

1. ארגון העיתונאים בישראל - הסתדרות העובדים הכללית החדשה
2. ועד עיתונאי חדשות המזרח התיכון - i24 news

המבקשים:

באמצעות ב"כ עוה"ד ד"ר מורן סבוראי או אמיר בשה או גלעד זבידה, מרחוב בר כוכבא 23, (מגדל וי-טאואר, קומה 18), בני ברק, 5126002; טל: 03-7743000; פקס: 03-7743001;
דוא"ל: office@bszlaw.co.il

ובאמצעות הלשכה המשפטית של האגף לאיגוד מקצועי על ידי ב"כ עוה"ד איריס ורדי או חנה שניצר רהב או ענת גוטמן ואח' מרחוב ארלוזורוב 93, תל אביב;
טל: 03-6921472; פקס: 03-6963214

- לבין -

חדשות המזרח התיכון בע"מ - i24 news

המשיבה:

מנמל יפו

באמצעות ב"כ עוה"ד אוריאל בובלי ואח', מרחוב אחד העם 28 (בניין פלטיין), תל-אביב-יפו 6514107;
טל: 03-6445150; פקס: 03-5468898;
דוא"ל: office@advbo.com

בקשת צד בסכסוך קיבוצי
ובקשה למתן צווים ארעיים, זמניים וקבועים במסגרת
בקשת צד בסכסוך קיבוצי

א. מבוא:

לידתה של הבקשה שבכותרת בהתנהלות המשיבה, חברת חדשות המזרח התיכון בע"מ - i24 news (להלן גם: "החברה"), המסרבת לנהל משא ומתן תם לב עם נציגות העובדים, ארגון העיתונאים בישראל וועד העובדים בחברה (להלן יחד: "נציגות העובדים"). יצוין למען הסדר ובמסגרת מבוא זה, כי לפני מספר חודשים נפתחה בקשת צד בסכסוך קיבוצי בין הצדדים בפני מותב בית הדין האזורי הנכבד לעבודה, כב' השופטת נטע רות האת בעקבות צעדים חד צדדיים שערכה החברה ללא קיום חובת ההיוועצות והמו"מ עם נציגות העובדים. ההליך הקודם נסגר, לאחר שהצדדים הגיעו להסכמות.¹

¹ ס"ק 16-12-5563 ארגון העיתונאים בישראל נ' חברת החדשות המזרח התיכון בע"מ.

חוסר תום הלב של החברה בהתנהלותה במסגרת משא ומתן ראשוני, והפגיעה בהתארגנות, ניכרים בעיניי אלה:

סחבת ממושכת בניהול משא ומתן – הנמשך כבר למעלה משנה וחצי, כשהציגות הוכרזה לפני למעלה משנתיים;

שינויים בדרך ניהול המשא ומתן ובהרכב הצוות לניהול המשא ומתן שגררו שינויי חזית וחזרות מהסכמות, יותר מפעם אחת, וכן הביאו למצב של ניסיונות חוזרים למשיכת זמן ואף (בשל שינוי הרכב הצוות) – מצב דברים בו הצוות הנוכחי כלל אינו מכיר את טיוטת ההסכם הקיבוצי שהונחה על השולחן לפני למעלה משנה וחצי מהווה כשלעצמו בבחינת פגיעה בהתארגנות;

סירוב מתמשך של המשיבה להעביר נתונים מלאים ומעודכנים וכן תשובות לשאלות שבמחלוקת, בכל הנוגע למשא ומתן הקיבוצי הראשוני בין הצדדים, והאת בניגוד לחובות החברה הקבועות בחוק ובהלכה הפסוקה;

חזרת החברה מהכרה ביציגות נציגות העובדים, ללא כל הצדקה, ו"זגזוג" בנושא עקרוני זה, לאחר שנה וחצי של ניהול משא ומתן. טענות החברה כי ארגון העובדים אינו יציג בחצריה, אין להן על מה שיסמכו;

פגיעה בהתארגנות גם על דרך של ניסיונות להשיא עובדים מחברותם בארגון העובדים, מניעה תוקפנית של קיומה של אסיפת עובדים במסגרת סכסוך עבודה פתוח ובניגוד לדין, והפצת שמועות שווא ברחבי החברה;

בכל הנוגע לפגיעה בהתארגנות נדגיש כי לאחרונה מנעה החברה קיומן של אסיפות עובדים כדין, בעיצומו של סכסוך עבודה פתוח והאת באמצעות מאבטחים זרים ופרטיים שנשכרו במכוון לשם כך, ואשר מנעו בכוח כניסתם של נציגי הארגון לחצרי החברה, בניגוד לדין. המאבטחים פעלו באלימות ואף הביאו לנפילתו של אחד מנציגי הארגון. כמו כן, פעלו המאבטחים להטיל אימה על העובדים בכך שהתעקשו לעמוד בתוך אסיפת העובדים, תוך שגורמים בהנהלת החברה מצלמים את העובדים שהתאספו לקראת אסיפת העובדים. כמו כן נמנעה יציאתם של עובדים מסוימים לאסיפה, שלא כדין;

המבקשים, נציגות העובדים, ניסו במרוצת השנתיים האחרונות (ואף יותר) את דרך ההידברות והמשא ומתן ובשתי הזדמנויות בהן הוכנה בקשת צד לקראת הגשתה לבית הדין לעבודה הנכבד, נמנעו מלעשות כן ברגע האחרון ואו הסכימו למחיקתה של בקשה שכבר הוגשה, בנסיבות בהן נראה היה כי החברה מתעשתת ומתכוונת לנהל משא ומתן תם לב ולעלות על דרך המלך בכל הנוגע לקיומן של יחסי עבודה קיבוציים טובים ותקינים. ואולם ללא הועיל – החברה בשלה עד היום, בחוסר תום לב מובהק, הכל כפי שיתואר להלן.

לפיכך, אין עוד מנוס מפנייה לבית הדין האזורי הנכבד לעבודה, בבקשת סעד, ומתוך אמונה מלאה כי בית הדין לא ידו למצב בו החוטא יוצא נשכר ולא יאפשר למי שפוגע במעמד העבודה המאורגנת – ליהנות מפירות צעדיו הבלתי חוקיים ובתוך כך, לפגוע בהתארגנות העובדים הראשונית במקום העבודה ואופן של עיקור תכליתה – ניהול משא ומתן קיבוצי ראשוני לחתימה על הסכם קיבוצי ראשון במקום העבודה. בית הדין הנכבד מתבקש למנוע המשך הסחבת והמשך הפגיעה במעמד ועד העובדים במקום העבודה, העושה את צעדיו הראשוניים בחצריה של החברה.

המבקשים נאלצים לפנות לבית הדין הנכבד בבקשת סעד על מנת לקיים את תפקידם ואת חובת היצוג ההולם כלפי העובדים. ויודגש, כי הפנייה לבית הדין נעשית משכלו כל הקצים ונוכח הסחבת הממושכת בניהול המשא ומתן כמו גם התנהלותה מחוסרת תום הלב של החברה.

דחיפות חלק מהסעדים המבוקשים נובעת מהמצב בשטח – ולרבות פעילות חד-צדדית של החברה לפגיעה בהתארגנות.

ב. בית הדין הנכבד מתבקש בזאת ליתן סעדים ארעיים זמניים וקבועים כדלקמן:

סעדים ארעיים

- א. ליתן צו מניעה ארעי, לפיו על המשיבה להימנע כליל מכל פגיעה בהתארגנות, ולרבות החובה להימנע מכל פנייה לעובדים בעניין ההתארגנות;
- ב. לקבוע דיון דחוף במעמד הצדדים;
- ג. ליתן כל סעד אחר לטובת המבקשים, כפי שימצא בית הדין הנכבד לנכון בנסיבות העניין.

