

המבקשים:

ארגון העיתונאים בישראל – הסתדרות העובדים הכללית החדשה
ועד עיתונאי גלובס

באמצעות הלשכה המשפטית של האגף לאיגוד
מקצועי על ידי ב"כ עוה"ד איריס ורדי ו/או חנה
שניצר רהב ו/או אחי

ובאמצעות ב"כ עוה"ד ד"ר מורן סבוראי ו/או
אמיר בשה ו/או גלעד זבידה, מרחוב בר כוכבא
23, מגדל וי-טאואר, בני ברק, 5126002;
טל: 03-7743000; פקס: 03-7743001;
דו-אל: office@bszlaw.co.il

- לבין -

המשיבה:

גלובס פבלישר עיתונות (1993) בע"מ

באמצעות עוה"ד אלינור אהדונסון ו/או אחי
מרחוב בר כוכבא 23, מגדל וי-טאואר, בני ברק
5126002;
טלפון: 5387000 - 03; פקס: 03-5387001

בקשה לצווי מניעה במסגרת בקשת צד בסכסוך קיבוצי

עניינה של בקשה זו בצווי מניעה כנגד המשיבה, גלובס פבלישר עיתונות (1993) בע"מ (להלן גם: "המשיבה" או "החברה") כנגד צעדים שהחברה הצהירה לא-מכבר כי בכוונתה לנקוט – באורח חד-צדדי, ואשר היא אכן עלולה לנקוט בדרך של פיטורי צמצום; בניגוד להלכה הפסוקה הנוגעת לעניין, שעניינה הגבלות שנקבעו בדיון ובהלכה הפסוקה כנגד פיטורי צמצום שרירותיים ובלתי-מוצדקים, הנעשים בשלהי מו"מ קיבוצי בין הצדדים, תוך פגיעה בעובדים המאורגנים, ובתוך כך – בעבודה המאורגנת, וזאת כאמור בישורת האחרונה של המשא ומתן הקיבוצי בעניין בין נציגות העובדים לבין המשיבה.

המשיבה, תוך שימוש ציני וכוחני בפררוגטיבה הניהולית שלה, מבקשת להשתמש בעובדיה ולהוציא, כדבריה, 30 זימונים לשימוע לקראת פיטורים ולהשתמש בהם כ"בני ערובה" להפעלת לחץ על נציגות העובדים לסגת מדרישותיה במסגרת המו"מ הקיבוצי שעניינו, בין היתר, מתווה לפרישה מרצון על רקע טענות המשיבה לשינוי מבני בדמות סגירת מוספים, הכל כפי שיפורט להלן.

לצד זאת, גם פגיעה בעבודה המאורגנת הנושאת שתי פנים: (א) הן "שבירת כלים" במשא ומתן הקיבוצי בין נציגות העובדים לבין הנהלת החברה; והן (ב) ניסיון מחוסר-תום-לב לפגוע בבטן הרכה – בביטחונם התעסוקתי של העובדים, המשמשים במקרה זה "כלי" ב-"יד היוצר" כדי לכופף את נציגות העובדים.

יצוין:

המשא ומתן בין הצדדים טרם מוצא;

המשיבה הודיעה למבקשים רק לפני 7 ימים כי בכוונתה לפטר ב"מכה אחת" 30 עיתונאים מן המערכת תוך שינוי משמעותי של עמדתה הקודמת בנושא, כפי שיפורט, ואולם, המו"מ לא הגיע לכדי מיצוי והוצאת מכתבי זימון לשימועים כאמור תהווה חוסר תום לב במשא ומתן קיבוצי ותעקר את המו"מ מתוכן ואף תחשוף בפני ציבור העובדים את זהות העובדים שבכוונתה לפטר – נושא שיעקר את דרישת נציגות העובדים לתוכנית פרישה מרצון;

הכל, בהתנהלות חד צדדית ושרירותית, כמתחייב בדין ובהלכה הפסוקה, ותוך שינוי חזית משמעותי בעיצומו (לקראת סופו) של מו"מ שהתנהל בין הצדדים, כפי שיפורט להלן;

המשיבה מבקשת לעשות שימוש ציני בעובדים מוערכים וותיקים, שפרנסתם ופרנסת משפחותיהם תלויות בעבודתם, ואשר תורמים מיגיע כפיהם להצלחת החברה משך שנים רבות, הכל כדי להכשיר את רצונה של החברה להביא לפיטורי צמצום בכפייה, על כל המשתמע מכך ובכך פועלת על מנת להרוג שתי ציפורים במכה אחת: לפטר חד צדדית עובדים ולהתעלם מארגון העובדים היציג וועד העובדים ובכך לחתור תחת מעמדו;

המבקשים עותרים לבית הדין הנכבד מתוך אמונה מלאה כי לא יתן ידו למצב בו החוטא יוצא נשכר ולא יאפשר למי שפוגע במעמד העבודה המאורגנת, ליהנות מפירות צעדיו הבלתי חוקיים.

דחיפת חלק מהסעדים המבוקשים, שחלקם סעדים ארעיים זמניים, נובעת מהעובדה כי עובדים רבים יכול וישלמו בביטחונם התעסוקתי לצד עובדים נוספים שתנאי עבודתם יפגעו, וכן נוכח הפגיעה הקשה בעבודה המאורגנת.

בנסיבות אלה, ונוכח התנהלותה של המשיבה, מתבקשים גם סעדים זמניים וארעיים, כמפורט להלן.

מיותר לציין כי המבקשים מוכנים בכל עת לנהל להמשיך ולנהל מו"מ מקיף, אינטנסיבי, אמיתי וענייני על כל הנושאים שעל הפרק ובין הצדדים קבועה ישיבת מו"מ להיום אחר הצהריים.

ככל שיידרשו תיקונים /או השלמות לבקשה זו, יתבקש בית הדין להתירם בהמשך, נוכח סד הזמנים בו נתונים המבקשים.

בית הדין הנכבד מתבקש בזאת -

ליתן סעדים ארעיים וזמניים, כדלקמן:

סעד ארעי

- א. ליתן צו מניעה ארעי לפיו על החברה להימנע מביצוע כל החלטה ו/או פעולה חד-צדדית בנוגע לפיטורי צמצום בחברה ו/או צמצומים בכלל, וזאת עד להחלטה בבקשה לסעד זמני, ולרבות הימנעות משליחת מכתבי זימון לשימוע;
- ב. ליתן צו עשה ארעי לפיו על המשיבה להביא לידיעת המבקשים את מלוא המידע בנוגע לשינוי המבני ו/או ארגוני (ובכלל זה – סגירת מוספים ופיטורי צמצום) ולנהל עמם מו"מ קיבוצי בתום לב ובנפש חפצה;
- ג. לקבוע דיון דחוף במעמד הצדדים;
- ד. ליתן כל סעד אחר לטובת המבקשים, כפי שימצא בית הדין הנכבד לנכון בנסיבות העניין.

סעד זמני

- א. ליתן צו מניעה זמני לתקופת ההליך, לפיו על החברה להימנע מביצוע כל החלטה ו/או פעולה חד-צדדית בנוגע לפיטורי צמצום בחברה ו/או צמצומים בכלל, וזאת עד להחלטה בהליך העיקרי, ולרבות הימנעות משליחת מכתבי זימון לשימוע;
- ב. ליתן צו עשה זמני לפיו על המשיבה להביא לידיעת המבקשים את מלוא המידע בנוגע לשינוי המבני ו/או ארגוני (ובכלל זה – סגירת מוספים ופיטורי צמצום) ולנהל עמם מו"מ קיבוצי בתום לב ובנפש חפצה;
- ג. ליתן צו הצהרתי זמני הקובע כי בהתנהלותה הפרה החברה את הוראות הדין וההלכה הפסוקה בעניין שבתיק זה;
- ד. ליתן כל סעד אחר לטובת המבקשים, כפי שימצא בית הדין הנכבד לנכון בנסיבות העניין.

