

## דמי מחלה – שאלות ותשובות לקט מאמרים ופסיקות הנוגעות לתשלום דמי מחלה

### שאלה: כמה ימי מחלה בתשלום מגיעים לי?

תשובה: התשובה לשאלה זו תלויה במקור שלפיו נקבעת זכותך לדמי מחלה. לזכות לדמי מחלה בגין מחלתו של העובד שני מקורות עיקריים, וההבדל ביניהם ניכר: חוק דמי מחלה, והסכמי העבודה לסוגיהם. חוק דמי מחלה מעניק לעובד זכות ליום וחצי מחלה בתשלום בגין כל חודש עבודה, עד למקסימום של 90 ימי מחלה. גובה דמי המחלה: בעד יום המחלה הראשון לא משולמים דמי מחלה, בעד יום המחלה השני והשלישי משולמים דמי מחלה בגובה 37.5% מהשכר הרגיל, ובעד יום המחלה הרביעי ואילך דמי המחלה הם בגובה 75% מהשכר הרגיל. אלה הן זכויות המחלה הנחותות ביותר הנהוגות. בקצה השני של הסקאלה נמצאים עובדי המדינה, שתנאי עבודתם כוללים זכות ליומיים וחצי מחלה בגין כל חודש עבודה, ללא הגבלה על הצבירה המרבית. דמי המחלה שווים לשכר הרגיל, החל מיום המחלה הראשון. בין שני קצוות אלה נמצאים ההסכמים האחרים בעניין זה, כל מקום עבודה וההסכם הנוהג בו. כאשר אין הסכם בעניין דמי מחלה, חלות הוראותיו של חוק דמי מחלה.

בנוסף לזכות בסיסית זו, קיימים חוקים אחדים העוסקים בדמי מחלה בגין מחלת ילד, מחלת הורה, מחלת בן זוג ובדיקות הקשורות בהריון של בן זוג. כל החוקים הללו מעניקים זכות להיעדרות, בהתאם לתנאים הקבועים בהם, על-חשבון מכסת ימי המחלה שצבר העובד.

### שאלה: לאחר שני חודשי עבודתי הראשונים חליתי ונעדרתי מעבודתי במשך שבוע. המעביד מסכים לשלם לי רק בעד שלושת הימים הראשונים של המחלה. האם הוא צודק?

תשובה: מעבידך פועל בהתאם לחוק דמי מחלה, המחייבו לשלם דמי מחלה בגין תקופת מחלה של יום וחצי לכל חודש עבודה. התשלום בגין שלושה ימים אלה הוא, בהתאם לחוק: היום הראשון ללא תשלום, ובעד כל אחד משני הימים הנותרים תשלום בגובה 37.5% מהשכר. המעביד רשאי להיות נדיב, ולהעניק לך אשראי של ימי מחלה, כלומר לשלם לך כעת על-חשבון ימי מחלה שתצבור בעתיד, אך הוא אינו חייב לעשות זאת.

### שאלה: אני עובדת כעוזרת בית אצל חמישה מעסיקים, יום בשבוע אצל כל אחד מהם. עקב מחלה לא עבדתי במשך שבוע, אבל כל מעסיק אומר לי שאצלו זה יום המחלה הראשון, ולכן לא מגיע לי תשלום. מה לעשות?

תשובה: לא לכל שאלה שעולה במסגרת יחסי העבודה יש תשובה חד-משמעית של החוק, ולהשלמת החסר באה הפסיקה של בית הדין לעבודה. השאלה שלפנינו, אף שהיא עוסקת בסיטואציה שגרתית, היא דוגמה למצב שבו טרם ניתן מענה מלא. לפי פסק דין של בית הדין הארצי לעבודה (דב"ע נ/3-18 גיל שעל נ' נינה ויקל, פד"ע לא 650), במקרה כזה יש להתייחס לספירת הימים מנקודת מבטו של העובד החולה ולא מנקודת מבטו של המעסיק. בהתאם לכך ברור שהחל מיום המחלה הרביעי את זכאית לדמי מחלה ממעסיקיך. המעסיק שאצלו היית

אמורה לעבוד ביום המחלה הרביעי חייב בתשלום דמי מחלה בעד יום זה, בהתאם למכסת ימי המחלה שצברת אצלו ובשיעור של 75% מהשכר הרגיל. כלל דומה חל על המעסיק שאצלו הייתה אמורה לעבוד ביום המחלה החמישי, וכך הלאה. מה דינם של שלושת ימי המחלה הראשונים? האם בעד יום המחלה הראשון לא יינתן תשלום ובעד שני ימי המחלה הבאים ישולמו דמי מחלה בשיעור 37.5% מהשכר לכל אחד מימים אלה? סוגיה זו טרם הוכרעה בבית הדין לעבודה. בהערת אגב, שאינה מחייבת, ציינה השופטת אלישבע ברק שלדעתה גם בעד שלושה ימים אלה יש לשם דמי מחלה בשיעור 75% מהשכר הרגיל.

