



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 12-01-40023
8 ינואר 2013

לפני:

כב' השופטת אורנית אגסי

נציג ציבור (עובדים) מר אריה המר

נציג ציבור (מעבידים) מר איתן ליברט

המבקשים

1. הסתדרות העובדים החדשה-הסתדרות המעוף - חטיבת עובדי הבנקים וחברות הביטוח ע"י ב"כ עו"ד הילה גבר
2. הועד הארצי של ארגון עובדי הבנק הבינלאומי ופאג"י בע"מ ע"י ב"כ: עו"ד הרי הילל

המשיב

הבנק הבינלאומי בע"מ
ע"י ב"כ: עו"ד נחום פיינברג

פסק דין

1. המבקשים פנו בבקשת צד בסכסוך קיבוצי ובקשה לסעד זמני וקבוע כנגד המשיב בסכסוך שהתגלע בין הצדדים באשר להארכת תקופת הניסיון לעובדים.
- המבקשים טענו כי בניגוד לקבוע בסעיף 3.1 להסכם הקיבוצי משנת 2006, נקט הבנק בפרשנות מרחיבה ל"תקופת הניסיון" ולאחר שלא קיבל הסכמת הועד להארכת תקופת ניסיון לעובדים מעבר לתקופה של שנתיים, פעל הבנק בניגוד להסכם ופנה ישירות לעובדים ואיפשר להם להאריך את תקופת הניסיון חלף פיטוריהם לתקופה נוספת.
- לאור האמור פנו המבקשים לביה"ד למתן סעד הצהרתי הקובע כי כל עובד אצל המשיב אשר תמה תקופת הניסיון שלו בבנק בהתאם להסכם הקיבוצי שבין הצדדים ולא הוארכה תקופת הניסיון בהסכמת הוועד יחשב כעובד קבוע וכן ביקשו סעד הצהרתי הקובע כי המכתבים שחתמו העובדים בדבר הסכמה להארכת תקופת הניסיון נעשו בניגוד להסכם ולכן בטלים.
2. טענת המבקשים עסקינן בשניים – האחד, הפרה של ההסכם הקיבוצי בכך שהבנק פנה ישירות לעובדים בשל העדר עמדת הוועד האם להאריך את תקופת



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 40023-01-12
8 ינואר 2013

הניסיון, והשנייה, משלא ניתנה הסכמת הועד להארכת התקופה כאשר הועד
טוען כי תקופת ניסיון עפ"י ההסכם אינה יכולה לעלות על שנתיים, החתמת
העובדים לתקופה נוספת כמוה כהסכמה לקבלם לקביעות.

2. הרקע לסכסוך שבין הצדדים

א. מערכת יחסי העבודה בבנק בין העובדים המיוצגים על ידי המבקשים
(סקטור הפקידים) לבין הבנק, מבוססת על הסכם עבודה לעובדי הבנק
שנחתם עוד ביום 5/2/74. ביום 19/7/77 הצטרפה ההסתדרות כצד
להסכם העבודה בבנק ונערכו מעת לעת הסכמים קיבוצים והסדרים
קבוצים בין הצדדים לסכסוך זה.

ב. תקופת ניסיון לעובד נהוגה בבנק ומבוססת על חוקת העבודה. בתחילה
עמדה תקופת הניסיון על פרק זמן קצר אולם במרוצת השנים במסגרת
הסכמים שנחתמו בין הצדדים הוארך פרק זמן הניסיון.

ג. במהלך שנת 2006 נוהל מו"מ לחידוש הסכם העבודה בין הבנק
למבקשים ובמסגרת המו"מ דרש הבנק להעמיד את תקופת הניסיון
לתקופה של חמש שנים ונציגות העובדים התנגדה לכך. ב 7/12/06
נחתם הסכם קיבוצי מיוחד בבנק המסדיר את נושא תקופת הניסיון
אשר שינה את תקופת הניסיון בבנק שהיתה עד לאותו מועד 18 חודש
ונקבע בסעיף 3.1 להסכם 2006 כדלקמן:

"תקופת הניסיון תהיה עד לשנתיים, וניתן יהיה
להאריכה לשתי תקופות ניסיון נוספות בנות עד שנה כל
אחת, בהסכמה הדדית בין הצדדים להסכם זה ביחס לכל
שנה בנפרד."

