



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 14-04-2018-24

1

לפני:

כב' השופטת ד"ר אריאלה גילצר-כץ – אב"ד

נציג ציבור (עובדים) ד"ר אליעזר רוזנטל

נציגת ציבור (מעסיקים) גב' הדסה שליסל

המבקשים:

1. הסתדרות העובדים החדשה – הסתדרות המעו"ף – חטיבת עובדי הבנקים וחברות הביטוח ע"י בי"כ עו"ד הילה גבר
2. הוועד הארצי של ארגון עובדי הבנק הבינלאומי ופאג"י בע"מ ע"י בי"כ עו"ד ארי הלל ועו"ד ליאור גרו

המשיב:

הבנק הבינלאומי בע"מ ע"י בי"כ עו"ד נחום פיינברג ועו"ד קרן שליט

2

3

פסק-דין

4

5

האם זכאים עובדי הבנק לבנוס שנתי למרות העיצומים הנוקטים בבנק – זוהי הסוגיה העומדת להכרעתנו.

6

7

העובדות כפי שעלן מחומר הראיות:

8

9

1. המבקשת 1 היא ארגון העובדים היציג של עובדי הבנק הבינלאומי (להלן: "ההסתדרות").

10

2. המשיב הוא תאגיד בנקאי, הבנק הבינלאומי בע"מ (להלן: "הבנק").

11

3. בבנק קיימים עובדים שאינם בדרג של מורשי תתימה (להלן: "פקידי הבנק").

12

4. המבקש 2 מייצג את עובדי הבנק הבינלאומי, שאינם בדרג של מורשי תתימה (להלן: "הוועד").

13

5. ביום 31.3.13 הגיע לסיומו תוקפו של החסכם הקיבוצי האחרון שנחתם בין הצדדים ביום

14

4.10.10 (להלן: "החסכם 2010").



**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו**

**ס"ק 14-04-24182**

- 1 ביום 1.4.13 בוצע קידום שנתי של הפקידים בתקציב של 5.8% בהתאם להסכם הצמדה הקיים  
2 בבנק, אשר מצמיד את שינויי השכר של הפקידים בבנק לאלו של הפקידים בבנק לאומי  
3 לישראל בע"מ (להלן: "הסכם ההצמדה").
- 4 הסכם ההצמדה הגיע לסיומו ביום 14.5.13.
- 5 נוכח הישגי הבנק ותשואותיו בשנת 2013 הוחלט כי יינתן לפקדי הבנק בonus בגובה של 0.8  
6 מהמשכורת, כאשר 20% מהתקציב מוקצה לבonus הקולקטיבי ו-80% מהתקציב מוקצה  
7 לבonus האישי. הבonusים נקבעו עפ"י תשואות הבנק.
- 8 הבonusים מורכבים משני סוגים: הסוג הראשון הוא הבonus הקולקטיבי המחולק לכל פקדי  
9 הבנק באופן שווה וללא קריטריונים (להלן: "הבonus הקולקטיבי"). הסוג השני הוא bonus  
10 אישי המחולק לכל עובד על פי קריטריונים המבוססים על הערכות אישיות, הישגי הסניף  
11 והצוות (להלן: "הבonus האישי").
- 12 ביום 29.4.13 הוכרז על סכסוך עבודה בבנק.
- 13 במסגרת סכסוך העבודה, שבתו עובדי הבנק והושבתו מעת לעת סניפים מסוימים או יחידות  
14 מסוימות (סעיף 1.4 לתשובת צד לסכסוך הקיבוצי):
- 15 13.1 ביום 27.5.13 הכריז הוועד על עיצומים בסניף טבריה והבנק נפתח רק בשעה 11:00  
16 בבוקר.
- 17 13.2 ביום 28.5.13 שבתו הפקידים בסניף רמלה עד השעה 10:00 בבוקר.
- 18 13.3 ביום 3.6.13 שבתו הפקידים ב-6 סניפים באשדוד עד השעה 10:00 בבוקר.
- 19 13.4 ביום 9.7.13 שבתו הפקידים ב-16 סניפים באזור ירושלים עד השעה 11:00 בבוקר.
- 20 13.5 ביום 23.7.13 שבתו הפקידים בתשעה סניפים באזור חיפה עד השעה 11:00 בבוקר;
- 21 13.6 ביום 8.8.13 שבתו כל הפקידים בבנק במשך כל היום;
- 22 13.7 ביום 7.11.13 שבתו הפקידים ב-24 סניפים באזור תל-אביב והמרכז;
- 23 13.8 ביום 12.11.13 שבתו הפקידים ב-21 סניפים של הבנק באזור השרון, במרכז  
24 "הבינלאומי קול" וב-23 סניפים של בנק פועלי אגודת ישראל בע"מ (פאג"י), שהוא  
25 חברה בת בבעלותו המלאה של הבנק.
- 26 13.9 ביום 21.11.13 שבתו הפקידים בכל 19 הסניפים של אזור הצפון של הבנק וכן  
27 במנהלת האזור, בכל 11 הסניפים של אזור הדרום וכן במנהלת האזור, בכל 8 סניפי  
28 ירושלים, ביחידת הבינלאומי קול, וכן ב-13 סניפים של בנק פאג"י;

