

אי ניצול ימי מחלה בתלושי בעל שליטה, הביא לשלילת זכאות לדמי תאונה

הכותבים: רו"ח אורנה צח - גלרט, יועצת בתחום ביטוח לאומי

מר חיים חיטמן, רו"ח (משפטן) ישי חיבה - ארצי, חיבה, אלמקייס, כהן פתרונות מיסוי בע"מ בית הדין האזורי (ב"ל 23921-03-20) דחה ביום 11/1/2022 את תביעתו של אייל אנדרסון (להלן: "המבוטח") לתשלום דמי תאונה, בעקבות תאונה (פרטית, שאינה פגיעה בעבודה) שאירעה לו בחופשת סקי באיטליה. זאת, בעיקר לאור העובדה, שעמדו לרשותו ימי מחלה שלא נוצלו.

עיקרי החוק

סעיף 151(א) לחוק הביטוח הלאומי קובע:

"מבוטח שאירעה לו תאונה, בין בישראל ובין בחוץ לארץ, יהיה זכאי לדמי תאונה בעד פרק הזמן שבו הוא נמצא בישראל ואבד לו כושר התפקוד, אם לא עסק למעשה בעבודה כלשהי".

סעיף 152 קובע:

"דמי תאונה ישולמו בעד תקופה שלא תעלה על 90 ימים רצופים החל ביום שלאחר יום התאונה, ובלבד שלא ישולמו בשנת כספים אחת בעד יותר מ- 90 ימים".

סעיף 155 לחוק קובע:

"מבוטח הזכאי לתשלום על פי כל חיקוק... חוזה עבודה... בעד תקופת אי כושר לעבודה או לתפקוד מטעמי בריאות, לא יהיה זכאי לגמלה לפי פרק זה לגבי התקופה שבה הוא זכאי לתשלום כאמור".
גמלת דמי תאונה, עשויה להגיע כדי 75% משכרו של המבוטח, ומותנית בבדיקה רפואית כנדרש בחוק הביטוח הלאומי ובהגשת התביעה, בדרך כלל בתוך תקופת 90 ימים מהתאונה.

תמצית עובדתית

המבוטח מהנדס בניין, שכיר בחברה שבבעלותו. הוא בעל השליטה היחיד בחברה והמנכ"ל שלה.
ביום 5/12/2018 אירעה לו תאונה אישית בעת שהותו בחופשת סקי באיטליה. ביום 11/12/2018 חזר ארצה.

ביום 13/2/2019 הגיש תביעה לתשלום דמי תאונה (לא בעבודה).

הביטוח הלאומי (להלן: "הב"ל") הכיר אמנם בתאונה כתאונה אישית, אך דחה את התביעה:
לתקופה הראשונה (5 ימים ראשונים) – בה היה עדיין בחו"ל, אינו זכאי כלל, שכן הזכאות היא רק בזמן שהייה בישראל (סעיף 151(א) לעיל).

לתקופה השנייה (85 הימים הבאים) – לא אושרה זכאותו, שכן עמדו לרשותו 90 ימי מחלה צבורים, שהיה יכול לנצל (סעיף 155 לעיל).

לתקופה השלישית (8 הימים הבאים) – לא אושרה הזכאות שכן חלפו כבר 90 יום מעת הפגיעה (סעיף 152 לעיל).

טיעוני הצדדים

לטענת המבוטח: עקב התאונה היה שרוי באי כושר לעבודה ופגיעה תפקודית למעלה מ-3 חודשים ומעולם לא ניצל ימי מחלה מאז תחילת עבודתו בחברה, למרות שהוא וילדיו היו חולים מעת לעת.

בכתב התביעה המתוקן טען כי כבעל שליטה לא הקפיד לדווח על ניצול ימי מחלה בספרי הנהלת חשבונות ובתלושי השכר, בהיעדר השפעה על שכרו.

לטענת הב"ל: המבוטח צבר מכסה של 90 ימי מחלה כפי שמצוין בתלושי השכר. אין לקבל את הסבריו של המבוטח, כי בניגוד לדיווחים לרשויות (תלושי השכר) הוא ניצל ימי מחלה, ומסיבותיו שלו לא דיווח על ניצול חופשת מחלה בתשלום.

דין והחלטה

בעדות המבוטח נתגלו סתירות: מחד לאחר התאונה חזר לעבוד במשרה חלקית, ומאידך בטענתו המרכזית טען כי נעדר יותר משלושה חודשים.

הדין נותר לתקופה השנייה בלבד, באשר לגבי התקופה הראשונה והשלישית, הדחיה כדין.

בתלושי השכר ל-11.2018 מופיעים 90 ימי מחלה לניצול. תלושי השכר מהווים בדרך כלל ראייה לאמיתות תוכנם, למעט אם הוכח בראיות מהימנות, אחרת. נטל הראייה מוטל על המבוטח המבקש לסתור את תוכנם.

אף אם המבוטח יצא לחופשת מחלה, לא נרשם כל ניצול של ימי מחלה, (משנת 2013) וזאת כנראה בשל היותו בעל שליטה בחברה, ולכן ניצול ימי מחלה לא משפיע על שכרו (בין היתר על פי עדות רואה החשבון של המבוטח).

בית הדין סבור כי דרישת המבוטח לבצע התחשבנות בדיעבד עולה כדי חוסר תום לב, שכן המבוטח מבין רק כעת כי התנהלותו בזמן אמת שוללת ממנו זכאות לדמי תאונה, ולפיכך מבוקש על ידו לחזור מהמצג שהציג בפועל לרשויות השונות. התוצאה של קבלת הדברים כפשוטם היא: ש"אין כל נפקות לתלושי שכר של בעל שליטה שכיר בחברה".

אף אם בעל שליטה בחברה אינו נוהג לנצל ימי מחלה, "קבלת הטענה אשר מקופלת בתוכה טענה בדבר פיקטיביות התלושים ברכיב ימי מחלה, פותחת פתח למניפולציה שאין להתירו, בפרט שהדברים נעשו על ידי התובע במודע ובכוונת מכוון להשית את התשלומים על הנתבע, בניגוד לתכלית של סעיף 155 לחוק הקובע הסדר שיורי בלבד".

התביעה נדחתה.

בשולי הדברים

פסק דין זה הינו בגדר קריאת השכמה לכל בעלי השליטה השכירים בחברות שבשליטתם לנהוג גם הם לפי כל הכללים של דיני העבודה, לרבות דף תנאי עבודה ומיצוי זכויות של מחלה, חופשה ועוד.

התעלמות מצבירת ימי המחלה בתלושים, תוך שהיא מגיעה למקסימום של 90 יום, ואי ניכוי ימי מחלה עת יש כאלה, עלולה לגרום להפסד של ממש, עת יזקק בעל השליטה לגמלה כגון זו חלילה, כפי שהוצג בפסק דין זה.