בעניין זה הצדדים חלוקים עובדתית מה היה במו"מ ומה הייתה
הסכמה ואיך יש לפרש הסכמה זו. נפרט להלן במסגרת הכרעה זו את
טענות הצדדים.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 40023-01-12
8 ינואר 2013

ד. בסעיף 13 ב' להסכם הקיבוצי נקבע מה יהא מעמדו של עובד בתום תקופת הניסיון ונאמר שם כדלקמן:

"ההנהלה תודיע לוועד העובדים על קבלת עובד לעבודה או על סיום עבודתו, הסתיימה תקופת עבודתו בניסיון, וההנהלה לא הודיעה לעובד בכתב על סיום עבודתו. יהא דינו כדין עובד קבוע. וזכויותיו כעובד קבוע עומדות לו מיום התחלת עבודתו."

ה. עד לשנת 2010 פנתה ההנהלה לנציגות העובדים מספר פעמים הגישה רשימה של עובדים להם הבנק מבקש להאריך את תקופת הניסיון מעבר לשנתיים וכל הסכמה שניתנה על ידי הנציגות נוסחה ונחתמה כהסכם קיבוצי מיוחד שאף נרשם ככזה. (דוגמת הסכם שצורף מיום 27/4/09).

ו. נציגות העובדים, כתוצאה מתחושה של סחף בהארכת תקופת הזמניות מעבר לשנתיים באופן קבוע, לכלל העובדים בניסיון, פנתה בכתב להנהלת הבנק ביום 9/2/11 וביקשה לקבל את המידע הנוגע לפיטורי עובדים זמנים מראשית 2010. ההנהלה סירבה להעביר לוועד את הנתונים ומסרה מידע כללי בלבד. כתוצאה מכך הועד חדל לתת הסכמות להארכת ניסיון עד ל- 4 שנים באופן גורף, וניסיונות הבנק להידבר עם הועד בעניין זה לא צלחו.

ז. ביום 29/6/11 פנה הבנק להסתדרות ופירט בפניה את התנהלות הועד מאז הסכם 2006 וכן את החלטת הועד ב 2011 להימנע באופן גורף ממתן הארכות לתקופות ניסיון וטען כי החלטת הועד תאלץ להביא את הבנק לפטר עובדים רבים. הבנק ביקש את סיוע ההסתדרות להורות לוועד לתת הסכמות להארכת תקופת ניסיון עד ל- 4 שנים או כי ההסתדרות תיתן אורכות אלה. לטענת הבנק לא ניתנה תשובה על ידי ההסתדרות בכתב זה ואף לא הוצג בפנינו מכתב תשובה של ההסתדרות.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 12-01-40023
8 ינואר 2013

ת. מאחר והבנק לטענתו לא קיבל תשובות ואף לא ניתנו אישורים של הועד להארכות תקופות הניסיון, הבנק על פי שיקול דעתו, במטרה למנוע פיטורי עובדים וכן בשל צורך להאריך תקופות ניסיון לעובדים שעבדו שנתיים או שלוש, פנה במכתב לעובדים שתקופת הניסיון שלהם עמדה להסתיים בחודש נובמבר 2011 וכתב במכתב כדלקמן:

2. "על פי הנוהג בבנק עד עתה היתה ההנהלה מגיעה להסכמה עם ועד העובדים על הארכת תקופת הניסיון לכל אותם עובדים אשר ההנהלה סבורה כי אין מקום להעניק להם קביעות בתום שלוש שנות עבודה, אך יש מקום להאריך את תקופת הניסיון שלהם בשנה נוספת. עתה ועד העובדים אינו מוכן להמשיך בהסכמה זו.
3. בנסיבות אלה אנו שוקלים סיום עבודתך בבנק, בכפוף לשימוע שיקויים לך.

4. למרות האמור לעיל מסתמנת אפשרות נוספת, ככל שאתה עצמך מבקש להאריך את תקופת הניסיון בשנה נוספת מתוך מודעות לכך כי אכן המדובר בתקופת ניסיון וכי בתום השנה הנוספת תעמוד שוב השאלה אם להעניק לך קביעות או לא, תוך שלבנק שמור שיקול הדעת לקבל ההחלטה בסופית בעניין – נוכל לאפשר לך להמשיך בעבודה לתקופת ניסיון כאמור....