סעד עיקרי

- א. ליתן צו מניעה קבוע לתקופת ההליך, לפיו על החברה להימנע מביצוע כל החלטה ו/או פעולה חד-צדדית בנוגע לפיטורי צמצום בחברה ו/או צמצומים בכלל;
- א. ליתן צו עשה קבוע לפיו על המשיבה להביא לידיעת המבקשים את מלוא המידע בנוגע לשינוי המבני ו/או ארגוני (ובכלל זה – סגירת מוספים ופיטורי צמצום) ולנהל עמם מו"מ קיבוצי בתום לב ובנפש חפצה;

- ב. ליתן צו הצהרתי קבוע הקובע כי בהתנהלותה הפרה החברה את הוראות ההלכה הפסוקה בעניין שבתיק זה;
- ג. ליתן כל סעד אחר לטובת המבקשים, כפי שימצא בית הדין הנכבד לנכון בנסיבות העניין.

ואלה נימוקי הבקשה ופרטיה:

א. הצדדים בתיק זה:

1. ארגון העיתונאים בישראל (להלן: "ארגון העיתונאים") הנו הסתדרות מקצועית הפועל במסגרת הסתדרות העובדים הכללית החדשה ומאגד בתוכו עיתונאים מכלי התקשורת השונים ובכלל זה, עיתונאי המשיבה, בין היתר על מנת לחתום על הסכמי עבודה קיבוציים באותם כלי תקשורת, וכן לייצג עיתונאים ברמת הפרט. ועד עיתונאי המשיבה (להלן גם: "הוועד") הוא זרוע של ארגון העיתונאים במקום העבודה. (להלן ולמען הנוחות יכונה ארגון העיתונאים והוועד במצורף: "נציגות העובדים" או "המבקשים", אלא אם מצוין במפורש אחרת).
2. גלובס פבלישר עיתונות (1993) בע"מ, (להלן: "החברה" או "המשיבה"), היא המוציאה לאור של עיתון "גלובס", עיתון כלכלי יומי (להלן: "העיתון").¹ במערכת העיתון מועסקים כ- 150 עיתונאים, חלק לא קטן מהם עובדים ותיקים, מסורים ונאמנים, בעלי משפחות ואנשי מקצוע לעילא.
3. בין החברה לבין העובדים מתקיימים יחסי עבודה קיבוציים לאחר שעיתונאי העיתון התארגנו במסגרת ארגון העיתונאים. בין הצדדים נחתם 31.3.2014 הסכם הבראה בו הוסכם, בין היתר, על צמצום משרות ותוכנית פרישה מרצון לצד פיצויים מוגדלים למפוטרים. עוד קודם לחתימת ההסכם, כאמור ובליט ברירה, הוכרז סכסוך עבודה במשיבה על ידי ארגון העיתונאים ועניינם של העובדים אף הובא בפני בית הדין הנכבד לאחר שהחברת הוציאה בשלהי המנו"מ מכתבי זימון לשימוע לקראת פיטורים עקב צמצומים (סעי' ש (ת"א) - 47653-03-14).
4. לצד עיתונאים מועסקים גם עובדי מנהלה שאינם מיוצגים על ידי המבקשת ואולם ידוע למבקשת מהצהרות המשיבה כי בכוונתה להביא לסיום עבודתם של מספר דומה של עובדים גם במנהלה.

ב. העובדות

ב.1. חוסר תום לב של ההנהלה במו"מ

5. כאמור, ביום 31.3.2014 חתמו הצדדים על הסכם הבראה (להלן: "ההסכם") ולפיו, בין היתר, הוסכם על תנאי פרישה לעיתונאים לצד תוכנית פרישה.² בנוסף, הוסכם בין הצדדים בהסכם

¹ גלובס הוא עיתון כלכלי יומי והעיתון הכלכלי הראשון שיצא בישראל. העיתון המודפס מופץ במהדורות ערב בימים ראשון עד חמישי ובמקביל הוא מפעיל גם מהדורת אינטרנט.

² ר' למשל סעיפים 4-6 להסכם.

על המשך משא קיבוצי לגבי עריכתו של "הסכם קיבוצי במסגרתו יוסדרו ביחס לעובדים כהגדרתם לעיל, נושאים שטרם הוסדרו, ובכלל זה, תנאי העסקה, שכר, מנגנוני פרישה ומיטורים, התייעלות וצמצומים לשנים הבאות, רובד ארגוני, דמי חבר ושדמי טיפול ארגוני כמקובל בנוסף, ידונו הצדדים על מתווה לקרן השתלמות..."³

... העתק מההסכם מיום 31.3.2014, מצ"ב ומסומן כנספח 1.

6 ואכן, הצדדים מנהלים משא ומתן ארוך בן למעלה משנה בו כל צד העלה את דרישותיו וזאת על פני יותר מ- 30 ישיבות וטיטוטות שהוחלפו בין הצדדים בשלב זה, ניתן לומר במלוא הזיהרות כי הצדדים נמצאים במשורת האחרונה של המשא ומתן ובכלל זה, בסיוטה המתזיקה עמודים וסעיפים רבים - תחולת ההסכם, מנגנוני סיום העסקה, שכר ותנאים נלווים, כללי משמעת, מעמד הוועד ועוד - פרי מאות שעות של עבודה מאומצת מצד שני הצדדים.

7 לצד כל האמור, כבר בראשית המשא ומתן הקיבוצי העלתה ההנהלה דרישה לפיטורי צמצום במכסה קבועה של עובדים מדי שנה בכל אחת משלוש שנות ההסכם ובסך הכל מכסה כוללת של עובדים שיפוטרו לפיטורי צמצום במשך כל תקופת ההסכם. נציגות העובדים התנגדה חלקית למספר הכולל שהוצע על ידי הנהלה בכל תקופת ההסכם והן למכסה הקבועה מדי שנה בכל אחת משנות ההסכם הקיבוצי. עם זאת, נציגות העובדים היתה קשובה להנהלה והציעה בתגובה פתרונות נוספים לחסכון כמו מספר נמוך של עובדים מפורטרים ודרכים אחרות לחסכון בעלויות.

8 ישיבה רדפה ישיבה והמשא ומתן התקדם לו כשמעת לעת גם מתכנסים הצדדים לנושא של דרישת ההנהלה לתוכנית צמצומים נוספת במקום העבודה. בשלב זה יצוין כי באחת הישיבות ובשים לב לפרסומים בכלי התקשורת השונים על התדרדרות במצבו הכלכלי של בעל השליטה במשיבה, מר אליעזר פישמן, הבהירה המשיבה כי אין זה רלבנטי לעיתון ולאיתנותו הכלכלית. עוד הבהירה המשיבה בפני נציגות העובדים כי לא מתקיימת משא ומתן למכירת העיתון לידיים אחרות.

