

לפני כב' הבוררים:

הנשיא (בדימוס) ד"ר א. גרוניס
פרופ' ירון זליכה
פרופ' משה צבירן

בבוררות בי"ן: בנק מזרחי טפחות בע"מ
לב"י: ארגון עובדי מזרחי טפחות

בוררות בעניין הסכם שכר לשנים 2005-2015
בקשה לתיקונים, הבהרות והשלמות מטעם ארגון עובדי מזרחי טפחות, לפסק
הבוררות הכלכלית מיום 28.1.19

ארגון העובדים מתכבד לפנות לכבוד הבוררים, בבקשה למתן מספר תיקונים, הבהרות והשלמות לפסק הבוררות הכלכלית, שניתן ביום 28.1.19 (להלן: "פסק הבוררות"), כדלהלן:

א. פתח דבר

1. ביום 28.1.19, ניתן פסק הבוררות הכלכלית שבנדון. לפסק הבוררות נלוותה הודעת דוא"ל, בה נכתב כי ככל שעולות שאלות הבהרה או טעויות סופר, יש לפנות לכבוד הבוררים.
2. קריאה מדוקדקת של פסק הבוררות העלתה מספר סוגיות אצל ארגון העובדים, הטעונות תיקון, הבהרה או השלמה, ובהתאם מוגשת בקשה זו.
3. בקשה זו מוגשת גם מכוח סעיף 22 לחוק הבוררות, תשכ"ח-1968 (להלן: "חוק הבוררות"). עוד יצוין כי בהתאם לסעיף 27(ב) לחוק הבוררות, ככל שקיימת פנייה לבורר לפי סעיף 22 לחוק הבוררות, תתחיל התקופה של 45 יום (המועד להגשת בקשת ביטול פסק בורר), ממועד ההחלטה או הצורך במתן החלטה, על ידי הבורר.

ב. הנושאים בהם מתבקשים תיקונים, הבהרות והשלמות לפסק הבוררות

4. **תיקון טעות סופר**:

בסעיף 11 שורה שישית - צריך להיות - 19.2.2018.

5. **תיקון טעות בתחשיב והבהרה בנוגע לשיעור הפיצוי החד פעמי**:

תיקון טעות בתחשיב

- 5.1 בסעיף 42 לפסק הבוררות, מצטטים כבוד הבוררים מסיכומי ארגון העובדים, אשר הוגשו ביום 12.12.17 (בהם ננקב המספר 229 מיליון ש"ח, כמכפלה של 8.5 משכורות בכ- 27 מיליון ₪ - משכורת בסיס חודשית - לא עלות, תוך שהבוררים הופנו לסעיף 121

לחוות דעתו של היועץ הכלכלי של ארגון העובדים ולנתונים בה, שלא היו נתוני עלות, ומבלי שבוצע במסגרת הסיכומים, תחשיב כלכלי מלא של דרישות ארגון העובדים).

5.2. לאחר הגשת סיכומי הצדדים, ביקשו כבוד הבוררים מהצדדים להגיש תמחור מלא של דרישות ארגון העובדים.

5.3. במסגרת זו, הגיש הבנק ביולי 2018, תמחור של דרישות ארגון העובדים, ובו תמחור את דרישת ארגון העובדים לפיצוי חד פעמי בגין העבר, בעלות של 471 מיליון ₪. למותר לציין כי בכל הנוגע לתמחור עלויות, ברור כי הבנק הוא בר סמכא ומחזיק בכל הנתונים הנדרשים לביצוע תמחורים כאלה.

5.4. אולם, עלות זו לא נלקחה כלל בחשבון בפסק הבוררות, ובמקומה נערך תחשיב, בערך משולש, על בסיס תמחור לא נכון, שהביא למסקנה שגויה, כביכול עלות 3.5 משכורות שווה ל-94,300,000 ₪ (מעוגל).

5.5. יודגש - הנתונים שהונחו בפני כבוד הבוררים, לבקשתם, אינם תואמים את התחשיב שנעשה בפסק הבוררות ואינם תומכים במסקנה, שכביכול עלות 3.5 משכורות חודשיות שווה ל-94,300,000 ₪. למען הסר ספק, אף הנתונים שהציג ארגון העובדים בתמחור שהגיש ביום 1.7.18, אינם תומכים במסקנה זו (ארגון העובדים תמחר את דרישתו לפיצוי חד פעמי בגין העבר בעלות של 449,571,588 ₪.

