

בבוררות בפני כב' הבוררים
הנשיא (בדימוס) ד"ר א' גרוניס
פרופ' מ' צבירן
פרופ' י' זליכה

בין : ארגון עובדי מזרחי טפחות בע"מ
ע"י חלד ושות', עורכי-דין

-

לבין : בנק מזרחי טפחות בע"מ
ע"י פינברג ושות', עורכי-דין

פסק בורות

2	פרק א': פתח דבר
11	פרק ב': מהות הבוררות הכלכלית
17	פרק ג': הפיצוי החד-פעמי בגין העבר
39	פרק ד': דרישות למתן הטבות שונות לעובדים
77	פרק ה': סיכום

מבוא

1. ענייננו בתביעה שהגיש ארגון עובדי בנק מזרחי טפחות נגד הבנק במסגרתה של בוררות. התביעה נחלקת לשניים: בחלקה הראשון תובע הארגון פיצוי כספי חד-פעמי בגין השנים 2005 עד 2015, בהן לא נחתמו הסכמי שכר בין הצדדים. בבסיס תביעה זו מונחת הטענה העקרונית לפיה העובדה שלא נחתמו הסכמי שכר בשנים אלה הובילה לפגיעה בזכויות העובדים ולשחיקה יחסית בשכרם הן ביחס למקובל במערכת הבנקאית הן ביחס למה שניתן היה לקבל בהסכם שכר בתום משא ומתן. מכך נגזרת הטענה, כי על היקף הפיצוי לשקף את כלל העלאות השכר וההטבות שהיו ניתנות לעובדים אילו נחתמו הסכמי שכר במהלך השנים. חלקה השני של התביעה מורכב מדרישות שונות של ארגון העובדים מהבנק. בכתב התביעה פורטו למעלה מ-30 דרישות, אלא שלגבי 13 מהן הושגה הסכמה בין הצדדים והדיון בהן במסגרת הבוררות בוטל בהסכמה. אנו התבקשנו להכריע ב-20 דרישות, הכל כפי שיפורט בהמשך. שני החלקים האמורים של הבוררות הם בגדר מה שמכונה בוררות כלכלית. בנוסף, בין הצדדים נטושה מחלוקת משפטית הנוגעת לשיעור הוצאות הנסיעה להם זכאים עובדי הבנק וכן לגבי דרישת הבנק שעובדיו, העושים שימוש בהסעות למטה הבנק שבלוד (להלן - מט"ל), ישאו בעלות ההסעות. הסבר קצר ביחס לטיבה של מחלוקת זו יובא בהמשך (פיסקאות 7 ו-8). מכל מקום, בנושא הוצאות הנסיעה, על מרכיביו, הוגשו כתבי טענות נפרדים. ההכרעה בנושא זה תינתן בפסק בוררות נפרד.

זה יהיה סדר דברינו: תחילה נציג את הרקע של הסכסוך בין ארגון העובדים לבין הבנק ולאחר מכן נתאר בתמצית את מהלך הבוררות. אחר-כך נתייחס בקצרה לצד העיוני של בוררות כלכלית על רקע טענות הצדדים בעניין ולחלק מן השיקולים הכלליים שהינחו אותנו לעניין הכרעותינו. מאוחר יותר נדון בהרחבה בסוגיה של

הפיצוי החד-פעמי. בהמשך נציג את כל אחת מן הדרישות הפרטניות של העובדים ונכריע לגבי כל אחת ואחת מהן. לבסוף יובא סיכום.

רקע

2. התובע, ארגון עובדי בנק מזרחי טפחות, הוא ארגון העובדים היציג של עובדי בנק מזרחי טפחות בע"מ (להלן - **הבנק**). הארגון מייצג למעלה מ-4,000 עובדים. ביום 11.4.2006 נחתם הסכם קיבוצי מיוחד (להלן - **ההסכם הקיבוצי המיוחד**) בין הצדדים לתקופה שמיום 1.1.2006 ועד ליום 31.12.2010, בעקבות מיזוג בין בנק המזרחי ובנק טפחות, שנכנס לתוקף ביום 1.1.2005. ההסכם הקיבוצי המיוחד הסדיר סוגיות שונות, שאינן כוללות שכר ותנאים נלווים, תוך שקבע כי בעניינים שאינם מוסדרים בו יחולו הוראות ההסכם הקיבוצי הקיים בבנק. לענייננו חשובים שלושה מרכיבים בהסכם: (1) ארגון העובדים התחייב ל"שקט תעשייתי מלא מוחלט" ולהימנעות מצעדים ארגוניים כלשהם בתקופת תחולתו של ההסכם הקיבוצי (סעיף 19 להסכם); (2) הצדדים הסכימו כי חילוקי הדעות ביניהם ייושבו, במשך תקופת ההסכם, בהליך דו שלבי שתחילתו מו"מ מצומצם בתוספת אפשרות לגישור בשלב ראשון (שיוגבל ל-30 ימי עבודה), ובוררות מוסכמת – כלכלית או משפטית, בהתאם לאופי הסכסוך – בשלב שני (סעיף 21 להסכם). עוד הוסכם כי הבנק לא יוכל לדרוש במסגרת בוררות כלכלית את שינוי התנאים הקיימים בו, נכון למועד חתימת ההסכם, וכי הארגון לא יוכל לדרוש בגדר בוררות כלכלית שינוי של ההסכם הקיבוצי המיוחד (סעיפים 22 ו-22א להסכם); (3) הוקמה יחידת מיקוח חדשה בבנק למנהלים שאינם מועסקים בחוזה אישי. הוסכם כי יחידת המנהלים תיוצג על ידי ארגון המנהלים ותתנהל באופן נפרד מיחידת המיקוח של כלל עובדי הבנק, אותה מייצג התובע (סעיף 25 להסכם).

3. ההסכם הקיבוצי המיוחד לא כלל, כאמור, הסכמות כלשהן בנוגע לשכר ותנאים נלווים ואלה הוסדרו, נכון למועד חתימתו, בהסכם שכר מחודש דצמבר 2003 בגין השנים 2000 עד 2004 ובהסכמים קודמים. החל משנת 2005 ולכל אורך התקופה הרלוונטית לתביעה ולבוררות לא נחתם הסכם שכר חדש בין הצדדים. שכר העובדים שולם להם בתקופה זו על בסיס הסכם דצמבר 2003 והסכמים קודמים כאמור, וכן על פי תוספות שכר שהנהלת הבנק החליטה עליהן מעת לעת באופן חד צדדי ומבלי שהייתה מחויבת בכך.

הצדדים חלוקים בנוגע להשתלשלות העניינים המדויקת ביניהם מאז נחתם ההסכם הקיבוצי המיוחד, בכל הנוגע לניסיונות שנעשו או שלא נעשו ולכוונות שהיו או לא היו להגיע להסכם שכר חדש. עם זאת, אין חולק כי התנהל ביניהם שיח כלשהו בנושא השכר, הגם שבתדירות נמוכה ביותר לפחות עד לחודש יולי 2009. חודשיים אחר כך, ביום 16.9.2009, הוארך תוקפו של ההסכם הקיבוצי המיוחד, כולל תניות השקט התעשייתי והבוררות שבו, בחמש שנים נוספות, היינו עד ליום 31.12.2015. בחודש אפריל 2010 הגיש ארגון העובדים לבנק את רשימת הדרישות, שנותרה כעת בחלקה להכרעתנו. הצדדים ניהלו משא ומתן לסירוגין עד לחודש יוני 2012, אז הסכימו על העברת המחלוקת למגשר, מר יאיר כהן. במאמר מוסגר יצוין כי ארגון העובדים ביקש, במהלך תקופת המשא ומתן עד לגישור, לפתוח בבוררות כלכלית, אך הבנק סירב לבקשותיו והצדדים חלוקים באשר לגיטימיות הסירוב. מכל מקום, ישיבות הגישור החלו בחודש יולי 2012 ונמשכו עד לחודש אפריל 2013, עת הופסק הליך הגישור.

מהלך הבוררות

4. ביום 30.6.2013 הודיע ארגון העובדים כי הוא מעביר את הסכסוך להכרעה בוועדת בוררות כלכלית בת שלושה חברים, בהתאם לסעיף 21(ב)2 להסכם הקיבוצי

המיוחד (ראו ציטוט הסעיף, פסקה 14 להלן). ארגון העובדים הודיע כי בורר הצד מטעמו בוועדת הבוררות יהיה מר יעקב דנון. הבנק הודיע כי בורר הצד מטעמו יהיה פרופ' משה צבירן. הבנק התנגד למינויו של מר דנון כבורר צד מטעם ארגון העובדים. הטעם להתנגדות היה שמר דנון עבד בבנק בתפקידי ניהול בכירים עד לשנת 2005, וניהל מתוקף תפקידו את יחסי העבודה הקיבוציים ואת המגעים עם ארגון העובדים מטעם הבנק, לרבות בנוגע להסכם שנחתם בחודש דצמבר 2003. בעקבות התנגדות הבנק למינוי, פנה ארגון העובדים לבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב בבקשת צד בסכסוך קיבוצי (ס"ק 13-08-23766), וביקש כי בית הדין יורה לבנק להיכנס עמו – ועם מר דנון מטעמו – להליך של בוררות כלכלית באופן מיידי. במקביל הגיש הבנק תביעה לפסק דין הצהרתי נגד מר דנון ונגד הארגון (פ"ה 25721-08-13). בית הדין (השופטת מיכל לויט ונציגי הציבור מרדכי כהן ואיתן ליברוט) דחה בפסק דינו מיום 11.1.2015 את בקשת הצד וקבע כי מר דנון לא יוכל לשמש כבורר צד מטעם ארגון העובדים בבוררות הכלכלית. בעקבות זאת, הארגון מינה כבורר צד מטעמו את פרופ' ירון זליכה.

5. במהלך החודשים פברואר ומרץ שנת 2015 נועדו פרופ' צבירן ופרופ' זליכה מספר פעמים בניסיון להחליט על מינוי של בורר שלישי מכריע. ביום 22.3.2015 התקיימה ישיבת בוררות ראשונה בנוכחות הצדדים. במהלך הישיבה הוחלט על מנגנון לבחירת בורר שלישי, היה והדבר יידרש בהמשך הדרך ואם שני בוררי הצד לא יצליחו להגיע להכרעה משותפת. עיקרו של המנגנון, פנייה של הצדדים והבוררים לנשיא בית המשפט העליון בדימוס שימנה את עצמו או אדם אחר כבורר שלישי. ישיבת הבוררות הראשונה, במעמד שני הבוררים, התקיימה ביום 31.5.2015. במהלך שנת 2015 התקיימו מספר ישיבות בוררות וכן מספר ישיבות פנימיות של הבוררים עצמם. בישיבת הבוררות מיום 30.8.2015 הסכימו הצדדים, על דעת שני הבוררים, כדלקמן:

1" הבוררים לא יגבילו את הבנק מלטעון טענות ולהעלות

דרישות/הצעות.

2. הבוררים לא יכריעו להורדת זכות קיימת כלשהי.

3. הבוררים עשויים להציע לצדדים להסכים ביניהם על שינוי זכויות

קיימות במסגרת הסדר כולל. הצעה זו תינתן במסגרת גישור

שיקטע לשעה את הבוררות. הושג הסכם – יינתן לו תוקף של פסק

בורר.

לא הושג הסכם – יפסקו הבוררים במגבלות האמור בסעיף 2."

הבוררות נמשכה כאשר מעת לעת היא נפסקת לצורך העלאה של הצעות ורעיונות שונים על ידי שני הבוררים במסגרת של גישור. במהלך שנת 2016 קיימו הצדדים עשרות ישיבות בוררות וגישור, הן בפורום משותף הן ישיבות גישור עם כל צד בנפרד. כמו כן, התקיימו מספר ישיבות פנימיות של הבוררים/מגשרים. בגישור נעשה ניסיון להביא להסכם כולל שיכסה הן את תקופת העבר נשוא הבוררות הן תקופה נוספת עתידית בת חמש שנים, היינו עד ליום 31.12.2020. על אף שהצדדים בסיוע הבוררים/מגשרים הצליחו להתקרב בעמדותיהם, למרבה הצער, הניסיונות להגיע להסכם מחייב לא צלחו והוחלט להפסיק את הגישור.

6. בעקבות הפסקת הגישור חזרה לפעול הבוררות במתכונתה המקורית ואולם שני הבוררים התקשו להכריע במחלוקות בעצמם וסברו כי אין מנוס ממינויו של הבורר השלישי. לפיכך הוחלט, על דעת הצדדים, להפעיל את המנגנון עליו הוסכם בתחילת הדרך ולמנות בורר מכריע. ביום 25.12.2016 פנו שני הבוררים, על דעת הצדדים, לנשיא בדימוס של בית המשפט העליון, ד"ר אשר גרוניס, וביקשו כי ייטול על עצמו את תפקיד הבורר המכריע. שני הבוררים נפגשו עם ד"ר גרוניס ובעקבות זאת הוא הסכים ליטול על עצמו את התפקיד של בורר מכריע.

ביום 2.3.2017 הגישו הצדדים הודעה משותפת שהוכתרה "הסכמות דיוניות".
במסמך הודיעו הצדדים על הסכמות מסוימות, לרבות בעניין חוות דעת ומועדים
לשמיעת הוכחות. בסעיף 4 להודעה נכתב כך:

**"הצדדים מסכימים ומצהירים כי הם מוותרים ויתור מלא ומוחלט על כל
טענה כנגד הבוררות בשל העבר, ומבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל הם
מוותרים:**

**א. על כל טענה ביחס להליכי הבוררות והגישור שהתנהלו בסכסוך עד
עתה על-ידי הבוררים פרופ' צבירן ופרופ' זליכה (להלן – בוררי הצד),
כולל בכל הנוגע לאי-ניהול פרוטוקול בהליכים שהתנהלו ובכל הנוגע
להתייעצות בוררי הצד עם מומחה תחבורה בנושא דמי הנסיעות.
ב. על כל טענה ביחס לידע ולתובנות שרכשו בוררי הצד, במהלך הליכי
הבוררות והגישור שנוהלו, בקשר לסכסוך ולעמדות הצדדים לגביו,
וביחס לשימוש שבוררי הצד יעשו באותם ידע ותובנות במסגרת בוררות
זו."**

בהחלטתנו מיום 12.3.2017 נתנו תוקף להסכמות הדיוניות ורשמנו לפנינו את הויתור
של הצדדים, כאמור בסעיף 4 להודעתם הנזכרת.

7. נעצור קמעא את תיאור השתלשלות העניינים כדי לפרט בקצרה לגבי הבוררות
המשפטית, הנוגעת לסוגיה של זכאות עובדי הבנק לדמי נסיעות ולהסעות של
העובדים למטה הבנק בלוד. ביום 21.6.2016 הגיש ארגון העובדים מסמך שכותרתו
– "השלמת כתב התביעה בהליך הבוררות הכלכלית בעניין הוצאות הנסיעה".
במסמך טען הארגון כי הבנק מפר את ההסכמים הקיבוציים באשר לחישוב דמי
הנסיעות, להם זכאים העובדים. הבנק, שחלק על טענות העובדים, העלה את נושא

הסעות מט"ל. מתברר, כי בשנת 2011 נפתח מטה של הבנק בעיר לוד, והוא ידוע כ- מט"ל. עם פתיחתו של מט"ל החל הבנק לספק שירותי הסעה לעובדים, למטה וממנו. הבנק נושא בעלות ההסעות. בצד זאת, העובדים, כולל אלה שמקום עבודתם הוא מט"ל, מקבלים דמי נסיעות מידי חודש. לטענת הבנק, אין מקום שעובדי מט"ל יקבלו דמי נסיעות שעה שהבנק נושא בעלות ההסעה למטה וממנו. על פי הטענה, על העובדים לשאת בעלות ההסעות.

8. ארגון העובדים טען, כי אין זה בסמכות הבוררים להכריע בדרישות הבנק, אלא אך בדרישות העובדים. הארגון סומך, בין היתר, על הוראה בסעיף 22 להסכם הקיבוצי המיוחד בה נאמר כי "לא יוכל הבנק להביא להכרעה בבוררות כלכלית דרישה לשינוי תנאים הקיימים כיום, לרבות תנאי הסכם זה". עוד נטען, כי בישיבת הבוררות מיום 30.8.2015 הוסכם שהבוררות לא תביא להורדה או הפחתה של זכויות העובדים (המסמך צוטט במלואו בפסקה 5 לעיל). נזכיר, כי בנוגע לדמי הנסיעות להם זכאים העובדים טען הארגון, כי הבנק מפר הסכמים קיימים. היינו, אין מדובר בעניין זה בבוררות כלכלית אלא בבוררות משפטית (לגבי האבחנה בין בוררות כלכלית לבוררות משפטית, ראו להלן פסקה 14 ואילך). מכל מקום, בהחלטתנו מיום 7.5.2017 דחינו את הטענה, כי לא נתונה לנו הסמכות לדון בבוררות בטענת הבנק בנושא הסעות מט"ל. הפנינו בהחלטה למייל של יו"ר ארגון העובדים, דניאל דהן, מיום 25.8.2015 למנהלת אגף משאבי אנוש בבנק, תמי פורת, בו הוא כותב, בין היתר, כי "היות והגענו להסכמה שנושא זה [כוונתנו לתחבורה - הבוררים] יועבר לבוררות הכלכלית, ניתן יהיה להוסיף גם את ההסעות למט"ל לבוררות". על יסוד הסכמה מפורשת זו נדחתה טענת חוסר הסמכות.

כאמור, פסק בוררות זה אינו עוסק בנושא דמי הנסיעות והסעות מט"ל. פסק נפרד יינתן בשני העניינים הנזכרים.

9. נחזור עתה לתיאור מהלך הבוררות.

ביום 30.4.2017 הגיש ארגון העובדים חוות דעת כלכלית, שניתנה על ידי מומחה מטעמו, מר גלעד דוויק, בנוגע לדרישת העובדים לפיצוי חד-פעמי בגין העבר ולחלק מהדרישות הפרטניות. מטעם הבנק הוגשה ביום 14.6.2017 חוות דעת כלכלית שניתנה על ידי מר גיל רשתי. כל צד אף הגיש תצהיר חקירה ראשית. העד מטעם ארגון העובדים היה מר דניאל דהן, יו"ר הוועד, ואילו מטעם הבנק העידה גב' ריטה רובינשטיין, סמנכ"ל הבנק. דיוני הוכחות התקיימו במהלך החודשים יוני ויולי 2017. בישיבות ההוכחות נחקרו העדים והמומחים. לאחר מכן הצדדים הגישו סיכומים. תחילה הוגשו סיכומים בנושא דמי הנסיעות ובהמשך הוגשו סיכומים נפרדים בנושאים העיקריים: הפיצוי החד-פעמי בגין העבר ודרישות העובדים שנותרו במחלוקת.

10. במקביל להתנהלות הבוררות, החלו הצדדים לנהל משא ומתן להסכם שכר לשנים 2016 ואילך. ההידברות הישירה ביניהם נמשכה לסירוגין עד לסוף שנת 2017 וידעה עליות ומורדות, לרבות סכסוך עבודה ושבתה. לבסוף, ביום 3.12.2017 נחתם ההסכם החדש לשנים 2016 עד 2021 (להלן - **ההסכם החדש**). במסגרת הסכם זה, הצדדים הגיעו להסכמות בנוגע לחלק מדרישות העובדים שהוצגו בתביעה, וממילא איננו נדרשים להכריע בהן במסגרת פסק זה. שאר דרישות העובדים נותרו להכרעתנו. את טענות הצדדים ואת הכרעותינו לגביהן נביא בהמשך.

11. בחלקה השני של שנת 2017 התנהלו מגעים להסכם מיזוג בין הבנק לבין בנק איגוד. פרופ' זליכה פעל כיועץ לוועד העובדים של בנק איגוד. על רקע זה פנה בא כוח הבנק, עו"ד פינברג, לפרופ' זליכה בחודש ספטמבר 2017 בטענה, כי קיים לדעתו חשש לניגוד עניינים בין היותו של פרופ' זליכה בורר בסכסוך בין עובדי הבנק לבנק לבין

פעולותיו כיועץ לעובדי בנק איגוד. לאחר התפתחויות שונות בנושא זה, נערכה ביום 19.2.208 ישיבת בוררות לבירור הסוגיה. בישיבה הצהיר פרופ' זליכה, כי הוא מייעץ לעובדי בנק איגוד אך ורק בעניין המשך קיומו של בנק איגוד כבנק עצמאי וכי אינו נוטל חלק כלשהו במשא ומתן בין שני הבנקים. נוכח הבהרה זו הודיעו הצדדים – ארגון העובדים והבנק – כי הם מסכימים שפסק הבוררות יינתן על ידי שלושת הבוררים. להשלמת התמונה נציין, כי הושג הסכם למיזוג שני הבנקים, אלא הוא לא אושר על ידי הרשות להגבלים עסקיים.

12. לאחר הגשת הסיכומים על ידי הצדדים עלו שאלות מסוימות מצידנו ובמהלך שנת 2018 הגישו הצדדים מסמכים נוספים כפי שנתבקשו. כך, למשל, הומצאו לנו הערכות כספיות של כל צד לגבי העלויות לבנק של הדרישות של העובדים שנתרו במחלוקת. חלק מן ההערכות היו מוסכמות.

טענות הצדדים

13. ארגון העובדים תובע, כאמור, שני סעדים עיקריים במסגרת הבוררות הכלכלית שלפנינו: (1) פיצוי כספי חד פעמי; ו-(2) הטבות שונות לעובדים; שניהם בגין העובדה שבתקופה הרלוונטית לבוררות, היינו מיום 1.1.2005 ועד ליום 31.12.2015, לא נחתמו הסכמי שכר חדשים ואף לא חלו לגבי תקופה זו הסכמים חדשים. עם זאת, ראוי לציין כי דרישות העובדים, כאמור בסעיף (2) לעיל, סובבות על הטבות שיוענקו, לשיטת ארגון העובדים, בעיקרון החל מ-1.11.2015. כמובן, שמטבען הן יימשכו גם לעתיד לבוא. בהמשך נביא את טענות הצדדים ואת הכרעותינו ביחס לכל אחד מהסעדים, אך בטרם נעשה זאת נציג בקצרה את הטענות בנוגע לאופיו ולמטרתו של הליך הבוררות הכלכלית.

ארגון העובדים טוען, כי ההכרעה בבוררות אמורה לדמות את ההסכם שהיה נחתם בין הצדדים אילו המשא והמתן ביניהם היה מסתיים בהצלחה בזמן אמת. הסעדים שהארגון תובע מגלמים לפיכך את שחיקת השכר היחסית ואת הפערים שנוצרו, לטענתו, לרעת העובדים, בתקופה הרלוונטית לבוררות.

