

מאמר

מה במבזק

מאמר

■ על זכויות עובדים בעת מחלה

תקצירי פסיקה

על זכויות עובדים בעת מחלה

עו"ד הלית כהן - רוניצקי

כמדי שנה, הגעתו של החורף מביאה איתה וירוסים, שפעות ומחלות שונות, ועובדים רבים נאלצים להיעדר בשל מחלתם או בשל מחלת בן משפחתם.

מאמר זה מרכז את עיקר זכויות העובדים בהיעדרות בשל מחלה.

מחלה מהי

על פי סעיף 1 לחוק דמי מחלה, תשל"ו-1976 (להלן: "חוק דמי מחלה" או "החוק"), מחלה מוגדרת כ"אי כשרו הזמני או הקבוע של העובד לבצע עבודתו, הנובע, על פי ממצאים רפואיים, ממצב בריאות לקוי".

צבירת ימי מחלה

על פי סעיף 4 לחוק דמי מחלה עובד צובר תקופת זכאות לדמי מחלה של יום וחצי לכל חודש עבודה מלא ולא יותר מ- 90 יום, בניכוי התקופה בעדה קיבל דמי מחלה.

בחודש עבודה חלקי בו העובד עבד רק חלק מימי העבודה יצבור העובד ימי מחלה יחסיים. על פי החוק, יש לחלק את מספר ימי העבודה בפועל של העובד בחודש ב-25 כאשר העובד מועסק שישה ימי עבודה בשבוע וב- 21 ו- 2/3 כאשר העובד מועסק חמישה ימי עבודה בשבוע(1), ולהכפיל ב-1.5.

יודגש, כי עובד יהיה זכאי לתשלום דמי מחלה כל עוד עומדים לזכותו ימי מחלה.

תקופת המחלה המזכה בתשלום

עובד במשכורת (עובד חודשי) - על פי סעיף 2 לחוק, תהא תקופת המחלה של עובד במשכורת כל ימי מחלתו, לרבות ימי מנוחה שבועית וחגים.

לעניין זה יצוין, כי עובד חודשי, שאינו עובד שבוע עבודה מלא (למשל עובד המועסק ארבעה ימים בשבוע בימים א'-ד'), יהיה זכאי לתשלום ימי מחלה שחלו במנוחה השבועית, אולם עבור היום שהעובד שאינו עובד בו (בדוגמה המתוארת – יום חמישי) לא יקבל העובד דמי מחלה ויום זה לא ינוכה ממכסת ימי מחלתו.

עובד בשכר (עובד שעתי או יומי) - על פי סעיף 2 לחוק, תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, למעט ימי מנוחה שבועית וחגים.

עובד בשכר שמשרתו אינה קבועה (אינו עובד שעות או ימים קבועים) - על פי סעיף 2 לחוק, יש לחלק ב- 75 את מספר ימי העבודה של העובד בשלושת החודשים הרצופים, המלאים ביותר שב- 12 החודשים אשר קדמו למחלתו, ולהכפיל בתקופת המחלה שלו, שבגינה הומצא אישור רפואי ללא ימי מנוחה שבועית וחגים.

קיצוץ יום המחלה הראשון מצבירת ימי המחלה

מכיוון שיום המחלה הראשון אינו מזכה בתשלום על פי חוק דמי מחלה, נשאלת השאלה האם יש לנכותו מצבירת ימי המחלה של העובד?

לאור האמור בסעיף 4 לחוק, תיתכן פרשנות, לפיה מכיוון שעפ"י חוק דמי מחלה אין חובת תשלום בעבור יום המחלה הראשון - אין לנכותו מצבירת ימי המחלה של העובד. עם זאת, תיתכן פרשנות שונה, לפיה יש לנכות את יום המחלה הראשון מצבירת ימי המחלה של העובד. פרשנות זו מסתמכת על כוונת המחוקק למנוע מן העובד ניצול לרעה של זכאותו לימי מחלה.

גובה התשלום בגין דמי מחלה

עבור יום ההיעדרות הראשון לא יקבל העובד תשלום. עבור הימים השני והשלישי, דמי המחלה יהיו בשיעור 50% משכר יום רגיל. מיום המחלה הרביעי ואילך ישולם לעובד תשלום מלוא דמי מחלה, בשיעור 100% משכר יום רגיל(2).

סיכום של דברים

כמדי שנה, הגעתו של החורף מביאה איתה וירוסים, שפעות ומחלות שונות, ועובדים רבים נאלצים להיעדר בשל מחלתם או בשל מחלת בן משפחתם.