**שאלה: בזמן שנעדרתי מחמת מחלה, נערכו פיטורים במקום עבודתי ובמסגרתם פוטרתי גם אני, וקיבלתי הודעה מוקדמת לפיטורים של חודש, בהתאם לחוק. האם זה חוקי? הרי תקופת ההודעה המוקדמת נועדה לאפשר לי למצוא עבודה חדשה, איך אעשה זאת כאשר אני חולה?**

תשובה: יש מצבים אחדים, כגון חופשת לידה, שלגביהם נקבע בחוק כי אין לפטר עובד במהלכם והם אינם נכללים בחישוב תקופת ההודעה המוקדמת. אין קביעה מפורשת כזו בחוק ביחס למחלה בתקופת הודעה מוקדמת, אך בפסק דין של בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב (דמ (ת"א) 10791/04 **עאסי תחסין נ' מאיר זינגר**) נקבע שגם תקופת המחלה אינה נכללת בתקופת ההודעה המוקדמת לפיטורים, וזאת בהתאם לתכליתה של ההודעה המוקדמת – חיפוש עבודה אחרת, שאותה אין העובד יכול להגשים בעת שהוא חולה.

**שאלה: לאחר שנות עבודה אחדות, שבהן צברתי זכות ל-80 ימי מחלה, חליתי במחלה קשה שמחייבת היעדרות ממושכת. כאשר מעסיקי שמע על כך, פיטר אותי מיד, תוך תשלום תמורת הודעה מוקדמת של 30 יום. איך אוכל להוציא מהמעסיק תשלום על 50 ימי המחלה הנוספים שצברתי?**

תשובה: בפסק דין של בית הדין הארצי לעבודה (**עע 383/07 קרן מקפת נ' לסלי פנחס וניט**) נקבע: "על מעסיק אשר עובדו חלה לאפשר לו למצוא את כל ימי המחלה הצבורים לזכותו מכוח החוק, טרם ניתוק יחסי עובד-מעסיק. הגיונם של דברים בכך, שאם מעסיק יהא רשאי לפטר עובד חולה, בלי לאפשר לו לנצל ימי מחלה צבורים העומדים לזכותו, הרי הלכה למעשה תקופח הזכות הקוגנטית לדמי מחלה. כל קביעה אחרת תהא מנוגדת לתכלית חוק דמי מחלה ותאפשר למעסיק להשתחרר מחיובו בתשלום דמי מחלה על ידי פיטורי העובד, דווקא לעת מצוקתו של זה." בהתאם לכך, על המעסיק לאפשר לך לנצל את כל 80 ימי המחלה העומדים לזכותך.

**שאלה: עקב צמצומים פוטרתי לאחר עשר שנות עבודה, האם אני זכאי לפיצוי בגין ימי מחלה שצברתי ולא ניצלתי?**

תשובה: עובד שפוטר, התפטר, או סיים עבודתו בדרך אחרת, אינו זכאי לפיצוי בגין ימי מחלה שלא ניצל. המצב היחיד שבו משולם פיצוי בגין ימי מחלה שלא נוצלו הוא בעת פרישה לפנסיה. פיצוי זה אינו ניתן מכוח החוק אלא על-פי הסכם העבודה, והוא נהוג בעיקר במגזר הציבורי.

**שאלה:** שברתי רגל במהלך רחיפה במצנח רחיפה, ועלי לנוח במיטתי במשך שבוע. מעבידי אומר שההיעדרות נובעת מסיכון שלקחתי על עצמי במודע, והוא לא פראייר לשלם על כל צרה שהעובד נקלע אליה. האם המעביד צודק בסירובו לשלם לי דמי מחלה?  
תשובה: חוק דמי מחלה מגדיר מחלה – "אי כשרו הזמני או הקבוע של העובד לבצע עבודתו, הנובע, על פי ממצאים רפואיים, ממצב בריאות לקוי". תנאי זה מתקיים גם במקרה שלך, והחוק אינו אומר דבר על חובתו של העובד שלא לעסוק בתחביבים מסוכנים. לפיכך על המעביד לשלם לך את דמי המחלה.

