



#### הנידון: דמי מחלה לאחר תיקון מס' 4

ביום 1 באפריל 2011 נכנס לתוקפו תיקון מס' 4 של חוק דמי מחלה, תשל"ו 1976 (החוק המתוקן מצורף). עיקר השינויים כוללים בגין הזכאות לצבירה של ימי מחלה כמו גם תשלום דמי המחלה אשר נגזר משיעורו. מובא להלן אופן החישוב:

**א. בגין יום המחלה הראשון** – לא משולם השכר (ללא שינוי).

**ב. בגין יום העבודה השני והשלישי** – משולם מחצית מהשכר של העובד (לפני התיקון שולם 37.5% מהשכר).

**ג. בגין היום הרביעי** – משולם שכר מלא (לפני התיקון שולם 75% מהשכר).

**תקופת הזכאות** - תקופת הזכאות לדמי מחלה לא תעלה על תקופה מצטברת של יום וחצי לכל חודש עבודה מלא שהעובד עבד אצל אותו מעביד (18 יום לכל שנת עבודה), ולא יותר מ-90 יום, בניכוי התקופה שבעדה קיבל העובד דמי מחלה על פי חוק זה.

תקופת הזכאות של עובד במשרה חודשית כוללת ימי מנוחה שבועית וחגים (כך שיש לשלם עבורם ולנכות אותם מהמכסה הצבורה לזכותו). רכיב השכר שיובא בחשבון לעניין השכר המשמש בסיס לחישוב דמי מחלה שכר יסוד יחד עם זאת קימים רכיבי שכר נוספים כגון: תוספת ותק, תוספת מקצועית, תוספת מחלקתית ותוספת משפחה.

#### תשלום דמי המחלה

**א. עובד במשרה מלאה** - אחת מהדרכים הבאות:

$$1. \text{ ערך שכר יומי} = \frac{\text{שכר חודשי}}{\text{מספר הימים באותו חודש}}$$

$$2. \text{ ערך שכר יומי} = \frac{\text{שכר חודשי}}{\text{מספר ימי עבודה בפועל בחודש}}$$



## ב. עובד במשרה חלקית -

ימי מחלה הנצברים, לעובד במשרה חלקית, אשר שבוע העבודה הנהוג במקום העבודה הוא שישה ימים בשבוע יחושב על פי הנוסחה כדלהלן:

$$1.5 * \frac{\text{(מס' ימי העבודה בפועל)}}{25}$$

ימי מחלה הנצברים, לעובד במשרה חלקית, אשר שבוע העבודה הנהוג במקום העבודה הוא חמישה ימים בשבוע יחושב על פי הנוסחה כדלהלן:

$$1.5 * \frac{\text{(מס' ימי העבודה בפועל)}}{21.67}$$

## היעדרויות שבאות במניין ימי מחלה:

- 1. מחלת ילד** – עובד זכאי להעדר עד 8 ימים בשנה. עובד שהילד נמצא בהחזקתו הבלעדית עד 16 ימים בשנה.  
בשל מחלת ילד במחלה ממארת יהיה זכאי העובד לזקוף עד 30 ימים ובתנאי שהוא עובד אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה לפחות שנה.
- 2. מחלת הורה** – עובד זכאי להעדר עד 6 ימים בשנה בגין מחלת הורה שלו או של בן זוגו ובתנאי שבן הזוג הינו עובד ולא נעדר מעבודתו מכורח זכאות זו.
- 3. מחלת בן זוג** – עובד זכאי להעדר עד 6 ימים בשנה אם בן זוגו הפך להיות תלוי לחלוטין בעזרת הזולת לביצוע פעולות יום יום.
- 4. הפלה** – עובדת שהפילה רשאית להעדר מעבודתה שבוע לאחר ההפלה ואם אישר רופא כי מצב בריאותה מחמת ההפלה מחייב שתעדר זמן רב יותר אך לא יותר משישה שבועות.
- 5. טיפול הפריה** – עובדת רשאית להעדר מן העבודה לצורך סדרה של טיפולי הפריה חוץ גופנית באישור רופא מטפל ובהודעה מראש עד 16 יום לצורך כל סדרה (במקום עבודה של 5 ימים בשבוע) או 20 יום (במקום עבודה של 6 ימים בשבוע). עובד רשאי להעדר עד 12 ימים בשנה בגין טיפולי פוריות.
- 6. הריון ולידה** – עובד זכאי להעדר עד 7 ימי העדרות בשל טיפולים או בדיקות הקשורים להריון או בשל לידה של בת זוגו מהופעת הצרים ועד 24 שעות לאחר הלידה.