שני התמחורים, של הבנק ושל ארגון העובדים, מצורפים לבקשה ומסומנים א' ו-ב' בהתאמה.

5.6. ביצוע ערך משולש, כפי שעשו כבוד הבוררים, על בסיס תמחור נכון של הבנק (471 מיליון ש"ח ₪), מגלה שעלות 3.5 משכורות חודשיות היא כ-194 מיליון ש"ח.

5.7. לכן, בפועל, קביעת פסק הבוררות, של עלות כוללת של 94,300,000 ₪, איננה משקפת את הכוונה העולה מן הפסק לזכות את העובדים בפיצוי של 3.5 משכורות חודשיות. התוצאה החשבונאית היא של כ- 1.7 משכורות בלבד! לפי תחשיבי שני הצדדים! וחרי הבוררים הנכבדים מגלים כי כוונתם היא לפסוק פיצוי לפי 3.5 משכורות (כעולה גם מסעיף 75 לפסק הבוררות). התחשיב שבוצע - שגוי אריתמטית.

5.8. בהתאם מתבקשים כבוד הבוררים לתקן את הטעות בתחשיב, על בסיס חישוב המיישם נכונה את כוונתם בעניין גובה הפיצוי.

הבהרה בעניין הפיצוי

5.9. עוד מתבקשים כבוד הבוררים להבהיר, אם בטעות נשמטה המילה "בממוצע" מהקביעה המאשרת פיצוי בגובה 3.5 משכורות חודשיות: נכתב בסעיף 42 של פסק

הבוררות, כי ארגון העובדים דרש 8.5 משכורות חודשיות. אלא שארגון העובדים דרש 8.5 משכורות בממוצע (למשל סעיפים 238-239 לסיכומי ארגון העובדים).

5.10. כלומר, מבוקשת הבהרה אם הקביעה היא כי ישולמו 3.5 משכורות חודשיות בממוצע לעובד.

6. השלמה בנוגע לאופן תשלום הפיצוי החד פעמי - פיקוח, הצמדה ואוכלוסייה רלוונטית:

השלמה בעניין מנגנון פיקוח

6.1. פסק הבוררות נוקב בסכום כולל של פיצוי חד פעמי בגין העבר (סעיף 45 לפסק הבוררות), שאין להוסיף עליו או לגרוע ממנו.

6.2. חסר מנגנון מעקב ופיקוח על החלוקה. המבוקש הוא ליתן הוראות משלימות, ולהורות לבנק למסור לארגון העובדים, פלט של שמות כל הנכללים באוכלוסייה הזכאית והסכומים ששולמו להם כפיצוי חד פעמי.

השלמה בעניין הוראות הצמדה

6.3. חסרות בפסק הבוררות הוראות הצמדה של הפיצוי החד פעמי בגין העבר, כפי שהוא נקבע על בסיס משכורת יג', נכון ליום 31.12.15 (סעיף 47 לפסק הבוררות). הבוררים מתבקשים לקבוע כיצד יוצמד התשלום, מיום 31.12.15 ועד למועד הפעימה הראשונה שמועדה נקבע למאי 2019.

זאת בשים לב גם לעובדה שפסק הבוררות ניתן בשלהי ינואר 2019, כ-3 שנים לאחר תום התקופה הנדונה בבוררות.

התייחסות משלימה לעניין אופן התשלום והתחולה

6.4. בנוסף, מבוקשות ההבהרות/ההשלמות דלהלן:

6.4.1. נקבע כי הפיצוי יחולק לעובדים שעבדו בתקופה הרלוונטית והינם עובדי הבנק נכון למועד מתן פסק הבוררות; וכן לעובדים שעבדו בתקופה הרלוונטית או חלקה ופרשו אחרי 30.6.13 (סעיף 45 לפסק הבוררות).

6.4.2. נקבע כי סכום הפיצוי החד פעמי ישולם בשתי פעימות: במשכורת מאי 2019 ובמשכורת אפריל 2020 (סעיף 46 לפסק הבוררות).

6.4.3. על מנת למנוע ספק, נדרשת הבהרה והתייחסות משלימה, בנוגע למי שעובדים במועד מתן פסק הבוררות, ולכן זכאים לפיצוי, וייסומו עבודתם מכל סיבה שהיא, בתקופה ממועד מתן הפסק ועד ביצוע הפעימה השנייה.

