

**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**

## **החלטה**

1. החלטה זו מכריעה בבקשה של צד אחד לבוררות ל"תיקונים, הבהרות והשלמות" של פסק בוררות שניתן על ידינו ובשאלות הבהרה של הצד האחר לבוררות. נאמר כבר בראשית דברינו כי החלטנו לדחות את בקשת התיקון (למעט תיקונים שוליים) וליתן מספר הבהרות, הכל כפי שיפורט ויוסבר בהמשך.

2. ביום 28.1.2019 ניתן על ידינו פסק בוררות מפורט ומנומק לגבי מחלוקות שונות בין ארגון עובדי בנק מזרחי טפחות בע"מ לבין הבנק. יודגש מיד, כי מדובר בבוררות כלכלית ולא בבוררות משפטית. הפסק מחזיק 80 עמודים. הבוררות עסקה בשני נושאים מרכזיים: האחד, דרישתו של ארגון העובדים לפיצוי כספי חד-פעמי (להלן – הפיצוי) לגבי השנים 2005 עד 2015, שבהן לא נחתמו הסכמי שכר בין הבנק לבין הארגון; השני, דרישות של הארגון לתוספות והטבות שונות. יצוין, כי הליך הבוררות שהתנהל בפנינו כלל בצד הבוררות הכלכלית אף בוררות משפטית. חלק זה של הבוררות נסוב על טענת הארגון, כי המעסיק אינו משלם לעובדים הוצאות נסיעה המגיעות להם ונוגע לטענות שונות של הבנק לגבי השימוש שעושים חלק מן העובדים בהסעות למטה שלו בעיר לוד, שהוא נושא בעלותן. לפני זמן מה הצענו לצדדים כי ינסו להגיע להסדר בענייני הנסיעות. לאחרונה הם הודיעו שהצליחו להגיע להסכמות עקרוניות בסוגיות האמורות וכי הם זקוקים לזמן נוסף על מנת

לנסחן ולהעלותן על הכתב. אנו מברכים את הצדדים שהשכילו להגיע להסכמות. דומה שמיותר לומר שדרך זו, של הסכמה ישירה בין ארגון עובדים למעסיק, עדיפה, דרך כלל, על פני הכרעה בבוררות, בין משפטית בין כלכלית.

3. ביום 20.2.2019 הניח בפנינו ארגון העובדים בקשה שהוכתרה "בקשה לתיקונים, הבהרות, והשלמות..." (להלן – בקשת התיקון). בהחלטה מיום 21.2.2019 נדרש הבנק להשיב לבקשת התיקון עד ליום 17.3.2019. ואכן הבנק השיב ביום 17.3.2019. כמו כן, באותו יום הביא בפנינו הבנק בקשה שכותרתה "שאלות הבהרה ... בעקבות פסק הבוררות". ביום 19.3.2019 ניתנה החלטה נוספת. בהחלטה זו נתבקש הארגון להבהיר עד ליום 25.3.2019 למה כוונתו בסעיף מסוים (9.6) של בקשתו מיום 20.2.2019. הבנק נדרש להשיב עד ליום 28.3.2019 להבהרה שיגיש הארגון. באותה החלטה אף נקבע, כי ארגון העובדים ישיב לבקשת הבנק מיום 17.3.2019 עד ליום 28.3.2019. עוד נאמר בהחלטה זו, כי ניתן החלטה אחת לגבי שתי הבקשות, האחת מצד זה והאחרת מן הצד האחר. ביום 25.3.2019 הגיש הארגון הבהרה ותגובה ואילו הבנק השיב ביום 31.3.2019.

4. טרם שנבחנו את הסוגיות הטעונות הכרעה נציג בקיצור את שהוכרע בפסק הבוררות. כאמור, עניין אחד, והוא המרכזי, היה דרישת הארגון לפיצוי על כך שבמשך 11 שנים לא נערכו הסכמי שכר עם הבנק. בסוגיה זו קבענו כי עובדי הבנק, חברי ארגון העובדים, יקבלו פיצוי בסכום כולל של 94,300,000 ש"ח (מעוגל). הסברנו בפסק, כי הגענו לסכום האמור, בין היתר, על יסוד חישוב של 3.5 משכורות חודשיות, כמתואר בסיכומי הארגון. הסכום של משכורת אחת לכלל העובדים הגיע לסך של 29,941,176 ש"ח. בפסק קבענו מיהם העובדים הזכאים להתחלק בסכום הנזכר של 94,300,000 ש"ח, כיצד יחושב הסכום שיקבל כל זכאי וכי התשלום יהיה בשתי פעימות. לעניין חישוב הסכום שיקבל כל זכאי קבענו שהבסיס יהיה עלות השכר למשכורת י"ג לתאריך 31.12.2015 (פרט לחריג מסוים). יובהר, כי חישוב לפי משכורת י"ג אינו קשור לעניין 3.5 המשכורות שהביאו לקביעת הסכום הכולל שיקבלו העובדים. בשום מקום לא נקבע על ידינו שהפיצוי יעמוד על 3.5 משכורות. כלומר, הבחנו בין הדרך לקביעת הסכום בו יישא הבנק לבין דרך החישוב של הפיצוי שיגיע לכל עובד. בהכרעתנו מהו הסכום לחלוקה לגבי התקופה 2005-2015 כתבנו יותר מפעם אחת כי סכום זה מתייחס לעלות שהבנק צריך לשאת בה. בצד ההכרעה

