

אחריות תאגיד ונושאי משרה בעבירות בטיחות בעבודה

עדכוני לקוחות

• ת"פ (ת"א) 57895-11-19 מדינת ישראל נ' גיא ודורון לוי הנדסה בניה והשקעות בע"מ (נבו 11.5.2026)

ביום 11.5.2026 ניתן פסק דינו של בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו פסק הדין עוסק באחריותה הפלילית של חברה קבלנית ושאלת באחריותם האישית של מנהלים ונושאי משרה בגין ליקויי בטיחות בעבודה, ומחדד את ההבחנה בין אחריות החברה לאחריותם האישית של מנהלים ונושאי משרה.

בית הדין הרשיע את החברה בעבירה של העסקת עובד בעבודה בגובה ללא אמצעי מיגון מתאימים לפי תקנה 8(א) לתקנות הבטיחות בעבודה (עבודה בגובה), התשס"ז-2007, לאחר שקבע כי אין מחלוקת שהחברה שימשה כ"מבצע הבניה" וכי התקיימו יסודותיה העובדתיים של העבירה. לצד זאת, בית הדין זיכה את המנכ"לים המשותפים ואת סמנכ"ל הרכש, לאחר שקבע כי עלה בידם לסתור את החזקה הקבועה בסעיף 222 לפקודת הבטיחות בעבודה, לפיה מקום בו נעברה עבירה על ידי חברה, יראו גם מנהל, שות, או פקיד אחראי כאחראי לעבירה, אלא אם הוכיח שהעבירה נעברה שלא בידיעתו וכי נקט אמצעים סבירים למנעה.

בכך נקבע כי ניתן להרשיע את התאגיד, אף אם נושאי המשרה הרלוונטיים יזוכו מאחריות אישית.

אשר לחברה, בית הדין קבע כי מדובר בעבירת אחריות קפידה, וכי בנסיבות העניין חל סעיף 23(א)(1) לחוק העונשין, התשל"ז-1977, הקובע אחריות פלילית ישירה לתאגיד כאשר העבירה נעברה על-ידי אדם במהלך מילוי תפקידו בתאגיד. משמנהלי העבודה, שהיו עובדיה של החברה ובעלי תפקיד בה, כבר הודו והורשעו בעבירות מושא כתב האישום, נקבע כי הדבר משליך על אחריותה הפלילית של החברה.

אשר למנכ"לים המשותפים ולסמנכ"ל הרכש, ששימש גם כיו"ר ועדת הבטיחות, בית הדין בחן את החריג שבסעיף 222 לפקודת הבטיחות בעבודה ואת דרישת ה"אמצעים הסבירים" הנדרשים. בית הדין הפנה לפסיקה שלפיה אין די להצביע על פעולה כלשהי שננקטה למניעת העבירה, אלא נדרש להוכיח **מהלכים משמעותיים המלמדים על תפיסת אחריות הולמת**, בשים לב לכך שמדובר בעבירות שנועדו למנוע קיפוח חיי אדם ולהגן על שלומם וחייהם של עובדים בעבודה בגובה.

בנסיבות המקרה, בית הדין קבע כי הנאשמים הנחילו בחברה תרבות בטיחות באמצעות שורה של אמצעים, ובהם: הדרכות לעובדים בשפת האם שלהם; רכישה ואספקה של ציוד בטיחות; נקיטת סנקציות נגד עובדים שהפרו הנחיות; כינוס ועדות בטיחות; מינוי מנהלי עבודה, מנהל פרויקט וממוני בטיחות; ביצוע ביקורות בטיחות; קיום כנסי בטיחות; שימוש במערכת נוכחות ממוחשבת; הקמת אתר או אפליקציה לצפייה בהנחיות בטיחות; צביעת מעקות בצבע אדום; וביצוע סיורים באתרים על-ידי בכירי החברה.

בית הדין ייחס משקל לכך שלצד העדויות הוצג גם **תיעוד מזמן אמת**, ובהם דו"ח ביקורת בטיחות, תיעוד רכישת ציוד מגן, תיעוד אספקת ציוד, מסמכי הדרכה, אישורי הדרכה לעבודה בגובה, פרוטוקולים של ועדות בטיחות, תכתובות פנימיות בעניין ציוד ומינוי ממונה בטיחות, וכן תכתובות הנוגעות לטיפול באירועי בטיחות.

בית הדין ציין כי מכלול זה תומך במסקנה שלפיה ננקטו ויושמו בפועל אמצעים מערכתיים בתחום הבטיחות.

לצד זאת, בית הדין חזר על ההלכה שלפיה לא די בעצם מינויו של ממונה בטיחות (או בעלי תפקידים אחרים) בשיטת "שגר ושכח", בלא לוודא באופן סביר כי נשמרים כללי הבטיחות ומתקיימות הוראות הדין. עם זאת, בנסיבות המקרה נקבע כי לא הייתה מצד נושאי המשרה הסתמכות "עיוורת" על מינוי בעלי תפקידים, אלא נקיטת צעדים נוספים שנועדו לוודא כי הוראות הבטיחות מועברות לעובדים וכי הן מקוימות בפועל.