מאמר זה מרכז את עיקר זכויות העובדים בהיעדרות בשל מחלה.

יצוין, כי לעניין עובד שמועסק שבוע עבודה לא מלא, נקבע בפסיקת בית הדין הארצי לעבודה, כי מניין ימי המחלה והתשלום בעדם נעשים, לפי תקופת המחלה המצוינת באישור הרפואי, ללא קשר לימי העבודה של העובד.

כמו כן, אין איסור לשלם דמי מחלה לעובד בעבור היום הראשון למחלה. עם זאת, נקבע בפסיקה, כי שינוי צורת התשלום מתשלום שכר מלא מהיום הראשון למחלה לתשלום על פי חוק מהווה הרעה מוחשית בתנאי העבודה המאפשר לעובד להתפטר בדין פיטורים.

רכיבי השכר לעניין דמי מחלה

על פי סעיף 6 לחוק, רכיבי השכר, שיובאו בחשבון השכר המשמש בסיס לחישוב דמי מחלה הנם: שכר יסוד, תוספת ותק, תוספת יוקר או פיצוי בעד התייקרות, תוספת משפחה, תוספת מחלקתית או מקצועית.

כאשר מדובר בעובד ששכרו משולם לפי שכר בסיס ועמלות מכירה אישיות, שיעור דמי המחלה ייגזר משכר הבסיס בתוספת עמלות המכירה. יצוין, כי אופן חישוב עמלות המכירה לצורך חישוב דמי מחלה אינו מצוין מפורשות בחוק, אולם ניתן לראות בעמלות המכירה כתשלום לפי תוצרת, שבהתאם לסעיף 5(ב) לחוק, יש לחשב ממוצע ליום של עמלות המכירה בשלושת החודשים שקדמו למחלת העובד.

חובת הפקדה לגמל בגין דמי מחלה

על פי סעיף 7 לחוק דמי מחלה, דין דמי מחלה המשתלמים על ידי המעביד כדין שכר עבודה. לפיכך, חלה על המעביד חובה להפקיד לגמל בגין דמי מחלה המשולמים על ידו.

החובה להמציא אישור רפואי ומועד תשלום דמי המחלה

תקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה), תשל"ז-1976 (להלן: "התקנות") קובעות, כי חלה חובה על המעביד לשלם לעובדו דמי מחלה במועד שהיה משלם לו שכר עבודה אילו עבד, ובלבד שתעודת המחלה הוגשה לו לפחות שבעה ימים לפני המועד האמור.

נקבע, כי אם לא הוגשה תעודת המחלה שבעה ימים לפני המועד האמור, ישולמו דמי המחלה במועד הקרוב לתשלום שכר העבודה שלאחר הגשת תעודת המחלה.

על עובד הפונה למעביד לקבלת דמי מחלה בעד ימי העדרו עקב מחלה, להמציא תעודת מחלה מאת רופא חתומה בידו, שבה מצוינים הפרטים הבאים: שם החולה ומספר זהותו; אבחון המחלה; התקופה שבה לא היה העובד מסוגל לעבודה עקב מחלה; ואם עדיין אינו מסוגל לחזור לעבודה, התקופה המשוערת שבה לא היה מסוגל לעבודה; שם הרופא ומענו; תאריך הוצאת התעודה.

בהתאם לתקנות, תעודת המחלה, לגבי עובד החבר בקופת חולים, תהיה מאת קופת חולים או מאושרת מטעמה. אולם, אם מדובר בתעודת מחלה שלא מאת קופת חולים והתעורר ספק אצל המעביד לגבי תוכנה רשאי הוא להעמיד את העובד לבדיקה רפואית ועל העובד להיענות להזמנת המעביד ולהיבדק.

שלילת הזכאות לדמי מחלה

עובד המקבל תשלום מכוח חוק אחר

סעיף 11 לחוק דמי מחלה קובע, כי עובד הזכאי לתשלום מכוח חוק אחר, בעד תקופת אי כושר לעבוד מטעמי בריאות, אינו זכאי לדמי מחלה, ביחס לתקופה שבעדה הוא זכאי לתשלום מכוח החוק האחר. עם זאת, לא תישלל זכאות עובד לדמי מחלה, כאשר הוא מקבל תשלום בעד נכות, גמלה במסגרת ביטוח תאונות אישיות או פיצויים לפי פקודת הנזיקין.