הבנק טוען כי בוררות כלכלית יכולה לשמש תחליף למשא ומתן רק כאשר שני הצדדים חופשיים להביא במסגרתה את כל טיעוניהם ודרישותיהם, האחד כלפי משנהו. לטענתו, ההסכמה הדיונית מיום 30.8.2015, לפיה פסק הבוררות לא יגרע מזכויות קיימות של העובדים, יוצרת חוסר סימטריה בין הצדדים, בכך שהיא אינה מאפשרת לבנק להביא לפנינו את דרישותיו מהעובדים. הבנק טוען בקשר לכך שתי טענות: (1) הבוררות אינה יכולה, בנסיבות אלה, להוות תחליף אמיתי להסכם שכר; (2) מוטלת על הבוררים חובת זהירות מוגברת בבואם להכריע. זאת הן לנוכח חוסר הסימטריה, כאמור, הן לנוכח החשש כי התערבות בהסכמים קיימים תיצור חוסר שיווי משקל בהסכמים שונים בבנק.

ארגון העובדים דוחה טענות אלו. לשיטתו, חוסר הסימטריה לו טוען הבנק קיים ממילא בכל הסכם קיבוצי; הסכמים קיבוציים מעגניים, מעצם טבעם, הטבות לעובדים וקידומי שכר; והם לא מעגניים לרוב ויתורים מצד עובדים, ולמצער מכילים ויתורים זניחים ביחס להטבות. לכן לא מדובר בחוסר סימטריה מיוחד שיש בו כדי לשנות את אופי ההכרעה.

נתייחס לטיעונים האמורים מיד בהמשך, שעה שנעסוק בהיבט העיוני של בוררות כלכלית.

על בוררות כלכלית ובוררות משפטית

14. בבוררות זו ניצבים בפנינו שני צדדים: הבנק, הוא המעסיק, וארגון העובדים, המייצג את עובדי הבנק. במסגרת ההסכם הקיבוצי המיוחד, הסכימו הצדדים כי גם "סכסוכים כלכליים, כגון המו"מ בנושא הסכם שכר, ייושבו בתקופת ההסכם בהליך דו-שלבי" (סעיף 21). השלב הראשון עליו הוסכם הוא מו"מ בסיוע מגשר (סעיף 21 (א)). לגבי השלב השני, נכתב כך (סעיף 21 (ב)):

"(1) כל הסכסוכים המשפטיים בדבר זכויות וחובות קיימות יובאו להכרעה לפי המנגנון ליישוב חילוקי דעות בהסכם הקיבוצי, דהיינו, בורר או בוררות זבל"א + בורר מכריע, לפי בקשת צד.

(2) כל הסכסוכים הכלכליים יובאו לבוררות בפני ועדת בוררות תלת-צדדית, הכוללת בורר מכריע ובוררי-צד. כל צד ימנה אחד מטעמו, אשר יכהן כבורר-צד".

(הדגשות במקור-הבוררים).

רואים אנו, אם כן, שבהסכם עצמו נעשתה אבחנה בין סכסוכים משפטיים לסכסוכים כלכליים. מהי אותה אבחנה?

15. כבר בסעיף המצוטט שבהסכם הקיבוצי המיוחד, מוצאים אנו יותר מרמז לגבי ההבדל בין סכסוך משפטי לסכסוך כלכלי. מדובר שם (סעיף 21 (ב)(1)) על סכסוכים משפטיים "בדבר זכויות וחובות קיימות". ואכן, ההבדל הבסיסי בין שני סוגי הסכסוכים הוא בכך, שסכסוך משפטי עוסק באכיפה או ביישום של זכות קיימת, בעוד שסכסוך כלכלי סובב על זכות עתידית (להסבר מפורט ראו, ר' בן ישראל, מהותה של הבוררות הכלכלית בראי המוסד לבוררות מוסכמת, עיוני משפט ח' 315 (תשמ"א-תשמ"ב)). כלומר, בסכסוך כלכלי בו מעורבים ארגון עובדים ומעסיק, אחד הצדדים, בדרך כלל הארגון (אם כי אפשרי ששני הצדדים), טוען שמגיעה לו זכות חדשה או עדכון של זכות קיימת, למשל תוספת שכר. במילים אחרות, אין מדובר בסכסוך בו אחד הצדדים טוען שהופרה זכות העומדת לו מכוח הדין (או מכוח חוזה קיים), אלא הוא דורש זכות נוספת לזכויות שעמדו לו בעת פרוץ הסכסוך.

יש להודות, כי אבחנה זו אינה תמיד חדה וחלקה. לעיתים, בית משפט הדין בסכסוך רגיל קובע נורמה חדשה, שלא הייתה קיימת בעבר. כך קורה לפעמים כאשר בית המשפט ניצב בפני שאלה פרשנית לגבי דבר חקיקה, חוזה או צוואה, ובמיוחד כאשר מדובר בפיתוח הדין במסגרת המשפט המקובל (Common Law). עם זאת ברי, כי בעניין שבפנינו מדובר בטענות של ארגון העובדים לקבלת זכויות חדשות שלא הושגו או לא ניתן היה להשיגן עד כה במסגרת משא ומתן קיבוצי או במסגרת גישור (פרט, כמובן, לסוגיה של הוצאות הנסיעה, שכן שם מדובר, בעיקרו של דבר, בטיעון הנוגע להפרת זכויות קיימות).

16. כאשר עסקינן בסכסוך כלכלי המובא בפני בורר או בוררים, איו ספק, שההתייחסות למחלוקת ולהכרעה בה שונות מאשר במקרה של סכסוך משפטי. מאחר שהצדדים לסכסוך הכלכלי לא הצליחו להגיע להסכמה, במקרה דנא אף גישור לא צלח, ההכרעה משמשת למעשה תחליף להסכמה אליה היו הצדדים אמורים להגיע. ביתר דיוק, הגורם המכריע, בין אם בורר יחיד או מספר בוררים, צריך לדמות את התוצאה אליה היו הצדדים מגיעים אילו השכילו לסיים בהצלחה הליך של משא ומתן. מדובר, אם כן, בסימולציה של משא ומתן, לא מבחינת הפרוצדורה, אלא באשר לתוצאה. כלומר, כשמדובר בסכסוך עבודה בין ארגון עובדים למעסיק המובא להכרעה בבוררות כלכלית, התוצאה, קרי הפסק, מהווה תחליף להסכם קיבוצי בין הצדדים. הביטוי "החלפת השביתה בשפיטה" משקף, במידה מסוימת, את מה שאמור לקרות בבוררות כלכלית. יחד עם זאת, וכפי שנראה כאשר נעסוק בדרישות הספציפיות של הארגון, עת שמדובר בהכרעה לגבי זכות עתידית, אין מנוס ממידה מסוימת של פטרנליזם (אשר גם ארגון עובדים נוקט בו לפעמים, כאשר הוא מתעדף את דרישותיו במהלך המשא ומתן). כוונתנו לכך, שלעיתים החשיבה היא מה עדיף, במקרה זה לעובדים, האם זכות ארוכת טווח, כמו למשל הגדלת הפרשה לקצבה או תוספת שכר שתוקפה מיידית. כל זאת, כמובן, בלא להתעלם מן האינטרסים של המעסיק.

17. בוררות כלכלית זכתה בעבר לעדנה בארצנו עת שבשנת 1977 הוקם המוסד לבוררות מוסכמת, על פי הסכם קיבוצי בין הממשלה להסתדרות הכללית. במהלך השנים ירד משקלו של המוסד ומעורבותו בסכסוכי עבודה הלכה וקטנה. שאלה מרכזית שעלתה בעבר הייתה האם חוק הבוררות, התשכ"ח-1968, חל לגבי בוררות כלכלית. בית המשפט העליון הכריע ופסק, בניגוד לדעתם של בתי הדין לעבודה, כי אכן החוק חל (בג"צ 578/75 פלוניס נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד ל(3) 382 (1976); ע"א 311/84 הטכניון נ' ההסתדרות הכללית, פ"ד לט (2) 162 (1985)).

18. בעת הבחינה של טענות הצדדים במקרה זה, נתנו משקל משמעותי לויתור הגדול של

העובדים, ויתור שמצא ביטוי בסעיף 19 להסכם הקיבוצי המיוחד, שזו לשונו:

**”פרט לחריגים הקבועים בסעיף 20 להלן, הרי במהלך תקופת ההסכם
הקיבוצי יישמר שקט תעשייתי מלא מוחלט. לא יינקטו על ידי הארגון
או יחידיו צעדים ארגוניים, לרבות שביתות, עיצומים, הכרזה על
סכסוך עבודה וכל הפרעה מאורגנת אחרת למהלך העבודה התקין...”.**

האמצעי האולטימטיבי שעובדים יכולים לעשות בו שימוש בעת סכסוך עם המעסיק הוא השביתה. ויתור על אמצעי זה (ועל אמצעים פחותים ממנו) ראוי שימצא ביטוי שעה שעל בוררים להכריע בסכסוך כלכלי בין עובדים למעסיקם. שיקול זה עמד לנגד עינינו, בצד שיקולים נוספים, כמובן, בעת הכרעותינו, שיובאו בהמשך.

מן הצד האחר, לא התעלמנו מכך, שעל פי המוסכם בין הצדדים, אין הבנק רשאי, במסגרת בוררות זו, להציג דרישות כלפי העובדים, היינו כי יחול שינוי לרעה בזכויותיהם (פיסקאות 2 ו-5 לעיל). משמע, אין מדובר בסימולציה של משא ומתן פתוח, בו כל צד אינו מוגבל בהצגת דרישותיו. אכן, אחת מידידיו של הבנק קשורה. עם זאת, יש לזכור, כי במשא ומתן קיבוצי בין מעסיק לעובדים, עיקר הדרישות באות, בדרך כלל (למעט במצב של משבר שאינו רלוונטי לענייננו), מצידם של העובדים ולא מצידו של המעסיק. זה טבע הדברים ביחסי עבודה. מכל מקום, נתנו דעתנו אף למגבלה האמורה החלה על הבנק, עת שקיבלנו את החלטותינו, הן בנוגע לפיצוי החד-פעמי הן לגבי הדרישות הפרטניות של הארגון.

19. גורם נוסף שיש לתת עליו את הדעת, ומתקשר לבוררות כלכלית הנוגעת ליחסי

עבודה, הוא אופיו של חוזה עבודה, במיוחד כאשר עסקינן בהסכם קיבוצי. המאפיין הבולט בהסכמים קיבוציים (ולעיתים קרובות גם בהסכמי עבודה אינדיווידואליים) הוא שהם נוגעים ליחסים נמשכים, ארוכי טווח. מדובר, אם כן, בחוזים המכונים

”חוזי יחס” (relational contracts) (כללית לגבי חוזי יחס, ראו רע”א 1185/97 יורשי ומנהלי עיזבון המנוחה מילגרם הינדה ז”ל נ’ מרכז משען, פ”ד נב(4) 145, 160-161 (1998)). היחסים בין העובדים למעסיקם הינם יחסים הנמשכים, במקרים רבים, לאורך שנים רבות. ההסכם הכתוב והחתום, בין אם קיבוצי בין אם אינדיווידואלי, מצריך התייחסות שונה מאשר חוזה הנוגע לעיסקה יחידנית וחד-פעמית (כמו למשל, מכר דירה). הנורמות החלות חייבות להיות גמישות ודינמיות. על כן, לעיתים אין הן מוצאות ביטוי בכתובים (ראו: ע”ע (ארצי) 300353/97 מדינת ישראל נ’ נהרי, פד”ע לה 318, 329-330 (דעת מיעוט של השופטת א’ ברק, אך לא בנושא הנוגע לעניין (2000); ע”ע (ארצי) 629/97 אליאב נ’ קרן מקפת, פד”ע לו 721, 759-760 (2002)). בהכרעותינו נתנו משקל אף לכך שעל שני הצדדים – העובדים והבנק - להמשיך לקיים מערכת יחסים שיתופית לאורך שנים.

פרק ג: הפיצוי החד-פעמי בגין העבר

רקע כללי

20. ארגון העובדים דורש, כאמור, פיצוי חד-פעמי בגין העבר, לגבי השנים 2005-2015. דרישה זו מגובה בחוות דעת כלכלית של המומחה מטעם ארגון העובדים, מר גלעד דוויק, מיום 30.4.2017 (ת/1). בחוות הדעת נאמר, כי "החל מ-1.1.2005 עובדי הבנק נשחקו בשכרם ולא קיבלו תגמול ראוי עבור ביצועיהם ובגין ביצועי הבנק" (סעיף 316 לחוות הדעת). כפועל יוצא מקביעה זו נדרש פיצוי בסכום שיתבסס על תוספת מצטברת בשיעור של 25% לעובדים לכלל התקופה (סעיף 322 לחוות הדעת). כאמור, כלל דרישות העובדים אף נתמכות בתצהיר של מר דניאל דהן, יו"ר ועד העובדים (ת/2).

חוות הדעת הכלכלית מטעם הבנק, שניתנה על-ידי מר גיל רשתי (מחודש יוני 2017), נוגדת את חוות הדעת של מר גלעד דוויק מטעם הארגון. בחוות הדעת מטעם הבנק (נ/1) נטען, כי שכר העובדים עלה בתקופה הרלוונטית אף במונחים ריאליים (סעיף 12 לחוות הדעת). בצד חוות הדעת נסמך הבנק גם על האמור בתצהירה של סמנכ"ל הבנק, גב' ריטה רובינשטיין (נ/2).

תיאור המחלוקת וטענות הצדדים

21. ארגון העובדים טוען שהעובדים זכאים לפיצוי כבר מן הטעם שלא נחתם הסכם שכר בין הצדדים במשך התקופה שבין שנת 2005 לשנת 2015. הבנק טוען שהעובדים אינם זכאים לפיצוי. לכל אחד מהצדדים טענות משנה מגוונות, אותן נביא עתה.

ארגון העובדים טוען, כי ההתחייבות לשקט תעשייתי במהלך תקופת ההסכם הקיבוצי המיוחד מנעה ממנו את האפשרות לנהל משא ומתן אפקטיבי מול הבנק; מטרתו בהתחייבות הייתה "להמיר שביתה בשפיטה", ולא היה בה משום ויתור על

דרישות כלכליות כלשהן; והבנק ניצל לרעה את ההתחייבות לשקט תעשייתי, ועשה כל שביכולתו כדי לעכב את פתיחת הבוררות.

הבנק מסכים שהארגון לא ויתר על דרישות כלכליות כלשהן במסגרת ההסכם הקיבוצי המיוחד. עם זאת, הוא דוחה את טענות הארגון הנגזרות מכך ואת שאר טענותיו. לשיטת הבנק, התחייבות הארגון לשקט תעשייתי לא כבלה את העובדים ולא מנעה מהם להעלות דרישות או לנהל משא ומתן להסכם שכר. בכל עת עמדה להם האפשרות לעשות זאת, כמו גם לפתוח בהליך בוררות לפי ההסכם הקיבוצי המיוחד. השיחות בין הצדדים על הסכם שכר החלו רק בשלהי שנת 2009 משום שלפני כן ארגון העובדים לא ראה בכך צורך; הארגון דחה את בקשת הבנק משנת 2007 לדון בהסכם שכר לשנים 2005 ואילך; וכן לא ביקש לפתוח במשא ומתן להסכם שכר עד לחודש יולי 2009, אז העלה זאת לראשונה; הארגון העדיף לדון בנושאים אחרים, גם כשכבר נקבעו ישיבות לדיון על הסכם שכר; הוא לא הגיש לבנק דרישות כלכליות כלשהן לצורך משא ומתן עד לחודש אפריל 2010. לקראת סוף שנת 2009 הוא הסכים להאריך את ההסכם הקיבוצי המיוחד בחמש שנים נוספות. בנסיבות אלה, כך טוען הבנק, ממילא לא נדרש הליך בוררות בתקופה הראשונה של ההסכם הקיבוצי המיוחד, ואין מקום לטענה כי הבנק עיכב את פתיחת ההליך.

ארגון העובדים דוחה את טענת הבנק לפיה לא ראה צורך בדיונים על הסכם שכר עד לשנת 2009, ומציג דרישות לפגישות מצידו ובדבר נתונים שביקש באותה תקופה. עם זאת, עיקר טענות הארגון בכל הנוגע לעיכוב מכוון מצד הבנק מתייחסות לשנת 2010 ואילך. לטענת הארגון, בכל פעם שביקש לקדם משא ומתן במהלך התקופה השנייה של ההסכם הקיבוצי המיוחד, הבנק התעקש, מנגד, לקיים דיון בנושא הפחתת זכויות, והשיחות נעצרו; הבנק ידע שאם תתנהל בוררות לא יוכל לדרוש הפחתת זכויות לעובדים, בהתאם לקבוע בהסכם הקיבוצי המיוחד ולכן התאמץ לעכב את פתיחת ההליך; וכשהארגון ביקש במפורש לפתוח בבוררות, הבנק סירב לכך

פעמיים: בשנת 2011 השיב כי לא בשלה העת לכך, ובשנת 2012 ביקש להעביר את הסכסוך לגישור במקום לבוררות ופתיחת ההליך שבה ונדחתה. הבנק דוחה את טענת העיכוב המכוון מצדו גם בהתייחס לתקופה שמשנת 2010 ואילך. לטענתו, בין הצדדים התנהל משא ומתן בתקופה זו; הבנק ביקש להעביר את המחלוקת לגישור בהתאם לקבוע בהסכם הקיבוצי המיוחד והארגון הסכים לכך; הליך הגישור לא מוצה, שכן הארגון בחר להפסיקו לפני שהמגשר הספיק להציע הצעה כלשהי לצדדים; ולאחר שארגון העובדים הודיע על פתיחת הבוררות, ההליך התעכב נוכח התעקשותו למנות את מר יעקב דנון כבורר צד מטעמו, על אף התנגדות הבנק לכך.

22. טענה מרכזית אחרת של הארגון נטענת במנותק משאלת האחריות לעיכוב בפתיחת הבוררות, ומתייחסת למצב הדברים האובייקטיבי. לפי הטענה, העובדה שלא נחתם הסכם שכר בין הצדדים במשך 11 שנים היטיבה מאד עם הבנק והזיקה בצורה קשה לעובדים ולפיכך יש לפצותם. בעוד שהבנק גדל ושגשג במהלך התקופה והפך למוביל ולרווחי במערכת הבנקאית, כך לפי הארגון, שיעור הוצאות השכר בבנק היה נמוך בהשוואה לבנקים אחרים; שכר העובדים נשחק והיה נמוך משמעותית משכר מקביליהם בבנקים אחרים; ומספר מקבלי שכר המינימום בבנק עלה. הבנק טוען כי ההיפך הוא הנכון: שכר העובדים עלה בתקופת הבוררות בשיעור המקובל במערכת הבנקאית ולעיתים אף למעלה מכך; לא הייתה לפיכך שחיקה של השכר, לא ביחס למדדים במשק ולא ביחס לשכר בבנקים אחרים; וגם ארגון העובדים סבר כך בזמן אמת, שהרי במשך שנים לא פעל באופן נמרץ להיכנס למשא ומתן על שכר.

23. טענה נוספת של הארגון מתייחסת להשוואה בין מצב העובדים לבין מצב המנהלים בבנק לאורך התקופה הרלוונטית לבוררות. המנהלים הוכרו, כזכור, כיחידת מיקוח

נפרדת במסגרת ההסכם הקיבוצי המיוחד, והתנהלו מול הבנק בנפרד מארגון העובדים. לפי הטענה, העובדים קופחו ביחס למנהלים בבנק, שכן בעוד שלא נחתם עימם הסכם שכר במשך כל התקופה, נחתמו עם המנהלים מספר הסכמי שכר, הכוללים הטבות מפליגות. בין היתר צוינו קידומי שכר, הגדלת סולם דרגות, הרחבת בסיס השכר לקרן השתלמות, מענקים, דמי ניהול גבוהים, הקצאת אופציות והטבות רכב. הבנק דוחה את טענת הקיפוח של ארגון העובדים וטוען לשונות רלוונטיות בין העובדים לבין המנהלים. לטענתו, נחתמו הסכמי שכר עם המנהלים כי היו בינם לבין הבנק דינמיקה של משא ומתן וכן איזון בין נתינה לקבלה. זאת, בעוד שהעובדים לא נכנסו למשא ומתן פורה עם הבנק תוך חיפוש האיזון בין הצדדים; המנהלים נתנו תמורה עבור הזכויות שניתנו להם; ומלכתחילה יש מקום להבחנה בין מנהלים לעובדים.

הארגון דוחה את טענות הבנק. הוא טוען כי הוויתורים שהמנהלים נדרשו לעשות היו קטנים בהרבה מהתוספות להן זכו; הוא מדגיש כי שתי הקבוצות, העובדים והמנהלים, התחילו מאותה נקודה בעת שנחתם ההסכם הקיבוצי המיוחד; הארגון טוען עוד, כי הבנק לא סיפק כל הצדקה לכך ששיפר את התנאים והשכר למנהלים בלבד לאורך תקופת הבוררות.

24. הפיצוי החד-פעמי שתובע ארגון העובדים עומד על כ-8.5 משכורות לעובד בממוצע. במונחי שכר בסיס לשנת 2014 מדובר, לשיטת הארגון, על סך כולל של כ-229 מיליון ש"ח (סיכומי הארגון, סעיף 241). לטענת הבנק, מדובר בדרישה מוגזמת ביותר, שלא הוכחה; לא ברור כיצד חושב הפיצוי ועל מה נסמך מספר המשכורות הממוצע המבוקש לעובד; והעובדים כבר קיבלו את כל מה שהיו יכולים להיות זכאים לו לאורך תקופת הבוררות, ולא מגיע להם פיצוי כלשהו.

ארגון העובדים טוען שאין הלימה בין טענת הבנק בדבר העדר זכאות לפיצוי לבין הטענה לפיה דחק בארגון לנהל משא ומתן להסכם שכר; העובדים לא קיבלו כל תוספת שכר בתקופת הבוררות, למעט עדכוני ותק ודרגות לפי ההסכם מחודש דצמבר 2003; ומספר המשכורות הממוצע המבוקש לעובד (כאמור 8.5 משכורות) נגזר מדרישה לתוספת ממוצעת של 2.05% לשנה, במונחי שכר בסיס (סיכומי הארגון, סעיף 238 ואילך).

עד כאן טענות הצדדים ביחס לפיצוי החד פעמי בגין העבר.

דיון בנושא הפיצוי החד-פעמי

25. הצדדים מתנצחים בשאלה מי אחראי לכך שבמשך 11 שנים לא נחתם הסכם שכר בבנק. כל צד מאשים את האחר. איננו רואים צורך להכריע במחלוקת זו. די לנו בעובדה, עליה אין מחלוקת, כי במשך שנים לא מעטות לא הושג הסכם בין ארגון העובדים לבין הבנק וכי באותן שנים הארגון היה מחוייב לשמור על שקט תעשייתי. דיוננו יתמקד בשאלה מה אירע לשכר עובדי הבנק בתקופה האמורה. כאמור, אף בסוגיה זו קיימות מחלוקות שונות ובהן נעסוק עתה.

26. טענות הצדדים מתייחסות לסוגיה מכיוונים שונים ובמימדים שונים. אי לזאת, כדי לנתח את המחלוקות ולפשט את הדיון בדרישה לפיצוי חד-פעמי נבחנו ההיבטים הרלוונטיים להתפתחות השכר בבנק בתקופה הנדונה. ארבע הסוגיות המרכזיות אליהן התייחסנו כבסיס להכרעתנו הינן:

א. מבנה מקובל של מנגנוני תגמול עובדים (הן בחוזים אישיים הן בהסכמים קיבוציים).

