

סוגיות בדיני עבודה

חישוב ימי מחלה לעובד יומי ושעתי

מאת: עו"ד עמוס הלפרין

חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976 (להלן: "החוק") מסדיר את זכאות העובדים במשק לתשלום בגין מחלה. החוק קובע בסעיף 4 כי תקופת הזכאות לדמי מחלה לא תעלה על תקופה מצטברת של יום וחצי לכל חודש עבודה מלא שהעובד עבד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה החל מהיום שבו חל עליו חוק זה ולא יותר מ-90 יום, בניכוי התקופה שבעדה קיבל העובד דמי מחלה על פי החוק.

דמי המחלה נגזרים מגובה שכר העבודה שהיה העובד זכאי לקבל בתקופת זכאותו לדמי מחלה אילו המשיך בעבודתו. ואילו לענין תקופת המחלה, קובע החוק כי לגבי עובד במשכורת - תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, לרבות ימי מנוחה שבועית וחגים ולגבי עובד בשכר שעבד עבודה מלאה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה - תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, למעט ימי מנוחה שבועית וחגים.

החישוב הופך מורכב יותר כאשר מדובר בחישוב ימי המחלה ודמי המחלה להם זכאי עובד בשכר יומי או בשכר שעתי, אשר אינו עובד בשעות, או בימים קבועים.

חישוב מספר ימי המחלה הנצברים לעובד עד למועד המחלה:

את החישוב יש לערוך בעבור כל חודש בנפרד, עד לתקופת מחלתו.

בהתאם לסעיף 4(ב) לחוק, כאשר עובד שבחודש פלוני לא עבד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה בכל ימי העבודה שבאותו חודש יש לחלק את מספר ימי העבודה בפועל של העובד בחודש ב-25 לגבי עובד שמועסק שבוע עבודה בן שישה ימים וב-21 ו-2/3 לעובד המועסק שבוע עבודה בן חמישה ימים, ולהכפיל ב-1.5 (1). זאת, בשונה מעובד, אשר עובד חודש מלא וזכאי לצבירה של 1.5 ימי מחלה, בעבור כל חודש עבודה.

חישוב תקופת המחלה, שבעבורה יש לשלם לעובד שלא עבד תקופה מלאה:

סעיף 2(ב) 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)5 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".

ערך יום לתשלום:

כמוזכר לעיל, סעיף 5(א) לחוק קובע, כי שיעור דמי המחלה יהיה שכר העבודה, שהיה זכאי העובד לקבל בתקופת זכאותו לדמי מחלה, אילו המשיך בעבודתו. לגבי עובד ששכרו משתלם לפי כמות התוצרת - נקבע בחוק כי 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. יחד עם זאת החוק אינו מגדיר במפורש, מהו ערך יום מחלה, לעובד בשכר שעתי ששעות עבודתו היומיות משתנות.

מה במבזק

סוגיות בדיני עבודה

- חישוב ימי מחלה לעובד יומי ושעתי
 - החזר כספי למעסיק בתאונת עבודה שהיא תאונת דרכים
- תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976 מסדיר את זכאות העובדים במשק לתשלום בגין מחלה. החוק קובע בסעיף 4 כי תקופת הזכאות לדמי מחלה לא תעלה על תקופה מצטברת של יום וחצי לכל חודש עבודה מלא שהעובד עבד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה החל מהיום שבו חל עליו חוק זה ולא יותר מ-90 יום, בניכוי התקופה שבעדה קיבל העובד דמי מחלה על פי החוק.

בפסיקה ניתן למצוא דוגמאות לשיטות חישוב שונות:

- השכר היומי המלא ל- 8 שעות כפול אחוז המשרה. (סעש (אזורי ב"ש) 15740/07/13 ראובן עוזיאל נגד מודיעין אזרחי בעמ, דינים אזורי לעבודה 2014 (232) 1446 (18/12/2014)).
- השכר הקובע לפיצויי פיטורים חלקי 26 ימים, לעובד שהועסק 6 ימים בשבוע. (סעש (אזורי ת"א) 57883/01/13 וקס אדוארד נגד גלי הצוק בע"מ, דינים אזורי לעבודה 2014 (228) 1472 (14/12/2014)).
- חישוב דמי מחלה על ייסוד הכנסתו של העובד בשלושת החודשים שקדמו למחלתו חלקי מספר ימי העבודה שעבד. עב (אזורי ת"א) 11547/09 הרשקוביץ משה נגד נעמן עקביא, דינים אזורי לעבודה 2011 (75) 267 (02/06/2011).