סעדים זמניים

- א. ליתן צו מניעה זמני, לפיו על המשיבה להימנע כליל מכל פגיעה בהתארגנות, ולרבות החובה להימנע מכל פנייה לעובדים בעניין ההתארגנות;
- ב. ליתן צו עשה זמני, המורה למשיבה לאפשר למשיבים לקיים אסיפות עובדים במקום העבודה, וזאת לרבות בחצרי החברה ובהתאם לדין החל;
- ג. ליתן צו עשה זמני, המורה למשיבה להביא לידיעת המבקשים את מלוא המידע בנוגע לנתונים המבוקשים במסגרת המשא ומתן הקיבוצי הראשוני וכן מורה למשיבה לנהל עם המבקשים משא ומתן קיבוצי ראשוני בתום לב ובנפש חפצה;
- ד. ליתן כל סעד אחר לטובת המבקשים, כפי שימצא בית הדין הנכבד לנכון בנסיבות העניין.

סעדים קבועים

- א. ליתן צו הצהרתי קבוע, המורה למשיבה לנהוג בהתאם לחובותיה על פי דין במסגרת משא ומתן ראשוני במקום העבודה, ולרבות ניהולו של משא ומתן תם לב ובנפש חפצה;
- ב. ליתן צו מניעה קבוע, לפיו על המשיבה להימנע כליל מכל פגיעה בהתארגנות, ולרבות החובה להימנע מכל פנייה לעובדים בעניין ההתארגנות;
- ג. ליתן צו עשה קבוע, המורה למשיבה לאפשר למשיבים לקיים אסיפות עובדים במקום העבודה, וזאת לרבות בחצרי החברה ובהתאם לדין החל;
- ד. ליתן צו עשה קבוע, המורה למשיבה להביא לידיעת המבקשים את מלוא המידע בנוגע לנתונים המבוקשים במסגרת המשא ומתן הקיבוצי הראשוני וכן מורה למשיבה לנהל עם המבקשים משא ומתן קיבוצי ראשוני בתום לב ובנפש חפצה;
- ה. לקבוע, כי על המשיבה לשלם למבקשים פיצוי כספי בגובה 300,000 ש"ח בגין פגיעה בהתארגנות ובהתאם לסעיף 33 לחוק הסכמים קיבוציים;
- ו. ליתן כל סעד אחר לטובת המבקשים, כפי שימצא בית הדין הנכבד לנכון בנסיבות העניין.

ג. הצדדים בתיק זה:

1. ארגון העיתונאים בישראל (להלן: "ארגון העיתונאים" או "הארגון") הינו הסתדרות מקצועית הפועל במסגרת ההסתדרות 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.

ארגון העיתונאים פועל לשמירה על זכויותיהם ועל ייצוגם של עובדים בכל מקצועות העיתונות, הן במישור הקיבוצי והן במישור הפרט, ולרבות במישור הפרופסיונאלי. הארגון הוא ארגון היציג של למעלה מ-3,000 עיתונאים ועיתונאיות בכלי תקשורת שונים, ובכלל זה, חברת החדשות הישראלית, ידיעות אחרונות; גלובס; חברת חדשות 10; "טיים אאוט"; הארץ/דה מרקר; וואלה! ועוד. ארגון העיתונאים הוא כיום הגוף המרכזי והגדול ביותר העוסק בייצוג העיתונאים במעמדם כעובדים.²

2. הארגון הוא גם ארגון היציג של עיתונאי המשיבה, וזאת בהתאם להוראות חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957 (להלן: "חוק הסכמים קיבוציים"). 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).

3. המשיבה, חברת חדשות המזרח התיכון בע"מ – i24 news (להלן גם: "החברה"), היא ערוץ חדשות ואקטואליה בינלאומי, אשר עלה לשידור לפני כארבע שנים, ב-17.7.2013. בסיס החברה הינו בלוקסמבורג אך השידור עצמו מגיע מאולפנים אשר הוקמו בנמל יפו. מטרת הערוץ להוות משקל נגד לערוצי חדשות בינלאומיים אחרים, תוך שימת דגש על נקודת המבט הישראלית.³ רק לפני חודש הצליחה החברה, עם פעולת לובי נמרצת, להעביר חוק בכנסת שיאפשר לה לשרד בישראל.

4. בין החברה לבין העובדים מתקיימים יחסי עבודה קיבוציים במסגרת התארגנות עובדים ראשונית לאחר שעיתונאי החברה התארגנו בארגון העיתונאים כבר ביום 23.3.2015. בין הצדדים מתנהל משא ומתן קיבוצי במסגרת התארגנות ראשונית כאמור בנוגע להסדרת תנאי העבודה של העובדים במסגרת הסכם קיבוצי וזאת מאז חודש דצמבר 2015 ולאחר שניציגות העובדים העבירה לחברה טיוטה של הסכם קיבוצי. חרף הזמן הרב שחלף מאז ההכרזה על היציגות ומאז תחילת המשא ומתן, עדיין התקדמות המשא ומתן איטית מאוד, כשהחברה מדשדשת במכוון; נמנעת במכוון מהעברת נתונים נדרשים לניהול המשא ומתן; מחליפה את צוות המשא ומתן ונוקטת טקטיקות שונות ונוספות של משיכת זמן. לאחרונה הגדילה החברה לעשות עת העלתה לחלל האוויר את הטענה ההזוויה, כאילו הארגון אינו יציג בחברה – וזאת לאחר למעלה משנה וחצי של ניהול משא ומתן וללא כל הצדקה. כך סתם.

ד. המסד העובדתי לבקשה:

5. ביום 23.3.2015 הודיע יו"ר ארגון העיתונאים בישראל, מו יאיר טרזיץקי, למנכ"ל החברה, על יציגותו של ארגון העיתונאים בקרב עיתונאי החברה. להודעה, שנשלחה באמצעות הדוא"ל, צורף מכתב הודעה על יציגות שתורגם בכוונה לשפה האנגלית, ורשימה של העיתונאים שהתפקדו כחברי הארגון. במקביל, העבירה למנכ"ל החברה מזכירת ארגון העיתונאים, העתקים של טפסי החצטרפות.

² על ארגון העיתונאים ר' למשל: עסק (ארצ' 13-10-59352 ידיעות אינטרנט בע"מ (שותפות רשומה) – ארגון העיתונאים בישראל, 21.8.2014 (להלן: "עניין ווי נט").
³ מתוך ויקיפדיה: <https://he.wikipedia.org/wiki/I24news>

... העתק מכתב יו"ר ארגון העיתונאים מיום 23.3.2015 המכריז על יציגות הארגון בחברה, מסומן כנספח 1, מצורף לבקשת צד זו כחלק בלתי נפרד ממנה.

6. ניסיונות לתאם ישיבת משא ומתן עם החברה עלו בתוהו משך זמן ממושך, עד כי ביום 7.12.2015 נאלצו ב"כ הארגון, הח"מ, להוציא לחברה מכתב המדגיש את חוסר האפשרות לתאם ישיבות משא ומתן, וקורא לחברה להיכנס למשא ומתן קיבוצי כמצוות המחוקק. משגם מכתב זה לא נענה, נשלח על ידי ב"כ הארגון הח"מ מכתב נוסף, המפנה את החברה למצוות המחוקק פעם נוספת, וזאת ביום 15.12.2015.

... העתקי מכתבי ב"כ ארגון העיתונאים מימים 7.12.2015 ו- 15.12.2015, הקוראים לחברה להיכנס למשא ומתן קיבוצי, מסומנים במקובץ כנספחים 2, מצורפים לבקשת צד זו כחלק בלתי נפרד ממנה.

7. סמוך לאחר מכן, ביום 10.1.2016, הועברה על ידי נציגות העובדים טיוטה ראשונה של הסכם קיבוצי, שאמורה היתה להוות בסיס למשא ומתן הקיבוצי הראשוני. כפי שגיבהר לחלן, חלק מהנושאים המועלים בטיטה זו, וחלק מההנחות הנדרשים להשלמתה, לא הועברו על ידי החברה מאז ועד היום, וזאת חרף בקשות חוזרות ונשנות, וחרף פניות בכתב ובעל פה, הכל כפי שיפורט.

