

מאמר

מה במבזק

מאמר

■ דמי מחלה - סקירה מקצועית
תקצירי פסיקה

דמי מחלה – סקירה מקצועית

מאת: עו"ד הלית כהן - רוניצקי

חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976 (להלן: "החוק או חוק דמי מחלה"), הוא החוק העיקרי שמסדיר את זכויות העובדים בעת היעדרותם מהעבודה בשל מחלה. בחוק נקבע כי כאשר עובד נעדר מעבודתו בשל אי-כושר לבצע את העבודה עקב מצב בריאות לקוי - הנקבע על פי ממצאים רפואיים - יהיה זכאי לתשלום ממעסיקו בשל ימי היעדרות אלה. מטרת החוק הנה לאפשר קיום לעובד ולבני משפחתו בזמן מחלת העובד.

הגדרת מחלה

על פי סעיף 1 לחוק, 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.

תקופת המחלה המזכה בתשלום

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

עובד בשכר (עובד שעתי או יומי) שעבד עבודה מלאה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה - על פי סעיף 2(ב) לחוק, תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, למעט ימי מנוחה שבועית וחגים.

עובד לסירוגין - סעיף 2(ב) לחוק קובע כי לגבי עובד בשכר שלא עבד עבודה מלאה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה (להלן - עובד לסירוגין) - תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו (בניכוי ימי מנוחה שבועית וחגים) כפול מספר הימים שעבד העובד ברבע השנה של העבודה המלאה ביותר שבשנים-עשר החדשים שקדמו למחלה חלקי תקן ימי העבודה באותו רבע שנה;

לגבי עובד לסירוגין שטרם עבד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה תקופה של שלושה חודשים - תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו (לאחר ניכוי ימי מנוחה שבועית וחגים) כפול מספר ימי העבודה הממוצע לשבוע בתקופת עבודתו שקדמה למחלה חלקי שש.

עובד בשכר שעובד במנוחה שבועית - סעיף 2(ב) לחוק קובע כי עובד בשכר או עובד לסירוגין שנהגו לעבוד בימי מנוחה שבועית וחגים על פי היתר לפי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, יובאו הימים האמורים בחשבון תקופת המחלה, ולגבי עובד לסירוגין כאמור לעיל, יבוא "תשעים" במקום תקן ימי העבודה באותו רבע שנה. ולגבי עובד לסירוגין שטרם עבד שלושה חודשים יבוא "שבע" במקום "שש".

גובה התשלום בגין דמי מחלה

מסעיף 2(א) לחוק עולה כי עבור יום ההיעדרות הראשון לא יקבל העובד תשלום. עבור הימים השני והשלישי להעדרו, דמי המחלה יהיו בשיעור 50% משכר יום רגיל. מהיום הרביעי להעדרו ואילך ישולם לעובד תשלום מלוא דמי מחלה, בשיעור 100% משכר יום רגיל (2).

בחוק אין התייחסות ישירה למצבים בהם עובד מועסק במשרה חלקית אצל מספר מעסיקים במקביל - לכאורה ניתן היה להבין כי כל מעסיק מחשב את שיעור דמי המחלה באופן נפרד ביחס להיעדרות העובד במפעלו. כך שבכל אחד ממקומות העבודה לא ישולם לעובד בגין יום היעדרותו הראשון ובגין ימי ההיעדרות השני והשלישי אצל כל מעסיק ישולם לעובד רק 50% משכרו, אלא שבמקרה שנדון בפני בית הדין הארצי לעבודה, נקבע כי יש לפרש את לשון חוק דמי מחלה באופן, ש"היום הרביעי להיעדרות", פירושו היום הרביעי של ההיעדרות, כתוצאה מאותה מחלה, ולא דווקא היום הרביעי של ההיעדרות אצל המעביד. פירוש אחר, קבע בית הדין, יביא לכך, שמי שמועסק במהלך השבוע, במספר משרות חלקיות, כל יום אצל מעביד אחר - לא יזכה במשך תקופה ארוכה מאוד ל"דמי מחלה" על פי החוק, ולא תוגשם מטרת המחוקק - לאפשר קיום למי שנפל למשכב (דב"ע נז/18-3, גיל שעל נ' נינה ויקל, פדי לא 0001) 0650, דינים ארצי לעבודה 1997 (0003) 1392, מיום 20.5.1997).