9 בישיבה בין הצדדים ביום 1.12.2015, סוכם בין היתר, בין הצדדים על התכנסות לישיבות מרתוניות לסיום המשא ומתן הקיבוצי בכל הנושאים שעל הפרק ונקבעו שלוש ישיבות במהלך שבוע אחד: ישיבה ראשונה נקבעה ליום 14.12.2015, בה תציג נציגות העובדים את עמדתה בנוגע לדרישת המשיבה לנושא של צמצומים לאורך תקופת ההסכם; ושתי ישיבות מרתוניות בימים 16.12.2015 ו- 17.12.2015 ליישוב המחלוקות האחרות בין הצדדים.

2.2. ההנהלה משנה את עמדתה

10 עם זאת, ובהפתעה גמורה, בישיבה מיום 14.12.2015 הודיעה המשיבה לראשונה כי היא חוזרת בה מעמדתה לפיטורי מכסה כוללת של עובדים באופן של שלוש פעימות (שלוש מכסות בכל אחת משנות ההסכם) והיא עומדת על פיטורי מכסה אחת תוך שבוע ימים. לטענת ההנהלה לראשונה בישיבה, יש צורך לסגור את מוסף "פירמה"⁴, וכן, את מוסף "הערב"⁵ וזאת במידי ואולם, הנהלת משיבה לא נקבה במועד סגירת שני המוספים הוותיקים וסירבה להשיב לשאלת הבהרה מטעם נציגות העובדים בעניין. בשלב זה יצוין כי במהלך המו"מ הארוך בין הצדדים פנתה נציגות העובדים להנהלה בבקשות להבהרה בדבר מועדים לתוכניתה לשינויים מבניים/ארגוניים בעיתון ואולם ההנהלה מילאה פיה מים.

³ ר' סעיף 7 להסכם.

⁴ מגזין חודשי הכולל כתבות וראיונות בנושאי שיווק, פרסום, מדיה דיגיטל ותכנות.

⁵ המוסף המגזיני היומי של העיתון, המשלב בין עסקים לפנאי. המוסף כולל מאמרים, פרשנויות וכתבות תחקיר בהתמחו שיווק, פרסום, מדיה ואינטרנט (מדור "ניתח שוק"), צרכנות, קריירה, ספורט, תרבות, פנאי ורביוליות.

11. נציגות העובדים נותרה פעורת פה ואולם, ובקול נכאים הציגה את עמדתה ביחס לדרישתה הקודמת של הנהלה לפיטורי מכסה כוללת של עובדים בשלוש מכסות תוך שהיא מתקרבת משמעותית לעמדת הנהלה ואולם, הנהלה דחתה את עמדת נציגות העובדים ועמדה על דרישתה להביא לסיום העסקתם של 30 עיתונאים⁶.

12. למען הסדר הטוב יובהר כי בראשית המשא ומתן הציגה המשיכה בפני נציגות העובדים מצגת ובו עמדתה ולפיה, בכוונת העיתון להתכנס לתכני לבה ולסגור מוספים ואולם, ואין חולק כי היה מדובר בתוכנית כללית ובוודאי שלא נאמרו בה מועדים או אף התייחסות למוספים כאלה או אחרים ואף הובהר על ידי הנהלה כי נושא המועדים לא ברור, גם לא לה. דוגמה ל"עסקים כרגיל" עלתה רק בישיבה מיום 1.12.2015 במסגרתה, ניהלו הצדדים שיג ושיח ארוך, בין היתר, על דרישת הנהלה להחריג מתחולת ההסכם הקיבוצי את תפקיד עורך מוסף "פירמה", דרישה שנציגות העובדים התנגדה לה והלכה למעשה, מוסף שלשיטת הנהלה כאמור, אמור בעתיד הקרוב לרדת מהדפוס בפעם האחרונה.

13. בישיבה מיום 16.12.2015 נפגשו הצדדים תוך שנציגות העובדים מתקדמת עוד יותר לכיוון הנהלה בנוגע לנושא הצמצומים ואולם, הנהלה נותרה מתבצרת בעמדתה ובמספר 30 עובדים. בנוסף, הצדדים המשיכו במקביל לנהל משא ומתן גם בנושאים הנוספים במחלוקת ביניהם. הישיבה של אותו יום החלה בשעה 12:30 לערך והסתיימה בשעה 21:30 לערך. במקביל, נציגות העובדים ומאוחר יותר הנהלה קיימו אסיפות עובדים במערכת. אם לא די בכל האמור, במהלך אסיפת העובדים שכינסה הנהלה, נאמרה על ידה כי לא ברור אם העיתון יישאר בעתיד בידי בעל השליטה הנוכחי, מה שמוסיף עוד סימני שאלה של אי ודאות מעל ראשם של העובדים.

14. ביום 17.12.2015 התייצבה נציגות העובדים בשעה 09:00 בחדר הישיבות כפי שנקבע מראש, ואולם, נציגות הנהלה התמהמהה זמן ממושך ביותר (ללא התראה כלשהי מראש וללא הסבר) ולבסוף נכנסה לחדר הישיבות רק לאחר השעה 12:30 תוך שהיא חוזרת ומתבצרת בעמדתה ומציעה הצעה שרירותית וחד-צדדית הן לעניין מספר המפוטרים בהינף יד ומידית והן לעניין תוכנית הפרישה. התנהלות שרירותית זו אילצה את נציגות העובדים לצאת להתייעצות פנימית דחופה. סמוך לאחר מכן, התקיימה אסיפת עובדים סוערת במערכת – בה נאלצו נציגי העובדים לעדכן את העובדים על ההתפתחויות הקשות. ובלית ברירה, המבקשת אף נאלצה לנקוט בצעד של הכרזת סכסוך עבודה.

... העתק מסכסוך העבודה, מצ"ב ומסומן כנספח 2

... העתק מתכתובת דוא"ל בין הצדדים מאיתנו יום, מצ"ב במקובץ ומסומן כנספח 3.

15. לאחר הדברים האלה, התכנסו הצדדים לישיבה נוספת באותו יום שהחלה בשעה 20:00 לערך והסתיימה אחרי חצות וזאת בלחץ של מגרש החניה ונהליו, הסוגרים את השערים באותה שעה. כך או כך, בשל קשי עורפה של הנהלת החברה שלא זוהו ולו צעד אחד מעמדתה הן לעניין מספר המפוטרים והן לעניין תוכנית הפרישה המוצעת, פוזרה הישיבה ללא כל הסכמה בנושא דרמטי זה. ביום א, 20.12.2015 נפגשו הצדדים לישיבה שהחלה בשעה 16:00 והסתיימה ב - 20:00 לערך. במהלכה, הנהלה התחייבה שלא להוציא מכתבי זימון לשימוע במהלך יום המחרת ואולם, מילאה פיה מים בנוגע למועדים מאוחרים יותר.

16. היום, 21.12.2015 נפגשו הצדדים החל משעה 11:30 לערך.

⁶ לשון הנהלה נקבה במספרים 27 - 30.

ב.3. התנהלותה החד-צדדית של הנהלת החברה

17. ההנהלה לא הסבירה מדוע היא שינתה את עמדתה משמעותית ביחס לתוכנית הצמצומים ולא נקבה (עד לאחרונה) במועדים של סגירת שני המוספים הוותיקים – כשלפתע פתאום היא פועלת חד צדדית ומודיעה על סגירה מידית. בנוסף, ההנהלה לא הציגה כל נתונים לגבי הפסדים של אותם מוספים, אם בכלל.
18. בשלב זה, ניתן היה לצפות כי ההנהלה תתעשת, ותמשיך בניהול משא ומתן מרתוני תוך הסרת האיום של פיטורי עובדים ואולם, תחת זאת המשיכה וממשיכה ההנהלה להבעיר אש בחברה, לזרוע פניקה ובלבול, ולהביא במכוון לפגיעה במבקשים, אף שלא כדין ובניגוד להלכה הפסוקה ולהסכם הקיבוצי.
19. בנסיבות חמורות אלה ובצר להם, פניים המבקשים לבית הדין הנכבד, על מנת שיושיט לנו את הסעדים המבוקשים, המנויים ברישא לבקשה זו.