8. יובהר, כי הטיטה הראשונה כפי שהועברה, כאמור, כבר בינואר 2016 תוקנה לא פעם לבקשת החברה ונערכו בו שינויים שונים – לבקשת החברה ובהתאם לישיבות שחתקיימו. ואולם בסופו של דבר, וגם בישיבות שהתקיימו ממש לאחרונה – חזרה וציינה החברה כי בכוונתה לערוך "שינויים נרחבים" בטיטה, כי יש לה חובה לישיב לשולחן המשא ומתן ואולם אין לה חובה לחתום על הסכם קיבוצי, וכי בכל רגע נתון היא רשאית לשנות את דעתה ולחזור בה – הלכה למעשה זוהי תמצית "מידת רצינותה" של החברה במהלך השנה וחצי שחלפו.

9. בהמשך, ולמען הסדר, יובאו בפני בית הדין הנכבד עיקרי מהלך הדברים על פי סדר כרונולוגי, תוך דגש על נקודות צומת עיקריות בתקופת הזמן שחלפה ועל דרך הקיצור – למעט פירוט רב יותר של החודשים האחרונים. מובן כי לפי דרישת בית הדין הנכבד ניתן יהיה להעביר לידיו גם מסמכים המלמדים על כלל הפירוט של מהלך הדברים.

10. בתחילת אוגוסט 2016, הובאה לידיעת נציגות העובדים, כוונת החברה לערוך בחברה פיטורי צמצום חד-צדדיים, עקב כוונת החברה לבצע "שינוי מבני" ללא ידיעת נציגות העובדים. הדבר נודע לנציגות העובדים על דרך מקרה, כשעובדים מסוימים קיבלו מכתבי זימון לשימוע ללא ידיעת נציגות העובדים ובעוד החברה מתנהלת – למראית עין – כמי שפועלת כדין במסגרת יחסי עבודה קיבוציים תקינים. פניות בכתב של נציגות העובדים לא הועילו, והלכה למעשה פעלה נציגות העובדים לשם פנייה לערכאות, ולרבות על דרך של עריכת בקשת צד. לאחר ניסוח בקשת הצד וטרם הגשתה, פנה לב"כ נציגות העובדים הח"מ ב"כ החברה, בבקשה להגיעו להסכמות, וכך היה.

11. בשלב זה, נכנס לתמונה של המשא ומתן מנכ"ל החברה – שלא נטל חלק בישיבות המשא ומתן קודם לכן. עקב כניסתו של המנכ"ל לישיבות המשא ומתן השוטפות, חזרה בה החברה מלא מעט הסכמות שכבר הושגו במרוצת החודשים שחלפו בין ינואר 2016 – אוגוסט 2016. בנוסף, עקב כניסתו של המנכ"ל למשא ומתן, נאלצו הצדדים לבטל ישיבות משא ומתן רבות, וזאת בגין נסיעותיו התכופות של המנכ"ל לחו"ל.

... העתק מכתב של נציג ארגון העיתונאים במשא ומתן מיום 11.9.2016 לעניין ביטולן של ישיבות מו"מ, מסומן כנספח 3, מצורף לבקשת צד זו כחלק בלתי נפרד ממנה.

12. בשלב זה, ביום 25.10.2016, העבירה נציגות העובדים לחברה שוב את טפסי ההצטרפות לארגון, לפנים משורת הדין, וזאת לבקשת החברה ולמעלה מן הדרוש.

... העתק הודעת דוא"ל מיום 25.10.2016 שבמסגרתה הועברו שוב טפסי ההצטרפות, ותשובת החברה כי קיבלה אותם, מסומנים במקובץ כנספחים 4, מצורפים לבקשת צד זו כחלק בלתי נפרד ממנה.

13. בסוף נובמבר 2016, הובאה שוב לידיעת נציגות העובדים, כוונת החברה לערוך בחברה פיטורי צמצום חד-צדדיים, עקב כוונת החברה לבצע "שינוי מבני" ללא ידיעת נציגות העובדים. גם בפעם

זו, נודע הדבר לנציגות העובדים על דרך מקרה, עקב איסוף מידע עצמאי מעובדים שהיו בשיחות אישיות עם החברה בהן נודע להם על שינוי מבני ולרבות ביטול מגוינים בערף באנגלית. בפעם זו, פנתה נציגות העובדים לבית הדין הנכבד, בהליך קיבוצי שמספרו ס"ק 16-12-5563 ואשר נפתח **בפני כב' השופטת נטע רות**. עקב פניית ב"כ החברה לבי"כ נציגות העובדים בעניין, הגיעו הצדדים להסכמת בעניין זה, והתיק נסגר.⁴

14. יובהר, כי החליכים הקיבוציים המפורטים מעלה – החליך הקיבוצי שכמעט נפתח באוגוסט 2016 וההליך הקיבוצי שנפתח ונמחק בהסכמה בדצמבר 2016 – היו שניהם נקודתיים לעניין שינויים מבניים שניסתה החברה לעשות חד צדדית, תוך פיטורי עובדים. עניינו של התיק שבכותרת שונה – שכן כפי שהובהר בפתח הדבר עניינו התנהלות החברה משך זמן ממושך, והגדשת השאה לאחרונה, בדרך של פגיעה בהתארגנות וסחבת ממושכת.

15. במהלך החודשים האחרונים, ומאז מרץ 2017, חלה הסלמה לרעה ביחסי העבודה הקיבוציים. כל זאת, במצב דברים בו נציגות העובדים, מצד אחד, פועלת בכל דרך להחשת המשא ומתן נוכח אורכו והתמשכותו, לרבות תיקוני טיוטה, העברת נוסחים חדשים וכדומה, ואילו הנהלת החברה, מצד שני, פועלת בכל דרך לסיכול המשא ומתן באמצעים ובתכסיסים שונים.

16. ביום 13.3.2017 נועדה בין הצדדים ישיבת משא ומתן. נוכח מורת רוחם של נציגי העובדים מהתמשכות המשא ומתן – הוחלט לכאורה על ישיבות משא ומתן תכופות הרבה יותר, בצוותים קטנים שיביאו את המשא ומתן לסיומו המוצלח "עד לחג השבועות", לשון המנכ"ל באותה ישיבה. בפועל, ולמגינת הלב, הדבר לא ארע – אף לא בקירוב. כך, אפילו נושא נקודתי יחסית כמו ימי המחלה של העובדים, נושא בו התגלעה מחלוקת נקודתית בין הצדדים, לא הגיע לחוף מבטחים בהיעדר שיתוף פעולה מצד החברה.

... העתק פרוטוקול ישיבת משא ומתן שנועדה ביום 13.3.2017 והעתק הודעת דוא"ל בה הועבר הפרוטוקול לחברה, מסומנים במקובץ כנספים 5, מצורפים לבקשת צד זו כחלק בלתי נפרד ממנה.

... העתק פניית נציגת הארגון מיום 9.4.2017 ביחס לימי מחלה, ותשובתה המתחמקת של נציגת החברה ממתן תשובה לגופם של דברים, מסומנים במקובץ כנספח 6, מצורפים לבקשת צד זו כחלק בלתי נפרד ממנה.

17. ביום 23.4.2017 נועדה בין הצדדים ישיבת משא ומתן נוספת, בה שבו וצינו נציגי העובדים את מורת רוחם מהסחבת הממושכת בניהול המשא ומתן. מנכ"ל החברה הורה לנציגת החברה שהיתה בראש המשא ומתן אותה עת (בינתיים יצאה לחופשת לידה ומחליפה אותה מחליפתה בתפקיד סמנכ"לית משאבי אנוש) לבחור את 15 הנושאים העיקריים ולקיים בעניינם 5 ישיבות אינטנסיביות. מתווה הדברים נועד להביא להתכנסות מהירה, עד לחג השבועות כפי שציין המנכ"ל בישיבה הקודמת. הצדדים קבעו כי תתקיימנה ישיבות דחופות, ולרבות העברה של עמדת הנהלת החברה בעניין פרק הפנסיה שהועבר לחברה בנפרד; ישיבה בעניין אתיקה עיתונאית; וישיבות בעניינים נוספים. בפועל הדבר לא נעשה – כפי שיפורט להלן.

