

בג"צ 4308/08

בבית המשפט העליון

בשבתו כבית משפט גבוה לצדק

1. קו לעובד

2. רופאים לזכויות אדם

3. האגודה לזכויות האזרח

ע"י ב"כ עוה"ד דורי ספיבק ו/או הישאם שבאיטה  
ו/או גדיר ניקולא ו/או אח' מהתוכנית לזכויות אדם

בפקולטה למשפטים, אוניברסיטת תל אביב

טל': 03-6408361, פקס: 03-64017422

העותרים

נ ג ד

שר התעשייה, המסחר והתעסוקה

על ידי פרקליטות המדינה,

משרד המשפטים, ירושלים

המשיבתגובה מקדמית מטעם המשיב

בהתאם להחלטת כבי' השופט סי' ג'ובראן מיום 14.5.2008 (אשר הומצאה למשיב ביום 18.5.2008), מתכבד המשיב להגיש תגובה מקדמית מטעמו לעתירה, כדלקמן:

1. עניינה של עתירה זו בבקשת העותרים כי המשיב יבטל את תקנה 2(א) לתקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה), תשל"ז-1976 (להלן: "התקנות"), המחייבת עובד הפונה למעביד לקבלת דמי מחלה בעד ימי העדרו עקב מחלה, למסור למעבידו תעודה הכוללת גם את אבחון המחלה. כמו כן מבקשים העותרים כי תבוטל תקנה 2(ג) לתקנות, לפיה במקרה בו התעורר אצל מעביד ספק לגבי תוכנה של תעודת מחלה שלא ניתנה על ידי קופת חולים, רשאי המעביד לחייב את העובד לעבור בדיקה רפואית, ועל העובד מוטלת חובה להיענות לדרישה זו.
2. עמדת המשיב הינה כי הגם שיש מקום לשקול את ביטולן של התקנות בנוסחן הנוכחי, אשר אכן מעורר קשיים משפטיים, בעיקר במישור הגנת פרטיותו של העובד, בו מתמקדת העתירה – הרי שדינה של העתירה להידחות, בשל העובדה שהנושא מטופל על ידי המשיב עצמו וההכרעה בדבר קביעת סדרי העדיפות שהוא מציב לעצמו בטיפול בקשת הנושאים המטופלת על ידו, ובכלל זה תיקוני חקיקה והתקנת תקנות, אמורה להיקבע על ידו ולא על ידי עותרים כאלה ואחרים. יתר על כן, תיקון של התקנות והחלפת הנוסח הנוכחי בנוסח חדש הוא תהליך שאורך זמן, ומחייב הידברות עם הגורמים הרלבנטיים, ובעיקר – ארגוני עובדים ומעבידים. בכל הכבוד הראוי, בדינמיקה העדינה של יחסי העבודה במשק, אין זה מן הראוי לשנות את המצב המשפטי השורר באבחת חרב של הכרעה משפטית על ידי בית משפט נכבד זה, ומוטב

לקדם תהליכי הידברות בין הגורמים הדרושים לדבר ולהגיע להסכמה בדבר הנוסח החלופי הראוי לתקנות, הליך שטרם מוצה.

3. מכאן, שלעת הזו, בה ישנה הסכמה עקרונית בין המשיב לעותרים אודות הצורך בשקילת תיקון התקנות (וראו לעניין זה נספח ג' לכתב העתירה), ובה הויכוח היחיד הוא על הקצב לעשות זאת ועל תיעדוף המשימות בתחום החקיקה המוטלת לפתחו של המשיב, אין כל עילה, ודאי לא בעת הזו, להתערבות שיפוטית במקרה דנן.

### טענת סף – שיהוי

4. קודם שניגש לגופם של דברים, ונסביר את המורכבות הכרוכה בתיקון התקנות, שאלה מתבקשת היא מדוע זה קמו העותרים, 'פתאום עכשיו', פתאום היום', להגיש עתירה זו.

