



המוסד לביטוח לאומי  
אגף נפגעי עבודה

**נושא:** אירוע מיוחד בעבודה שגרם למצב נפשי

**שם החוזר:** תהליך בחינת התביעה לאירוע מיוחד בעבודה שגרם למצב נפשי

**תאריך:** 3 במרץ 2024, כ"ג באדר א' תשפ"ד

**תאריך תחולה:** 3.3.24

**חוזר נפגעי עבודה מס':** 144-2024

**כותב החוזר:** סיגלית אביכזר ושלמה יצחק

**תכני החוזר:**

2 ..... מטרת החוזר

2 ..... פתח דבר

3 ..... תאריך תחולה

3 ..... הגדרות

3 ..... אירוע מיוחד כפגיעה בעבודה

4 ..... תהליך הטיפול בתביעה

5 ..... מסמכים רפואיים

5 ..... מבחן הקשר הסיבתי

6 ..... הודעה על הכרה בתביעה

6 ..... רשימת תפוצה

7 ..... נספח – תרשים זרימה

בברכה,

  
אילת כהן קלוזנר

ס. סמנכלית מערך נכויות ושיקום

ומנהלת אגף נפגעי עבודה



המוסד לביטוח לאומי  
אגף נפגעי עבודה

## מטרת החוזר

קביעת כללים אחידים לבחינת תביעה בשל אירוע מיוחד בעבודה, שגרם למצב נפשי ופירוט תהליך הטיפול בתביעות אלו.

## פתח דבר

חוזר זה נכתב לאור הגידול בהיקף התביעות בנושא, ובקשת בית הדין לבחון את התייחסותנו לפגיעה נפשית כתוצאה מפגיעה בעבודה.

החוזר מגדיר מהו אירוע מיוחד הגורם למצב נפשי, ואת אופן בחינת תביעות מסוג זה ותהליך הטיפול בהם. כידוע, לצורך הכרה בפגיעה בעבודה בגין אירוע תאונתי נדרש קיומו של היא אירוע שניתן לאתר בזמן ובמקום. במקרה בו ארע [אירוע מיוחד](#), אותו ניתן לאתר בזמן ובמקום והאירוע גרם למצב נפשי – ניתן להכיר בתביעות אלו כפגיעה בעבודה. מדובר במצבים רגישים במיוחד, בהם יש לבחון את תמונת האירוע המלאה, ולבדוק את האירוע באופן מקיף ואובייקטיבי ככל שניתן, כדי לקבל החלטה מבוססת.

בתביעות אלו, נדרשת התייחסות מפורטת של המעסיק לפרטי האירוע, מעבר לחתימת המעסיק על טופס התביעה. ישנה חשיבות גדולה לקבלת התייחסות מכל המעורבים באירוע, מכיוון שהכרה שגויה במקרה זה כ"כאירוע מיוחד", יכולה אף לחשוף את הביטוח הלאומי לתביעה, זאת, לנוכח ההשלכה האפשרית שיש להכרה מטעם הביטוח הלאומי על מי שנטען לגביו שגרם ללקוי הנפשי.

לאחר קביעת התשתית העובדתית בשאלת קיום אירוע מיוחד, יש להעביר את התיק בצירוף מסמכים רפואיים מתאימים להתייעצות עם רופא המוסד, לעניין הקשר הסיבתי הרפואי בין האירוע ללקוי הנפשי ולתקופת אי הכושר.

חשוב להזכיר כי לא ניתן לבחון או להכיר [בהתעמרות](#) בעבודה המהווה תהליך מתמשך כפגיעה בעבודה, אלא אם אחר, כחלק ממנה, אירוע מיוחד.

החוזר מפרט את המידע הנדרש מהמבוטח, מהמעסיק ובמידת הצורך – בהשלמת בירור, לצורך קביעת תשתית עובדתית לקיום והכרה באירוע מיוחד.



המוסד לביטוח לאומי  
אגף נפגעי עבודה

## תאריך תחולה

ממועד הפצת חוזר זה.

## הגדרות

- **אירוע מיוחד** – צריך לעמוד בשני תנאים מצטברים - האחד, בעל אופי אובייקטיבי, המחייב קיומה של סטייה משגרת העבודה הרגילה במקום העבודה ואילו השני - בעל אופי סובייקטיבי, המחייב קיומה של השפעה נפשית אפשרית של האירוע על המבוטח הספציפי (עב"ל 22-05-48281).
  - יש לעשות אבחנה בין מקרים בהם מדובר ביחסי עבודה סבירים ומקובלים בין מנהלים לעובדים או בין עובדים, לבין אירוע מיוחד שהוביל למצבו הנפשי של המבוטח.
  - **אירוע חריג** – אירוע נפשי חריג ומסעיר שאירע בעבודה, שנטען שהוביל לאוטם שריר הלב או לאירוע מוחי "תקרית שעלולה הייתה לחולל סערת נפש" או "דחק אמוציונלי בלתי רגיל". מדובר במבחן שונה ממבחן האירוע המיוחד (כמפורט [בחוזר נפגעי עבודה /1057](#)).
  - **התעמרות** - התנהגות מטרידה ומשפילה שאינה פיזית, המופנית כלפי עובד באופן חוזר ונשנה – אירוע חריג או מיוחד חד פעמי אינו מהווה התעמרות.
- יודגש כי, התעמרות אינה מוכרת כפגיעה בעבודה, אלא נדרש קיום אירוע מיוחד.