ג. סיכום ביניים

20. העולה מכל האמור הוא, כי הנהלת החברה פועלת בניגוד להלכה הפסוקה הברורה והחד-משמעית בכל הנוגע לביצוע פיטורים, הן במישור האישי ובוודאי במסגרת מפעל מאורגן שבו יחסי עבודה קיבוציים רק נקמים בין הצדדים. הנהלת החברה מדהירה את עגלת יחסי העבודה הקיבוציים בחברה במדרון חלקלק ביותר, בעוד נציגות העובדים פועלת באחריות, במקום שהנהלת החברה תתעשת ותפעל בהתאם להוראות הדין, ההלכה הפסוקה וההסכם הקיבוצי בכל הנוגע לשאלת הצורך בפיטורי צמצום, היא ממשיכה לפעול בדרך בירונית ובלתי מקובלת, הנוגדת את הנורמות הראויות והרצויות, שיפורטו להלך, תוך שהמבקשים משמשים כבני ערובה בניסיונה הפסול של החברה לשבור את ועד העובדים.
21. המבקשים יציינו כי אין זה הפעם הראשונה שהחברה נוקטת בדרך בלתי מוסרית זו וגם ערב מיצוי המשא ומתן הקודם בנושא של פיטורי צמצום, מצאו עצמם העובדים מול מכתבי זימון לשימוע – שוקת שבורה ובלית ברירה פנו בבקשה מתאימה לבית הדין הנכבד.

ד. הטיעון המשפטי

- ד.1. פיטורי צמצום הם רע הכרחי ויש לנקוט בהם כמצא אחרון ולא ראשון
22. בעניין זה, נשוב ונזכיר מושכלות יסוד לעניין פיטורים בכלל ופיטורי צמצום בפרט:
23. חלק ניכר מהחיים הבוגרים בעולם המודרני מוקדש על ידי האדם לעבודה, למשלח ידו שהוא גם מקור פרנסתו ולא פעם כלי למימוש עצמי ולהתפתחות עצמי. לא פעם נקבע, כי המדובר בזכות לעבוד, שמעמדה כזכות יסוד, והיא מעגנת בחובה את הזכות להיות בעל משלח יד, להתפרנס ולחיות בכבוד; ליהנות מהעבודה ולהפיק ממנה סיפוק תוך ניצול המיומנויות, הידע, הניסיון ונטיות הלב של העובד (עי"ע (ארצי) 300019/98 דב אורן – דניה סיבוס חברה לבניה בע"מ, פסקה 19, 7.7.2004).
24. בהיותו בעבודה, מממש הפרט חלק מההון האנושי שלו, מהעצמיות שלו ומיכולותיו באופן שאינו בהכרח בר-תחליף במקומות אחרים בהם הוא נמצא ובהם תחביבים, שעות פנאי ומשפחה. העבודה, ככל שאינה מנוכרת, נותנת ביטוי לעצמיותו של אדם כפרט היוצר את

נסיבות חייו ועוסק במלאכה המהווה אמצעי ביטוי לזהותו ולאנושיותו (גיא דודוב, הזכות לעבוד כזכות קהילתית ואישית והפוטנציאל החוקתי שלה, זכויות כלכליות, חברתיות ותרבותיות בישראל 533 (2005)).

25. נזכיר, כי נציגות העובדים מנהלת מו"מ עם החברה והגיעה במסגרתו לישורת האחרונה. ניסיון ל"זהם" מו"מ זה, בישרות האחרונה לאחר שנערך בו שינוי משמעותי בדמות הגדלה משמעותית ביותר של מספר המפוטרים לפי דרישת ההנהלה, באמצעות איום על הוצאת מכתבי זימון לשימוע שיצאו חד-צדדית, מהווה דרך שרירותית ואסורה. החברה לא הוכיחה סיבה מספקת להפסקת המשא ומתן. לעובדים וארגונם היציג, כל הזכות שבעולם להגנה מפני גחמה, כאמור, שלא בוססה על מועד כלשהו לעניין הצורך בצמצומים.

26. משום חשיבותה של העבודה והמלאכה, ההגנה על הזכות לביטחון תעסוקתי כוללת גם הגנה מפני פיטורים שרירותיים שלא כדין (ע"ע (ארצי) 1465/02 קיפר – איגוד ערים לכבאות והצלה טבריה, 10.3.2004). מכאן, הזכות לעבוד כוללת בחובה אגד של זכויות-משנה, ובהן הזכות למינימום פרנסה, הנובעת מכבוד האדם; הזכות לעסוק במיומנות ולהתקדם בעבודה תוך סיפוק מהעיסוק; ועוד, ולרבות – כאמור – זכות הקצה – שלא להיות מפוטר בליטורים שרירותיים ובלתי-סבירים (ע"ע (ארצי) 326/03 מדינת ישראל, משרד הבריאות, המרכז לבריאות הנפש – צ'פקוב ואח', 20.2.2006 (להלן: עניין צ'פקוב)).

27. באיזון בין הזכות לעבוד והקושי המיוחד הנעוץ בפיטורי עובד לבין זכויות, שיקולים ואינטרסים אחרים, נקבעו מנגנונים ברורים, הן במשפט העבודה המגן, והן במשפט העבודה הקיבוצי, בהסכמים ובהסדרים קיבוציים, למניעת פיטורים שרירותיים, מחוסרי תום לב או בלתי הברחיים. פיטורי עובדים נחשבים כמע מובהק, שיש הצדקה לילך בו מקום בו כלו כל הקצים ומוצו ערוצי פתרון אחרים.

28. משום כך, וכפי שנראה להלן, הכירה הפסיקה לא אחת בזכות ובאחריות של ארגון העובדים ונציגות העובדים המקומית, להגן על ציבור העובדים כנגד פיטורי שרירות, לנהל מו"מ ולבחון אפשרויות חלופיות, על פני הצעד הדרסטי של פיטורים בכלל ואו של פיטורי צמצום (המכונים גם "פיטורים קולקטיביים") בפרט. בכל מקרה יש עדיפות מובנית לכך כי פיטורי צמצום ייעשו ככל היותר בהסכמה ולא בהינף חרב. בענייננו, כפי שהובהר להלן, נמצאים "פיטורי הצמצום" המתוארים על קו תפר בין האישי לקולקטיבי, בין הפרטי לקיבוצי, שכן נוהל מו"מ – אך לא הושלם; נעשו ניסיונות להסכם קיבוצי – אך אלה לא הבשילו; וחלק מזכויות העובדים נמצאות על התפר בין זכויות אובליגטוריות לנורמטיביות (על קו תפר זה, ר' למשל: עע (ארצי) 779/06 קורן – בית חולים אלי"ן, פסקה 8 והפסיקה המובאת שם, 7.10.2007; עסק (ארצי) 52/05 53/05 הסתדרות העובדים הכללית החדשה – עיריית קרית גת ואח', פסקאות 11-13 לחוות דעתו של הנשיא אדלר, 10.11.2005). זאת, בעיקר במצב דברים של התארגנות ראשונית וכשאין בנמצא הסכם קיבוצי בסיסי לעניין סיום העסקת עובדים.