לגבי הפיצוי פסקנו לגבי דרישות פרטניות של הארגון, חלקן נתקבלו וחלקן נידחו, הכל כמפורט בהרחבה בפסק הבוררות.

יצוין, כי ביום 17.3.2019 הגיש הבנק אף הודעה בה מסר שהארגון הגיש לבית הדין האזורי לעבודה בקשה להארכת מועד, לפי סעיף 24 לחוק הבוררות, תשכ"ח-1968 (להלן – החוק). במסמך שהארגון הניח בפנינו ביום 25.3.2019 הוא הגיב, בין השאר, להודעתו האמורה של הבנק בעניין ההליך בבית הדין. לא ראינו כל טעם להתייחס להודעה של הבנק ולתגובה של הארגון לגבי ההליך בבית הדין.

5. נביא תחילה את טיעוני הארגון באשר לסוגיה המרכזית בבקשת התיקון, זו הנוגעת לסכום הפיצוי של 94,300,000 ש"ח. בהמשך נתייחס לשאלה אלו תיקונים רשאי בורר לתקן בפסק בוררות, כמפורט בסעיף 22(א) לחוק. בעקבות זאת נביא את הכרעתנו לגבי הנושא האמור ואת טעמינו לדחייתה של טענת הארגון. לאחר מכן נדון בטענות הנוספות של הארגון בבקשת התיקון ונכריע בהן. לבסוף, נבחן את שאלות ההבהרה של הבנק ונפסוק אף לגביהן.

6. הארגון טוען כי בפסק הבוררות ביססנו את קביעת הפיצוי של 94,300,000 ש"ח על יסוד 3.5 משכורות חודשיות של כלל העובדים. ברם, כך גורס הארגון, החישוב לפי 3.5 משכורות מביא לסכום של 194,000,000 ש"ח (מעוגל). נבהיר, כי דרישת הארגון לפיצוי לגבי התקופה של 2005-2015 הייתה ל-8.5 משכורות. הארגון מפנה לתחשיב של הבנק לפיו 8.5 משכורות מביאות לפיצוי כולל של 471,000,000 ש"ח. בחישוב אריתמטי פשוט, כך לפי הארגון, אם 8.5 משכורות מסתכמות ב- 471,000,000 ש"ח, הרי 3.5 משכורות מגיעות לכ- 194,000,000 ש"ח. מכאן הטענה שנפלה טעות חישובית בפסק הבוררות, ועל כן יש לתקן את סכום הפיצוי מ- 94,300,000 ש"ח ל- 194,000,000 ש"ח.

7. סעיף 22(א) לחוק קובע באילו מקרים רשאי בורר לתקן פסק שניתן על ידו. זו לשון הסעיף:

"(1) נפלה בפסק טעות סופר, פליטת קולמוס, השמטה, טעות בתיאור אדם או נכס, בתאריך, במספר, בחישוב וכיוצא באלה;

(2) הפסק לקוי בענין שאינו נוגע לגוף הסכסוך;

(3) אין בפסק הוראה בדבר תשלום ריבית;

(4) אין בפסק הוראה בדבר הוצאות הצדדים, לרבות שכר טרחת

עורך דין".

מעניין לציין, כי סמכות התיקון הנתונה בידי בורר, לפי סעיף 22(א) הנזכר, רחבה מן הסמכות שבידי בית המשפט לתקן פסק דין שניתן על ידו, על פי האמור בסעיף 81(א) לחוק בתי המשפט [נוסח משולב], התשמ"ד-1984 (רע"א 7545/97 וטו חברה קבלנית לבניה בע"מ נ' דוקוב, פ"ד נב(1) 476, 479 (1998)). מכל מקום, הגם שסמכות התיקון של בורר לגבי הפסק שניתן על ידו מקיפה יותר מזו של בית משפט באשר לפסק דין שיצא מתחת ידו, הרי "מדובר בנושאים אשר ניתן לתארם כנושאים טכניים באופיים, ואין הכוונה לאפשר במסגרת הסעיף [הכוונה לסעיף 22(א) לחוק – הבוררים] תיקון מהותי של הפסק שניתן" (רע"א 7810/18 אשכול פרוייקטים (ש.ר.ד.) בע"מ נ' ארליך (17.12.2018) והאסמכתאות שם)). כפי שנבהיר בהמשך, כל התיקונים המבוקשים על ידי הארגון, למעט טעות סופר אחת, חורגים, ובמידה ניכרת, מן המותר על פי סעיף 22(א) לחוק.