ב. מיפוי והבנה של שיטות רלוונטיות לקידום שכרם של עובדים במסגרת הסכם קיבוצי.

ג. כיצד בנוי מנגנון התגמול וקידומי השכר בבנק.

ד. האם ובאיזה שיעור נשחק שכרם של עובדי הבנק בתקופה הנדונה (2005-2015).

האם ובאיזו מידה נמוך שכרם הממוצע (בתקנון גורמים מבחינים דוגמת פערי וותק) מהשכר בבנקים אחרים והאם פער זה קיבל מענה הולם בהסכם השכר החדש לשנים 2016 – 2021.

את הכרעתנו בשאלות האם נדרש פיצוי חד-פעמי, מאילו טעמים, באיזה שיעור, מי האוכלוסיה הזכאית ומהי שיטת החלוקה, נבסס על הממצאים והניתוח.

27. הסוגיה הראשונה הינה יצירת בסיס ומישור התייחסות לגישות המקובלות לניהול עובדים ולקידום שכרם. לא נכנסנו לכל המבנים והשיטות אך מצאנו לנכון להתייחס למספר גישות מקובלות:

א. בארגונים רבים בעולם המערבי מקובל להעסיק עובדים על פי הסכם עבודה אישי, המסדיר את היחסים בין המעסיק לבין העובד וקובע באופן בלעדי את תנאי העסקתו של העובד. גישה זו נמצאת בשימוש גם בארגונים רבים בישראל (בעיקר חברות פרטיות, שלוחות של חברות רב-לאומיות וכו'). בגישה זו מקובל לקבוע תקציב כולל לקידומי שכר - תקציב קידום - כאשר קידום העובדים הינו דיפרנציאלי (בדרך כלל בהתאם לתרומתם), באופן שסך כל עלות הקידום המצרפי מסתכמת בשיעור שנקבע. גישה זו אינה נשוא הדיון שלפנינו ולכן נתייחס רק להסדרי עבודה תחת הסכמים קיבוציים.

ב. ארגונים רבים בהם קיימים הסכמי עבודה קיבוציים (למשל ארגונים ממשלתיים) עושים שימוש בסולמות דירוג היררכיים (כגון דירוג המח"ר, דירוג המהנדסים, דירוג הטכנאים וכו'), המקבעים את מיקומו של העובד בהיררכיה הארגונית וגוזרים את תגמולו בהתאם. כך, למשל, דרגה X בדירוג כלשהו קובעת שכר בסיס נתון לכל הנמצאים בדרגה זו בארגון, כאשר לשכר הבסיס מצטרפות

תוספות שונות, כגון ותק, גמול השתלמות וכו'. קידום שכר בשיטה זו נעשה באופן אחיד לכלל העובדים ורק על פי שינוי בהסכם הקיבוצי. בנוסף, קידום אישי בתגמולו של עובד ספציפי נעשה על-ידי קידומו בסולם הדרגות, קידום באמצעות תוספת ותק או תוספות נילוות ספציפיות, כגון הגדלת קצובת רכב (או שילוב של אלה).

ג. קיימים ארגונים המתנהלים במסגרות של הסכמי עבודה קיבוציים בהם נהוג מידרג ארגוני פנימי המשקף גם היררכיה פנימית (נציין ארגונים כגון: כ"ל, יבמ, אינטל וכו'). בארגונים כאלה כל תפקיד משוייך לדרגה מסויימת ולכל דרגה יש טווח שכר פנימי. בגישה זו דרגתו של העובד נקבעת לפי התפקיד והמעסיק קובע את שכרו של כל עובד בנקודה מסויימת בתוך הטווח הרלוונטי לדרגה ובהתאם לשיקולים כגון יכולותיו, ניסיונו ותרומתו של העובד. בהתאם לכך יכולים להיות מספר עובדים בעיסוק זהה (כגון כלכלן בכיר), הנמצאים בדרגה זהה ובאותה רמת וותק, אך שכר הבסיס שלהם שונה. בארגונים בהם נוהגת גישה זו מקובל, בדרך כלל, לקבוע תקציב כולל לקידומי שכר כאשר קידום העובדים הינו בחלקו דיפרנציאלי (לעיתים בהתאם לתרומתם) ואחיד בחלקו האחר, בשיעורים הנקבעים בכל ארגון וארגון (ראו להלן הסוגיה השנייה), והכל באופן שסך כל עלות הקידום המצרפי מסתכמת בשיעור שנקבע.

28. הסוגיה השנייה אליה נדרשנו הינה מיפוי השיטות הרלוונטיות לקידום שכרם של עובדים המאוגדים במסגרת הסכם קיבוצי (בדגש על שיטות רלוונטיות לבוררות זו). בטענות הצדדים נעשה שימוש במושגים כגון אחוז קידום שנתי, תקציב קידום, קידום שכר בגין קידום בתפקיד, קידום שכר בגין תוספת ותק, קידום שכר באמצעות מתן דרגות ועוד. לאור זאת ניסינו למפות ולהביא את כולן למישור השוואה משותף, כמפורט להלן:

- א. **קידום בשיעור אחוזי אחיד** - בשיטה זו מקדמים את כל העובדים בשיעור אחוזי אחיד, בהתאם להסכם. כך, למשל, נקבע בהסכם החדש ששכר היסוד של העובדים יעלה בשיעור של 7% בשנת 2016, 1% ב-2017, 1% ב-2018 וכן הלאה.
- ב. **קידום בסכום שקלי אחיד** - בשיטה זו מקדמים את כל העובדים בשיעור שקלי אחיד, בהתאם להסכם. כך, למשל, נקבע בהסכם החדש כי תינתן לעובדים תוספת שכר אחידה של 203 ש"ח, שתתווסף לשכר היסוד ותהיה חלק מן השכר המשולב של העובד (התוספת בשקלים באה במקרה דנא לצידה של התוספת האחוזית). תוספת כזו נועדה להיטיב עם בעלי המשכורות הנמוכות, שהרי השיעור באחוזים של התוספת אצלם גבוה יותר מאשר אצל בעלי שכר גבוה.
- ג. **קידום דיפרנציאלי במסגרת תקציב קידום נתון** - בשיטה זו נקבע בהסכם שיעור קידום ממוצע לכלל העובדים, אך הקצאתו לכל אחד מהעובדים הינה על בסיס דיפרנציאלי (בדרך כלל בהתאם לתרומתם), באופן שסך כל עלות הקידום המצרפי מסתכמת בשיעור שנקבע. כך, למשל, בהסכם שנחתם בבנק לאומי בשנת 2015 נקבע כי שיעור עליית השכר השנתי הממוצע לכלל העובדים – תקציב הקידום השנתי – יעמוד בשנים 2015 ו-2016 על 4% בכל שנה, ובשנים 2017 ו-2018 על 3.5% בכל שנה, כאשר ההקצאה, כאמור, הינה דיפרנציאלית.
- ד. **קידום שכר על בסיס ותק** - בשיטה זו מיושם עדכון לשכר היסוד בשיעור אחוזי קבוע מדי שנה – תוספת ותק שנתית. כך, למשל, מפרט ההסכם החדש בבנק את שיעורי התוספת כדלקמן: בגין שנים 1-7 – תוספת שכר שנתית של 1.5% על שכר היסוד, בגין שנים 8-14 תינתן תוספת שכר שנתית של 2%, בגין שנים 15-21 התוספת השנתית תהיה 2.5% ואילו בגין שנה 22 ואילך תינתן תוספת ותק שנתית בשיעור 3% (במקרה זה מדובר בתוספת ותק לעובדים שהחלו לעבוד בבנק ביום 17.8.2017 או לאחר מכן. תוספת הוותק לעובדים שהחלו לעבוד קודם לכן הינה יותר נדיבה, על פי הסכמים קודמים).

נציין, כי קיימות אף שיטות אחרות וכן אפשרי שילובן של חלק מהשיטות השונות.

29. הסוגיה השלישית מתמקדת במבנה מערך השכר ושיטת קידום השכר בבנק. מתוך החומר שהוצג לנו עולה בבירור כי השיטה בבנק הינה ייחודית ומשלבת בתוכה מספר גישות מאלה שהיצגנו:

א. בבנק נהוג סולם דרגות. סולם הדרגות בבנק אינו משקף מידרג של היררכיה ארגונית ומשמש רק לצרכי שכר, כאשר כל דרגה משקפת שכר יסוד נתון וכן זכאות לשורה של הטבות שכר נלוות (כגון אחזקת רכב). כל עובד יכול להתקדם בדרגות עד לדרגת המקסימום, ללא קשר לתפקידו (בניגוד למידרגים היררכיים בהם לכל תפקיד יש דרגה קבועה (עם סולם שכר דינמי), מתח דרגות נתון (כגון הסכם המח"ר בארגונים ממשלתיים)).

ב. קידום שכר לעובדים בבנק נעשה במספר דרכים:

(1) *קידום שכר גורף* – קידום שכר במסגרת הסכם קיבוצי בו שכר היסוד בכל הדרגות עולה בשיעור נתון (אחוזי או שקלי או משולב), בדומה לעדכון השכר בהסכם החדש.

(2) *מהלך קידום דרגות* – מדי שנה מנהיג הבנק קידום שכר בגדר תהליך קידום דרגות. במסגרת זו קובע דירקטוריון הבנק תקציב דרגות (למשל, 0.9 דרגות בממוצע לעובד) וההענקה בפועל היא דיפרנציאלית, בהתאם להחלטת הבנק. באופן זה יכול להיות מצב בו עובד לא יקבל כלום (למשל, עובדים שתרומתם נמוכה) ומנגד יהיו עובדים שיקודמו במספר דרגות בבת אחת (למשל, עובדים מצטיינים).

(3) *קידום שכר על בסיס ותק* - בבנק נהוגה תוספת ותק שנתית המיישמת עדכון לשכר היסוד בתוספת אחוזית קבועה מדי שנה. כפי שראינו (פיסקה 28 לעיל), ההסכם החדש מפרט את שיעורי תוספת הותק.

(4) קידום שכר כתוצאה מקידום בתפקיד – בקידום עובדים לתפקידים בכירים

יותר גדל גם שכרם באמצעות תוספת של דרגות, במנותק ממהלכי קידום

הדרגות השנתיים.

30. השונות של מבנה מערך השכר ומורכבותו ושיטת קידום השכר בבנק מביאים אותנו

לבחינה של הסוגיה הרביעית: האם ובאיזה שיעור נשחק שכרם של עובדות ועובדי

הבנק בתקופה הנדונה (2005-2015) והאם שכרם הממוצע אכן נמוך משכר חבריהם

וחברותיהם במערכת הבנקאית. מחד גיסא, ברור ונתון כי בתקופה הנדונה לא נחתם

בבנק הסכם קיבוצי שקידם את כל העובדים בשיעור אחיד (אחוזי או שקללי). מאידך

גיסא, יושמו בבנק מנגנונים שנתיים של קידומי וותק (אוטומטיים) וקידומי דרגות

(דיפרנציאליים), שעדכנו את שכר העובדים כלפי מעלה. לאור זאת נדרש ניתוח

השוואתי והכרעה בשאלת השחיקה של שכר עובדי הבנק בתקופה הנדונה.

31. בבחינת הנושא הוצגו על-ידי שני הצדדים עמדות שונות לגבי הפרמטרים בהם יש

להשתמש לצורך ביצוע ההשוואה ובנוגע לדרך חישוב השכר לשם ביצועה. כפועל

יוצא מכך הם חלוקים בנוגע למסקנות מן ההשוואה, וחוות הדעת הכלכליות

שהגישו, כמו גם סיכומיהם, עוסקים בכך בהרחבה. בשלב זה נאמר, כי ארגון

העובדים משווה את אחוז הקידום השנתי בין הבנקים. לשם כך הוא בוחן את

שלושת המרכיבים של אחוז הקידום השנתי, שהם: אחוז תקציב קידום, קידום שכר

בגין קידום בתפקיד ואחוז קידום שכר בגין תוספת ותק. לטענת הארגון, ענף

הבנקאות מתנהל ברובו בשיטה של אחוז תקציב קידום, ולכן נכון לערוך את

ההשוואה באמצעותו. מנגד, הבנק סבור שלא נכון להשוות את אחוז הקידום השנתי

בין הבנקים, שכן מדובר בשיטה שלא מתאימה לבדיקת גידול השכר בארגון צומח,

המשלב מספר גישות לקידום שכרם של העובדים וגם לא לבדיקת הגידול בדיעבד.

זאת ועוד, תוספות הוותק הנדיבות הנהוגות בבנק מזרחי אינן מוצאות ביטוי

בתקציב הקידום. לטענת הבנק, יש לערוך את ההשוואה באמצעות "שיטת המתמידים", המקובלת בתחום של מדידת שכר והבוחנת את שכר העובדים המתמידים בין תקופות. ארגון העובדים דוחה את טענות הבנק בעניין אחוז הקידום השנתי ולא מקבל את שיטת המתמידים כפרמטר להשוואה. לטענת הארגון, שיטת המתמידים בודקת אוכלוסיית עובדים שאינה מייצגת; נתוני השכר של עובדים מתמידים בבנקים אחרים לא נבחנו; וממוצע רב-שנתי של שכר העובדים המתמידים מתייחס לקבוצות עובדים שונות, באופן שלא יכול ללמד על שיעורי השינוי האמיתיים בשכר. כמו כן, תוספות הוותק הנדיבות בבנק מזרחי הן תולדה של הסכמי עבר ומאחר שלא ניתן לגרוע הטבות בבוררות אזי דיון בהן אינו רלוונטי לעניינו. לבסוף, כל אחד מהצדדים חולק על רעהו בכל הנוגע לאופן השימוש בפרמטר שבחר לצורך ההשוואה: הבנק חולק על אופן חישוב אחוז הקידום השנתי, כפי שנעשה על ידי הארגון ומר דוויק, ואילו הארגון חולק על שיעורי השינוי בשכר בשיטת המתמידים, כפי שהוצגו על ידי הבנק ומר רשתי.

הצדדים מחשבים בצורות שונות את השכר לצורך ההשוואה. הארגון ומר דוויק מציגים "שכר בסיס", באמצעותו הם בוחנים את אחוז הקידום השנתי. שכר הבסיס כולל את כל רכיבי השכר המהווים בסיס לחישוב ערך שעה, והשיטה בוחנת כ-77% מכלל השכר המשולם לעובדים, תוך השמטת החזרי הוצאות בעיקר. הבנק לא מקבל את חישוב הארגון וטוען כי שכר הבסיס לא קיים בבנק ונבנה תוך התעלמות מרכיבים משמעותיים בתשלום לעובדים, לרבות דמי הבראה. הבנק טוען, בנוסף, שבתחשיב הארגון הושמטו חלק מעליות השכר במהלך התקופה הרלוונטית, דבר המעוות את הנתונים ולא מציג אותם בשלמותם. לטענת הבנק ומר רשתי, יש לחשב את השכר לצורך ההשוואה בהתבסס על כל רכיבי השכר, למעט תשלום עבור עבודה נוספת, החזרי הוצאות המשולמים כנגד קבלות ותשלומי בונוסים. הארגון חולק על אופן החישוב, ובין השאר על העובדה שנלקחו בחשבון בתחשיב הבנק גם החזרי הוצאות שלא כנגד קבלות, שאינם מעידים על קידום בשכר.

מסקנות הצדדים מן ההשוואה בין הבנקים שונות בתכלית. הארגון ומר דוויק טוענים כי אחוז הקידום השנתי בבנק בתקופה הרלוונטית לבוררות היה כ-4.3%, בעוד שבבנק לאומי ובבנקים אחרים הוא עמד על כ-6%; אחוז תקציב הקידום השנתי בבנק היה 1.94% בעוד שבבנקים אחרים דובר על כ-5%, ואילו עובדי הבנק היו מקודמים כפי שקודמו עובדי בנק לאומי במהלך התקופה היה שכר הבסיס שלהם גבוה ב-16%-11% מן השכר הנוכחי.

הבנק ומר רשתי טוענים כי השיעור השנתי הממוצע של הגידול בשכר היה 5.6% לאורך תקופת הבוררות; מדובר בשיעור גידול שנתי ריאלי של 3.3%; ובבנקים אחרים שיעור הגידול השנתי הממוצע לא עלה על 5.6% ולעיתים היה אף נמוך מכך. ארגון העובדים מדגיש כי המספרים שמציגים הצדדים מתייחסים למדדים שונים: אחוז קידום שנתי מול התפתחות שכר של עובדים מתמידים. הוא טוען לפיכך, שהם אינם בני השוואה זה לזה, ושניסיון הבנק להשוות ביניהם מטעה.

32. בבואנו לבחון את שתי העמדות המנוגדות עומדת בפנינו השאלה המתודולוגית – מהי הגישה הנכונה לניתוח נתוני השכר לאורך התקופה.

ארגון העובדים הציע לבחון את התפתחות השכר בדרך של השוואת השכר הממוצע בסוף התקופה לעומת השכר הממוצע בתחילת התקופה. מדובר בהשוואה של כלל העובדים בכל אחת מנקודות הקצה, כאשר השכר הממוצע בכל אחת מנקודות הזמן מחושב כסך השכר מחולק בסך המשרות. גישה זו ידועה גם כהשוואת קצה לקצה (או "בין קצוות") וההתייחסות אליה בחוות הדעת הכלכלית של מר דוויק מתוארת גם כגישת "העובדים המתחלפים" (עמוד 14 לחוות דעתו).

33. מבחינה מתודולוגית, ההשוואה על-פי "עובדי קצה לקצה" נכונה בארגונים יציבים, בעלי תחלופה אפסית או נמוכה, שכן אז משווים "תפוחים לתפוחים". ברם, שיטה זו אינה יכולה להוות אומדן ראוי לבחינת התפתחות השכר במקרים בהם שיעורי

התחלופה בארגון גבוהים, במקרים בהם מצבת העובדים גדלה או קטנה באופן משמעותי בתקופת הבחינה, או במקרים בהם חל שינוי מהותי בתמהיל העובדים. כך, למשל, במרבית המקרים כניסת עובדים חדשים מתבצעת ברמות שכר נמוכות מהממוצע בארגון. זה אכן המצב בבנק ולפיכך השכר ההתחלתי נמוך מהממוצע בבנק. במקרה שלפנינו מדובר בארגון צומח בו קיימת תחלופת עובדים רבה (מעל 10% בשנה) ולכן בחינת התפתחות השכר בשיטת "קצה לקצה" יוצרת עיוות מובנה, מאחר שהיא מתבססת על כמות ותמהיל שונים של העובדים, ותק ממוצע שונה וכו'. לאור זאת, נראה כי המתודולוגיה של המומחה הכלכלי מטעם ארגון העובדים, כפי שמוצגת בחוות דעתו, אינה משקפת בצורה נכונה את השינוי האמיתי בשכרם של העובדים בתקופה הנדונה.

34. המומחה מטעם הבנק הסתמך בחוות דעתו על "שיטת המתמידים" (Panel data) לבחינת השינוי בשכר בין שתי תקופות. במסגרת שיטה זו בוחנים את השינוי בשכר אצל עובדים אשר עבדו בשתי התקופות הנבחנות - "עובדים מתמידים". לשם המחשה: אם בוחנים את התפתחות השכר בין השנים 2016 ו-2018 (שלוש שנים) אזי מתבוננים על התפתחות השכר רק של עובדים שעבדו בשלוש השנים האמורות ואילו עובדים אשר פרשו או הצטרפו במהלך התקופה אינם רלוונטיים לבחינה. היתרון בבחינת התפתחות שכר לפי שיטת מתמידים הוא ביכולתה לנטרל הטיות הנגרמות כתוצאה מפרישה או הצטרפות של עובדים במהלך תקופת ההשוואה.

35. ניתוח התפתחות שכר בין תקופות על-פי שיטת המתמידים היא גישה מקובלת בקרב חוקרים וכן בקרב גורמים מקצועיים. כך, למשל, חטיבת המחקר של בנק ישראל עושה שימוש במתודולוגיה של עובדים מתמידים כאשר היא בוחנת ניתוחי שכר בין תקופתיים. לשם המחשה, במחקר בנושא "פערי השכר בין גברים לנשים במנהל הציבורי בישראל - ניתוח בעזרת נתוני חתך ופאנל" מאת יובל מזר ונועם מיכלסון

(בנק ישראל, חטיבת המחקר, סדרת מאמרים לדיון 2010.11, אוקטובר 2010) מתארים החוקרים את המתודולוגיה ומציינים כי: "עיקר כוחו של בסיס הנתונים הוא ביכולת לעקוב בכל שנה אחר עובדים שהתמידו בעבודתם לעומת אלה שהצטרפו באותה שנה". עוד מציינים החוקרים כי "... היות שנתוני החתך כוללים אוכלוסיה לא קבועה, שכן לאורך השנים עובדים רבים מצטרפים ופורשים, לא ניתן לגזור מהם באופן בלתי מוטה את הפער בין גברים לנשים לאורך מסלול הקריירה. לשם כך יש לחלק את האוכלוסיה בכל תקופה לשתי קבוצות – מתמידים ומתחלפים. המתמידים הם העובדים הנמצאים בכל שנה, בתוך תקופה מסוימת, והמתחלפים כוללים הן את העובדים המצטרפים בכל שנה והן את אלו שעוזבים" (וכן ראו: זוסמן צבי וזכאי דן, פערי שכר בין בכירים לזוטרים ומשברים במערכת הרפואה הציבורית, 1974 עד 1990, סקר בנק ישראל, 67, עמ' 39-67 (מרץ 1993); Breusch T.S., Grayham E., Mizon D. and Schmidt P., Efficient Estimation Using Panel Data, *Econometrica* Vol. 57, pp.695-700 (1989)).

36. בהתבסס על מאפייני ההשוואה (פרק זמן ארוך ותחלופה גבוהה במהלך התקופה) ועל המחקר האקדמי בתחום, אנו קובעים כי שיטת ההשוואה הנכונה במקרה שלפנינו הינה שיטת המתמידים, אך נדרש לתקן אותה ולא לקבלה כפשוטה כפי שביקש הבנק. למעשה, השאלה היא כיצד לנתח את התפתחות השכר על-פני התקופה הארוכה של 11 שנים ובהתחשב בשיעור התחלופה הגבוה של עובדים בתקופה הנדונה. בעניין זה נבחנו במסגרת דיוני הבוררות שתי גישות:

א. בחינת מתמידי קצה - בחינת שכר העובדים שעבדו לאורך כל התקופה, משנת ההתחלה ועד לשנת הסיום. עובדים שנקלטו או סיימו עבודתם במהלך התקופה אינם נכללים בחישוב. בשיטה זו דגל כאמור הבנק;

ב. בחינת מתמידים בין שנים סמוכות וחישוב הממוצע על פני השנים.

מאחר שהבוררות מתייחסת, כאמור, לתקופה ארוכה של 11 שנים, הרי שבחינה על-פי שיטת מתמידי הקצה, כפי שביקש הבנק, לא תכלול עובדים רבים ולכן אינה רלוונטית לענייננו. לאור זאת נראה, כי השיטה המתאימה הינה בחינה של שינויי השכר אצל העובדים המתמידים בין שנים סמוכות ומיצוע התוצאות על פני כל התקופות.