18. ביום 25.4.2017 העביר נציג ארגון העיתונאים להנהלת החברה את פרוטוקול הישיבה מיום 23.4.2017, בצירוף רשימה של המחלוקות העיקריות שדורשות ליבון.

... העתק פרוטוקול ישיבת משא ומתן שנועדה ביום 23.4.2017 והעתק הודעת דוא"ל בה הועבר הפרוטוקול לחברה, מסומנים במקובץ כנספים 7, מצורפים לבקשת צד זו כחלק בלתי נפרד ממנה.

19. בפועל החברה המשיכה בהתנהלות של גרירת רגליים, הגעה לישיבות ללא הכנה מצידה, הימנעות מהעברת נתונים וכדומה. כך, למשל, בישיבת משא ומתן מיוחדת שנועדה לעסוק בנושא האתיקה העיתונאית, ביום 3.5.2017, הגיעו מצד החברה נציגים רבים ביותר, שלא הכירו כלל את פרקי ההסכם הקיבוצי ואף לא את הפרק הייחודי שנועד לעסוק באתיקה עיתונאית. הבטחת הנהלת החברה כי טעיפי האתיקה יתורגמו לצוות שנועד לעסוק במשא ומתן על האתיקה העיתונאית, לא ושמה.

⁴ החלטת בית הדין האזורי לעבודה, כב' השופטת נטע רות, מיום 14.12.2016.

... העתק פרוטוקול ישיבת משא ומתן שנועדה ביום 3.5.2017 בנושא אתיקה, והעתק הודעת דוא"ל בה הועבר הפרוטוקול לחברה, מסומנים במקובץ כנספחים 8, מצורפים לבקשת צד זו כחלק בלתי נפרד ממנה.

20. נוכח כל האמור, ועל מנת לנסות ולייעל את התנהלות החברה ביחס למשא ומתן המדשדש זו תקופה ארוכה בעטייה של התנהלות החברה, העבירה נציגות העובדים לחברה ביום 11.5.2017 רשימה של נושאים הממתיינים לתשובת הנהלת החברה, וזאת בחלוקה מסודרת לנתונים ונספחים שלא הועברו ולתשובות על נושאים שבמחלוקת (להלן ביחס לרשימה זו גם: "רשימת הנושאים הפתוחים" או "הרשימה"). הלכה למעשה, חלק קטן ביותר מרשימה זו נענה עד היום, ומרבית הנושאים נותרו כאבן שאין לה הופכין. יחד עם רשימה זו, הועברו לחברה גם שני ניסוחים חדשים של סעיפים שהתבקש ביחס אליהם ניסוח מחודש, הכל מתוך עניינות של נציגות העובדים. יובהר ויודגש, כי החברה נמנעת לחלוטין מהעברת נתונים ומידע משך זמן ממושך, עד כדי כך שאף לא חשפה מעולם את המספר הרשמי של העיתונאים המועסקים בחצריה (!) זאת לצד רשימה ארוכה ביותר של נתונים אחרים שאינה מעבירה.

... העתק רשימת הנושאים הפתוחים, כפי שהועברה לחברה ביום 11.5.2017, והעתק הודעת הדוא"ל הרלבנטית, מסומנים במקובץ כנספחים 9, מצורפים לבקשת צד זו כחלק בלתי נפרד ממנה.

21. נציין עוד, למען הסדר, כי סמוך לאחר מכן התגלעה בין הצדדים מחלוקת בעניין הנושאים שהועלו בפני העובדים באסיפת עובדים שהתקיימה ביום 29.5.2017, מחוץ לחצרי החברה. מחלוקת זו מצאה את ביטוייה בחלופת הודעות דוא"ל בין ב"כ החברה לבין ב"כ נציגות העובדים הח"מ.

22. ביום 2.6.2017, העבירו ב"כ נציגות העובדים מכתב לב"כ החברה, הנושא כותרת "חדשות המזרח התיכון בע"מ, 24News: התראה לפני נקיטה בצעדים ארגוניים ו/או הליך משפטי". במכתב נפרשת תמונה עגומה של משא ומתן ממושך וללא תוחלת, בשל דריכתה של החברה במקום וסחבת ממושכת בניהול המשא ומתן. בסיומו של המכתב הנ"ל מצוין: "בהיעדר היענות מצד מרשתת לאמור, ובאין ברירה בנסיבות העניין המפורטות מעלה, הודנו מרשנו לפעול בכל האמצעים העומדים לרשותו ולרבות הכרזה על סכסוך עבודה ו/או פנייה לערכאות, לפי העניין".

... העתק מכתב ב"כ הארגון מיום 2.6.2017 מסומן כנספח 10, מצורף לבקשת צד זו כחלק בלתי נפרד ממנה.

23. סמוך לאחר מכן, ביום 5.6.2017, ולבקשת החברה, ולמעלה מן הדרוש, הועברה לה על ידי נציג הארגון רשימת העיתונאים שהתפקדו כחברים בארגון העיתונאים. באותה הודעת הדוא"ל, שב נציג הארגון וציין, את מכתב ב"כ ארגון העיתונאים מיום 2.6.2017 ואת רשימת הנושאים הפתוחים הממתיינים לתשובת הנהלת החברה.

... העתק הודעת דוא"ל של נציג הארגון מיום 5.6.2017, יחד עם רשימת החברים בארגון, מסומנים במקובץ כנספחים 11, מצורפים לבקשת צד זו כחלק בלתי נפרד ממנה.

24. למחרת היום, 6.6.2017, התקבל מכתב תשובה של ב"כ החברה הנושא תאריך של יום קודם (5.6.2017). במסגרת המכתב, ציין ב"כ החברה כי החברה "טרם קיבלה" את רשימת השמות של העיתונאים שהצטרפו לשורות הארגון (דבר שכבר לא היה נכון במועד שיגור המכתב), כי החברה מעוניינת לקבל גם את טפסי ההצטרפות, וכי בישיבת המשא ומתן שנועדה ליום 11.6.2017 יידונו הנושאים הפתוחים.

... העתק מכתבו של ב"כ החברה מיום 6.6.2017 (נושא בטעות תאריך של יום קודם) מסומן כנספח 12, מצורף לבקשת צד זו כחלק בלתי נפרד ממנה.

25. בו ביום, 6.6.2017, שוגר לחברה מכתב ב"כ הארגון, ובו הובהר – כי אין חובת להעביר שוב את טפסי ההצטרפות, וכי טפסי ההצטרפות הועברו כבר פעמיים קודם לכן. יצוין, כי הזהירות שנקטה נציגות העובדים בשלב זה, היא – בין היתר – נוכח הצטברות העדויות בדבר פגיעה בהתארגנות ובכללן פניות לעובדים בעניין חברותם לארגון וכן רמזות בעניין פגיעת החברות באפשרויות הקידום. המכתב מתייחס גם לרשימת הנושאים הפתוחים, ומציין כי הישיבה שנועדה להתקיים

בין הצדדים ביום 11.6.2017 היא מועד אחרון לקבלת הנתונים והמידע להם ממתנה נציגות העובדים במשא ומתן ראשוני זמן כה רב. הובהר, כי הכוונה היא לקבל את הנתונים באותה ישיבה ולא לאחר מכן.

... העתק מכתב ב"כ הארגון מיום 6.6.2017 מסומן כנספח 13, מצורף לבקשת צד זו כחלק בלתי נפרד ממנה.