ככל שהנך מעוניין להאריך את תקופת הניסיון, אמור מעלה, אנא החזר אלינו מכתב זה חתום על ידך ובפני מו"ח בסניף/ביחידה בהם אתה עובד עד ליום 29/11/11."

ט. כתוצאה ממכתב זה חתמו עובדים על הסכמתם להארכת תקופת הניסיון שלהם וכך הוארכה תקופת הניסיון לעובדים אליהם ההנהלה פנתה וזאת מבלי לקבל את הסכמת הועד.

י. בעקבות צעד זה של ההנהלה פנה בא כח הועד לבא כח הבנק במכתב פירט בפניו את הסכמה שהיתה באשר לתקופת הניסיון בהתאם להסכם בין הצדדים טען כי חתימת העובד על הבקשה המוכתבת לו להארכת תקופת הניסיון אין בה כדי להשפיע על העובדה כי העובד יהפוך לעובד קבוע בבנק עם סיום תקופת הניסיון המוסכמת וכי הועד



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 12-01-40023

8 ינואר 2013

1 רואה בחומרה רבה את התנהלות ההנהלה ועצם הפניה לעובדים באופן
2 פרטני וזאת בניגוד להסכמים.
3

4 יא. ביום 13/12/11 נשלחה לבא כח הועד תשובת בא כח הבנק ובו נאמר
5 כדלקמן בין היתר:

6 "אכן יש הפרת הסכם באירועים נשוא מכתבך – והיא נעשית
7 על ידי הועד: הוסכם בין הבנק לבין הועד באופן חד משמעי כי
8 תקופת הניסיון תעמוד בפועל על 4 שנים, ואכן כך הייתה
9 התנהלות למשך כמה וכמה שנים."
10

11 יב. ביום 1/1/12 פנתה שוב הנהלת הבנק לעובדים ולנציגות העובדים בו
12 פירטה את הטענות בענין ההפרה כביכול של הסכמות שבין ההנהלה
13 לנציגות והציעה לעובדים אשר טרם השלימו תקופת ניסיון של 4 שנים
14 להסכים לטובתם להארכת הניסיון כאשר בסופה תבחן שוב התאמתם
15 לקביעות. בנוסף, הנהלת הבנק פירטה כי אם לא תינתן הסכמה יאלץ
16 הבנק לשקול הפסקת עבודה בתום תקופת הניסיון הרשמית.
17

18 יג. ההסתדרות השיבה למכתב זה באופן מיידי וקבעה כי בהתאם להסכם
19 מדצמבר 2006 ניתן להאריך את הזמניות מעבר לשנתיים כל עוד זה
20 בהסכמה של ארגון העובדים וכי הם מתנגדים להצעה המופיעה
21 במכתבי הבנק, וכן להארכת תקופת הזמניות על ידי העובד עצמו אל
22 מול הבנק, אשר הינה חסרת תוקף.
23

24 יד. ביום 2/1/12 נערכה פגישה בין הצדדים על מנת ללבן את הנושאים
25 שבמחלוקת אולם המחלוקת נותרה בעינה, כאשר הבנק מצידו טוען כי
26 הייתה הסכמה להארכה אוטומטית לאחר שנתיים לשנה ועוד שנה, תוך
27 הסכמה של הועד ואילו הועד טען כי התנהלות הבנק הינה גורפת כאשר
28 בפועל הפכה את תקופת הניסיון המוסכמת משנתיים לארבע שנים ועל
29 כן התנגדו לתת אורכות להארכת תקופת הניסיון.
30