5. בהקשר זה, לא למותר להזכיר כי התקנות נשואות עתירה זו הותקנו ב-1976, קרי לפני כ-32 שנה; חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, המעגן את הזכות לפרטיות הוחק ב-1992, קרי לפני כ-16 שנה; ואילו חוק הגנת הפרטיות הוחק ב-1981, קרי לפני 27 שנה. הווה אומר, מזה עשרות שנים, ולכל המאוחר – מזה 16 שנה, שהמצב המשפטי השורר עומד על כנו, ללא שינוי – לא בתקנות נשואות עתירה זו עצמן, ולא ב-יסיבה הנורמטיבית: המקיפה אותן.

6. ברי, אם כן, כי עתירה זו, הגם שכאמור יש בה ממש, לוקה בשיהוי ככד, המעלה סימני שאלה של ממש: מדוע דווקא עתה? מהו שגרם לעותרים להקיץ מן השינה שישנו על עילתם? שאלה היא, ולעותרים התשובה. מכל מקום, נוכח השיהוי שננקט על ידי העותרים, דומה כי עמדת המשיב בדבר מוכנות לשקילת תיקון התקנות בד בבד עם רצונו להחליט על קצב ביצוע תיקון זה בעצמו, הינה בבחינת עמדה סבירה.

### לגופם של דברים – על התקנות ותיקונן

7. התקנות נשואות עתירה זו הינן חלק מחקיקת העבודה הנהוגה והקיימת במדינת ישראל, ובאופן ספציפי – הן חלק מרובד חוקי המגן (להבדיל מן הרובד החוזי מחד ומן הרובד הקיבוצי מאידך) הקיימים וחלים על יחסי העבודה בישראל. חקיקת המגן, אשר עניינה לקבוע את הזכויות הבסיסיות של העובד, אמורה להיקבע בהידברות ובהתייעצות עם בעלי העניין השונים הנוגעים בדבר, קרי – עם העובדים והמעבידים, תוך יצירת איזונים ראויים בין האינטרסים השונים.

8. בהקשרן של התקנות נשואות עתירה זו, מתמודדים זה מול זה שני אינטרסים שונים: מחד, זכות היסוד של העובד לפרטיות; ומנגד האינטרס של המעסיק להבטיח את קניינו ובכלל זה היכולת לנהל את עיסקו באופן תקין. על מנת להבטיח יחסי עבודה תקינים במקום העבודה, יש לבחון אמצעים מתאימים שלא יפתחו פתח ניכר מדי להיעדרויות של העובד על פי רצונו ובאופן בלתי מפקח לחלוטין, אלא על פי הקבוע בחוק ובתקנות. תכליתם של אלו היא

הבטחת שכרו של העובד שעה שהוא חייב להיעדר מעבודתו בשל מחלה, שכר המשתלם על ידי המעביד. כך נפסק בבית הדין הארצי לעבודה:

"דמי מחלה לעובדים הינם חלק ממערכת הביטחון הסוציאלי, והם בגדר תשלום סוציאלי מובהק שנועד לאפשר קיום לעובד ולבני משפחתו שעה שנבצר ממנו לעבוד עקב מחלה".  
דב"ע נו/ 3-18 גיל שעל נ' נינה ויקל, פד"ע לא (1998), עמ' 650.

9. כאמור, מוקדה של עתירה זו בתקיפת הדרישה המופיעה בתקנה 2(א) לתקנות, הדורשת כי באותה תעודת מחלה יופיע גם אבחון המחלה. בעניין זה של הגנת הפרטיות יצויין כי העותרים מתפרצים לדלת פתוחה, שכן עוד קודם שהוגשה עתירה זו, התנהלה תכתובת בין משרד הבריאות לבין המשיב 1 בעניין תיקון של התקנות נשוא עתירה זו וביטול דרישת ציון איבחון המחלה הספציפית בתעודת המחלה. במקום זאת, הציע משרד הבריאות כי תקנה 2(א) הנתקפת תוחלף בנוסח הקובע כי תעודת המחלה תכלול 'אבחון המחלה, או ציון שהעובד סובל ממחלה שפרטיה רשומים בתיק הרפואי', ואז להוסיף ולקבוע קריטריונים למצבים בהם רשאי המעסיק לעיין בתיקו הרפואי של העובד. קריטריונים שייקבעו בהתייעצות עם המעסיקים ועם המוסד לביטוח לאומי.