26. הישיבה שנועדה במקור להתקיים ביום 11.6.2017 נדחתה ליום 12.6.2017, לבקשת החברה. במועד זה, הגיעה הנהלת החברה בצוות גדול, בחלקו חדש, ולא העבירה את כל הנתונים והמידע שהתבקשו. מנכ"ל החברה דיבר על נושאים שונים, ואולם חלכה למעשה לא הועבר כל מידע של ממש. יצוין, כי הנהלת החברה עמדה על קיומה של ישיבה זו, מחוץ לחצרי החברה; כי חלק ניכר מנציגי הנהלת החברה באותה ישיבה גילו חוסר בקיאות מרשימה בפרטי טיוטת החסכם הקיבוצי שהונחה לפתחה של החברה למעלה משנה וחצי לפני כן (ולרבות טעויות מביכות ממש); כי החברה ציינה כי דרושים לה "חודשיים-שלושה" על מנת לערוך מחדש ולחלוטין את החסכם הקיבוצי; וכי למרות שהיא מחויבת לישוב לשולחן המשא ומתן היא אינה מחויבת לשום הסכמה שהתקבלה, ורשאית לחזור בה בכל רגע נתון. בנסיבות אלה, הודיעו נציגי העובדים כי הם שומרים על כל הזכויות ולרבות פנייה לערכאות ואז הכרזה על סכסוך עבודה כמובן.

... העתק פרוטוקול הישיבה מיום 12.6.2017 מסומן כנספח 14, מצורף לבקשת צד זו כחלק בלתי נפרד ממנה.

27. אכן ובלית ברירה, ביום 15.6.2017 הכריז ארגון העובדים על סכסוך עבודה בגין סחבת מכוונת במשא ומתן קיבוצי והתנהלות בחוסר תום לב. יצוין למען הסדר הטוב כי ערב קודם לכן מצאה החברה להעביר לידי נציגות העובדים טבלה של "מינימום שכר" עיתונאים – וזאת בתנאים לרובריקה אחת מרשימת הנושאים הפתוחים. מובן כי לא היה בכך כדי לענות ברצינות על הבטחות החברה, בהתאם לחובותיה: להאצת המשא ומתן וסיומו "בחג שבועות"; להעברת כלל התשובות והנתונים החסרים עד ל- 11.6.2017; ולניהול משא ומתן תם לב – ולפיכך וכאמור הוכרז סכסוך העבודה.

... העתק סכסוך העבודה מסומן כנספח 15, מצורף לבקשת צד זו כחלק בלתי נפרד ממנה.

28. ביימים 18.6.2017, 20.6.2017 ו- 26.6.2017 הוחלפו בין הצדדים מכתבים שונים. בין היתר, העלתה החברה בשלב זה לראשונה טענה כאילו ארגון העיתונאים אינו יציג עוד בחברה, וזאת בהסתמך על פסק דין שאינו רלבנטי ותוך התעלמות מההלכה הפסוקה והמחייבת לעניין יחידת מיקוח נפרדת של עיתונאים. בנוסף, בשלב זה, ובין הימים 18.6.2017 – 2.7.2017 הוחלפו בין הצדדים מספר שיחות טלפוניות והודעות דוא"ל, מתוך ניסיון להגיע להבנות שייתרו את הפעלתו של סכסוך העבודה. יובהר, כי נציגות העובדים אינה מסכימה לביטולו של הסכסוך כתנאי לחזרה לשולחן המשא ומתן, וכן אינה מסכימה למינויו של מגשר חלף חובותיה של החברה להעברת נתונים ומידע וחלף ישיבתה של החברה לשולחן המשא ומתן. נציגות העובדים היתה מוכנה להקפיד את הסכסוך (בתנאי של הודעה בכתב על הפשרתו) – בהינתן חזרתה המידית של החברה לשולחן המשא ומתן ומסירת המידע והנתונים הנדרשים.

... העתקי חלופת מכתבים והודעות דוא"ל מהימים 18.6.2017 – 2.7.2017 מסומנים במקובץ כנספחים 16, מצורפים לבקשת צד זו כחלק בלתי נפרד ממנה.

29. יצוין עוד, למען הסדר, כי במהלך הימים שמאז ההכרזה על סכסוך העבודה ועד לסיום תקופת הצינון, סרבה החברה בתרוצים ותואנות שונות לקיום אסיפת עובדים מתואמת, גם לא בפורמט שנוהלה אסיפת עובדים קודמת ביום 29.5.2017.

30. לפיכך, ומתוך אחריות וענייניות ומתוך רצון לעדכן את העובדים בחברה על סכסוך העבודה ומטרותיו, כמו גם השיקולים להכרזתו, הודיעה נציגות העובדים ביום 2.7.2017 בשעות הבוקר, כי אסיפת עובדים יתקיימו בחצרות החברה ביום 3.7.2017, וזאת כדין - בתום תקופת הצינון. נדגיש שוב, כי המדובר בתקופה שלאחר תקופת הצינון. עוד נציין, כי אסיפת העובדים נועדה לשעות של בין המשמרות, 11:00 ו- 16:00, בזמנים שאין שידור חי מה- News Room בו נועזו להתקיים אסיפות העובדים, ומתוך רצון לקיים חובת דיווח מבלי לפגוע – בשלב זה במהלך התקין של העבודה.

31. סביב ההודעה על אסיפת העובדים החל מחול טלמונים והודעות דוא"ל, כשהחברה פועלת בכל דרך למנוע אסיפות העובדים, בתואנות שונות.

32. ואולם, נציגות העובדים היתה נחושה בדבר חובתה וזכותה ליידיע את העובדים על דבר המתרחש – בצורה מכובדת וראויה ובהתאם לחובת הייצוג ההוגן החלה עליה, כמו גם בהתאם לחופש הביטוי הרחב החל בתקופת ההתארגנות הראשונית. נציגי הארגון, חברי ועד ובי"כ הארגון שהגיעו לשם קיום אסיפת העובדים הראשונה ביום 3.7.2017 לחצרי החברה, נדחמו לגלות כי את פניהם קיבלו מאבטחים זרים, פנים לא מוכרות, שמנעו את כניסתם לחצרי החברה תוך הפעלת כוח. יצוין כי:

החברה שכרה במיוחד לשם כך מאבטחים זרים מיוחדים, שסרבו להזדהות בפני העובדים והנציגים מטעם הארגון;

דיבורים לא הועילו ומשך דקות ארוכות לא הורשה להיכנס איש מנציגי העובדים לחצרי החברה, ואף חברי ועד הפעולה עובדי החברה(!) לא הורשו להיכנס לחצריה;

רק לאחר דקות ארוכות ביותר של הפעלת כוח מצד המאבטחים וסגירה בכוח של דלת הכניסה, הורשו חברי ועד הפעולה ובי"כ הארגון להיכנס לחצרי החברה ולקרוא לעובדים ללובי החברה, שם התקיימה אסיפת העובדים.

המאבטחים הזרים השתמשו בכוח פיסי פעמיים, בשני אירועים שונים, כדי למנוע כניסה של נציגי העובדים למקום העבודה;

סמנכ"לית כוח אדם ובא כוח החברה שהיו במקום (בי"כ החברה היה רק באסיפה השנייה שהתקיימה באותו היום, בתום משמרת הצהריים), ושחוסר להם מפורשות שהם עוברים על החוק בכך שמונעים קיום אסיפה, התעלמו כליל והתנהגו כאילו יש להם זכות לקבוע איפה ומתי יתקיימו האסיפות, למרות שידעו כי יש סכסוך עבודה פתוח;

גם במהלך אסיפות העובדים הקיפו המאבטחים הפרטיים הזרים ונציגי הנהלה בכירים את העובדים שהתכנסו באסיפה וצילמו את מהלכה, מה שנועד להטיל אימה ולהדגיש את האיום המוטל על עובדים שממשיכים לבחור בהתארגנות;

המאבטחים הפעילו כוח על נציגי העובדים עד כי במסגרת ההתכנסות לקראת אסיפת העובדים השנייה אף נפל אחד מנציגי הארגון בשל הכוח שהופעל נגדו;

באסיפת העובדים השנייה עמדה החברה על כך, כי העובדים יצאו מהחברה מהכניסה/יצאה האחורית "מסביב" ולא מהדלת הראשית העומדת לרשותם בכל יום ויום, כדי למנוע ככל הניתן הגעתם לאסיפת העובדים שהתקיימה בסמוך לדלת הכניסה הראשית;

החברה מנעה יציאתם של פרילנסרים לאסיפת העובדים, וזאת חרף העובדה שהמדובר בעובדי כתף אל כתף שלנציגות העובדים עניין וחובה להגן גם עליהם.

