

## מעסיק/ה עובדת סיעודית? הנה מידע שחשוב לך לדעת **דמי מחלה וימי הודעה מוקדמת**

הפוסט מנוסח בלשון נקבה, אך מתייחס לשני המינים.

מה הדין במקרה בו העובדת הסיעודית יצאה לחופשת מחלה, ואת כמעסיקה מעוניינת לסיים את העסקתה, בין אם בשל העובדה שהמחלה צפויה לפגוע ביכולת הטיפול שלה בך, ובין אם מסיבה אחרת שאינה קשורה למחלה?

חוק דמי מחלה קובע כי אין לפטר עובד בתקופת מחלה, ותקופת ההעסקה עצמה צריכה להימשך עד למיצוי ימי המחלה בתשלום.

נשאלות השאלות:

### 1. האם מותר לזמן את העובדת לשימוע בזמן תקופת המחלה שלה בתשלום?

הפסיקה הישראלית מספקת תשובות שונות באשר לשאלה האם מותר או אסור להזמין עובדת לשימוע במהלך חופשת מחלתה. כך, קיימת פסיקה שקובעת שניתן לזמן עובדת לשימוע לפני פיטורין בזמן תקופת המחלה בתשלום, וכזו שקובעת שיש להמתין עם קיום השימוע לאחר תקופת המחלה בתשלום.

על כן ולאור אי ההכרעה שבפסיקה, ההמלצה שלנו הינה שלא לזמן את העובדת לשימוע לפני פיטורין בעודה מצויה בתקופת ימי המחלה בתשלום, אלא להמתין לסופה לצורך עריכת השימוע.

### 2. האם העובדת זכאית לקבל הודעה מוקדמת (או תשלום חלף ההודעה המוקדמת) מיד עם תום תקופת המחלה בתשלום?

סוגייה זו נדונה במספר פסקי דין. בסע"ש (חיפה) 22914-06-13 שמואל מוסקוביץ נ' מת"מ מוטורס, נקבע כי עובד שפוטר לאחר מיצוי ימי המחלה העומדים לזכותו זכאי לתמורה בגין הודעה מוקדמת בהתאם לכמות הימים להם היה זכאי לפי תקופת ההעסקה. כך, גם בסע"ש (תל אביב-יפו) 41142-12-15 סוניה עודי נ' שמרד אלקטרוניקה נקבע, כי העובדת שניצלה את ימי המחלה שצברה במהלך תקופת העסקתה ולאחר מכן פוטרה תהיה זכאית לתשלום עבור חמישה ימי הודעה מוקדמת.

על הרציונל העומד מאחורי הכרעות אלו דן בית המשפט בע"ע (ארצי) 383-07 קרן מקפת נ' פנסח, ורגרס כי מטרתה של הזכות לדמי מחלה היא לאפשר לעובד, שאינו כשיר לעבודתו מחמת מצב בריאותי לקוי, להמשיך ולקבל את שכרו בתקופת אי הכושר. עוד נקבע, כי תשלום דמי מחלה אינו תחליף לתשלום דמי הודעה מוקדמת:

"חפיפה בין תקופת ההודעה המוקדמת ובין חופשת מחלה לה זכאי עובד, נוגדת הן את תכליתה של הזכות להודעה מוקדמת, והן את תכלית הזכות לחופשת מחלה בתשלום...כאשר עובד אינו כשיר לעבודתו, ממילא גם אין הוא כשיר לחיפוש אחר עבודה חלופית, עת פוטר מעבודתו הנוכחית".

יתר על כן, בע"ע (ארצי) 38449-06-11 **דיגיטל וריפיקשיין נ' לב** בית המשפט עמד על כך שמעסיק לא יכול לחייב עובד להתייצב במקום העבודה, לרבות במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, ככל והעובד המציא אישורי מחלה כדין.

שלילת הודעה מוקדמת מעובדת בהתאם לפסיקה תעשה במשורה ובמקרים חריגים בלבד בהם יש צורך בהרתעה או כעונש לעובד שפעל באופן לא נאות (גניבה ממעסיק). חוסר היכולת של עובדת לעבוד בשל מחלה או פציעה, אינו מהווים, לכשעצמם, סיבה לשלילת דמי ההודעה המוקדמת.

**מכאן, מסקנת הקליניקה לזכויות ניצולי שואה וא.נשים בזקנה היא שלנוכח הפסיקה הישראלית הדנה בסוגייה זו, מעסיקה המעוניינת לפטר עובדת שאינה מסוגלת לבצע את עבודתה בשל מחלה או פציעה, תהא ראשית לזמן את העובדת לשימוע רק לאחר תום ימי המחלה שלה בתשלום, וכן תהא מחוייבת בתשלום חלף הודעה מוקדמת בתום תקופת ימי המחלה בתשלום.**

**האמור הינו מידע כללי ואינו מהווה ייעוץ משפטי קונקרטי.**

**\*\*\*נוסח בסיוען של הסטודנטיות עדי ויסוקר ושקד נזרי**