

דמי מחלה

2302	סקירה כללית
2302	1. כללי
2303	2. פגיעה בעבודה
2305	3. היעדרויות אחרות לצורך טיפול
2305	4. גמלה לשמירת הריון
2305	כללי
2306	המצב בעבר (עד 6.9.2007)
2307	המצב כיום (מיום 7.9.2007)
2307	5. צבירת וותק בתקופת המחלה
2307	וותק לענין דמי הבראה
2307	וותק לענין פיצויי פיטורים
2308	אי-התחשבות במחלה לעניינים אחרים
2308	6. חישוב התקופה ודמי המחלה
2311	7. מהי "מחלה"?
2311	8. "עבודה מתאימה אחרת"
2312	9. שלילת הזכות לדמי מחלה
2312	10. מניעת פיטורים בתקופת הזכאות לדמי מחלה
2313	11. הנחלים לקבלת דמי מחלה
2314	12. קופת גמל "מבטחים"
2315	13. זקיפת ימי המחלה לטובת מחלת קרוב
2315	13.1 כללי
2317	13.2 חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993
2319	13.3 חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה), התשנ"ד-1993
2319	13.4 חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג), התשנ"ח-1998
2320	13.5 חוק דמי מחלה (היעדרות עקב הריון ולידה של בת זוג), תש"ס-2000
2321	חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976: הסבר לפי סעיפים 1-14
2321	סעיף 1: הגדרות
2324	סעיף 2: הזכות לדמי מחלה
2331	סעיף 3: עבודה מתאימה אחרת או עבודה חלקית
2334	סעיף 4: תקופת הזכאות המקסימלית לדמי מחלה
2340	סעיף 4א: מניעת פיטורים בתקופת הזכאות לדמי מחלה
2341	סעיף 5: גובה דמי מחלה
2343	סעיף 6: רכיבי השכר לענין דמי מחלה
2344	סעיף 7: דין דמי מחלה
2344	סעיף 8: ביטוח דמי מחלה
2345	סעיף 9: הסכמה
2346	סעיף 10: שלילת הזכות לדמי מחלה
2347	סעיף 11: תחולת דינים אחרים
2347	סעיף 12: שמירת זכויות
2348	סעיף 13: ביצוע ותקנות
2348	סעיף 14: תחילה

סקירה כללית

1. כללי

חמישה חוקי עבודה עיקריים עוסקים כיום באופן ישיר ב**דמי מחלה** :

- א. חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976 (להלן - **החוק**);
- ב. חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993;
- ג. חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה), התשנ"ד-1993;
- ד. חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן-זוג), התשנ"ח-1998;
- ה. חוק דמי מחלה (היעדרות עקב הריון ולידה של בת זוג), התש"ס-2000.

מטרת חוקים אלה, היא להבטיח את פרנסתו של עובד, שאינו מסוגל לעבוד בעבודתו הרגילה עקב מחלתו שלו או של קרובו. כך למשל, ניתן לקבל דמי מחלה כאשר ההורים, בן הזוג או הילדים חולים.

בסקירה זו נעסוק בדמי מחלה המשולמים על פי החיקוקים האמורים בלבד. דמי מחלה המשתלמים על פי הסכמים קיבוציים, שהם בודאי גבוהים יותר ומוציאים את העובד מתחולת החוק¹ לא יידונו.

לדמי מחלה זכאי רק מי שמעמדו הוא של עובד שכיר. לעצמאי לא מגיעים דמי מחלה, מכל גוף שהוא וגם לא מהמוסד לביטוח לאומי². כאשר עובד זכאי לדמי מחלה עקב **מחלתו** שלו, הזכות לדמי מחלה קמה מקום בו קיימים **שני תנאים מצטברים**³ :

1. אי יכולת לעבוד;
2. הסיבה לאי היכולת לעבוד היא מצב בריאותי לקוי.

דמי מחלה המשתלמים מהמעביד ייחשבו **כשכר עבודה רגיל** (סעיף 7 לחוק). לפיכך, חלים פיצויי הלנה לפי חוק הגנת השכר על מי שלא קיבל את דמי המחלה במועד. כמו כן, רכיב זה בשכר ישמש יחד עם השכר הרגיל לחישוב פיצויי פיטורים, פנסיה וכיוצא באלה.

גם חוקים אחרים עוסקים בדמי מחלה **באופן עקיף**. בחוק עבודת נשים, התש"ד-1954 (להלן - **חוק עבודת נשים**) מופיעים סעיפים הרואים היעדרויות למטרת טיפול רפואי כהיעדרות מפני מחלה:

א. סעיף 7(א)(ב) לחוק עבודת נשים רואה היעדרות עקב **הפלה** למשך שבוע לאחר ההפלה, ובאישור הרופא - עד ששה שבועות, כהיעדרות מפאת מחלה.

¹ ראו לענין זה הגדרת "**עובד**" בסעיף 1 לחוק שאינה כוללת עובד, שענין תשלום תקופת מחלה מוסדר לגביו בהסכם קיבוצי, וכן ראו סעיף 21 לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957.

² אם כי עלתה הצעה לתיקון חוק הביטוח הלאומי (תיקון - דמי מחלה לעובד עצמאי), התשע"ד-2014. זאת, כדי לגשר על הפער הקיים בתנאים הסוציאליים בין זכאותם של עובדים שכירים לדמי מחלה, לבין היעדר זכות דומה לעובדים עצמאיים, על אף היותם מבוטחים על ידי המוסד לביטוח לאומי. הצעת החוק אמורה היתה להעניק "רשת ביטחון" לעובדים עצמאיים במקרה של מחלה בדומה לעובדים השכירים. עד כה לא התקדם ההליך החקיקתי בנושא.

³ הגדרת "מחלה" בסעיף 1 לחוק דמי מחלה, קובעת: "**מחלה**" - אי כשרו הזמני או הקבוע של העובד לבצע עבודתו, הנובע, על פי ממצאים רפואיים, ממצב בריאות לקוי". ראו דב"ע מח/3-61-**נטלי רייזמן נ' תלם מחשבים** (17.10.88), פד"ע כ 41 והאחר המשפטי **מסטקס**.

ב. סעיף 7(ג)2 לחוק קובע שעובדת רשאית להיעדר מעבודתה מתום חופשת הלידה עד תום ששה חודשים מאותו יום, אם אישר רופא כי מצבה עקב הלידה מחייב זאת ובמידה שאישר, ודין היעדרות כזו כדין היעדרות מפאת מחלה.

ג. סעיף 7(ג)4 רואה היעדרות לטיפול פוריות ולרבות לטיפול הפריה חוץ גופית, שיש לגביו אישור רפואי ועליה הודיעה העובדת מראש כדין היעדרות מפאת מחלה. סעיף 7(ג)1 מחיל הוראה זו גם על עובד העובר טיפולי פוריות.

ד. סעיף 7(ג)1 קובעת שדין היעדרות עובדת בשל מצבה הרפואי לרגל ההריון, אם אישר זאת רופא בכתב, כדין היעדרות מפאת מחלה, בסייגים המפורטים בסעיף.

עם זאת, חוק דמי מחלה קוצב מכסת זכאות מקסימלית לדמי מחלה (סעיף 4 לחוק דמי מחלה). לפיכך, הפיסקאות הנ"ל בסעיף 7 לחוק עבודת נשים אפקטיביות יותר במקרה של הסכמים אישיים וקיבוצים המעניקים דמי מחלה לתקופה ארוכה יותר.

דמי מחלה לעובדים הינם חלק ממערכת הביטחון הסוציאלי, ומטרת החוק היא להעניק דמי מחלה לעובדים שאינם מאורגנים ואינם זכאים לתשלום כלשהו בעת מחלה, שעה שאינם מסוגלים לעבוד בעבודתם הרגילה, ולהבטיח את רוב שכרם.¹

אם העובד חולה יותר מיום אחד ברציפות, נטל התשלום בעבור ימי המחלה מתחלק בין העובד למעביד, כאשר הנטל נופל על המעביד, המשלם החל מיום המחלה השני ומסתיים ביום ה-18 על פי סעיף 4 לחוק. ביום המחלה הראשון כל הנטל על העובד. עד 31.3.11 היה על המעביד לשלם לעובד ביום השני והשלישי 37.5% מהשכר והחל מהיום הרביעי ואילך, 75% משכר העבודה. החל מיום 1.4.11 כל הנטל מיום המחלה השני נופל על המעסיק ולפי סעיף 5 לחוק מקבל העובד מהמעסיק מהיום השני ועד היום ה-18 בכל שנה את מלוא השכר.²

2. פגיעה בעבודה

חוק הביטוח הלאומי מכיר ב"מחלות מקצוע" כ"פגיעה בעבודה" כמשמעותה בסעיף 79 לחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב), התשנ"ה-1995, (להלן - חוק הביטוח הלאומי). אלו הן מחלות שנקבעו בתקנות כ"מחלות מקצוע" והעובד חלה בהן עקב עבודתו אצל מעבידו או מטעמו.

"מחלת מקצוע"³ מהווה למעשה "פגיעה בעבודה" ובגינה זכאי החולה לדמי פגיעה בעבודה ולקצבת נכות מעבודה מהמוסד לביטוח לאומי, בהתאם לכללים שנקבעו בפרק ה' לחוק הביטוח הלאומי.

הזכאות לגימלה בשל מחלת מקצוע מותנית בקיומם המצטבר של מספר תנאים:

¹ דב"ע מד/1-4 אברהם רוזנטל נ' מדינת ישראל (26.3.87), האתר המשפטי מסטקס.

² תיקון 4 לחוק - ס"ח 2285 התשע"א 28.3.11, 670.

