

# בית דין ירושלים

לדיני ממונות ולבירור יחסין

## שכר ימי מחלה של מי שנפגע בעבודה

תיק ממונות מס' 2219-עג

### נושא הדיון

א' העסיק את ב' כחשמלאי בעבודות חוץ, כשנתיים, ושילם לו 6.700 ש"ח לחודש לפי בסיס של 300 ש"ח ליום עבודה מלא (במקרה של יום עבודה חסר חישובו ביניהם להשלים ע"י שעות נוספות בימים אחרים). בחדשים הראשונים לעבודתו לא קבל תלושי שכר ולא שולמו עבורו מסים וביטוח לאומי, אבל לאחר זמן קבל ב' תלושי שכר חלקיים (על סך 3.000 ש"ח) ממוסד שא' היה בו שכיר, וא' שילם למוסד את מה שעלה להם המס והביטוח הלאומי.

באחד הימים, בדרך לעבודה קרתה לב' תאונת דרכים ונפצע, והחלים רק לאחר חצי שנה. הביטוח הלאומי הכיר בו כנפגע עבודה ושילם לו 75% מהשכר שהיה כתוב בתלוש שקבל, וא' שילם לו עוד כ-10.000 ש"ח, ואילו ב' דורש עוד כ-7.000 ש"ח, שאותם לטענתו היה מקבל מהביטוח הלאומי לו היה א' נותן לו תלושי שכר מלאים. לטענתו דרש כל הזמן תלושים למקרה פגיעה בעבודה, ולא קבל.

א' משיב שהיה ברור לב' שלא יקבל דמי מחלה יותר ממה שישלם לו הב"ל לפי התלוש של 3.000 ש"ח, ועל דעת בן הוא עבד. עוד הוא טוען שחתם לו על אישור עבודה כחשמלאי שבזכותו קבל רשיון עבודה, וחתימה זו שווה 2.000 ש"ח. ב' משיב שחתימה אינה שווה כסף.

### פסק דין

התביעה נדחת.

(-) אברהם דוב לוי, אב"ד

(-) מרדכי אייכלר

(-) מרדכי אהרן היזלר

## השאלות לדין

- א. נשכר לעבודה ללא הגבלת זמן, וקבל משכורת מידי חודש.
- ב. עובד לא רשמי, האם מגיעים לו ימי מחלה מהמעביד.
- ג. האם מעביד חייב בנוזקי שבת של העובד בשניזוק בדרך לעבודה.

## תשובה

א. בשו"ת מ"ס חו"מ סי' ו' דן בדבר שוחט שנשכר ללא קביעות זמן שהקהל פיטרו אותו מחמת שהיו אנוסים לתת לו את השחיטה חוץ לקהילתם דאף אם לא היו אנוסים בזה לכאורה כיון שלא קבעו בכתב שנתנו להשוחט שום זמן וכתבו ונתנו לו שטר סתם, תליא בפלוגתא שהביא הרמ"א בסי' ס סעי' ג, דלהרשב"א בגיטין עו"א כל ימי חייו או כל שלריך משמע, ולהרא"ש בתשו' כלל ו' סי' יח נפטר בשנה אחת וכו', וכיון דתליא בפלוגתא הממע"ה, אי"כ ממילא הקהל פטורין. ע"כ.

אמנם בדברי מלכיא"ל ח"ג סי' קנ"א כתב ד"סתם" בשכירות פועלים אין פירושו כ"סתם" שנחלקו בו הרשב"א והרא"ש בענין מתחייב לזון חזירו בסתם, דבשכירות פועלים כו"ע סוכרים שאף שקצלי אדם בסתם יכולים לסלקו בכל עת, ומה שפסק הרשב"א צמתחייב לזון חזירו בסתם שחייב לזונו לעולם הי"ז משום שס' אין לנו שום קל"ב וגבול שנאמר שכיוון לזמן זה, אבל במקום שבהסכס השכירות יש רמז לקליפת זמן, כגון שהסכס שהתשלום לשכיר יהיה לפי שזוע או חודש, הרי זמן השכירות הוא שזוע או חודש, ואי אפשר לסלקו תוך הזמן הזה, אמנם ברור שיכול לסלקו בכל שזוע או בכל חודש כפי שהיה אופן שכרו. וכ"פ בדברי מלכיא"ל ח"ה סי' רטו. ועיי' שם אברהם (פלג'ג'י) סי' כח דסתם בשכירות פועלים הוי זימניה כל שעה, אף שקבל שכירותו כל חצי שנה.