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 12-01-40023
8 ינואר 2013

3. משהצדדים לא הגיעו להסכמות בניהם הוגש סכסוך קיבוצי זה, על ידי המבקשים לבית הדין בו התבקש ביה"ד לדון בבקשה לצו הצהרתי כצו מניעה קבוע לפיו יוצהר ויקבע כי כל עובד של הבנק אשר תמה תקופת הניסיון שלו בהתאם לסעיף 3.1 להסכם 2006, ולא הוארכה בהסכמת המבקשים, והמשיך לעבוד בבנק יהפוך לעובד קבוע של הבנק, גם אם חתם על מכתב או מסמך הסכמה להארכת תקופת הניסיון.
- לחלופין, בקשו המבקשים, צו הצהרתי קבוע לפיו אין תוקף מחייב למכתבים שחתמו עובדי הבנק בהם כלולה לכאורה הסכמה להארכת תקופת הניסיון. כן התבקש ליתן צו קבוע אשר מורה לבנק להימנע מכל פעולה עוקפת או נוגדת את סעיף 3.1 להסכם לרבות משלוח מכתבים לעובדים אשר תקופת הניסיון בבנק עומדת להסתיים ואשר המבקשים אינם מוכנים להאריך את תקופת הניסיון שלהם.
4. הבנק הגיש תשובה לבקשת המבקשים וטען כי על פי הבנות שהיו בין הצדדים תקופת הניסיון האמיתית עליה הוסכם היא של 4 שנים וראיה לכך כי הסתדרות הסכימה להארכת תקופה של ניסיון עד 4 שנים בכל מקרה שהבנק ביקש עד לשנת 2011.
- לחלופין, טען הבנק כי הארכת תקופת ניסיון והסכמת העובד היא לגיטימית ולכן אין לתת את הצווים אשר ביקשו המבקשים מבית דין.
- הבנק טען בנוסף כי מאחר וקביעות בבנק כמוה כמעט בבחינת "נישואים קתולים" ולאור המגבלות לבחון בתקופה הקצרה את יכולת העובדים בטרם מתן קביעות, יש טעם להארכת תקופת הניסיון במקרים בהם לא ניתן לדעת אם העובד מתאים לקביעות בתום שנתיים ויש לתת או לאפשר לבנק גמישות ניהולית בעניין זה.
- בנוסף טען הבנק בסיכומיו כי בהתבסס על מכתבים בסיכומי ישיבות במהלך המו"מ בטרם נחתם הסכם 2006 בפועל הייתה הבנה ל 4 שנים של תקופת ניסיון, למרות האמור בהסכם, כאשר היה ברור כי הועד אשר הארכת תקופת הניסיון לשנה ועוד שנה בהתאם לבקשות ההנהלה דבר שנעשה בפועל במהלך שנים 2006 – 2010.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 40023-01-12
8 ינואר 2013

1 לחילופין נטען, כי גם אם יקבע כי תקופת הניסיון היא לשנתיים, בהתאם
2 לפסיקה - גם אם עובד עבד יותר מתקופת הניסיון המקורית, בין אם שלא
3 בהסכמתו ולא כל שכן נתן הסכמתו, לא יהפוך לעובד קבוע באופן אוטומטי.
4 על כן נטען כי יש לדחות את הבקשה של המבקשים ליתן צו המכריז על
5 העובדים כעובדים קבועים. בנוסף נטען בעניין זה כי כל פסיקה אשר תינתן
6 צריכה להיות נושאת פני עתיד בלבד מרגע מתן החלטת בית הדין.
7

8 לאחר קבלת הבקשה, נקבע דיון במעמד הצדדים ולאחר שיח שקיים המותב
9 עם הצדדים, הסכימו הצדדים לקיים ביניהם הידברות בשאלות אשר
10 במחלוקת ביניהם לתקופה של חודשיים ולמען הזהירות ביקשו דיון בפני
11 המותב.
12 ההידברות שבין הצדדים לא צלחה והצדדים חזרו אל בית הדין בבקשה כי
13 יכריע בסכסוך בניהם. ב"כ הצדדים טענו כי אין מחלוקת עובדתית וכי מכלול
14 החומר צורף לבקשה ולתשובה וכן כל המסמכים הרלבנטיים ועל כן ביקשו
15 להגיש סיכומיהם בכתב וכך נעשה.
16

הכרעה

מהי תקופת הזמניות בנק?