37. מבנה השכר בבנק הוא מורכב וכולל סעיפי תשלום רבים. בהתאם לניתוח הנתונים שהוצג לנו, ניתן למפות את כל התשלומים לשש קטגוריות מרכזיות:

- שכר משולב - מורכב משכר יסוד ותוספת ותק;
- תשלומים הנגזרים מהשכר המשולב, כגון שכר עידוד;
- תשלומים המושפעים מוותק, מדרגה או שאינם נגזרים מהשכר המשולב, כגון אחזקת רכב, דמי הבראה;
- תשלומים שאינם מושפעים מוותק או מדרגה ואינם נגזרים מהשכר המשולב, כגון הוצאות תחבורה;
- תשלומים בגין עבודה נוספת;
- תשלומים כנגד קבלות, כגון גני ילדים.

38. בחינת התפתחות השכר במהלך התקופה הנדונה, כפי שהוצגה לנו על-ידי המומחה מטעם הבנק ואומצה על ידינו, מביאה בחשבון את השינוי בכלל רכיבי התשלום בניטרול רכיבי שכר, אשר שינוי בהם אינו מהווה שינוי אמיתי בשכר, כגון רכיבי שכר עבור עבודה נוספת, החזרי הוצאות כנגד קבלות וכו'. שיעור הגידול בשכר שחושב התבסס על נתוני עובדים מתמידים בין שנים סמוכות בתקופה שבין 2007 ל-2014 (אמנם תקופת הבוררות משתרעת על השנים 2005-2015, אך בשנת 2007 הוחלפה מערכת השכר בבנק ואין נתונים ממוכנים לשנים 2005-2006. כמו כן

הניתוח בוצע בשלהי שנת 2015 ולכן אינו כולל את השנה האחרונה של התקופה).
 כאמור, הניתוח הוצג על-ידי המומחה מטעם הבנק. התוצאות, המקובלות עלינו,
 מובאות בטבלה הבאה:

שנים	שיעור גידול בשכר
2007-2008	6.2%
2008-2009	4.8%
2009-2010	5.7%
2010-2011	6.5%
2011-2012	5.8%
2012-2013	5.5%
2013-2014	6.7%
ממוצע	5.6%

39. מדד המחירים לצרכן (לפי המדד הידוע) עלה בתקופה הנדונה (31.12.2004 עד 31.12.2015) בשיעור מצטבר של 23.7% ואילו השינוי המצטבר בשכר הממוצע במשק למשרת שכיר בתקופה זו היה 33.5% (ההפרש בין השכר הממוצע לשנת 2004 (על בסיס השכר החודשי הממוצע), שעמד על 7,000 ש"ח לבין השכר הממוצע בשנת 2015, שעמד על 9,347 ש"ח לחודש). לאור נתונים אלה והניתוח דלעיל (פיסקה 38), מקובל עלינו שהשכר של העובדים המאוגדים במסגרת ארגון העובדים לא נשחק ביחס לעליית המדד ואף לא ביחס לשיעור העלייה של השכר הממוצע במשק בתקופה הרלוונטית.

הרציונאל לפיצוי החד-פעמי

40. בבואנו לבחון את הצורך במתן פיצוי חד פעמי, ועל אף שבחינת התפתחות השכר שהוצגה לעיל מראה ששכרם של העובדים לא נשחק יחסית למדד המחירים לצרכן או לשכר הממוצע במשק ואף עלה בשיעור ריאלי, עמדו מול עינינו התובנות הבאות:

- א. אין חולק שבמהלך 11 השנים הנתונות בבוררות זו לא נחתם בבנק הסכם שכר ולגבי תקופה זו לא חל הסכם שכר חדש.
- ב. לאורך כל התקופה נשמר בבנק השקט התעשייתי.
- ג. הסכמי שכר קיבוציים כוללים, בדרך כלל, קידום שכר רוחבי כגון קידום אחוזי אחיד, קידום שקלי אחיד, או תקציב קידום קבוע שמחולק באופן דיפרנציאלי. כך היה בהסכם השכר הקודם בבנק (לשנים 2000-2004), שנחתם בחודש דצמבר 2003) וכך גם בהסכם החדש, לשנים 2016-2021, שנחתם ביום 3.12.2017. יוצא, אפוא, שבשנים הנדונות בבוררות זו לא היה מנגנון לקידומי שכר המעוגן בהסכם עבודה וכל העדכונים בשכר נגזרו משילוב של תוספות בגין ותק שהן פרי הסכמי עבר, תוספת שכר (דיפרנציאלית) באמצעות דרגות שנקבעה חד-צדדית על ידי הבנק, תוספת (דרגות) בגין קידום בתפקיד ותוספת בסעיפים אחרים.
- ד. לא נעלמה מעינינו העובדה שבהסכם החדש הסכים הבנק לתת לעובדים מדרגת קידום לשנת 2016 המושתתת על קידום אחוזי אחיד בשיעור של 7% וכמו כן תוספת שכר אחידה בסך 203 ש"ח. תוספת זו הינה חריגה בשיעורה, גם יחסית להסכמים קודמים וגם יחסית לתוספת השכר האחוזית לכל אחת מהשנים 2017-2021. היא מצביעה, לדעתנו, על כך שמדובר בפיצוי שניתן לעובדים בגין השנים לגביהן לא נחתם הסכם. התוספת החריגה תומכת, לפחות באופן תיאורטי, בטענה שהבנק מכיר בעובדה שהיעדר ההסכם בשנים נשוא הבוררות פגע בעובדים.
- ה. אין גם עוררין שבתקופה הנדונה הציג הבנק את הרווחיות הגבוהה ביותר במערכת הבנקאית ומוביל בשיעור התשואה להון בין חמשת הבנקים הגדולים. כמו כן, מתוך הנתונים שהוצגו לנו, עולה ששיעור הוצאות השכר בבנק הוא הנמוך ביותר מבין הבנקים (נתון זה נתמך גם בעדותו של המומחה הכלכלי מטעם הבנק: פרוטוקול מיום 6.7.2017, עמוד 100). ברור לנו שניתן למנות לכך סיבות רציונאליות רבות, כולל הבדלים בין הבנקים בתמהיל העובדים, בגילם

ובוותק שלהם, היותו של הבנק ארגון מתפתח מול הבנקים האחרים שמקצצים בכח העבודה, ועוד. בה בעת, גם אם כל הסיבות האמורות אכן נכונות, עדיין לא ברור שהן מסבירות את כל הפער ולכן נראה כי אין הלימה בין שיעור הרווחיות הגבוה של הבנק לבין תוספות השכר שהונהגו בבנק בתקופת הבוררות.

41. לאור האמור לעיל, ובהתחשב בעובדה שבמהלך התקופה נשוא הבוררות נשמר השקט התעשייתי בבנק, השתכנענו כי אכן מגיע לעובדים פיצוי חד-פעמי בגין תקופת הבוררות והכרענו לדחות את עמדתו העקרונית של הבנק לפיה פיצוי כזה כלל לא מגיע.

הכרעה - שיעור הפיצוי ואוכלוסית הזכאים

42. כזכור, ארגון העובדים טוען, כי הפיצוי החד-פעמי צריך להינתן על יסוד 8.5 משכורות חודשיות. הארגון מצא, כי אם מחשבים את המשכורת לפי מה שהוא מכנה "שכר בסיס" לגבי שנת 2014, הסכום הכולל של הפיצוי יהא 229 מיליון ש"ח (סעיפים 238 ו-241.3 לסיכומי הארגון). על פי שיטה זו, סכומה של משכורת חודשית אחת לכלל העובדים הוא – 26,941,176 ש"ח. לצורך חישוב סכום הפיצוי עליו אנו מחליטים, ולצורך זה בלבד, מצאנו לנכון לאמץ את הסכום החודשי שהציג הארגון. לאחר ששקלנו את טיעוני הצדדים הגענו לכלל דעה שהפיצוי יעמוד על מכפלה של 3.5 משכורות חודשיות במונחי החישוב כאמור לעיל. על כן, אנו קובעים שסכומו הכולל של הפיצוי יהא 94,300,000 ש"ח (מעוגל). יודגש, כי סכום זה מתייחס לעלות הכוללת המירבית שעל הבנק לשאת בה.

כפי שיוסבר בהמשך, לעניין שיטת החלוקה של הפיצוי הכולל אנו הולכים בדרך שונה. החלוקה תעשה על יסוד משכורת י"ג ולא לפי "שכר בסיס". עוד נעיר, שלא התעלמנו מכך שלשיטת הארגון "שכר הבסיס" עליו הוא סומך מתייחס לשנת 2014.

כמו כן, נתנו דעתנו אף לכך שהפיצוי יינתן, כפי שעוד יפורט, מספר שנים לאחר תום שנת 2015.

43. מצאנו לנכון להדגיש כי במהלך הדיון בשיעור הפיצוי נתגלעו הבדלי השקפות במיוחד בין שניים מהבוררים, כאשר פרופ' זליכה גרס שלעובדים מגיע פיצוי חד-פעמי גבוה יותר מזה שעליו הוחלט לבסוף ואילו פרופ' צבירן סבר שהפיצוי החד-פעמי צריך להיות בשיעור נמוך יותר. שתי הדעות עוגנו במסמכים ובטיעונים שהוגשו על ידי הצדדים ובסופו של תהליך, לאחר דיון מעמיק, הסכמנו שלושתנו פה אחד מה יהא סכום הפיצוי החד-פעמי.

44. שאלה מרכזית בכל הנוגע לפיצוי החד-פעמי היא מי מעובדי הבנק חברי הארגון יהא זכאי לקבל הפיצוי וכיצד הוא יחושב לגבי כל עובדת ועובד. בכתב התביעה של הארגון נטען, כי הפיצוי "אמור לחול על כלל עובדי הבנק לאורך התקופה האמורה [הכוונה לשנים 2005-2015 – הבוררים], לרבות עובדים שסיימו העסקתם וכן על כלל תשלומי השכר" (סעיף 218.8). מיד לאחר מכן נאמר כך בכתב התביעה:

"עם זאת, ובמטרה להגיע לפתרון ישים אנו מבקשים להחיל המענה הנדרש רק על עובדי הבנק הפעילים ועל שכר בסיס בלבד" (סעיף 218.9).

בסיכומי הבנק מצאנו התייחסות לסוגיה זו. נטען שם, כי אם יינתן פיצוי לגבי התקופה של 2005-2015, פיצוי לו התנגד הבנק באופן נחרץ, יש להחילו "רק על מי שיהיו עובדי הבנק במועד מתן פסק הבוררות [הדגשה במקור – הבוררים], וללא נתינות למי שכבר לא יהיו עובדי הבנק באותו מועד" (סעיף 32). בסיכומי התשובה של הארגון הוא חזר לנושא התחולה האישית. הארגון התנגד לטענת הבנק, כי אם יינתן פיצוי יש לתיתו רק למי שהם עובדי הבנק במועד מתן פסק הבוררות. לשיטת הארגון (סעיף 94 לסיכומי התשובה), יש לתת את הפיצוי לא רק לעובדים המועסקים

בבנק בעת מתן פסק הבוררות, אלא גם לאלה שעבדו בבנק במועד פתיחת הבוררות, היינו ביום 30.6.2013 (בסיכומיו היפנה הארגון לסעיף 6.4 לסיכומי הבנק, שם מצויין המועד האמור כמועד פתיחת הבוררות).

45. דעתנו היא שאין מקום ליתן סעד מעבר לזה שנתבקש על ידי הארגון. כאמור, קיים פער מסוים בין המבוקש בכתב התביעה לבין האמור בסיכומיו של הארגון. נראה לנו שיהא זה צודק וראוי לצעוד על פי הגישה המרחיבה של הארגון, קרי זו שבסיכומים. יש לזכור, כי הפיצוי החד-פעמי כשמו כן הוא. מטרתו, כפי שהסברנו, לפצות את העובדים על כך שבמשך תקופה ארוכה, 11 שנים (2005-2015), לא נחתם הסכם שכר והבנק נהנה משקט תעשייתי. מכך נובע, לכאורה, שהזכאים לפיצוי הם כל אלה שעבדו בבנק בשנים הנזכרות, אף אם סיימו לאחר מכן את עבודתם בבנק. ברם, מאחר שהדרישה של הארגון סוייגה לאלה שעבדו בבנק בתחילת הבוררות [והכוונה לבוררות השניים – הבוררים], נגביל התחולה למסגרת זו. לפיכך, הפיצוי החד-פעמי יחולק בין כל אלה:

א. עובדים חברי הארגון שעבדו בבנק בתקופה שמיום 1.1.2005 ועד ליום 31.12.2015, או בחלק מתקופה זו, ועובדים בבנק ביום מתן פסק הבוררות זה.
ב. עובדים חברי הארגון שעבדו בבנק בתקופה שמיום 1.1.2005 ועד ליום 31.12.2015, או בחלק מתקופה זו, ופרשו לגמלאות לפי גיל לאחר 30.6.2013 (יום פתיחת הבוררות).

ערים אנו לכך שיהיו עובדים שעבדו בתקופה הרלוונטית וסיימו עבודתם לפני יום 30.6.2013 ועל כן לא יהיו זכאים לקבל הפיצוי. דא עקא, מאחר שלא נתבקשנו לכלול אותם בקבוצת הזכאים, סבורים אנו שאין בכוחנו ללכת מעבר למה שהארגון עתר. למען הסר ספק נבהיר שוב, כי סכום הפיצוי הכולל, כאמור בפסקה 42 לעיל, מתייחס לעלות הכוללת לבנק. אם מסיבה כלשהי יחול שינוי בהגדרתה של קבוצת הזכאים לפיצוי, כך שמשפר חבריה יגדל או יקטן לעומת מספרם על פי קביעתנו

לעיל, הרי לא יחול שינוי בסכום הכולל של הפיצוי החד-פעמי. לשון אחר, הסכום הכולל של הפיצוי אותו אנו פוסקים לא ישתנה אף אם יגדל או יקטן מספרם של אלה הזכאים לפיצוי מכל סיבה שהיא.

46. הפיצוי החד-פעמי ישולם בשתי פעימות זהות: הפעימה הראשונה (50% מהסכום) תשולם במהלך שנת 2019, ולא יאוחר מהמשכורת המשולמת בראשית חודש מאי ואילו הפעימה השנייה תשולם במהלך שנת 2020, ולא יאוחר מהמשכורת שמשולמת בתחילת חודש אפריל. סכומה של הפעימה השנייה יהא צמוד לשיעור העלייה (אם תהא) בין מדד המחירים לצרכן הידוע בעת הפעימה השנייה לבין המדד הידוע בעת הפעימה הראשונה.

47. תקופת הבוררות הכוללת משתרעת על פני 11 שנים (132 חודשים), אולם בעוד שחלק מהעובדים הזכאים עבדו לאורך כל התקופה, הרי שחלק מהעובדים הזכאים עבדו רק חלק ממנה ולכן הם זכאים לפיצוי חלקי, באופן יחסי למשך עבודתם בפועל. בהתאם, יחשב הבנק את תקופת הזכאות (בחודשים שלמים) בהתאם למועד תחילת העבודה (היינו ה-1.1.2005 או, לחלופין, ה-1 לחודש תחילת העבודה עבור אותם עובדים שהתחילו במהלך תקופת הבוררות), ובניכוי חופשות ללא תשלום, ככל שהיו כאלה. לצורך נוסחת החישוב יסומן משך העבודה לעובד ה- i (הנקוב במספר חודשי עבודה שלמים), כ- X_i .

בסיס החישוב יהיה עלות השכר למשכורת י"ג לתאריך 31.12.2015 (או עלות השכר למשכורת י"ג האחרונה אם מדובר בעובדת או עובד שפרשו לגמלאות לפי גיל אחרי 30.6.2013 ולפני 1.1.2016). לענייננו, משכורת י"ג מוגדרת בסעיף 103 לחוקת העבודה (היא ההסכם הקיבוצי הבסיסי בין הבנק לעובדים משנת 1981) ובנספח הרלוונטי המגדיר את הרכיבים הכלולים (עמודים 21 ו-28 לחוקת העבודה). כאמור,

העדפנו שחישוב הפיצוי לגבי כל עובדת ועובד ייעשה על בסיס משכורת י"ג ולא על יסוד שכר בסיס. זאת, הגם שמודעים אנו לכך שארגון העובדים עתר שהתשלום יהא בהתאם לשכר בסיס. כמו כן, אנו ערים לכך ששכר זה נמוך ממשכורת י"ג. הנימוק הוא, שחישוב על פי משכורת י"ג יקטין את החשש מפני מחלוקת, יען כי נתון זה ידוע וברור, בעוד שלגבי שכר בסיס עלולות להיות מחלוקות.

כדי לצמצם פערים בין העובדים בפיצוי החד-פעמי ולהיטיב במיוחד עם בעלי השכר הנמוך יש לתקן את בסיס החישוב כדלקמן:

א. החישוב לעובדים שעלות שכר י"ג שלהם לתאריך 31.12.2015 (למשרה מלאה) הייתה נמוכה מ-6,000 ש"ח, יתוקן ויחושב לפי 6,000 ש"ח (יחסית לשיעור המשרה).

ב. החישוב לעובדים שעלות שכר י"ג שלהם לתאריך 31.12.2015 הייתה גבוהה מ-15,000 ש"ח, יתוקן ויחושב לפי 15,000 ש"ח.

לצורך נוסחת החישוב להלן יסומן בסיס השכר (בפועל או מתוקן, בהתאם לאמור לעיל) לעובד ה-i כ- Y_i .

עלות הפיצוי לכל אחד מהעובדים הזכאים, Z_i , תחושב לפי הנוסחה:

$$Z_i = (X_i * Y_i) / \sum_{i=1}^N X_i * Y_i$$

כאשר $i=1..N$ (N משקף את מספר העובדים באוכלוסיה הזכאית).

הסכום שישולם בפועל לכל עובד יחולץ מתוך סך העלות לעובד (Z_i) וישולם, כאמור, בשתי פעימות זהות בשנים 2019-2020, לפי המפורט לעיל. הסכום של הפעימה השנייה יוצמד, כאמור, למדד המחירים לצרכן.

רקע כללי

48. משסיימנו את הדיון בסוגיה של הפיצוי החד-פעמי לעובדים לגבי השנים 2005-2015,

נותר לדון בדרישות הפרטניות של הארגון. זאת נעשה עתה. נוכח מספרן של הדרישות, ראינו לנכון להפריד בין כל דרישה ודרישה, תוך שנביא תחילה את טיעוני הצדדים לגבי כל דרישה ומיד לאחר מכן תבוא הכרעתנו לגבי הדרישה המסוימת.

ארגון העובדים הגיש, כזכור, רשימת דרישות לבנק במהלך חודש אפריל 2010 וכחלק מהמשא והמתן שהתקיים אז בין הצדדים. רשימה זו הפכה בהמשך לחלק מכתב התביעה בבוררות שלפנינו. במסגרת ההסכם החדש הגיעו הצדדים להסכמות בנוגע לחלק מדרישות ארגון העובדים, וממילא אין עוד צורך להכריע לגביהן במסגרת הבוררות.

49. נוסף עוד מספר הערות מקדמיות בעניין הדרישות הפרטניות.

לעניין דרישות שונות שהארגון העלה, הוא הצביע על כך שהמנהלים בבנק זכאים להטבה המסוימת. במילים אחרות, הטענה היא שיש להשוות, למצער לגבי תנאים מסוימים, בין חברי הארגון לבין המנהלים. איננו מקבלים טענה זו.

עצם העובדה, שמנהל זכאי להטבה מסוימת אינה מנביעה שגם עובד נמוך יותר בהיררכיה זכאי לאותה הטבה. פשיטא, שחייב להתקיים פער, ולו מסוים, בין שכרו של מנהל והתנאים הנלווים, לבין מי שאינו מנהל. בהחלט ניתן להתווכח מהו פער ראוי ומתי אי-השוויון חורג מגבולות הסביר. ברם, בהיבט העקרוני ברור, שאמור להתקיים פער. דומה שאין צורך להרחיב בעניין זה. נקודה נוספת שראוי להזכירה, גם אם בקיצור, הינה הניסיון של הארגון להצביע על השכר והתנאים הנלווים בבנק לאומי כמעין נקודת ציון אליה יש לשאוף. יש לזכור, כי קיימים הבדלים לא מעטים

בין הבנקים הקיימים בישראל. ההבדלים, אף אם לא כולם, ולא רק ההבדלים, מוליכים למסקנה שהשוואה של תנאי השכר אינה מחוייבת. מבלי למצות נצביע על כך, שמצבת כוח האדם בבנק גדלה בשנים האחרונות בעוד שבבנקים אחרים, לרבות בבנק לאומי, המגמה היא הפוכה. כפי שראינו, קיימים הבדלים בין בנק לאומי לבנק מזרחי ככל שמדובר בוותק הממוצע של העובדים. ודוגמה נוספת להבדל: בנק מזרחי נושא בתשלומי הביטוח הלאומי של עובדיו וכן משתתף במס הבריאות. תנאים נלווים אלה אינם קיימים בבנק לאומי. מן הצד האחר, ניתן להצביע על כך, שרווחיות הבנק הייתה גבוהה מזו של בנקים אחרים.

שיקול נוסף שהינחה אותנו הוא מתן העדפה לדרישות או הטבות שאינן בגדר תוספות שכר גרידא. ראינו לנכון להיות מודרכים על ידי חשיבה ארוכת טווח מבחינת טובתם של העובדות והעובדים. לשון אחר, העדפנו להעטר לדרישות שישפרו את מצבם של העובדות והעובדים בטווח זמן ארוך. ועוד עניין: לא התעלמנו מן התוספות וההטבות השונות שקיבלו העובדים בגידרו של ההסכם החדש. אכן, הדרישות שנענו הוסרו משולחננו, אך מטבע הדברים שבוררות כלכלית במסגרת יחסי עבודה מחייבת הסתכלות מקיפה וכוללת על הזכויות והאינטרסים של הצדדים.

כל אלה ועוד עמדו לנגד עינינו בעת שהחלטנו את מה שהחלטנו לגבי הדרישות הפרטניות.

העלאת שיעורי ההפקדות לתגמולים (סעיף 188 לכתב התביעה)

50. א. ארגון העובדים דורש את הגדלת שיעור ההפקדות לפנסיה, בחלק המעסיק, ל-7.5% למבוטחי קרנות הפנסיה החדשות וקרן גלעד הוותיקה. כיום, שיעור ההפקדות בחלק המעסיק למבוטחים בקרנות אלו עומד על 6.5%, כקבוע בצו

ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק (י"פ 7287, 20.6.2016, עמוד 7975). לטענת הארגון, העובדים הפורשים מקבלים פנסיות נמוכות, ויש לשנות זאת. לפי הטענה, מצב דברים זה הוא תולדה של מספר גורמים: בסיס שכר נמוך להפקדות לפנסיה, העומד על כ-77% מהשכר; שיעורי הפקדות נמוכים לפנסיה; והעובדה שהבנק לא מאפשר את הגדלת החיסכון הפנסיוני בדרך של השלמת פיצויי פיטורים לעובדים מתפטרים, אלא כאשר מדובר בעובדים שעבדו בבנק שנים עשרה לפחות. הארגון אינו מבקש את הגדלת בסיס השכר להפקדות, שכן הנושא סוכם בין הצדדים במסגרת ההסכם החדש. עם זאת, הוא מבקר את מדיניות הבנק בנושא השלמת פיצויי פיטורים לעובדים מתפטרים כאמור, ודורש את הגדלת שיעור ההפקדות לפנסיה בחלק המעסיק. לטענת הארגון, מעסיקים רבים הגדילו את שיעורי ההפקדות ל-7.5% כמבוקש, לרבות בנק לאומי.