סעיף 22 לחוק אינו מתיר, לפי לשונו, מתן הבהרה על ידי בורר לגבי פסק בוררות שניתן על ידו. במקרה דנא שני הצדדים ביקשו, כל אחד בנפרד, שניתן הבהרות. דומה שכבר בשל כך אין לקבל טענה של אחד מהם או של שניהם, כי אין בכוחנו ליתן הבהרות לפסק הבוררות. נוסף, כי כל הקורא את פסק הבוררות יגלה שחלק מן הסוגיות הנוגעות לאוכלוסיית הזכאים לפיצוי וכיצד סכום הפיצוי יחולק ביניהם הן סוגיות מורכבות וסבוכות. על כן, אין להתפלא שנתבקשו על ידי כל אחד מהצדדים לבוררות ליתן הבהרות.

8. כאמור, הארגון טוען שטעינו בחישובינו וכי חישוב של הפיצוי לפי 3.5 משכורות אמור להביא לסכום של 194,000,000 ש"ח תחת 94,300,000 ש"ח. נסביר עתה את דרך חישובנו לגבי סכום הפיצוי.

הקביעה על בסיס משכורות, לפי חישובי ארגון העובדים, נעשתה אך כעוגן ראשוני עבורנו כפתיח לדיונינו, על מנת לקבוע את הסכום המירבי בו יישא הבנק. ברקע לכך מצאנו לנכון להסתמך על יחידת שכר של משכורת אחת לפי שיטת הארגון. זאת מאחר שחישובי הארגון מייצגים, מטבע הדברים, בצורה הטובה ביותר את המשמעות הכלכלית של תביעתם. ונזכיר שוב, כי עסקינן בבוררות כלכלית. לאחר שקבענו את העוגן הראשוני כאמור, דנו, בין היתר, בשאלה מה היה מושג במסגרת משא ומתן בין הצדדים ומי היה נושא לדעתנו,

בסופו של משא ומתן, ברכיב העלות המושת על חלוקה של יחידת שכר. חישובינו ושיקולינו השונים הביאו אותנו למנעד מסוים ובסופם של דיונינו קבענו את הסכום של 94,300,000 ש"ח.

אכן, אם הבנק צריך לשאת בעלות של 3.5 משכורות, הסכום הכולל עולה בהרבה על 94,300,000 ש"ח. נזכור, סכום הפיצוי שנתבקשנו לפסוק אינו מבוסס על הפרה מצד המעסיק של זכות קיימת של העובדים. כפי שהסברנו בפסק הבוררות, התוצאה של בוררות כלכלית היא במידה רבה סימולציה של מה שהיה מושג במשא ומתן בין העובדים למעסיק. כשקבענו את הסכום של 94,300,000 ש"ח, על יסוד העוגן הראשוני, הערכנו שזה הסכום שהיה מושג במשא ומתן בין הארגון לבין הבנק. והעיקר, זה הסכום אליו הם היו מגיעים מבחינת העלות למעסיק. אין כל משמעות לכך שעל פי חישובים שונים של 3.5 משכורות מגיעים לסכום של 194,000,000 ש"ח (או כל סכום אחר). במלים אחרות, סברנו שאילו הצדדים לא היו נזקקים להכרעה בבוררות, אלא היו מנהלים משא ומתן, נקודת האיזון ביניהם הייתה נקבעת על סכום של 94,300,000 ש"ח (מעוגל), כאשר סכום זה מבטא את העלות למעסיק. למעשה, הארגון מבקש לבטל את שיקולינו וחישובינו שבאו לאחר קביעת העוגן הראשוני.

אומנם, במהלך הדיונים הפנימיים שלנו נתגלעו מחלוקות, כמתואר בפיסקה 43 לפסק הבוררות. ברם, בסופו של יום הסכמנו שלושתנו שסכום הפיצוי בו יישא הבנק יעמוד על 94,300,000 ש"ח ולא יותר. זהו הסכום שסברנו כי על הבנק לשאת בו, ולא מעבר לכך. לא העלינו בדעתנו שהבנק יחוייב לשאת בסכום גבוה יותר (בין אם לאור 3.5 משכורות ובין אם לאור עוגן אחר כלשהו).

אין מדובר, אם כך, בטעות חישוב (לעניין טעות חישוב שניתנת לתיקון על ידי בורר, ראו רע"א 2237/03 אפרים שועלי בנין והשקעות בע"מ נ' המועצה המקומית תל מונד, פ"ד נט (4) 529, 538-540 (השופטת א' חיות) (2005)).