2 מתוך 9



**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו**

**ס"ק 14-04-24182**

- 1 13.10 ביום 2.12.13 שבתו הפקידים בכל יחידות המטה של הבנק, פרט לאלה במשכנתאות  
2 ובינלאומי קול;  
3 13.11 ביום 3.12.13 שבתו הפקידים במשכנתאות, בבינלאומי קול ובמרכז לבנקאות  
4 פרטית;  
5 13.12 במועדים שונים בנובמבר ובדצמבר 2013 שבת, לסירוגין, הבינלאומי קול;  
6 13.13 בימים 8.1.14 ו-9.1.14 שבתו כל יועצי ההשקעות;  
7 13.14 בתקופה שבין דצמבר 2013 לפברואר 2014 שבתו עובדי מחלקת המשכנתאות במשך  
8 54 ימי עסקים רצופים;  
9 13.15 בימים 4.2.14 ו-5.2.14 שבתו הפקידים בכל 22 הסניפים והשלוחות באזור הצפון,  
10 וכן עובדי מנהלת צפון, ולמעט יועצי השקעות;  
11 13.16 בימים 10.2.14 ו-11.2.14 שבתו הפקידים בכל 29 הסניפים באזור המרכז, וכן  
12 הפקידים במנהלת מרכז, באזור עסקים ובסניף הראשי של הבנק בתל-אביב, למעט  
13 יועצי השקעות;  
14 13.17 בימים 17.2.14 ו-19.2.14 שבתו הפקידים בבינלאומי קול;  
15 13.18 בימים 24.2.14 ו-25.2.14 שבתו הפקידים בכל 44 הסניפים באזור השרון, ציון  
16 ודרום, כולל סניפי בנק פאג'יי באזורים אלו, וכן עובדי מנהלות השרון והדרום, פרט  
17 ליועצי השקעות;  
18 13.19 ביום 27.11.13 הורה הוועד לכל הפקידים שלא לבצע פעולות שיווק כלשהן בכל  
19 אחד מהתחומים בהם על הפקידים לבצע פעולות כאלה, והוראה זו עומדת בתקופה  
20 מאז ועד היום;  
21 13.20 מזה חודשים שהוועד הורה לפקידים במחלקות שונות שלא לבצע שעות נוספות וכך  
22 עד היום;  
23 13.21 מיום 4.2.14 ואילך הפקידים אינם נותנים שירותים לקופות גמל מסוימות שהן  
24 לקוחות של הבנק, ולעמיתים באותן קופות גמל, וכך עד היום.  
25 11. שכרם של העובדים נוכח על פי ימי השביתה בפועל.  
26 12. ביום 13.2.14 שלח הבנק מכתב לוועד וכן נשלח מכתב לכל אחד מפקידי הבנק ובו הודע כי בשל  
27 ימי השביתה יקוּוּ סכום של 5% מהבונוס בגין כל יום עיצומים מלא וחלק יחסי בגין כל יום  
28 עיצומים חלקי (נספח בי לבקשה).



