

במסגרת פסק הדין, אשר עסק בעניינם של מטפלים סיעודיים שהועסקו במשמרות במערך דיור מוגן לאנשים בעלי נכות פיזית, התבררו 2 סוגיות מרכזיות: א. **גמול שעות נוספות** ב. **דמי חגים**.

לעניין תשלום גמול שעות נוספות, התבררו הנושאים הבאים:

1. לעניין "השכר הרגיל" לפיו יש לחשב את גמול השעות הנוספות – המטפלים קיבלו עבור עבודה בלילה תוספת של 50% המשולמת עבור כל שעה משבע שעות משמרת הלילה, ונקבע כי התוספת היא בגדר "שכר רגיל" לעניין הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה ועל כן את גמול השעות הנוספות בגין כל שעה שמעבר ל-7 שעות העבודה הרגילות במשמרת לילה יש לחשב בהתאם לשכר הרגיל בשעות הרגילות שקדמו לאותן שעות היינו, גמול השעות הנוספות יחושב על בסיס "השכר הרגיל" בגובה 150%.
2. לעניין נפקות העבודה במשמרות רצופות חזר בית הדין על ההלכה שנקבעה בעניין ע"ע 68015-03-17 **חברת קבוצת השומרים שמירה ובטחון בע"מ - דמיטרי קלינין** (17.4.18), לפיה העובדה שבין יום עבודה למשנהו יש הפסקה שהיא פחות מ-8 שעות, אינה מביאה בהכרח למסקנה שהשעות של המשמרת העוקבת הן בבחינת שעות עבודה באותו "יום עבודה" של המשמרת הקודמת ולכן מזכות בגמול עבודה בשעות נוספות.
3. לעניין תשלום גמול שעות נוספות בימי מנוחה שבועית ובחג – התבררה השאלה אם המטפלים הסיעודיים זכאים לגמול עבודה במנוחה שבועית/חג עבור עבודה במשמרות לילה במנוחה שבועית/חג בנוסף לשכר בשיעור 150% ששולם להם - בין הצדדים התעוררה מחלוקת באשר למשמעות התשלום השעתי ששולם בפועל בימי המנוחה/חג בשיעור 150% - האם כטענת המטפלים, השכר שקיבלו בשיעור 150% בגין עבודה במשמרות לילה בימי המנוחה/חג הוא "השכר הרגיל" שלהם (כמו השכר ששולם להם בגין משמרת לילה בימי חול), שעליו יש להוסיף את גמול העבודה במנוחה שבועית וחג, או שמא כטענת איל"ן, במובחן מהגמול השעתי המשולם בגין משמרת לילה בימי חול, השכר עבור עבודה במשמרת לילה במנוחה שבועית וחג, הוא שכר הבסיס בשיעור 100%, כשעליו התווספה התוספת בשיעור 50% בגין עבודה במנוחה שבועית וחג כמתחייב מחוק שעות עבודה ומנוחה, וכפי ששולמה למטפלים

בפועל. בית הדין קבע כי סביר יותר שהתשלום בשיעור 150% ששולם בפועל בימי שבת וחג הוא גמול עבודה במנוחה וחג בהתאם להוראות הדין, ומשכך מוצתה זכות העובדים לגמול החוקי והם אינם זכאים לגמול נוסף מכוח הוראות החוק בגין עבודתם בשבת וחג.

לעניין דמי חגים השאלה המרכזית שנידונה היא האם בהתאם להסכם הקיבוצי הכללי, מיום 9.1.95 אשר הורחב בצו ההרחבה הכללי לעניין דמי חגים, התשלום לעובד שעבד בפועל בחג הוא בערך עבודה בחג בסך של 150% בלבד וללא תשלום דמי חגים, או שיש לשלם לעובד בנוסף לתשלום עבור העבודה בחג בסך של 150% גם דמי חגים בשיעור 100%.

בית הדין הארצי ביקש את עמדתם של הצדדים להסכמים הקיבוציים בעניין דמי חגים, כלומר ההסתדרות ונשיאות הארגונים העסקיים, ולאחר שהובאו בפניו העמדות השונות קבע כי **לפי צו ההרחבה הכללי לדמי חגים - דמי חגים ישולמו בנוסף לתמורת יום העבודה לעובד שעתי שעבודתו בחגים לא הייתה מתוך בחירה שלו אלא "מתוך כורח"**.

בית הדין הטעים כי המקור הנורמטיבי לתשלום "דמי חגים" הם צווי ההרחבה וההסכמים הקיבוציים, כאשר הוראות צו ההרחבה בעניין זה נועדו להשוות את מצבם של העובדים היומיים לעובדים החודשיים.

מנגד, תשלום בגין עבודה בחג נקבע על יסוד צירופן של הוראות פקודת סדרי השלטון והמשפט, תש"ח-1948, וחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951.

על כן יש לשלם לעובד שעתי שעבד בחג - עבור עבודה בחג בשיעור של 150% אשר נעשה בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה, ובנוסף תשלום "דמי חגים" בשיעור 100% מהשכר הרגיל בהתאם להוראות צו ההרחבה הכללי לדמי חגים.

בית הדין הוסיף כי התנאי לכך שעובד שעתי אשר עבד בחג יהיה זכאי לדמי חגים, הוא כי העסקת העובד נעשתה מכוח "כורח" של המעסיק, ולא בשל העדפתו של העובד לעבוד בחג. כאשר העסקה מכוח כורח, בהעדר ראיה לסתור, היא גם במצב שבו שיבוץ עובדים נעשה באמצעות סידור עבודה שנקבע על ידי המעסיק, וזאת גם אם לצורך שיבוץ סידור העבודה מתבקשים העובדים לשלוח מראש את בקשותיהם, העדפותיהם או משמרות ספציפיות שבהן אין באפשרותם לעבוד.