מבוקש להבהיר כי עובדים כאלה יקבלו את מלוא הפיצוי החד פעמי המגיע להם (על שתי פעימותיו), על פי הנוסחה שנקבעה, לכל המאוחר במועד סיום יחסי העבודה.

6.4.4. מבוקשת עוד השלמה, המתייחסת לסיטואציה החריגה, בה עובד עבד בתקופה הרלוונטית לבוררות, ונפטר במהלכה, לאתר תחילת הבוררות 30.6.13. ארגון העובדים מכיר בשלב זה דוגמא רלוונטית אחת, של עובדת שהועסקה מיום 1.10.72 ונפטרה ביום 13.12.15 (שבועיים בלבד לפני תום תקופת הבוררות), בעודה עובדת הבנק. ארגון העובדים סבור שיש להתייחס למקרים מיוחדים אלה (כרגע ידוע לו כאמור על מקרה אחד), כאל פרישה בגין גיל, ולשלם את הפיצוי לעזבון, ומבקש הבהרה והשלמה בעניין זה.

7. הבהרה והשלמת התייחסות בנוגע להסכם השכר מדצמבר 2017:

7.1. פתח הדין בנוגע לפיצוי החד פעמי (סעיף 26 של פסק הבוררות) מציג את הסוגיות אליהן התייחסו כבוד הבוררים כבסיס להכרעתם. הסוגיה האחרונה (ד) היא בחינה, האם ובאיזה שיעור נשחק שכרם של עובדי הבנק בתקופה הנדונה. במסגרת זו מוצגת שם שאלה "האם פער זה קיבל מענה הולם בהסכם השכר החדש לשנים 2016-2021".

7.2. בנוסף, נרשם בסעיף 40 ד' לפסק הבוררות, בהתייחסות לתוספת השכר שקבע הסכם השכר מדצמבר 2017 כי "היא מצביעה לדעתנו על כך שמדובר בפיצוי שניתן לעובדים בגין השנים לגביהן לא נחתם הסכם".

7.3. כמו כן, סעיף 49 לפסק הבוררות: "לא התעלמנו מן התוספות וההטבות השונות שקיבלו העובדים בגדרו של ההסכם החדש".

7.4. במסגרת ההחלטה לא להעלות את דמי החיתום, בסעיף 53 (ב), קבע הפסק כי "יש לזכור, שבהסכם החדש שנחתם לפני כשנה בין ארגון העובדים לבנק, הוסכם על תוספת שכר נדיבה", וזאת כנימוק למתן עדיפות נמוכה יותר לדרישות שמשמעותן "תוספת שכר גרידא".

7.5. גם במסגרת ההחלטה לדחות את הדרישה לתוספת ק"מ, קובע סעיף 57(ב) כי "דרישה זו, אילו נתקבלה, הייתה 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 להיעתר לדרישות שיש בהן משום תוספת שכר, הא ותו לא".

7.6. קביעות אלה אינן מתיישבות, בכל הכבוד, עם העובדה שהצדדים הסכימו, במסגרת הסכם השכר מדצמבר 2017, אשר הוגש לכבוד הבוררים, להוריד תלך מדרישות ארגון העובדים, כפי שפורט גם בסיכומי ארגון העובדים שהוגשו ביום 12.12.17,

בפרק י"1. בכך הביעו הצדדים דעתם, שיתר דרישות ארגון העובדים צריכות לקבל מענה וכיסוי בבוררות ואינו מכוסות או מפוצות במסגרת הסכם השכר, ובהתאם לא ניתן לדחותן על בסיס הנימוק, שנחתם הסכם שכר אשר קבע תוספות שכר, ודחייתן מנימוק זה, חורגת מסמכות הבוררים.

7.7. יתרה מזאת - הבנק אף לא טען בסיכומים שהגיש, שיש קשר שמצדיק דחיית דרישות ארגון העובדים, לרגל חתימת הסכם השכר מדצמבר 2017, או כי תוספת השכר במסגרת הסכם השכר מדצמבר 2017 מהווה פיצוי עבור שנים בהן לא נחתם הסכם השכר.

7.8. נהפוך הוא, בסיכומיו כתב הבנק (עמוד 4 רישא): "וכך בלית ברירה, ומשהמגעים הממושכים הניבו הסכם רק לגבי התקופה משנת 2016 ואילך, עומדות בפני הבוררים הנכבדים עשרים ואחת דרישות של העובדים בגין השנים 2005-2015, לרבות דרישה לקבל פיצוי בגובה 8.5 משכורות במוצע לעובד...".

