



תגובות, הערות והארות: [jobmarket@globes.co.il](mailto:jobmarket@globes.co.il)

# סביבת עבודה

מבט אחר על שוק התעסוקה: הזכויות והמספרים



איווהיל ריבר

# האם מותר למעסיק לרמוז שעובדים שלו מתחזים לחולים?

בתחילת השבוע פורסם שעו"ד יוסי שלח לעובדיו בקשה שלא להיות חולים ביום א' • האם זה חוקי וכיצד על מעסיקים לנהוג כאשר הם חושדים שעובד הטוען למחלה בעצם נופש



חן מענית החוק

**←** בתחילת השבוע פורסם שעו"ד יוסי שלח לאחזרנה מכתב לעשרות עובדי משרדו ובו הוא מבקש מהם לנסות שלא להציג ימי מחלה בימי ראשון ולהגיע לעבודה. "בוקר בריא לכולם. לצערי רבים החולים לאחר סוף השבוע, ואנו מקבלים מבוול של חולים ביום א'. זה מאד לא מוצא חן בעיניי. אני סבור שיש את סוף השבוע הארוך כדי לעשות הכל כדי להבריא. אבקש מכל אחד מכם שגם אם ביום א' הוא לא מרגיש כל כך טוב, שיתאמץ להגיע למשרד. תודה על ההתחשבות", כתב. בעקבות הביקורת על המכתב, נמסר ממשרדו של לוי כי "בשונה ממקומות עבודה אחרים, משרדנו אינו דורש אישור רפואי עבור נטילת ימי מחלה, אינו 'מתחשב' על ימים אלו ומסתפק בריחוי העובדים המבוססים על האמון הרב שאנו רוחשים להם. עם זאת, לעתים, חלק מעובדינו, שהם מהמובילים בתחומם בישראל, מקדימים ליישם, בטרם עת, את זכותם משרד הבריאות, לפיה כלל עובדי ישראל יקבלו 6.4 ימי חופשה נוספים בשנה בימי א'".

הביקורת הוזה נובע לכמה סוגיות בתחום יוסי העבודה. אחת מהן היא השאלה אם מעסיק רשאי להגביל את העובד באופן ניצול יום המחלה. עו"ד צחי לב, ממשרד אשר חדר ושות', התמנהה ביני עבודה, אומר שמחלה במשמעות חוק דמי מחלה היא "אירוסור של עובד להגיע לעבודה עקב מצב בריאותי לקוי, הנתמך בממצאים רפואיים". בנסיבות אלה, אומר לב, "מעסיק אינו רשאי להגביל את זכות העובד לניצול יום מחלה הנתמך באישור מחלה, אף אם העיתוי פחות נוח לו. יתרה מכך, מעסיק שמחייב את העובד לעבוד אף שברשותו אישור מחלה, עשוי להיות חשוף לתביעה משפטית אם ייגרשו נזקים לאותו עובד או לאחרים כתוצאה מכך שהעובד אויל לעבוד בזמן מחלה. לדוגמה, מלצרים או מלצר שארצו להגיע לעבודה בעודם קורחים מוחם, ותעלפו בעודם מחויקים בגיש עמוס כל אחד מהם תביחלו הכבדה התפורה אל עבר הסובבים וגרמה לנזקים לרכוש ולגוף". עם זאת, מצייין לב, החוק אינו מקנה למעסיק כלים משפטיים לתמודד עם עובדים המתחמים חולים. "ניתן להיבן תכסול של מעסיקים בעניין, במיוחד אם ישנה תופעה רווחת של היעדרויות במועדים מסוימים או בתקופות שבהן לחץ העבודה גדול".

**• האם מעסיק רשאי לרמוז לעובדיו שאחור להם להיות חולים ביום מסוים?**  
**• החוק לא עוסק בכך אלא בזכות העובד להיעדר עקב מחלה.** כמו כן, רמזות הן צניין טכניקטיבי מאוד, ואמידה לגיטימית של מנהל לכפיסו עשויה להתקבל על



עו"ד יוסי לוי. החוק אינו מקנה למעסיק כלים

די הצד השני כרמיוו חוצת גבולות. כך, לדוגמה, כיצד נפרש אמירה של מנהל לעובדיו שהוא מצפה שדוח כזה או אחר יהיה מוכן עד סוף יום ד' הבא ויהי מהו מצד אחר ניתן לומר שזהו רמיוו ברורה של המנהל לכך שהעובדים יעבדו גם אם הם על סף גסיסה. מצד אחר, המנהל מבחינו של רואה ברברים דרבון העובדים לתערוף של המשומה, אך לא על חשבון בריאותם".

**• האם מעסיק רשאי לזכר לעובדים שהוא לא מאמין להם ולרמוז שהם מתחמים לחולים?**  
**• כאמור, החוק אינו עוסק בכך.** אולם ככלל, ערוף להימנע מרמיוו כאלה, אלא אם כן יש למעסיק הוכחות של ממש. רמיוו ברבר חוסר כנות על סיבת ההיעדרות שהציג העובד אינו תורמות ליחסי העבודה ומוסיפות מתח ליחסי העבודה שמעצם טיבם הם מתחיים ומורכבים. עם זאת, חשוב גם כאן להבין שצדדי שניים לטנגו, ונתקלנו בלא מעט מקרים של עובדים שהוציאו אישור מחלה אך הממונים עליהם גילו להפתעתם שהם רוחצים בחוף הים או מבליים בחו"ל, ונהנים מהחיים בזמן שטענו שהם חולים ולא מסוגלים לצאת מהבית".