ובאגרות משה חו"מ ח"א סי' ע"ה כתב להיפך, דאף הרא"ש לא סבר דהתחייבות בסתם אינה לעולם אלא דוקא צמתחייב לזון וכד' שהוא התחייבות ממון בעלמא מלד איזה דבר שאפשר אינו רולה להתחייב בהרבה אלא צמעט בעד הדבר ההוא, לכן כיון שלא מוכרח מלשונו שהוא לעולם מהיכי תיתי נימא שהתחייב לעולם, אבל בשכר פועל שאינו התחייבות בעלמא שקבל על עצמו אלא שהוא מחמת שלריך לו ודאי יש לנו לומר ששכרו לכל העת שיהיה לו המלאכה שיצטרך לפועל. וא"כ בפועל ששכרו סתם הוי בהכרח השכירות לעולם, וראיה מהא דהולרך רבא בצ"מ קט במקרי דרדקי שתלא טבחא ואומנא וספר מתא לענין לסלק דוקא באפסידו שהוא פסידא דלא דר, אבל בלא זה אין יכולים לסלק, ואין לומר דאיירי דוקא בשל כל בני מתא, דהא רוגיא היה רק שתלא דרבינא לרוב הראשונים ומ"מ לא היה יכול לסלקו בלא טעם דפסידא דלא דר. ע"כ. ועיי' פד"ר כרך כ עמ' 337 שכן דעת חקרי לב ח"ב יו"ד סי'

נב, ושו"מ מהדו"ק ח"א סי' רכא, וחמדת שלמה חו"מ סי' יג, ושו"ת רב פעלים ח"ג חו"מ סי' ו' "שכן דעת כמה וכמה גדולים ואין לחוש לסכנת הלק"ט דיחיד הוא בדבר הזה, ובאמת סוגין דעלמא הכי אללא בכל מקום, ולכן איך בזה דין קיס ליי". ועיי' שמע אברהם (פלוג'א) סי' כח דסתם בשכירות פועלים הוי זימניה כל שעה, אף שקבל שכירותו כל חצי שנה, עיי"ש.

יהחזי"א ב"ק סי' כג אות ב ד"ה ויש וד"ה ועוד, כתב וז"ל: שכר פועלים וקלצ להם כך וכך ליום ולא פירש על כמה ימים הוא שוכר אותם, כל יום ויום היא שכירות בפני עצמה, ואם לפי הנהוג במקום יש לורך זמן למלא מקום עבודה, בתמא שכרו לאותם הימים המלטרבים להשתדלות, ומיום שהודיעו שהוא חוזר, לריך לקבוע ימים לחיפוש עבודה לפי האות עיני הדיין. ע"כ. ועיי' פד"ר כרך ג עמ' 93 שלפי החזו"א אף בעיבד קבוע המקבל משכורת חדשית זכאי המעביד לפטרו בסוף כל חודש, ועל המעביד לתת הודעה מוקדמת על הפיטורים, והדעת נוטה שאין הצדל יכודי שאם נגרס הפסד לפועל בעטיו של מעבידו שלא הודיעו מקודם על פיטוריו, על המעביד לשאת בנטל, כי קנה המידה הוא מניעת גרימת הפסד, שבשכירות פועלים אם הנסיבות דורשות לתת הודעה מוקדמת לפני הפיטורים, כי לא בקלות ישיג הפועל עבודה אחרת מיד אחר הפיטורים, על המעביד להודיע קודם לעובד שעומד לפני פיטורים, וצריך שאין לתת הודעה מהיום למחר. ובפד"ר כרך ד עמ' 130 כתבו שענין החוק של חיוצ הודעה על פיטורין חודש קודם יש לו מקור בהלכה כדמלינו בשכירות בתים, וה"ה ומכ"ש בנישול מפרנסה לריך להודיע שלושים יום קודם כדי שיהיה סיפק בידו לחפש לו משרה אחרת (וכן נהוג לפי חוקי העבודה, ראה ת.א. 3243157, פסקים מחזי"א, כרך כ עמ' 261, 263. וראה עוד ע.א. 219157 עמ' 1355). ועיי' שו"ת נלח ישראל סי' ה, ופס"ד ירושלים כרך ט עמ' רמד.

ב. כיון שדיני שכירות פועלים נידונים לפי מנהג המדינה, הרי לפי החוק (חוק דמי מחלה התשל"ו-1976 בע"י 4) תקופת הזכאות לדמי מחלה לא תעלה על תקופה מלצברת של יום וחצי לכל חודש עבודה מלא שהעובד עבד אלל אותו מעביד, לפיכך בנידון דידן שא' כבר שילס לב' סך כ-10.000 ש"ה, ילא ידי חיצתי לפי מנהג המדינה.

ג. אע"פ שלי חוק הביטוח הלאומי יש לו דין של נפגע עבודה הזכאי לפי"א מהב"ל עבור ימי מחלתו, מ"מ המעביד עלמו אינו חייב בכך, שהרי לא הזיק את העובד ולא היתה לו כוונה להזיקו בגרמא או גרמי. ולא כמו שטען ב' שהביטוח הלאומי משלם ימי מחלה "במקום" המעביד (וראה "תאונות עבודה ומחלות מקצוע" עמ' 45).

ומה שטען ב' שהיה על א' לתת לו תלושים על כל השכר ואז לא היה מפסיד את הב"ל, כיון שלא היה זה תנאי בשכירות מלכתחילה רק אחרי שכבר התחיל לעבוד, אין זה אללא גרמא של מניעת הרווח, מה גס שאז היה העובד מתחייב במס גדול, וילא שכרו בהפסדו.