19 השאלה הראשונה בה עלינו להכריע היא, מהי היתת הסכמת הצדדים לתקופת
20 הזמניות בנק והאם יש לראות בהסכמת הועד מזה מספר שנים ליתן אורכות
21 לתקופת הניסיון כדי לעשות שימוש במילים כפי שנטען על ידי הבנק בסיכומיו
22 "וחיית בס".
23 המחלוקת בענין תקופת הזמניות נחלקת לשניים, האחת, מה הפרשנות אשר
24 יש ליתן לאמור בהסכמת הצדדים בסעיף 3.1 להסכם הקיבוצי מ-2006.
25 השניה, גם אם יקבע כי כך הוסכם בין הצדדים, האם התנהלות הועד ומתן
26 הסכמה אוטומטית להארכת תקופות הזמניות במהלך השנים עד 2011 נבעה
27 מכוונת הצדדים בטרם חתימת ההסכם כי תקופת הניסיון תהא ל-4 שנים.
28
29
30



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 40023-01-12
8 ינואר 2013

7. יאמר על ידינו, בראשיתה של הכרעתינו זו כי אין בידינו לקבל את טענות הבנק במחלוקת זו ולהלן ננמק החלטתנו זו.
- סעיף 3.1 להסכם קבע באופן מפורש כי תקופת הניסיון תהיה לשנתיים. עוד הוסכם בסעיף זה כי ניתן יהיה להאריכה לשנה ועוד שנה בהסכמה הדדית בין הצדדים.
- נטען על ידי הבנק כי ניסוח הסעיף באופן זה היה סמנטי בלבד וכי כעולה מסיכומי ישיבות בין הצדדים טרם החתימה כי הוסכם על תקופה של 4 שנות ניסיון ורק על מנת לרצות את הוועד נרשם הסעיף כפי שנרשם.
- הפרוטוקול החלקי שתועד משיבת מו"מ, אשר צורף לתשובת הבנק, מעבר לעובדה כי אינו נותן תמונה מלאה לשיחות שהתנהלו בין הצדדים, אינו יכול לשמש הוכחה לטענת הבנק כי המבקשים נתנו הסכמתם ל- 4 שנים.
- בענין זה ככל שרצה הבנק להוכיח את כוונת הצדדים לסעיף בהסכם, הגם שמדובר בסכסוך קיבוצי היה עליו לנהל הוכחות בתיק.
- בחירת הצדדים לא לעשות כן וחולשתן של הראיות שצורפו לענין זה, כמו גם אף כעולה מהפרוטוקול, כי התקיים דין ודברים אשר הביא בסופו של יום את הצדדים לנסח את סעיף 3.1 כפי שנוסח.
8. כעולה באופן מפורש מסעיף זה להסכם, הצדדים הסכימו כי תקופת הניסיון תהא לשנתיים. ההסכמה בדבר הארכת התקופה לשנה ועוד שנה מותנית בהסכמה של הוועד.
- על כן, בכל מקרה בו לא ניתנת הסכמת הוועד להארכת התקופה, לא ניתן להאריכה.
9. טוען הבנק כי הוועד באופן גורף וקבוע כעולה מההסכמה במו"מ, נתן מידי שנה הסכמתו להארכת תקופות זמניות לשנה ועוד שנה, ובהתנהלותו זו, קיבל על עצמו הוועד את ההסכמה כי עובדים יהיו לתקופת ניסיון עד 4 שנים.
- על כן התנהלות הוועד וסירובו לחתום על הארכות תקופות הניסיון באופן גורף, הינה בניגוד להסכם ובניגוד למערכת היחסים הקיבוציים שהיתה נהוגה בבנק עד 2011.
- אין בידינו לקבל טענה זו באופן גורף.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 12-01-40023
8 ינואר 2013