2. האיסור מן ההלכה הפסוקה על פיטורי צמצום הממוקדים בעובדים המאורגנים

29. ההלכה הפסוקה נתנה דעתה לא פעם להגבלות החיוניות כנגד פיטורי צמצום שאינם הברחיים כך, למשל, נקבע, כי הסמכות להוציא עובד לפרישה מוקדמת, גם אם מקורה סטטוטורי, אינה בלתי-מוגבלת ועליה להיעשות משיקולים. ענייניים, בסבירות, בהגנות ובתום לב (ע"ע (ארצי) 158/09 בזוריה אור שחר – עיריית ראשון לציון, פסקה 20, 13.7.2009). הסמכות לפיטורי צמצום, כפופה תמיד להפעלתה בתום לב (דיון (ארצי) תש"ף/21-4 ההסתדרות הכללית, מועצת פועלי רחובות – ועד עובדי חטיבת הסוללות של תדיראן בע"מ, פ"ד כ"ב 173, 177 (1990)). יש להעדיף חלופיות אחרות, על פני הדרך של פיטורי צמצום (השופט אייל אברהמי "פיטורים קולקטיביים" ספר אליקה בוק-אוסוסקין 655, 679-678 (2012)).

30. גם משנקבע הצורך בפיטורי צמצום, מחויב המעסיק לקיים חובות בסיסיות במישור יחסי העבודה האישיים והקיבוציים (עניין צ'פקוב). בתוך כך, נקבע כי אין לאפשר פעולה חד-צדדית של ההנהלה, ובעיקר משזו מאיימת על מערכת יחסי העבודה הקיבוציים (עסק (ארצי)

70/05 ארגון עובדי בנק המזרחי המאוחד – בנק המזרחי המאוחד בע"מ, פסקה 12,
(15.11.2005)

31. בנוסף, בשורת פסקי דין, נתן בית הדין הארצי דעתו לצורך המיוחד, למנוע השימוש במונח "פיטורי צמצום" המשמש כמסווה להחלשתה של העבודה המאורגנת באמצעות פיטורים הממוקדים בעובדים המאורגנים.

"פיטורי חלק מהעובדים המאורגנים במסגרת פיטורי צמצום, מבלי לפטר עובדים שאינם מאורגנים, או תוך פיטורי מספר זעום של עובדים לא מאורגנים, מהווה איום על עובדי המפעל ומעביר להם המסר, שלא יעזו להיות חברים בארגון העובדים".
(דב"ע (ארצי) 10-4/98 "דלק" - חברת הדלק הישראלית בע"מ - הסתדרות העובדים הכללית החדשה - האגף לאיגוד מקצועי, פד"ע לג 337, 361 (1998) (להלן: עניין דלק).

ור"גם:
עסק (ארצי) 1008/00 הורן את ליבוביץ בע"מ - הסתדרות העובדים הכללית החדשה, פ"ד לה 145 (2000) (להלן: עניין הורן את ליבוביץ);

עסק (ארצי) 28/07 הסתדרות העובדים הכללית החדשה, איגוד עובדי הדפוס התקשורת והאומנים, ועד עובדי הדפוס - ידיעות אחרונות בע"מ, 13.1.2008 (להלן: עניין ידיעות אחרונות).

32. על מנת למנוע "פיטורי צמצום" מיוחדים אלה, שאינם אלא פיטורים לצמצום העבודה המאורגנת בחברה, כאמור לעיל, פותחו כלים שונים, ובית הדין הארצי הנכבד אמר דברו, צלול וברור, כי אין לראות כלגיטימיים פיטורים כאמור. הדברים מקבלים משנה-תוקף נוכח מצבה השברירי של העבודה המאורגנת בחברה, שבה נציגות עובדים חדשה יחסית.

33. בענייננו, וכפי שהובהר לעיל בפרק העובדתי של בקשה זו, דרסה החברה ברגל גסה היבטים שונים של הזכויות המנויות בפרק זה, כשהיא מתנהלת כפיל בחנות חרסינה, ומגלגלת עניינים לשמים, בתואנות וטענות שונות לעניין חיוניות פיטורי הצמצום, על גבם השברירי של העובדים והעבודה המאורגנת בחברה, וכשהיא עושה כן בצעד שרירותי, חד-צדדי ומחוסר תום לב - ללא כל נכונות להידברות לעניין היקף הפיטורים ותנאי הפרישה - הכל בשורת האחרונה של המ"מ ותוך ניסיון לחמוק מחובות קיבוציות.

ה. מאזן הנוחות ותום לב

34. מאזן הנוחות נוטה בבירור לטובת הוצאת הצווים המבוקשים, נציגות העובדים לא תחזור על כל הטענות שנטענו בעניין זה בבקשה זו, אך יוזכרו הדברים הבאים:

א. המשיבה פועלת לפגיעה, דווקא במטה לחמם של העובדים המשמשים כ"בני ערובה" במסגרת משא ומתן קיבוצי;

ב. אי מתן צווים כאמור, עלול להביא למצב בו ייגרם נזק בלתי הפיך למעמד העובדים כפרטים, וכן לעבודה המאורגנת במקום העבודה, שהוא עיקרון יסודי, בסיסי ומוגן. זאת, שכן החברה הפכה למרמס את העקרונות שנחקקו בהלכה הפסוקה לעניין פיטורים בכלל ופיטורי צמצום בפרט;

ג. אין מתן צווים כאמור, עלול להביא למצב בו המשא ומתן בין הצדדים לא יהיה ענייני שעה שחלק מהנושאים במשא ומתן, כמו תוכנית פרישה מרצון, לא תהיה רלבנטית שעה שעובדים כבר ידעו מי מהם ברשימת המפוטרים.

ד. למשיכה, מאידך, לא יגרם כל נזק מכל מין וסוג שהוא אם היא תפעל בהתאם לחלכה הפסוקה;

ה. כל ניסיונות נציגות העובדים להניא את המשיבה מכוונתה ולהפסיק את "ירצת האמוק" אל עבר פיטורי צמצום בכפייה, עלו בתוהו.

35. יתרה מזאת, מתן הצווים המבוקשים נועדו, בין היתר, לאותת למשיבה כי התנהלותה חסרת תום הלב והסוגענית הינה שלא כדון, וכי בית הדין הנכבד לא ייתן לה תוקף ואף יביע את עמדתו הברורה בעניין.

36. מתן סעד זמני ימנע פגיעה כפולה ומכופלת בנציגות העובדים ובעובדים המתארגנים: מתח, הנזק שנגרם לעבודה המאורגנת באמצעות התעלמות מפניות נציגות העובדים, ומאידך הנזק שנגרם לעובדים כפרטים, המתקשים לעמוד על זכויותיהם, וחלקם עלול לאבד את מטה לחמו ללא ההתערבות המבוקשת של בית הדין הנכבד.

37. קיים אפוא טעם מיוחד בהכרעה בסעד זמני, אשר תסכל כל פגיעה בעובדים ובעבודה המאורגנת, ותצמיח אחת ולתמיד את ניסיון המשיבה לחנוק את העבודה המאורגנת ולפגוע בעובדים בדרך כה קשה ובוטה.

38. המבקשים יטענו עוד, כי במאזן הנוחות יש ליתן את הדעת על כך שהרף הראייתי - נטל השכנוע הרובץ על כתפי המבקשים נמוך יחסית, ודי בראיות נסיבתיות חלשות, בכדי להעביר את הנטל לכתפי המשיבה.