עובד המקבל שכר ממקום עבודה אחר

סעיף 10 לחוק דמי מחלה קובע, כי עובד שעבד תמורת תשלום בתקופת מחלתו לא יהיה זכאי לדמי מחלה עקב אותה מחלה, ואם כבר שולמו, רשאי המעביד לתבוע החזרתם או לנכותם מכל סכום שהם חבים לעובד.

הגבלת פיטורי עובד הנעדר בשל מחלה

בהתאם לסעיף 4 לחוק דמי מחלה חל איסור על מעביד לפטר עובד, שנעדר מעבודתו עקב מחלה כל עוד העובד זכאי לנצל את התקופה הצבורה לו לדמי מחלה, וזאת עד לתקופת הזכאות המקסימאלית כמשמעותה בסעיף 4 לחוק.

הכלל האמור, לא יחול כאשר מקום העבודה של העובד פסק מלפעול או אם המעביד פשט את הרגל ואם הוא תאגיד, ניתן בעניינו צו פירוק. כמו כן, הכלל לא יחול במצבים שבהם המעביד הודיע על כוונתו לפטר את העובד, בהודעה מוקדמת כמשמעותה בחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001, בטרם נעדר העובד מעבודתו עקב מחלתו.

היעדרות בשל מחלת בן משפחה

מחלת ילד

סעיף 1 לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), תשנ"ג-1993 (להלן: "חוק דמי מחלת ילד") קובע, כי עובד זכאי לזקוף עד 8 ימי היעדרות בשנה, בשל מחלת ילד, שטרם מלאו לו 16 שנים, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, ובלבד שכן זוגו עובד ולא נעדר מעבודתו בשל מחלת הילד.

עובד, שהילד נמצא בהחזקתו הבלעדית, או שהוא הורה יחיד, זכאי לזקוף, בשל מחלת ילדו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, 16 ימי היעדרות בשנה.

היעדרות בשל מחלה ממארת של ילד

סעיף 1א לחוק דמי מחלת ילד קובע, כי עובד, שעמו ילד שלא מלאו לו 18 שנה, ועבד שנה לפחות אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה, זכאי לזקוף עד 90 ימי היעדרות בשנה, בשל המחלה הממארת של ילדו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו, לפי בחירת העובד.

אם בן הזוג של העובד לא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו כאמור או שהעובד הוא הורה יחיד, או שהילד נמצא בהחזקתו הבלעדית, זכאי העובד לזקוף עד 110 ימי היעדרות בשנה, בשל המחלה הממארת של ילדו, כאמור.

יצוין, כי בחישוב מספר ימי היעדרות לפי סעיף 1א לחוק דמי מחלת ילד, יבואו בחשבון ימי היעדרות, שזקף העובד לפי סעיף 1 לחוק זה.

היעדרות לצורך מתן סיוע אישי שאדם עם מוגבלות נזקק לו(3)

על פי סעיף 1ב לחוק דמי מחלת ילד, עובד, שהוא הורה לאדם עם מוגבלות, שעבד אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה שנה לפחות, יהיה זכאי לזקוף עד 18 ימי היעדרות בשנה, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו, לפי בחירת העובד, לצורך מתן סיוע אישי לאדם עם המוגבלות. כאשר בן הזוג עובד ולא נעדר מעבודתו מכוח זכאות זו, או שכן זוגו הוא עובד עצמאי שלא נעדר מעסקו או שלא חדל מעיסוק במשלח ידו לצורך מתן סיוע אישי, או שהעובד הוא הורה יחיד, או שהאדם עם המוגבלות נמצא בהחזקתו הבלעדית, העובד זכאי לזקוף עד 18 ימי היעדרות נוספים בשנה, בשל ההשגחה או הליווי המיוחדים של האדם עם המוגבלות, כאמור.

יצוין, כי בחישוב מספר ימי היעדרות לפי סעיף 1ב לחוק דמי מחלת ילד, יבואו בחשבון ימי היעדרות, שזקף העובד לפי סעיף 1 או 1א לחוק זה, בקשר עם מחלת ילדו שהוא אדם עם מוגבלות.

עובד שנעדר כאמור בסעיף 1ב לחוק, כמפורט לעיל, זכאי לזקוף על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו גם חלקי ימי היעדרות, ולא רק ימים מלאים. חלקי ימים לעניין זה יחושבו לפי היחס שבין שעות ההיעדרות ובין שעות העבודה של העובד באותו יום אילולא נעדר.

עובד שנעדר כאמור בסעיף 1ב לחוק, כמפורט לעיל, יהיה זכאי לדמי מחלה החל מהיום הראשון להיעדרות.