- 1 ההסכמה העולה מסעיף 3.1 השאירה בידי הועד את קבלת ההחלטה ולא בידי
2 הבנק, האם ניתן יהיה להאריך את תקופת הניסיון לעובדים בניסיון מעבר
3 לשנתיים. הסכמת הועד לרשימות עובדים אשר יאריכו להם את תקופות
4 הניסיון כדבר שבשגרה, מחייבת את הועד להפעיל את שיקול דעתו בענין זה
5 בטרם חתימה על בקשה נוספת בשנת 2011.
6 יתרה מכך תפקידו של הועד לבחון האם יש להאריך את תקופות הניסיון
7 לעובדים בכלל ולמי בפרט, כפי שנאמר בהסכם.
8
- 9 זאת ועוד, לא ניתן לטעמינו לראות הסכמה מתוך נוהג בכך שהועד חתם מידי
10 שנה מאז 2006 על הסכמה, כולל להארכת תקופות ניסיון לקבוצות עובדים,
11 כפי שהוצג בנספח ג' לבקשה. טענת הבנק בענין זה כי "חיתת בס" אינה פרשנות
12 נכונה להסכמה זו של הועד.
13 מאידך אנו סבורים כי, אף הועד כשל בהתנהלותו כלפי הבנק מאז החתימה על
14 הסכם הקיבוצי, כאשר חתם במהלך מספר שנים באופן גורף על כל רשימה
15 שהציג לו הבנק, להארכות תקופות ניסיון, לקבוצות גדולות של עובדים.
16 גם עת החליט הועד כי אין לחתום על תקופות ניסיון מעבר לשנתיים בשל
17 העדר שיתוף פעולה של הבנק במתן נתונים, היה עליו לבחון את רשימת עובדי
18 הבנק המצויים בתקופת ניסיון לכנס פגישה אופרטיבית עם מנהלי הבנק וליתן
19 הסכמתו או סירובו באופן פרטני וענייני לכל עובד ועובד, לו הבנק מבקש
20 להאריך את תקופת הניסיון.
21 זו היתה אף לטעמינו כוונת סעיף 3.1 להסכם 2006. הרי קיימים מצבים בהם
22 ברור אף לבנק כבר לאחר שנתיים כי עובד מתאים להתקבל לבנק לקביעות
23 ומאידך ישנם אף מקרים בהם ברור לבנק כי עובד זה או אחר אינו מתאים כלל
24 לבנק ועל כן יש לסיים את תקופת הניסיון. כך היה על הצדדים לנהוג על פי
25 הסעיף.
26
- 27 11. לאור כל האמור משנדרשנו להכריע מהי משמעות הסכמת הצדדים בסעיף 3.1
28 להסכם, אנו קובעים, כי ההסכמה שבין הצדדים היתה לשנתיים ניסיון ולא
29 לארבע שנים, וכי ככל שהבנק סבור כי נחוצה לו תקופה נוספת של שנה
30 ולעיתים אף תקופה של עוד שנה, עליו לנהל מו"מ עם הועד ולקבל הסכמתו



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 40023-01-12
8 ינואר 2013

לכל עובד ועובד, עם מתן נימוקים של ממש ולא לבקש הארכות תקופות ניסיון באופן גורף עד 4 שנים.

הארכת תקופת הניסיון בהסכמת העובד

12. טוען הבנק כי מאחר ולא ניתנה הסכמת הוועד, לגיטימית הארכת תקופת

הניסיון ישירות בין העובד לבנק, כל זאת מאחר ומטרת הבנק היא להיטיב עם

העובדים. הבנק טוען כי נחוצה לו מחד תקופת זמן נוספת לשם הערכת העובד

באם לקבלו לקביעות ומאידך נעשה חסד עם העובד כאשר מאפשרים לו

להגדיל את סיכויו לקבל את הקביעות. בענין זה מתבסס הבנק על פס"ד

ענתבי וכן פס"ד בענין ד"ר תהילה לסמן.

לטענה זו משיבים המבקשים כי הכשרת פעולה זו של הבנק בפניה של ההנהלה

לעובד לחתום על תקופת ניסיון נוספת היא פגיעה בליבו של ההסכם הקיבוצי

והיא בניגוד מוחלט למושכלות יסוד במשפט העבודה הקיבוצי.

ההסכם הקיבוצי והייצוג הקיבוצי של ועד אל מול הנהלה ובפרט כאשר קיים

הסכם קיבוצי המסדיר את היחסים שבין הצדדים והקובע כללים באיזה אופן

תוארך תקופת הניסיון, **מטרתם היא אחת**, כל הזכויות והחובות של המעביד

כלפי מי מהעובדים יהיו ויתנהלו באמצעות הנציגות של העובדים ואין ההנהלה

רשאית לפנות ישירות לעובד ולהציע לו לחתום על תקופת הארכת של תקופת

הניסיון בידעה כי הנציגות מסרבת לכך.