ר' ע"ע 300258/97 יהודית חנן - מועצה מקומית מנחמיה, פד"ע לו 645 (2002).

39. לעניין מידת ההוכחה הנדרשת לצו מניעה זמני המבקשים יוסיפו, כי "הנוסחה מקובלת בישראל היא שהתובע צריך להוכיח את זכותו, לכאורה, כדי להניע את בית המשפט להוציא מתחת ידיו צו מניעה זמני לטובת התובע" (ר"ד אליהו וינוגרד, צווי מניעה, חלק כללי, עמ' 231 (תשנ"ג)).

40. בהלכה מנחה ע"א 217/63 רב און נ' הולצמן, פ"ד יז 2712 (1963), בעמוד 2717 קובע מ"מ הנשיא, כבי השופט אגרנט: "התובע בבקשו סעד ביניים אינו מחוייב לשכנע את השופט, כי אמנם צדק בתביעתו העיקרית במידה כזו שאין מקום לספק כי יצליח בתביעתו, אלא רק להוכיח כי יש לו סיכוי להצליח בה".

41. על הלכה מנחה זו חזרו במספר רב של פסקי דין מאוחרים יותר כגון בע"א 385/73 פרידמן נ' זהבי פ"ד כח (1) 765 (1974), בעמוד 769: "על בית המשפט לבדוק מה הם סיכויי ההצלחה של תביעת התובע, אך הספק בלבד בקיום הסיכוי אינו מספיק, כשלעצמו, כדי למנוע את מתן הסעד. בשלב זה חייב המבקש רק להראות כי יש לו סיכוי "לכאורה" לזכות בתביעתו, ורק אם נוכח בית המשפט שאפילו סיכוי לכאורה אינו קיים, עליו לסרב לבקשת הסעד הזמני".

42. בענייננו על אחת כמה וכמה, לאור העובדות המובאות לעיל, המעידות על חוסר תום ליבה של המשיבה; על הפגיעה הקשה העלולה להיגרם למבקשים ללא כל הצדקה; ועל עיקשותה של המשיבה שאינה מתרשמת מהעובדות ואינה מתבלבלת מהן, בהדהירה את עגלת הפיטורים בדרך עקלתון מסוכנת.

43. על רקע כל אלה קיימת דחיפות רבה והצדקה למתן הסעדים כמבוקש ברישת הבקשה.

תצהיר

אני הח"מ, הדר קנה, נושאת ת.ו. שמספרה 040016024 לאחר שהוזהרתי כי עלי לומר את האמת וכי אהיה צפויה לעונשים הקבועים בחוק אם לא אעשה כן, מצהירה בזאת בכתב כדלקמן:

1. הנני עיתונאית ורכזת בארגון העיתונאים בישראל בהסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן: "הארגון").
2. הנני עושה תצהירי זה כתמיכה ל"בקשה לצווי מניעה במסגרת בקשת צד בסכסוך קיבוצי" (להלן: "הבקשה").
3. העובדות המתוארות בבקשה הן נכונות למיטב ידיעתי ואמנותי.
4. הנני מצהירה כי זהו שמי ותוכן תצהירי אמת.

הדר קנה

אישור עורך-דין

אני הח"מ, אמיר בשה, מרחוב בר כוכבא 23, בני ברק, מאשר בזאת כי ביום 27.12.2015 הופיעה בפני גבי הדר קנה המוכרת לי אישית ולאחר שהוזהרתי כי עליה להצהיר את האמת וכי תהיה צפויה לעונשים הקבועים בחוק אם לא תעשה כן, אישרה את נכונות התצהיר וחתמה עליו בפני

אמיר בשה, עו"ד

אילן אלמון

ע"א אילן סגל

מ

תצהיר

אני הח"מ, יאיר טרצ'יצקי, נושא ת.ז. שמספרה 040037137, לאחר שהוזהרתי כי עלי לומר את האמת וכי אהיה צפוי לעונשים הקבועים בחוק אם לא אעשה כן, מצהיר בזאת בכתב כדלקמן:

1. הנני עיתונאי ויו"ר ארגון העיתונאים בישראל בהסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן: "הארגון").
2. הנני עושה תצהירי זה כתמיכה ל"בקשה לצווי מניעה במסגרת בקשת צד בסכסוך קיבוצי" (להלן: "הבקשה").
3. העובדות המתוארות בבקשה הן נכונות למיטב ידיעתי ואמונתי.
4. הנני מצהיר כי זהו שמי ותוכן תצהירי אמת.

יאיר טרצ'יצקי

אישור עורך-דין

אני הח"מ, אמיר בשה, מרחוב בר כוכבא 23, בני ברק, מאשר בזאת כי ביום 27.10.2015 הנפיע בפני מר יאיר טרצ'יצקי המוכר לי אישית ולאחר שהוזהרתי כי עליו להצהיר את האמת וכי יהיה צפוי לעונשים הקבועים בחוק אם לא יעשה כן, אשר את נכונות התצהיר וחתם עליו בפני

אמיר בשה, ע"ד

אילנה בלומפילד
ע"ד חזין סבלני

1. תצהירים, עדים ועדויות

44. תצהיריהם של גב' הדר קנה, רכזת בארגון העיתונאים בישראל ומר יאיר טרצייצקי, יו"ר ארגון העיתונאים בישראל מצורפים לבקשה זו כחלק בלתי נפרד ממנה.

2. סוף דבר והסעד המבוקש

45. כבי' בית הדין האזורי מתבקש ליתן את הסעדים המבוקשים ברישא לבקשה זו, מכל הטעמים המנויים לעיל.

46. לבית הדין הנכבד הסמכות העניינית והמקומית לדון בבקשה.




אמיר בשה, עו"ד



ד"ר מורן סבוראי, עו"ד

ב"כ המבקשים

הריני לאשר כי העתק מן הבקשה מועבר במישרין למשיבה.


אמיר בשה, עו"ד
ב"כ המבקשים

נספח 1

זיכרון דברים

אשר נערך ונחתם ביום 31.3.2014

בין:

גלובס פבלישר עיתונות (1983) בע"מ

(להלן: "החברה")

מצד אחד;

לבין:

ההסתדרות העובדים הכללית החדשה – ארגון העיתונאים בישראל
ועד העיתונאים

(להלן: "נציגות העובדים")

מצד שני;

- והצדדים ניהלו משא ומתן לשם חתימה על זכרון דברים (להלן: "ההסכם הנוכחי") לקראת הסכם קיבוצי;
- והצדדים העובדים הכללית החדשה – ארגון העיתונאים בישראל, מצהירה כי היא הארגון היציג, כמשמעותו בדיון, בקרב עיתונאי המערכת בחברה;
- ונוכח המצב הכספי בו נמצאת החברה, היא נאלצת לנקוט באופן מיידי בתוכנית התייעלות;
- והנהלת החברה פנתה לנציגות העובדים בכדי שתוכנית התייעלות תעשה בהסכמה ובשיתוף פעולה מלא, והצדדים הסכימו כי תכנית התייעלות הנוכחית תסוכם במסגרת ההסכם הנוכחי, והכל בכל הנוגע לעיתונאי המערכת;
- והצדדים הצהירו הדדית על כוונתם ורצונם בקיום יחסי עבודה תקינים ביניהם, בהסדר הוגן של תנאי העסקה, התנאים הסוציאליים והסדרת יחסי העבודה בדרך של משא ומתן קיבוצי;
- והצדדים הצהירו הדדית על רצונם לעגן את ההסכמות אליהן הגיעו באופן כמפורט להלן;

לפיכך הותנה והוסכם בין הצדדים, כדלקמן:

1. המבוא להסכם נוכחי זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.