הוראות סעיף 1ב לחוק, המפורטות לעיל, לא יחולו על עובד, שהוא הורה לאדם עם מוגבלות, שמוגבלותו אינה קבועה, צפויה לחלוף בתוך 60 ימים ממועד הופעתה ואינה צפויה להישנות.

הוראות אלה יחולו, בשינויים המחויבים, לגבי עובד שהוא אפטרופוס של אדם עם מוגבלות, ובלבד שאין אדם אחר המטפל באדם עם המוגבלות, ואין אפטרופוס אחר, שניצל את זכותו להיעדר כאמור.

משפחת אומנה

הוראות סעיפים 1-1ב לחוק דמי מחלת ילד, המפורטות לעיל, יחולו, בשינויים המחויבים, גם על עובד, שהוא הורה לילד במשפחת אומנה, אשר הורהו הטבעי או הורהו המאמץ של הילד, לא ניצלו את זכאותם להיעדרות, כאמור.

לעניין זה, "משפחת אומנה" - משפחה שאושרה בידי מי, ששר הרווחה והשירותים החברתיים הסמיכו לכך.

היעדרות בשל מחלת בן זוג

סעיף 1 לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג), תשנ"ח-1998 קובע, כי עובד זכאי לזקוף עד 6 ימי היעדרות בשנה, בשל מחלת בן זוגו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו. יראו את בן הזוג כחולה, אם הפך להיות תלוי לחלוטין בעזרת הזולת, בביצוע פעולות יום-יום כהגדרתם בסעיף 223 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995. בהתאם לתקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג), תשנ"ט-1999, "פעולות יום-יום" מוגדרות כ-"לבישה, אכילה, שליטה בהפרשות, רחצה, ניידות עצמית בבית".

היעדרות בשל מחלה ממארת של בן זוג

עובד המועסק אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה שנה אחת לפחות, ושכן זוגו חלה במחלה ממארת יהא זכאי לזקוף עד 60 ימי היעדרות בשנה על חשבון ימי המחלה שנצברו לו, או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו, לפי בחירתו.

היעדרות בשל מחלת הורה

סעיף 1 לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה), התשנ"ד-1993 קובע, כי עובד זכאי לזקוף עד 6 ימים בשנה של היעדרות בשל מחלת ההורה שלו או של בן זוגו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, ובלבד, שכן זוגו הינו עובד ושלא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו לפי חוק זה(4). בנוסף, הזכאות לדמי מחלה מותנית בכך, שההורה תלוי לחלוטין בעזרת הזולת לביצוע פעולות יום-יום (לבישה, אכילה, שליטה בהפרשות, רחצה, ניידות עצמית בבית).

העובד רשאי להביא בחשבון גם חלקי ימים בהם נעדר במסגרת זכאותו כאמור. חלקי ימים לעניין זה יחושבו לפי היחס שבין שעות ההיעדרות ובין שעות העבודה של העובד באותו יום אילולא נעדר(5).

עם זאת, על פי תקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה), התשנ"ד-1994, עובד, שהורהו נמצא במוסד סיעודי כמשמעותו בסעיף 223 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, אינו זכאי לזקוף על חשבון המחלה הצבורה שלו, היעדרות לשם טיפול בהורה כאמור.

כמו כן, נקבע בתקנות, כי עובד שאחד מאחיו נעדר מעבודתו בשל מחלת הורה ומימש זכאותו לפי חוק, אינו זכאי להיעדר מעבודתו שלו, באותו עניין, באותו פרק זמן.

- (1) עד ליום 01.04.2011 גם בשבוע עבודה בן חמישה ימים החישוב היחסי של צבירת ימי המחלה היה בהתאמה ל- 25 ימי עבודה.
- (2) עד ליום 01.04.2011 שיעור דמי המחלה עבור היום השני והשלישי למחלה היה 37.5% מהשכר ומהיום הרביעי ואילך שיעור דמי המחלה היה 75% מהשכר.
- (3) תוקן במסגרת חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) (תיקון מס' 10), התשע"ד-2013, מיום 9.12.2013.
- (4) עד ליום 13.02.2014 הזכאות ניתנה ביחס להורה בגיל 65 שנים לפחות (חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה) (תיקון מס' 3), התשע"ד-2014).
- (5) חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה) (תיקון מס' 3), התשע"ד-2014 מיום 13.02.2014.