אנו מסכימים עם טענות המבקשים כי התנהלות הבנק, גם אם לטעמו של

הבנק, הדבר הוא לטובת העובד, אינה לגיטימית, והיא עומדת בניגוד להסכם

הקיבוצי ואף פוגעת באושיות משפט העבודה הקיבוצי.

בנוסף אנו קובעים כי פעולת ההחתמה האינדיבידואלית של עובדים על הארכת

הסכמי עבודה לתקופת ניסיון נוספת, כאשר הוועד לא נתן הסכמתו לכך,

נוגדת את העקרונות של משפט העבודה הקיבוצי ואינה לגיטימית.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 40023-01-12
8 ינואר 2013

1 ההפניות של הבנק לפסקי הדין אשר אישרו בדיעבד החתמת עובדים כאמור,
2 אלו פסיקות בתביעות פרטניות של עובדים ולא בסכסוך קיבוצי כפי זה העומד
3 בפנינו.

4
5 לטעמינו על הבנק היה לפעול באופן שונה ולהיכנס למו"מ עם הנציגות בענין
6 הארכות תקופות הניסיון וככל שיש עובדים הנופלים בין הכיסאות במקרה זה
7 או אחר לנסות לשכנע את הועד באופן פרטני או לחילופין לפטר את העובד גם
8 אם נגרם כתוצאה מכך נזק לעובד ולבנק.

9
10 יתרה מכך, הבנק בעקיפין בפנייתו הישירה לעובד ניצל את חולשתו של העובד
11 הפרטני, המעוניין להמשיך לעבוד ולאחר שעמדו בפניו שתי אופציות בלבד,
12 ברי כי יבחר כאמור באופציה של הארכת תקופת הניסיון. בכך פגע הבנק
13 ביחסי העבודה הקיבוציים והכל כביכול לטובת העובד הפרטני.

14
15 13. לאור כל האמור, אנו קובעים כי פעולת הבנק בפניה פרטנית לעובדים, להאריך
16 את תקופת הניסיון, כאשר הועד מסרב ליתן אישורו לכך וכאשר מערכת
17 היחסים בבנק מוסדרת בהסכם קיבוצי, עם סעיף המסדיר תקופת ניסיון, היא
18 אינה לגיטימית ויש בה משום חציית קווים אדומים במערכת יחסי העבודה
19 ולא כל שכן היא נוגדת את עקרון ההסכם הקיבוצי.

20
21 14. על כן, על הבנק אסור היה לפנות לעובדים בפניה כפי שנעשתה ולהחתים את
22 העובדים לתקופת ניסיון נוספת של שנה ומעתה ואילך על הבנק לנהוג בהתאם
23 לקבוע בהסכם, אף כפי שפירשנו את ההסכם בפסק דין זה, גם אם המשמעות
24 היא פיטורי עובד בניסיון בטרם ניתן היה להעריך את יכולותיו והתאמתו
25 לקביעות בבנק.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 40023-01-12
8 ינואר 2013