**1/מש** (עותק ממכתבה של טליה אגמון, מנהלת מדור גריאטריה וזכויות החולה במשרד הבריאות, מצורף ומסומן **1/מש**).

10. בעקבות מכתב משרד הבריאות, נתבקשו ארגוני עובדים וארגוני מעבידים לתת התייחסויות ראשוניות להצעתו של משרד הבריאות. עמדה זו של משרד הבריאות עוררה הסתייגות מסויימת מצד המעסיקים. אלה סוברים כי כבר היום, מקלים רופאי קופות החולים מדי בכל הנוגע להוצאת תעודות מחלה, במובן זה שניתן לקבל מהם בקלות יתרה תעודות מחלה הפוטרות את העובד מהגעה למקום העבודה, אף אם אין בכך צורך רפואי אמיתי. לפיכך, ביקש איגוד לשכות המסחר, שהוא ארגון מעסיקים, כי אם כבר נכתחות התקנות נשואות עתירה זו לדיון, ואם כבר הן עומדות להתעדכן באופן שיביא אותן לכחינה מחודשת של הכנסת, תנוצל ההזדמנות ותתווסף מגבלה על הארכה חוזרת של תעודת המחלה, או על מתן אישור רפואי למחלה העולה על 30 יום.

**2/מש** (עותק ממכתבה של ע"ד סיגל סודאי מן הלשכה המשפטית של איגוד לשכות המסחר, מיום 7.5.2006, מצורף ומסומן **2/מש**).

11. מנגד, גם ההסתדרות החדשה התנגדה, מצידה שלה, לתיקונים שהציע משרד הבריאות לתקנות. ההסתדרות סברה כי הצעתו של משרד הבריאות לתיקון הנוסח הקיים של התקנות. לא רק שאינה משפרת את מצבם של העובדים ואת ההגנה על פרטיותם, אלא אף מחמירה אותו, באשר היא נותנת למעסיק זכות, שאינה קיימת לו היום, לבחון, בנסיבות מסויימות, את תיקו הרפואי של העובד בנוסף, התנגדה ההסתדרות גם לעמדתו של איגוד לשכות המסחר ולבקשתו להוסיף הגבלה על תוקפן של תעודות מחלה ל-30 יום.

מש/3 (עותק ממכתבה של עו"ד ורד ויץ, אחראית תחום חקיקה בלשכה המשפטית לאגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות, מצורף ומסומן מש/3).

12. בנוסף, התקנות מעוררות שאלה הנוגעת לעיקרון השיוויון בעניין הדרישה להתייב לבדיקה רפואית: בפועל חלה דרישה זו רק על עובדים זרים, ולא על עובדים ישראלים, המבוטחים כולם על ידי קופות החולים מכוחו של חוק ביטוח בריאות ממלכתי. על כן, במסגרת בחינת התקנות בנוסח הנוכחי והצורך בשינויו, יידרש המשיב לבחון גם היבט זה על מנת לגבש פתרון כוללני ומאוזן שיגן על זכות העובד לפרטיות אך גם על אינטרסים לגיטימיים של מעסיקים. גם בנקודה זו יש כדי להמחיש את המורכבות הכרוכה בעיצוב הסדר חלופי להסדר הנוכחי, מורכבות אשר התמודדות נאותה עימה דורשת זמן ואינה יכולה להיעשות במתי יד כפי שמבקשים העותרים.

13. כפי שניתן לראות, תיקון של תקנות אלה, כמו נושאים רבים אחרים העומדים על סדר יומן של המשיב בכל הנוגע להסדרת יחסי העבודה במשק, הינו נושא מורכב, המערב, ולעיתים – מעמת, אינטרסים שונים של הצדדים הרלבנטיים, הם העובדים והמעבידים. לדידו של המשיב, ועל פי הנחיותיו של ארגון העבודה הבינלאומי, ה-ILO, הדרך הנכונה והראויה להתמודד עם מערך מורכב זה של אינטרסים של צדדים שונים, בייחוד בתחום הרגיש של יחסי עבודה, שכשם כן הם – יחסים, הוא באמצעות הידברות משולשת של העובדים מחד, המעסיקים מאידך, והמדינה מצד שלישי. אין זה נכון ואין זה הולם, בכל הכבוד הראוי, להכריע בהם בצורה חדה ופשטנית, קרי לבטל את התקנות ולשנות את המצב המשפטי הנוהג מבלי שקודם לכן מוצו מהלכי ההידברות בין הצדדים עצמם על מנת למצוא פיתרון מאוזן לעניין שיביא לידי ביטוי את המורכבות הטבועה בו.