תקצירי פסיקה חדשה**דחיית ערעור בעניין "מרכז חיים" ביישוב מזכה**

ע"א 8234/11 אביב בלטינסקי נ' פקיד שומה עכו (טרם פורסם). ניתן ביום 6.2.2014, בבית המשפט העליון, ע"י כבוד השופט סלים ג'ובראן

בית המשפט העליון דחה ערעור שעניינו זכאות המערער להטבות מס כתושב יישוב מזכה. בית המשפט העליון אישר את קביעות בית המשפט המחוזי שלפיהן המערער, איש צבא קבע ששירת בבסיסים באזור המרכז והתגורר באזור המרכז בדירות שכורות, לא הצליח להוכיח כי מרכז חיים הוא בבית אמו בנהריה.

מעסיק אינו רשאי לדרוש ולקבל רישום פלילי של עובד

בג"ץ 7263/13 פלונית נ' מדינת ישראל (טרם פורסם). ניתן ביום 14.9.2014 בבית המשפט העליון בשבתו כבית משפט גבוה לצדק, ע"י כבוד השופט יצחק עמית

הוגשה עתירה לשינוי עילת סגירת תיקים מ-"חוסר ראיות" ל-"העדר אשמה", ולהביא למחיקתם מהמרשם הפלילי המשטרתי. לטענת העותרת, רישום תיקי החקירה במרשם הפלילי המשטרתי מהווה מכשול במציאת מקום עבודה כאשר לא אחת היא נתקלת במעסיקים הדורשים ממנה מרשם פלילי נקי כתנאי לקבלתה לעבודה. העתירה נדחתה מחמת שיהוי ואי מיצוי הליכים. למרות זאת, בית המשפט הדגיש כי אין מעסיק רשאי לדרוש ולקבל רישום פלילי של עובד הכולל פרטים לגבי תיקי חקירה שנסגרו. איסור זה חל לכאורה גם אם קיבל המעביד את תדפיס הרישום הפלילי ישירות מהעובד.

החובה להעמדת חדר שירותים לרשות העובדים – מהו המרחק הסביר ממקום העבודה? ס"ע 35854-10-10 אלברט וייסמן נ' ח.א.ש. מערכות ושירותים בע"מ ואח' (טרם פורסם). ניתן ביום 13.3.2014, בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע, ע"י כבוד השופטת יעל אנגלברג שהם

בשנת 2009 תוקן סעיף 20א לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א 1951 הקובע, כי לצד זכות העובד להפסיק את עבודתו לשם שימוש בחדר שירותים, קיימת חובה של המעביד לוודא קיומו של חדר שירותים במקום העבודה או בקרבתו. הוראות סעיף זה חלות, לעניין מעביד ועובד, גם על מעסיק בפועל ועל מזמין שירות ועל עובד של קבלן שירות. המחוקק בחר שלא לקבוע מרחק מסוים למיקום השירותים וזאת בהיותו ער לקשיים שקביעת מרחק מדויק יכולה לעורר. בית הדין קבע כי בשקילת המרחק הראוי בין מקום העבודה לחדר השירותים, יש לקחת בחשבון את המורכבות של בניית שירותים ולאפשר גמישות התואמת את אופי ההעסקה. בית הדין סבר כי האיזון הראוי בין זכות העובד לנגישות לחדר שירותים במקום העבודה או בקרבתו צריכה להיעשות בין היתר בהתאמה לזמן הניתן לו כהפסקה למטרה זו והמהווה זכות בפני עצמה. בית הדין כי מרחק של כ-150 מטר מעמדת השמירה אל חדר השירותים, הוא מרחק סביר אשר אינו עולה לכדי פגיעה בכבודם של עובדי חברת השמירה. לכך מצטרפת העובדה, כי בכל עמדה שהו בו זמנית שני שומרים כאשר הם נדרשו גם לבצע סיורים במתחם והיו רשאים תוך תיאום ביניהם לעזוב את העמדה לגשת לרכוש לעצמם מזון או ללכת לחדר השירותים.

תקצירי פסקי הדין מאת עו"ד רו"ח (כלכלן) ארז בוקאי, עו"ד נטע סלע ועו"ד עמוס הלפרין נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד הלית כהן-רוניצקי

המידע ניתן כמידע כללי למנוי "כל עובד".

© כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ מקבוצת קו-מנחה - אין להעתיק או לצלם חומר כלשהו ממבזק זה בכל דרך או שיטה, בדפוס, בצילום, בהעתקה, בהקלטה וכו', ללא קבלת אישור בכתב מהמחברים.

"חשבים" בע"מ, יד חרוצים 12, תל אביב 67778, טל' 5680888 - 03, פקס' 5680899 - 03 דוא"ל: koloved@hashavim.co.il