³ המחלות המפורטות בחלק א' בתוספת השניה לתקנות הביטוח הלאומי (ביטוח בפני פגיעה בעבודה), התשי"ד-1954 כוללות הרעלות למיניהן ובתוכן הרעלת ארסן, כרום ותרכובותיו, עופרת ותרכובותיה, פלואור, בריליום וכו', כאשר הן נגרמות עקב חשיפה לחומרים הנ"ל. כמו כן, נכללות מחלות עור הנגרמות על ידי אבק, נוזלים, מוצקים, או גזים, בשל עבודה בחומרים העשויים לגרום למחלות עור, מחלות הנגרמות בשל חשיפה לנשורת עץ, או פסולת עץ וכו'. המחלות המפורטות בחלק ב' כאמור כוללות: מחלות הנגרמות על ידי מיקרו אורגניזם, ומועברות לאדם מכל מקור שאיננו אדם, בעבודה הכרוכה במגע עם בעלי חיים, פגריהם והפרשותיהם וכן עבודה במעבדות כאמור, שחפת אצל עובדים בבתי חולים, מרפאות, מעבדות וכיזא-באלה, שיתוק ילדים אצל מי שמועסק בטיפול בחולי שיתוק, צפדת (טטנוס) אצל עובדים בחקלאות, גננות, טיפול בבעלי חיים וכו', דלקת כבד גניפית אצל עובדי בתי חולים, מחלות צוללנים, מחלת הסרטן אצל מי שחשוף לאסבסט, הרעלות למיניהן וכדומה.

א. המחלה שבה לקה המבוטח נקבעה כ"מחלת מקצוע" בהתאם לתקנות;
 ב. המבוטח חלה בהיות המחלה קבועה כ"מחלת מקצוע"¹;
 ג. המבוטח חלה ב"מחלת המקצוע" עקב עבודתו אצל מעבידו;
 ד. המבוטח עסק בתהליכי הייצור המפורטים בטור 2 ברשימה המופיעה בתקנות הביטוח הלאומי (ביטוח מפני פגיעה בעבודה), התשי"ד-1954 או בא במגע עם החומרים המפורטים בו.

גם תאונת עבודה היא בגדר "פגיעה בעבודה" המזכה בדמי פגיעה בעבודה וקצבת נכות אם נגרמה תוך כדי העבודה ועקב העבודה. כלומר, על מנת שתאונת עבודה תהווה "פגיעה בעבודה" לפי סעיף 79 לחוק הביטוח הלאומי, נדרש קשר סיבתי בין התאונה לעבודה ונדרש שהתאונה תתקיים בזמן העבודה.

סעיף 11 לחוק קובע, שעובד, הזכאי לתשלום בעד תקופת אי כושר לעבודה מטעמי בריאות (ובכלל זה גם דמי פגיעה בעבודה על פי פרק ה' לחוק הביטוח הלאומי), לא יהיה זכאי לדמי מחלה על-פי החוק לגבי התקופה שבעדה הוא זכאי לתשלום כאמור, ולגבי כל תקופה שנקבע במפורש באותו חיקוק שאין העובד זכאי לתשלום בעדה עקב המחלה.

יוצא מכך, שעל פי החוק, בעבור התקופה בה משתלמים לעובד דמי פגיעה בעבודה, אין הוא זכאי לדמי מחלה. כמו כן, אם העובד נפגע באופן שלא היה מסוגל לעבודתו, או לעבודה מתאימה אחרת, פחות מ-12 יום, לא יהיה העובד זכאי לדמי פגיעה בעבודה, אך גם לא לדמי מחלה עבור היומיים הראשונים שלאחר יום הפגיעה.²

הוראות דומות קיימות לגבי עובד, שנקבע לגביו שהוא מסוגל לבצע את עבודתו באופן חלקי, למשל, למשך מספר שעות ליום, בחוק דמי מחלה ובחוק הביטוח הלאומי. סעיף 3 לחוק דמי מחלה קובע הוראה הדומה להוראת סעיף 102 לחוק הביטוח הלאומי בנוגע לפגיעה בעבודה, בכך שסעיף 102 לחוק הביטוח הלאומי מפחית את שיעור הגמלה לעובד העובד חלקית.³ בהתאם להוראה זו, בגין העבודה החלקית לא יהיה זכאי העובד לדמי מחלה, אלא לשכר.⁴

¹ עובד שחלה במחלה בטרם נקבעה זו כמחלת מקצוע בהתאם לתקנות והבריא ממנה, אך חזר וחלה שוב באותה מחלה לאחר שנקבעה כבר כמחלת מקצוע, לא תיחשב לו זו כמחלת מקצוע בהתאם לחוק ולתקנות. ראו לענין זה עב"ל 11/70 הנך פונדיק נ' המוסד לביטוח לאומי, פ"מ עה 144.

² עבור יום הפגיעה ישלם המעביד את שכר אותו יום, בהתאם לסעיף 93(א) לחוק הביטוח הלאומי. סעיף 93(ב) לחוק הביטוח הלאומי קובע במפורש ש"בעד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה, אשר בהם לא היה המבוטח מסוגל לעבודתו ואף לא לעבודה מתאימה אחרת כתוצאה מהפגיעה, לא ישולמו דמי הפגיעה אלא אם לא היה המבוטח מסוגל לעבודה כאמור שנים עשר יום לפחות בנוסף על יום הפגיעה". מכאן, אפשר לפנות לסעיף 11 לחוק דמי מחלה, אשר בסיפא שלו קובע שהעובד לא יהיה זכאי לתשלום דמי מחלה גם "לגבי כל תקופה שנקבע במפורש באותו חיקוק שאין העובד זכאי לתשלום בעדה עקב המחלה."
³ סעיף 102 לחוק הביטוח הלאומי קובע:

"102. דמי פגיעה מופחתים

(א) על אף הוראות סעיף 92, ישלם המוסד דמי פגיעה מופחתים לעובד או לעובד עצמאי שצמצמו את מספר שעות עבודתם, מחמת אי-כושר חלקי לעבוד, שנגרם מפגיעה בעבודה.

(ב) דמי פגיעה מופחתים יהיו שווים למכפלה של החלק השמיני מדמי הפגיעה ליום כמשמעותם לפי סעיף 97, במספר שעות אי-הכושר שנקבע באישור רפואי שנתן מי שהוסמך לתת אישור כאמור לפי פרק זה (להלן - **שעות אי-הכושר**) ובלבד שהעובד או העובד העצמאי לא עבד למעשה בכל עבודה בשעות אי-הכושר.

(ג) לא ישולמו דמי פגיעה מופחתים, בקשר לפגיעה אחת בעבודה, יותר מאשר בעד שלושה עשר שבועות.

(ד) השר רשאי לקבוע הוראות נוספות ומשלימות בדבר דרכי חישוב דמי הפגיעה המופחתים."

⁴ דין זה חל, בנוגע לדמי מחלה, רק במקומות עבודה בהם יש ועד עובדים.

גמלת דמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי **קודמת** לדמי מחלה מהמעביד. הדבר הגיוני וטבעי, משום שהגמלה העיקרית, אולי, לגבי העובד היא דמי פגיעה בעבודה שהיא הגבוהה ביותר ובעדה משתלמים סכומים נכבדים על-ידי העובד והמעביד למוסד מדי חודש בחודשו. לעומת זאת, את דמי המחלה חייב המעביד לממן מכיסו במקרה של נפגעי תאונות לפי פרק ו' לחוק הביטוח הלאומי ורק לאחר משמוצו דמי המחלה על ידי המעסיק רשאי העובד לפנות למוסד לביטוח לאומי. זאת, גם אם יש ביטוח מחלה במסגרת תוכנית פנסיה, שכן גם במצב זה נושא המעביד בנטל לגבי חלק מההפרשה לקרן מחלה.

כאשר מחשבים את תקופת הזכאות המקסימלית של ימי מחלה על פי סעיף 4 לחוק, תקופת דמי הפגיעה **לא תנוכה** ממאגר ימי המחלה העומדים לזכות העובד. דהיינו, אם עובד נפגע בתאונת עבודה ומקבל דמי פגיעה עבור התקופה שהוא לא עובד, יישארו לו 18 ימי המחלה אשר הוא זכאי להם בשנה.

3. היעדרויות אחרות לצורך טיפול

מחלות העובד או בני משפחתו ומצב בריאותם עשויים להקנות זכויות נוספות במקרים הבאים:

פיסקה (ה) לסעיף 7 לחוק עבודת נשים מתירה לעובדת להיעדר מעבודתה **ללא ניכוי** משכר עבודתה, לשם פיקוח רפואי במשך חודשי הריון ובדיקות שגרתיות הקשורות להריון הנעשים בתחנה לבריאות האם והילד שאישר משרד הבריאות, לרבות בדיקות שגרתיות כאמור הנערכות מחוץ לתחנה על פי הפניית התחנה¹.

סעיף 6 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 רואה התפטרות של עובד כפיטורים ומזכה אותו בקבלת פיצויי פיטורים, אם עילת ההתפטרות היא מצב בריאותו שלו או של בן משפחתו, ולאור הממצאים הרפואיים, תנאי העבודה ושאר נסיבות הענין היתה סיבה מספקת להתפטרות.

4. גמלה לשמירת הריון

כללי

גמלה זו משולמת על ידי המוסד לביטוח לאומי² (ולא על ידי המעביד) לאשה עובדת שנאלצה להפסיק את עבודתה בזמן ההריון עקב סיכון רפואי, לה או לעובר, הנובע מההריון. גמלה זו אמורה לפצות את האשה על אובדן שכרה בתקופת שמירת הריון. סעיף 7(ג)(1) לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 מתיר לה להיעדר מעבודתה בחודשי ההריון, אם אישר רופא בכתב כי מצבה לרגל ההריון מחייב זאת. היעדרות זו לא תפגע בזכויותיה התלויות בוותק אצל המעביד.

¹ תקופות היעדרות מהעבודה לא תעלה על אחת מאלה:

(א) לגבי אשה העובדת שבע עבודה מלא, כנהוג במקום עבודתה, יותר מארבע שעות ליום - 40 שעות במשך חודשי הריונה;
 (ב) לגבי אשה העובדת עד ארבע שעות ביום - 20 שעות במשך חודשי הריונה;
 יציין, שימי היעדרות אלו לא ייחשבו לימי מחלה - דבר המיטיב עם העובדת. זאת, משום שאין ימי היעדרות אלו נמנים על הסכום המרבי של ימי מחלה שניתן לקבל שכר עבורם, וכן בשל "ההשתתפות העצמית" לפיו עבור היום הראשון העובד לא מקבל דמי מחלה ובעבור הימים השני והשלישי - מקבל מחצית דמי המחלה.

² ראו טופס 330 לתביעת הגמלה במדור הדוגמאות והטפסים באתר המשפטי **מסטקס**. כן ראו בתקנות הב"ל (גמלה לשמירת הריון), התשנ"א-1991 בהן מפורטת הפרוצדורה לתביעת הגמלה.