עוד קבע בית הדין כי בעבירה שעניינה שימוש באמצעי מיגון בעבודה בגובה, מדובר בהפרה התלויה גם בהתנהלותו של העובד עצמו, **ולכן אין לצפות שנושאי המשרה הבכירים יהיו מודעים לכל הפרה פרטנית של כל עובד באתר**. כן נקבע כי גם אם נושאי המשרה ידעו על עצם קיומם של ביקורים או דו"חות ביקורת, אין בכך כשלעצמו כדי להוביל למסקנה שהעבירה הספציפית בוצעה בידיעתם; לכל היותר, הדבר עשוי להיות רלוונטי לשאלה אם ננקטו אמצעים סבירים למניעת הישנות ההפרה.

מן ההכרעה עולות מספר נקודות מעשיות. ראשית, אחריות פלילית של תאגיד בעבירת בטיחות עשויה להתגבש גם כאשר נושאי המשרה הרלוונטיים מזוכים. שנית, לצורך סתירת החזקה שבסעיף 222 לפקודה, על נושאי המשרה להוכיח במצטבר הן היעדר ידיעה והן נקיטת אמצעים סבירים למניעת העבירה. שלישית, בחינת "האמצעים הסבירים" היא בחינה מהותית ותלויה בנסיבות, ובית הדין יבחן אם הוצגה תשתית ממשית של פעילות שיטתית ומתועדת בתחום הבטיחות.

בשורה התחתונה, פסק הדין ממחיש כי בתי הדין מצפים ממעסיקים ומנושאי משרה לא רק לקבוע נהלים, אלא להטמיע בפועל מערך בטיחות אפקטיבי, מתועד ומפוקח. על רקע מגמת ההחמרה בתחום הבטיחות והרחבת מעגלי האחריות בענף הבנייה, מומלץ לארגונים (הן קבלנים והן יזמים) לבחון כבר עתה את מערכי הבטיחות הפנימיים, את חלוקת האחריות, את מנגנוני הבקרה והאכיפה ואת איכות התיעוד הנשמר בזמן אמת, במטרה לצמצם חשיפה פלילית ותאגידית. בתוך כך, ראוי לשקול גם את הצורך בגיבוש או בעדכון תכנית אכיפה פנימית בתחום הבטיחות בעבודה, כחלק ממערך כולל שנועד לצמצם חשיפות משפטיות, לחזק את מערכי הבקרה ולבסס תרבות בטיחות ארגונית אפקטיבית (בין היתר גם על רקע נייר העמדה של רשם הקבלנים מחודש מאי 2023).

• תקנות הבטיחות בעבודה (עבודות בגובה) (תיקון), התשפ"ו-2026

ביום 19.5.2026 אושרו בוועדת העבודה והרווחה של הכנסת **תקנות הבטיחות בעבודה (עבודות בגובה) (תיקון)**, **התשפ"ו-2026**, הכוללות שינוי מהותי בהסדרי ההדרכה לעבודה בגובה, ובפרט באתרי בנייה. בהתאם לתיקון, במקום שלגביו נמסרה הודעה על התחלת פעולת בנייה, הדרכה לעבודה בגובה תינתן רק בידי אחד מאלה: (1) מדריך עבודה בגובה מטעם מוסד להכשרה; (2) מדריך עבודה בגובה שהוא גם ממונה בטיחות בעל אישור כשירות; או (3) מדריך עבודה בגובה הרשום גם במרשם מנהלי העבודה.

לצד זאת, נקבעו הוראות מעבר שנועדו לאפשר היערכות מדורגת ליישום ההסדר החדש. מדריכים קיימים, שאינם עומדים בתנאי הכשירות החדשים, יוכלו להמשיך לפעול אם הוסמכו לפני פרסום התיקון, ובלבד שישלימו בתוך 24 חודשים השתלמות עומק של 40 שעות לפחות בנושאים ייעודיים. תחילתן של התקנות נקבעה ליום 16.10.2026.

נשמח לעמוד לרשותכם בכל שאלה, הבהרה או הכוונה נוספת, וכן לסייע בבחינת ההיערכות הנדרשת ובגיבוש צעדים מתאימים אשר יוכלו להיחשב כ"נקיטה באמצעים סבירים", בהתאם לנסיבות העניין. זאת, בין היתר, בשים לב להוראות הדין החלות ובפרט בראי התקנות החדשות, על השלכותיהן האפשריות והצורך בהתאמת ההתנהלות הן בשטח והן ברמת מנגנוני הפיקוח והבקרה בחברה.

עדכון זה נועד לספק מידע כללי ותמציתי בלבד. הוא אינו מהווה ניתוח מלא או שלם של הסוגיות הנידונות, אינו מהווה חוות דעת משפטית או ייעוץ משפטי ואין להסתמך עליו.

אנשי קשר



חן מחלב
עורכת דין



לירון קרס
שותפה



הילה שמעון
שותפה