## אירוע מיוחד כפגיעה בעבודה

על מנת שנוכל להכיר בתביעה מסוג זה ובמצב הנפשי שנוצר בעקבותיו כפגיעה בעבודה, עלינו לאתר את ה"אירוע המיוחד" – שגרם לתגובה הנפשית, ולא נדרש שהתקיים [אירוע חריג](#), כפי שנדרש בתביעה בגין אוטם בשריר הלב / אירוע מוחי. מהו "אירוע מיוחד":

- אירוע שניתן לאיתור בזמן ובמקום.
  - אירוע שהטביע חותם על המבוטח וגרם לו לדחק נפשי.
- דחק נפשי צריך להיקבע סובייקטיבית לגבי המבוטח עצמו, דהיינו, יש לבחון כיצד השפיע עליו האירוע בעבודה (ולא בהכרח כיצד ראוי היה שאותו אירוע בעבודה ישפיע עליו). הגם שמדובר על השפעה סובייקטיבית, יש לבחון זאת לא רק בהתאם לדיווחי המבוטח, אלא גם על בסיס הממצאים הקיימים בתיק, כגון, גרסת העדים לאירוע ביחס להשפעתו על המבוטח, כיצד הגיב המבוטח לאירוע, מהממצאים העולים מהמסמכים הרפואיים וכד'.



המוסד לביטוח לאומי  
אגף נפגעי עבודה

מה אינו "אירוע מיוחד":

- מיקרוטראומה - אירועים מתמשכים, או רצף של אירועים על פני תקופה מתמשכת, אינם עונים על הנדרש להכרה באירוע כ"אירוע מיוחד" במובן זה שאין הם ניתנים לאיתור במקום ובזמן. זאת, נוכח היותו של תנאי זה, תנאי הכרחי להכרה באירוע כפגיעה בעבודה, מסיבה זו, לא ניתן להכיר ב"התעמרות" כפגיעה בעבודה.
- מתח מתמשך – היות ויש צורך בהוכחה של אירוע שניתן לאיתור בזמן ובמקום, לא ניתן להכיר במתח מתמשך כאירוע מיוחד.

לעיתים, המתח המתמשך מגביר את השפעת האירוע המסוים הנטען, ומעלה אותו לכדי אירוע מיוחד (בבחינת הקש ששבר את גב הגמל), במקרה זה, ניתן יהיה להכיר בפגיעה כתאונה בעבודה.

הביטוח הלאומי, לאחר ששב ובחן עמדתו בעניין זה, סבור כי טרם בשלו התנאים לסטות מהלכת בית הדין בנושא זה, זאת בין היתר, מהטעם שפגימות מתחום הנפש עשויות להיגרם ממגוון רחב של גורמים ומצבי חיים, שיש קושי רב להפריד ביניהם, ובמקרים רבים גם אינם ידועים לביטוח הלאומי, והוא תלוי במידה רבה בגרסתו של המבוטח.

אומנם לא ניתן להכיר במתח מתמשך כפגיעה בעבודה, עם זאת, כאשר ניתן להצביע על אירוע או אירועי שיא במסגרת אותה תקופה, שניתן לראות בהם עליית מדרגה ברמת המתח - מדובר באירועים שניתן לאתר בזמן ובמקום ולהכיר בהם כפגיעה בעבודה.

### תהליך הטיפול בתביעה

בבואנו לבחון האם התרחש אירוע מיוחד במקום העבודה, עלינו לבחון את האירוע גם במבחן אובייקטיבי ולא די בתחושה סובייקטיבית של העובד.

לאור מורכבותן ורגישותן של תביעות אלו, לא ניתן להסתמך על גרסתו של המבוטח בלבד, אלא יש לבדוק ולאשר מול כל הגורמים המעורבים, את פרטי האירוע המתואר על ידי המבוטח.

יש לברר מול המעסיק האם נערך על ידו תחקיר בגין האירוע, פרוטוקול שיחה או ברור משמעותי.

יש לוודא קבלת הברורים, ולבחון האם יש במסמכים אלו התייחסות מכל הגורמים המעורבים, לגבי האירוע.

