



מפגש מקצועי 28.7.24 – דמי מחלה, תאונות עבודה

חוק דמי מחלה

1. חוק דמי מחלה הוא חוק סוציאלי שנועד להבטיח שתהיה הכנסה לעובד גם בזמן מחלה.
2. החוק מגדיר "מחלה" כך – "אי כשרו הזמני או הקבוע של העובד לבצע עבודתו, הנובע, על פי ממצאים רפואיים, ממצב בריאות לקוי"
3. עובד צובר זכאות לדמי מחלה בשיעור של יום וחצי לחודש בגין חודש עבודה מלא, **עד מקסימום של 90 ימים.**
4. שיעור דמי המחלה – עבור יום המחלה הראשון אין תשלום; עבור היום השני והשלישי למחלה – 50%; מהיום הרביעי ואילך – 100%. לעובד במשכורת חודשית יש לרשום ניצול של כל ימי המחלה המצוינים באישור המחלה; לעובד בשכר שעתי - תקופת המחלה (ניצול הימים) היא כל ימי המחלה למעט ימי מנוחה שבועית וחגים.
5. אם עובד הביא אישור מחלה ואין לו ימי מחלה צבורים, ימי המחלה ייחשבו כהיעדרות ללא תשלום.
6. אין איסור לפטר עובד בזמן מחלה, אם גמר לנצל את ימי המחלה שלו ומותר אפילו לפטר עובד בשל מצב בריאותי מתמשך, ובלבד שהפיטורים ייעשו רק לאחר שהמעסיק בדק האם יש אפשרות לערוך שינויים בעלות סבירה שיאפשרו לעובד לעבוד חרף המגבלה הרפואית ו/או נבדקו אפשרויות לתפקידים חלופיים.
7. עם זאת, יש לבחון כל מקרה לגופו וככלל פיטורים בזמן מחלה, או גם בסמוך לאחר תום מחלה (בעיקר אם היא ממושכת) הם בעייתיים ויש להקפיד על כל הנדרש ובעיקר לנהוג בתום לב.
8. יש ניצול לרעה של חוק דמי מחלה ע"י העובדים וישנן מגוון סיבות לקלות הבלתי נסבלת בה עובדים מקבלים אישורי מחלה ללא הצדקה.

תאונות עבודה

9. תאונת עבודה היא פגיעה הקשורה לעבודה - נגרמת במהלך העבודה, בדרך לעבודה או בדרך חזרה ממנה.
10. פגיעה בעבודה יכולה להיגרם עקב תאונה – אירוע מוגדר, כגון נפילה, פגיעה ממכונה וכו', או עקב מחלת מקצוע - מחלה הנגרמת כתוצאה מעיסוק מסוים.



11. עובד שהפגיעה הרפואית שלו מוכרת כתאונת עבודה זכאי לדמי פגיעה מהביטוח הלאומי ולא זכאי לדמי מחלה בגין תקופה זו. ככל שלאחר תום התקופה בעדה קיבל העובד דמי פגיעה הוא עדיין לא כשיר לעבודה, יש לשלם לו דמי מחלה, ככל שצבורים לזכותו ימי מחלה.

12. עובד הנמצא בתאונת עבודה נמצא למעשה **בחל"ת**. מכיוון שכך, הוא לא צובר ימי חופשה, מחלה והבראה בתקופה זו וגם אין חובה להפקיד עבורו לביטוח פנסיוני / קרן השתלמות בתקופה בה הוא מקבל דמי פגיעה. חשוב ליידע את העובד על הפסקת ההפקדות לביטוח הפנסיוני.

לסיכום

יש בעייתיות מאד גדולה בכל הקשור לאישורי מחלה וכתוצאה מכך מתעוררות הרבה שאלות הקשורות להתנהלות השוטפת בעבודה. לדוגמא: עובד שהיה בחופשה ולאחר מכן הביא אישור מחלה לימים אלה – יש לשלם לו דמי מחלה? האם ומתי מותר למעסיק להגיד לעובד שהוא לא משלם דמי מחלה כי ברור לו שהעובד לא היה חולה? האם מותר לדרוש מעובד לעמוד לבדיקת רופא מטעמו של המעסיק? מתי נכון להפנות לרופא תעסוקתי? איך פועלים בהתאם לחוק כששוקלים לפטר עובד לאחר מחלה או תאונת עבודה? ועוד ועוד

כפי שנאמר במפגש הזום, על השאלות הללו (ועל אחרות שנשאלו במהלך ההרצאה) אין אפשרות לענות במסגרת המצומצמת של מפגש הזום, אבל אלה בדיוק הנושאים שאליהם ניתן – וחשוב – להתייחס במסגרת מפגשים (הרצאות / הדרכות) אצל לקוחות, כמובן בהתאם לסוגיות שמעסיקות כל לקוח.

הדרכות / מפגשים אלה אצל הלקוח, ובהתאמה לצרכיו, ייערכו ע"י אוטוריטה - עו"ד נעמי אשחר ואתם מוזמנים לפנות אלינו:

טלפון אוטוריטה - 03-5383233

טלפון עו"ד נעמי אשחר - 054-5616970