גובה דמי מחלה ורכיבי השכר לעניין דמי מחלה

בסעיף 5(א) לחוק, מוגדר כי דמי המחלה יהיו בגובה שכר העבודה שהיה העובד זכאי לקבל בתקופת זכאותו לדמי מחלה אילו המשיך בעבודתו. לגבי עובד ששכרו משתלם לפי כמות התוצרת - דמי המחלה יהיו בגובה שכר העבודה שהיה העובד זכאי לקבל בתקופת זכאותו לדמי מחלה אילו המשיך לעבוד והפיק בכל אחד מהימים הכלולים בתקופה האמורה את כמות התוצרת הממוצעת ליום עבודה שהפיק בשלושת החדשים שקדמו למחלתו.

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.

אופן חישוב עמלות המכירה לצורך חישוב 'דמי מחלה' אינו מצוין באופן מפורש בחוק, אולם בפסק דינו של בית הדין האזורי לעבודה, נקבע כי **דמי מחלתו של עובד ששכרו הורכב מעמלות יחושבו בהתאם לסעיף 5(ב) לחוק**. (עב (תי"א) 10236/09 פדילה מוחמד נ' שלמה חן, דינים אזורי לעבודה 2012 (0010) 0290, מיום 13.3.2012).

חובת הפקדה לגמל בגין דמי מחלה

על פי סעיף 7 לחוק, דין דמי מחלה המשתלמים על ידי המעסיק כדין שכר עבודה. לפיכך, חלה על המעביד חובה להפקיד לגמל בגין דמי מחלה המשולמים על ידו בהתאם לשיעורי ההפקדות והיקף השכר החלים עליו.

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 המעסיק לשלם לעובדו דמי מחלה במועד שהיה משלם לו שכר עבודה אילו עבד, ובלבד שתעודת המחלה הוגשה לו לפחות שבעה ימים לפני המועד האמור.

בתקנות 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 למעסיק לקבלת דמי מחלה בעד ימי העדרו עקב מחלה, להמציא תעודת מחלה מאת רופא חתומה בידו, שבה מצוינים הפרטים הבאים: שם החולה ומספר זהותו; 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(3).

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 המעסיק לגבי תוכנה רשאי הוא להעמיד את העובד לבדיקה רפואית ועל העובד להיענות להזמנת המעסיק ולהיבדק.

שלילת הזכאות לדמי מחלה

עובד המקבל תשלום מכוח חוק אחר

בהתאם לסעיף 11 לחוק, עובד הזכאי לתשלום על פי כל חיקוק בעד תקופת אי כושר לעבוד מטעמי בריאות (למעט תשלום בעד נכות, נכות מעבודה, או פיצויים לפי פקודת הניזקין), אינו זכאי לדמי מחלה על פי חוק זה. זאת ביחס לתקופה שבעדה הוא זכאי לתשלום כאמור, וביחס לכל תקופה שנקבע לגביה בחיקוק הרלבנטי, כי אין העובד זכאי בעדה לתשלום.

עובד המקבל שכר ממקום עבודה אחר

סעיף 10 לחוק קובע כי עובד שבתקופת מחלתו עבד למעשה בשכר או בתמורה אחרת לא יהיה זכאי לדמי מחלה עקב אותה מחלה, ואם כבר שולמו, רשאי המעסיק או קופת הגמל, לפי הענין, לתבוע החזרתם או לנכותם מכל סכום שהם חבים לעובד.