7.9. נעשתה חלוקה מפורשת בין השנים שעליהן הבוררות צריכה לפצות, לבין העתיד שהסכם השכר החדש צריך לתת לו מענה. אילו סברו הצדדים כי הסכם השכר מדצמבר 2017 מפצה עבור העבר או מחליף דרישות אחרות שנשארו להכרעת הבוררות, היו מסירים מהתביעה בבוררות, באופן מלא או חלקי, דרישות פיצוי בגין העבר או דרישות אחרות כמו העלאת דמי חיתום.

7.10. אשר על כן, מתבקשים כבוד הבוררים להבהיר ולהשלים את פסק הבוררות, בכל הנוגע להתייחסות להסכם השכר משנת 2017, כנימוק לדחיית חלק מדרישות ארגון העובדים, ולזון מחדש בדרישות שנדחו על בסיס מה שקיבלו עובדי הבנק בהסכם השכר.

8. הבהרה בנוגע ל"מגבלת התקציב הכולל":

8.1. לאורך פסק הבוררות, מזכירים כבוד הבוררים את "מגבלת התקציב הכולל שעמדה לנגד עינינו" (סעיפים 53(ב), 63(ב)), אולם בשום מקום בפסק הבוררות לא מפורט מהי אותה מגבלה ומה מקורה וסיבתה. הרי לא הונחה "מגבלת תקציב כולל", לפני כבוד הבוררים ואין זכר בכתבי הטענות לעניין זה. עמדו להכרעה בבוררות דרישות ארגון העובדים, כל אחת בפני עצמה ובנפרד, ולא הונחה בפניהם "מגבלת תקציב" כלשהי, אשר לכאורה אמורה להוות "תקרה" עבור כל הדרישות במצטבר.

8.2. בהתאם, מתבקשים כבוד הבוררים להבהיר:

8.2.1. מהי מגבלת התקציב הכוללת שעמדה לנגד עיני הבוררים?

8.2.2. מדוע נקבעה מגבלת תקציב כוללת ומהו מקור הסמכות לכך?

- 8.2.3. כיצד ועל בסיס אילו נתונים נקבעה אותה מסגרת?
- 8.2.4. כבוד הבוררים מתבקשים לנמק את קביעתם בדבר אותה מסגרת תקציבית.

9. הבהרה בנוגע לאי פגיעה בהפקדות סוציאליות במעבר מדירוג פקידותי לדירוג ניהולי:

- 9.1. סעיף 51 לפסק הבוררות, מתאר את דרישת ארגון העובדים, שלא תהיה הפחתה בהפקדות לקופות גמל ולקרנות השתלמות, לעובדים העוברים מדירוג פקידותי לניהולי.
- 9.2. מוזכר הסכם קיבוצי מדצמבר 2003 בדבר הסכמה בעניין זה שהושגה בנוגע להפקדות לפנסיה. וכך קובע סעיף 2.4 להסכם מדצמבר 2003: "העברת עובד מדירוג פקידותי לניהולי תיעשה ללא פגיעה בהפרשות לקרן פנסיה".
- 9.3. הבנק ביקש לדחות את דרישת ארגון העובדים.
- 9.4. פסק הבוררות קובע בסעיף 51(ב), כי בעת מעבר מדירוג פקידותי לניהולי, "לא תחול הפחתה בסכום ההפקדות לקופות קצבתיות (היינו לקרנות פנסיה, לקופות גמל ולביטוחי מנהלים) וכן כי לא תחול הפחתה בסכום ההפקדה לקרנות השתלמות".
- 9.5. לכאורה נובע מהאמור, שדרישת ארגון העובדים התקבלה בכל הנוגע לקרנות ההשתלמות, כך שלא תהיה הפחתה בסכום המצטבר לפני המעבר, לגבי קרנות השתלמות; אולם באשר להפקדות לקרנות פנסיה (נושא שלא נדון בבוררות), עלולה לכאורה הקביעה, לפיה ההוראה חלה על קופות קצבתיות, להתפרש באופן אשר פוגע בהסכם הקיבוצי מדצמבר 2003 (שאינו כולל קופות גמל אחרות יחד עם קרנות הפנסיה).
- 9.6. מתבקשת הבהרה כי אין כוונה להפחית ו/או לגרוע מזכויות קיימות של העובדים לפי הסכם קיבוצי מדצמבר 2003. מודגש שהבנק לא ביקש דבר כזה. אין לפגוע בהוראת ההסכם הקיבוצי מדצמבר 2003, לפיה במעבר מדירוג פקידותי לניהולי, זכויות העובדים לא תפגענה ולא תחול הפחתה בהפקדות לקרן פנסיה.