הבנק דוחה את טענות הארגון. לטענתו, הוא מפקיד למבוטחי הקרנות הרלוונטיות את מלוא ההפקדות הנדרשות כדין; שיעורי ההפקדות על פי דין הם המקובלים במשק; אין מקום לטיעון הנוגע להשלמת פיצויי פיטורים לעובדים מתפטרים ולתקופת העבודה המינימאלית שנקבעה לצורך כך, שכן אין לו תמיכה בדין ולא מדובר בנורמה רווחת; והגדלת ההפקדות לקרן גלעד לא תוסיף להפקדות הפנסיוניות של העובדים המבוטחים בה, שכן שיעור ההפקדה כיום כבר עולה על שיעור ההפקדה המקסימאלי לפנסיה על פי תקנון הקרן. ארגון העובדים משיב לכך וטוען כי הכספים העודפים נחסכים לטובת העובדים; תקנון הקרן עשוי להשתנות; ואין כל מניעה להגדיל את שיעור ההפקדות כמבוקש.

ב. דומה שקיימת מגמה במשק להגדיל את שיעור ההפרשה לתגמולים. על כן, ראוי שגם הבנק יהא חלק ממגמה זו, שיש לה היבטים חיוביים שונים. הדרישה בעניין הגדלת שיעור ההפקדה לתגמולים נראית לנו דרישה נכונה, שראוי להעתר לה. שיעור ההפקדה עומד כיום על 6.5% מן השכר, כאשר השיעור האמור אינו מתייחס לכלל רכיבי השכר, אלא לכ-77% מהשכר. לשיעור ההפקדה יש השלכה

ישירה על סכום הפנסיה שיקבלו העובדת או העובד עם צאתם לגימלאות. איננו עוסקים, אם כן, בתוספת שכר, אלא על מרכיב שיש לו חשיבות עליונה לגבי איכות חייהם של העובדים עם צאתם לגימלאות. יש למתן, ככל הניתן, ובגבולות תקציב נתון, את התופעה לפיה עם היציאה לגימלאות חלה ירידה משמעותית בסכום החודשי שמקבלים העובדים. בהקשר זה של שיעור ההפקדה יש אף להתחשב בכך שתוחלת החיים הממוצעת הולכת ומתארכת. מצד שני, כמובן, שלא ניתן להתעלם מן הנטל על הבנק שעה שעליו להגדיל את ההפרשה לגבי עובדים רבים. על כן, ההגדלה תהא הדרגתית.

הכרעתנו היא ששיעור ההפקדה לתגמולים יעלה ל-7% מיום 1.1.2019 ול-7.5% החל מיום 1.1.2021. אם יש עובדים שההפרשה לגביהם הינה כבר כיום בשיעורים המוגדלים, לא תחול לגביהם הגדלה נוספת. כמו כן, אם תחול הגדלה נוספת כלשהי עקב שינוי בדין, הרי יחול השיעור הגבוה מבין השניים, זה שבדין או זה אותו פסקנו, כאמור לעיל.

אי פגיעה בהפקדות הסוציאליות במעבר מדירוג פקידותי לדירוג ניהולי (סעיף 189 לכתב

התביעה)

51. א. ארגון העובדים דורש שלא תהיה הפחתה בהפקדות לקופות גמל ולקרנות השתלמות לעובדים העוברים מדירוג פקידותי לדירוג ניהולי בשל המעבר. הסכמה דומה הושגה ביחס להפקדות לפנסיה, במסגרת ההסכם מחודש דצמבר 2003. באופן מעשי, הדרישה היא לשיבוץ העובד, לאחר המעבר, בדרגת שכר שתבטיח כי לא יופחתו שכר הבסיס שלו, סך ההפקדות הסוציאליות או בסיס השכר ממנו נגזרות ההפקדות לכל אחת מקופות הגמל וקרנות השתלמות, בהשוואה לנתונים האלה ערב המעבר.

הבנק טוען, כי אין פגיעה בסך ההפקדות הסוציאליות לעובד כתוצאה מהמעבר לדירוג ניהולי; בסיס השכר להפקדות לפנסיה שונה מבסיס השכר להפקדות לקרן השתלמות ולכן אין אפשרות מעשית לשמור על היקף ההפקדות בכל אחת מהקופות בנפרד; והדרך היחידה לעמוד בדרישת הארגון היא "להקפיץ" את העובד בדרגות, בעקבות המעבר לדירוג ניהולי, ובכך להעלות את שכרו באופן משמעותי וללא הצדקה עניינית. הארגון משיב לכך וטוען כי לא מדובר בשינוי חריג בדרגות, אלא לכל היותר בקידום של דרגה אחת או שתיים.

ב. דעתנו היא, שיש לשמור על כך שבעת מעבר של עובדת או עובד מדירוג פקידותי לדירוג ניהולי לא תחול הפחתה בסכום ההפקדות לקופות קצבתיות (היינו לקרנות פנסיה, לקופות גמל ולביטוחי מנהלים) וכן כי לא תחול הפחתה בסכום ההפקדה לקרנות השתלמות. כוונתנו לכך שלא תהא הפחתה בסכום המוחלט המצטבר ביחס לסכום המצטבר לפני המעבר לגבי הקופות הקצבתיות מצד אחד ולגבי קרנות ההשתלמות מצד שני. אין צידוק לכך שהעובדים ייפגעו בעת שמתקדמים הם בהיררכיה. אם תחול הפחתה, על הבנק להשלים הסכום המצטבר. לעניין קופות קצבתיות, הבנק יהא רשאי לבחור את סוג ההפרשה, קופת גמל, קרן פנסיה או ביטוח מנהלים. התוספת, אם תהא כזו, תינתן עד שהסכום המצטבר יגיע לסכום המוחלט (נומינאלי) כפי שהעובדת או העובד קיבלו במשכורת האחרונה לפני המעבר בדירוג.

הקדמת הזכאות לקרן השתלמות, הרחבת בסיס השכר להפקדות לקרן ומתן תוספת "חלף

השתלמות" (סעיף 190 לכתב התביעה)

52. א. ארגון העובדים דורש את הקדמת הזכאות לקרן השתלמות, כך שכלל העובדים יהיו זכאים לקרן השתלמות בחלוף שנת עבודה אחת (למעט מי שזכאים לכך קודם לכן). כיום, מרבית העובדים זכאים לקרן השתלמות החל משנת עבודתם

הרביעית. זאת, למעט עובדים אקדמאים הזכאים לקרן השתלמות לאחר שנה, ולמעט עובדים בעלי קרן השתלמות פעילה שזכויותיהם נשמרות. הארגון טוען כי יש לקבוע כלל אחיד לזכאות לקרן השתלמות, בהתאם לזכאותם של עובדים אקדמאים. הבנק לא הציג טענה ממשית כנגד דרישה זו. הארגון דורש בנוסף כי בסיס השכר להפקדות לקרן השתלמות יורחב, באופן שיכלול גם את הרכיבים הבאים: משכורת י"ג; ספרות מקצועית; ביגוד; דמי ייצוג; ניהול; דמי ניהול; פיצול גלובלי; פיצול רגיל; פיצוי פיצול; דמי חיתום; תוספת מוקדן; תוספת מוקדן מתלמד; ותוספת 2-171 (LIVE).

כיום, ההפקדות לקרן השתלמות לא מבוצעות מכלל השכר ובסיס השכר להפקדה בנוי מהרכיבים הבאים בלבד: שכר יסוד; ותק; תוספת משפחה; תוספת טלר; שכר עידוד; גמול השכלה; השתתפות בביטוח בריאות; החזר ביטוח לאומי; ותק קודם; והשלמת שכר מינימום. לטענת הארגון, לאורך השנים חלה ירידה בבסיס השכר להפקדות לקרן השתלמות עבור העובדים ויש לתקן זאת; ואילו עבור המנהלים, בסיס השכר להפקדות לקרן השתלמות הורחב פעמיים במהלך התקופה הרלוונטית לבוררות.

הבנק דוחה את טענות הארגון בכל הנוגע להשוואה בין העובדים למנהלים, וחוזר על הטענה בדבר אופיין השונה של מערכות היחסים שיש לו עם כל אחת מיחידות המיקוח. לגופו של עניין הוא טוען, כי לא נכון לבחון את ירידת בסיס השכר להפקדות לקרן השתלמות במנותק מהגידול בשווי רכיבי השכר האחרים; יש לקחת גידול זה בחשבון; והחלטה על מבנה בסיס השכר להפקדות לקרן לא התקבלה על ידי הבנק לבדו, אלא בשיתוף עם ארגון העובדים. הארגון דורש עוד כי תינתן לעובדים תוספת "חלף השתלמות", היינו סכום המשולם במסגרת השכר בגין הפקדות עודפות לקרן השתלמות, מעבר לתקרת הפטור ממס. הארגון מצוין כי התוספת משולמת למנהלים החל משנת 2014. הבנק לא הציג טענה קונקרטית

כנגד דרישה זו, למעט התייחסותו הכללית למערכת היחסים השונה עם המנהלים, כאמור.

הארגון מעלה, אם כן, שלוש דרישות לעניין ההפקדה לקרן השתלמות. נראה לנו שיש להעתר לשתיים מבין הדרישות, זו הנוגעת למועד תחילת הזכאות וזו העוסקת במה שמכונה "חלף קרן השתלמות".

ב. הזכאות לקרן השתלמות הינה בעלת אופי של חיסכון לטווח ביניים, שזוכה להטבת מס עד לתקרת שכר של כ-16,000 ש"ח. כידוע, העובדים רשאים למשוך את הסכום שהצטבר בקרן בחלוף שש שנים. מתוך מגמה לעודד את החיסכון, ומאחר שאין מדובר בעלות משמעותית מבחינת המעסיק, נראה לנו לנכון וראוי לקצר את התקופה שעד לתחילת הזכאות מארבע שנים לשנה אחת. בהקשר זה, יש לזכור שגם כיום זכותם של אקדמאים המתחילים לעבוד בבנק לקרן השתלמות קמה בחלוף שנה אחת מתחילת העבודה ואילו זכויותיהם של עובדים שהגיעו לבנק עם קרן השתלמות נשמרות להם. הזכות האמורה תינתן לכל עובדת ועובד שהשלימו שנת עבודה אחת לפחות בבנק ביום 1.1.2019. נבהיר, כי הזכות תינתן מיום 1.1.2019 ואילך. משמע, אם שנת העבודה הראשונה הסתיימה לפני יום 1.1.2019, הזכות תעמוד רק ממועד זה.

הדרישה ל"חלף השתלמות" נוגעת לסכום העולה על התקרה לגביה יש הטבת מס. מאחר שמדובר בהפרשה של המעסיק (שאין לגביה הטבת מס), הרי מבחינת המעסיק אין זה משנה אם הסכום מועבר לקרן ההשתלמות או משולם לידי העובדת או העובד כחלק משכרם החודשי. נראה שיש בכך משום עודף פטרנליזם אם לא תינתן אפשרות לעובדת או לעובד להחליט מה הם מעדיפים: תשלום לקרן או צירוף הסכום העודף, מעבר לתקרת ההטבה במס, לשכר החודשי. על כן, תינתן הבחירה לעובדים האם הסכום העודף יועבר לקרן ההשתלמות או שיצורף לשכר החודשי. כל עובד ועובדת יוכלו לשנות הבחירה פעם אחת בכל שנה.

עם זאת, לא ראינו טעם ראוי להעתר לבקשה השלישית בהקשר לקרן השתלמות, זו העוסקת בהרחבת בסיס השכר. כבר ציינו, שהעובדה כי הבנק נעתר בעבר לדרישה של המנהלים אינה חייבת להוביל בהכרח לקבלתה של דרישה דומה מצד אלה המשתייכים לארגון. על כן, גם אם הורחב בסיס השכר לצרכי הפקדה לקרן השתלמות לגבי המנהלים, אין די בכך על מנת שתתקבל דרישה דומה של אלה שאינם מנהלים.

העלאת דמי חיתום והרחבת הזכאים לדמי חיתום (סעיף 192 לכתב התביעה)

53. א. ארגון העובדים דורש את הגדלת תוספת החיתום למורשי חתימה ב' לשיעור של 20%. בנוסף הוא דורש כי התוספת תיגזר משכר הבסיס; תילקח בחשבון בחישוב ערך שעה, משכורת י"ג, תגמולים ופיצויים ולא תילקח בחשבון לצורך בדיקת תשלום שכר מינימום. כיום, מורשי חתימה ב' מקבלים תוספת חיתום של 6%-7%. לטענת הארגון, שיעור התוספת לא השתנה מאז שנת 1992, ויש להגדילה בהתאם.

הבנק טוען שאין הצדקה להגדלת שיעור תוספת החיתום כמבוקש, ושאין היגיון בדרישת הארגון נוכח העובדה שמנהלי סניפים, שהם מורשי חתימה א', מקבלים תוספת חיתום בשיעור של 9% בלבד. הארגון משיב לכך וטוען כי אין מקום להשוואה למנהלי סניפים, המקבלים, בנוסף לתוספת החיתום, גם תוספת ניהול גבוהה; גם לאחר הגדלת התוספת כמבוקש, יישמר פער ראוי לטובת שכר מנהלי הסניפים; והבנק לא סיפק הצדקה עניינית כלשהי לסירובו לדרישה.

הארגון דורש גם את הרחבת מעגל הזכאים לתוספת חיתום, באופן שיכלול עובדים בעלי זכות חתימה ג', עובדי משכנתאות ומורשי חתימה במט"ח. עובדים אלה אינם מקבלים כיום תוספת חיתום כלשהי, והתוספת המבוקשת בעבורם עומדת על 10% מן השכר המשולב. לטענת הארגון, היקף האחראיות של עובדים

אלה רחב ביחס להיקף האחריות של עובדים אחרים, שכן הם מוסמכים לחתום על מסמכי ריביות ותנאים בתחום המשכנתאות; מדובר בתחום אחריות ייחודי; ויש לתגמל אותם על כך בהתאם, או לחלופין, לוותר על חתימותיהם. הבנק טוען כי מדובר בעובדים שלא עוברים הסמכה פורמלית כלשהי; לא מאשרים את הריביות ואת תנאי ההלוואה; לא נושאים באחריות בקשר לכך; חתימתם אינה נוגעת במהות הפעולה; ולכן הם אינם זכאים לדמי חיתום כלשהם. עוד טוען הבנק, כי דרישת הארגון שלא לכלול את דמי החיתום הנדרשים בחישוב שכר המינימום, לא נומקה ויש לדחותה.

ב. כפי שציינו, במסגרת מגבלת התקציב הכולל שעמדה לנגד עינינו נתנו, בדרך כלל, עדיפות נמוכה יותר לדרישות שמשמעותן תוספת שכר גרידא ללא משמעות סוציאלית. יש לזכור, שבהסכם החדש שנחתם לפני כשנה בין ארגון העובדים לבנק, הוסכם על תוספת שכר נדיבה. על רקע זה העדפנו להעטר לאותן דרישות (ולא כולן) שיש להן היבט סוציאלי מעבר לשכר שוטף ככזה, אלה הנוגעות לזכויות פנסיה ולרווחה. שיקול נוסף שעמד לנגד עינינו, והנוגע גם לדרישות בעניין דמי חיתום – העלאתם והרחבת הזכאים להם – הוא שיש לשמר פער בין המנהלים לבין העובדים שאינם מנהלים. לא ניתן להתעלם מכך, שככל שקטן פער השכר בין הדרגות השונות, קטן התמריץ של העובדות והעובדים להצטיין בעבודתם ולהתקדם במעלה התפקידים בבנק.

אחזקת רכב (סעיף 194 לכתב התביעה)

54. א. ארגון העובדים דורש כי עובדים בדירוג הפקידותי יוכלו לבחור, החל ממועד קבלת קביעות, בין קבלת גמול רכב לבין קבלת אחזקת רכב, ללא קשר לדרגתם או לשאלה האם יש רכב בבעלותם. נכון לתקופת הבוררות, עובדים היו זכאים לדמי נסיעות עד לדרגה 20, ומדרגה 20 ואילך היו זכאים לאחזקת רכב (אם היה

להם רכב), או לדמי נסיעות בתוספת גמול רכב, בגובה מחצית התשלום בגין אחזקת רכב (אם לא היה להם רכב). במצב דברים זה, התשלום לעובד שאינו בעל רכב היה גבוה לעיתים מהתשלום לעובד שיש בבעלותו רכב. יצוין, כי הזכאות לגמול רכב הורחבה במסגרת ההסכם החדש, וניתנת כיום לכל עובד בדירוג פקידותי שקיבל קביעות, ללא קשר לדרגתו. לטענת הארגון, יש לאפשר לעובדים בחירה בין קבלת גמול רכב לבין קבלת אחזקת רכב, כדי למנוע מצב אבסורדי שבו התשלום לעובד שאין בבעלותו רכב יהיה גבוה מזה שמשולם לעובד שיש בבעלותו רכב.

הבנק טוען, כי הדרישה לאחזקת רכב החל ממועד הקביעות כלל לא נכללה בכתב התביעה ולכן יש לדחותה על הסף. לגופו של עניין הוא טוען כי הדרישה להעניק אחזקת רכב גם למי שאין בבעלותו רכב, אינה אפשרית על פי דיני העבודה; אחזקת רכב משולמת בכלל המשק רק למי שהינו בעל רכב; והיענות לדרישת ארגון העובדים תהיה בבחינת כפייה על הבנק לבצע פיקציה, ולכן אינה מצויה במסגרת סמכותנו בבוררות זו. עוד טוען הבנק, כי הדרישה לפיה עובד יוכל לבחור בתשלום הגבוה מבין שניים, מוגזמת, אינה קיימת בארגונים דומים ויש לדחותה. ארגון העובדים דורש בנוסף כי עובדים בדירוג הפקידותי, שיש בבעלותם רכב, יהיו זכאים להחזר הוצאות רישוי וביטוח. לטענת הארגון, לכך התכוונו הצדדים במסגרת ההסכם הקיבוצי המיוחד מיום 17.3.2002 (להלן - **הסכם הסדרי הליסינג**). הבנק דוחה טענה זו, וטוען כי היא לא נכונה עובדתית; לא ניתנה לעובדים בדירוג הפקידותי זכאות כזו מעולם ואם זוהי עמדת הארגון, לא ברור מדוע לא תבע החזרי הוצאות כאמור במהלך תקופת הבוררות.

ב. בצד הדרישה בעניין אחזקת רכב והחזר הוצאות בגין רישוי רכב ותשלום עבור ביטוח רכב, קיימת אף דרישה של ארגון העובדים להגדלה של תעריף שובר הנופש לעובד. נעסוק בכך בהמשך (פיסקה 65 להלן). אף שמדובר, לכאורה, בסוגיות שאינן קשורות, נראה לנו לנכון להצביע על גורם משותף שמשפיע על התייחסותנו

לשני הנושאים האמורים. נקודת המוצא להכרעתנו היא שעובדים צעירים, הנמצאים בתחילת דרכם בבנק, ממוקמים בדרך כלל בדרגות נמוכות, הם חסרי רכב ושכרם נמוך יחסית. לפיכך, העדפנו להעלות את ערך שובר הנופש לעובדים בדרגות הנמוכות של 16-29 על פני הטבת מצבם ככל שמדובר באחזקת רכב. כך ניתן לצפות שעובדים צעירים, בעלי משפחות, יממשו את שוברי הנופש. מכאן, שלא יחול שינוי בכל הנוגע לאחזקת רכב.

שונים פני הדברים ככל שמדובר בעניין החזר אגרת רישוי רכב והחזר פרמיית הביטוח של הרכב. על כן, החלטתנו היא שעובדים בדרגות 30-39 שמקבלים אחזקת רכב ויש רכב על שמם או על שם בן/בת הזוג יקבלו החזר אגרת הרישוי בלבד עד לתקרה הנוהגת בבנק (ללא החזר פרמיית הביטוח) ואילו עובדים מדרגה 40 ומעלה יקבלו החזר אגרת הרישוי וגם החזר של פרמיית הביטוח, שניהם עד לתקרה המקובלת בבנק.

ליסינג – ביטול ההוצאות הבלתי צפויות (סעיף 195 לכתב התביעה)

55. א. ארגון העובדים דורש את ביטול רכיב ההוצאות הבלתי צפויות, במסגרת עלות הליסינג לעובדים. מקורו של רכיב זה בהסכם הסדרי הליסינג, במסגרתו נקבע כי עלות הליסינג לעובדים תכלול הוצאות בלתי צפויות (לבנק) בשיעור של 5%. לטענת ארגון העובדים, בפועל לא קיימות לבנק הוצאות בלתי צפויות, וכל הוצאה חריגה, כגון השתתפות עצמית ודו"חות תנועה, משולמת על ידי העובד. משמעות הדבר היא כי הניכוי משכר העובדים בגין רכיב זה, במסגרת עלות הליסינג, נעשה בגין הוצאות שאינן קיימות. עוד נטען, כי הבנק לא הוכיח אחרת, ולא הראה הוצאה בלתי צפויה כלשהי שהייתה לו לאורך השנים; הוא לא הציג הסכמי ליסינג בבנקים אחרים הכוללים רכיב כזה, במנותק מהוצאות שנעשו בפועל; העובדה שהוסכם על רכיב כזה במסגרת הסכם קיבוצי, אינה יכולה להצדיק את

ביצוע הניכוי לעובדים, בנסיבות בהן לא קיימות הוצאות כאמור; ומדובר בהתעשרות פסולה של הבנק על חשבון העובדים, דבר המצדיק החזר של הוצאות העובדים בעבר בגין הרכיב האמור.

הבנק טוען, כי רכיב ההוצאות הבלתי צפויות לא הותנה בקיומה של הוצאה ספציפית, או בהוכחת היקפה. מטרתו הייתה לחלק את הסיכון בסוגיית הליסינג, שכן הסכמת הבנק למתן ההטבה לעובדים הותנתה בכך שלא תיגרם לו תוספת עלות כלשהי בגינה; רכיב הוצאות בלתי צפויות מקובל בהסכמי ליסינג במשק. כמו כן נטען, כי הארגון מנסה לבטל רכיב אחד מתוך הסכם שלם, דבר שאין לקבל, ודאי שלא באופן רטרואקטיבי. לחלופין, עומדת לבנק הזכות לדרוש את ביטול ההסכם כולו. לטענת הארגון, אין מקום להצדקת הסיטואציה שנוצרה בכך שמדובר "במצב ההסכמי". זאת, שכן תפקיד הבוררות הכלכלית הוא לבחון את המצב ההסכמי ולשנותו לפי הצורך.

