

משרד רו"ח פויכטונגר: ת.ד. 128 יד בנימין ד.ב. עמק שורק 7681200
טל: 08-8592033, פקס: 08-8592036 נ"ד: 054-5684922 Gabi@fca.co.il

הגדלת הגטו שלך - זו המומחיות שלנו

בקרר באתרנו החדש: www.fcpa.co.il

דבר המערכת

לקוחות וידידים יקרים,

זכויות העובד בכלל, והעובדת ההרה בפרט, עברו בשנים האחרונות שינויים רבים לטובה (של העובדים). אם בעבר עבור ימי מחלה היה העובד זכאי ל-75% משכרו (החל מהיום השלישי), כיום זכאי לשכר מלא. לעובדת ההרה נוספה הזכות להיעדר עד 40 שעות

במהלך ההריון לצורך בדיקות הכרוכות בו. נושאים אלו יפורטו במאמרים שלפניכם. בברכת בריאות איתנה לכם ולעובדיכם, והמשך קיץ נעים.

יפעה פויכטונגר, רו"ח

חובת תשלום דמי מחלה לעובדים

דמי המחלה נועדו לסייע לעובד שאינו כשיר לעבוד מחמת מצב בריאותי לקוי, להמשיך לקבל שכר בתקופת מחלתו. בגין יום המחלה הראשון לא ישולמו דמי מחלה, בגין היום השני והשלישי ישולמו דמי מחלה בגובה 50% מהשכר הרגיל. מיום המחלה הרביעי ואילך ישולמו דמי מחלה בגובה 100% מהשכר. (עד שנת 2011, עבור הימים 2-3 היה מקבל 37.5% משכרו ומהיום הרביעי (75%). שיעור התשלום עבור שלושת ימי המחלה הראשונים הוא המינימום הקבוע בחוק. לעתים יש הוראה מטיבה בהסכם קיבוצי, או בחוזה העבודה האישי של העובד, לפיה התשלום יהיה גבוה יותר ואף תשלום מלא, החל מיום המחלה הראשון. בכל מקרה, אין לקבוע בהסכם או בחוזה עבודה תשלום הנמוך מהתשלום הקבוע בחוק.

בסעיף 4(א) לחוק דמי מחלה נקבע המספר המירבי של ימי חופשת המחלה להם זכאים העובדים. הסעיף קובע שתקופת הזכאות לדמי מחלה לא יעלה על תקופה מצטברת של יום וחצי לכל חודש עבודה מלא, ולא יותר מ-90 יום, בניכוי התקופה שעברה קיבל העובד דמי מחלה. יש לציין שבמקומות עבודה מסויימים, מאפשרים לעובד לצבור מספר בלתי מוגבל של ימי מחלה (מכוח הסכם קיבוצי, חוזה עבודה או נוהג). את דמי המחלה ניתן לקבל רק אחרי המצאת אישור מחלה מרופא, ולא ניתן לפדותם כתשלום במקרה אחר, אף לא בעת סיום יחסי העבודה.

להלן מקרים נוספים בהם מקבלים דמי מחלה:

- מחלת ילד - עד 8 ימים בשנה עבור ילד שטרם מלאו לו 16 שנים, ובתנאי שההורה השני עובד.
- מחלת בן זוג - עד 6 ימים בשנה בתנאי שילדיהם הבוגרים לא ניצלו ימי מחלה בגין מחלת הורה.
- בדיקות בשל הריון או לידה - עד 7 ימי מחלה בכדי להתלוות אל בת הזוג לבדיקות עקב ההריון, טיפולים שונים והלידה עצמה.
- מחלת הורה - שמלאו לו 65 שנה, עד 6 ימי מחלה בשנה (בתנאי שאח אחר לא נעדר באותה תקופה מאותה סיבה).
- מחלה ממארת של ילד (מתחת לגיל 18) - עובד זכאי לזקוף עד 90 ימי היעדרות בשנה בשל מחלה ממארת על חשבון ימי המחלה או ימי החופשה, לפי בחירתו.
- מחלה ממארת של בן זוג - עובד זכאי לזקוף עד 60 ימי היעדרות בשנה, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו או ימי החופשה המגיעים לו, לפי בחירתו. מותנה בוותק שנה.

תקופת המחלה של עובד בשכר שעתי ועובד במשכורת חודשית
לעובד במשכורת חודשית תיחשב כל תקופת המחלה, לרבות ימי מנוחה שבועית וחגים (שיקוזזו מצבירת ימי המחלה שלו). לעובד בשכר יומי או שעותי, ייחשבו ימי מחלתו, למעט ימי מנוחה שבועית וחגים. לעובד לסירוגין (בחלק מהימים) יקוזזו מהצבירה ימי המחלה, למעט ימי מנוחה שבועית וחגים, כפול היחס שבין ממוצע ימי עבודתו בשבוע ל-6, בתקופה שקדמה למחלה.

היעדרות עקב תאונות

מעסיק אינו מחויב בתשלום דמי מחלה לעובד שנפגע בתאונת דרכים. פיצוי בגין הפסד ימי עבודה משולם מביטוח החובה של הרכב. עובד שנעדר מעבודתו עקב תאונת עבודה (שאפשרה ככזו ע"י המל"ל - המוסד לביטוח לאומי), זכאי לתשלום דמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי במקום דמי מחלה. את התשלום עבור 12 הימים הראשונים נדרש המעסיק לשלם למל"ל. פעמים רבות בשלב ראשון משלמים לעובד דמי מחלה, ואחרי שמאשרת התביעה לתאונת עבודה, "מחזירים" את ימי המחלה ששולמו לו.



תשלום עבור היעדרות מהעבודה עקב בדיקות הריון

עובדת זכאית לקבל מהמעסיק שכר עבודה מלא עבור שעות היעדרותה בשל בדיקות רפואיות שגרתיות הקשורות בהריון, כגון: צילומי אולטרסאונד, בדיקות דם, בדיקת מי שפיר וכדומה. תקופת היעדרות בתשלום שהעובדת זכאית לה בשל בדיקות הריון:



אישה העובדת עד 4 שעות בכל יום בשבוע עבודה מלא הנהוג במקום עבודתה (5 או 6 ימים, כנהוג במקום העבודה), זכאית ל-20 שעות היעדרות בסה"כ במהלך תקופת ההריון.

אישה העובדת מעל 4 שעות בכל יום בשבוע עבודה מלא הנהוג במקום עבודתה, זכאית ל-40 שעות היעדרות בסה"כ במהלך תקופת ההריון. אין דרישה לוותק בעבודה קודם להריון כדי להיות זכאית לכך. חשוב להדגיש: החוק אינו מתייחס לנשים המועסקות רק בחלק מהשבוע או מועסקות ביותר ממקום עבודה אחד. עם זאת החוק מעניק לשר הכלכלה סמכות לקבוע תקנות בנושא וכן הוראות משלימות בדבר זכותה של אישה העובדת אצל יותר ממעסיק אחד להיעדר מעבודתה כאילו היתה עובדת אצל מעסיק אחד. עד כה טרם הותקנו תקנות ולא נקבעו הוראות אחרות בנושא.

יודגש: היעדרות זו אינה באה על חשבון מחלה או חופשה, ולמעסיק אסור לנכות את תקופת היעדרות מסך ימי המחלה או מימי החופשה השנתית שהעובדת צברה. כמו כן, אסור למעסיק לנכות את תקופת היעדרות משכרה של העובדת.

סיפורי הצלחה