**היעדרויות שאינן באות במניין ימי מחלה:**

**1. תאונת עבודה** – העובד ישופה ע"י המעביד בגין היום בו בוצעה תאונת העבודה, ובגין השאר ע"י ביטוח לאומי (ראה פירוט בחוזר הנוגע בתאונת עבודה ודמי פגיעה).

**2. תאונת דרכים** – השיפוי ישולם ע"י החברה בה הרכב מבוטח.

**3. חופשת לידה** – העובדת זכאית לשיפוי מביטוח לאומי למעט:

א. עובדת שחלתה ואושפזה בבית החולים תוך תקופת חופשת הלידה, לתקופה העולה על שבועים זכאית:

1. להאריך את תקופת הלידה בתקופת האישפוז, ולא יותר מארבעה שבועות נוספים על חשבון חופשת הלידה.
2. לפצל את חופשת הלידה.

ב. עובדת אשר ילדה אושפז בבית החולים במהלך חופשת הלידה העולה על שבועים זכאית להאריך את חופשת הלידה באופן מדורג כקבוע בחוק.

**שמירת הריון** – בהתאם לחוק עבודת נשים התשס"ז 2007 נקבע כי דינה של היעדרות עובדת על פי אישור רפואי כדין היעדרות מפאת מחלה ובלבד והעובדת אינה זכאית לגמילת שמירת הריון מהביטוח לאומי.

**פיטורי עובד בזמן מחלה** – החוק אינו מגביל פיטורי עובד הנמצא בחופשת מחלה, פסיקה של בין הדין הארצי בעניין (קרן מקפת נ' לסלי פנחס) מקבע כי אין מניעה לפטר עובד השוהה בחופשת מחלה ובלבד שמוצו כל ימי המחלה של העובד.

**חוק דמי מחלה - היעדרות בשל מחלת ילד**

חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993 (להלן "החוק"), קובע כי עובד זכאי לזקוף עד 8 ימים בשנה של היעדרות בשל מחלת ילדיו. לכל הילדים כאשר ילד מוגדר עד גיל 16), וזאת בתנאי:

- א. בן זוג עובד
- ב. בן זוג לא נעדר מעבודתו
- ג. בן זוג עצמאי אשר עסק בעבודתו בימי היעדרות הילד

החוק קובע כי במשפחה חד הורית זכאי העובד לזקוף עד 16 ימי היעדרות בשנה.

בכבוד רב,

ששי זכאי,

רואה חשבון (משפטן)



## חוק דמי מחלה, תשל"ו 1976<sup>1</sup>

### 1. הגדרות (תיקון: תשס"ה)

בחוק זה -

**"הסכם קיבוצי"** - כמשמעותו בסעיף 1 לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, 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.

### 2. הזכות לדמי מחלה

(א) עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה יהיה זכאי לקבל ממעבידו, בכפופות לתקופת הזכאות המקסימלית כאמור בסעיף 4 -

(1) החל מהיום הרביעי להעדרו כאמור - תשלום על פי חוק זה בעד תקופת מחלתו (להלן - **דמי מחלה**);

(2) בעד הימים השני והשלישי להעדרו כאמור - מחצית דמי מחלה;

אולם שר העבודה, באישור ועדת העבודה של הכנסת, רשאי לקבוע בתקנות הוראות לענין תשלום דמי מחלה בעד הימים הראשון, השני והשלישי להעדר העובד כאמור, וכוחן יפה על אף האמור בסעיף זה.