הזכאות לגמלה היא לתושבת ישראל, שכירה או עצמאית המבוטחת לפי פרק י"א (זקנה ושאיירים), שנתקיימה בה תקופת האכשרה הנדרשת לקבלת דמי לידה בסעיף 50 לחוק הביטוח הלאומי - לפחות 6 חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו ליום הקובע.

הפיצוי איננו מלא: הגימלה לכל יום היא בסכום השווה לשכר העבודה הרגיל ולא יותר מהסכום הבסיסי (פיסקה (3) להגדרת "סכום בסיסי") מחולק ב-30 (סעיף 60 לחוק הביטוח הלאומי). אם זכאים לתשלום עבור תקופה זו מגוף אחר שהוגדר בחוק לא ישלם המוסד לביטוח לאומי גמלה זו (סעיף 61 לחוק הביטוח הלאומי).

הגמלה תשולם למי שהיתה בשמירת הריון שלוש ימים רצופים לפחות. היא תקבל גימלה עבור אותה התקופה ובעד כל תקופה נוספת של 14 ימים רצופים לפחות שבהם היתה בשמירת הריון על פי אישורים רפואיים (סעיף 59 לחוק הביטוח הלאומי).

האם תזכה אשה לפיצוי עבור תקופות בהן שהתה בביתה עקב שמירת הריון ואשר לא עולות כדי תקופות המזכות בגמלה?

המצב בעבר (עד 6.9.2007)

התשובה נגזרת מהשאלה האם שמירת הריון הינה "מחלה" המזכה את העובד בדמי מחלה על פי חוק דמי מחלה. בפסק הדין **נטלי רייזמן**¹ קבע בית הדין, כי משלא קבע החוק כי בגין שמירת הריון ישלם שכר והזכות לא נקבעה בהסכם קיבוצי או הסדר קיבוצי², וכן לא מוכח נוהג קיים, אין העובדת שנעדרה מעבודתה עקב שמירת הריון זכאית לזקיפת דמי מחלה בגין ימי העדרות. באותו מקרה תקופת שמירת ההריון לא עלתה כדי 30 יום ובית המשפט פסק שאין היא זכאית לדמי מחלה.

לדעתנו, קביעה זו שיצאה מתחת ידיו של בית הדין הארצי נובעת מהעובדה שבאותו מקרה האישור שהמציאה העובדת, לא העיד על מצב בריאות לקוי ואי כושר לביצוע עבודה כדרישת הגדרת המונח "מחלה" בחוק דמי מחלה, התש"ל-1976.

בית הדין אומר מפורשות כי יש צורך בקיומם של שני תנאים על מנת שתקום הזכות לדמי מחלה: האחד - אי יכולת לעבוד, והשני - הסיבה לאי יכולת היא מצב בריאות לקוי על פי ממצאים רפואיים.

כנראה, שיש קושי לשוני לכך ששמירת הריון תיכנס בגדר "מחלה" בסעיף 1 לחוק דמי מחלה, כאי כושר זמני של העובד לבצע עבודתו הנובע מ**ממצאים רפואיים** "ממצב

¹ דב"ע מח/3-61 נטלי רייזמן נ' תלם מחשבים (17.10.88), פד"ע כ 41 והאתר המשפטי **מסטקס**, וראו דב"ע נד/191-0 סוין יונה נ' המוסד לב"ל (28.9.94), פדע כז 42 והאתר המשפטי **מסטקס**, שחזר על קביעה זו.

² תשלום דמי מחלה בתקופת הריון מוסדר בצורה שונה במקומות עבודה שונים. קיימים הסכמים קיבוציים המקנים זכאות לדמי מחלה בגין שמירת הריון בעוד שהסכמים אחרים אינם מתייחסים כלל לנושא. בשירות המדינה נקבע כי דין העדרות מהעבודה עקב שמירת הריון, כדין העדרות לרגל מחלה אך "מבטחים" שבה מבוטחים בביטוח מחלה מרבית עובדי הייצור אינה משלמת למבוטחות הנוקקות לשמירת הריון דמי מחלה עבור תקופה זו.

בריאות לקויים¹. רצוי היה שהמחוקק יתן פתרון לנושא ולא ישאיר זאת לחקיקה שיפוטית של בית הדין².

המצב כיום (מיום 7.9.2007)

כיום, לאור תיקון 39 לחוק עבודת נשים³, סעיף 7(ג)(1) לחוק עבודת נשים⁴ קובע, כי עובדת רשאית להיעדר מעבודתה בחודשי ההריון אם אישר רופא בכתב, כי מצבה הרפואי לרגל ההריון מחייב זאת. היעדרות זו דינה כדין היעדרות מפתת מחלה.

5. צבירת וותק בתקופת המחלה

גם בתקופת המחלה נצבר וותק לעניינים שונים.

וותק לענין דמי הבראה

בצו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות הבראה ונופש נקבע בסעיף 6 לצו, שלקביעת תקופת הזכאות של דמי הבראה לא תובא בחישוב, היעדרות בשל חופשה ללא תשלום וכל היעדרות אחרת בה לא מתקיימים יחסי עובד ומעביד. ברם, בתקופת מחלה, אף אם מדובר במחלה ממושכת, מתקיימים יחסי עובד ומעביד ולכן חלה צבירת וותק. כלומר, עובד שעבד אצל מעבידו 10 חודשים וחלה למשך חודשיים חזר לעבודה ועזב, יגיעו בגינו דמי הבראה, משמלאה שנה לעבודתו. כך גם לגבי מי שעבד שנה ושלושה חודשים והיה חולה למשך שלושה חודשים, יהיה זכאי לדמי הבראה עבור שנה וחצי, אלא אם כן היעדרות ארוכה זו גורמת לניתוק יחסי עובד-מעביד.

וותק לענין פיצויי פיטורים

לענין מנין השנים עבורן יהיה זכאי עובד לפיצויי פיטורים בעת פרישה, יש להביא בחשבון תקופת מחלה (או תאונה) שלא תעלה על 30 יום לשנה, עם זכות צבירה, שעבורה זכאי העובד לתשלום על פי חוק, הסכם קיבוצי, חוזה עבודה או נוהג⁵. לפיכך, במקרה של תקופת זכאות מרבית בת 18 יום לשנה על פי חוק לדמי מחלה, לא תעלה תקופת המחלה המזכה בוותק על תקופת הזכאות המרבית. לעומת זאת, במקרה שהזכאות לדמי מחלה על פי הסכם קיבוצי מגיעה כדי 35 יום לא תעלה תקופת המחלה המזכה בוותק על 30 יום, בכפוף לזכות הצבירה.

¹ סעיף 11 לחוק דמי מחלה קובע בסיפא שבמקום שנקבע במפורש בחיקוק שאין העובד זכאי לתשלום עקב מחלה, לא יזכה הוא לדמי מחלה. אפשר שסעיף 59 לחוק הביטוח הלאומי הקובע את תקופת הזכאות לגמלת שמירת הריון מהווה חיקוק השולל מפורשות את דמי המחלה.

² יושבת ראש ועדת העבודה ח"כ שושנה ארבל' אלמולינו, בהביאה את חוק דמי מחלה לקריאה שנייה, התייחסה לענין וציינה כי המחוקק נמנע מלהכריע במחלוקת הקיימת סביב השאלה אם שמירת הריון מוכרת כמחלה או לא מוכרת כמחלה (ראו דברי הכנסת (4), כרך 77, 2977).

³ תחילה מיום 7.9.07 (תיקון 39 ס"ח 2108 התשס"ז 7.8.07, 437).

⁴ סעיף 7(א)(1) לחוק עבודת נשים קובע:

"(ג) עובדת רשאית להיעדר מעבודתה:

(1) בחודשי ההריון, אם אישר רופא בכתב כי מצבה הרפואי לרגל ההריון מחייב זאת ובמידה שאישר; דין היעדרות לפי פסקה זו כדין היעדרות מפתת מחלה, אלא אם כן העובדת זכאית לגמלה לשמירת הריון לפי סעיף 59 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, בעבור תקופה זו, או שהיא זכאית לתשלום בשל היעדרות מכתו דין אחר, הסכם קיבוצי או חוזה עבודה; היעדרות מכתו פסקה זו לא תפגע בזכויות התלויות בוותק של העובדת אצל מעסיקה;"

⁵ תקנה 10 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפרטות שרואים אותה כפיטורים), התשכ"ד-1964.

אי-התחשבות במחלה לעניינים אחרים

בתקופת המחלה כמובן אין לשלם הוצאות עבור נסיעות, אחזקת רכב והוצאות אחרות. כמו כן, דמי המחלה לא יכללו שעות נוספות (סעיף 6(ב) לחוק קובע שיובא בחשבון שכר בעד יום עבודה רגיל). אם באותו יום מחלה היה העובד אמור לעבוד עבודה חלקית, ישלם לו המעביד דמי מחלה לפי אותה עבודה חלקית.

6. חישוב התקופה ודמי המחלה

כאשר עובד חולה מתעוררת השאלה: מי צריך לשאת בנטל המימון של פרנסתו של העובד בעת היעדרו מעבודתו - המעביד, המוסד לביטוח לאומי, קרן הפנסיה, או שהעובד חייב לשאת זאת בעצמו? חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976 (להלן - **החוק**), פותר שאלה זו באופן מעורב: הן המעביד והן העובד נושאים במימון המשכורת בתקופת המחלה ולעיתים מצטרף גם המוסד לביטוח לאומי.

לפי החוק, על המעביד לשלם דמי מחלה החל מהיום השני להיעדרות העובד עקב מחלה ועד 18 יום בכל שנה¹ (יום וחצי לכל חודש). בעד הימים השני והשלישי להעדרות עקב מחלה ישלם המעביד לעובד מחצית מדמי המחלה. המעביד אינו חייב לשפות את העובד עבור מחלה למעלה מ-18 יום לשנה ולמעלה מ-90 יום באופן מצטבר (סעיף 4). כך למשל, לא ניתן לזקוף ימי מחלה שעלו על 18 יום בשנה, על חשבון השנה שלאחריה. לדוגמא, אם עובד היה חולה בשנה מסויימת אצל מעביד במשך 20 יום ובשנה שלאחריה במשך 15 יום, יהיה זכאי לקבל בשנה הראשונה דמי מחלה עבור 18 יום ובשנה שלאחריה עבור 15 יום. (על פי החוק, אין הצטברות ימי מחלה לזכות העובד, כך שהעובד לא יזוכה בשנה השניה על שני ימי המחלה של השנה הראשונה במקרה שעבר את מכסת 18 הימים בשנה). מהמקובץ עולה שהעובד נושא בעצמו "כהשתתפות עצמית" ביום הראשון של המחלה ובמחצית הימים השני והשלישי של המחלה ובימי המחלה שמעל למקסימום. בכל היתר נושא המעסיק.