ראוי אף להזכיר, כי כאשר קבענו את הנוסחה לפיה יחולק הסכום של 94,300,000 ש"ח, לא התייחסנו כלל ל-3.5 משכורות, אלא קבענו שהחישוב ייעשה לפי משכורת י"ג שעובד או עובדת קיבלו ליום 31.12.2015 (פרט לחריג מסוים, כאמור בפיסקה 47 לפסק הבוררות). גם מכך עולה שאין ללמוד מהעוגן הראשוני כי הסכום של 94,300,000 ש"ח אינו כולל את עלות המעסיק.

בלשון בוטה משהו ניתן לאמר, שסכום פיצוי העולה על מה שפסקנו, והכל לאחר שקלא וטריא ארוכים, ייצור עיוות מוחלט של פסיקתנו.

ואם נותר עוד ספק כלשהו לגבי כוונתנו בקביעה כי הפיצוי יעמוד על 94,300,000 ש"ח וכי אין מדובר בטעות חישוב, נפנה למה שכתבנו בפיסקה 42 לפסק הבוררות. נאמר שם כך:

"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." [ ההדגשה במקור – הבוררים ]

ואם לא די בכך הוספנו בפיסקה 45 לפסק הבוררות כי "למען הסר ספק נבהיר שוב, כי סכום הפיצוי הכולל, כאמור בפיסקה 42 לעיל, מתייחס לעלות הכוללת לבנק. אם מסיבה כלשהי יחול שינוי בהגדרתה של קבוצת הזכאים לפיצוי, כך שמספר חבריה יגדל או יקטן לעומת מספרם על פי קביעתנו לעיל, הרי לא יחול שינוי בסכום הכולל של הפיצוי החד-פעמי...".

לפיכך, אנו דוחים את טענת הארגון כי מדובר בטעות בתחשיב וכי סכום הפיצוי צריך לעלות על 94,300,000 ש"ח.

9. בהמשך לטענתו הקודמת של הארגון הוא מבקש כי נבהיר "אם בטעות נשמטה המילה "בממוצע" מהקביעה המאשרת פיצוי בגובה 3.5 משכורות חודשיות".

אין מקום ליתן הבהרה בעניין זה. כפי שכתבנו זה עתה לגבי סכום הפיצוי, לא אישרנו ולא פסקנו פיצוי של 3.5 משכורות. החישוב לפי 3.5 משכורות נעשה אך ורק לצורך קביעתו של עוגן לגבי סכום הפיצוי לכלל העובדים. שיטת החלוקה בין העובדים הזכאים נקבעה לפי נוסחה מורכבת, כמפורט בפיסקה 47 לפסק הבוררות. הוסבר שם כי בסיס החישוב הוא עלות השכר למשכורת י"ג ליום 31.12.2015 (למעט חריג מסוים). כאמור, אין קשר בין עניין 3.5 המשכורות לבין הפיצוי אותו יקבל כל עובד הנימנה על קבוצת הזכאים. ממילא אין סיבה להבהיר האם נשמטה המילה "בממוצע".

10. הארגון מבקש כי נשלים את פסק הבוררות כך שנורה לבנק למסור לארגון רשימה של שמות העובדים הזכאים לפיצוי והסכומים ששולמו להם.

סברנו בעת מתן פסק הבוררות, וכך אנו סבורים אף היום, שגוף רציני כמו הבנק יקיים את פסק הבוררות ולא ינקוט מהלכים בלתי ראויים בהקשר ליישומה של פסיקתנו. על כן, לא ראינו סיבה להורות על מנגנון פיקוח. התיקון המבוקש אף אינו בא בגדר המותר בסעיף 22(א) לחוק. מכל מקום, כל עובד או עובדת יכולים, כמובן, לפנות לארגון העובדים על מת שהארגון יערוך בדיקה, על יסוד פסק הבוררות, הן לגבי עצם הזכאות לפיצוי הן באשר לסכום המגיע. עם זאת, מאחר שבקשת הארגון בנקודה זו עלולה להעיד, חלילה, על בעיית אמון בין הצדדים, אנו ממליצים לבנק כי לאחר שסכום הפיצוי ישולם לזכאים יינתן אישור של רואה חשבון שהסכום הכולל של 94,300,000 ש"ח אכן הוקצה לזכאים ושולם על ידי הבנק (ושוב נדגיש – הכוונה לעלות).

11. כאמור, בפסק הבוררות נקבע כי הפיצוי בסכום הכולל הנזכר ישולם לזכאים בשתי פעימות זהות. קבענו כי תשלום הפעימה הראשונה יבוצע לא יאוחר מהמשכורת המשולמת בראשית חודש מאי 2019, בעוד שהפעימה השנייה תבוצע לא יאוחר מהמשכורת המשולמת בראשית חודש אפריל 2020. כבר הסברנו שהחישוב הפרטני ייעשה לפי משכורת י"ג של כל זכאי ליום 31.12.2015. הארגון עותר שנשלים את הפסק על דרך הצמדת הסכום מיום 31.12.2015.