(ב) **"תקופת מחלה"** תחושב לפי הוראות אלה:

(1) לגבי עובד במשכורת - תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, לרבות ימי מנוחה שבועית וחגים;

(2) לגבי עובד בשכר שעבד עבודה מלאה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה - תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, למעט ימי מנוחה שבועית וחגים;

(3) לגבי עובד בשכר שלא עבד עבודה מלאה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה (להלן - **עובד לסירוגין**) - תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, למעט ימי מנוחה שבועית וחגים, כפול היחס שבין הימים שעבד העובד ברבע השנה של העבודה המלאה ביותר שבשנים-עשר החדשים שקדמו למחלה לבין ימי העבודה באותו רבע שנה;

(4) לגבי עובד לסירוגין שטרם עבד אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה תקופה של שלושה חדשים - תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, למעט ימי מנוחה שבועית וחגים, כפול היחס שבין הממוצע השבועי של ימי עבודתו בתקופת עבודתו שקדמה למחלה לבין שש;

(5) עובד בשכר או עובד לסירוגין שנהגו לעבוד בימי מנוחה שבועית וחגים על פי היתר לפי חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, יובאו הימים האמורים בחשבון תקופת המחלה, ולגבי עובד לסירוגין כאמור בפסקה (3) יבוא "תשעים" במקום "ימי העבודה באותו רבע שנה" בפסקה האמורה, ולגבי עובד לסירוגין כאמור בפסקה (4) יבוא "שבע" במקום "שש" שבפסקה האמורה.

(ג) שר העבודה, באישור ועדת העבודה של הכנסת, רשאי להתקין תקנות בדבר נהלים הכרוכים בקבלת דמי מחלה, לרבות מסירת פרטים וראיות למעביד בקשר למחלה, וכן בדבר מועד תשלום דמי המחלה.

### 3. עבודה מתאימה אחרת או עבודה חלקית

(א) קבע רופא על-פי ממצאים רפואיים שמחמת מגבלות רפואיות אין העובד מסוגל, בפרק זמן מסויים, לבצע עבודה מסוג פלוני או בתנאים מסויימים, וכתוצאה מכך העובד אינו מסוגל לבצע עבודתו אלא באופן חלקי, והמעביד הציע לו עבודה מתאימה אחרת, מלאה או חלקית, באותו מקום עבודה - לא יהיה העובד זכאי לדמי מחלה, אך שכרו בעבודה שהוצעה לו לא יפחת מהשכר שהיה מקבל אילו המשיך בעבודתו הקודמת כשהוא מחושב לפי הרכיבים לדמי מחלה כאמור בסעיף 6.

(ב) לא הציע המעביד עבודה מתאימה כאמור בסעיף קטן (א). יהיה העובד זכאי לסכום דמי המחלה שהיו מגיעים לו אילו לא הוראות סעיף זה.

(ג) לענין סעיף זה, **"עבודה מתאימה"** - עבודה שלא חלות לגביה המגבלות הרפואיות כאמור בסעיף קטן (א) והיא מסוג העבודה העיקרית שבה עבד העובד תוך שלוש השנים שקדמו בתכוף למחלתו או שהיא עבודה אחרת התואמת את הכשרתו המקצועית, רמת השכלתו וכשרו הגופני.

(ד) הצעת עבודה מתאימה כאמור בסעיף קטן (א) טעונה התייעצות עם ועד העובדים במקום העבודה; באין ועד העובדים כאמור - יחולו הוראות סעיף קטן (ב) כאילו לא הציע המעביד עבודה מתאימה.

### 4. תקופת הזכאות המקסימלית לדמי מחלה (תיקון: תשע"א<sup>2</sup>)

(א) תקופת הזכאות לדמי מחלה לא תעלה על תקופה מצטברת של יום וחצי לכל חודש עבודה מלא שהעובד עבד אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה החל מהיום שבו חל עליו חוק זה ולא יותר מ-90 יום, בניכוי התקופה שבעדה קיבל העובד דמי מחלה על פי חוק זה.

(ב) עובד שבחודש פלוני לא עבד אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה בכל ימי העבודה שבאותו חודש, יראו, לענין סעיף קטן (א), 25 ימי עבודה כחודש עבודה מלא ואם נהוג במקום העבודה שבוע



עבודה בן חמישה ימים – 212/3 ימי עבודה וחלק של חודש עבודה מלא יזכה את העובד בימי מחלה יחסיים.