**שאלה:** אני עוסק בשליחויות על-גבי קטנוע. במהלך משחק כדורגל שברתי רגל, ולכן איני יכול לעבוד במשך שלושה שבועות. לא עומדים לרשותי ימי מחלה, כי ניצלתי את כולם במחלת שפעת שבה חליתי לפני שבועיים. מי ישלם לי בעת היעדרותי?  
תשובה: כאשר עובד נעדר עקב מחלה לאחר שמיצה את כל זכותו לדמי מחלה, אין מי שישלם לו בעת היעדרותו. עם זאת, כאשר ההיעדרות מהעבודה נובעת מתאונה, עומד לרשות העובד המוסד לביטוח לאומי. ענף הביטוח הפחות ידוע של הביטוח הלאומי הוא ביטוח נפגעי תאונות. גמלה לפי ענף זה משולמת כאשר מתקיימים שני תנאים: חוסר יכולת לעבוד עקב תאונה, והיעדר מקור אחר (המעביד, קרן דמי מחלה, קרן פנסיה וכדומה) המשלם בעד אי הכושר לעבוד תקופה זו. הגמלה לעובד היא בגובה 75% משכרו, והיא משולמת במשך היעדרות של עד 90 יום רצופים מיום התאונה (בעד שני הימים הראשונים שלאחר התאונה תשולם הגמלה רק אם ההיעדרות מחמת התאונה נמשכה 12 יום לפחות).

**שאלה:** עקב מחלתי עלי להיעדר מדי שבוע ביום שלישי לשם קבלת טיפול רפואי. מעבידי טוען שאיני זכאי לדמי מחלה, משום שימי היעדרות אינם רצופים, ולכן כל אחד מהם הוא היום הראשון להיעדרות. לדעתי אני זכאי לדמי מחלה, כי כל ימי היעדרות נובעים ממחלה אחת. מי צודק?  
תשובה: חוק דמי מחלה אינו עוסק במפורש בשאלה שהעלית, וגם בפסקי הדין של בית הדין לעבודה לא מצאתי התייחסות אליה. לפיכך לא נותר לנו אלא לפעול בהתאם לאמרתו של השופט האמריקני הולמס, לפיה המשפט אינו אלא הניבוי של פסיקת בתי המשפט. חוק דמי מחלה קובע את גובה דמי המחלה שיש לשלם בעד היום השני, השלישי וכו' להיעדרו של העובד עקב מחלה, אך אינו קובע שהיעדרות זו חייבת להיות רצופה. לפיכך, לדעתי הצדק הוא אתך ולא עם מעבידך, כלומר יש להתייחס לכל ימי היעדרותך לשם טיפול רפואי כאל היעדרות אחת, ולחשב את דמי המחלה בהתאם לכך. המוסד לביטוח לאומי, המתמודד עם שאלה דומה ביחס להיעדרות מחמת פגיעה בעבודה, קובע במפורש בהנחיותיו להתייחס אל היעדרות לא רצופה כאל היעדרות אחת. אם מעבידך לא ישתכנע מנימוקים אלה, תיאלץ להביא את הנושא להכרעתו של בית הדין לעבודה.

**שאלה:** אני נעדרת מחמת שמירת הריון, ומעבידי מסרב לשלם לי דמי מחלה בתקופה זו, בטענה ששמירת הריון אינה מחלה. חברתי שהיתה בשמירת הריון סיפרה לי שהיא קיבלה דמי מחלה במשך כל תקופה זו, בדיוק כמו בכל מחלה אחרת. איך אממש את זכותי?  
תשובה: שאלה זו מדגימה את אחד ההבדלים, בתחום דמי מחלה, בין מקומות עבודה שונים. בהתאם לפסיקתו של בית הדין הארצי לעבודה, שמירת הריון אינה נחשבת למחלה, ולכן צודק מעבידך בסירובו לשלם לך דמי מחלה בתקופה של שמירת הריון. יחד עם זאת, מעסיקים רבים, בפרט במגזר הציבורי, נוהגים לשלם דמי מחלה גם בתקופה זו, מכוח הסכם העבודה הנוהג

באותם מקומות עבודה או לפני משורת הדין. מעסיק בחר שלא ללכת בדרך זו, ולכן עליך לפנות למוסד לביטוח לאומי, בתביעה לקבלת גמלת שמירת הריון.

### **שאלה: עובדת שאני מעסיק נעדרת מהעבודה עקב טיפולי פוריות. האם עלי לשלם לה דמי מחלה בגין היעדרות זו?**

תשובה: חוק דמי מחלה מגדיר מחלה: "אי כשרו הזמני או הקבוע של העובד לבצע עבודתו, הנובע, על פי ממצאים רפואיים, ממצב בריאות לקוי". בדומה לפסיקתו של בית הדין הארצי לעבודה, לפיה שמירת הריון אינה בגדר "מצב בריאות לקוי", כנראה שגם טיפולי פוריות נופלים בקטגוריה זו, כלומר אינם בגדר מחלה. לעזרת העובדת (וגם העובד) בא סעיף 7(ג)4 לחוק עבודת נשים, שבו נקבע במפורש שדין של היעדרות של עובדת מחמת טיפול הפריה חוץ-גופית והיעדרות של עובד מחמת טיפולי פוריות הוא כדין היעדרות מחמת מחלה. לפיכך עליך לשלם לעובדת דמי מחלה בגין היעדרותה.

