

**הגדרות**

(תיקון התשס"ה)

1. בחוק זה –

- "הסכם קיבוצי" – כמשמעותו בסעיף 1 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"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.

**הזכות לדמי מחלה**

(תיקונים: התשע"ד, התשפ"ב)

2. (א) עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה יהיה זכאי לקבל ממעסיקו, בכפיפות 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.
- (א1) על אף האמור בסעיף קטן (א), עובד שחלה במחלה ממארת או מחלה שנדרש בשלה טיפול קבוע בדיאליזה, ונעדר בשל כך מעבודתו לשם טיפול תקופתי או בדיקות תקופתיות, אף לאחר החלמתו, יהיה זכאי לקבל ממעסיקו תשלום דמי מחלה החל מהיום הראשון להיעדרו או מחלקו, בכפיפות לתקופת הזכאות המקסימלית כאמור בסעיף 4, ובלבד שמסר למעסיקו אישור רפואי בכתב כי הטיפול או הבדיקה נדרשים בקשר לאותה מחלה.
- (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 מעסיק 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 מעסיק 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 מעסיק 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 שנהג לעבוד בימי מנוחה שבועית וחגים על פי היתר לפי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"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 למעסיק בקשר למחלה, וכן בדבר מועד תשלום דמי המחלה.

**עבודה מתאימה אחרת או עבודה חלקית**

(תיקון התשע"ד)

3. (א) קבע רופא על-פי ממצאים רפואיים שמחמת מגבלות רפואיות אין העובד מסוגל, בפרק זמן מסוים, לבצע עבודה מסוג פלוני או בתנאים מסויימים, וכתוצאה מכך העובד אינו מסוגל לבצע עבודתו אלא באופן חלקי, והמעסיק 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 המעסיק 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 המעסיק עבודה מתאימה.

**תקופת הזכאות המקסימלית לדמי מחלה**

(תיקונים: התשע"א, התשע"ד)

4. (א) תקופת הזכאות לדמי מחלה לא תעלה על תקופה מצטברת של יום וחצי לכל חודש עבודה מלא שהעובד עבד אצל אותו מעסיק או באותו

<sup>1</sup> ס"ח 814, התשל"ו (24.6.1976), עמ' 206.

תיקונים: ס"ח 856, התשל"ז (25.3.1977), עמ' 152;

ס"ח 2024, התשס"ה (10.8.2005), עמ' 914;

ס"ח 2203, התשס"ט (23.7.2009), עמ' 243. הצ"ח – ממשלה 436, התשס"ט, עמ' 348;

ס"ח 2285, התשע"א (28.3.2011), עמ' 670. הצ"ח – ממשלה 555, התשע"א, עמ' 346;

ס"ח 2459, התשע"ד (15.7.2014), עמ' 600. הצ"ח – כנסת 535, התשע"ד, עמ' 44 (כולל החלפת המונח "מעביד" ב"מעסיק" כולל כל ההטיות הרקדוקיות שלו);

ס"ח 2970, התשפ"ב (11.5.2022), עמ' 840. הצ"ח – כנסת 883, התשפ"ב, עמ' 26.

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 מעסיק 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 – 21 ושני שליש 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 18-9 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 תקופות עבודה והפסקות עבודה שיובאו בחשבון לענין זה, ובלבד שיראו כעבודה גם כל הפסקה בעבודה שבעדה זכאי העובד לשכר או לתשלום אחר שדינו כדין שכר.

#### **פיטורים בתקופת הזכאות לדמי מחלה**

(תיקון: התשס"ט, התשע"ד)

44. (א) מעסיק 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) המעסיק 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 שהמעסיק 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 שעניין תשלום לתקופת מחלה מוסדר לגביו על פי הסכם קיבוצי.

#### **גובה דמי מחלה**

(תיקון: התשע"א)

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

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

#### **רכיבי השכר לענין דמי מחלה**

6. (א) רכיבים אלה יובאו בחשבון השכר המשמש בסיס לחישוב דמי המחלה:

(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.

#### **דין דמי מחלה**

(תיקון: התשע"ד)

7. דין דמי מחלה המשתלמים מאת מעסיק כדין שכר עבודה לכל דבר.

#### **ביטוח דמי מחלה**

(תיקון: התשע"ד)

8. מעסיק 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.

#### **הסכמה**

9. 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.

#### **שלילת הזכות לדמי מחלה**

(תיקון: התשע"ד)

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

## תחולת דינים אחרים

(תיקון התשל"ז)

11. 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], התשכ"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.

## שמירת זכויות

(תיקון התשע"ד)

12. (א) היה העובד זכאי לדמי מחלה הן לפי חוק זה והן לפי תנאי העבודה המוסכמים בינו לבין מעסיקו 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.

## ביצוע ותקנות

(תיקון התשע"ד)

13. (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 המעסיקים או לגבי סוגים מהם.

## תחילה

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

משה ברעם

יצחק רבין

שר העבודה

ראש הממשלה

אפרים קציר

נשיא המדינה