ב. בכל הנוגע לדרישתו של ארגון העובדים לגבי הוצאות בלתי צפויות לבנק בשיעור של 5% לגבי רכב ליסינג שניתן לעובדים, נראה לנו שיש צדק בטענה, כי אין מקום שהעובדים ישאו בהוצאה זו.

הבנק לא הוכיח שהוא נושא בהוצאה. די בכך על מנת שנקבל כי אין סיבה שהשיעור האמור (או שיעור נמוך יותר) ינוכה משכרם של העובדים. אין זה צודק ואין זה נכון וראוי שהבנק יקבל "החזר" מן העובדים שעה שאינו נושא בהוצאה בקשר לכך. השאלה היחידה המתעוררת בהקשר זה היא, האם יש להורות על השבה של הסכומים שניכה הבנק מאז שנת 2005, ממועד אחר בעבר או מכאן ולהבא. נראה לנו, שהשבה של הסכומים שניגבו בעבר תצריך השקעה של משאבים לא מידתיים, היינו לא יהא יחס ראוי בין המשאבים שיושקעו להסדרת ההשבה לבין סכומי ההשבה. יש אף לזכור שבמהלך השנים מאז 2005 היתה תחלופה רבה בקרב העובדות והעובדים. על כן, אנו מתחשבים בנקודה האמורה

לזכות העובדות והעובדים עת שאנו בוחנים דרישות אחרות שלהם. לפיכך, ההוצאות הבלתי צפויות לעניין ליסינג לא ייגבו החל מיום 1.1.2019 ואם נוכח משכר העובדים לתקופה שמיום 1.1.2019, יש להשיב את הסכומים (בערך נומינאלי).

תוספת ק"מ – הרחבת מעגל הזכאים לתוספת והגדלתה (סעיף 196 לכתב התביעה)

56. א. ארגון העובדים דורש את הרחבת מעגל הזכאים לתוספת ק"מ, כך שגם עובדים בדירוג הפקידותי יהיו זכאים לה. לפי הדרישה, כל עובד המקבל אחזקת רכב, כולל ליסינג, יהיה זכאי לתוספת. כיום, תוספת ק"מ ניתנת לעובדים שמקום מגוריהם מרוחק ביותר מעשרה ק"מ ממקום העבודה; רק עובדים בדירוג ניהולי זכאים לה; ותשלום התוספת מחושב על פי "קודים". לטענת הארגון, אין הצדקה שלא לשלם את התוספת גם לעובדים בדירוג הפקידותי, והבנק לא נימק את ההבחנה שהוא עושה בקשר לכך. לטענת הבנק, הוא משתתף בהוצאות הנסיעה של עובדים בדירוג הפקידותי, ולא ברור מהי ההצדקה העניינית לדרישה להשוות בין הדירוגים.

ארגון העובדים דורש, בנוסף, להגדיל את התשלום בגין תוספת ק"מ, כך שהיא תשולם גם בגין עשרת הקילומטרים הראשונים בתעריף של "חצי קוד". לטענת הארגון, אין הצדקה לכך שהתוספת משולמת רק בגין מרחק נסיעה העולה על עשרה ק"מ. הבנק טוען מנגד כי מדובר בדרישה שאינה מוצדקת; העובדים מקבלים השתתפות מכובדת בהוצאות הנסיעה שלהם; וגם עובדים בדירוג הניהולי לא זכאים לתוספת ק"מ בגין עשרת הקילומטרים הראשונים.

ב. לא ראינו לנכון להעתר לדרישה לפיה עובדים בדירוג הפקידותי המקבלים אחזקת רכב יהיו זכאים לתוספת ק"מ. כיום ניתנת תוספת זו לעובדים בדירוג הניהולי שהמרחק בין מקום מגוריהם למקום העבודה עולה על עשרה ק"מ. הדרישה

בהקשר זה הינה לא רק לקבל את התוספת, כפי שמקבלים העובדים בדירוג הניהולי, אלא לקבל התוספת גם לגבי עשרת הקילומטרים הראשונים. דרישה זו, אילו נתקבלה, היתה מהווה למעשה תוספת שכר. מאחר שהעובדים קיבלו תוספת שכר בהסכם החדש, זה מיום 3.12.2017, הרי כפי שכבר צוין, לא ראינו בדרך כלל מקום להעתר לדרישות שיש בהן משום תוספת שכר, הא ותו לא. החלטנו לקבל חלק מן הדרישות שיש בהן משום הטבה, שיפור או שינוי חיובי מעבר לגידול בשכר גרידא. הדרישה בעניין אחזקת הרכב אינה בעלת מטען חיובי כאמור. זאת ועוד, וכפי שנאמר בהקשרים אחרים, יש לשמור על פער בין הדרג הפקידותי למנהלי ולו כדי לתמרץ את העובדים להתקדם.

ביטול זמן בגין נסיעות להדרכות/ הכשרות (סעיף 197 לכתב התביעה)

57. א. ארגון העובדים דורש כי העובדים יקבלו תשלום בגין "ביטול זמן" לגבי זמן הנסיעה לימי עיון, הכשרות או הדרכות, כאשר הם נדרשים לנסוע מרחק העולה על זה שהם נוסעים לעבודה. הדרישה היא לתשלום בשיעור של שעת עבודה לכל 60 ק"מ במהלך תקופת ההדרכה. כיום, העובדים אינם מקבלים תשלום כלשהו בגין זמן נסיעה עודף לימי עיון ולהדרכות, גם כאשר יום ההדרכה ארוך מיום עבודתם הרגיל; ימי עיון והדרכות מתקיימים בדרך כלל במרכז ההכשרות של הבנק, בעיר לוד; ועובדים מכל רחבי הארץ נדרשים להתייצב לימי העיון שם. הארגון טוען, כי דרישתו מעוגנת בפסיקת בתי הדין לעבודה. לפי הפסיקה, יש לשלם לעובדים אשר נדרשים להתייצב במקום המרוחק ממקום העבודה הקבוע שלהם בעד זמן הנסיעה העודף; לצורך חישוב הזמן והתשלום, יראו אותם כאילו החלו וסיימו את יום העבודה במקום הרגיל ומשם נסעו ליום העיון; ולמעשה – כל זמן נסיעה מעבר לזמן הנסיעה הרגיל של העובד ממקום המגורים למקום העבודה הקבוע, הוא זמן עבודה שיש לשלם.

הבנק טוען כי השתתפות בהדרכות והכשרות מהווה חלק מתפקיד העובדים; משולמות להם הוצאות נסיעה למרכז ההדרכה במט"ל; והם מקבלים תשלום מלא בגין זמן ההדרכה. עוד טוען הבנק, כי מדובר בדרישה מקוממת; הבנק משקיע הרבה בהכשרת העובדים וכעת נדרש לשלם בגין יום הדרכה מעבר לתשלום בגין יום עבודה; והבנק לא מצא רכיב תשלום של "ביטול זמן" באף תאגיד בנקאי אחר.

ארגון העובדים משיב לכך וטוען כי הבנק לא הסביר מדוע הוא דורש מעובדים לנסוע שעות ארוכות על חשבון זמנם הפרטי להדרכות, מבלי שיקבלו תגמול על כך. זאת, על אף שמדובר בדרישת חובה ולמרות שעמדת הבנק מנוגדת לפסיקת בתי הדין לעבודה.

ב. מעת לעת עורך הבנק ימי עיון וימי הדרכה לעובדיו. פעילות זו נעשית שלא במקום העבודה הרגיל של העובדים. הדרישה של ארגון העובדים היא לקבל תשלום עבור זמן הנסיעה העודף על הזמן לו נזקקים כל עובדת ועובד כדי להגיע מביתם למקום העבודה הרגיל וחזרה. הכלל הוא שזמן הנסיעה ממעונו של עובד למקום העבודה וחזרה אינו נחשב כזמן עבודה, כל עוד לא הוסכם אחרת (ע"ע (ארצי) 93/09 בנקין נ' מדינת ישראל (25.7.2010); עתירה לבג"ץ נדחתה: בג"ץ 7954/10 בנקין נ' בית הדין הארצי לעבודה (9.11.2010)). בענייננו, אין מדובר בדרישה לגבי זמן הנסיעה הרגיל מן הבית לעבודה וחזרה, אלא כאמור לגבי הזמן העודף. בית הדין לעבודה פסק שאכן הזמן העודף ייחשב כזמן עבודה (ע"ב (ת"א) 2698/05 לדני נ' שיא סיורים (1986) בע"מ (5.9.2007)). לפיכך, רואים אנו לנכון לקבל דרישה זו בכפוף לנקודה הבאה: הזכאות לתשלום בגין זמן נסיעה עודף מותנית בכך שזמן ההדרכה אינו קצר ממכסה של יום עבודה רגיל. על כן, זמן נסיעה עודף להדרכות וימי עיון וכיו"ב יחשב כזמן עבודה, לפי חישוב של 60 ק"מ לשעה אחת. כל זאת בתנאי שהעובדת או העובד השלימו מכסה של יום עבודה מלא, פרט לזמן הנסיעה. בכל

מקרה, ועל מנת למנוע עיסוק ביחידות זמן קצרות, החישוב ייעשה לפי מינימום של 30 ק"מ לגבי חצי שעה.

יחד עם זאת נעיר, כי במבט כולל על דרישותיו של הארגון, נראית דרישה זו כדרישה שולית ביותר. כך, בין היתר, משום שימי עיון והדרכה תורמים לא רק למעסיק, אלא גם לעובדים עצמם. כמו כן, יש להניח שאין מדובר בימי עיון והדרכות רבים ועל כן גם תוספת זמן הנסיעה הכולל אינה משמעותית. זאת ועוד, דומה שפיקוח ובקרה לגבי זכות זו אינם פשוטים. על רקע זה בהחלט ייתכן שהעלויות הכרוכות במימוש זכות זו לא יעמדו ביחס סביר לתוספת השכר. ראוי שהארגון ישקול האם לעמוד על הדרישה האמורה.

החזר בגין נסיעות בכבישי אגרה והוצאות שטיפת רכב (סעיפים 198-199 לכתב התביעה)

58. א. ארגון העובדים דורש כי יינתנו לעובדים החוזרים בגין נסיעות בכלל כבישי האגרה בישראל, לרבות כביש 6, הנתיב המהיר שבין ירושלים לתל אביב ומנהרות הכרמל, וכן החוזרים בגין שטיפת רכב. כיום, לא ניתנים לעובדים החוזרים כאמור. לטענת הארגון, אין הצדקה לכך שהעובדים יממנו נסיעות בכבישי אגרה כאשר הם נדרשים להן כדי להגיע למקום העבודה, שכן מדובר בנסיעות לצרכי עבודה; למנהלים ניתנים החוזרים בגין נסיעות בכביש 6 ובנתיב המהיר וכן בגין שטיפת רכב, בהתאם להסכמים שנחתמו עימם בשנים 2006 ו-2012; ואין הצדקה להפלות לרעה את העובדים ביחס למנהלים בנוגע להחזרי הוצאות כאמור. לטענת הבנק, עובדים בדירוג הפקידותי אינם חייבים לנסוע למקום העבודה דווקא במסלול היקר של כביש 6, ויכולים לבחור במסלול נסיעה אחר וזול יותר; הבנק מאשר במקרים מסוימים, על פי שיקול דעתו, החזרי נסיעות בכבישי אגרה, כאשר מדובר בנסיעות שבמסגרת התפקיד; אין הצדקה לתשלום החוזרים בגין

שטיפת רכב, ככל שהדבר נוגע לצרכי עבודה; ואין מקום להשוואה לתנאי העבודה של המנהלים.

ב. איננו רואים לנכון להעטר לדרישה לקבל החזר בגין נסיעות בכבישי אגרה והוצאות שטיפת רכב. בכל הנוגע לנסיעות מביתו של העובד למקום העבודה, ברי כי אין זה עניינו של המעסיק מהו המסלול בו בוחר העובד לנסוע, האם כביש אגרה או כביש רגיל. ראינו זה עתה (פיסקה 57), בהקשר לדרישה לתשלום עבור זמן נסיעה עודף לימי עיון, כי זמן הנסיעה ממעונו של עובד לעבודה וחזרה אינו נחשב זמן עבודה. על כן, בוודאי שאין לעובדים זכות מכוח הדין באשר להחזר של עלות הנסיעה בכבישי אגרה או בכביש מהיר, כאשר מדובר בנסיעה לעבודה וממנה. העובדה שהמנהלים מקבלים החזר, אינה מצדיקה כשלעצמה מתן זכות דומה לעובדים שבדירוג הפקידותי. כבר עמדנו לא אחת על כך שקיים היגיון בשמירתו של פער שכר ותנאים נלווים בין אלה המשתייכים לארגון העובדים לבין המנהלים.

אשר להחזר בשל נסיעות בכבישי אגרה כאשר מדובר בנסיעות בתפקיד: מתברר, כי הבנק מאשר במקרים מסוימים ועל פי שיקול דעתו החזר כאמור. נראה לנו לנכון להותיר עניין זה לשיקול דעתו של הבנק. אנו מניחים כי הבנק יגלה גישה ליברלית במקרים אלה של נסיעות בתפקיד.

אשר להוצאות שטיפת רכב: אף בעניין זה אין די בכך שהמנהלים מקבלים החזרים על מנת שהטבה זו תינתן אף לאלה שבדירוג הפקידותי. איננו רואים לקבל דרישה זו.

תוספת בגין עבודה מהבית – לימוד עצמי (סעיף 200 לכתב התביעה)

59. א. ארגון העובדים דורש כי תינתן לעובדים "תוספת לימוד עצמי" עבור שעות למידה ועבודה מהבית, שתחושב לפי תעריף שעתי של 125%. הארגון טוען כי הטענה שהציג הבנק בקשר לכך, לפיה כל ההדרכות והמטלות הלימודיות מצויות ברשת הפנימית של הבנק, והעובדים יכולים לבצען במהלך העבודה בלבד, הוכחה כלא נכונה. זאת, שכן העובדים לא מספיקים לבצע את ההדרכות ואת המטלות הלימודיות בנוסף לעבודתם ובמסגרת שעות העבודה, ולכן בפועל הם מדפיסים את ההדרכות בבנק ומבצעים את הלמידה בבית. הבנק טוען, כי העובדים אינם רשאים לעבוד שעות נוספות ללא אישור, וממילא אינם יכולים לדרוש בגין תשלום; הם נדרשים לבצע את ההדרכות במסגרת שעות העבודה בלבד; ולכן אין מקום להיענות לדרישת הארגון. ארגון העובדים משיב לכך וטוען שכל עוד הבנק אינו אוסר במפורש על עובדיו להדפיס את ההדרכות ולבצע את הלמידה מהבית, עליו לשלם להם בגין שעות הלמידה תשלום של שעות נוספות.
- ב. נראה לנו שאין להעתר לדרישתו של ארגון העובדים לתשלום עבור שעות נוספות בגין שעות עבודה של העובדים, כאשר הם לומדים בבתייהם חומר הנדרש על ידי הבנק או ממלאים מטלות הכשרה. כאמור, הבנק טוען שהעובדים נדרשים לבצע הכשרה או הדרכה בשעות העבודה הרגילות ולא מעבר לכך. סוגיה זו הינה עובדתית, ולו בחלקה. אם אין דרישה מן העובדים שיבצעו מטלות של הכשרה והדרכה מעבר לשעות העבודה הרגילות, אין סיבה שהבנק ישלם כאשר עובדת או עובד נוטלים יוזמה ועושים כן בבתייהם, לאחר שעות העבודה הרגילות. מכל מקום, הדרישה האמורה מעוררת קושי ככל שמדובר בפיקוח ובקרה על שעות העבודה, עת שמדובר בפעולות הנעשות בבתייהם של העובדות והעובד. כמו כן, ועד מה שידוע לנו, זכות מעין זו שהארגון עותר לה אינה מוכרת אצל מעסיקים דומים.

תשלום אחיד בעד משמרות (סעיף 201 לכתב התביעה)

60. א. ארגון העובדים דורש כי ייקבעו כללים אחידים לתשלום בעד עבודה במשמרות לכלל עובדי המטה. לטענת הארגון, אין כיום כללים כאלה, ובעוד שחלק מן העובדים המסיימים את עבודתם אחרי השעה 18:30 מקבלים תוספת משמרות חלקם האחר אינם מקבלים את התוספת ומשולם להם גמול שונה.

הבנק טוען כי תוספת משמרות משולמת לכל העובדים במשמרות; עובדים אחרים, המתחילים את עבודתם מאוחר מהמקובל ומסיימים אותה מאוחר מהמקובל, לא עובדים במשמרות ולכן לא מקבלים תוספת משמרות, אלא גמול אחר הניתן לתורנים; ואין מקום לשלם תוספת משמרות לכל עובד המסיים את עבודתו אחרי השעה 18:30. ארגון העובדים משיב לכך וטוען כי הוא אינו דורש תשלום תוספת משמרות לכל עובד המסיים את עבודתו אחרי השעה 18:30, אלא דורש כי תוספת המשמרות תשולם על פי כללים אחידים וידועים.

יושם אל לב, כי דרישתו של ארגון העובדים בעניין המשמרות אינה לתשלום עבור עבודה במשמרת, אלא הדרישה היא שכל העובדים במשמרות יקבלו את התוספת הניתנת בבנק לעובדים במשמרות. הבנק אינו מתכחש לכך שיש עובדים המקבלים תוספת משמרות, אלא שטענתו היא שלא כל עובד המסיים עבודתו אחרי שעה 18:30 נחשב כעובד במשמרת. נעיר, כי הזכות לתוספת בגין עבודה במשמרות אין מקורה בחקיקת מגן, אלא בהסכם קיבוצי או בחוזה אינדיווידואלי (תבע (ארצי) לט/3-24 בתי הדין לנפס בע"מ נ' למפל, פד"ע יי 421, 428 (1979)).

ב. אין ספק, שכל העובד בבנק במשמרות, למעט המשמרת של שעות העבודה הרגילות, זכאי לקבל את התוספת. אין לקבל שעובד פלוני יקבל התוספת ואילו עובדת אלמונית לא תקבלה, אף על פי שגם היא עובדת במשמרת (למען הסר ספק, נבהיר כי הטענה המועלית אינה מבוססת על אפליה מגדרית). דומה שהמחלוקת בין הצדדים סובבת על השאלה מהי משמרת.

בחקיקת המגן לא מצאנו הגדרה למושג "משמרת". עם זאת, דברי חקיקה מסויימים נותנים הגדרות שונות למושג זה (ראו, בין השאר, תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות), התשמ"ז-1986; סעיף 24ב(א) לחוק הסדרים לשעת חירום במשק המדינה, התשמ"ו-1985; סעיף 1 לצו פיקוח על מחירי מצרכים ושירותים (שירותי נמל), התש"ע-2010). נראה, כי המונח "משמרת", בהקשר לעבודתם של עובדים אצל מעסיק, מתייחס למצב בו היממה מחולקת למספר חלקים, כאשר בכל חלק עובדת קבוצת עובדים כשאחריה או לפני עוסקת קבוצת עובדים אחרת בעיסוק דומה. כלומר, קיימת מחזוריות בעבודה במסגרת יממה אחת. לעניין זה נציין, כי תוספת המשמרות אינה ניתנת, בדרך כלל, לאלה העובדים במשמרת ששעותיה הן שעות העבודה הרגילות, אלא למשמרת הבאה (משמרת שנייה) וזו שלאחריה (משמרת שלישית). מכאן, שתנאי לתשלום התוספת, בהקשר לדרישת הארגון, הוא שעובדת או עובד שסיימו עבודתם אחרי שעה 18:30 החלו בעבודתם באותו יום עת שעובדת או עובד אחרים סיימו את משמרתם, והכל כאשר מדובר בעבודה דומה. עצם העובדה שעובדת סיימה עבודתה אחרי שעה 18:30 אין די בה על מנת שנאמר כי מדובר בעבודה במשמרת. מכל מקום, ברי כי כל עובדי המשמרות זכאים לתוספת, בלא כל אפליה.

תוספת "פיצוי פיצול" לכל עובד העובר מעבודה מפוצלת לעבודה רציפה (סעיף 203 לכתב

התביעה)

61. א. ארגון העובדים דורש כי תשולם תוספת "פיצוי פיצול" לכל עובד העובר מעבודה מפוצלת לעבודה רציפה, וזאת גם כאשר המעבר לעבודה רציפה נעשה לבקשת העובד. תוספת פיצוי פיצול משולמת כיום בשיעור 75% מתוספת הפיצול, שמתבטלת בעקבות המעבר לעבודה לא מפוצלת, רק לעובדים שעשו את המעבר בעקבות החלטת הבנק. התוספת אינה משולמת לעובדים שיזמו את המעבר

בעצמם, או לעובדים שזכו במכרז לתפקיד בסניף שאינו מפוצל ועוברים בעקבות זאת. לטענת הארגון, אין מקום לשלול מעובד תוספת פיצוי פיצול רק בשל כך שהמעבר נעשה ביוזמתו ולבקשתו; בקשת עובד לעבור מסניף לסניף נענית רק כשיש מפגש רצונות, והבנק חפץ אף הוא במעבר; ואין היגיון בכך שעובד שהגיש מועמדות למשרה בכירה מזו שכיהן בה, בסניף שאינו מפוצל, וזכה במכרז לתפקיד, יקבל לאחר המעבר שכר נמוך מזה שקיבל ערב הקידום.

הבנק טוען, כי מדובר בדרישה שאינה מנומקת; אין מקום לשלם פיצוי בגין ביטול תוספת הפיצול לעובד שביקש לעבור לסניף שאינו מפוצל והבין את משמעות המעבר; היענות לדרישת הארגון תרוקן מתוכן את משמעות תוספת פיצוי הפיצול, שכן לא יהיה ביטוי אמיתי לייחודיות העבודה בסניף מפוצל. ארגון העובדים משיב לכך וטוען, כי רק מקצת המעברים נעשים לבקשת העובד; מרבית המעברים נעשים לנוכח אינטרס משותף וכשהבנק רוצה במעבר; ובנסיבות אלה אין הצדקה לביטול מוחלט של תוספת הפיצול. יש להיעתר לכן לדרישת הארגון, כך נטען, בנוגע לתשלום תוספת פיצוי פיצול גם לעובדים שביקשו את המעבר. ארגון העובדים מבקש, כי גם כאשר עובדת או עובד עוברים לבקשתם מסניף שנותן שירותים בשעות מפוצלות, היינו שהעבודה בו אינה רציפה, לסניף בו העבודה רציפה, הם ימשיכו לקבל את התוספת המכונה "פיצוי פיצול".

ב. ככלל, לא ראינו סיבה מספקת להיעתר באופן גורף לדרישה זו. אין ספק, שעבודה בשעות מפוצלות מקשה על העובדים ביחס לעבודה בסניף בו העבודה הינה רציפה. על כן, קיים צידוק לכך שאלה העובדים בסניף ששעות פתיחתו מפוצלות יקבלו פיצוי. אם המעבר לסניף בו העבודה רציפה נעשה לפי דרישת הבנק, ניתן בהחלט להבין מדוע אין זה מן הראוי שהעובדת או העובד ייפגעו בשכרם. שונה הדבר כאשר העובדת או העובד הם אלה שביקשו לעבור והבנק נעתר לבקשתם. עם זאת, רואים אנו לנכון להוסיף סייג לגבי מקרים בהם בקשתם של העובדת או העובד לעבור לעבוד בסניף בו העבודה רציפה נובעת מנסיבות אישיות חריגות.

