

ימי מחלה - זכויות עובד וחבות המעסיק, עו"ד ליאור אלנקווה



החורף מגיע ועמו לצערנו מחלות העונה, שפעת, חום ועוד, בכדי לעשות סדר בחובות המעסיק וזכויות העובד בעת מחלה הקדשנו לכך את הניוולטר החודשי של משרדנו.

חופשת מחלה - חוק דמי מחלה, תשל"ו - 1976

בעת מחלה זכאי העובד לתשלום דמי מחלה ממעסיקו על חשבון ימי המחלה שצבר במהלך תקופת עבודתו. בהתאם לחוק דמי מחלה, זכאי עובד ממעסיקו לצבירה של 1.5 ימי מחלה בגין כל חודש עבודה ועד לצבירה של 90 ימי מחלה.

עבור היום הראשון למחלתו לא זכאי העובד לשכר מהמעסיק, עבור היום השני והשלישי זכאי העובד לתשלום בשיעור 50% מערך יום עבודתו, החל מהיום הרביעי למחלתו זכאי

העובד לתשלום מלא בגין ימי מחלה. העובד מחויב להציג בפני מעסיקו אישור מחלה מרופא על מנת לקבל את דמי המחלה. בהתאם לחוק דמי מחלה כדין שכר עבודה ולכן בתקופת המחלה מחויב המעסיק להמשיך ולהפריש לעובד לקופות הגמל השונות (פנסיה השתלמות וכיוצ"ב..).

עובד ששכרו משולם כמשכורת חודשית ייחשבו ימי המנוחה והחגים שחלו בתקופת מחלתו כחלק מימי המחלה וינכדו מחשבון המחלה הצבורה לזכותו.

עובד ששכרו משולם בשכר שעות/יומי לא ייחשבו ימי המנוחה והחגים שחלו בתקופת מחלתו כחלק מימי המחלה וימים אלו לא ינכדו מחשבון ימי המחלה הצבורים לזכותו.

מחלת ילדים - חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), תשנ"ג - 1993

הורה לילד מתחת לגיל 16 המצוי במחלה רשאי להיעדר מעבודתו עד ל-8 ימים על חשבון ימי המחלה הצבורים לזכותו בתנאי שבן זוגו לא ייעדר אף הוא מעבודתו בשל מחלת הילד.

על העובד להציג בפני מעסיקו אישור על מחלת הילד וכן ככל שדורש זאת המעסיק אף הצהרה מבן זוגו של העובד, כי אינו יוצא לחופשת מחלה באותו הזמן.

במידה ושני ההורים נעדרים מעבודה בשל מחלת הילד יש לספור את ימי המחלה ברצף אצל שני המעסיקים. הורים יחידניים רשאים להיעדר 8 ימים נוספים מעבודתם על חשבון ימי המחלה.

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

עובד רשאי להיעדר מעבודתו עד 6 ימים בשל מחלה של בן זוגו על חשבון ימי המחלה הצבורים לזכותו. כאשר מדובר במחלה ממארת של בן הזוג, זכאי העובד להיעדר עד 60 ימים בשנה על חשבון ימי המחלה הצבורים.

לשם קבלת הזכות על בן הזוג להיות תלוי לחלוטין בעזרת הזולת לביצוע פעולות היומיום. כאשר מדובר במחלה ממארת אין צורך שבן הזוג יהיה תלוי לחלוטין בעזרת הזולת.

לצורך מתן הזכות מעסיק רשאי לדרוש מהעובד אישור רפואי שבן הזוג תלוי לחלוטין בעזרת הזולת וכן תצהיר על היעדרותו בשל מחלת בן הזוג.

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

עובד זכאי לצאת לחופשת מחלה של עד 7 ימים על חשבון ימי המחלה הצבורים לזכותו וזאת לצורך ליווי בת זוגו לבדיקות או טיפולים הקשורים בהריון בסיכון או כאשר אין מדובר בהריון בסיכון אך בת הזוג תלויה בעזרת הזולת בביצוע הטיפולים ו/או הבדיקות.

עובד זכאי לחופשת מחלה לצורך ליווי בת זוגו בלידה, החל מתחילת הצירים ועד ליום לאחר סיום הלידה.

לאחר הלידה זכאי עובד להיעדר מעבודתו 5 ימים, 3 ימים ראשונים על חשבון ימי החופשה ו-2 נוספים על חשבון דמי המחלה הצבורים לזכותו.

במקרה של הפלה זכאי העובד ליום מחלה ממועד סיום ההפלה לצורך ליווי בת זוגו.

לצורך מתן הזכות רשאי מעסיק לדרוש מעובד אישור רפואי על מועד הלידה, הצהרת העובד לממש את היעדרותו ביום הלידה על חשבון ימי המחלה.

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

עובד זכאי לצאת לחופשת מחלה של עד 6 ימים בשל מחלת אביו או אמו או בשל מחלת הוריו של בן זוג/בת זוג בתנאי שבן זוג/בת זוג או אחיו אינם נעדרים אף הם בשל מחלת ההורה. לשם קבלת הזכות על ההורה להיות תלוי לחלוטין בעזרת הזולת לביצוע פעולות היומיום. ככל וההורה מאושפז בבי"ח סיעודי העובד אינו זכאי לצאת לחופשת מחלה. לצורך מתן הזכות רשאי מעסיק לדרוש מהעובד אישור רפואי על אי יכולתו של ההורה לבצע פעולות יומיומיות וכן הצהרת העובד על היעדרותו בשל מחלת ההורה וטיפול בו.

כפי שניתן לראות בעת מחלת עובד או בן משפחתו זכאי העובד למימוש ימי מחלתו בכללים הקבועים בחוק ובתקנות. לצורך קבלת מידע נוסף על מימוש הזכויות כעובד או על חובותיך כמעסיק הנכם מוזמנים להתייעץ עם משרדנו.

כדאי להתעדכן

בית הדין לעבודה בת"א פסק לטובת עובדת שפוטרה בגיל 63 לאחר 17 שנות עבודה מבלי שנשקל גילה בתהליך הפיטורים, בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה קיבלה סך כולל של כ- 180,000 ₪. נפסק, כי על המעסיקה היה לשקול את גילה של העובדת כשיקול התומך בהמשך עבודתה, העובדה שמדובר בפיטורי צמצום לא פטרה את המעסיקה לשקול את שיקול הגיל בהשאת העובדת בעבודתה. סע"ש (תל-אביב) 16-01-49821 בת שבע שמחי נ' מוצרי מעברות בע"מ, ניתן ביום 4.12.16.

בית הדין לעבודה בירושלים פסק, כי שלושת עובדי ביטחון של אל-על יקבלו פיצוי בסך כולל של כ-240,000 ₪ כל אחד בשל הליך שימוע שלא כדן ופיטוריהם. העובדים פוטרו לאחר שהתלוננו על הקב"ט הממונה בתחנה וחשפו ליקויים בהתנהלותו. סע"ש (י"ם) 13-05-53691 עמיחי שרביט ואח' נגד משרד החוץ, ניתן ביום 23.11.16.

בית הדין לעבודה בבאר שבע פסק לטובת עובדת מרכול שפוטרה במהלך הריונה בניגוד לחוק עבודת נשים וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה סך כולל של כ-90,000 ₪. המעסיק הודיע לעובדת כ- 5 ימים לאחר שהודיעה על הריונה, כי היא מפורטת מעבודתה וזאת ללא כל מתן הסבר לפיטוריה. סע"ש (ב"ש) 15-05-16970 ריקי אשורוב נגד שמעון גבאי, ניתן ביום 23.11.16.