א. הגדרות:

2. בהסכם נובחי זה תינתן לכל מונח המשמעות הנתונה לצדו, אלא אם נקבע במפורש אחרת. המונחים בהסכם זה יוגדרו, כדלקמן:

- ימי עבודה:** במניין ימי עבודה המפורטים בהסכם זה לא יכללו ימי שמש, שבתות, ערבי חג, שבתונים. מובהר כי ימי עבודה כן כוללים את ימי חול המועד.
- החברה:** גלובס פבלישר עיתונות (1983) בע"מ.
- העיתון:** גלובס.
- הנהלה:** מנכ"ל החברה או עובד החברה שיוסמך לייצגה על ידו.
- הארגון:** ארגון העיתונאים בישראל – ההסתדרות החדשה כארגון יציג לפי הגדרתו בחוק.
- הוועד:** ועד העיתונאים במערכת גלובס, אשר נבחר כדין.
- עיתונאי:** כתבים, פרשנים, פובליציסטים, עורכים, תחקירנים, חפקה, צלמים, וגרפיקאים של המערכת.
- משכורת:** שכר לפיצויי פיטורים לפי הדין וכמקובל בחברה.

ב. תחולת ההסכם

3. הסכם זה יחול על:

- א. הצדדים להסכם החתומים עליו.
- ב. כל העיתונאים שהגדרתם לעיל למעט עורך ראשי, עורכי חלק, עורכי מגזינים חודשיים ושבוועים, ומעצב גרפי ראשי (להלן גם: **עובדים**).

ג. תנאי פרישה

- 4. הצדדים הסכימו על פרישה בהיקף של 12 משרות מלאות מבין העובדים (להלן: **"מכסת המשרות"**), בתנאים כדלקמן, עם חתימה על כתב ויתור בנוסח שהוסכם עם נציגות העובדים:
 - א. עובד פורש שצבר 6 שנות עבודה בחברה ויותר, יהנה מפענק פרישה בגובה 2.5 משכורות, וזאת בנוסף לקבוע בחוק ובחווה העסקה;
 - ב. עובד פורש שצבר פחות מ-6 שנות עבודה בחברה, יהנה מפענק פרישה בגובה 1.5 משכורות, וזאת בנוסף לקבוע בחוק ובחווה העסקה.

02 2

N/C

5. מנגנון פרישה מוסכם להסכם זה:

- א. עם חתימת הסכם זה, יפרסמו הצדדים חודית תכנית פרישה מפורטת בסעיף 4 דלעיל, שתעמוד בתוקף למשך 4 ימי עבודה (עד יום א' 6.4.14 בשעה 16:00).
- ב. ההנהלה תוכל לפי שיקול דעתה הבלעדי לרשות פנייתו של עובד המבקש לפרוש על פי התנאים המפורטים בסעיף 4 דלעיל, תוך ידוע נציגות העובדים.
- ג. לא התמלאה מכסת המשרות בפורשים בהסכמת ההנהלה כאמור בסעיף 4 לעיל, תהא החברה רשאית לפטר עובדים נוספים, עד להשלמת מכסת המשרות, בתנאים כפי שמפורט בסעיף 4 לעיל. מוסכם, כי התהליך המפורט בסעיף זה יארך 3 ימי עבודה ולא יותר.
- ד. מתן החלטה בשימועים שנערכו לעובדים בין הימים 25.3.14 עד 31.3.14 (כולל) יידחה עד ובהתאם לאמור בסעיף 5 ג לעיל.

ד. ימי עידוד

6. כל עובד יקבל תוספת חד-פעמית של ארבעה ימי חופשה ("ימי עידוד"), וזאת מעבר למכסה השנתית הקבועה בדין ובכל הסכם רלבנטי, לניצול בפועל עד סוף שנת 2014.

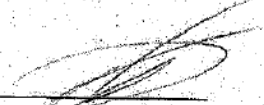
ה. המשך מו"מ

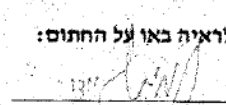
7. מיד עם חתימתו של הסכם זה, הצדדים ימשיכו במו"מ אינטנסיבי וענייני לגבי עריכת הסכם קיבוצי במסגרתו יוסדרו ביהח לעובדים כהגדרתם לעיל, נושאים שטרם הוסדרו, ובכלל זה, תנאי העסקה, שכר, מנגנוני פרישה ופיטורים, התייעלות וצמצומים לשנים הבאות, רובד ארגוני, דמי חבר ודמי טיפול ארגוני במקובל. בנוסף, ידונו הצדדים על מתווה לקרן השתלמות. הצדדים מתחייבים לעשות כל הנדרש לסיים את המו"מ לחתימתו של הסכם קיבוצי כאמור עד סוף יולי 2014.
מוסכם כי ככל שייחתם הסכם הבראה, ובכלל זה הכולל פיטורי צמצום, בטרם נחתם הסכם קיבוצי כאמור לעיל בסעיף זה, תיכלל במסגרתו הסדרת דמי חבר ודמי טיפול ארגוני כאמור.
למען הסר ספק, מובהר כי ההסכמה לחתימה של הצדדים לחתימה על הסכם בנושא זה או אחר, אין בה כדי להוות ויתור של מי מהצדדים על איזו זכות שמורה לו ערב חתימת ההסכם הנוכחי.


ו. כללי

8. לא יבוצעו פיטורי צמצום של עובדים כהגדרתם בהסכם זה מעבר למפורט בהסכם זה, עד למועד המוקדם מבין אלה: סוף שנת 2014, או חתימת הסכם קיבוצי או הסכם הבראה כאמור בסעיף 7 לעיל.
9. נציגות העובדים מודיעה על ביטול סכסוך העבודה ותמסור התדעה מתאימה לממונה במשרד הכלכלת בתוך 5 ימים ממועד חתימת הסכם זה; ההנהלה מודיעה על ביטול השבתת המגן.
10. בתקופת ההסכם ישמרו הצדדים על שקט תעשייתי בנוגע לנושאים שהוסדרו בו.

הראיה באו על החתום:


הארגון


הנועד


ג'ובס פריישר עתומת
(1983) בע"מ הבריה

31.3.2014

לכבוד
ארגון העיתונאים בישראל
וועד עיתונאי גלובס
כאן

בהמשך לזיכרון דברים מיום 31.3.14, הרינו לאשר כי מועד סיום יחסי עובד-מעביד בהודעות סיום העסקה
כאמור בסעיף 5.ג לזיכרון הדברים הנ"ל (ככל שחליתו בהן צורך) לא יחא מוקדם מיום 22.4.14 והתקופה עד
ליום סיום יחסי עבודה כאמור לא תבוא על-חשבון הודעה מוקדמת.

אהרן מדמון
מנכ"ל גלובס

נספח 2

הודעה על שביתה או השבתה

אל: הממונה הראשי על יחסי עבודה
באמצעות הממונה על יחסי עבודה
סניף משרד העבודה חרוזת
ירושלים, תל אביב, חיפה, באר שבע


חוק ישוב סכסוכי עבודה התשי"ז-1957
חודעה על שביתה או השבתה
(סעיפים 5א ו-5ב)

מסרת בזה הודעה על שביתה שהוכרזה על ידי ארגון העיתונאים בישראל - הסתדרות העובדים הכללית החדשה ושאושרה על ידי המוסד המנהל המרכזי הארצי בארגון העיתונאים בישראל.