כלומר, במקרים כאלה של מעבר מסניף לסניף ימשיכו העובדים לקבל את התוספת של "פיצוי פיצול", כפי שמשולם לעובדת או עובד העוברים, לבקשת הבנק, לסניף שפועל באופן רציף. מבלי למצות את חוג המקרים להם אנו מכוונים, נציג דוגמאות אלה: מחלה קשה חס וחלילה של העובדת או העובד או של בן משפחה מדרגה ראשונה; לידת ילד נכה.

שיעור חלוקה אחיד מהבונוס השנתי ובונוס שנתי מינימאלי (סעיף 206 לכתב התביעה)

62. א. ארגון העובדים דורש את הגדלת שיעור הבונוס האחיד המשולם לעובדים לכ- 60% מסך הבונוס השנתי בבנק, וכן בונוס שנתי מינימאלי בסך 2,500 ש"ח לעובד (בעוד שכיום הוא 1,000 ש"ח). לעת הזו חלקו הארי של הבונוס, שעומד לטענת הארגון על כ-85% מכלל הבונוס השנתי בבנק, משולם בצורה דיפרנציאלית לעובדים, לפי החלטת הבנק. דרישת הארגון היא להקטין את התשלום הדיפרנציאלי ולהגדיל את התשלום האחיד של הבונוס, כך שהחלוקה תהיה 40% ו-60% בהתאמה. הארגון טוען, כי הבנק חילק באופן הזה בונוסים במשך שנים, אך עם הזמן החליט להגדיל משמעותית את נתח הבונוס הדיפרנציאלי, על חשבון הבונוס האחיד שצומצם. עוד נטען, כי הבנק לא מוכן להידבר בנושא הבונוס עם ארגון העובדים, להסדירו בהסכם קיבוצי או לספק נתונים לגביו וכי שיעורו הנמוך של הבונוס האחיד מוביל לקיפוח עובדים ויוצר פערים ועיוותים קיצוניים בחלוקת הבונוס.

לטענת הבנק, עיקרון יסודי הוא שהבונוס השנתי ניתן לפי שיקול דעתו הבלעדי של המעסיק; הוא אינו זכות מוקנית של מי מהעובדים. תכליתו של הבונוס, כך נטען, לתמרץ עובדים להצטיין בעבודתם. לפי הטענה, היענות לדרישת הארגון ומתן בונוס שנתי גם לעובד שביצעו נמוכים, יחטאו לתכלית האמורה; אין הצדקה להתערב בשיקול דעתו של הבנק בנוגע לאופן חלוקת הבונוס; ובמרבית המשק

נושא הבונוסים לא מוסדר בהסכם, אלא נתון בלעדית לשיקול הדעת של המעסיק. כמו כן טוען הבנק, כי הסדרת סוגיית הבונוסים לראשונה בדרך של פסק בוררות עלולה לערער את מבנה התשלומים הפנימי בבנק ולהיות הרת אסון. הארגון משיב לכך וטוען, כי חלוקת הבונוס בשיעורים המבוקשים, וכפי שהיה נהוג בבנק במשך שנים, לא תפגע בתכלית הבונוס ותמנע את הפערים הקיצוניים שנוצרים בין העובדים.

ב. לשם הכרעה בדרישת הארגון בעניין הבונוס השנתי, עלינו לברר תחילה מה מהותו של בונוס הניתן במסגרת יחסי עבודה. בעניין אחד אמר בית הדין הארצי לעבודה את הדברים הבאים:

”מעצם מהותו, בונוס הינו תשלום מיוחד, הבא לשקף הערכה והכרה בהישגיו של העובד. ברור כי תשלום כזה נתון, בהיעדר קביעה מפורשת לסתור בהסכם, לשיקול דעתו של המעביד, בכפוף לכך שעל החלטה בעניין זה להיעשות בתום-לב”.

(דב”ע (ארצי) נז/307 לבון נ’ מ.ת.מ. מבני תעשייה ומלאכה בע”מ, פד”ע לב 584, 606 (1997)).

ובפסק דין שניתן לאחרונה נאמר:

”הבונוס איננו זכות קוגנטית אלא תשלום הסכמי שמעצם מהותו וטיבו מצוי בשיקול הדעת של המעסיק”.

(ע”ע (ארצי) 60615-05-17 רינמן נ’ לומיטרון בע”מ (27.6.2018)).

מדברים אלה ומכלל הידוע לגבי בונוס, ברי כי מדובר בתשלום שעצם מתנו מצוי בשיקול דעתו של המעסיק, כמובן בהעדר הסכמה או הבנה, וגם שיעורו תלוי בשיקול הדעת של המעסיק. הרציונאל שמאחורי מתן בונוס לעובדים הוא תמרוץ של אלה התורמים באופן מיוחד לתפקודו של העסק וכהכרה בהישגיהם. ברור, שהדרישה של הארגון שנקבע כי 60% מן הבונוס יחולקו באופן שוויוני אינה מתיישבת עם המטרה

שמאחורי תשלום בונוס. זאת ועוד, קביעה של חלק מן הבונוס שאותו יש לחלק באופן שוויוני, במיוחד אם מדובר בשיעור גבוה, עלולה להביא לכך, שהמעסיק לא יחלק כלל בונוס או שהסכום הכולל לחלוקה בין העובדים יהא נמוך יחסית.

מנגד, אין ספק כי שיטות חלוקה דיפרנציאליות עלולות להגדיל מעבר למידה את אי השוויון בשכר ואי שוויון זה הוא מעניינם של ועדי עובדים. ואכן, מחלוקות על שיעורי הקצאה של בונוסים בין מרכיב אחיד לבין מרכיב דיפרנציאלי נפוצות בישראל בשנים האחרונות ומקשות להגעה להסכמים קיבוציים. בהקשר הקונקרטי של עובדי הבנק נציין, כי בהסכם החדש, זה מיום 3.12.2017, הוסכם על כך שהעובדים יקבלו מענק בגין תשואה בשיעור אחיד (סעיף 10).

והנה, הצדדים הסכימו כי סוגיה זו תועבר להכרעתנו כבוררים. במסגרת שיקול הדעת שלנו הבאנו בחשבון מספר שיקולים סותרים. מחד גיסא, השתכנענו כי סוגיית אי השוויון בשכרם של העובדים היא סוגיה מרכזית בעיני ארגון העובדים. זאת ועוד, כל תוספות השכר והבונוסים עליהם החליט הבנק באופן וולונטארי וחד צדדי בתקופת הבוררות היו לכל הדעות דיפרנציאליים. בכך, ללא ספק הונחה תרומה להגדלת אי השוויון, באופן שאינו מתיישב עם עמדת ארגון העובדים. מאידך גיסא, המרכיב האחיד של תוספות השכר של עובדי הבנק (לרבות מרכיב הוותק, שהוא למיטב הידיעה הנדיב ביותר במערכת הבנקאית ככל שמדובר בעובדים שהחלו לעבוד בבנק לפני יום 17.8.2017) הוא משמעותי. זאת ועוד, לדעת ההנהלה היכולת לחלק בונוס באופן דיפרנציאלי היא כלי ניהולי מהמעלה הראשונה שתרומתו להצלחת הבנק בשנים הרלוונטיות גדולה.

לאור כל האמור לעיל, השתכנענו כי אין מקום כי הבוררים יכפו הר כגיגית על הבנק את שינוי מנגנון הבונוס. אנו סבורים כי סוגיה כה רגישה לשני הצדדים ראוי כי תוסכם בהבנה ולא בכפייה. על רקע זה, אנו מסתפקים בקריאה לבנק שיבחן מחדש את עמדתו. כמובן, שלארגון העובדים הזכות להעלות דרישה זו מחדש במשא ומתן

שיתקיים על הסכמי השכר לשנים 2022 ואילך. מכל מקום, לעת הזו הבנק ימשיך בדרך בה נהג בשנים האחרונות בעניין הבנוס. יובהר, כי הכוונה היא שהשיעור המינימאלי לא ירד, אך אין מניעה, כמובן, להעלותו, בין בהסכמה בין בהחלטה חד-צדדית של הבנק.

תוספת כוח אדם לארגון העובדים (סעיף 208 לכתב התביעה)

63. א. ארגון העובדים דורש תוספת כוח אדם לארגון, כך שימונה חבר ועד אחד על כל 1,000 עובדים שבארגון, משמע יהיו ארבעה חברי ועד בתפקיד במקום שניים כיום. עוד דורש הארגון, כי הבנק יממן שלוש משרות של מזכירות קבועות במקום אחת שהוא מממן כיום ויקלוט כעובדות הבנק לשם כך שתי מזכירות שהארגון מממן כיום את שכרן. לטענת הארגון, מספר חברי הוועד בתפקיד אינו הולם את מספר העובדים המיוצגים על ידי ארגון העובדים; ומספרם לא השתנה אחרי המיזוג עם בנק טפחות, למרות שמספר העובדים הוכפל. כמו כן נטען, כי מספר חברי הוועד אינו תואם את הנורמות המקובלות בהקשר זה בארגוני העובדים בבנקים אחרים ובמקומות עבודה נוספים.

הבנק סבור, כי טענות הארגון בנוגע למיזוג עם בנק טפחות אינן רלוונטיות, שכן הן לא הועלו במסגרת ההסכם שעסק במיזוג; אין הצדקה למימון שבע משרות עבור פעילות הארגון, בנסיבות בהן מרבית פעילות הרווחה אינה מנוהלת על ידו, אלא על ידי אגף משאבי האנוש בבנק; עוד נטען, כי בבנקים אחרים פעילות רווחה מנוהלת על ידי ארגון העובדים ולא על ידי המעסיק. הבנק מוסיף, כי הדרישה שהוא יממן שבע משרות, כולל ארבעה חברי ועד שיהיו פטורים מעבודה ויקבלו שכר מלא, אינה מתקבלת על הדעת וחורגת מתחום הבוררות. כן טוען הבנק, כי ארגון העובדים גובה, מידי חודש, דמי חבר ומס ארגון בסך כולל של כ-300,000 ש"ח. אם הוא זקוק לעובדים עליו להיות זה שיישא בעלות שכרם. ארגון העובדים משיב לכך

וטוען כי אין פגם מוסרי בדרישה שהבנק יממן חברי ועד, שיוכלו לטפל בכל בעיות הפרט והבעיות הקיבוציות של למעלה מ- 4,300 עובדיו.

ב. דרישתו של ארגון העובדים לגבי מספר חברי הוועד ולגבי מימון שבע משרות של עובדים שיעסקו אך בענייני ארגון העובדים, נראית לנו מופרזת ובעלת חשיבות נמוכה, בפרט לאור החלטתנו לראות את המסגרת התקציבית הכוללת של החלטותינו. במילים אחרות, כל החלטה בעניין אחד עלולה לבוא על חשבון סעיפים אחרים. ובכל זאת, לעניין זה התחשבנו אף בכך, שנגדיל את התקציב השנתי של ארגון העובדים שמעמיד הבנק (פיסקה 64 להלן). החלטנו שהבנק יישא בשכרה של מזכירה נוספת של הוועד ובלבד שהעלות השנתית לבנק לא תעלה על 200,000 ש"ח.

הגדלת התקציב השנתי של ארגון העובדים (סעיף 209 לכתב התביעה)

64. א. ארגון העובדים דורש כי תקציב הרווחה השנתי, שהבנק מעמיד לרשותו, יוגדל ויעמוד על סך של 2,000 ש"ח לעובד, רטרואקטיבית מיום 1.1.2005 ובהתאם למספר העובדים בכל שנה. לטענת ארגון העובדים, התקציב השנתי עומד כיום על כ-180 ש"ח לעובד (סיכומי הארגון, סעיף 334) ואילו הבנק נוקב בסכום כולל של 850,000 ש"ח (תחשיב הבנק מיום 1.7.2018, עמ' 21). לטענת הארגון, הוא אמון על ארגון פעילויות רווחה רבות; תקציב הרווחה בבנק לא עודכן מאז שנת 1995; העובדה שהבנק מארגן פעילויות רווחה מטעמו אינה מצדיקה את הקפאת התקציב כאמור; תקציבי הרווחה המשולמים לארגוני עובדים בבנקים אחרים גבוהים משמעותית; לארגון המנהלים משולם תקציב רווחה שנתי בסך של כ-1,800 ש"ח למנהל; ויש לדחות את התמחור שהוגש מטעם הבנק, במסגרת תצהירה של הגב' רובינשטיין, וזאת לנוכח דבריה בעדותה כי לא ערכה אותו בעצמה. בתמיכה לטענתו הציג הארגון דוגמאות שונות לתקציבי רווחה המשולמים לארגוני עובדים בבנקים אחרים, לרבות תקציב שנתי של 3,000 ש"ח,

צמוד למדד, לעובד בבנק לאומי; 6,400 ש"ח לעובד ותיק בבנק יהב; ו-3,500 ש"ח לעובד חדש באותו בנק.

הבנק טוען, כי פעילויות הרווחה מתבצעות בעיקרן על ידי הנהלת הבנק, ולכן אין מקום לתקצב אותן עבור הארגון; ארגוני העובדים בבנק לאומי ובבנק יהב אחראים על כלל פעילויות הרווחה, והדבר מתוקצב בהתאם; הבנק לא משלם את תקציב הרווחה לפי מספר העובדים, אלא באופן אחיד, ונותן מענה הולם לתחום פעילויות הרווחה. עוד טוען הבנק, כי הדרישה לתשלום רטרואקטיבי מוגזמת; הארגון דורש תשלום של עשרות מיליוני שקלים על פעילויות שכבר בוצעו ומומנו בעבר על ידי הבנק; ואין מקום להיענות לדרישה גם כלפי העתיד. ארגון העובדים משיב לכך וטוען כי גם המנהלים משתתפים בפעילויות רווחה שהבנק מארגן, ולמרות זאת תקציב הרווחה שלהם גבוה בהרבה, ואף עודכן מספר פעמים בשנים הרלוונטיות לבוררות; פעילויות גיבוש בבנק אינן פעילויות רווחה שמומנו על ידו, ואין לקחתן בחשבון ככאלה; הקפאתו של תקציב הרווחה במשך 11 שנים הובילה לכך שנמנעו מן העובדים פעילויות רווחה פוטנציאליות רבות, ואין לראות בפעילויות שארגן הבנק תחליף ראוי לכך. הארגון טוען עוד, כי ישתמש בכל סכום שייפסק לזכותו לגבי העבר לצורך ארגון פעילויות רווחה משמעותיות לעובדים.

ב. בשונה מבנקים אחרים, מרבית פעולות הרווחה לעובדי הבנק מאורגנות על ידי הנהלתו. ברור, שלעובדה זו חייבת להיות השלכה על הדרישה בעניין הגדלת תקציב הרווחה השנתי שהבנק מעמיד לרשות ארגון העובדים. על כן, אין צורך להידרש לבדיקה השוואתית של הנעשה בעניין בבנקים אחרים. כיום המימון הניתן שווה ערך לכ- 180 ש"ח לעובד. הארגון דורש, כזכור, סכום של 2,000 ש"ח לעובד וטוען שעל הבנק לשאת בסכום החל משנת 2005, על פי מספר העובדים בכל שנה. קבלתה של הדרישה הכפולה – לגבי הסכום לעובד לפי מספר העובדים ולגבי מועד התחולה – תביא לכך שמיליונים רבים של שקלים ייכנסו לקופתו של

ארגון העובדים. כל זאת כאשר המטרה היא מימון פעולות רווחה לעובדים. אין לקבל את הדרישה, בוודאי שלא באשר למועד התחולה. לגבי הסכום נקבל אותה באופן חלקי. יש אף לזכור שהגדלה משמעותית מאד של הסכום עלולה להביא לכך שהבנק יראה לנכון שלא לממן עוד את פעולות הרווחה מתוך מחשבה, שהגידול בתקציבו של הארגון חייב להוביל להעברת הנושא מאחריות הבנק לאחריות הארגון.

לאחר שקילת העניין החלטנו, שהתקציב השנתי שהבנק יעמיד לארגון יעמוד על 1.9 מיליון ש"ח. הצמדת הסכום למדד תיוותר כפי שנהוג כיום. יודגש, כי הסכום נקבע בלא התייחסות למספר עובדיו של הבנק. משמע, אין מדובר בסכום המתקבל ממכפלה של סכום X במספר העובדים, אלא בסכום גלובלי. לאור הגידול המשמעותי בהקצאת הכספים לארגון העובדים, וכדי להבטיח שהכספים שהבנק מעביר לארגון העובדים ישמשו להשגת מטרות הרווחה שלשמן הם נתבקשו, נדרשת חובת שקיפות של הארגון כלפי ציבור העובדים וכלפי הבנק. לפיכך, ראוי שהארגון יעביר לבנק פירוט וקבלות לגבי הפעילויות שבוצעו בכספים שנתקבלו מהבנק.

עדכון שוברי נופש (סעיף 210 לכתב התביעה)

65. א. ארגון העובדים דורש להגדיל את תעריף שובר הנופש לעובד לסך של 1,500 ש"ח בשנה ולהצמידו למדד שירותי ההארוחה, שנקבע על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (למ"ס). נטען, שנכון לשנת 2015 עמד תעריף השובר על סך של 914 ש"ח לשנה; התעריף הוצמד אז ומוצמד גם כיום למדד המחירים לצרכן; והשובר משולם בגין נופש ומוחזר דרך השכר, כולל גילום, כנגד הצגת קבלה, או לחלופין ניתן בהעברה ישירה לחברת תיירות שעובדת עם ארגון העובדים. לטענת הארגון,

תעריף השובר עודכן בפעם האחרונה בהסכם מחודש דצמבר 2003, ועלויות מחירי התיירות וההארכה עלו מאז הרבה מעבר למדד המחירים לצרכן. לטענת הבנק, מערך הרווחה בו גדול ומכובד; דמי ההבראה השנתיים שהוא משלם גבוהים באופן חריג, ובשנת 2016 עמדו על סך של 14,760 ש"ח לעובד בממוצע והוא מעניק שוברי נופש בסכומים גבוהים. בנסיבות אלה, אין הצדקה לדרישת הארגון. הארגון משיב לכך וטוען כי אין קשר בין הטבת שוברי הנופש לבין תשלום דמי הבראה לעובדים, ואין הצדקה להקפאת תעריף השוברים כאמור, במיוחד לאור העלייה במחירי התיירות.

ב. הזכרנו את נושא שוברי הנופש עת שעסקנו בדרישת ארגון העובדים בנושא אחזקת הרכב (פיסקה 54 לעיל). כזכור, ראינו לנכון לשפר את מצבם של עובדים המצויים בדרגות הנמוכות על פני קבלת הדרישה לגביהם ככל שמדובר באחזקת רכב. כל זאת, משום שיש להניח שאלה הממוקמים בדרגות הנמוכות אינם מחזיקים ברכב. בה בעת, ועל מנת לעודד את הצעירים לצאת לחופשה מחוץ לבית, ראוי להגדיל את ערך שובר הנופש שהם מקבלים. כך יהא סיכוי טוב יותר שהם אומנם יצאו לחופשה מחוץ לבתיהם וינצלו את שוברי הנופש. בהקשר זה נאמר כי אכן הבנק משלם סכום נאה בגין דמי הבראה ולכן לקחנו זאת בחשבון שעה שהחלטנו על שיעור העלאת ערכו של שובר הנופש.

לפיכך, ערכו של שובר הנופש השנתי הניתן לעובדים בדרגות 16-29 שיש להם קביעות יועלה מ-941 ש"ח ל-1,100 ש"ח. לעובדים בדרגות אלה שאין להם קביעות וכן לעובדים בדרגה 30 ומעלה, לא יועלה ערכו של השובר. אשר לשיטת ההצמדה של ערך שובר הנופש: זו תשונה החל מ-1.1.2019 כך שבמקום הצמדה למדד המחירים לצרכן הסכום יוצמד למדד שירותי ההארכה. ברי, שמדד שירותי ההארכה יביא לשמירת ערכו הריאלי של שובר הנופש, בעוד שמדד המחירים לצרכן אינו משיג בהכרח את המטרה של שמירת הערך ביחס לשירותי הארכה.

הסכום יהיה צמוד למדד הידוע ביום 1.1.2019 (מדד שירותי ההארכה מתפרסם בירחון המחירים, לוח 4.3 – מדד המחירים לצרכן לפי ענפי משק, קטגוריית "שירותים", סעיף שירותי הארכה (קוד 130270).

http://www.cbs.gov.il/www/price_new/a4_3_h.pdf.

מימון ביטוח שיניים (סעיף 211 לכתב התביעה)

66. א. ארגון העובדים דורש כי עובדי הבנק יבוטחו בביטוח שיניים, עד לסכום של 100

ש"ח לחודש, מגולם, וכי ביטוח השיניים וההתנהלות מול חברת הביטוח ינוהלו על ידו. כיום העובדים אינם זכאים לביטוח שיניים מטעם הבנק. לטענת הארגון, ביטוח שיניים לעובדים ולבני משפחותיהם מקובל בארגונים רבים; כך גם במערכת הבנקאית, והוזכרו בהקשר זה הבנק הבינלאומי הראשון, בנק הפועלים ובנק מרכנתיל דיסקונט. עוד נטען, כי יש לדחות את התמחור שהוצג בתצהירה של הגב' רובינשטיין ושלא חושב על ידה.

הבנק טוען כי מדובר בדרישה שאינה מבוססת ואינה מוצדקת; בנק לאומי לא מעניק הטבה של ביטוח שיניים לעובדים, והארגון לא ציין זאת; יש לבחון את הדרישה בעיקר ביחס לבנק עצמו ופחות ביחס לבנקים אחרים. בנסיבות העניין, בהן קיים גידול טבעי גבוה בשכר בבנק, לא קיימת הצדקה להעניק ביטוח שיניים כמבוקש.

ב. מעניין לציין, כי זכות זו לא עומדת לעובדי בנק לאומי. אנו מזכירים נתון זה

משום שלאורך כל ההליך תמך הארגון את דרישותיו באמצעות השוואה למקובל בבנק לאומי. לא ראינו מקום להעתר לדרישה לגבי מימון ביטוח שיניים. לעניין זה של מימון ביטוח שיניים נזכיר, כי החל מיום 1.1.2019 טיפולי שיניים לילדים עד גיל 18 נכללים במסגרת סל הבריאות וניתנים באמצעות קופות החולים. אומנם, אין הסדר זה מכסה את עובדי הבנק, נוכח מגבלת הגיל, אבל אין ספק

שיש להסדר השלכה על ילדיהם. סיכומה של נקודה זו הוא, שהחלטנו שלא לקבל את הדרישה.