**גם זה פתרון: מענק למי שכן מגיע**  
 לדברי לב, החוק והמסיקה אינם מתייחסים במפורש להגבלת חירות העובד לטיול ימי מחלה ולרמיוו על התחנות, אך "עשויה להישמע טענה שבנסיבות

מסוימות (קיצוניות) התנהלות כזו תיחשב התעמרות בעובד".  
**• מתי מייילים ארגוניים בנושאי משמעת עלולים להיחשב התעמרות בעבודה?**  
 "לא ניתן לקבוע מראש מתי הרעה לכלל העובדים שהמעסיק חוסר בהם שהם נעדרים מעמדים שאינם אותנטיים תיחשב התעמרות. ידע של בתי הדין לעבודה אינה קלה על ההרק בעניינים אלה, והשאלה אם מדובר בתעמרות אם לא נבחנת בכל מקרה לגופו ועל פי מגוון של פרמטרים. לדוגמה, האם יש טענות על פגיעות נוספות (צערות, ביקורת לא מוצדקת וכדומה) במקום העבודה; האם יש פגיעה במעמדם של העובדים ומתן משימות משפילות, מנגד קיימת תופעה מקימה העבודה של קיום רפוס חוזר של הוראה מצד מעסיק לעבוד בשעות ובימים שאינם חוקיים; האם מנגד קיימת תופעה מקימה העבודה של היעדרויות סרק והוצאת אישור מחלה שלא לצורך באופן שיצר מצוקה אצל המעסיק".

**עו"ד צחי לב: 'מעסיק אינו רשאי להגביל את זכות העובד לניצול יום מחלה הנתמך באישור מחלה, אף אם העיתוי פחות נוח לו. מעסיק שמחייב את העובד לעבוד אף שברשותו אישור מחלה, עשוי להיות חשוף לתביעה משפטית אם ייגרמו כתוצאה מכך נזקים לאותו עובד או לאחרים'**

**• לאלו דברים המעסיקים צריכים לשים לב כאשר הם מבקשים להגיד ינישאי משמעת?**  
 "חשוב שמעסיקים ינימו שאנו נמצאים בעידן חדש בכל הנוגע למגוון המורכבת של התעמרות בעבודה. פרשות מגי נפתלי וגיא אליהו, עובדי מעון ראש המשלה לשעבר שזכו בתביעותיהם נגד המעון, טרפה את הקלפים ויצרה מציאות שבה מוגשות חרשות לבקרים תביעות נגד

מעסיק על התעמרות, בגלל אמירות שונות והתנהגויות שבסיבת העבודה. חשוב שמעסיקים יביאו זאת בחשבון ויודעו היכן עובר הגבול בין ביקורת לגיטימית לבין התנהלות שעשויה להשית עליהם בנסיבות מסוימות של פיצויים לעובד, במיוחד בעידן הרשתות החברתיות והוואטסאפ, שבהם הפרסום לכלל הציבור הוא גניש ופשוט. "ככל מקרה, כפי שקבעה הפסיקה כמסוימת ההתעמרות בעבודה, יחסי עבודה מעצם טיבם כרוכים בעימותים ובחיכוכים בין העובד לבין המעסיק ובין העובד לבין עמיתים לעבודה. במסגרת זו, יש פעולות שעשויות לגרום לפגיעה בעובד אף כי הן חלק בלתי נפרד מעולם העבודה ומתפרווגטביה הגיוהולית של המעסיק, כגון הערת על תפקודו וקבלת הערכה לא חיובית מהמעסיק. לכן חשוב להבדיל בין ביקורת לגיטימית חיונית, הדרושה לצורך הגיוהול התקין של מקום העבודה, לבין התנהגות שתוצאה הקווים הללו".  
**• כיצד על מעסיק לנהוג כאשר הוא חושש שעובדיו נעדרים מסיבות לא מוצדקות, בטענה שהם חולים?**  
 "אם מעסיק חושש שעובדיו נוטים להיעדר ביום מסוים ולטעון טענות סרק כדבר מחלה, הוא רשאי לתדד את נהלי העבודה לעניין היעדרויות מהעבודה, דוגמת ערוך מראש מקום במידת האפשר כדי שניתן יהיה להיעדר כותלים, ומכאן חוב העובד בהצגת אישור מחלה כנדרש ברוי - על פי תקנות דמי מחלה יש חובה להציג אישור מחלה בתוך שלושה ימים מיום היעדרות הראשון. בעבר, היו הסכמים קיבוציים שמצאו דרכים אחרות להתמודד עם התופעה באמצעות מתן מענק מיוחד כגין אי היעדרות כמחלק החדש העבודה, וישנם מעסיקים שנהגים כך גם כיום, כלומר מעדיפים את שיטת הגוד על שיטת המקל. "ככל מקרה, האם מעסיק גילה, ויש לו ראיות ברורות לכך, שעובד נפש בזמן שטען שהוא חולה, בחולט יש מקום לקרוא אותו לסוד ולקבל את תגובתו. בנסיבות מסוימות, אם לא ניתן הסבר הולם, ניתן אף לשקול לנקוט בחליטי סיום העסקה".