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 14-04-24182

13. הוועד השיב לבנק כי קיזוז הבונוס הוא בניגוד לדין, פגיעה בעובד שובת ופגיעה בזכות השביתה (נספח ג' לבקשה).  
2
14. הבנק דחה את טענות הוועד בטענה כי מעמד הבונוס כמעמד שכר העבודה. עובד ששובת אינו זכאי לבונוס עבור אי עבודה (נספח ד' לבקשה).  
3  
4
15. ביום 1.4.14 חודיעה הנהלת הבנק כי החליטה על תשלום בונוס שנתי בגין שנת 2013 בתקציב של 0.8 מהמשכורת ועל קיזוז של 25% מתקציב הבונוס בגין למעלה מ-6 ימי עיצומים. כן הוחלט על מתן שליש מסכום הבונוס האישי כמקדמה (נספח ה' לבקשה).  
5  
6  
7
16. ביום 1.4.14 נשלחו בנוסח דלעיל חודעות לכלל פקדי הבנק (נספח ד' לבקשה).  
8
17. אין מחלוקת בין הצדדים כי הבנק אינו משלם את הבונוס בשל העיצומים וההשבתות הנקטים בבנק על ידי המבקשים.  
9  
10  
11
- טענות המבקשים:**
1. קיזוז הבונוס השנתי ע"י הבנק באופן קולקטיבי, שרירותי וללא מידתיות היא פעולה עונשית בשל שביתת עובדים ומנוגדת לזכות השביתה.  
12  
13  
14
2. תשלום הבונוס שקוּזוּ שולם בשלב זה כמקדמה על מנת להותיר את שאר התשלום כ"בן ערובה" לקיזוז, אם ימי השביתה ימשכו.  
15  
16
3. הבונוס השנתי הוא בגין שנת 2013 וקיזוז אפשרי היה יכול להתבצע רק החל מחודש 2/14 כאשר היא מתריעה לגבי ימי שביתה עתידיים.  
17  
18
4. מתן אפשרות למעסיק לשליטה כלכלית על שכרו וזכויותיו של העובד עלול לרוקן מתוכן את זכות השביתה.  
19  
20
5. פעולת הבנק היא פעולה חסרת תום לב ופגיעה בזכות השביתה.  
21
6. שעה שנקבע תקציב הבונוס אין ההנהלה רשאית לשנות את הקריטריונים לזכאות לו באופן חד צדדי, ללא היוועצות עם ועד העובדים.  
22  
23
7. למרות שכל עובד שבת מספר ימים שונה, נערך לכולם קיזוז של 25% מהבונוס. כך ביקש הבנק לפגוע בכוחו של הוועד ולשסות את העובדים האחד בשני בניסיון לפגוע בזכות ההתארגנות.  
24  
25  
26



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 14-04-24182

8. קיזוז שכר בגין ימי שביתה ייעשה רק בימי שביתה ששבת עובד בפועל והקיזוז לא יהיה סכום שרירותי אלא החלק היחסי של אותו יום שביתה. מטרת קיזוז הבונוס השנתי היא עונשית והרתעתית ולא ניכוי של שכר עבודה בגין ימי שביתה.
10. בנוסף טוענים המבקשים כי בניגוד לטענת הבנק מספר ימי השביתה הוא לא למעלה מ- 6 ימים.
11. הבנק רומס את זכות השביתה וזכות החתארגנות של העובדים.