הגדלת מכסת ימי החופשה (סעיף 212 לכתב התביעה)

67. א. ארגון העובדים דורש כי מכסת ימי החופשה בבנק, תהיה כמפורט להלן:

מספר ימי חופשה לשנה (בימי עבודה)	מס' שנות עבודה
15	1-4
17	5
19	6-8
23	9-20
25	21 ומעלה

לטענת הארגון, מכסת ימי החופשה לעובדים, שהיא פונקציה של שנות ותק בבנק, נמוכה משמעותית מהמכסה הקיימת בבנקים אחרים. הוזכרו בקשר לכך בנק דיסקונט, בנק הפועלים וסקטור המנהלים בבנק איגוד. לטענת הבנק, מכסת ימי החופשה עולה, ביחס לחלק משנות הוותק, על המתחייב מכוח החוק; לעובדים ניתנת בנוסף זכות ל"חופשה מיוחדת" על חשבון הבנק לגבי אירועים משפחתיים שונים ובמכסות גבוהות. כמו כן טוען הבנק, כי חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 (להלן – **חוק חופשה שנתית**), תוקן לאחרונה והגדיל את מספר ימי החופשה בשנות העבודה הראשונות וכי טבלת החופשה שהוצגה לגבי בנק איגוד מתייחסת לסקטור המנהלים ולפיכך אינה רלוונטית. בהקשר זה נטען, כי מכסת החופשה של פקידי בנק איגוד נמוכה משמעותית מזו של סקטור המנהלים בשבע שנות העבודה הראשונות. הבנק ציין אף את העובדה שהארגון לא

הציג את מכסת ימי החופשה של עובדי בנק לאומי, וזאת למרות שאיפתו העקרונית להשוואת תנאים עימם.

ארגון העובדים משיב לכך וטוען, כי הבנק לא הציג במהלך הבוררות טבלת חופשה של בנק אחר כלשהו, לרבות בנק לאומי, לשם תמיכה בעמדתו, ולא נימק את סירובו לעדכן את מכסת ימי החופשה; העובדה שמכסת הימים הניתנת בבנק עולה על הקבוע בחוק אינה מהווה הצדקה לאי עדכונה כאמור, שכן הסדרים מיטיבים בנוגע לימי חופשה מקובלים במערכת הבנקאית ובהסכמים קיבוציים בכלל; וכך גם בנוגע לחופשות מיוחדות.

ב. בעניין הגדלת המכסה של ימי החופשה החלטנו להעתר חלקית לדרישה של ארגון העובדים, כך שימי החופשה להם זכאים העובדים יהיו כאמור בטבלה:

מס' שנות עבודה	מספר ימי חופשה לשנה (בימי עבודה)
1-2	12 (במקום 10 כיום)
3-4	14 (במקום 10 כיום)
5-6	16 (במקום 11.67 לותק 5 שנים; במקום 15 לותק 6 שנים)
7-8	18 (במקום 15 כיום)
9-20	21.67 (ללא שינוי מהיום)
21 ומעלה	25 (ללא שינוי מהיום)

מיותר לומר, שאין מקום לקבל את טענתו של הבנק, כי אין להעתר לדרישה בשל כך שההסדר הקיים כיום מיטיב ביחס לקבוע בחוק חופשה שנתית. פשיטא, שבהסכם קיבוצי ניתנות לעיתים זכויות עודפות על אלה שבחוק. יושם אל לב, כי ראינו לנכון להגדיל את מספרם של ימי החופש ביחס הפוך (אך לא ישר) למספר שנות העבודה בבנק. עשינו כן מתוך מחשבה שאלה העובדים בבנק תקופה קצרה הינם, בדרך כלל, צעירים יחסית ולחלקם ילדים בגיל הרך. הגדלה של מספר ימי

החופשה לאלה תפעל לרווחת המשפחות של העובדות והעובדים, שהרי יוכלו לשהות עם בני המשפחה במשך ימי חופשה רבים יותר. יש בכך אף משום תרומה עקיפה לאינטרס של המעסיק בעובדות ובעובדים מרוצים.

הגדלת התקרה לצבירת ימי חופשה (סעיף 213 לכתב התביעה)

68. א. ארגון העובדים דורש להגדיל את התקרה לצבירת ימי חופשה לשלוש מכסות של ימי חופשה שנתית, היינו לאפשר שלוש שנות צבירה, וכן לאפשר פדיון כספי של ימי חופשה הסכמיים אשר ייצברו מעל לתקרה. כיום, תקרת הצבירה עומדת על שתי מכסות של ימי חופשה שנתית, כאשר אין אפשרות לפדות ימי חופשה עודפים וכל צבירה מעבר למכסה האמורה – נמחקת.

הבנק טוען כי מדובר בדרישה בלתי אפשרית, שכן על פי חוק חופשה שנתית עובד זכאי לצבור ימי חופשה רק במשך שנתיים. לא מדובר בקביעה חוקית שניתן להיטיב ביחס אליה בהסכם, שכן החוק מגביל את תקופת הצבירה על מנת לאלץ את העובד לצאת לחופש. לטענת הבנק, ההגבלה החוקית היא שמיטיבה עם העובדים, והרחבתה תפגע בזכויותיהם; חופשה נועדה לניצול בפועל, לשם מנוחה והתרעננות, ולא לשם יצירת "קופת חסכון" לפדיון בכסף. כמו כן נטען, כי בנקים אחרים לא מתירים צבירה כמבוקש.

ארגון העובדים משיב לכך וטוען כי אין מניעה להיטיב עם עובד ולאפשר לו לנצל ימי חופשה שנצברו במשך שלוש שנים במקום במשך שנתיים, בנסיבות בהן נמנעה ממנו האפשרות לצאת לחופשה בשל עומס עבודה; הדבר אפשרי בבחינת קל וחומר לגבי ימי חופשה הסכמיים, הניתנים מעבר למכסה החוקית, ואשר לא חלות לגביהם המגבלות בחוק חופשה שנתית וכי מחיקת ימי חופשה שנצברו פוגעת בעובד יותר מאשר צבירה לתקופה ממושכת.

ב. איננו רואים צורך להידרש לטענתו של הבנק, לפיה לא ניתן כלל להגדיל את הצבירה של ימי חופשה מעבר לשנתיים. הטענה נסמכת, כאמור, על חוק חופשה שנתית. הסיבה שאיננו נדרשים לטענה היא, שבכל מקרה אנו סבורים שאין מקום להגדיל את התקרה של הצבירה מעבר לשנתיים.

המטרה של חופשה שנתית היא, שהעובדת או העובד יצאו משגרת יומם, יוכלו לבלות עם עצמם או עם בני משפחותיהם, יחדשו את ה"מצברים" ויחזרו לשגרה ולעבודה כשהם רעננים ובמלוא הכוחות. אכן, יש בחיוב לצאת לחופשה שנתית משום פטרנליזם, אך אין הדבר יוצא דופן ככל שמדובר ביחסי עבודה, כפי שנלמד מחקיקת המגן. יציאתם של עובדים לחופשה תורמת לא רק לרווחתם שלהם, אלא עשויה היא לתרום לתפוקתם בעבודה, כך שאף המעסיק יכול להפיק תועלת מכך שהעובדות והעובדים יוצאים לחופשה (לגבי ההשפעה החיובית של חופשה מעבודה):

Bennett A., Recovery from Work-Related Effort: A Meta-Analysis, Journal of Organizational Behavior, 39(3), pp. 262-275 (2018);

De Bloom J., Do We Recover from Vacation? Meta-Analysis of Vacation Effects on Health and Well-Being, Journal of Occupational Health, 51, pp. 13-25 (2009).

על כן, לא ראינו לנכון לשנות את המצב הקיים ככל שמדובר בצבירה של ימי חופשה.

פדיון ימי מחלה שלא נוצלו (סעיף 214 לכתב התביעה)

69. א. ארגון העובדים דורש ליצור מנגנון של פיצוי בגין ימי מחלה בלתי מנוצלים לעובדים בעלי ותק של למעלה מעשר שנים המסיימים את עבודתם בבנק. לפי

הדרישה, יינתן פיצוי בגובה של שמונה ימים עבור כל 30 ימי מחלה שלא נוצלו, וערך יום מחלה לפדיון יחושב לפי ערך של יום עבודה מלא. כיום, עובדי הבנק המסיימים את העסקתם כשלזכותם ימי מחלה רבים שלא נוצלו אינם זוכים לתמורה כלשהי בגין אי ניצול הזכאות. לטענת הארגון, מנגנון פיצוי כאמור קיים במקומות עבודה מאורגנים רבים, למשל בבנק יהב, ומטרתו לעודד עובדים להיעדר פחות בימי מחלתם.

הבנק טוען מנגד, כי ימי מחלה ניתנים לתכלית אחת: היעדרות מהעבודה בעת מחלה. הדרישה לפדיון ימי מחלה מנוגדת לתכלית זו; צבירת ימי המחלה בבנק חריגה ובלתי מוגבלת, ומטרתה לסייע לעובד חולה ולא ליצור לו קופת חיסכון; עובד שלא חלה, לא הפסיד ימי עבודה ולכן אינו זכאי לקבל החזר כלשהו; פדיון ימי מחלה אינו מקובל במשק ועלולות להיות לו השלכות אקטואריות כבדות משקל. הוא קיים במקומות עבודה מעטים בלבד, ובהיקפים קטנים מכפי שדורש הארגון; ומדובר בדרישה קיצונית בהיקפה. ארגון העובדים משיב לכך ודוחה את הטענה בדבר קיצוניות הדרישה. לטענתו, היקף הדרישה, היינו פדיון של שמונה ימים על כל 30 ימי מחלה צבורים, מתבסס על המצב הקיים במקומות עבודה שניתנת בהם זכאות כאמור.

ב. הדרישה של הארגון מתמקדת בפדיון ימי מחלה שלא נוצלו. זכותם של עובדים לפדיון ימי מחלה אינה קבועה בחוק, אלא תלויה היא בהסכמים שהם צד להם (ע"ע (ארצי) 126-09 צברי נ' מדינת ישראל (2.5.2011)). וזאת יש לזכור: אין הגבלה בבנק על צבירת ימי מחלה. משמע, העובדת או העובד החולים אינם צריכים לדאוג שמה לא יקבלו שכר בעת מחלתם. אם, למרבה השמחה, עובדת או עובד לא חלו, כך שלא נזקקו לנצל את ימי המחלה, מדוע שתעמוד להם זכות לפדיון הימים שלא נוצלו? יהיו כאלה שיאמרו שאפשרות הפדיון של ימי מחלה שלא נוצלו תביא לכך שעובדים לא ינצלו את ימי המחלה, במיוחד כאשר מדובר בחולי קל. הטוען כך יוסיף, כי במקרים כאלה אף המעסיק יפיק תועלת משום שהעובדת או העובד

החולים בצורה קלה יגיעו לעבודה ויבצעו את מטלותיהם, הגם שחולים הם. לכך נשיב כי ניתן לתהות האם התפוקה של עובדים חולים, גם כאשר מדובר במחלה קלה, מצדיקה מבחינת המעסיק שיבואו לעבודה. זאת ועוד, עובדת או עובד המגיעים חולים לעבודה עלולים, לעיתים, להדביק עובדים אחרים במחלה וכך לגרום לפגיעה הן בעובדים הן במעסיק. לא ראינו מקום להעתר לדרישה זו.

זהות העובדים הזכאים ומועד התחולה

70. בפרק זה התייחסנו לכל אחת ואחת מן הדרישות הפרטניות של ארגון העובדים. קיבלנו חלק מן הדרישות ודחינו את חלקן. השאלות האחרונות שנותר לדון בהן לגבי הדרישות אותן קיבלנו הן מועד תחולתן ועל מי מעובדי הבנק הן יחולו. בכתב התביעה (סעיף 184) דרש ארגון העובדים כי אותן דרישות שאינן בגדר הפיצוי החד-פעמי יחולו מיום 1.11.2015 (פרט לדרישה בעניין הגדלת התקציב השנתי של הארגון, שלגביה מועד התחולה המבוקש היה 1.1.2005). עמדת הבנק בנושא זה, כפי שהופיעה בסיכומיו, הייתה (עמוד 77) שהדרישות שייענו תינתנה החל מיום 1.11.2015, אולם אך ורק למי שיהיו עובדי הבנק במועד מתן פסק הבוררות. בסיכומי התשובה של ארגון העובדים (סעיף 94) הוא טען נגד עמדת הבנק, לפיה התחולה תוגבל לאלה שיהיו עובדי הבנק במועד מתן פסק הבוררות. לשיטת הארגון, יש לקבוע כי הדרישות שיתקבלו יחולו אף לגבי מי שהיו עובדי הבנק בעת פתיחת הבוררות, היינו ביום 30.6.2013.

71. קביעתנו היא, שהדרישות הפרטניות שנתקבלו יחולו על מי שהם עובדי הבנק ביום 1.1.2019 ותחולתן ממועד זה וכן על מי שהחל לעבוד בבנק ביום 2.1.2019 או לאחר מכן. ערים אנו לכך שבקביעתנו זו אנו סוטים הן ממה שביקש ארגון העובדים הן מעמדת הבנק. נסביר את קביעתנו.

אנו נמצאים כיום בתחילתה של שנת 2019. למרבה הצער, חלפו שנים מספר מאז שהארגון הפעיל את מנגנון הבוררות, בשנת 2013 (אך יש לזכור, כי במהלך התקופה נוהל הליך גישור נפרד וכן כי גם בעת שהבוררות התנהלה בפני שני הבוררים היא הושהתה לשם ניהול גישור נוסף). שלוש שנים חלפו מאז תום תקופת ההארכה של ההסכם הקיבוצי המיוחד. זאת ועוד, ובכך העיקר, בעת שקבענו את הפיצוי החד-פעמי ותחולתו, ושעה שהכרענו באשר לדרישות הפרטניות של ארגון העובדים, עמדה לנגד עינינו סוגיית התחולה של הדרישות, הן בנוגע למועד הן לעניין התחולה האישית. במילים אחרות, אף בעת שקבענו אם לקבל או לדחות דרישה כלשהי של הארגון, לרבות זו של הפיצוי חד-פעמי, התחשבנו בנושא התחולה. קבלה או דחייה של דרישה קונקרטית אינה יכולה להיות מנוטרלת ומנותקת מנושא התחולה, בוודאי כשמדובר בבוררות כלכלית.

לתחולה מבחינת מועד ולתחולה האישית (היינו מיהם העובדים שיקבלו את ההטבות והזכויות הנוספות) יש, כמובן, משמעות מבחינת העלות הכוללת של מה שנפסק. ניתן להציג את הדברים בצורה הבאה: אילו מועד התחולה מוקדם היה מזה שנקבע על ידינו, ייתכן שהסכום שנפסק היה נמוך יותר. הוא הדין בכל הנוגע לתחולה האישית. ככל שגדל חוג העובדים הזכאים להטבות הפרטניות, למשל אם התחולה היא אף לגבי אלה שפרשו, אפשר שדרישה מסוימת שקיבלנו לא הייתה מתקבלה או שקבלתה הייתה בשיעור נמוך יותר. עוד נציין, כי קביעה שהתחולה תהא רטרואקטיבית יוצרת בעיות לא פשוטות מבחינת עריכת תחשיבים לגבי המגיע. כך למשל, החלטנו להגדיל את מספר ימי החופשה להם זכאים העובדים. אם הטבה זו תחול מיום 1.11.2015, כיצד היא תינתן?! וניתן להביא דוגמאות נוספות של קשיים שעלולים להתעורר. על כן, אף על מנת לפשט את החישובים ולמנוע ויכוחים ומחלוקות בנוגע לדרכי החישוב, נמנעים אנו מקביעה של תחולה רטרואקטיבית ככל שמדובר בדרישות הפרטניות להן נענינו. לפיכך, כל העובד בבנק ביום 1.1.2019 וחבר בארגון יקבל את ההטבות והתוספות הפרטניות החל ממועד זה. ההטבות והתוספות

יינתנו אף לכל מי שהחל לעבוד בבנק לאחר 1.1.2019 או יחל לעבוד בו בעתיד והינו
חבר בארגון העובדים.

72. בבוררות הכלכלית שבפנינו ניצבו שני גופים: ארגון העובדים של בנק מזרחי-טפחות, מצד אחד, והבנק, מצד שני. הסכסוך בין הצדדים סובב על תקופה של 11 שנים – מ-1.1.2005 עד 31.12.2015. בתקופה זו לא נחתמו הסכמי שכר חדשים בין הארגון לבין הבנק. הארגון דרש בתביעתו פיצוי חד-פעמי בגין התקופה האמורה וכן הטבות מהטבות שונות, שתחולתן אף לגבי העתיד. הסכמתם של הצדדים להביא המחלוקות להכרעה בבוררות כלכלית מקורה בהסכם הקיבוצי המיוחד, שנחתם ביום 11.4.2006. ההסכם נעשה בעקבות מיזוג בין בנק מזרחי לבנק טפחות. בגידרו של ההסכם קיבל על עצמו ארגון העובדים להימנע מצעדים ארגוניים ולשמור על "שקט תעשייתי מלא מוחלט". משמע, הארגון התחייב שלא לשבות או לנקוט צעדים אחרים נגד המעסיק. ההסכם, שהוארך בשלב מסוים, עמד בתוקף עד סוף שנת 2015. בין הצדדים התנהל הליך גישור שהופסק בשנת 2013. בעקבות כישלון הגישור פתח הארגון בהליך בוררות. לאחר שנקבע בבית הדין לעבודה כי הבורר שנבחר על ידי הארגון אינו יכול לשמש בתפקיד, החלה הבוררות בפני שני בוררים, פרופ' ירון זליכה (שמונה על ידי הארגון) ופרופ' משה צבירן (שמונה על ידי הבנק). בפני שני הבוררים התנהל ההליך, שהופסק לפרקים, לשם עריכת הליך גישור נוסף, בו פעלו שני הבוררים כמגשרים. הכל, כמובן, בהסכמת הצדדים. מששני הבוררים לא הגיעו להסכמה לגופם של דברים, סוכם על דעת שני הבוררים והצדדים למנות כבורר מכריע את הנשיא בדימוס של בית המשפט העליון, ד"ר אשר גרוניס. ביום 3.12.2017, עת שהליך הבוררות היה תלוי בפנינו, נחתם הסכם קיבוצי חדש בין הצדדים. במסגרתו הסכים הבנק ליתן תוספת שכר לעובדים וכן נתקבלו דרישות שונות של הארגון. נוכח התפתחות זו, לא היה עוד צורך להכריע בבוררות בחלק מן הדרישות הפרטניות.

73. בצד הבוררות הכלכלית התנהלה בפנינו, באותה מסגרת, אף בוררות משפטית. בוררות זו סבה על טענת ארגון העובדים כי הבנק מפר את התחייבויותיו בנוגע לתשלום הוצאות נסיעה לעובדיו. הבנק העלה מצידו טענה, כי על העובדים לשאת בעלות ההסעות שמעמיד הבנק לשם הגעה למרכז שלו בעיר לוד, הידוע כ-מט"ל. הליכי הבוררות הכלכלית וזו המשפטית התנהלו יחדיו. כל צד הגיש חוות דעת של מומחה לתמיכה בטענותיו בנוסף להעדת עד או עדה אחת. פסק זה עוסק בבוררות הכלכלית בלבד. פסק נפרד יינתן באשר למחלוקות בנושא הנסיעות.

74. נקודה מרכזית שעמדה לנגד עינינו הייתה שבמשך תקופה של 11 שנים נשמר שקט תעשייתי בבנק. בתקופה זו הבנק גדל וצמח, תוך שרווחיו בחישוב של תשואה להון, היו הטובים במערכת הבנקאית בישראל.

אחת המחלוקות בין הצדדים נגעה לשאלה האם שכרם של העובדות והעובדים בבנק נשחק באופן יחסי בתקופה הרלוונטית. לאחר שקבענו מהי השיטה הראויה לבדיקת טענת השחיקה – היא שיטת המתמידים – ולאחר בחינת הנתונים, הגענו לכלל מסקנה כי שכרם של העובדים לא נשחק. זאת, הן ביחס לשכרם של עובדי בנק לאומי הן ביחס לעלייתו של השכר הממוצע במשק. אף על פי כן, דחינו את טענתו של הבנק כי בלא שחיקה אין מקום לפסוק פיצוי בגין השנים בהן לא נחתמו הסכמי שכר. הטענה לא נתקבלה משום שאין ספק שהבנק נהנה באותן שנים משקט תעשייתי, נוכח התחייבותו של הארגון לא לשבות ולא לנקוט צעדים ארגוניים. לעניין זה יש אף לזכור שמדובר בתקופה ארוכה של 11 שנים. נעיר, כי לא התעלמנו מכך ששכרם של העובדים עלה באותן שנים במידה מסוימת בעקבות הסכמים קודמים ונוכח החלטות חד-צדדיות של הבנק.

75. לאחר שקילתן של הטענות ההדדיות, החלטנו כי העובדות והעובדים יקבלו פיצוי חד-פעמי בסכום כולל של 94,300,000 ש"ח (במונחי עלות לבנק). הסכום יתחלק בין עובדים רבים. הגענו לסכום על פי שיטה שהציע ארגון העובדים. הארגון דרש שכל עובדת ועובד יקבל 8.5 משכורות (לפי בסיס מסוים). לעומת זאת, אנו קבענו כי הסכום הכולל של הפיצוי יחושב לפי 3.5 משכורות. כמו כן קבענו את שיטת החישוב לחלוקת הסכום ואת הנוסחה על פיה יחושב המגיע לכל אחד ואחת מן הזכאים לקבל פיצוי. בנוסף, הגדרנו את חוג העובדות והעובדים שיקבלו את הפיצוי. בצד הפיצוי החד-פעמי הכרענו אילו דרישות פרטניות של הארגון תתקבלנה. בסוגיה זו נעתרנו במיוחד לדרישות שמשמעותן חורגת מגדר תוספת שכר ובחרנו להעדיף דרישות שמשפרות את מצבם של העובדים בטווח הארוך, למשל לעניין שיעור ההפקדה לקופות גמל. גם לעניין הדרישות הפרטניות קבענו את מועד תחולתן ואילו עובדות ועובדים ייהנו מהן.

הכרעותינו לגבי כל סוגיה וסוגיה הינן נפרדות, אך בחנו את כל המחלוקות, הן לגבי הפיצוי החד-פעמי הן בנוגע לדרישות הפרטניות, במבט כולל, לרבות באשר לעלות המוטלת על הבנק. התחשבנו באינטרסים של שני הצדדים, מתוך רצון למצוא את נקודת האיזון הנכונה, ועל רקע ההבנה וההכרה שקביעותינו משמשות תחליף לתוצאות של משא ומתן קיבוצי. אנו מצפים שאם תתעוררנה מחלוקות באשר ליישום הכרעותינו, הצדדים ישכילו ליישבן תוך שיתוף פעולה.

76. לסיום נאמר, כי נראה לנו שנכון וראוי לעשות שימוש במנגנון של בוררות כלכלית במקרים של סכסוכי עבודה, דוגמת זה שבא בפנינו. אין ספק שמבחינת כל הגורמים העשויים להיות מושפעים, ולא רק ארגון העובדים והבנק, עדיפה דרך זו שעל פיה באה שפיטה במקום שביתה.

נוכח זהותם של הצדדים ואופי המחלוקות שהונחו בפנינו, כל צד יישא בהוצאותיו.

ניתן היום, 28.1.2019, בהעדר הצדדים.



פרופ' מ' צבירן
בורר



פרופ' י' זליכה
בורר



ד"ר א' גרוניס
יו"ר הבוררות