אם הברור שנערך במקום העבודה מקיף וכולל את כל המעורבים באירוע, וניתן לאתר אירוע מיוחד, יש להפנות לרופא לבחינת הקשר הסיבתי בינו לליקוי הנפשי הנטען.

במקרים הבאים, יש לבצע ברור מקיף ומעמיק במקום העבודה, לבחינת קיום אירוע מיוחד:

1. לא נעשה ברור מקיף מעמיק על ידי המעסיק.

2. נעשה ברור אך הוא לא כולל את כל המעורבים באירוע.

3. מדובר בעובד עצמאי.



המוסד לביטוח לאומי  
אגף נפגעי עבודה

לתשומת לב, יש לקבל התייחסות מכל המעורבים באירוע, מכיוון שהכרה שגויה במקרה זה כ"כאירוע מיוחד", יכולה לחשוף את הביטוח הלאומי לתביעה.

יודגש, יש לעשות אבחנה בין מקרים שבהם מדובר ביחסי עבודה סבירים ומקובלים בין מנהל לעובד או בין עובדים, לבין אירוע מיוחד שהוביל למצבו הנפשי של המבוטח.

לדוגמא, מנהל המפנה את תשומת לב העובד לליקויים בעבודתו או מעיר לו על התנהגות בניגוד לנהלי מקום העבודה, וזאת גם אם האמור נעשה מספר פעמים, יכול הדבר להיחשב כחלק מתפקידו של המנהל ומתהליך עבודה תקין ומקובל.

יצוין, שבמקומות עבודה, נעשה לעיתים בירור בנוגע להתעמרות במקום העבודה, שהגדרתה שונה ונרחבת יותר מהגדרת אירוע מיוחד.

לאור זאת, ייתכן מצב בו בבדיקה שבוצעה במקום העבודה, לאחר ברור מול כל הגורמים המעורבים, נקבע על ידי המעסיק או מי מטעמו כי לא מדובר בהתעמרות, עם זאת, בבירור מהנתונים ומחקירה נוספת שלנו, יתכן ויעלה כי מדובר באירוע מיוחד, שניתן לאתר בזמן ובמקום, שאפשר להכיר בו כפגיעה בעבודה בכפוף לקביעת קשר סיבתי רפואי.

נבקש לציין, שיש לבדוק תביעות אלו ברגישות המתבקשת, על מנת לבחון האם מבחינה אובייקטיבית וסובייקטיבית ניתן לאתר "אירוע מיוחד" בעבודה.

לאור האמור, יש להקפיד לבדוק כל מקרה ומקרה בהתאם למכלול נסיבותיו.

#### מסמכים רפואיים

יש לוודא כי כל המסמכים הרפואיים הרלוונטיים לרבות פניות לקבלת טיפולים פסיכולוגיים / פסיכיאטרים, קיימים בעת בחינת התביעה, וזאת על מנת לבדוק מתי פנה לטיפול רפואי ומה נמסר לגורם המטפל, והאם האירוע בא לידי ביטוי במסמכים אלו.

#### מבחן הקשר הסיבתי

ככל שנקבע על ידי פקיד התביעות כי אותר "אירוע מיוחד", שאלת הקשר הסיבתי הרפואי בין האירוע המיוחד למצב הנפשי, תיבחן על ידי רופא המוסד לביטוח לאומי כמקובל בתביעות מורכבות.

כאשר נשלל קשר סיבתי רפואי בין האירוע למצב הנפשי, יש לדחות את התביעה בהתאם לנימוק הרפואי.



המוסד לביטוח לאומי  
אגף נפגעי עבודה

### הודעה על הכרה בתביעה

בתביעות שבהן הוכח "אירוע מיוחד" ונקבע קשר סיבתי רפואי בין המצב הנפשי לאירוע המיוחד, יש לציין באישור ההכרה "מצב נפשי – כתוצאה מאירוע מיוחד מיום....".

חשוב לפרט ולציין הרישום, כך שיהיה ברור כי ההכרה היא בגין מצב נפשי לאחר אירוע מיוחד ולא בהכרה בשל התעמרות בעבודה, שאינה נבחנת כפגיעה בעבודה.

### רשימת תפוצה

- ירונה שלום, סמנכ"לית מערך נכויות ושיקום
- ד"ר מרק טרגין- המנהל הרפואי
- ד"ר יעל סהר קוסטיס- רופאת נפגעי עבודה
- מנהלי סניפים
- מנהלי סניפי משנה
- מנהלי תחום גמלאות
- סגני מנהלי תחום גמלאות
- רותם דהן, מנהלת תחום בכירה נכות מעבודה ותלויים
- עו"ד ליאת אופיר, הלשכה המשפטית
- מנהלי מחלקות נפגעי עבודה ופקידי תביעות נפגעי עבודה