ביטוח מחלה

סעיף 8 לחוק קובע כי מעסיק יהיה פטור מחובתו לשלם דמי מחלה לעובדו אם הוא ביטח את העובד ביטוח דמי מחלה בקופת הגמל שבה מבוטח בביטוח דמי מחלה המספר הגדול ביותר של עובדים בענף שבו מועסק העובד, המבוטחים בביטוח האמור מכוח הסכם קיבוצי, בתנאים שאינם נופלים מתנאי ביטוחם.

בהעדר הסכם קיבוצי כאמור לעיל, יהיה המעסיק פטור מתשלום דמי מחלה אם הוא ביטח את העובד ביטוח דמי מחלה בקופת גמל שניתנה לגביה הסכמתו בכתב של העובד, ובלבד שהביטוח יהיה בתנאים שאינם נופלים מאלה שלפיהם מבוטח בביטוח כאמור המספר הגדול ביותר של עובדים במדינה מכוח הסכם קיבוצי. אפשרות שלישית העומדת בפני המעסיק כאשר לא ניתנה הסכמת העובד היא לבטח את העובד ביטוח דמי מחלה בקופת הגמל שבה מבוטח בביטוח זה המספר הגדול ביותר של עובדים במדינה, בתנאים שאינם נופלים מתנאי ביטוחם.

הגבלת פיטורי עובד הנעדר בשל מחלה

בהתאם לסעיף 4 לחוק דמי מחלה חל איסור על מעסיק 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.

הגבלת פיטורי עובד הנעדר בשל מחלה

בהתאם לסעיף 4א לחוק דמי מחלה חל איסור על מעסיק 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 המעסיק פשט את הרגל ואם הוא תאגיד, ניתן בעניינו צו פירוק. כמו כן, הכלל לא יחול במצבים שבהם המעסיק 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 שבן 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 מעסיק 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 (4)

בהתאם לסעיף 1ב לחוק, עובד שהוא הורה לאדם עם מוגבלות, שעבד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה במשך שנה לפחות, יהיה זכאי לזקוף עד 18 ימי היעדרות בשנה, על חשבון תקופת המחלה 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 שבן הזוג הוא עובד עצמאי שלא נעדר מעסקו או שלא חדל מעיסוק במשלח ידו לצורך מתן סיוע אישי או שהעובד הוא הורה יחיד או שהאדם עם מוגבלות נמצא בחזקתו הבלעדית, העובד זכאי לזקוף עד 18 ימי היעדרות נוספים בשנה, בשל ההשגחה או הליווי המיוחדים של האדם עם המוגבלות, כאמור.

בחישוב מספר ימי היעדרות כאמור, נכללים גם ימי היעדרות להם זכאי עובד בגין "מחלת ילד רגילה" עבור אותו ילד (8 ימי מחלה בשנה עבור ילד שטרם מלאו לו 16 שנה, לפי סעיף 1 לחוק ו-16 יום לעובד/ת חד הורית).

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

בשונה מהקבוע בחוק דמי מחלה – עובדים שנעדרים כאמור בסעיף 1ב לחוק, כמפורט לעיל, זכאים לדמי מחלה מלאים החל מהיום הראשון להיעדרות.

בנוסף למכסת הימים דלעיל, נקבעה בחוק מכסה נוספת של שעות היעדרות בשנה, אשר אינה תלויה בכמות ימי המחלה או החופשה הצבורים. עובד שהוא הורה של אדם עם מוגבלות, שעבד במשך שנה לפחות אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה, זכאי להיעדר עד 52 שעות בשנה לצורך מתן סיוע אישי שמחייב היעדרות, בלא ניכוי משכר עבודתו. בהתקיים אחת מהנסיבות המיוחדות המפורטות לעיל, יהיה זכאי העובד להיעדר 52 שעות נוספות בשנה ללא ניכוי משכרו, ובלבד שלא היה אדם אחר שניצל את זכותו להיעדר מכוח הוראה זו. הזכות להיעדר ללא ניכוי משכר כאמור מוקנית גם לעובד במשרה חלקית באופן יחסי להיקף משרתו.