(ג) התקופה שבה קיים לגבי עובד ביטוח דמי מחלה על-פי הוראות סעיפים 8 ו-9 לא תובא בחשבון לענין חישוב תקופת הזכאות המקסימלית לדמי מחלה, אולם תקופת זכאותו לדמי מחלה של עובד שנעשה לגביו ביטוח כאמור, תעמוד לו לגבי כל תקופת מחלה שבעדה אין הוא זכאי לתשלום בהתאם לתנאי הביטוח, למעט תקופת המתנה או אכשרה לדמי מחלה המתחייבת מתנאי הביטוח.  
(ד) שר העבודה, באישור ועדת העבודה של הכנסת, רשאי להתקין תקנות בדבר שיטת חישוב תקופת הזכאות ובדבר תקופת עבודה והפסקות עבודה שיובאו בחשבון לענין זה, ובלבד שיראו כעבודה גם כל הפסקה בעבודה שבעדה זכאי העובד לשכר או לתשלום אחר שדינו כדין שכר.

#### 4.א. פיטורים בתקופת הזכאות לדמי מחלה (תיקון: תשס"ט)

(א) מעביד לא יפטר עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלתו, במהלך תקופת הזכאות לדמי מחלה הצבורה לו לפי חוק זה או לפי הסכם קיבוצי, וזאת עד לתקופת הזכאות המקסימלית לפי סעיף 4.

(ב) הוראות סעיף זה לא יחולו באחד מאלה:

(1) המעביד נתן לעובד הודעה מוקדמת לפיטורים לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001, בטרם נעדר העובד עקב מחלתו;

(2) מקום עבודתו של העובד פסק מלפעול או שהמעביד הוכרז פושט רגל לפי פקודת פשיטת הרגל (נוסח חדש), התש"ם-1980, ואם הוא תאגיד - ניתן צו פירוק לפי פקודת החברות (נוסח חדש), התשמ"ג-1983; לענין זה, "פסק מלפעול" - הפסקת פעילות שאינה זמנית.

(ג) בסעיף זה, "עובד" - לרבות עובד שענין תשלום לתקופת מחלה מוסדר לגביו על פי הסכם קיבוצי.

#### 5. שיעור דמי מחלה (תיקון: תשע"א 2)

(א) דמי המחלה יהיו בגובה שכר העבודה שהיה העובד זכאי לקבל בתקופת זכאותו לדמי מחלה אילו המשך בעבודתו.

(ב) לגבי עובד ששכרו משתלם לפי כמות התוצרת - דמי המחלה יהיו בגובה שכר העבודה שהיה העובד זכאי לקבל בתקופת זכאותו לדמי מחלה אילו המשך לעבוד והפיק בכל אחד מהימים הכלולים בתקופה האמורה את כמות התוצרת הממוצעת ליום עבודה שהפיק בשלושת החדשים שקדמו למחלתו.

#### 6. רכיבי השכר לענין דמי מחלה

(א) רכיבים אלה יובאו בחשבון השכר המשמש בסיס לחישוב דמי מחלה:

(1) שכר יסוד;

(2) תוספת ותק;

(3) תוספת יוקר או פיצוי בעד התייקרות;

(4) תוספת משפחה;

(5) תוספת מחלקתית או מקצועית.

(ב) לא היה שכר העובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בסעיף קטן (א) או לפי חלק מהם, יובא בחשבון לענין סעיף קטן (א) שכרו המשתלם לו בעד יום עבודתו הרגילה בצירוף כל תוספת מהתוספות האמורות בסעיף קטן (א) שהשתלמה לו.

(ג) שר העבודה באישור ועדת העבודה של הכנסת רשאי לקבוע בתקנות שיטה אחרת או רכיבים אחרים לענין השכר שישמש בסיס לחישוב דמי מחלה.

#### 7. דין דמי מחלה

דין דמי מחלה המשתלמים מאת מעביד כדין שכר עבודה לכל דבר.