### טענות הבנק:

1. הבונוס הוא תשלום וולונטרי ועל פי החלטה של דירקטוריון הבנק והוא משולם בגין תגמול השנה החולפת.
2. תשלום בונוס למי שנוקט לאורך שנים בעיצומים וגורמים לנוק לבנק איננו מתקבל על הדעת.
3. לעובדים הנוקטים בעיצומים וגורמים נזק אין זכות לקבל בונוס שמשולם כתגמול והערכת תודה.
4. הבנק לא ביטל את הבונוס כולו אלא צמצמו תוך דחיית גמר החשבון לסיום הסכסוך.
5. עילות השביתה (התנהגות מזלזלת ופוגענית בנציגות העובדים, סירוב ההנהלה להאריך את ההסכמים הקיבוציים, התעלמות מדרישות נציגות העובדים להפחית את עומס העבודה על העובדים בשל מחסור בכוח אדם) אין להן כל בסיס. הוועד סירב לכל ההצעות שהוצעו על ידי הבנק.

### הכרעה:

1. לאחר שבחנו את טענות הצדדים, באנו לכלל מסקנה כי דין הבקשה להתקבל בחלקה.

### תשלום בונוס

2. ככלל, בונוס משולם על פי שיקול דעת של המעסיק ואין צורך בהיוועצות עם ארגון העובדים או עם הוועד, אלא אם נקבע אחרת בהסכם אישי או קיבוצי אחרת. תשלום בונוס לעובדים משמש ככלי ניהולי וכחלק מהזכות הקניינית של המעסיק, ניתן לעובד כתמריץ להישגיו בעבודה ומחווה תוספת לשכר:

29. "מעצם מהותו, בונוס הינו תשלום מיוחד, הבא לשקף הערכה והכרה בהישגיו של העובד. ברור כי תשלום כזה נתון, בהיעדר קביעה מפורשת לסתור בהסכם,



**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו**

**ס"ק 14-04-24182**

- 1 לשיקול-דעתו של המעביד, בכפוף לכך שעל החלטה בעניין זה להיעשות בתום-  
 2 לב. אין למערער זכות מוקנית לבונוס בשיעור מסוים דווקא. (דב"ע נו-7/3 נחום  
 3 לבון – מ.ת.מ. מבני תעשייה ומלאכה בע"מ, פ"ד לב(1999) 584)
- 4
- 5 3. בהסכם 2010 שנחתם בין הצדדים נקבע תשלום בונוס לעובדים. הסכם 2010 קבע כי הוא  
 6 מסתיים בשנת 2012. משכך, לאחר שנת 2012, תשלום הבונוס לעובדים איננו מחוייב על פי  
 7 הסכם ובוודאי שהבנק איננו מחוייב לגובה הסכום אלא תשלום הבונוס נתון לשיקול דעתו  
 8 הבלעדי של הבנק. לכן, משהסכם 2010 הגיע לקיצו, הבונוס איננו מהווה עוד חלק מתנאי  
 9 עבודתם של פקידי הבנק ולעובדים לא קמה זכות מוקנית לקבלת בונוס.
- 10
- 11 **האם דינו של בונוס כדיו שכר עבודה?**
- 12 4. על פי הפסיקה בעת שביתה עומדת למעסיק הזכות להפחית או לשלול שכר בגין השביתה וניתן  
 13 לקזז שכר באופן פרטני וביחסיות על פי ימי שביתה בפועל. עובד אשר אינו מבצע את עבודתו  
 14 עקב שביתה, קמה למעסיק הזכות שלא לשלם לו שכר עבודה (ראו לעניין זה ס"ק 1004/04  
 15 הסתדרות הפקידים, עובדי המינהל והשירותים – מרכז השלטון המקומי בישראל, פד"ע ל"ט  
 16 817, 821-822).
- 17
- 18 5. אין ספק כי העובדים "מקריבים" את שכרם בתמורה לשימוש בנשק השביתה. הדעת נותנת כי  
 19 כפי ששלילת שכרם של עובדים בעת שביתה לגיטימית כך גם שלילת תשלום הבונוס במלואו או  
 20 בחלקו לגיטימית. מול זכותו של העובד לשבות עומדת זכותו של המעביד שלא לשלם את שכרו  
 21 של העובד וכן תוספות שכר אחרות.
- 22
- 23 6. על כן, אם בשכר ניתן לפגוע קל וחומר בתשלום בונוס. ברי כי אי תשלום בונוס מהווה אף הוא  
 24 מכשיר לחץ על השובתים כפי שאי תשלום שכר מהווה כלי בשביתה אולם שני רכיבים אלו דינם  
 25 אחד.
- 26
- 27 7. לא זו אף זו, על פי ההלכה הפסוקה המעסיק רשאי למנוע מהעובדים בעת שביתה חלקית עבודה  
 28 מלאה תוך שלילת מוחלטת לזכאותם לשכר עבודה, המהווה לחץ מוגבר על העובדים (נארצי)  
 29 דיון מסי מא/4-18 ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל, מועצת פועלי באר-שבע -  
 30 מפעלי ים המלח, ניתן ביום 4.7.83 – פורסם במאגרים האלקטרוניים).
- 31
- 32 8. שביתה חלקית או עיצומים עשויים לעתים לפגוע יותר מאשר שביתה מלאה. השביתה החלקית  
 33 או העיצומים הם לעתים בהפתעה: בזמנים ובמקומות משתנים, המקשים על המעסיק להיערך