אין להיעתר לבקשה זו. כשקבענו בפסק הבוררות את הסכום הכולל של הפיצוי ואת שיטת החישוב לפי משכורת י"ג ליום 31.12.2015 היה ברור לנו שייווצר פער זמנים עד שהזכאים יקבלו את הסכומים. לקחנו זאת בחשבון שעה שפסקנו את הסכום של 94,300,000 ש"ח. על רקע זה קבענו במפורש (פיסקה 46 לפסק הבוררות) כי הסכום של הפעימה השנייה יהא צמוד למדד המחירים לצרכן, אם המדד יעלה, בין מועד הפעימה הראשונה לבין מועד הפעימה השנייה. ברור על כן, שאין מדובר בהשמטה בכל הנוגע לאי הצמדה של הסכומים, ככל שמדובר בתקופות רלוונטיות אחרות.

12. בפסק הבוררות קבענו מי מבין העובדים של הבנק בעבר וכיום זכאים לקבלת הפיצוי. בין היתר פסקנו שעובדים מסוימים יהיו זכאים לקבל הפיצוי אף אם פרשו מעבודתם אחרי יום 30.6.2013 (ראו פיסקה 45 לפסק הבוררות). הארגון מבקש שיובהר כי עובד זכאי שיפרוש מעבודתו בבנק לפני מועד הפעימה השנייה יקבל את כל הפיצוי לו הוא זכאי, היינו סכומן של שתי הפעימות, לכל המאוחר בשעה שיסתיימו יחסי העבודה עם הבנק. ברור שאין מדובר על תיקון הבא במסגרת סעיף 22(א) לחוק. נעיר, כי אין כל מניעה חוקית שעובד שפרש

יקבל את הפעימה השנייה אף לאחר שנסתיימו יחסי העבודה עם הבנק. לפיכך, איננו רואים לנכון ליתן את ה"הבהרה" המבוקשת, שמהווה למעשה תיקון מהותי של פסק הבוררות.

13. במסגרת פסק הבוררות דחינו את דרישתו של ארגון העובדים להעלות את "דמי החיתום" להם זכאים מורשי חתימה וכן להרחיב את מעגל הזכאים לתוספת חיתום (פיסקה 53 לפסק הבוררות). כמו כן דחינו את דרישתו של הארגון להרחיב את מעגל הזכאים ל"תוספת ק"מ" וכן להגדיל את התשלום בגין תוספת זו (פיסקה 56 לפסק הבוררות). ארגון העובדים מלין על כך שלעניין דחייתן של שתי הדרישות האמורות הזכרנו את העובדה שבחודש דצמבר 2017 הושג הסכם בין הבנק לארגון (להלן – ההסכם החדש), שכלל תוספות שכר והטבות שונות לעובדים. בהסכם החדש הסכימו הצדדים כי הארגון לא יעמוד במסגרת הבוררות על חלק מן הדרישות המקוריות שהגיש. לטענת הארגון "בכך הביעו הצדדים דעתם, שיתר דרישות הארגון צריכות לקבל מענה וכיסוי בבוררות...". לפיכך מבקש הארגון שנדון מחדש בדרישותיו האמורות שנידחו.

איננו רואים כל סיבה לדון מחדש בדרישות שנידחו על ידינו תוך איזכור ההסכם החדש. נחזור ונזכיר שמדובר בבוררות כלכלית. דרישותיו של הארגון בבוררות לא נתבססו על דין או הסכם שהופרו על ידי המעסיק. ברי, כי כאשר מדובר בבוררות כלכלית רשאי הבורר, ונאמר שאף חייב הוא, להעריך מה היה הצד הדורש, בדרך כלל ארגון העובדים, משיג במסגרת משא ומתן. לעניין זה יש לשקול שיקולים רבים ושונים הנוגעים הן לעובדים הן למעסיק. בגדר אלה ניתן אף לשקול את התמורה הכוללת, לרבות את המשמעות הכלכלית של הענות לדרישה זו או אחרת ולתוצאה המצטברת של הדרישות שנתקבלו. כמובן, בהקשר זה לא הייתה כל מניעה להידרש להסכם החדש ולקחתו בחשבון בגדר שיקולינו, שהרי השפעה של תוצאה כלכלית אינה בעלת משמעות אלא בהתייחס למצבו של הבנק, אשר כמובן כולל גם את השלכותיו של ההסכם החדש. זאת ועוד, מכך שהצדדים הסכימו בהסכם החדש שהארגון לא יעמוד על חלק מדרישותיו בבוררות לא נובע שהייתה הסכמה משתמעת שהדרישות שנותרו על כן אומנם תיענינה, באופן מלא או חלקי. ודאי וודאי שטענות הארגון אינן מצדיקות תיקון הפסק על יסוד אחת מן העילות שבסעיף 22(א) לחוק.