להלן פרטים בקשר לסכסוך:

1. המעביד/המפעל: גלובס פבלישר עיתונות (1983) בע"מ
2. מספר העובדים במפעל: כ-350 מספר העובדים שהסכסוך נוגע להם: כ-150 (מערכת). מספר העובדים העתידיים לשבות: כ-150 (מערכת).
3. הסיים הסכם קיבוצי לגבי המפעל, ואם כן - ציין את המספר שלפיו נרשם על ידו הממונה הראשי על יחסי עבודה: קיים הסכם חברות.
4. שם ארגון העובדים המייצג את רוב העובדים שהסכסוך נוגע להם: ארגון העיתונאים בישראל - הסתדרות העובדים הכללית החדשה.
5. שם נציג המעבידים לעניין התיווך בסכסוך ומענו: מר איתן מדמון מנכ"ל רחוב אצ"ל 53, ראשון לציון.
6. חשבוניות שבסכסוך:
 - א. כוונת המעסיק לבצע מהלך פיטורים נרחב של העובדים באופן חד צדדי, וזאת תוך דחיית כל הצעות והפטרונות שהעלה ועד עובדי המערכת.
 - ב. דרישת נציגות העובדים לחבטתה שמירה על מלוא זכויותיהם לרבות ביטחונם העסקותי והכלכלי וייטוב תנאי העסקתם.

1. דרישת נציגות העובדים כי עד להבטחת האמור, לא ייעשה כל שינוי חד צדדי במצב הקיים.
7. התאריך שנקבעה שביחה: החל מיום 21.12.15 ואילך.
8. במקרה של שביחה - באיזה נוהל הוחלט על כך: אסיפה כללית של עובדים, הצבעה בקלפי וכיצא באלח: החלטת הועד ואסיפת עובדים.
9. האם השביתה אושרה על ידי הארגון המקצועי היציג: כן
10. הנעשה ניסיון ליישב את הסכסוך בדרך משא ומתן ישיר ומה היו התוצאות:
נעשו ניסיונות אך ללא תוצאות.
11. שמו ומענו של מוסר ההודעה ואת מי הוא מייצג:
מר יאיר טרציניצקו, מ"ר ארגון העיתונאים בישראל - השתדרות העובדים הכללית החדשה, רחוב ארלונרוב 93, תל אביב.


חתימה
17.12.15
תאריך

נספח 3



אמיר ואיתי בשה שלום <amiretty@gmail.com>

Fwd: ממתנים להבהרות

17 בדצמבר 2015 בשעה 17:34

אל: אמיר ואיתי בשה שלום <amiretty@gmail.com>, יאיר תרצ'טסקי <yair.tarchitsky@gmail.com>, דרור פוהר <drorfo@gmail.com>, דפנה <dafna.hk@gmail.com>, הדס מגן <hadasmagen0@gmail.com>, יובל אזולאי <Yuvalnews9@gmail.com>, צ'ן מאהית <chenmaahit@gmail.com>, גור מגידו <griegiddo@gmail.com> <hadarkane9@gmail.com> Hadar Kane

הודעה שהועברה מאת גילי עיני <gili@globes.co.il> תאריך: 17 בדצמבר 2015 בשעה 17:30 משא: FW: ממתנים להבהרות אל: <hadarkane9@gmail.com> Hadar Kane

הדר שלום,

ראשית, מברכים על כך שהחלטתם לחזור לדרך המו"מ. אנחנו כאן ונמתין לכם ב-19:00.

שנית, ולמען הסדר הטוב:

- כפתה פגישת המו"מ הצגנו התייחסותנו המעודכנת להצעת הפרישה מרצון ופיטורי הצמצום.
- נאמר לכם במפורש, שבאנו עם עמדות מעודכנות גם ביחס לסוגיות השונות בהסכם הקיבוצי הרחב, שרוצים להציג בפניכם.
- אלא, שבשלב זה קטעתם את הישיבה וסירבתם להמשיך לדון בנושאים אלה.
- מיד לאחר שקטעתם את המו"מ, כונסה אסיפת עובדים במערכת, תוך הפרעה לעבודה. השתלחות בהנהלת החברה, ושימוש דיסאינפורמציה ומידע כוזב ומטעה לעובדים. בניסיון לרזוע בהלה ולפגוע בעיתון; הגיעו הדברים ליהי כך. שמנכל"ל החברה נאלץ להוציא מייל לכלל העובדים על מנת למזער את הנזק שנגרם.
- בניגוד לחובת הסודיות ולחובת ניהול מו"מ בתום לב, הפיצו חברי הוועד מידע-כביכול שדובר בחדר המו"מ. העובד כי סולף ועוות, אינה גורעת אלא מוסיפה לחומרת הדברים.
- נפתחה מתקפה אישית בוטה על מנכל"ל החברה, תוך שימוש בכינויים "מושחת" "שקרן" ועוד התבטאויות חמורות ומבזות מאלה, שמקומן לא יכיר.

וזוהי רק תמצית הדברים.

בשלב זה בחרנו להבליג על כל אלה, מתוך ראיית טובת העיתון ועובדיו.

נמתין לכם בשעה 19:00, בתקווה למו"מ ענייני וממוקד תוך ראייה נכונה של הדחיפות וחומרת המצב.

בברכה,

גילי

שלום גילי

הסתם הבוקר 3.5 שעות עד שתגיעו לישיבה.

משהנעתם התבצרתם בעמדתכם לגבי מהליך הפיטורים וסירבתם למו"מ לגבי שאר הסוגיות שעל הפרק. עמדה שרירותית כזו פוגעת ביחסי האמון בין

המדדים

עם זאת ומתוך אחריות אנו מציעים שניפגש הערב בשעה 19:00 לשיבה, בה אנו מצפים כי תגיעו עם תשובות רלוונטיות ונכמת אמינות לנחל השא ומתן

ברכה

חזר קנה

ארגון העיתונאים

gili@globes.co.il <gili@globes.co.il> בתאריך 17 בדצמבר 2015 בשעה 15:06, מאת גילי עיני <

הי חדר

קבעם להיום ישיבה מרתונת עד ששת הלילה.

קמתם והלכתם, בלי לנחק מעבר לאמירה" אנוחם לא מקבלים את ההצעה" ובהמשך הודעתן שאתן חולכות.

מה זה אמר מבחינתם?

ממתנים להבהרות

גילי

גילי עיני מנהלת משאבי אנוש ושכר



טלפון: 03-9538884 פקס: 03-9538921 נ"ד: 052-3262111 דוא"ל: gili@globes.co.il

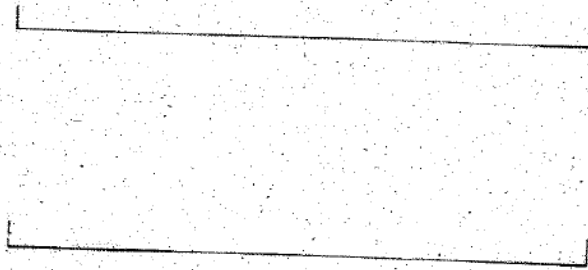


חיק השקעות

גלובס TV

פורטל פיננסו

כל סוגות היום <<



גלובס איתך בכל מקום <<