(1) עד ליום 01.04.2011 גם בשבוע עבודה בן חמישה ימים החישוב היחסי של צבירת ימי המחלה היה בהתאמה ל- 25 ימי עבודה.

הכותב – עו"ד ב"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.

החזר כספי למעסיק בתאונת עבודה שהיא תאונת דרכים**מאת: עו"ד ג'ולייט אליהו**

סעיף 328 (א) בחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995 (להלן - החוק) קובע את הזכאות לתביעה נגד צד שלישי. על פי הוראת החוק, "היה מקרה שחייב את המוסד לביטוח לאומי (להלן: "המוסד") לשלם גמלה על פי חוק זה, הדבר משמש עילה גם לחייב צד שלישי לשלם פיצויים לאותו זכאי לפי פקודת הנזיקין או לפי חוק פיצויים לנפגעי תאונות דרכים, תשל"ה-1975. במקרה זה רשאי המוסד או מעביד שאושר לכך לפי סעיף 343 לתבוע מאותו צד שלישי פיצוי על הגמלה ששילמו או שהם עתידים לשלמה. החזיר מעביד למוסד את הסכום ששילם המוסד לפי הוראות סעיף 94, או שילם מעביד לעובד דמי פגיעה בעד תקופת הזכאות הראשונה לפי הוראות אותו סעיף רשאי המוסד או המעביד, לתבוע מאותו צד שלישי פיצוי בעד הסכום שהוחזר למוסד או ששולם לעובד בידי המעביד כאמור".

יצוין, כי בהתאם לחוזר שפרסם המוסד לביטוח לאומי מיום 2.2.2005, במידה והעובד נפגע בתאונת דרכים, שהוכרה כתאונת עבודה, הן העובד והן המעסיק רשאים לתבוע את ביטוח הרכב בגין הנזקים אשר נגרמו: לעובד, עבור הפסד שכר בשיעור של 25% משכרו, ולמעסיק - עבור 12 ימי התשלום אותם שילם למוסד לביטוח לאומי.

הכותבת – עו"ד ב"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.

(*) סעיף 343 קובע כי השר רשאי לקבוע כי מעביד שאישר לכך ישלם דמי ביטוח מופחתים לעניין סעיף 340 כפי שיקבע, ובלבד שנתמלאו בו תנאים אלה:

(1) הוא מעביד לפחות חמש מאות עובדים;

(2) הוא חייב, בתוקף חוק, הסכם קיבוצי או חוזה עבודה, לשלם לעובדים שכר בעד הזמן שבעדו משתלמים דמי פגיעה בעבודה לפי סעיף 92, וסך כל השכר אינו קטן מדמי הפגיעה.

סיכום של דברים

במידה והעובד נפגע בתאונת דרכים, שהוכרה כתאונת עבודה, הן העובד והן המעסיק רשאים לתבוע את ביטוח הרכב בגין הנזקים אשר נגרמו: לעובד, עבור הפסד שכר בשיעור של 25% משכרו, ולמעסיק - עבור 12 ימי התשלום אותם שילם למוסד לביטוח לאומי.

תקצירי פסיקה חדשה



משלוח מסרונים גסים בשפה בוטה, המהווים השפלה והעלבה קשה של עובד, יכולים להצדיק התפטרות כדין פיטורים
 סע"ש 42721-04-015, רון פוקס נ' ג'י 17 בע"מ ואח'. ניתן ביום 27.2.2019, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב - יפו, ע"י כבוד השופטת עידית איצקוביץ