... העתקיי חלומת מכתבים והודעות דוא"ל בעניין אסיפת העובדים מסומנים במקובץ כנספחים 17 מצורפים לבקשת צד זו כחלק בלתי נפרד ממנה.

(בידי נציגות העובדים גם תמונות וסרטי וידאו של מהלך אסיפת העובדים והאלימות שהופעלה על ידי המאבטחים הזרים ששכרה החברה ואלה יוצגו בהמשך ניהול ההליך ואו במהלך הדיון – לפי דרישת בית הדין הנכבד ולפי הצורך.)

33. גם לא למותר לציין לקראת סופו של פרק העובדות, כי בימים האחרונים שבו והצטברו עדויות על פניות של החברה מעל לראשה של נציגות העובדים, בניסיונות להשיא עובדים כנגד תברותם

בארגון; לרמוז כי מי שישאיר בארגון עלול להיפגע קידומו – או ההיפך כי פרישה מתבררת בארגון עשויה לתת "נקודות" לקידום; וכן ברמיזות עבות כי דרישות נציגות העובדים מופרכות וגבוהות ועלויות להביא לסגירת החברה בארץ. אשר לטענה האחרונה יצוין – כי דרישות נציגות העובדים אינן גבוהות, כי נציגות העובדים כבר הראתה גמישות לא מעטה והסכימה לשינויים שהתבקשו בטיוטה – ואולם אינה יכולה להסכים לפעול במשא ומתן ללא נתונים ובידים קשורות, וכי בכל מקרה מקומה של טענה זו על שולחן המשא ומתן ולא ככלי נשק כנגד ההתארגנות.

34. בנסיבות קשות אלה, לא נותרה הברירה אלא לפנות לבית הדין הנכבד בבקשת סעד.

ה. הטיעון המשפטי:

1. חשיבותה של ההתארגנות הראשונית וחובת ניהול משא ומתן בתום לב

35. החברה מעולם לא היתה מקום עבודה מאורגן ועניינו של ההליך המונח בפני בית הדין הנכבד הוא בהתארגנות עובדים ראשונית (התארגנות עובדים פורצת).

36. הזכות להתארגנות ראשונית היא זכות נגזרת מזכות ההתארגנות הכללית, בהיותה מקרה פרטי שלה, כך שהטעמים להגנה המוענקת לה נובעים מהזכות הכללית להתארגנות שחוכרה לא פעם כבעלת מעמד חוקתי או לכל הפחות מעין-חוקתי.⁵ זאת ועוד: יודגש, כי הזכות להתארגנות ראשונית היא בעלת ייחוס מיוחד בשל השבריריות של ההתארגנות בשלב ראשוני זה, והצורך המיוחד להגן עליה, הנובע משבריריות זו. בנוסף, נודעת חשיבות מיוחדת להגנה על התארגנות ראשונית, בהיותה יסוד מוסד לעצם האפשרות לקיומה של הזכות הרחבה יותר: ללא כינונם של יחסי עבודה קיבוציים לא ייתכן, כמובן, יישומה בפועל של זכות ההתארגנות על הזכויות הנובעות ממנה (כגון הזכות למ"מ קיבוצי; תירות השביתה וכדומה).

37. לזכות ההתארגנות הראשונית במקום העבודה ניתנה הגנה מיוחדת כחלק מזכות ההתארגנות, זאת נוכח חקשיים בעצם ההתארגנות הראשונית בשלב שבו היא קורמת עור וגידים ונוכח פערי הכוחות הגדולים במיוחד בין העובדים למעסיק, בשלב רגיש זה.

38. בית הדין הארצי הדגיש חשיבותה המיוחדת של זכות זו בעניין אלקטרה ("מחשני חשמלי"), כשקבע:

"בית דין זה ביצר וקידם את מעמדה של הזכות להתארגנות בשורה של פסקי דין, שפיתחו את ההגנה על זכות זו במכלול היבטיה בשלב הטרם קיבוצי ובכלל זה בשלב ההתארגנות הראשונית, לרבות ביטול פיטורים, קביעת חובת קיום משא ומתן קיבוצי, והכרה בזכותם של עובדים לנקוט בצעדים ארגוניים כאמצעי לחץ על המעסיק לשיפור תנאי עבודה או חתימה על הסכם קיבוצי.

הצורך בהגנה על הזכות התעורר לאור מציאות בה העובדים המבקשים לממש את זכות ההתארגנות העומדת להם עומדים בפני קשיים רבים, וביניהם התנגדות פעילה ולעיתים אלימה בה הם נתקלים במרבית המקרים מצד המעסיק, פיטורי עובדים הפועלים להתארגנות והתנכלויות כלפיהם מצד המעסיק, הצרת צעדיהם של עובדים והפעלת לחצים ואיומים מצד המעסיק, קשיים כספיים ולוגיסטיים בארגון העובדים, והקמת ארגוני עובדים מתחרים ולא אותנטיים. קשיים מעין אלה, בהם נתקלים העובדים בשלב ההתארגנות הראשונית,

⁵ אהרן ברק, פרשנות במשפט: פרשנות חוקתית (כרך ג') 431 (1994). ר' גם: עסק (ארצי) 1008/00 הורן את ליבוניץ בע"מ – הסתדרות העובדים הכללית החדשה, פד"ע לח 145, 156 (2000) (להלן: "עניין הורן את ליבוניץ").

עלולים לאיין במקרים מסוימים את אפשרות ההתארגנות עצמה. ברקע הדברים עומד אינטרס כבד משקל מצד המעסיק למנוע את ההתארגנות משיקולים שונים, ולהנציח את מערך הכוחות הקיים במקום העבודה המקנה לו כוח כלכלי עודף על פני העובדים ומשמר את פרדונטיבת הניהול שלן ואת עצמאותו לקבוע את תנאי התעסוקה במפעל כראות עיניו".⁶

39. וכך נאמר בעניין חביב :

"על האמור נוסף ונמנה לפסק הדין עמותת סינמטק, שבו הודגשה חשיבות ההגנה על חופש ההתארגנות בשלב הטרנס קיבוצי. באותה פרשה, התייחסתי למהותם של יחסי העבודה בארץ, המושתתים על קביעת נורמות בהסכם קיבוצי, כשממהות זו נובע - בין היתר - הצורך להגן על חופש ההתארגנות בשלב הטרנס קיבוצי. כך גם, בהתאמה, בענייננו, בכל הנוגע למניעת התנגלות לעובדים הפעילים בהתארגנות ראשונית. מניעת פיטוריהם של עובדים אינה נוגעת רק למערכת יחסים קיבוצית שכוננה בפועל, אלא עניינה גם בחינת המניעים לכוונה לפטר בשלב הטרנס קיבוצי. הצורך בכך נובע, בין היתר, מירידת מעמדה של העבודה המאורגנת בישראל ומהקשיים בהם נתקלים העובדים טרם ההתארגנות שיש בהם כדי לאיין - לעתים - את אפשרות ההתארגנות עצמה".⁷

40. חשיבותה של הזכות להתארגנות ראשונית הודגש בהקשרים שונים במסגרת הפסיקה הישראלית העכשווית,⁸ ובין היתר בעניין פלאפון. וכך צוין שם ביחס להגנה המיוחדת הניתנת לעובדים בהתארגנות ראשונית:

"מטרתה של ההתארגנות הראשונית לאגד את העובדים בארגון יציג במקום העבודה, תוך שהיא נושאת עימה פוטנציאל ממשי לשינוי מבני ביחסי הכוחות בין הצדדים במקום העבודה. ונבאר.
.... ההתארגנות הראשונית מחוללת 'פריצה' במשטר העבודה הקיים, בחתירתה לשינוי מהותי במאזן הכוחות במקום העבודה ולהשגת 'איזון כוחני בין הארגון לבין המעסיק במועד המשא ומתן על תנאי העבודה'...
לא אחת נפסק כי 'במרבית המקרים, נתקלה התארגנות העובדים בהתנגדות פעילה מצד המעסיקים, שהייתה לעיתים אף התנגדות אלימה. כך, במקרים מסוימים נשכרו 'חברות שמירה' שתקטו את העובדים, ננקטו צעדי פיטורים, נסגרו מקומות עבודה והופעל כוח פוליטי'. לא אחת, ננקטו אמצעים פסולים למניעת ההתארגנות ראשונית ובהם... פיטורי עובדים המעורבים בהתארגנות, ביטול ההסכם הקיבוצי החל על המפעל או פרישה מארגון מעבידים. עוד נמצא, כי הקשיים הרבים בהם נתקלים העובדים בתקופת ההתארגנות הראשונית יש בהם כדי לאיין - לעתים - את אפשרות ההתארגנות עצמה'... בהתאם, ההגנות שבדין על ההתארגנות באשר היא, חלות בעוצמה יתירה בהתארגנות