אופן הדיווח למעסיק

תקנה 1(ב) לתקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ד-1993 (להלן: "התקנות"), עובד שנעדר מעבודתו מכוח סעיף 1ב לחוק, ימסור למעסיקו הצהרה חתומה, בידו לפי הטופס שבתוספת השנייה.

על פי סעיף 2 לתקנות, להצהרה כאמור, יצרף העובד אישור של רופא המעיד שהאדם שבגיני נדרשת ההיעדרות הוא אדם עם מוגבלות הנזקק לסיוע אישי בשל מוגבלותו, ואם הסיוע האישי נדרש לצורך ליווי, סיוע או השגחה בטיפול רפואי או פארה-רפואי, גם אישור של הגורם המטפל המעיד על יום ותחום השעות שבהן ניתן הטיפול.

עם זאת, רשאי העובד למסור למעסיק אישור של רופא כאמור פעם אחת בלבד אם המוגבלות היא קבועה, ואם המוגבלות אינה קבועה - פעם אחת בתקופה של 12 חודשים, ובלבד שיודיע למעסיק תוך זמן סביר אם חדל לחול תנאי עליו מעיד האישור הרפואי או אם פג תוקפו של האישור.

משפחת אומנה

הוראות סעיפים 1-1ב לחוק דמי מחלת ילד, המפורטות לעיל, יחולו, בשינויים המחויבים, גם על עובד, שהוא הורה לילד במשפחת אומנה, אשר הורה הטבעי או הורה 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 מעסיק 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(5). 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(6).

עם זאת, על פי תקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה), התשנ"ד-1994, עובד, שהורה 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) עד ליום 4.11.2015 נדרש כי תעודת המחלה תכלול את אבחון המחלה (תקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה) (תיקון), התשע"ה-2015).

(4) ביום 09.12.2013 פורסם ברשומות חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) (תיקון מס' 10), התשע"ד-2013, מאמר זה משקף את מצב הזכויות לאחר כניסתו לתוקף של התיקון החל מיום 1.1/2014.

(5) 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}.

(6) חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה) (תיקון מס' 3), התשע"ד-2014 מיום 13.02.2014.

הכותבת - מנהלת "כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

תקצירי פסיקה חדשה



עובדת חויבה לשלם פיצוי על סך 100,000 ש"ח למעסיק בשל הפרת חובת תום הלב וחובת הנאמנות כלפיה כיוון שבתקופת העסקתה פעלה להקמת עסק מתחרה

ע"ע 35403-12-11, קאנטרי פלורס בע"מ נגד חווה נחמני. ניתן ביום 29.11.2016, בבית הדין הארצי לעבודה, ע"י כבוד השופטים יגאל פליטימן, לאה גליקסמן ויעל אנגלברג

בית הדין הארצי חייב עובדת בתשלום פיצוי בסך 100,000 שח למעסיקה בשל הפרת חובת האמון ותום הלב המוטלות על עובד כלפי מעסיקו בגין גזלת עסקאות. נפסק כי התנהלות העובדת חרגה מהתנהלות מקובלת ביחסי עובד-מעסיק. מחד, לא הייתה כל מניעה שהעובדת תיצור קשר עם חברה מחו"ל ותפעל מולה למכירת מוצריה בארץ. מאידך, התקשרות העובדת עם החברה בעסקאות שהיו בטיפול במסגרת עבודתה בחברה עולה כדי הפרת חובות האמון, הנאמנות, והתנהלות ההוגנת במסגרת יחסי עבודה. העובדת הודיעה למעסיקה כי בכוונתה לפרוש לגמלאות, אלא שבד בבד פעלה להקמת עסק עצמאי בתחום עיסוקה של המעסיקה. נקבע כי עובד שנותן שירות ללקוח שהכיר במסגרת עבודתו אצל מעסיק קודם והשלמת עסקה שבה טיפל או היה אחראי, עולה עד כדי גזלה. אין ליתן יד למצב שבו תוך כדי עבודה חותר העובד תחת מעסיקו לגזול עסקאותיו.