14. בהקשר זה לא למותר לציין כי בכוונת המשיב לקיים מגעים והתייעצות עם הגורמים הרלבנטיים באשר לאפשרות תיקון של התקנות ובכלל זה גם עם ארגון יקו לעובדי עצמו, חלוא הוא העותר 1 בעתירה זו. על כן, גם מטעם זה, ניתוב הנושא להכרעה שיפוטית אינו נחוץ ואינו מועיל.

### אמירה על לוחות זמנים, ונקודה למחשבה

15. המשיב 1 מקווה כי עד סוף שנה קלנדרית זו, יוכל הוא לגבש את עמדתו הסופית ביחס לתיקון התקנות ולהסדר חלופי להן, אם כך יוחלט. ברי, עם זאת, כי אין באמירה זו התחייבות – לא לעניין העמדה הסופית שתגובש, ואף לא לעניין המועד המדויק, שהרי אותו כוח אדם מוגבל ומצומצם אצל המשיב, המונה עורכת דין אחת שעיסוקה בתחום זה של דיני עבודה, עוסק לא רק בתקנות נושא עתירה זו, אלא גם במגוון רחב של נושאים אחרים הנוגעים ליחסי העבודה במשק, ובהם שאלות של אכיפת חוקי העבודה, קידום בימים אלה של הצעת חוק ממשלתית להגברת האכיפה של כלל חוקי העבודה; עניינים של עבירה בשעת חירום; סוגיות של העסקת עובדים על ידי קבלן ובאמצעות חברות כוח אדם, ובכלל זה בניסתו לתיקן של סעיף 12 לחוק

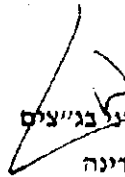
העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996; שאלת שילובם של אנשים עם מוגבלויות בשוק העבודה; עניינים של עבודת נוער ועבודת נשים; ועוד.

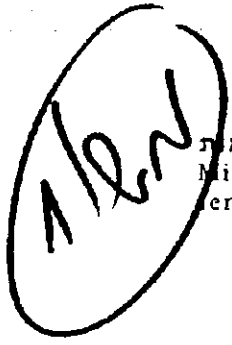
16. ברבות מן הסוגיות הללו, העולות על שולחנו של המשיב, הוא עומד בקשרי עבודה ישירים, תכיפים ויעילים מול העותרים או מי מהם, ואף מול ארגונים אחרים; גם לאורו של מצב דברים זה, לא ברור על שום מה ולמה סבורים העותרים כאן כי דווקא התקנות נשוא עתירה זו הן שצריכות לזכות לקדימות ועדיפות בטיפול. כך או אחרת, ובכל הכבוד הראוי, אין זה ראוי או הולם כי באמצעות פנייה לבית משפט נכבד זה וניהול הליכים בו, יזכו העותרים לשליטה על סדר יומו ועבודתו של המשיב, ויוכלו לקדם עניין אחד על פני עניינים אחרים, חשובים, מורכבים ודחופים לא פחות, ואולי יותר.

17. סיכומי של דבר, המשיב סבור כי הגם שיש טעם בטענות העותרים, והגם שאין מחלוקת עם העותרים בדבר הצורך לבחון מחדש את התקנות נשוא עתירה זו, דינה של עתירה זו להידחות, הן בשל השיהוי הניכר שנפל בהגשתה; הן בשל העובדה שמדובר בנושא הדורש הידברות ומציאת פתרונות יצירתיים בין הגורמים הרלבנטיים, ולא הכרעה פשוטית וחדה; והן בשל הטעם שאין זה ראוי או הולם ליתן בידי עותרים, העומדים ממילא בקשר ישיר ואינטנסיבי מול המשיב במגוון נושאים, ובהם התקנות, שליטה וכוח לנהל את סדר יומו ועבודתו של המשיב באמצעות ניהולו של הליך זה, וכך ליצור תיעדוף בטיפול בנושא אחד על פני אחר – הכרעה שכל עוד הינה בגדר מתחם הסבירות, כפי שהיא בענייננו, אמורה להתבצע על ידי המשיב בעצמו, ולפי שיקול דעתו המקצועי, ללא התערבות.