**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו**

**ס"ק 14-04-24182**

- 1 כראוי, ולצמצם את מידת הפגיעות של עסקיו. גם לקוחות נפגעים מאחר ואינם יודעים מתי  
2 שירותי הבנק יעמדו לרשותם ויוכלו לקבל שירות.  
3
- 4 9. לא זו בלבד אלא שכאמור לעיל הבנוס אינו חלק מתנאי העבודה של עובדי הבנק שכן לבנק  
5 הזכות לשלם או שלא לשלם את הבנוס ותשלום הבנוס אינו מעוגן עוד בחסכם קיבוצי בין  
6 הצדדים. לכן מעמדו של הבנוס אף פחות מזה של שכר עבודה.  
7
- 8 10. לכן משהבנק אינו מחוייב לשלם בנוס מכוח הסכם עומדת לו הזכות לשלול או לדחות תשלום  
9 בנוס לאחר שהעובדים נוקטים בעיצומים במשך חודשים רבים. ברי כי המעסיק זכאי לנקוט  
10 צעדי נגד באם המועסקים משביתים בדרך זו או אחרת את העבודה. יתרה מזו, בנוס ניתן כאות  
11 והערכה לעבודה איכותית, מאומצת שתוצאותיה משפיעות על רווחיות המעסיק. היה והעובדים  
12 אינם תורמים בצורה יוצאת דופן, אלא אף ממעיטים מערך העבודה, רשאי המעסיק לצמצם  
13 נזקיו, כלומר לא לשלם את הבנוס.  
14
- 15 11. זאת ועוד, הודעת ההנהלה על קיומו הבנוס בחודש 2/14 בגין שנת בנוס 2013, אין בה פגם. אכן  
16 הבנוס שמשולם בשנת 2014 משולם בגין שנת 2013 אולם בכך אין כדי לאיין את מעשי הבנק  
17 ונסביר.  
18
- 19 12. ראשית, הבנוס משתלם על בסיס תחשיבי התשואות של שנת 2013, אולם עובדים שהעסקתם  
20 הסתיימה בשנת 2013 אינם זכאים לו. הדבר מצביע על כך שחרף העובדה שלכאורה מתן הבנוס  
21 הוא ביטוי הערכה לפועלם של עובדי הבנק, הצופה פני עבר, מחותו האמתית הוא מתן תמריץ  
22 לעובדים, צופה פני העתיד. לכן, אין כל חשיבות לשאלה אם הבנוס משולם בעבור שנה קודמת.  
23
- 24 13. שנית, כבר בשנת 2013 ננקטו עיצומים בבנק ולכן זכותו של הבנק להפחית, בכל מקרה, את  
25 תשלומי הבנוס.  
26
- 27 **האם הפחתת הבנוס מהווה פעולה עונשית?**
- 28 14. במקרה דנא אין עסקין בפעולה עונשית שכן פעולה עונשית היא שלילה של זכות מוקנית.  
29 במקרה דנא, אין המדובר בזכות מוקנית אלא בזכות התלויה בחלטת הבנק.  
30
- 31 15. סירוב לקבל עבודה מלאה ע"י המעסיק בעת שביתה חלקית, זהה לקיומו הבנוס שכן גם  
32 במקרה של שלילת שכר מוחלטת עקב השבתה מלאה, מהווה אף היא מעין תגובת נגד כלפי  
33 העובד אולם במאבק הכוחות בעת סכסוך קיבוצי זהו הכלי העיקרי ויתכן שהיחיד הנמצא בידי  
34 המעסיק והוא לגיטימי.  
35