#### 8. ביטוח דמי מחלה

מעביד יהיה פטור מחובתו לשלם דמי מחלה לעובדו על-פי הוראות סעיפים 2 עד 7 -

(1) אם הוא ביטח את העובד ביטוח דמי מחלה בקופת הגמל שבה מבוטח בביטוח דמי מחלה המספר הגדול ביותר של עובדים בענף שבו מועסק העובד, המבוטחים בביטוח האמור מכוח הסכם קיבוצי, בתנאים שאינם נופלים מתנאי ביטוחם;

(2) בהעדר הסכם קיבוצי כאמור בפסקה (1) - אם הוא ביטח את העובד ביטוח דמי מחלה בקופת גמל שניתנה לגביה הסכמתו בכתב של העובד, ובלבד שהביטוח יהיה בתנאים שאינם נופלים מאלה שלפיהם מבוטח בביטוח האמור המספר הגדול ביותר של עובדים במדינה מכוח הסכם קיבוצי;

(3) לא ניתנה הסכמת העובד כאמור בפסקה (2) - אם הוא ביטח את העובד ביטוח דמי מחלה בקופת הגמל שבה מבוטח בביטוח זה המספר הגדול ביותר של עובדים במדינה, בתנאים שאינם נופלים מתנאי ביטוחם.

#### 9. הסכמה

ניתנה הסכמה בכתב לענין סעיף 8 מאת רוב העובדים במקום עבודה פלוני, יראו בכך כאילו ניתנה הסכמתם של כל העובדים באותו מקום עבודה; שינוי בהסכמה שניתנה כאמור, טעון רוב של שני שלישים של העובדים.

#### 10. שלילת הזכות לדמי מחלה

עובד שבתקופת מחלתו עבד למעשה בשכר או בתמורה אחרת לא יהיה זכאי לדמי מחלה עקב אותה מחלה, ואם כבר שולמו, רשאי המעביד או קופת הגמל, לפי הענין, לתבוע החזרתם או לנכותם מכל סכום שהם חבים לעובד.



**11. תחולת דינים אחרים** (תיקון: תשל"ז)  
עובד הזכאי לתשלום על-פי כל חיקוק בעד תקופת אי-כושר לעבודה מטעמי בריאות, למעט תשלום בעד נכות, גימלה לפי פרק ג'2 לחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב), תשכ"ח-1968, או פיצויים מכוח פקודת הנזיקין (נוסח חדש), לא יהיה זכאי לדמי מחלה על פי חוק זה לגבי התקופה שבעדה הוא זכאי לתשלום כאמור ולגבי כל תקופה שנקבע במפורש באותו חיקוק שאין העובד זכאי לתשלום בעדה עקב המחלה.

**12. שמירת זכויות**  
(א) היה העובד זכאי לדמי מחלה הן לפי חוק זה והן לפי תנאי העבודה המוסכמים בינו לבין מעבידו או הנהוגים במקום עבודתו, יהיה זכאי לדמי מחלה לפי אחת מהעילות האמורות לפי בחירתו.  
(ב) חוק זה אינו בא לגרוע מזכויות עובדים על פי הסכמים קיבוציים, בין אם חל על העובדים חוק זה ובין אם לאו.

**13. ביצוע ותקנות**  
(א) שר העבודה ממונה על ביצוע חוק זה והוא רשאי להתקין תקנות בכל ענין הנוגע לביצועו.  
(ב) תקנות לפי חוק זה יכול שיהיו לגבי כלל העובדים או המעבידים או לגבי סוגים מהם.

**14. תחילה**  
תחילתו של חוק זה ביום ב' בתשרי תשל"ז (1 באוקטובר 1976).

<sup>1</sup> ס"ח תשל"ו, 206; תשס"ה, 914; תשס"ט, 243; תשע"א, 670.

<sup>2</sup> סעיף 3 לחוק דמי מחלה (תיקון מס' 4), התשע"א, 2011 (ס"ח תשע"א, 670) קובע לגבי תיקון סעיפים 4 ו-5:

<sup>3</sup> תחילה ותחולה  
תחילתו של חוק זה ב-1 בחודש שלאחר יום פרסומו (בסעיף זה – **יום התחילה**), והוא יחול על דמי מחלה המגיעים בעד תקופת מחלה שמיום התחילה, אף אם החלה לפני יום התחילה.