האם ניצול המכסה המרבית של ימי מחלה לכל שנה (18 יום) עד כדי ניצול כל תקופת הזכאות לימי מחלה אצל אותו מעביד, יותיר את העובד ללא כל זכות לדמי מחלה? לדוגמא, עובד שבמשך חמש שנים מיצה את המכסה המרבית של 18 ימי המחלה, מידי שנה בשנה, האם יהיה עוד זכאי לדמי מחלה אצל אותו מעביד, שכן, כבר קיבל דמי מחלה עבור 90 יום ($5 \times 18 = 90$) - תקופת הזכאות המקסימלית. בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב השיב על כך באופן חיובי בפסק דין **מוריס כהן נ' אשרטק פתרונות נכונים בע"מ**².

יחד עם זאת, ניתן לצבור ימי מחלה **שלא נוצלו** לשנים הבאות עד לתקרה של 90 יום. שהרי, סעיף 4 לחוק קובע שעבור כל חודש עבודה מלא, תצטבר תקופת זכאות של יום וחצי. אם תקופה מצטברת זו לא מנוצלת עד תום, בסיום יחסי העבודה עם אותו

¹ סעיף 2 לחוק דמי מחלה.

² דמ"ר 6860-04-11 מוריס כהן נ' אשרטק פתרונות נכונים בע"מ (22.2.12), האתר המשפטי מסטקס.

מעביד, הרי שאין העובד זכאי לפדיון מחלה או מענק על פי החוק. עובדים מסוימים, כעובדי המדינה, זכאים לכך, מתוקף ההסכם הקיבוצי שחל עליהם.

ייתכן כי הסיבה להיעדר פדיון מחלה בחוק לעומת פדיון חופשה הקיים בחוק, היא שמחלה אינה מתוכננת מראש כחופשה, ואין צורך לצבור אותה, ואם העובד לא חלה, הרי שקיבל שכר רגיל, ואין צורך להוסיף לו על כך תשלום בעבור הימים שכביכול היה יכול להיות בהם חולה. כמו כן, ממילא, כאשר יחסי העבודה מתנתקים, תקופת הזכאות המקסימלית לדמי מחלה של 90 יום מתחילה מחדש במקום עבודה אחר.

דוגמא א': הצטברות ימי מחלה על פי הזכאות המרבית [סעיף 4 לחוק]

אם עובד היה חולה בשנת עבודתו הראשונה אצל המעביד במשך 5 ימים (כלומר נותרה לו מכסה של 13 ימי מחלה לאותה שנה), תצטבר לו בשנה שלאחריה תקופת זכאות מקסימלית של 31 ימי מחלה (13 + 18). אם בשנה זו, העובד כלל לא ניצל את ימי המחלה, הרי שבשנה השלישית לעבודתו, תצטבר לו תקופת זכאות מקסימלית של 49 ימי מחלה (18 + 31).

אם העובד ינתק את יחסי העבודה שלו באותו מקום עבודה, 49 ימי המחלה שצבר עד כה, ירדו לטמיון, אלא אם בהסכם הקיבוצי החל על העובד או בחוזה העבודה שלו, נקבעה זכאות לפדיון ימי מחלה שנצברו. בכל מקרה במקום העבודה החדש, תהיה לו מכסת ימי מחלה חדשה של 90 יום.

כאמור, את היום הראשון למחלה מממן העובד לבדו. בימים השני והשלישי משלם המעביד רק מחצית מדמי המחלה.² החל מהיום הרביעי דמי המחלה הם בשיעור מלא מהשכר (סעיף 5).

לפי האמור לעיל, העובד "מממן" 100% ממשכורתו ביום הראשון למחלתו ומחצית מדמי המחלה בכל אחד מהימים השני והשלישי. היעדרות למספר ימים **בודדים** נפרדים לרגל מחלה אינה מזכה בדמי מחלה. יום המחלה הראשון שבגיננו העובד אינו זכאי לדמי מחלה יבוא במניין 18 ימי המחלה המרביים לשנה. עובד, שחלה 3 ימים, משתתף אפוא ב- $\frac{2}{3}$ משכר העבודה ($2 = 0.5 \times 2 + 1$).

מהמקובץ לעיל עולה שבגין כל יום החורג ממכסת תקופת הזכאות המקסימלית, השתתפותו העצמית של העובד, היא מלאה.

בסיס התשלום לדמי מחלה הוא שכרו של העובד הכולל את הרכיבים הבאים: שכר יסוד, תוספת וותק, תוספת יוקר או פיצוי בעד התייקרות, תוספת משפחה, תוספת מחלקתית או מקצועית (סעיף 6). רכיבים אלו חלים גם לענין פיצויי פיטורים ומופיעים גם בתקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), התשכ"ד-1964.

החוק מפרט את אופן חישוב דמי המחלה לעובדים מסוגים שונים. בדוגמא שלהלן עוסק חישוב דמי מחלה בעובד שעובד לסירוגין ולא במשרה מלאה:

¹ בדב"ע נד/165-0 ד"ר מלווין ברוקס נ' המוסד לביטוח לאומי (5.12.94), פד"ע כח 30 והאתר המשפטי **מסטקס**, נאמר בנוגע לפדיון חופשה ופדיון דמי מחלה - אלה מעצם מהותם משולמים לעובד רק עם ניתוק יחסי עובד ומעביד ואין לחשבם מדי חודש בחודשו לצורך חישוב הכנסתו של העובד. על תשלומי המעביד של פדיון החופשה ופדיון דמי המחלה אין העובד חייב בתשלומי מס הכנסה מדי חודש בחודשו אלא בעת תשלומם לידו.

² סעיף 2(א) לחוק. לפי סעיף 5(א) לחוק דמי המחלה הם בגובה שכר העבודה. עד 31.3.11 (תיקון 4 לחוק) היו דמי המחלה בגובה 75% משכר העבודה.

דוגמא ב': חישוב דמי מחלה בגין עובד חלקי ("עובד לסירוגין") [סעיף 2(ב)(3) לחוק]

עובד מועסק אצל מעבידו לסירוגין, לפי הצורך, במקום העבודה בו נהוג שבוע עבודה של 5 ימים בשבוע. בחודש ינואר חלה העובד 4 ימים, המציא על כך אישור רפואי ועקב כך נעדר מהעבודה. להלן פירוט ימי העבודה ב-12 החודשים שקדמו למחלה:

חודש	מס' ימי עבודה	חודש	מס' ימי עבודה	חודש	מס' ימי עבודה	חודש	מס' ימי עבודה
ינואר	7	אפריל	5	יולי	14	אוקטובר	8
פברואר	10	מאי	12	אוגוסט	11	נובמבר	12
מרץ	8	יוני	7	ספטמבר	12	דצמבר	3
סה"כ	25		24		37		23

נדרש: האם זכאי העובד לדמי מחלה? ובאיזה שעות?

פתרון

בהתאם לסעיף 2(ב)(3) לחוק דמי מחלה, עובד בשכר שלא עבד עבודה מלאה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה תהא תקופת מחלתו כל ימי מחלתו, למעט ימי המנוחה השבועית וחגים, כפול היחס שבין הימים שעבד העובד **ברבע השנה של העבודה המלאה ביותר שבשנים-עשר החודשים שקדמו למחלה** לבין ימי העבודה באותו רבע שנה¹, ולפיכך:

$$2.28 \text{ ימים} = (65^2 : 37^2) \times 4 \text{ ימי מחלה}$$

לפי סעיף 2(א)(2) לחוק דמי מחלה העובד אינו זכאי לדמי מחלה עבור היום הראשון ובעבור היום השני יקבל מחצית משכר העבודה (סעיף 5 לחוק).

עבור החלק היחסי של ימי המחלה - 0.28 יום שנופל על היום השלישי למחלה - יקבל 0.28×0.5 יום.

שיעור דמי מחלה עבור שכר עבודה יומי יהיה:

דמי מחלה ליום הראשון	0
דמי מחלה ליום השני	50%
דמי מחלה ליום השלישי 0.28×0.50	14%
סך הכל דמי מחלה שיקבל העובד	64% משכר עבודה ליום

¹ אפשר שעובד יעסק ביום קבוע אחד בשבוע אצל מעבידו. אם תקופת מחלתו, שבה לא עבד, לא נפלה על יום עבודתו היחיד בשבוע, נראה שלא יחולו כללי החישוב היחסי של דמי המחלה כאמור בסעיף 2(ב)(3) ולפיכך לא יקבל דמי מחלה עבור העדרותו. זאת, משום שסעיף 2 המדבר על הזכות לדמי מחלה מתייחס ל"עובד שנעדר מעבודתו".

² מאחר ובמקום העבודה עובדים 5 ימים בשבוע, ימי העבודה בחודש הינם 21.67 ימים. מספר זה של ימים בחודש הוא בהתאם לסעיף 4(ב) סיפה לחוק דמי מחלה לפיו יש לראות חודש מלא במקרה של שבוע עבודה בן 5 ימים כמונה 21.67 ימי עבודה. מספר הימים לשלושה חודשים הוא: $21.67 \times 3 = 65$.

³ רבע השנה של העבודה המלאה ביותר ב-12 החודשים שקדמו למחלה הינם חודשים יולי, אוגוסט, ספטמבר, שבהם עבד 37 ימים.

7. מהי "מחלה"?

"מחלה" מוגדרת בסעיף 1 לחוק כ"אי כושרו הזמני או הקבוע של העובד לבצע עבודתו, הנובע, על פי ממצאים רפואיים ממצב בריאות לקוי". אמנם, גם פגיעה בעבודה עלולה להיכלל בהגדרה זו, אולם, כאמור לעיל, מי שזכאי לתשלום על פי כל חיקוק בעד תקופת אי כושר לעבודה מטעמי בריאות, למעט מקרים מסויימים, לא יהיה זכאי לדמי מחלה על פי החוק לגבי אותה תקופה ולגבי כל תקופה שנקבע במפורש באותו חיקוק שאין העובד זכאי לתשלום בעדה עקב המחלה (סעיף 11).