14. ארגון העובדים מבקש שנבהיר מהי מגבלת התקציב הכוללת שעמדה לנגד עינינו, מדוע היא נקבעה, מה מקור הסמכות לקביעתה ועל יסוד אילו נתונים היא נקבעה על ידינו. מה שהארגון מבקש למעשה, והוא אומר זאת אף במפורש (סעיף 8.2.4 לבקשתו מיום 20.2.2019), כי ניתן נימוקים נוספים על אלה שנתנו בפסק הבוררות. בקשה מעין זו, לנימוקים נוספים, ואנו מוסיפים אולי לנימוקים טובים יותר, מופיעה אף לגבי נושאים נוספים בבקשה שהגיש הארגון: דחייתה של הדרישה להשבה של סכומים שנוכו מעובדים לגבי הסכם ליסינג לכלי רכב (פיסקה 55 לפסק הבוררות); דחייתה של הדרישה להגדלת התקציב השנתי של הארגון לגבי העבר (פיסקה 64 לפסק); דחיית הדרישה להשתתפות הבנק בביטוח שיניים לעובדים (סעיף 66 לפסק); דחייתה של הדרישה לפדיון ימי מחלה שלא נוצלו (פיסקה 69 לפסק).

דומה, שמיותר לומר שתיקון פסק בוררות על דרך הנמקה נוספת, ואולי אף טובה יותר, אינו בא בגידרו של סעיף 22(א) לחוק. ספק רב האם טענות מעין אלה שהעלה הארגון לעניין ההנמקות (וכן לגבי סוגיות נוספות שהציג בבקשתו) יכולות אפילו לבוא במסגרתו של ערעור. יש לזכור, כל שבפנינו זו בקשת תיקון. גם אם נלך על דרך ההרחבה ונאמר שבורר רשאי להבהיר נקודות מסויימות בפסק לאחר שזה ניתן, במיוחד כאשר כל אחד מהצדדים עותר למתן הבהרות, אין לקבל שתחת תחפושת של "הבהרה" תבוא דרישה להנמקה נוספת או הנמקה טובה יותר. מעבר לנדרש נציין, כי אנו סבורים שהנימוקים המפורטים בפסק הבוררות מניחים את הרקע להבנת החלטותינו בסעיפים הספציפיים האמורים.

ועוד הערה בעניין דחייתה של הדרישה להשתתפות של הבנק בביטוח שיניים לעובדיו. בהתייחס לדרישה זו ציינו, כי לעובדי בנק לאומי לא עומדת הטבה זו. הזכרנו זאת, שכן תנאי העבודה בבנק לאומי שימשו, לעיתים, נקודות ציון להן שאף ארגון העובדים. בבקשה של הארגון (סעיף 12.2) נטען, כי האיזכור של עובדי בנק לאומי והעדר זכותם היווה הקנטה. מיותר לומר שלא הייתה לנו כל כוונה מעין זו.

15. עתה נדון בשני עניינים המצדיקים פתיחת שער למבוקש על ידי ארגון העובדים. העניין האחד נוגע לסוגיה לגביה באה הסכמה מצידו של הבנק, ואילו העניין השני מהווה דוגמה יפה לטעות סופר, שאכן באה בגידרו של סעיף 22 (א) לחוק.

16. כאמור, בפסק הבוררות קבענו מיהם עובדי הבנק, **חברי ארגון העובדים**, שיהיו זכאים להתחלק בפיצוי (פיסקה 45 לפסק). על פי מה שפסקנו הפיצוי יינתן לשתי קבוצות כדלקמן:

א. מי שעבדו בבנק מיום 1.1.2005 ועד ליום 31.12.2015, או בחלק מתקופה זו, ועבדו בבנק אף ביום מתן פסק הבוררות.

ב. עובדים שעבדו בבנק מיום 1.1.2005 ועד ליום 31.1.2015, או בחלק מתקופה זו, ופרשו לגימלאות לפי גיל לאחר יום 30.6.2013 (הוא היום שהוגדר כיום פתיחת הבוררות).

בפסק הבוררות לא התייחסנו למקרה של עובד או עובדת שעבדו בבנק בתקופה הרלוונטית ונפטרו לאחר יום 30.6.2013. בבקשתו של הארגון (סעיף 6.4.4) הוא ציין שידוע לו על מקרה של עובדת שהועסקה בבנק מאז יום 1.10.1972 ונפטרה ביום 13.12.2015. הארגון טען שיש להשוות מקרה זה ודומים לו (אם קיימים) למקרה של פרישה לגימלאות לפי גיל לאחר יום 30.6.2013. הבנק מסר בתשובתו (סעיף 6.2 סיפא) כי הוא מסכים להתייחס לעובד שנפטר ושאלמלא כן היה זכאי לפיצוי כמו לעובד שפרש מחמת גיל ביום הפטירה.