היום, י"ד תמוז תשס"ח

17 יולי 2008

  
דינה זילבר  
ממונה (בפועל) על ענייני בני-ציון  
בפרקליטות המדינה



מדינת ישראל  
STATE OF ISRAEL

משרד הבריאות  
Ministry Of Health  
ירושלים Jerusalem

לשכת היועצת המשפטית  
Office of the Legal Advisor

לכבוד  
עו"ד דבי אליעזר  
הלשכה המשפטית  
משרד התמ"ת  
בדוא"ל [Debora.eliezer@moital.gov.il](mailto:Debora.eliezer@moital.gov.il)

שלום רב,

הנדון: הצעה לתיקון תקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה) תשל"ז-1976

משרד הבריאות מבקש להציע שני תיקונים לתקנות דמי מחלה:

1. ציון אבחנה בתעודת מחלה

בין יתר הפרטים שיש לציון בתעודת המחלה נקבע, בתקנה 2(א)(2), כי על הרופא לציון את "אבחון המחלה" בגינה ניתנה תעודת המחלה.

תקנות דמי מחלה הותקנו בשנת 1976. מאז חלו שינויים מפליגים בתפיסת זכויות החולה והגנת הפרטיות, ונחקקו חוקים משמעותיים בעניין זה לרבות חוק הגנת הפרטיות, חוק יסוד כבוד האדם וחירותו וחוק זכויות החולה, השמים דגש רב יותר על הפרטיות והסודיות להן זכאי אדם בעניינים הקשורים לבריאותו. לאור זאת, משרד הבריאות סבור כי יש לתקן את התקנה ברוח העקרונות שבחוקים אלה.

לדעתנו, תיקון צריך לאזן בין האינטרסים, ברוח פיסקת ההגבלה בחוק יסוד כבוד האדם וחירותו, דהיינו איזון בין התכלית הראויה, ללא ספק, שבקיומן של תעודות מחלה, ונחיצותן לשמירה על האינטרסים של מעבידים, למול מידת הפגיעה בפרטיות העובד הנגרמת מציון האבחנה, החשופה למעסיק עצמו ולעובדים בימגנון, לרוב ללא צורך ממשי. כל פגיעה בפרטיות חייבת להיות רק "במידה שאינה עולה על הנדרש", ולדעתנו במצב הנוכחי נגרמת פגיעה העולה על הנדרש ואנו סבורים כי תקיפה ישירה של התקנות בבג"ץ, לא תעמוד במבחן החוקתי.

כאמור - אין חולק כי למעביד יש זכות לקבל אישור מוסמך על כך שהיעדרותו של עובד מוצדקת עקב מחלה. עם זאת, בדרך כלל לא נחוצה למעביד אבחנה מדויקת. הצעתנו היא שהרופא יוכל לבחור אם לציון את האבחנה בתעודה, או לציון רק כי האבחנה רשומה בתיק הרפואי של העובד. אם יעלו נסיבות בהן יראה המעביד לנכון לקבל פרטים נוספים, יוכל המעביד לברר את האבחנה בתיק הרפואי.

לפיכך אנו מציעים לנסח מחדש את תקנה 2(א)(2) כך:

"2) אבחון המחלה, או ציון שהעובד סובל ממחלה שפרטיה רשומים בתיק הרפואי"

ובהמשך להוסיף רשות למעביד לברר את האבחנה מהתיק הרפואי, במצבים ולפי קריטריונים שיקבעו בהתייעצות עם מעסיקים והמל"ל.

c:\documents and settings\dvora temari\local settings\temporary internet files\080753851 (2).doc

מדינת ישראל  
STATE OF ISRAEL

משרד הבריאות  
Ministry Of Health  
ירושלים Jerusalem

לשכת היועצת המשפטית  
Office of the Legal Advisor

2. מגבלה על אישור מחלה ארוך

מזה זמן, הנחיות פנימיות של קופות החולים קובעות מגבלות על סמכותו של רופא לתת אישורי מחלה שתקופתם עולה על 30 יום, או תקופות ארוכות אחרות - כל קופה ונהליה הפנימיים.