גם "מחלות מקצוע" בתוספת השניה לתקנות הביטוח הלאומי (ביטוח בפני פגיעה בעבודה), התשי"ד-1954¹ הן בגדר פגיעה בעבודה כמשמעותה בסעיף 79 לחוק ולכן המוסד לביטוח לאומי יממן את הפסד ימי העבודה בגין על ידי תשלום דמי פגיעה בעבודה, והמעביד פטור מלשלם דמי מחלה בגין ימים אלו בהתאם לסעיף 11 לחוק דמי מחלה.

על פי פרק ה' לחוק הביטוח הלאומי זכאי הנפגע, עבור פגיעה בעבודה, לתשלום דמי פגיעה, אם נבצר ממנו לעבוד עקב הפגיעה במשך 12 יום שלאחר יום הפגיעה, באופן מלא פרט ליום הפגיעה. מי שנעדר עקב הפגיעה פחות מ-12 יום כאמור יקבל דמי פגיעה רק החל מהיום השלישי שלאחר יום הפגיעה². אולם, במקרה זה המעביד אינו חייב לשלם לו משכורת בימים הראשון והשני כאמור שלאחר יום הפגיעה על פי סעיף 11 סיפא, אשר פוטר את המעביד מלשלם דמי מחלה גם לגבי "...כל תקופה שנקבע במפורש באותו חיקוק שאין העובד זכאי לתשלום בעדה עקב המחלה". עבור יום הפגיעה ישלם המעביד באופן מלא.

8. "עבודה מתאימה אחרת"

כאשר קיים ועד עובדים במקום העבודה יש אפשרות להציע לעובד שחלה **עבודה מתאימה** אחרת. המדובר בעבודה שלא חלות לגביה מגבלות רפואיות שבגללן אין העובד מסוגל לעבוד, והיא מסוג העבודה העיקרית שבה עבד העובד תוך שלוש השנים שקדמו בתכוף למחלתו או שהיא עבודה אחרת התואמת את הכשרתו המקצועית, רמת השכלתו וכושרו הגופני. בעניין **ריש**³, צומצמה משרתו של מורה שנפגע במיתרי הקול ממשרה מלאה לחצי משרה. הוא אמנם קיבל משכורת של משרה מלאה, אולם סכום זה הופחת מדמי המחלה הצבורים על פי התקשי"ר. תביעתו שלא לנכות סכום הפרש השכר מדמי המחלה הצבורים נדחתה על פי הוראות התקשי"ר מבלי שהוראות חוק דמי מחלה יהיו רלוונטיים לכך שפגיעתו נבעה ממחלת מקצוע, שעל פיה הוא קיבל דמי נכות בפגיעה בעבודה בשיעור 15%.

כאשר יש ועד עובדים במקום העבודה ונמצא, על פי קביעת רופא, שהעובד מסוגל לבצע את עבודתו רק באופן חלקי, והמעביד הציע לו עבודה מתאימה אחרת, מלאה

¹ מ' כהן **אוגדן הביטוח הלאומי** עמוד 413.
² סעיף 93 לחוק הביטוח הלאומי קובע לאמור:
שלושה ימים ראשונים

(א) בעד יום הפגיעה לא ישולמו דמי פגיעה, אולם המעביד ישלם לנפגע שכר אותו יום.
 (ב) בעד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה, אשר בהם לא היה המבוטח מסוגל לעבודתו ואף לא לעבודה מתאימה אחרת כתוצאה מהפגיעה, לא ישולמו דמי הפגיעה אלא אם לא היה המבוטח מסוגל לעבודה כאמור שנים עשר יום לפחות בנוסף על יום הפגיעה.

³ ע"ב 4676/03 בנימין ריש נ' משרד החינוך והתרבות - מדינת ישראל (15.9.05), פדאור והאתר המשפטי **מסטקס**.

או חלקית, לא יהיה העובד זכאי לדמי מחלה, אלא למשכורתו בשל המשך עבודתו. אם העובד החל לעבוד במשרה חלקית עקב מגבלה רפואית, יקבל שכר, כאילו עובד הוא, במלוא היקף משרתו ערב מחלתו. בעניין **מרויץ**¹ נקבע, כי "עבודה מתאימה" נבדקת על פי סוג העבודה והנתונים האישיים של העובד. יש להתחשב בנתונים האישיים של העובד, בניסיונו ובמעמדו בעבודה, בהכשרתו המקצועית, ברמת השכלתו ובמצבו הבריאותי.

9. שלילת הזכות לדמי מחלה

עובד, שעבד בתקופת מחלתו בשכר או בתמורה אחרת, לא יהיה זכאי לדמי מחלה. אם כבר שולמו דמי המחלה, רשאי המעביד, או קופת הגמל, לפי הענין, לתבוע את החזרתם, או לנכותם מכל סכום שהם חבים לעובד. זאת, למרות האמור בסעיף 25 לחוק הגנת השכר בדבר איסור ניכויים מהשכר.

נניח שהעבודה במפעל מאומצת וקשה. בהיעדר ועד עובדים במקום לא ניתן להציע עבודה מתאימה אחרת קלה יותר. במקרה כזה, אם יחליט העובד לעבוד בתקופת מחלתו בעבודה אחרת, פחות מאומצת, במקום עבודה אחר תמורת שכר, לא יהיה זכאי לדמי מחלה, לאור קביעתו המוחלטת, שאינה תלויה בתנאי כלשהו, של סעיף 10.

10. מניעת פיטורים בתקופת הזכאות לדמי מחלה

סעיף 44 אשר נוסף בתיקון 3 לחוק² קובע שמעביד לא יפטר עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה, כל עוד העובד זכאי לנצל את התקופה הצבורה לו לדמי מחלה וזאת עד ל"תקופת הזכאות המקסימלית" כמשמעותה בסעיף 4 לחוק.

החוק לא יחול כאשר מקום העבודה של העובד פסק מלפעול באופן קבוע (ולא באופן זמני), או אם המעביד פשט רגל, ואם הוא תאגיד – ניתן בעניינו צו פירוק. סייג זה קיים כאשר כלל העובדים אצל המעביד מפוטרים ונמנע מכולם להמשיך ולקבל שכר לאחר סגירת העסק, פשיטת רגל, או צו פירוק. כמו כן הפיטורים יחולו במצב בו המעביד הודיע על כוונתו לפטר את העובד, בהודעה מוקדמת לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001, בטרם נעדר העובד עקב מחלתו.

בהצעת החוק³ הודגש כי המטרה היא "לקבוע זכות מינימלית להיעדרות בשל מחלה, שממנה אסור למעביד לרועי". לפיכך, סעיף 44 לחוק בניגוד לשאר סעיפי חוק דמי מחלה, מוחל גם על עובד שעניין תשלום לתקופת מחלה מוסדר לגביו על פי הסכם קיבוצי. אולם אין בכך כדי להשליך על המועד לעריכת שימוע לעובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה לגבי כוונת המעביד לפטרו, או כדי לקבוע את המועד שמותר למעביד להודיע על כוונתו לפטרו.

¹ דב"ע נו/6-2 חנה מרויץ נ' מבטחים מוסד לביטוח סוציאלי, פד"ע לב 418 והאתר המשפטי מסטקס.

² תיקון 3 - ס"ח 2203 התשס"ט 23.7.09, 243.

³ ה"ח הממשלה - 436 התשס"ט 16.6.09, 577.

11. הנהלים לקבלת דמי מחלה

תעודת המחלה מוגשת **למעביד** על ידי העובד, במסגרת היחסים החוזיים שביניהם, על מנת להצדיק היעדרות מעבודה לשם מימוש זכויות מתוך חוק דמי מחלה או זכויות חוזיות.¹ **בהיעדר** אישורי מחלה, ימי ההיעדרות ייחשבו כחופשה שנתית או כחופשה ללא תשלום. מכיוון שחוק זה מקנה זכויות מינימליות לעובד, ויש אפשרות להרחיב בהסכם קיבוצי, בחוזה עבודה וכדומה, הרי שניתן להתנות על הקבוע בחוק ובתקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה), התשל"ז-1976 לטובת העובד, ולהקל בנהלים הנדרשים להשגת דמי מחלה.²

על פי התקנות³, על עובד, אשר נעדר מעבודתו עקב מחלה, למסור על כך למעביד בתוך שלושה ימים מהיום הראשון להיעדרו, בתנאי שהמעביד הודיע לו על חובתו זו קודם לכן. עליו למסור גם על התקופה המשוערת בה לא יהיה מסוגל לעבוד (תקנה 1). על העובד להמציא למעבידו תעודת מחלה לפני קבלת דמי מחלה. אם מתעורר ספק בלב המעביד בדבר תוכן תעודת המחלה, רשאי הוא להעמיד את העובד לבדיקה רפואית ועל העובד להיענות להזמנת המעביד ולהיבדק. אולם, על פי תקנה 2(ג), משהוגשה תעודת מחלה על ידי רופא קופת חולים, אין המעביד רשאי להעמיד את העובד לבדיקה מטעמו. מכאן, שהמחוקק נתן משקל לתעודות המוצאות על ידי קופת חולים, בניגוד לאחרות, בכל הנוגע למהימנותם.

בנושא תקפות תעודות מחלה, שהמעביד לא עשה דבר לבדיקת מהימנותן, על אף ספקותיו, נפסק לא מכבר, כי אל לו להתעלם מהן כאילו כל תעודות המחלה הינן שקריות.⁴ מעביד שראה, במקרה, עובד, שערך קניות במרכול בתקופת מחלתו, לא ישלול מעובדו את דמי המחלה אך ורק בשל כך שנעדר מביתו, משום שאפשר שלמרות מחלתו מסוגל לבצע הוא פעולה זו או אחרת ביחס לעבודתו המאומצת והממושכת במפעל.