### **שאלה: במהלך הריוני חליתי ברעלת הריון, והרופא קבע שעלי לנוח בבית במשך שבוע. מעסיקי טוען שהוא פטור מלשלם דמי מחלה בגין מחלה הקשורה בהריון, ושאפנה למוסד לביטוח לאומי. במוסד לביטוח לאומי אמרו לי שהם מטפלים רק בשמירת הריון. מה לעשות?**

תשובה: המעסיק פטור מלשלם דמי מחלה בגין שמירת הריון, כלומר מצב בריאות שמסכן את העובר אך אינו מסכן את היולדת. כל מחלה אחרת בתקופת ההריון, גם אם היא נובעת מסיבוכים בהריון, היא מחלה לכל דבר, והמעביד חייב לשלם דמי מחלה בעת היעדרות בגינה.

### **שאלה: חליתי במהלך החופשה השנתית. האם ימי המחלה ייחשבו לי כימי מחלה או כימי חופשה?**

תשובה: בהתאם לחוק חופשה שנתית, לא יובאו במניין ימי החופשה ימים שבהם אין העובד מסוגל לעבוד מחמת תאונה או מחלה. לפיכך ימי מחלה שנפלו במהלך חופשה שנתית ייחשבו לימי מחלה, ולא לימי חופשה.

### **שאלה: ילדי בן השלוש חלה, ועלי להיעדר ימים אחדים כדי להשגיח עליו בעת מחלתו. מעסיקי אומר שכבר נעדרתי מספיק עקב מחלות של הילד, והגיע הזמן שגם בעלי יטפל בילד החולה. מה אומר החוק בעניין זה?**

תשובה: חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) קובע שעובד רשאי להיעדר עד שמונה ימים בשנה, על חשבון מכסת ימי המחלה שלו, לשם טיפול בילדו החולה שטרם מלאו לו 16 שנה, בתנאי שכן זוגו הוא עובד או עובד עצמאי שלא נעדר מעבודתו באותה עת. במסגרת מגבלות אלה, ההחלטה מי משני ההורים ייעדר היא החלטה של ההורים. כאשר ההורה הוא משפחה חד-הורית, גדלה המכסה השנתית ל-12 יום. כאשר ההיעדרות היא עקב מחלה ממארת של ילד שטרם מלאו לו 18 שנה, זכאי העובד להיעדר 30 יום בשנה, על חשבון מכסת ימי המחלה שלו, לשם טיפול בילדו החולה, ובמקרה של הורה שהוא משפחה חד-הורית גדלה הזכות במצב זה ל-60 יום.

**שאלה: אבי בן השמונים חלה, ועלי לעזור לו בעת מחלתו. כמה ימים אני רשאי להיעדר מסיבה זו?**

תשובה: חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה) מקנה לעובד זכות להיעדר עד שישה ימים בשנה, על חשבון מכסת ימי המחלה שלו, לשם טיפול בהורה החולה שלו או של בן זוגו, ובתנאי שלהורה מלאו 65 שנה, בן הזוג עובד, ובן הזוג או אח של העובד אינו נעדר באותה עת מכוח זכאותו לפי חוק זה. הורה חולה לעניין זה הוא מי שחלה והפך להיות תלוי לחלוטין בעזרת הזולת לביצוע פעולות יום יום, כך שלא כל מחלה של ההורה מצדיקה היעדרות של ילדו לשם טיפול בו. גם מצב שבו ההורה תלוי לחלוטין בעזרת הזולת, אך הוא מאושפז במוסד סיעודי, אינו מזכה בהיעדרות בתשלום לפי חוק זה.

**שאלה: בעלי חלה בדלקת ריאות, ונעדרתי מהעבודה במשך יומיים כדי לטפל בו. האם היעדרות זו היא על חשבון ימי המחלה העומדים לזכותי?**

תשובה: חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג) מקנה לעובד זכות להיעדר עד שישה ימים בשנה, על חשבון מכסת ימי המחלה שלו, לשם טיפול בבן זוגו החולה. בן זוג חולה לעניין זה הוא מי שחלה והפך להיות תלוי לחלוטין בעזרת הזולת לביצוע פעולות יום יום. דלקת ריאות אינה מחלה כה חמורה, ולכן היעדרותך מהעבודה לשם טיפול בבן זוגך לא תהיה על חשבון מכסת ימי המחלה שלך, אלא על חשבון חופשתך השנתית.