⁶ עסק (ארצי) 41357-11-12 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - אלקטרה מוצרי צריכה (1951) בע"מ, סעיף 15.1.2013 (הדגשות הוספו, החיימן) (להלן: "עניין אלקטרה").
⁷ עע 56/10, בשא 634/09 יעקב (קובי) חביב - ק.א.ל קווי אוויר למטען בע"מ ואח', סעיף 26, 24.3.2010.
⁸ ר' גם: עסק (ארצי) 59352-10-13 ידיעות אינטרנט בע"מ (שותפות ראשונה) - הסתדרות העובדים הכללית החדשה, ארגון העיתונאים בישראל וערעור שכנגד, סעיף 82, 21.8.2014 (להלן: "עניין ווי נט").

הראשונה, נוכח השברירות והרגישות המאפיינות
התנהלותה ⁹.

41. בהתאם להוראות סעיף 3 לחוק הסכמים קיבוציים "ארגון יציג של עובדים לענין הסכם קיבוצי מיוחד הוא ארגון העובדים שעם חבריו נמנה המספר הגדול ביותר של עובדים מאורגנים שעליהם יחול ההסכם, או שהוא מייצגם לענין אותו הסכם, ובלבד שמספר זה אינו פחות משליש כלל העובדים שעליהם יחול ההסכם". בענייננו אין חולק, כי העיתונאים שהתארגנו מהווים הרבה למעלה משליש מהעיתונאים המאורגנים בחברה.

42. טענת החברה, שהועלו רק במכתבים לאחרונה וכמעין "שפן" שנשלף מהכובע לאחר למעלה משנה וחצי של משא ומתן, כי הארגון "איבד את היציגות" אין לה על מה שתסמוך, מה גם שהיא ככל הנראה מבוססת על אי-היכרות עם הילכת ווינט,¹⁰ אשר קבעה יחידת מיקוח נפרדת לעיתונאים בכלי תקשורת. טענת החברה בעניין זה גם מהווה ראש פגיעה נוסף, המלמד על חוסר תום ליבה של החברה: כפי שנקבע בעניין מנשר,¹¹ מעסיק אינו רשאי לנהל משא ומתן זמן ממושך ולפתע פתאום לשלף טענה כאמור, ללא כל מסד עובדתי שהוא.

43. התנהלות החברה גם נוגדת את הוראות חוק הסכמים קיבוציים ואת הפסיקה הרלבנטית, המחייבים ניהול משא ומתן בתום לב ובענייניות. ניהול משא ומתן בחוסר תום לב מהווה עילה נפרדת לפגיעה בהתארגנות.¹²

ה. חובת העברת נתונים ומידע במסגרת משא ומתן קיבוצי, ובמיוחד במשא ומתן ראשוני

44. במסגרת החובה לנהל משא ומתן בתום לב, בתי הדין לעבודה, ובראשם בית הדין הארצי, התייחסו לא פעם לחובת מסירת מידע לארגון העובדים. זאת, כחלק מחובת תום הלב החלה על צדדים ליחסים קיבוציים, שעניינה, בין היתר ניהול הליך של מו"מ שקוף, בקלפים פתוחים.

45. כך, למשל, בעניין דלק:

"החובה המוטלת על המעביד למסור לארגון העובדים מידע נובעת מחופש ההתאגדות של העובדים... כמו כן, חובת המעסיק למסור מידע לארגון היציג נובעת גם מחובת תום הלב המוטלת על הצדדים להסכם הקיבוצי. משא ומתן בתום לב מחייב את שני הצדדים להסביר ולתת תימוכין לעמדתם"¹³.

46. אף שהדברים נאמרו בעניין דלק בהקשר לפיטורי צמצום שעמדו על הפרק באותו מקרה, לא נס ליחס בהקשרים קיבוציים אחרים ודאי שלא בהקשר למשא ומתן בנושא הסכם עבודה קיבוצי ראשוני במקום העבודה. מצב דברים מתמשך, בו לחברה יש אפשרות להעביר ללא קושי מידע אותו היא מחזיקה קרוב לחזה ואילו המבקשים שרויים בעלטה. מצב זה הוא לחלוטין לא תקין; הוא נוגד את החובה לנהל מו"מ בתום לב ופוגע, ולו באופן עקיף, בזכות להתארגנות.

47. בענייננו, חלה גם ההלכה הספציפית שנקבעה על ידי בית הדין הארצי בעניין ארגון המורים, וזה עיקרה:

⁹ עסק (ארצי) 25476-09-12 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' פלאפון תקשורת בע"מ ואח', פסקה 59, 2.1.2013 (הדגשות הוספו, הח"מ) (להלן: "עניין פלאפון").

¹⁰ עניין ווינט, סעיפים 75-77.

¹¹ ס"ק (ת"א) ארגון העובדים מען נ' מנשר לאומנות בע"מ ואח', 26.1.2015 – פסק הדין חלוט ולא הוגש עליו ערעור.

¹² סעיף 1ח33 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957; עסק (ארצי) 64/09 כוח לעובדים, ארגון עובדים דמוקרטי – עמותת סינמטק ירושלים, ארכיון ישראלי לסרטים, סעיף 7, 2.7.2009.

¹³ דב"ע 98/4-10, 4-11 דלק, חברת הדלק הישראלית – הסתדרות העובדים הכללית החדשה, האגף לאיגוד מקצועי, פד"ע לו 337, 356 (1998) (להלן: "עניין דלק").

"לדעתנו עקרון תום הלב, הן בשלב הטרומ חוזי והן בשלב החוזה, מחייב מסירת מידע רלבנטי וסביר אשר ארגון המורים יבקש מהמדינה, והנמצא ברשותה או שיש באפשרותה לקבלו ולעבדו. כל זאת בכפוף להוראות כל דין (...). לכך יש להוסיף גם את מגמת המחוקק העולה מחקיקת סעיפים 10א ו-10ב לחוק הסכמים קיבוציים, שעיקרה גילוי הסכמים בשירות הציבורי בעניין שכר עבודה ותנאים סוציאליים. מגמה זו יש לפרש באופן רחב, בהקשר לעניין שלפנינו, ולכלול בה אף נתונים רלבנטיים וסבירים אשר להם חשיבות לעניין המשא ומתן העומד להתנהל בין הצדדים.