אם הומצאה תעודת המחלה **לא יאוחר משבוע** לפני מועד קבלת המשכורת, ייכללו דמי המחלה במשכורת זו. אחרת, יועברו דמי המחלה לתשלום במשכורת הבאה (תקנה 3). בתיקון לתקנות⁵ נקבע ש"אין בהוראות תקנות אלה כדי לגרוע מהוראות כל דין או הסכם הקשורות למסירת אישורי מחלה על ידי העובד או בחינת אי-כושרו הזמני או הקבוע של העובד לבצע את עבודתו, הנובע על פי ממצאים רפואיים, ממצב בריאות לקוי." מכאן, יש לשים לב אם קיימות הוראות נוגדות בדין או הסכם אחר הנוגעות לפרוצדורה של הוכחת המחלה ומשכה.

¹ דב"ע נו/209-3 מפעלי תחנות בע"מ נ' ישראל יניב (5.11.96), פד"ע לג 289 והאתר המשפטי **מסטקס**. דב"ע מא/4-5 רשות הנמלים בישראל בע"מ נ' הועד הפועל של ההסתדרות ואח', פד"ע יג 233.
² כך ניתנת אפשרות לעובד ולמעביד להתנות על דרך ההוכחה של דבר המחלה, ולרכך את הדרישה לתעודת רופא. דב"ע נד/3-24 זיזה טור נ' מעשה אומן בע"מ ואח', פד"ע כו 507 לא הצליחה העובדת להוכיח קיום התניה זו.
³ תקנה 1 לתקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה), התשל"ז-1976.
⁴ דב"ע מא/4-5 רשות הנמלים בישראל בע"מ נ' הועד הפועל של ההסתדרות ואח', פד"ע יג 233.
⁵ ק"ת 7533 התשע"ה 16.7.15, 1381, שנכנס לתוקף כעבור 120 יום.

12. קופת גמל "מבטחים"

חוק דמי מחלה **אינו חל** על עובדים המבוטחים בקופת גמל עבור דמי מחלה מכוח צו הרחבה, הסכם קיבוצי או חוזה אישי. קיימות זכויות על פי קרן מבטחים¹, למשל, שהינן **מעבר** לקבוע בחוק (מבחינת מספר ימי המחלה המגיעים, גובה התשלום עבור כל יום מחלה והיעדר תקרה של ימי מחלה). לקבוצת עובדים זו שייכים עובדי התעשייה והמלאכה, חקלאות, בניין, מלונאות, שמירה ועוד.

קבוצה נוספת, המקבלת זכויות מעבר לקבוע בחוק, ולכן לא חל עליה החוק - היא קבוצת עובדי המגזר הציבורי. לקבוצה זו בדרך כלל **30 ימי מחלה** לכל שנת עבודה, ולעתים אף ללא תקרת צבירה. התשלום עבור כל יום מחלה הוא **מלא**, כלומר, שווה לשכר העבודה. עובדים אלה זכאים גם בעת הפרישה, **לפדיון מסוים** של ימי מחלה שלא נוצלו.

כל החברים בקופה רשאים להצטרף לקרן והחברות אינה מוגבלת בשל גיל וגם עובד מעל גיל הפנסיה יכול להיכלל בקרן, אולם תחול עליו תקרת תקופת מחלה של חודש (תקנה 24). עובד יתבע את דמי המחלה על ידי הגשת תביעה באמצעות המעסיק בצירוף תעודת המחלה שניתנה על ידי רופא מוסמך. תקופת מחלה תיחשב במנין הוותק הפנסיוני.

במבטחים מנוהלת קרן דמי מחלה המשמשת גם להשלמת דמי פגיעה בעבודה. בתקופת המחלה (כתוצאה מתאונה למשל) זכאי החבר ממבטחים להשלמת דמי הפגיעה ל-90% מהשכר המבוטח. השיפוי הוא עד 90% מממוצע השכר של המבוטח בשלושת החודשים שקדמו למחלה והוא משתלם עבור 9 הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה בעבודה. החל מהיום העשירי שלאחר הפגיעה ישולמו דמי פגיעה בשיעור 15% מהשכר הממוצע היומי. התקופה בגינה ישולמו דמי פגיעה לא תעלה על 12 חודשים מיום הפגיעה.

בתקופת המחלה המעסיק פטור מתשלום דמי גמולים לקרן מחלה.

הזכאות לדמי מחלה במקרה והעובד חלה בתקופה בה שררו יחסי עובד ומעביד היא כדלקמן:

תקופת החברות	תקופת הזכאות
6-1 חודשים	4 חודשים
7-12 חודשים	5 חודשים
13-24 חודשים	6 חודשים
25-72 חודשים	8 חודשים
73-84 חודשים	9 חודשים
מ-85 חודשים ומעלה	10 חודשים

הזכאות לדמי מחלה במקרה והעובד חלה בתקופה בה **לא** שררו יחסי עובד ומעביד (אם לא היה זכאי לדמי אבטלה) היא כדלקמן:

תקופת החברות	ימים מניתוק יחסי עובד ומעביד	תקופת הזכאות
מעל 3 חודשים	30 יום	1 חודש
מעל 12 חודשים	30 יום	2 חודשים
מעל 60 חודשים	60 יום	3 חודשים

¹ המדובר בתקנות קרן דמי מחלה והשלמה לדמי פגיעה בעבודה של "מבטחים" מהדורה 1/2012.

קיימת רציפות-זכויות מבחינה זו שתקופת החברות בקרן הפנסיה תיחשב כרצופה גם אם שולמו ההפרשות לקרן הפנסיה על ידי מספר מעבידים, למעט לענין השלמת דמי פגיעה בעבודה. כמו כן, רציפות זכויות קיימת גם אם לא שולמו הפרשות לקופת הפנסיה במשך תקופה שלא תעלה על שנתיים, אלא אם כן הועסק על ידי מעסיק שחלה עליו חובה לשלם דמי מחלה (מעביד פרטי שאינו מעביר לקרן הפנסיה הפרשות בגין דמי מחלה).

בגין יום המחלה הראשון, לא ינוכה יום המחלה, אם מדובר במחלה ראשונה בכל שנה (ינואר - דצמבר) ובכל מחלה הנמשכת 10 ימים ויותר.

בגין שני ימי המחלה הראשונים יהיה התשלום לעובד 50% מהשכר הרגיל, מהיום השלישי למחלה ועד ליום ה-17 ישולמו 80% מהשכר הרגיל. החל מהיום ה-18 יהיה שיעור דמי המחלה 90% מהשכר הרגיל. השכר הרגיל יחושב לפי השכר היומי הממוצע לשלושת החודשים שקדמו למחלה. בשבוע של ששה ימי עבודה יחולק השכר לשלושת החודשים ב-75 ימים ואילו במקרה בו עובדים חמישה ימים בשבוע יש לחלק את השכר הכולל לשלושת החודשים ב-65 ימים.

תקופה מחלה ו/או פגיעה תוכר לצורך חישוב וותק פנסיוני ב"מבטחים" והקרן תשלם על חשבונה באופן שוטף דמי גמולים לקרן הפנסיה. כך תימשך צבירת הזכויות הפנסיוניות של העובד.

חל על מעביד צו הרחבה, המחייב העברת תשלומים לקופת גמל, בגין דמי מחלה, והמעביד לא מקיים חובתו זו, דרך המלך היא הגשת תביעה על ידי העובד לשם העברת התשלומים לקופת גמל על ידי המעביד. עובד היודע, כי מעבידו אינו מעביר תשלומים שוטפים לגביו לקופת גמל, ואינו נוקט בכל צעד כנגד זאת, מתרשל בכך ביישום זכויותיו. לפיכך בבוא בית-הדין לפסוק בתביעה לתשלום פיצוי ממעביד עקב אי-העברת תשלומים שוטפים לקופת גמל, עליו לברר תחילה אם ניתן ללכת בדרך המלך, ולשלם את חוב התשלומים לקופת הגמל. רק אם מתברר כי הדרך האמורה אינה ישימה, יובאו בפני בית-הדין ההוכחות הנדרשות על הנזק שנגרם לעובד עקב אי העברת תשלומים. לא הובאו ההוכחות כאמור, לא יהיה זכאי העובד לפיצוי¹.

13. זקיפת ימי המחלה לטובת מחלת קרוב

13.1 כללי

קיימים **ארבעה חוקים**, המסדירים את נושא ההיעדרות של עובד מעבודתו עקב מחלת קרוב, **וזוקפים** היעדרות זו על חשבון ימי המחלה שנצברו לו². יוצא אפוא, שימי המחלה של העובד יכולים **לכלול** ימי היעדרות שנטל **בשל מחלת קרובו** - הילד, ההורה או בן הזוג. כל החוקים הנ"ל באים להוסיף על זכויותיו של עובד מכוח דין או הסכם והם רואים במדינה ככל מעביד אחר לענין זה. כן, אין בהוראות החוקים הללו בכדי לגרוע מההוראות הנהוגות במקום עבודתו של העובד בדבר חובת הודעה למעביד על היעדרות מהעבודה בשל מחלה. השוני בין החוקים מתבטא בהבדל הנובע מהיות הקרוב

¹ דב"ע נב/40-3 רחל פדידה נ' סטיב וייז, פד"ע כה 87.

² 1. חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993;

2. חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה), התשנ"ד-1993;

3. חוק דמי (היעדרות בשל מחלת בן זוג), התשנ"ח-1998;

4. חוק דמי מחלה (היעדרות עקב הריון ולידה של בת הזוג), התש"ס-2000.

ילד, הורה או בן זוג. כך למשל, נזקפת כמות גדולה יותר של ימי מחלה עבור מחלת ילד, מתוקף היותו תלותי יותר מאשר בן זוג או הורה. מכוח החוקים הני"ל הותקנו תקנות על מנת לקבוע כללים בדבר הוכחת מחלת הקרוב ומסירת הודעות למעביד.

חשוב לציין, כי אם לעובד מוצתה תקופת הזכאות למחלה מחמת מחלתו שלו, אין לו על חשבון מה לזקוף ימי היעדרות בשל מחלת קרוב, וימים אלה יהיו על חשבונו כחופשה ללא תשלום.

