ניתן לייחס למעסיק את קיומה של הצפיות המרכיבה את יסודות העוולה גם כאשר כלפי המעסיק לא מתקיימת צפיות באופן עצמאי. או שמא אין כלל צורך "לייחס" תכונות אלו למעסיק, ופרשנותו הנכונה של הסעיף הינה כי אחריותו של המעסיק צומחת באופן אוטומטי מאחריותו של העובד ומבלי הצורך לבחון באופן עצמאי את יסודות העוולה.

שאלה זו הינה מורכבת אף יותר, שכן למעשה ישנם חילוקי דעות בפסיקה בקשר לצורך במבחנים של חובת הזהירות במסגרת בחינת יסודות עוולת הרשלנות. האם ככל שייקבע כי פרשנותו הראויה של סעיף 13 לפקודה הינה כי יש לבחון את יסודות העוולה באופן עצמאי כלפי המעסיק, תהיה נפקות מעשית בין הגישות השונות לגבי מבחני חובת הזהירות. שאלה נוספת אותה יש לשאול הינה, האם ככל שייקבע כי פרשנותו הראויה של סעיף 13 לפקודה הינה כי אין לבחון את יסודות העוולה באופן עצמאי כלפי המעסיק, כיצד תיבחן העוולה כאשר המעסיק הוא בעל הדין היחיד הנתבע. האם גם במקרה שכזה יש לבחון את יסודות העוולה ביחס לעובד, שאיננו צד להליך, או שיש לבחון את יסודות העוולה באופן עצמאי ביחס למעסיק.

במסגרת העבודה אבקש לעמוד על שאלות אלו, ואציג את עמדתי בקשר לפרשנות הראויה של סעיף 13 לפקודה. בראשית העבודה, אציג את ההסדרים הקבועים בפקודה לעניין אחריותו של המעסיק, ואת פרשנותו של בית המשפט לעניין זכות התביעה של הנפגע מבחינה צורנית. בהמשך, אעמוד על שני המודלים המרכזיים הידועים בקשר לבחינת עוולת הרשלנות, ועל ההבדלים ביניהם. במסגרת כך, אעמוד על השפעתם של ההבדלים הללו לעניין בחינת העוולה ביחס למעסיק. לבסוף, אציג את עמדתי לפיה, מאחר ואחריותו של המעסיק איננה מבוססת ממילא על התיאוריה העיונית העומדת בבסיס עוולת הרשלנות, יש לפרש את סעיף 13 כמטיל אחריות אוטומטית על המעסיק.

אחריות המעסיק והעובד

¹ פקודת הנזיקין [נוסח חדש], תשכ"ח-1968. (להלן: "הפקודה" ו/או "החוק").

דיני הנזיקין קובעים הסדרים ייחודיים לעניין חבותו של מעסיק בעוולה שבוצעה על ידי העובד שלו. הסדרים אלו נקבעו בסעיף 13 לפקודת הנזיקין הקובע בהאי לישנא:

(א) לענין פקודה זו יהא מעביד חב על מעשה שעשה עובד שלו –

(1) אם הרשה או אישר את המעשה;

(2) אם העובד עשה את המעשה תוך כדי עבודתו;

אולם –

(א) מעביד לא יהא חב על מעשה שעשה מי שאיננו מעובדיו אלא אחד מעובדיו העביר לו תפקידו בלא הרשאתו המפורשת או המשתמעת של המעביד;

(ב) מי שהיה אנוס על פי דין להשתמש בשירותו של אדם שאין בחירתו מסורה לו, לא יהיה חב על מעשה שעשה האדם תוך כדי עבודתו זו.

(ב) רואים מעשה כאילו נעשה תוך כדי עבודתו של עובד, אם עשהו כעובד וכשהוא מבצע את התפקידים הרגילים של עבודתו והכרוכים בה אף על פי שמעשהו של העובד היה ביצוע לא נאות של מעשה שהרשה המעביד; אולם לא יראו כן מעשה שעשה העובד למטרות של עצמו ולא לענין המעביד.

(ג) לענין סעיף זה, מעשה – לרבות מחדל.

למעשה, הסדרים אלו אינם כה מהפכניים בדיני הנזיקין. פקודת הנזיקין קובעת הסדרים דומים לעניין אחריות של שולח לעוולה שבוצעה על ידי השלוח בעת שהוא פועל למען שולחו. סעיף 17 לפקודה עוסק במקרים בהם יש להוכיח קיומה של ידיעה על מנת לבסס יסודותיה של עוולה, וקובע כי ככל והידיעה נרכשה על ידי השלוח בעת שהוא מבצע את שליחותו, או על ידי העובד בעת שהוא מבצע את עבודתו, יש לראות בה כידיעתו של השולח או המעסיק.

הטלת האחריות על המעסיק איננה מסירה את האחריות האישית של העובד. סעיף 16 לפקודה קובע, כי האמור בסעיף 13 לפקודה איננו גורע מחבותו האישית של העובד בגין העוולה שביצע. נוכח הוראת סעיף 16, הנפגע מעוולה שבוצעה על ידי עובד רשאי לתבוע במקביל הן את העובד והן את המעסיק. בית המשפט העליון אף קבע, כי זכותו של הנפגע לתבוע את כל אחד מהמעוולים במשותף, העובד והמעסיק, איננה תלויה בהגשת תביעה כנגד המעוול השני². כלומר, אין בעובדה שהנפגע בחר שלא להגיש תביעה כנגד העובד כדי לשלול את אחריותו של המעסיק כבעל דין עצמאי.

² ראה: רע"א 7717/16 De la Salle High School נ' פלוני, (פורסם בבב, 31.01.17). בפסקה 5.