עובד שהועסק במועדון שהפעילה המעסיקה הגיש תביעה בגין: פיצויי פיטורים, פיצוי בשל פיטורים שלא כדין (העדר שימוע) ועוד. העובד טען, כי המעסיקה נהגה בו באופן משפיל ומבזה ופגעה בכבודו כעובד וכאדם. המעסיקה טענה מנגד, כי העובד הוא שחייב כספים בגין הלוואות שנטל ולא החזיר וכן בגין רכוש של המעסיקה שלקח ללא רשות. בית הדין קבע, כי האיסור שהוטל על העובד לחזור למועדון היווה כמעשה של פיטורים. גם אם לא היה נקבע כך, מנהל התפעול של העובד מסרונים גסים ובוטים שהיוו פגיעה מהותית בעובד, השפילו והעליבו אותו דבר שהצדיק את התפטרותו כדין פיטורים. לכן, זכאי העובד לתשלום פיצויי פיטורים.

על המעסיק בענף התעשייה לשלם היטל של 15% בגין העסקת מסתננים
 ע"מ 52055-02-18, א.י. אם שגב תעשיות בע"מ נגד פקיד שומה רחובות. ניתן ביום 19.12.2019, בבית המשפט המחוזי מרכז לוד, ע"י כבוד השופט שמואל בורנשטיין

חברה בענף התעשייה העסיקה עובדים מסתננים בעלי היתר שהייה זמנית. פקיד השומה חייב את המעסיקה בתשלום היטל של 20% ואילו המעסיקה סברה שיש לחייבה בתשלום היטל של 15% כמקובל לעובדים זרים בעלי היתר בענף התעשייה. על החלטת זו הוגש ערעור לביהמ"ש המחוזי. ביהמ"ש המחוזי פסק כי מדיניות אי האכיפה היא המשקפיים שדרכם יש להביט על סוגיית ההיטל על העסקת המסתננים בכללותה. התוצאה הסופית היא שהמסתננים עובדים בישראל בכל הענפים ללא "היתר" כדין. הממשלה משלימה עם תופעה זו, גם אם בלית ברירה, וגם אם באופן זמני. בין המסתננים קיימים כאלה העובדים בענף התעשייה. המחוקק מצא לנכון לקבוע שיעור היטל נמוך יותר לעובדים זרים בענף זה. שיעור זה לא נקבע בשל כך שמדובר בעובדים בהיתר לפי חוק עובדים זרים. אלא בשל כך שהמחוקק מצא לנכון לעודד את ענף התעשייה. לאור זאת פסק ביהמ"ש המחוזי כי בגין העסקת מסתננים בענף התעשייה יש לשלם היטל בשיעור של 15%.

פרק זמן של 4 חודשים בין עריכת שימוע למועד הפיטורים מחייב את המעסיק לערוך שימוע נוסף

סע"ש 7889-07-19, אורלי כהן נ' קרן המחקרים, פיתוח תשתיות ושרותי בריאות, ליד המרכז הרפואי וולפסון. ניתן ביום 28.07.19, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב- יפו, על ידי כבוד השופטת חנה טרכטינגוט

לא נמצא כי נפל פגם כלשהו בשיקול דעת המעסיקה, שהחליטה להזמין את העובדת לשימוע בעקבות אירועי אלימות. למעסיק פררוגטיבה לשקול סיום העסקתו של עובד המעורב במקרי אלימות אולם נפל פגם מהותי בעובדה כי בין השימוע לבין קבלת ההחלטה על הפיטורים חלפו כארבעה חודשים. צוין כי פרק הזמן שחלף מנתק את הקשר בין השימוע לבין הפיטורים וככל שהמעסיקה עמדה על הליך הפיטורים, חלה עליה חובה לשוב ולבחון פעם נוספת האם הבסיס העובדתי להחלטה עדיין תקף והאם לא חלו שינויים בנסיבות האישיות של העובדת. החובה לשוב ולשקול את ההחלטה מעמידה לעובדת זכות להשמיע שוב את טענותיה בהליך ראוי המאפשר לה לשוב ולנסות לשכנע את בעל הסמכות, על רקע הזמן שחלף ושינוי הנסיבות, לשנות מדעתו.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד מעיין קישלס, עו"ד ראובן בבד'נוב ועו"ד מורן טימן גוגול
 נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

ביצוע גרפי: ברקת ורשבסקי

עורכת: עו"ד הליה כהן-רוניצקי

המידע ניתן כמידע כללי למנויי "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