משבאה הסכמה של שני הצדדים בכל הנוגע לעובדים שנפטרו ואשר אלמלא פטירתם היו זכאים לקבל את הפיצוי, יתוקן פסק הבוררות בהתאם. משמע, היורשים החוקיים של עובדים או עובדות אלה, היינו שעבדו בתקופה הרלוונטית ונפטרו לאחר יום 30.6.2013, זכאים לקבל את הפיצוי. למען הסר ספק מובהר, שאין בתיקון זה כדי לשנות את הסכום הפסוק בגין הפיצוי - 94,300,000 ש"ח.

17. בפסק הבוררות (פיסקה 11, שורה 6) הזכרנו ישיבת בוררות שנערכה ביום "19.2.2008". בבקשתו של הארגון (סעיף 4) הוא עתר לתיקון טעות סופר זו כך שייכתב "19.2.2018". בתשובתו של הבנק (סעיף 15) הוא מסר שתיקון זה מקובל עליו. כפי שציינו (פיסקה 15 לעיל) הטעות שבתאריך - 19.2.2008 - מהווה דוגמא לתיקון אותו מוסמך בורר לתקן על פי סעיף 22(א) לחוק, שהרי עסקינן בטעות סופר. לפיכך, אנו מורים כי פסק הבוררות יתוקן בהתאם.

18. עתה נותר לדון בהבהרה נוספת שנתבקשנו לתיתה על ידי הארגון ובשתי הבהרות שביקש הבנק.

הארגון ביקש (סעיף 9 לבקשתו מיום 20.2.2019) שנבהיר את האמור בסעיף 51 לפסק הבוררות בכל הנוגע לאי פגיעה בהפרשות לקרן פנסיה בעת שעובד עובר מדירוג פקידותי לדירוג ניהולי. בהחלטתנו מיום 17.3.2019 ביקשנו אנו מהארגון להבהיר למה כוונתנו בבקשה האמורה. ואכן במסמך שהארגון הגיש ביום 25.3.2019 הוא התייחס לעניין. הארגון טען, כי לפי ההסכם הקיבוצי משנת 2003 לא תהיה הפחתה בהפרשה לקרן פנסיה בעת מעבר כאמור, בעוד שפסק הבוררות קובע שלא תהא הפחתה בכלל ההפרשות לקופות קצבתיות. במילים אחרות, הפסק כורך יחדיו הפרשות לקרנות פנסיה, קופות גמל וביטוחי מנהלים. נציג את הטיעון בדרך הבאה: אם לפני מעבר לדירוג ניהולי הופרש לקרן פנסיה סכום  $x$  ולקופת גמל של אותו עובד סכום  $y$ , הרי לאחר הקידום של העובד שכרו צריך להיות ברמה כזו שלקרן הפנסיה יופרש לפחות סכום  $x$  ואין זה משנה כלל שלקופת הגמל יופרש סכום גבוה יותר מ- $y$ . לשון אחר, כך הטענה, הגידול בהפרשה לקופת הגמל לא יכול לשפות על ירידה בהפרשה לקרן הפנסיה. זאת, כאשר המשמעות היא שההפרשות לקרן הפנסיה ולקופת הגמל יחדיו יהיו גבוהות יותר מאשר בעת שהעובד או העובדת היו בדירוג פקידותי.

לא נוכל לקבל את טענות הארגון. בעת שקבענו, כי המעבר מדירוג פקידותי לניהולי לא יביא להפחתה של ההפרשה לקופות קיצבתיות, לא התכוונו שתינתן תוספת שכר מעבר לזו הנובעת מעצם המעבר ואף לא התכוונו שכל הפרשה לקופה קיצבתית תיבחן בנפרד. כל שקבענו הוא שלא תחול הפחתה בסך הכולל של ההפרשות לקופות הקיצבתיות, היינו כשכל ההפרשות לקופות אלה מצטברות יחדיו (בנבדל מההפרשה לקרן השתלמות), הא ותו לא. על כן, יש אף לקבל את בקשת ההבהרה של הבנק והנוגעת לסוגיה זו (סעיף 2 לשאלות ההבהרה שהגיש ביום 17.3.2019). יש לזכור, שכיום רשאים כל עובדת או עובד לבצע פעולות שונות בכספים שעומדים לזכותם בקופות השונות, כולל העברה מקופה לקופה (חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), תשס"ה-2005). אפשרות זו לא הייתה קיימת בשנת 2003.