**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו**

ס"ק 14-04-24182

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35

16. לעובדים שמורה הזכות לנקוט בצעדים ארגוניים כחלק מן המשא ומתן על מנת לסייע במימוש דרישותיהם, אולם גם למעסיק שמורה הזכות להגן על עסקו ולצמצם נזקים שנגרמו בגין צעדי העובדים. משכך, אין בתשלום החלקי של הבונוס משום פעולה של רמיסת זכות השביתה, אלא חלק מפעילות לגיטימית למזעור נזקים כלכליים.

17. העובדים פתחו בעיצומים מספר ימים בלבד עם סיום תוקפו של החסכם הקיבוצי ונוקטים בעיצומים באופן מצטבר על פני ימי עבודה רבים רבים במשך למעלה משנה. על פי השכל הישר, אין כל הצדקה לשלם לעובדים בונוסים, המהווה פרס ותגמול על השגם.

**האם הניכוי נעשה כדיון?**

**אופן התחשיב:**

18. גובה הבונוס שנקבע הוא 0.8 מהמשכורת. 20% מתקציב הבונוס האופציונלי מורכב מבונוס קולקטיבי ו-80% מבונוס אישי.

19. הבנק הוכיח כי פקידי הבנק שבתו במצטבר למעלה מ-6 ימים (המבקשים לא הוזימו עובדה זו) וקיזו 5% מסכום הבונוס בגין כל יום עיצומים מלא וחלק יחסי מ-5% בגין יום עיצומים חלקי או עבודה חלקית. למרות שהעובדים שבתו 6.4 ימים במצטבר קיזו הבנק 25% בגין 5 ימים בלבד.

20. בס"ק (ארצי) 1012/04 ארגון המורים בבתי הספר העל יסודיים, בסמינרים ובמכללות - מדינת ישראל, משרד האוצר (ניתן ביום 6.7.04 – פורסם במאגרים האלקטרוניים. שם עמ' 3) נקבע כי לא ניתן לבצע ניכוי שכר גורף לכלל העובדים:

"...כאשר מתקיימים עיצומים במקום העבודה רשאי המעסיק לשלם רק חלק משכרם של העובדים הנמנים על הקבוצה הנוקטת בעיצומים. שיעור השכר הראוי במקרה זה יהא בהתאם לעיצומים הננקטים, כאשר נטל ההוכחה באשר לגובה השכר הראוי רובץ לפתחו של המעסיק..."

21. אשר על כן הננו קובעים כי הבנק היה רשאי להפחית את הבונוס על פי ימי העיצומים או השביתות, אולם הוא איננו רשאי לנכות באופן קולקטיבי ללא אבחנה בין עובד לעובד.

22. אשר על כן, על הבנק לערוך חישוב מחדש, תוך שמירה על זכותו לשלול או להפחית את תשלום הבונוס לעובדים באופן יחסי בגין ימי עיצומים שאותם נקט כל עובד ועובד.





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 14-04-24182

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10

סוף דבר:

23. הבקשה מתקבלת בחלקה.

24. משעסקינן בסכסוך קיבוצי, אין צו להוצאות.

ניתן היום, א' כסלו תשע"ה (23 נובמבר 2014), בהעדר הצדדים ויישלה אליהם.

אביבה/אסף כהן

גבי הדסה שליטה,  
נציג ציבור (מעסיקים)

ד"ר אריאלה גילצר-כץ  
שופטת

ד"ר אליעזר רוזנטל,  
נציג ציבור (עובדים)

11  
12