

נחום פינברג \*

ארנה שר

קרן שליט

עמי שחר

סמדר קפלן

אפרת בירן

אורלי אבירם

יעקב מלישקביץ

ירון קרמר

מיכל פינברג-דורון \*\*

אלון גוי

אורית כזום

איריס רש

נעמה שבתאי בכר

אסף ארזי

דוד משה

יניב שני

ענבל אלטמן

גליה קלינמן

אוהד גלעדי

רוני איטח-גנט

נטלי קמחי

גלי שטיינברג

מאיה גבעון

רעות אייד ביזני

עדי תורג'מן

אורן שרם

ליאת כהן

רוני יואלי

אהרון שורץ

רוני לוי

\* נוטריון

\*\* חברה גם בלשכת עורכי הדין של ניו-יורק

אוקטובר 2011

ללקוחותינו הנכבדים שלום רב,

**הנדון: ימי מחלה, מורה נבוכים**

עם פרוס השנה החדשה ולקראת החורף, החלטנו לעדכנכם במספר כללים הרלוונטיים למחלות עובדים ובני משפחתם וכן לנושא החיסונים לחורף:

1. ראשית נזכור כי על פי חוק<sup>1</sup> עובד זכאי ל-18 ימי מחלה בשנה והוא יכול לצבור מכסה מקסימלית של 90 ימי מחלה. אין בחוק אפשרות לפדות ימי מחלה (בשונה מימי חופשה צבורים). יש לציין, כי בהסכמים קיבוציים שונים קיימת זכות פידיון מסוימת גם בהתייחס לימי מחלה, וזאת בעת פרישה לגמלאות.

2. בשנת 2009 תוקן החוק<sup>2</sup> ונקבע מפורשות כי אסור לפטר עובד חולה במהלך תקופת הזכאות לדמי מחלה הצבורה לו.

לאחרונה ניתנו על ידי בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב שני פסקי דין לפיהם גם אסור לערוך שימוע לעובד הנעדר מעבודתו עקב מחלה, בתקופה בה הינו זכאי לדמי מחלה בגין היעדרות זו.

בפסק הדין בעניין **מזל קריף**<sup>3</sup> דובר על עובדת אשר עוד בהיותה בתקופת מחלה ועל אף שהיא שבה לעבודתה בתקופת המחלה, נקראה לפגישה, שבמהלכה התבררה כשיחת שימוע, ונמסר לה בו במקום מכתב פיטורים. בית הדין קבע, בין השאר, כי עצם הזימון לשימוע ועריכתו בתקופת ימי מחלה הינו בניגוד לחוק דמי מחלה ועל כן אסור. בית הדין גוזר איסור זה מהוראות החוק, האוסרות כאמור, על פיטורי עובד במהלך תקופת זכאותו לדמי מחלה.

בפסק הדין בעניין **מרים רייבמן**<sup>4</sup> דובר על עובדת שבעת שהותה בחופשת מחלה, בעוד רגלה מגובסת והיא חסרת יכולת תנועה, הגיעו לביתה מנהלה הישיר ומנהלת משאבי אנוש של החברה ולאחר שיחה קצרה מסרו לה מכתב פיטורים. בית הדין קבע כי "חובת ההגינות, המידתיות ותום הלב מחייבות לדעתנו כל מעביד להימנע ככל הניתן מביצוע שימוע לקראת פיטורים בעת שהעובד שוהה בביתו בחופשת מחלה". בית הדין קבע כי מדובר בפיטורים שלא כדין וכי ראוי היה לדחות את ההחלטה הסופית בדבר פיטורי העובדת עד להחלמתה ושובה למקום העבודה.

3. שוק העבודה סובל באופן קבוע מהיעדרויות רבות של עובדים ובני משפחתם עקב מחלות עונתיות כשפעת בחורף.

נשאלת השאלה, האם רשאי המעביד לחייב את עובדיו לנקוט בצעדי מנע כדי להקטין את היעדרותם עקב מחלות עונתיות.

האם, למשל, ניתן לחייב עובד לקבל חיסון נגד שפעת?

1 חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976 (להלן גם: "חוק" או "חוק דמי מחלה").

2 ס"ח 2203, ב' באב התשס"ט, 23.7.2009.

3 צ"ו (ת"א) 51314-06-11 מזל קריף נ' מתן שירזתי בריאות בע"מ ואח' (פורסם בנבו, פסק הדין ניתן ביום 27.8.2011).

4 תע"א (ת"א) 4844/09 מרים רייבמן נ' יפעת המרכז למידע תקשורת בע"מ (פורסם בנבו, פסק הדין ניתן ביום 21.8.2011).

חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו מעגן את זכותו של אדם להגנה על גופו (סעיפים 2 ו-4 לחוק יסוד). פסיקת בית הדין הארצי לעבודה<sup>5</sup> קובעת כי זכותו של עובד לשלמות גופו ניתנת להגבלה, במקרים הראויים, בחוק, בהסכם אישי או בהסכם קיבוצי. עוד קובעת הפסיקה כי בכל מקרה לא ניתן לחייב עובד לעשות בדיקה רפואית, אולם לסירוב העובד עשויות להיות השלכות.

אשר לענייננו, נראה כי אסור למעביד לחייב עובד לקבל חיסון נגד שפעת. חיוב כאמור, מגביל את זכותו של העובד לשלמות גופו ואינה לגיטימית.

יחד עם זאת, אין באמור לעיל כדי לשלול הסכמה בין העובד לבין מעבידו בדבר קבלת חיסון. כך למשל, יכול המעביד לעודד את כלל עובדיו לקבל חיסון נגד שפעת באופן מרוכז, אם במסגרת העבודה ואם במסגרת פתיחת מרפאות קופת חולים בערבים ובימי שישי. העובד יהיה רשאי, במקרה כזה, להחליט אם הוא מעוניין לקבל את החיסון אם לאו.

בכתבה שפורסמה באתר "הארץ"<sup>6</sup>, דובר על מחקר שבוצע בישראל לפני כמספר שנים ומומן על ידי המכון הלאומי לחקר שירותי בריאות. מחקר זה גילה כי שיעור המתחסנים במקומות עבודה שבהם הופעלה תוכנית מסודרת לחיסון העובדים עמד על 39% והיה גבוה פי שלושה משיעור המתחסנים במקומות עבודה בהם לא הופעלה תוכנית כזאת (12%). הטעם העיקרי לכך הינו נוחיות - לעובד יותר נוח לקבל חיסון על חשבון זמן העבודה מאשר ללכת לקופת חולים ולהמתין בתור.

יתר על כן, אותו מחקר ממליץ למעביד להפעיל תוכנית מסודרת לחיסון העובדים, על אף העלויות הכרוכות בדבר (על פי אותו מחקר, שנערך כאמור לפני מספר שנים, עמד חיסון נגד שפעת על כ-70 שקלים לכל עובד), שכן יש בכך כדי להועיל לחברה (מניעת מצב שבו מחלקות שלמות מושבתות) וכי בסופו של דבר מדובר בהשקעה כדאית.

אין בחוזר זה להוות תחליף לייעוץ משפטי קונקרטי.

בברכת בריאות טובה,

ארנה שר, עו"ד  
נ. פינברג ושות', עורכי-דין ונוטריון

5 דבי"ע תשן/154-3 מיכאל קרייטר נ' אבלין אילוז, פד"ע כב' 339; דבי"ע נג/33-3 ליאור סופר נ' מפעלי ים המלח בע"מ, דינים ועוד, דינים ארצי לעבודה 1993 (1) 957.

6 <http://www.haaretz.co.il/news/health/1.1286967>