10. אי השבת סכומים שנוכו מעובדים בהסכם ליסינג:

- 10.1. בפסק הבוררות נקבע (סעיף 55ב), שהבנק לא הוכיח שהוא נושא בהוצאה ודי בכך כדי לקבל את דרישת ארגון העובדים שלא לנכות את הרכיב "הוצאות בלתי צפויות" משכר העובדים.
- 10.2. למרות קביעה חד משמעית זו של הבוררים, לא ניתנה הוראה להשבת הסכומים שנוכו מהעובדים.

10.3. הטעם שניתן לכך: "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".

10.4. קביעה זו לכאורה "מקבלת" טענה שהבנק לא טען:

10.4.1. הבנק לא טען בשום מקום במסגרת טיעונו, שקביעת השבה תצריך השקעה של משאבים לא מידתיים. הוא רק ביקש באופן סתמי לדחות את הדרישה;

10.4.2. לא הונחה לפני כבוד הבוררים שום תשתית עובדתית, בדבר מספר העובדים בהם מדובר, מהם הסכומים שנגבו מהעובדים, מה גובה סכום ההשבה בגין העבר, ואיזו השקעה נדרשת כדי לבצע השבה כזו.

10.5. בהתאם, מתבקשים כבוד הבוררים להבהיר את הקביעה לפיה השבה תיצור יחס לא ראוי בין המשאבים שיושקעו לבין סכומי ההשבה, ומהו הבסיס העובדתי לקביעה זו.

11. התקציב השנתי של ארגון העובדים:

11.1. קובע סעיף 64(ב) פסק הבוררות, בעובדה, כי מרבית פעולות הרווחה לעובדי הבנק מאורגנות על ידי הנהלתו, וכי "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".

11.2. אין לדברים אלה באשר לתגובה צפויה של הבנק, ככל שיועלה תקציב הארגון, זכר באף אחד מכתבי הטענות של הבנק.

11.3. על יסוד דברים אלה מזכה הפסק את הארגון בתקציב השנתי בסך 1.9 מיליון ₪; אין הנמקה אחרת מדוע הוגבלה הפסיקה לסכום זה.

11.4. הארגון מבקש הבהרה והנמקה בעניין זה ובאשר לאי פסיקת פיצוי רטרואקטיבי ברכיב זה.

12. השלמה והנמקה בנוגע לביטוח השיניים:

12.1. הפסק דוחה בסעיף 66(א), את הדרישה להשתתפות הבנק בביטוח שיניים לעובדי הבנק, עד 100 ₪ לחודש לעובד.

12.2. הדחיה היא ללא הנמקה לגוף העניין זולת זאת שאין זכות כזאת לעובדי בנק לאומי. אמירה זאת היא הקנטה. הרי לא נפסק שום דבר לזכות העובדים, על בסיס השוואה

לעובדי בנק לאומי. כמו כן מוזכרים טיפולי שיניים לילדים עד גיל 18 במסגרת סל הבריאות. זאת למרות שלא נדרש כלל ביטוח שיניים עבור ילדי העובדים.

12.3. בהתאם, מבוקשים תיקון או הבהרה, ודיון מנומק בדרישה.

13. פדיון ימי מחלה שלא נוצלו:


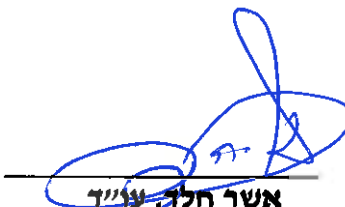
13.1. סעיף 69(ב) לפסק הבוררות קובע שזכותם של עובדים לפדיון ימי מחלה אינה קבועה בחוק אלא תלויה היא בהסכמים.

13.2. ארגון העובדים לא דרש דרישה זאת מכוח החוק, אלא בבוררות כלכלית שמחליפה הסכם לתקופה הרלוונטית.

13.3. בהתאם, מתבקשים כבוד הבוררים לדון מחדש בדרישה ולנמקה.

14. אשר כל כן, מתבקשים כבוד הבוררים ליתן השלמות, תיקונים והבהרות כמבוקש לעיל.

היום, 20.2.2019

מיכל לבנון-פורת, עו"ד
 באי-כוח ארגון העובדים

אשר חרל, עו"ד