דיילת מכירות שהתפטרה מחמת מצב בריאותי זכאית לפיצויי פיטורים

סע"ש 677-04-14, דורית פרנקל נגד לילית קוסמטיקה בע"מ. ניתן ביום 19.11.2016, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א, ע"י כבוד השופט אורן שגב

העובדת הועסקה כדיילת מכירות אצל המעסיקה. לטענתה, בסמוך לסיום העסקתה החלה לסבול מאלרגיה קשה ודלקת חריפה בדרכי הנשימה בעקבות שיפוצים בסניף בו עבדה. לגרסתה, לכל אורך התקופה בה המציאה אישורי מחלה, נאמר לה על ידי המעסיקה, כי לא ניתן להעבירה למקום עבודה אחר. בנסיבות שנוצרו, העובדת נאלצה להתפטר מחמת מצב בריאותי ולכן טענה, כי זכאית לפיצויי פיטורים על פי סעיף 6 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963. המעסיקה מנגד טענה, כי העובדת הסתכסכה עם המנהלת החדשה וחיפשה תירוץ לעזוב. נפסק כי העובדת הוכיחה שהתפטרה בשל מצב בריאותה וכי היא זכאית לפיצויי פיטורים בסך של 56,546 ש"ח.

עובדת פוצתה ב-109,000 ש"ח בגין צעקות, אי טיפול בתלונה של הטרדה מינית ואי תשלום שעות נוספות

סע"ש 50535-06-12, פלונית נ' עו"ד ד.ב. ניתן ביום 26.07.16, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, על ידי כבוד השופטת נטע רות

עורכת דין שעבדה במשרד עורכי דין תבעה תשלום תמורה בגין מספר רכיבי שכר כגון: עבודה בשעות נוספות, פיצוי בגין הלנת שכר ועוד. המעסיק מצדו הגיש תביעה שכנגד לתשלום פיצוי בגין הפרת הסכם העבודה אשר לטענתו התבטאה בהתנהלות רשלנית של העובדת, שהסבה נזק למעסיק ופגעה במוניטין של המשרד. תביעתה של העובדת לקבלת פיצויי פיטורים נתקבלה בחלקה היות ובית הדין התרשם כי המעסיק צעק על העובדת והטיח בה אמירות בוטות ומשפילות החריגות ביחסי העבודה אשר פגעו קשות בעובדת והובילו אותה לסיים עבודתה אצל המעסיק, כאשר במצב דברים אלו אין לדרוש מהעובדת להמשיך בעבודתה במשרד. עם זאת, בית הדין לא התעלם מהתנהלותה של העובדת בסירובה לבצע את העבודה שהוטלה עליה אשר הובילה לתקרית בין הצדדים, מהפרות המשמעת של העובדת ומכך שלא עמדה בדרישות הריסון והאיפוק המצופות מעובד ביחס למעסיקו. תביעתה של העובדת בנוגע לתשלום שעות נוספות נתקבלה משהמעסיק לא הוכיח שהעובדת עבדה בשעות נוספות ללא ידיעתו, לא הציג היקף שעות מדויק שבהן עסקה בהסכמתו ובידיעתו בעניינים אישיים. תביעתה של העובדת לפיצוי בגין אי קיום הוראות החוק למניעת הטרדה מינית, פדיון חופשה שנתית ודמי הבראה התקבלה. התביעה שכנגד נדחתה במלואה.

תקצירי פסקי הדין מאת:

**עו"ד ראובן בבדז'נוב, עו"ד מורן טימן גוגול ועו"ד דנה פרייס
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net**

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט ביצוע גרפי: איריה אלכסנדרובסקי

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.