לא מצאנו עיגון חוקי למגבלות אלה, אולם המשרד סבור כי יש מקום למגבלה מסוימת בתחום זה ולאור היעדר הוראה חוקית ומנגד - הוראות חוק יסוד: חופש העיסוק - יש מקום לעגן הוראה כזו בתקנה מפורשת.

לפיכך מוצע להוסיף, לאחר תקנה 2(א), או בסיפא לתקנה 2(א)(3) מגבלה הקובעת כך:

"תעודת מחלה שהתקופה הנקובה בה עולה על 30 ימים רצופים, טעונה אישור על ידי רופא נוסף, שהוא מנהל מרפאה של קופת חולים או מנהל רפואי בקופת חולים, או מי שהוסמך על ידי אחד מהם."

אי מנגנון דומה לאישור נוסף, שיבטיח מחד קיום בקרה מקצועית על מתן אישורי מחלה ארוכים, ומנגד לא יהיה בלתי זמין עד כדי בעייתיות ביישומו.

אודה על קבלת התייחסותכם לשתי ההצעות, על מנת שנוכל להמשיך לקדם את הנושא.

בברכה,

טליה אגמון, עו"ד  
מנהלת מדור גריאטריקה  
וזכויות החולה

העתיקים:

פרופ' אבי ישראלי, המנהל הכללי  
ד"ר יצחק ברלוביץ', המשנה למנכ"ל וראש מינהל הרפואה  
עו"ד מירה היבנר-הראל, היועצת המשפטית  
ד"ר מיכאל דור, ראש אגף רפואה כללית  
ד"ר דרור גוברמן, מנהל המחלקה לרפואה קהילתית

חסות זה נשלח בדוא"ל ישירות מהאחשב  
ולכן אינו חתום

2/22



**איגוד  
לשכות  
המסחר**  
**ארגון העסקים של ישראל**

בית לשכת המסחר החשמונאים 84 ת"א 67132 ת.ד. 20027 ת"א 61200  
טל' 5631016 - 03 פקס: 5621245 - 03

345494  
07 מאי 2006

לכבוד  
עו"ד דבורה אליעזר  
הלשכה המשפטית  
משרד התמ"ת  
באמצעות פקס: 02-6662906

שלום רב,

הנדון: הצעה לתיקון תקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה) תשל"ז-1976

לשכת המסחר אינה מתנגדת לתיקון תקנות דמי מחלה המוצע בכפוף לתיקון נוסף שיעשה במקביל.

המציאות מלמדת כי אישורי מחלה ניתנים על פי בקשת עובדים ללא כל בקרה ופיקוח אמיתיים ובאופן המוני. כך לדוגמא ניכרת עליה דרמטית במספר העובדים המציגים אישורי מחלה, לאחר תופשה שנתית ותקופת הודעה מוקדמת.

כיום על פי תקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה), התשל"ז - 1976, אם מתעורר ספק אצל מעביד לגבי תוכן תעודת המחלה הוא אינו רשאי לעשות דבר, אם התעודה ניתנה מאת קופת חולים או אם אושרה על ידי מי מטעמה.

אנו סבורים, שלנוכח המציאות בה ניכר שיד הרופאים קלה על מתן אישורי המחלה, ובהתחשב בכך שרובם ככולם של האישורים ממילא ניתנים על ידי קופות החולים, לא מתקיים פיקוח ובקרה אמיתי של האישורים, וסעיף 2(ג) הקיים בתקנות הוא לא יותר מאשר אות מתה. מצב המבטא חוזר איזון משווע לרעת המעסיקים.

מצב זה יוחמר לעין שיעור, אם תתקבל ההצעה לתיקון התקנות לביטול פירוט אבחון המחלה.

לאור האמור אנו סבורים כי במסגרת התיקון יש לבטל במקביל גם את סעיף 2 (ג) לתקנות.