בדברינו יש אף משום הבהרה לשאלת ההבהרה של הבנק. ברור, שאם חלה הפחתה בהפרשות לקופות הקיצבתיות, בחישוב מצטבר, עם הקידום לדירוג הניהולי, על הבנק לתקן זאת. הבנק אינו חייב לבצע התיקון על דרך הגדלה נוספת של השכר. הוא יכול למנוע ההפחתה באמצעות הגדלתה של ההפרשה בלבד, כאשר השיוך של ההפרשה לקופה קיצבתית זו או אחרת נתון ממילא

כיום לבחירתו של העובד. לשון אחר, אין חובה לתת תוספת שכר שהנגזרת שלה מחפה על ההפחתה. ניתן להשיג התוצאה באמצעות הגדלתה של ההפרשה בלבד.

19. הבנק ביקש, כמו כן, שניתן הבהרה מסוימת בכל הנוגע לפיצוי (סעיף 1 לשאלות ההבהרה שהגיש ביום 17.3.2019). מבוקש שנבהיר, כי מי שעבד בבנק בחלק מהתקופה הרלוונטית ועבר להיות מנהל או שעבר לעבוד על פי חוזה אישי, הפיצוי לגביו יחושב לפי משכורת י"ג האחרונה שלו לפני המעבר. נסביר, כי לפי פסק הבוררות ייעשה חישוב הפיצוי המגיע לעובד על יסוד משכורת י"ג שלו ליום 31.12.2015 (זה הכלל ויש לו חריג, הכל כמפורט בפסקה 47 לפסק הבוררות). הארגון מתנגד למתן ההבהרה המבוקשת. הוא אף מוסיף, שלשיטתו יש להבהיר כי באוכלוסיית הזכאים לפיצוי אין נכללים עובדים שקודמו בתפקיד ושחלים לגביהם הסכמי המנהלים או שעברו לעבוד לפי חוזה אישי.

אנו סבורים שיש לקבל את טענתו של הארגון. כזכור, בפסק הבוררות קבענו שבגדר הזכאים לפיצוי ייכללו עובדי הבנק, חברי הארגון, שעבדו בבנק בתקופה שמיום 1.1.2005 ועד ליום 31.12.2015, או בחלקה, ואף עבדו בבנק ביום מתן פסק הבוררות – 28.1.2019. בקבוצת הזכאים נכללו, בנוסף, חברי הארגון שפרשו לגימלאות מחמת גיל לאחר יום 30.6.2013 ואשר עבדו בבנק בתקופה הנזכרת (2005-2015) או בחלקה. ההנחה הטמונה בבקשת ההבהרה של הבנק היא שמי שהיה חבר הארגון ועבד בתקופה הנזכרת או בחלקה, אך עבר לעבוד על פי הסכמי המנהלים או לפי חוזה אישי, בין בתקופה הנזכרת או לאחריה, נכלל בגדר הזכאים לפיצוי. ולא היא.

לא היה בכוונתנו לכלול בקבוצת הזכאים עובדים שלא היו חברי הארגון בעת מתן הפסק ואף לא אחרים שהיו חברי הארגון בעבר, אך כבר לא היו חברים בו בשל קידום לאחר יום 1.1.2005 ושמאותה עת חלו לגביהם הסכמי המנהלים או חוזים אישיים. יש לזכור, שלא כללנו בקבוצת הזכאים, למשל, חברי ארגון העובדים שהתפטרו מעבודתם לאחר יום 1.1.2005, לרבות כאלה שהתפטרו לאחר יום 30.6.2013. ניתן להביא דוגמאות נוספות (הסוגיה של אוכלוסיית הזכאים הוסברה בפסקה 45 לפסק הבוררות). מכל מקום, אלה שאליהם מתייחסת בקשת ההבהרה של הבנק, היינו עובדים שקודמו וחלים עליהם הסכמי המנהלים או חוזים אישיים, אינם נכללים בקבוצת הזכאים.

זאת, אפילו אם הם היו חברי הארגון בתקופת 11 השנים, 2005-2015, או בחלקה, אך לא היו חברי הארגון או גימלאיו לאחר יום 30.6.2013.

20. פסקנו עתה בסוגיות שונות שהובאו בפנינו על ידי שני הצדדים, בעקבות פסק הבוררות שניתן על ידינו ביום 28.1.2019. מדובר בבקשות לתיקונים של הפסק, להשלמות ולהבהרות. הבהרנו שאלות מסוימות ודחינו בעיקרה את בקשת התיקון של אחד הצדדים, הכל כמפורט בהחלטה.

לא ראינו מקום לפסיקת הוצאות.

ניתנה היום, 11.4.2019.



פרופ' מ' צבירן  
בורר



פרופ' י' זליכה  
בורר



ד"ר א' גרוניס  
יו"ר הבוררות