להלן טבלה הממחישה את מספר הימים שניתן לזקוף על חשבון ימי המחלה לפי מידת הקירבה לחולה ולפי סוג המחלה:

מספר ימים שניתן לזקוף בשנה על חשבון ימי המחלה של העובד		מחלת קרוב ¹
עובד שיש לו בן זוג - 8 ימים	עובד שהילד בהחזקתו הבלעדית או שהינו הורה יחיד - 12 ימים	מחלת ילד
בן הזוג נעדר גם הוא מעבודתו	בן הזוג אינו נעדר מעבודתו מכוח זכאותו או שהילד בהחזקתו הבלעדית או שהינו הורה יחיד - 110 ימים	מחלה ממארת של ילד
6 ימים		הורה התלוי לחלוטין בזולת
6 ימים		בן-זוג התלוי לחלוטין בזולת
7 ימים		הריון ולידה של בת זוג
18 ימים	אם אין אדם אחר שניצל את זכותו לזקיפת ימים נוספים כאמור בהתקיים אחד מאלה: 1. בן זוגו עובד ולא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו כאמור. 2. בן זוגו עובד עצמאי שלא נעדר כאמור; 3. הוא הורה יחיד; 4. האדם עם מוגבלות נמצא בהחזקתו הבלעדית. - 36 ימים	הורה לאדם עם מוגבלות ² שעבד שנה לפחות אצל אותו מעביד באותו מקום עבודה לצורך מתן סיוע אישי שמחייב היעדרות כאמור

בהורה יחיד הכוונה ל"הורה עצמאי" כמשמעותו בחוק סיוע למשפחות שבראשן הורה עצמאי, התשנ"ב-1992.

הגדרת "הורה עצמאי" בסעיף 1 לחוק הני"ל קובעת:

"הורה עצמאי" - תושב ישראל אשר בהחזקתו ילד הנמצא עמו ואשר נתקיים בו אחד מאלה:

- (1) הוא אינו נשוי ואין אדם הידוע בציבור כבן זוגו;
- (2) הוא נשוי ומתקיים בו האמור באחת מפסקאות המשנה (א), (ב) או (ג), ובתנאי שאין אדם אחר הידוע בציבור כבן זוגו;
- (א) הוא חי בנפרד מבן זוגו תקופה של שנתיים לפחות ופתח בהליך על פי דין להשתחרר מקשר הנישואין ופעל במסגרת הליך זה שנתיים לפחות;
- (ב) היא עגונה, כמשמעותה בסעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995;
- (ג) היא חיה בנפרד מבן זוגה, שהתה במקלט לנשים מוכות 90 ימים לפחות, מתוך תקופה של שנים עשר חודשים שתחילתה ביום הראשון לשהותה במקלט כאמור, פתחה בהליך על פי דין להשתחרר מקשר הנישואין ופעלה במסגרת הליך זה במשך שישה חודשים לפחות; ואולם אישה תהא פטורה מפתחת הליך כאמור אם לשכת הסעד אישרה כי יש בכך כדי לסכן את חייה או את חיי ילדה;
- (3) הוא עולה חדש שנמצא בארץ למעלה משנה ופחות משנתיים ובן-זוגו לא עלה לארץ ואף אינו שווה בה, ובתנאי שאין לו בן זוג אחר;

¹ הוראות סעיפים 1-1ב וחולו בשינויים המחוייבים גם לגבי עובד שהוא במשפחת אומנה, אם הורהו הטבעי או המאמץ של הילד או האדם עם המוגבלות, לא מימש זכאותו לימים אלו.

² הוראה זו תחול גם על אפטרופוס לאדם עם מוגבלות.

"השר" - שר העבודה והרווחה;
 "ילד" - ילד כמשמעותו בסעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי שטרם מלאו לו 18 שנה;
 "לשכת הסעד" - כמשמעותה בחוק שירותי הסעד, תשי"ח-1958;
 "מקלט לנשים מוכות" - מקום שבו שוהה אישה מוכה מחשש לחייה או לחיי ילדה, לרבות מקום כאמור שאינו נתמך בידי המדינה או רשות מקומית, לפי הפניה מראש שנתנה לשכת הסעד או לפי אישור שנתנה בדיעבד."

להלן נפרט את עיקרי הדברים בחוקים אלה:

13.2 חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993

חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ב-1993 (להלן בפיסקה זו - **החוק**) מאפשר לעובד להיעדר מהעבודה עקב מחלת ילדו ולזקוף ימי היעדרות אלה על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו.

בעניין כמות ימי היעדרות בשל מחלת ילד שטרם מלאו לו 16 שנה, החוק מבחין בין עובד שיש לו בן זוג לבין עובד שהינו הורה יחיד, או שילדו נמצא בהחזקתו הבלעדית. עובד שיש לו בן זוג, זכאי לזקוף עד 8 ימי מחלה בשנה בשל מחלת בנו ובלבד שבן הזוג לא נעדר מעבודתו, או שהמשיך לעסוק במשלה ידו במידה והוא עצמאי. אם בן זוגו אינו עובד, או שהוא עובד אולם נעדר מעבודתו מכוח זכאותו לימי מחלה כאמור, לא יהיה זכאי העובד לדמי מחלה עבור היעדרות ילדו משום שבן זוגו כבר זכאי לדמי מחלה עבור ימי היעדרות אלו.

לעומת זאת, עובד שהינו הורה יחיד או שילדו נמצא בהחזקתו הבלעדית, זכאי לזקוף עד 16 ימי מחלה בשנה בשל מחלת בנו¹. ההטבה בענין זה להורה יחיד או שהחזקתו הבלעדית של הילד עליו נובעת מכך שכל הנטל עקב מחלת ילדו נופל עליו בלבד.

יש להדגיש כי מדובר ב-8 ימי היעדרות בשנה עבור כל ילדיו של העובד. כך למשל, גם אם לעובד חמישה ילדים, הוא זכאי ל-8 ימי היעדרות בלבד.

הוראות חוקי המחלה או הסכמים קיבוציים, או אישיים וכיוצא באלה יחולו על ההיעדרויות הנ"ל בגין מחלת הילד (או הורה או בן זוג, לפי העניין) כאילו ההיעדרות היתה עקב מחלת העובד. דהיינו, אם נקבע שביום הראשון לא יהיה העובד זכאי לדמי מחלה אזי הדבר חל גם במקרה שההיעדרות נובעת ממחלת הילד.

במידה והעובד לא ניצל את זכות ההיעדרות בשל מחלת ילד בשנה כלשהי, אין הזכות ניתנת לצבירה לשנים הבאות.

על מנת שתקום זכות צבירה יש צורך שהזכות תיקבע במפורש (למשל, חוק חופשה שנתית או חוק דמי מחלה), אך חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) שותק בענין זה כמו בחוקי המחלה האחרים, ומכאן נראה שאין זכות צבירה.

החוק קובע כי עובדת זכאית להיעדר בשל מחלת ילדה, עד 8 ימים בשנה, על חשבון ימי המחלה שלה. האם עובדת במשרה חלקית שבנה חלה, תהיה זכאית להיעדר באופן יחסי להיקף משרתה?

¹ תחילת 16 ימי היעדרות על חשבון תקופת המחלה מ-9.3.08. לפני כן - 12 ימים (תיקון 8. ס"ח 2137 התשס"ח 9.3.08, 246).

החוק והתקנות שהוצאו על פיו לא מסייגים זכות זו בוותק או בהיקף משרה כלשהו ועל כן גם עובדת במשרה חלקית תהיה זכאית להיעדר עד 8 ימים בשנה על חשבון ימי המחלה שלה, במידה ונצברו כאלה לזכותה.

מחלה ממארת

במקרה של מחלה ממארת של ילד שלא מלאו לו 18 שנה, לגבי עובד שמלאה שנה לעבודתו אצל המעביד, יהיה העובד זכאי לזקוף תקופה ארוכה יותר של 90 או 110 ימי מחלה¹ בשל היעדרות כאמור². דבר זה מתנגש לכאורה עם מקסימום ימי המחלה המגיעים על פי חוק דמי מחלה, שהינו 18 יום בשנה ו-90 יום באופן מצטבר מיום תחילת העבודה אצל אותו מעביד. אולם הדבר מתאים לגבי מקרה שבו נצברת תקופת זכאות ארוכה של ימי מחלה לאורך שנים, או במקרה של הסכם קיבוצי, או חוזה אישי, אשר מעניקים מסגרת רחבה יותר של ימי מחלה. לכן, נראה, כי כאשר לא חל חוזה אישי, או הסכם קיבוצי, ההטבה שהחוק מאפשר בגין מחלה ממארת של ילד אינה אפקטיבית, כי העובד יוכל לקבל רק עד 18 ימי מחלה.

דוגמא ג': זקיפת ימי מחלה של הילד

עובד ניצל 4 ימי מחלה בשנה הראשונה, 7 ימים בשנה השניה, ויומיים בשנה השלישית. כלומר, בשנה הרביעית נצברה לו תקופת זכאות של 59 ימי מחלה ($14 = 59$ שנה א' + 11 שנה ב' + 16 שנה ג' + 18 שנה ד'). בשנה הרביעית ניצל את 40 ימי היעדרות עקב מחלה ממארת של ילדו, כך שאפילו נותרה לו מכסה של 19 ימי מחלה לאותה שנה.

לעומת זאת, עובד שניצל בשנתו הראשונה את כל מכסת ימי המחלה, ובשנה השניה נעדר 30 ימים נוספים עקב מחלה ממארת של ילדו, עבר ב-12 ימים את המכסה המותרת שלו - 18 ימי מחלה. לפיכך, 12 ימים אלו, יהיו על חשבוננו.

עד 10.4.97 היה עובד בעל וותק של שנה, זכאי לזקוף עד 90 ימי היעדרות בשנה בשל מחלה ממארת של ילדו. ראינו, שהוראה זו היתה אפקטיבית יותר במקומות עבודה בהם ניתנת מכסת ימי חופשה גדולה מעבר לקבוע בחוק.

החל מ-10.4.97 בכל הנוגע למחלה ממארת, מתייחס החוק לילד שטרם מלאו לו 18 שנה (במקום עד תאריך זה - ילד שטרם מלאו לו 16 שנה)³. דרישת הוותק של עבודה במשך שנה עדיין נותרה בעינה. עובד כאמור יהיה זכאי לזקוף היעדרות עד 90 יום בשנה בשל המחלה הממארת של ילדו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו, לפי בחירת העובד. בכך נוספה אפשרות זקיפה על חשבון ימי המחלה או החופשה⁴. אם נרתם העובד לעזרת ילדו ונעדר לבדו (כאשר בן זוגו עבד ולא נעדר עקב כך, או משום שהילד נמצא בחזקתו הבלעדית), זכאי יהיה העובד לזקוף עד 110 יום היעדרות בשנה. מאחר שהעובד זכאי לזקוף עד 8 או 12 ימי היעדרות בשל מחלה שאינה ממארת, כאמור, יש לכלול, על פי סעיף 1א(ב), את כל ימי ההיעדרות יחדיו. כלומר, העובד יהיה זכאי ל-90 יום או ל-110 יום (ולא ל-98 ימים או 118 ימים בהתאמה). העובד, שבנו חלה במחלה ממארת, ונעדר לתקופה ממושכת עקב כך, לא יהיה צפוי לסנקציות מאת המעביד ולא יאבד רציפות זכויות בנושאים שונים.