מגבלה על אישור מחלה ארוך

אנו מקבלים בחיוב את העיקרון של הגבלת מתן אישור רפואי ארוך אולם סבורים שיש להחילו על צרופת אישורים עוקבים של 30 ימים ומעלה ולא על אישור מחלה יחיד. את המגבלה במתכונת המוצעת ניתן לעקוף בנקל על ידי פיצול התקופה למספר אישורים. ובכך תסוכל מטרת התיקון. לפיכך חשוב לדעתינו לבצע את השינוי בדרך שבה תהיה משמעות אפקטיבית למגבלה.

סיגל סודאי, עו"ד  
הלשכה המשפטית



3/2/2

לכבוד  
 דבורה אליעזר, עו"ד  
 הלשכה המשפטית, משרד התמי"ת  
 באמצעות פקס מס': 02-6662906

ח.נ.

הנדון: הצעה לתיקון תקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה) תשל"ז-1976

לבקשתך, להלן עמדת הלשכה המשפטית של האגף לאיגוד מקצועי להצעת התיקון שבנדון:

יודגש כי מדובר בעמדה ראשונית בלבד וההסתדרות תוסיף ותפרט את עמדתה, ככל שיהיה בכך צורך בהמשך.

1. אנו מתנגדים באופן מוחלט לתיקון המוצע.

2. האף שמבחינה עקרונית ההסתדרות תומכת בגישה המובעת במכתבה של עוה"ד טליה אגמון, לעניין הצורך באיזונים בין זכויות הפרט-חוקי היסוד-ואינטרסים לגיטימיים של מעסיק, הרי שהצעת התיקון אינה שומרת, לדעתנו, על האיזון, אלא מפרה אותו לרעת העובדים, כמפורט להלן:

א. לדעתנו ההצעה לתיקון תקנה 2(א) (2) מחטיאה את המטרה: ראשית, נותרת על כנה למעשה החובה לציין את אבחון המחלה במידה ולא נבחרת החלופה השניה. שנית, החלופה השניה הינה הבסיס למתן רשות למעסיק לקבל את האבחנה מתיקון הרפואי של העובד, במקום רישום האבחנה בתעודת המחלה. אפשרות כזו הינה הרחבה של הפגיעה בפרטיות ובכבוד האדם מעבר למצב דהיום ואנו כמובן מתנגדים לכך.

ב. לדעתנו, אכן ראוי לבטל את הדרישה לאבחנה בתעודת המחלה, מן הטעמים העקרוניים שלעיל, מה גם שתקנה 3(ג) ממילא מאפשרת למעסיק, בתנאים הנקובים שם, לדרוש להעמיד את העובד לבדיקה רפואית מחודשת ובכך נשמר גם אינטרס המעסיק ונמצא האיזון הראוי כאמור לעיל.

ג. אנו מתנגדים גם להצעה להוספת תקנה המגבילה את סמכות הרופא ליתן אישורי מחלה שתקופתם עולה על 30 ימים.

אנו סבורים כי יש בכך משום הכבדה מיותרת על העובד והגנת יתר על המעסיק, (מן הסתם עובד המקבל 30 ימי מחלה ולמעלה מכך ממילא מצוי במצב בריאותי רע) שאין בה כל צורך לנוכח תקנה 3(ג), מה גם שכפי שמציינת עוה"ד אגמון עצמה, הקופות עצמן קבעו נהלים מגבילים משלהן, כך שבמציאות האיזון נשמר.

התיקון המוצע יפר איזון זה לרעת העובדים, ללא כל צורך אמיתי בכך, היינו פגיעה בלתי מידתית.

2. נודה לעדכוננו ושיתופנו בהמשך הליך החקיקה, ככל שיהיה.



בכבוד רב ובבי"ח

ורד ויץ, עו"ד  
אחראית תחום חקיקה  
הלשכה המשפטית  
לאגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות

העתיקים:

מר עפר עיני, יו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות.  
עו"ד דורות טנא-פרצ'יק, ראש הלשכה המשפטית והיועמ"ש לאנ"מ.  
מר צחי טבקמן, מנכ"ל האגף לאיגוד מקצועי.  
מר נועם שפר, היחידה לאכיפת חוקי העבודה בהסתדרות החדשה.

כתובת: הנשיא 47 (בית מועצת הפועלים) חדרה 38422 טלפקס. 04-6213016