מעמד העובדים אשר חתמו על הארכת תקופת הניסיון

15. המבקשים טוענים כי באם יקבע שהבנק פעל בניגוד להסכם וכי החתמת העובדים על הארכת תקופת הניסיון היתה אסורה, יש לראות בעובדים אלו כמי שהפכו לעובדים קבועים עפ"י סעיף 13 להסכם הקיבוצי וכן על פי סעיף 20 לחוק הסכמים קיבוציים.
- מאידך טוען הבנק כי פעולתו להארכת תקופת הניסיון נעשתה רק בשל התנגדות הוועד, אולם גם אם יסבור בית הדין כי פעולה זו אינה לגיטימית, אזי מבקש הבנק כי פסיקתו תישא פני עתיד בלבד וכי העובדים אשר חתמו על תקופת ניסיון נוספת ישירות עם הבנק, יש לאפשר להם לסיים תקופה זו.
- עוד ביקש הבנק כי בית הדין ימנע מקביעה כי העובדים הפכו לעובדים קבועים בבנק. בענין זה היפנה הבנק לפסיקה לפיה גם אם קובע בית משפט בטלות פעולה, עליו ליתן את הדעת להשלכות שיש לפסיקה זו ולקבוע דרכי יישום קביעותיו. זאת ועוד נטען כי אין לקבוע כי יש להעניק קביעות לעובדים אלו.
16. לאחר שבחנו את טענות הצדדים וכן את הפסיקה כפי שפורטה ע"י הבנק, אנו קובעים כי גם אם שגה הבנק במשלוח המכתבים לעובדים והארכת תקופת הניסיון, ללא קבלת הסכמת הוועד, אין בכך כדי להפוך את העובד שחתם על תקופת הניסיון הנוספת לעובד קבוע, באופן אוטומטי, הן מהטעם כי העובד בפועל לא עבר הליך של קבלה לקביעות והן מהטעם כי פסיקת בית הדין במקרים מעין אלו צריכה להיות מהיום ואילך ולא לקבוע זכויות כה מרחיבות לעובד.
- ההחלטה בדבר קבלת עובד לקביעות יש לה משמעות כבדה ומשמעותית וכפי שחזרה וקבעה פסיקת בית הדין הארצי, אין בכשל של מעסיק בהארכות תקופות ניסיון, למשך שנים רבות ובניגוד להסכם הקיבוצי, כדי לקבוע קבלת קביעות באופן אוטומטי ומתן זכויות של עובד קבוע מבלי שהתקבלה החלטה מושכלת בדבר קבלתו לקביעות. (ראה – פס"ד ע"ע 130/05 אוני' ת"א נ' ד"ר מריוצה קרסנר וכן בג"צ 3514/07 מבטחים נ' פיורסט)

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

ס"ק 12-01-40023
8 ינואר 2013

- 1
2 17. על כן, העובדים להם הוארכה תקופת הניסיון ישירות בין הבנק לעובד, אין
3 לראותם כעובדים קבועים של הבנק, ומעמדם הוא עדיין של עובד בניסיון.
4
5 18. פועל יוצא של החלטה זו, יוצרת מצב בו עשויים למצוא עצמם העובדים בפני
6 פיטורים מיידיים ועל כן על מנת שלא יפגעו עובדים אלו אשר הסתיימה תקופת
7 הניסיון עליה חתמו לפני כשנה או בסמוך לכך, בהסכם ישירות עם הבנק, אנו
8 קובעים כי כל העובדים אשר עומדת להסתיים, או הסתיימה בימים אלו
9 תקופת הניסיון שנחתמה ללא הסכמת הוועד, תוארך להם תקופת הניסיון ל-
10 120 יום נוספים, החל ממועד מתן פסק דין זה.
11
12 במהלך 120 הימים ישקול הבנק באם לקבלם לקביעות או לקבל החלטה על
13 הפסקת העבודה, הכל בהתאם לכללים תוך עריכת שימוע.
14
15 יתר העובדים שהוארכה תקופת הניסיון ואשר ההסכם עימם מסתיים לאחר
16 120 הימים הנקובים לעיל, תקופת הניסיון תסתיים על פי הנקוב בהסכם
17 שחתמו עם הבנק ולא ניתן יהיה להאריכה אל בהסכמת נציגות העובדים.
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 40023-01-12
8 ינואר 2013

19. סוף דבר

התקבלה בקשת המבקשים בשתי סוגיות: סעיף 3.1 להסכם 2006 קובע כי תקופת הניסיון היא לשנתיים ורק בהסכמת הועד, ניתן יהיה להאריך תקופה זו בשנה וככל שנחוץ בעוד שנה. על כן התנהלות הבנק בהחתמת עובדים בניסיון לתקופה נוספת של שנה ישירות ללא הסכמת הועד בשל התנגדותו הכוללת של הועד היתה בלתי לגיטימית ובכך פגע הבנק ביחסי העבודה הקיבוציים. למרות קביעותינו אלו נדחית בקשת המבקשים לקבוע כי העובדים אשר האריכו את תקופת הניסיון, יש לראותם כעובדים קבועים והצדדים יפעלו כפי שקבענו בסעיף 18 לעיל.

בית הדין מצר על העיכוב במתן פסק הדין בשל עומס רב המצוי על שולחנו.

בשל דחיפות קבלת פסק הדין, המזכירות תשלח פסק דין זה בפקס לצדדים.

ניתן היום, כ"ו טבת תשע"ג, (8 ינואר 2013), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

מר איתן ליברמן, נציג
מעבידים

אורנית אגסי, שופטת

מר אריה המר, נציג
עובדים