¹ ל-110 ימי מחלה יהיה זכאי ההורה כאשר בן זוגו עובד ולא נעדר מכוח זכאותו כאמור, או שהעובד הוא הורה יחיד, או שהילד נמצא בהחזקתו הבלעדית.

² התקופות 90 ימים ו-110 ימים בתחילה מ-15.7.09 (ס"ח 2203 התשס"ט 23.7.09, 243). התקופות שקדמו – 30 יום ו-60 יום בהתאמה.

³ ס"ח 1621 התשנ"ז 10.4.97, 130.

⁴ לפני 10.4.97 לא היתה קיימת האפשרות של זקיפת ימי מחלה ממארת כאמור, על חשבון ימי חופשה.

כללים בדבר הוכחת מחלת הילד ובדבר מסירת הודעות למעביד על ידי העובד בקשר להיעדרותו שלו בלבד מהעבודה, נקבעו בתקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ד-1993. בתקנות אלו נקבע, שעובד שנעדר מעבודתו ימסור למעבידו הצהרה חתומה בידו וביד בן זוגו (ואם הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית ההודעה תהיה חתומה בידו בלבד). בהודעה יפרט את מספר הימים בהם נעדר העובד, בהם חלה הילד (בצירוף אישור רפואי), את מספר הימים שנעדרו בני הזוג במשך השנה, ויצהיר שמסר העתק ההצהרה למעביד של בן הזוג.

13.3 חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה), התשנ"ד-1993

חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה), התשנ"ד-1993 קובע, שעובד זכאי לזקוף עד שישה ימים בשנה של היעדרות, בשל מחלת הורה, ללא קשר לגילו¹, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו. בניגוד למחלת הילד, במקרה זה המדובר במחלה של הורה, שהפך להיות תלוי לחלוטין בעזרת הזולת לביצוע פעולות היום יום (ב"פעולות היום יום" הכוונה ללבישה, אכילה, שליטה בהפרשות, רחצה וניידות עצמית בבית). בזקיפת ימי היעדרות זכאי עובד להביא בחשבון, לפי בחירתו, גם חלקי ימים שבהם נעדר, בהתאם לסעיף 1(ב) לחוק.

בתקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה), התשנ"ד-1994 נקבע, שיש למסור הצהרה ובה על העובד לפרט את ימי ההיעדרות (בצירוף אישור רפואי) ולהצהיר, שאף אחד מאחיו לא מימש את זכאותו לפי החוק באותו פרק זמן וכי ההורה אינו נמצא במוסד סיעודי וכן יש לפרט את הימים בהם נעדר אותה שנה לצורך מימוש זכאותו זאת. ברור, ששני אחים אינם יכולים לממש הזכאות בעת ובעונה אחת.

13.4 חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג), התשנ"ח-1998

חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג), התשנ"ח-1998 קובע, שעובד יהיה זכאי לזקוף עד 6 ימים בשנה של היעדרות בשל מחלת בן זוגו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו.

בניגוד למחלת ילד ובדומה למחלת הורה, על מנת שעובד יהיה זכאי לזקוף ימים אלו על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, על מחלת בן הזוג להיות מחלה קשה. זאת, בהתאם להוראות סעיף 3 לחוק, אשר קובע כי יראו כחולה רק בן זוג שחלה והפך להיות תלוי לחלוטין בעזרת הזולת בביצוע פעולות יום-יום, כמשמעותן בסעיף 223 לחוק הביטוח הלאומי, כמו לבישה, אכילה, שליטה בהפרשות, רחצה וניידות עצמית בבית.

החל מיום 15.7.09 נוסף לחוק סעיף 1א שמעניק זכות להיעדר בשל מחלה ממארת של בן זוג. הוא זכאי לזקוף עד 60 ימים בשנה של היעדרות בשל מחלה ממארת של בן זוגו על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו, לפי בחירת העובד.

בהתאם לתקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג), התשנ"ט-1999, עובד המבקש לזקוף לתקופת המחלה הצבורה שלו ימי היעדרות מעבודתו בהתאם לחוק, ימסור

¹ עד תיקון מס' 3 לחוק (ס"ח 2433 התשע"ד 13.2.14, 293) היה מדובר רק בהורה שמלאו לו 65 שנה, תנאי שנגרע בתיקון מס' 3.

למעבידו הצהרה חתומה בידו בהתאם לטופס המופיע בתוספת לתקנות. להודעה זו יש לצרף אישור מאת הרופא המטפל בבן הזוג בדבר היותו של בן הזוג תלוי לחלוטין בעזרת הזולת לביצוע פעולות יומיומיות.

13.5 חוק דמי מחלה (היעדרות עקב הריון ולידה של בת זוג), תש"ס-2000

המחוקק מאפשר לעובד לזקוף עד 7 ימים בשנה בשל היעדרות עקב הריון או לידה של בת זוג על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו. בשונה מהחוקים האחרים דלעיל, חוק זה גולש לתחומים אחרים ומאפשר היעדרות בשל הריון ולידה של בת זוג, שאינם בגדר מחלה. על פי תקנות דמי מחלה (כללים) בדבר היעדרות עובד עקב הריון ולידה של בת זוג, התשס"א-2000 על העובד יהיה להוכיח את קיומם של ההריון והלידה של בת הזוג כמו גם את דבר נחיצות היעדרותו לצורך כך באמצעות מסירת הצהרה חתומה שלו ואישור רופא המיועד למעסיק. ההיעדרות של עובד בשל הריון בת זוגו תתאפשר לצורך טיפולים ובדיקות בקשר להריון, שכרוך בהם **סיכון לחיי האישה או העובר או בנסיבות שבהן תלויה בת הזוג בעזרת הזולת בביצוע הבדיקות או הטיפולים כאמור**. היעדרות בשל לידה של בת הזוג תתאפשר החל מהופעת צירי הלידה ועד 24 שעות מתום הלידה.

בהיעדרות מסוג זו, עסקינן ביום **בודד** שבדרך כלל נלקח לצורך בדיקת הריון, או לצורך נוכחות בלידה. זהו היום הראשון למחלה.

חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976

הסבר לפי סעיפים

סעיף 1: הגדרות

1. הגדרות

בהוק זה -

- 'הסכם קיבוצי' - כמשמעותו בסעיף 1 לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1975, בין שנעשה והוגש לרישום לפי החוק האמור ובין אם לאו, או הסדר קיבוצי אחר, לרבות צו הרחבה לפי החוק האמור;
- 'עובד' - עובד שענין תשלום לתקופת מחלה אינו מוסדר לגביו על-פי הסכם קיבוצי;
- 'עובד-במשכורת' - עובד שעיקר גמול עבודתו משתלם על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר;
- 'עובד בשכר' - עובד שאינו עובד במשכורת;
- 'מחלה' - אי כשרו הזמני או הקבוע של העובד לבצע עבודתו, הנובע, על פי ממצאים רפואיים, ממצב בריאות לקוי;
- 'קופת גמל' - כהגדרתה בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005.

"הסכם קיבוצי"

חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957 מגדיר הסכם קיבוצי כהסכם בין מעביד או ארגון-מעבידים לבין ארגון-עובדים, העוסק בענייני קבלת אדם לעבודה או סיום עבודתו, תנאי-עבודה, יחסי-עבודה, זכויות וחובות של הארגונים בעלי ההסכם. חוק דמי

¹ תחילה מיום 9.11.05 (תיקון 2. ס"ח 2024 התשס"ה 10.8.05, 914).

מחלה מרחיב את המושג "הסכם קיבוצי" וכולל בו גם הסדר קיבוצי, צו הרחבה ואף הסכם קיבוצי שלא הוגש לרישום.

כאשר הסכם קיבוצי במשמעותו המורחבת על פי חוק זה, מסדיר את ענין התשלום לתקופת מחלה, הוא שיחול על העובד ולא החוק. שכן, בהתאם להגדרת "עובד", חוק דמי מחלה אינו חל על עובד שחל עליו הסכם קיבוצי כמשמעותו בסעיף 1 לחוק.

בפסק דין **רוזנטל**¹, נדונה השאלה האם חלות על עובד מדינה הוראות התקשי"ר², או שמא הוראות חוק דמי מחלה לעניין דמי מחלה. לפתרון השאלה, היה צורך לקבוע האם התקשי"ר מהווה הסכם קיבוצי לצורך חוק דמי מחלה, שאם לא כן, יחול חוק דמי מחלה. נקבע, שמכיוון שהתקשי"ר הינו **הסדר קיבוצי** המהווה הסכם קיבוצי לצורך חוק דמי מחלה, הרי שההסכם הקיבוצי יחול ולא החוק. דהיינו, לעניין דמי מחלה חלות הוראות החוק במלואן כמקשה אחת, או הוראות ההסכם הקיבוצי במלואן כמקשה אחת³, ואין לערב את הוראות החוק עם ההסכם הקיבוצי, כאשר ההסכם הקיבוצי חל על העובד, אף אם החוק מיטיב עמו יותר⁴.

¹ דב"ע מד/1-4 **אברהם רוזנטל נ' מדינת ישראל** (26.3.87), פד"ע יח 393 והאתר המשפטי **מסטקס**.

² זהו תקנון שירות המדינה, שבו מרוכזים תנאי העסקתם של העובדים בשירות המדינה.

³ דב"ע מד/1-4 **אברהם רוזנטל נ' מדינת ישראל** (26.3.87), פד"ע יח 393 והאתר המשפטי **מסטקס**.

⁴ דבר זה מנוגד לעקרון הנהוג בדיני עבודה, כי מבין המקורות השונים המקנים זכויות לעובד, כמו החוק, ההסכם הקיבוצי, חוזה העבודה האישי וכדומה, גובר המקור המיטיב עם העובד.