....
בקשתו הנוספת של ארגון המורים היא לאפשר לו לאמת את הנתונים שיקבל, וזאת גם בדרך של גישה אל קבצי השכר במחשבים של המשיבים. לטענת הארגון, אין החבות לגילוי הנתונים שלמה בהעדר אפשרות ישירה לבדוק את הנתונים ולאמתם. אנו מקבלים את גישתו של בא-כוח ארגון המורים אף בנושא האפשרות לאימות הנתונים".¹⁴

48. עוד נציין, כי בעניין דלק קבע בית הדין הארצי, כי היקף הנתונים המועברים לנציגות העובדים במסגרת מו"מ אינו נתון להחלטתו ולשיקול דעתו של המעסיק, אלא הוא עניין אובייקטיבי, הכרוך בחיקף החומר המתבקש מהארגון ובהקשר לצרכים ענייניים של המו"מ, ויכול אף לחול על צורות העסקה שונות ואף על עובדים שאינם מאורגנים.¹⁵

49. בית הדין הארצי עמד על עקרונות אלה, תוך הדגשת הצורך בשיתוף פעולה בין הצדדים ליחסי עבודה קיבוציים והקירבה בין חובת הגילוי לחובת ההגיונות ותום הלב. וכך נוסחו הדברים:

"יחסי עבודה קיבוציים יוצרים קירבה מיוחדת המחייבת את שני הצדדים – הן במישור המשפטי והן במישור יחסי העבודה – לנהוג האחד כלפי משנהו בדרך מקובלת ובתום לב. חובה זו מחייבת כל צד לנהוג כלפי זולתו בפתירות, בהגיונות ובגילוי לב. במסגרת זו חובה על צד ליחסים קיבוציים להביא לידיעת הצד השני כל מידע על צעדים שהוא מתכנן אשר עלולים להשפיע על זכויות הצד האחר או, למיצער, אשר יש חשיבות שיהיו בידיעתו. יחסים קיבוציים אינם יחסים של יריבות. יחסים קיבוציים הם יחסים של שיתוף פעולה להשגת מטרה המשותפת לשני הצדדים. שיתוף פעולה הוא מנשמת אפו של קשר קיבוצי ומסירת מידע על תכניות וצעדים כאלה ואחרים של אחד מן הצדדים ליחסים קיבוציים, הוא פועל יוצא מעקרון השיתוף".¹⁶

50. נוסף, כי שיקולים דוגמת הגנה על סודות וכדומה יכולים לבוא על פתרונם במסגרת הסכמות פורמלאיות או בלתי-פורמאליות על חובת סודיות שתחול על נציגות העובדים וראשיה, והדבר נעשה – כמובן – כמדי יום ביומו במסגרת משאים ומתנים שונים. שיקולים כאמור אין בה כלשעצמם כדי לאיין את החובות הקיבוציים הנ"ל לעניין מסירת מידע ושקיפות שהם ביסוד המשא ומתן הקיבוצי. התנהלותה חסרת תום הלב של המשיבה המתעלמת מחובותיה אלה מן הראוי שתעמוד לנגד עיניו של בית הדין בבואו להעניק למבקש את הסעדים המבוקשים.

51. נוסף כי החובות כאמור בנוגע לשקיפות במשא ומתן חלות ביתר שאת עת עסקין במשא ומתן להסכם קיבוצי ראשוני בהתארגנות ראשונית. בשל: רגישותה של ההתארגנות והעדר "מסורת" של

¹⁴ דיון (ארצי נב/ 4-30 ארגון המורים בבתי הספר העל יסודיים – עיריית חיפה, פד"ע כ"ד 479, 493 (1992) (להלן: "עניין ארגון המורים").
¹⁵ עניין דלק, עמ' 357-355.
¹⁶ עסק (ארצי) 1020/04 עיריית באר שבע - ההסתדרות העובדים הכללית החדשה, הסתדרות המעו"ף ואח', סעיף 17, 30.1.2005 (הדגשות הוספו, הח"כ).

יחסי עבודה קיבוציים במקום העבודה - הצדדים רק החלו ליצור ביניהם ראשית יחסי עבודה קיבוציים; בשל: החשש לאיון מטרות ההתארגנות מלכתחילה - אם ההתארגנות קמה, בין היתר, בשל הצורך בשמירה על בטחון תעסוקתי - אי יכולת לנהל משא ומתן אמיתי בשל העדר השקיפות; העמדת ועד העובדים הטרי במבחן - שיבוש יכולתו לנהל משא ומתן ופגיעה אנושה בהתארגנות הראשונית, בשל אי היכולת לקיים משא ומתן אמיתי.

ה.3. חובת ההימנעות מפגיעה בהתארגנות והסעדים הכספיים המבוקשים

52. כידוע, על המעסיק חלה החובה להימנע מלהתערב במהלכי ההתארגנות, ולהימנע מלהביע עמדה כנגד ההתארגנות. כמו כן, חלות על המעסיק בהתארגנות ראשונית חובות פוזיטיביות, לפעול בתום לב, ובכלל זה חובת ניהול משא ומתן בתום לב, וכן למסור נתונים ומידע הרלבנטיים לצורך ניהולו התקין והיעיל של המשא ומתן.

53. כחלק מרצונו של המחוקק לחזק את זכות ההתארגנות נקבע במסגרת תיקון מספר 7 לחוק ההסכמים הקיבוציים, בסעיף 33א, כי פגיעה בהתארגנות עובדים כאמור בסעיף 33 לחוק תחייב את המפר בקנס כספי, ללא הוכחת נזק, בסכום של עד 200,000 ₪ בשל כל הפרה. זאת, בנוסף לסנקציות נוספות שניתן להטיל על המפר, המגיעות כדי הטלת אחריות בפלילים¹⁷.

54. בפרשת קסלר, קבע בית הדין הארצי לעבודה שיקולים אלה כבעלי משקל בבוא בית הדין לעבודה לשקול הענקת סעד כספי ושיעורו על פי סעיף 33א לחוק הסכמים קיבוציים:

"גדר השיקולים שבית הדין צריך להביא בחשבון במסגרת פיצוי לדוגמא, לפי סעיף 33 י"א הוא פועל יוצא של נסיבות כל מקרה ומקרה. כך למשל, באיזה שלב נסגע הערך של חופש ההתארגנות; האם מדובר בהתארגנות ראשונית, או במקום עבודה מאורגן; מהות הפעילות שבקשר אליה נסגע העובד - שביתה, עיצומים, או כל צעד ארגוני אחר; תפקידו של העובד בהתארגנות, או בווני העובדים; חומרת הפעולה שנקטה על ידי המעביד כלפי העובד; השלכתה על הפעילות במועד שבו נעשתה תוך מתן משקל יתר לפיטורים; האם קיימים יחסי עבודה, ועוד. מדובר ברשימה לא סגורה של שיקולים בהתאם לכל מקרה ונסיבותיו"¹⁸.

55. בפרשה נוספת בעניין אלקטרה נאמרו הדברים הבאים:

"...בלב העניין של פסיקת הפיצוי, יש לתת את הדעת למהותה של הפרה (המעשה אותו הוכח כי המעסיק ביצע) ולהעריך את עוצמתה וחומרתה. כך למשל, פיטורי עובד תיחשב בדרך כלל להפרה חמורה יותר מאשר פגיעה בתנאי שכרו או בקידומו. במסגרת זו יש לתת את הדעת לעיתוי הפרה, למשך הזמן בו היא נמשכה, ולאמצעים בהם המעסיק השתמש בביצועה. כן יש להביא בחשבון את תום לבם של הצדדים ואופן התנהלותם גם במסגרת הליכים שיפוטיים בעניין זה. יש לבחון את מספר הפרות אותו ביצע המעסיק והאם מדובר בהפרה כשיטה נהוגת אצל אותו מעסיק, כאשר בית הדין מוסמך לפסוק פיצוי בנפרד בגין כל הפרה והפרה... על בית הדין להתייחס לשלב בו מצויה ההתארגנות. כאשר ההתארגנות מצויה בשלב הראשוני, טרם הוכר ארגון עובדים יציג, לפגיעה בזכות ההתארגנות עלולות להיות השלכות חמורות יותר, מאשר בשלב בו הוכר ארגון עובדים יציג ומתנהל משא ומתן קיבוצי, או בשלב לאחר

¹⁷ ר' למשל סק (תי"א) 32475-01-11 הסתדרות העובדים הכללית החדשה האגף להתאגדות עובדים נ' אלקטרה מוצרי צריכה (1970) בע"מ, 4.4.2013.
¹⁸ עע (ארצ"ג) 17671-09-11 עיריית חולון - אליאס קסלר, 3.01.2013 (הדגשות הוספו, ה"ח"מ).

שנחתם הסכם קיבוצי במקום העבודה. כאשר מעסיק מבקש לפגוע בהתארגנות בשלב הראשוני, הוא עלול בכך לסכל את ההתארגנות לחלוטין ולמנוע כינון יחסי עבודה קיבוציים, ולכן נסיבות כאלה מצדיקות קביעת פיצוי בסכום גבוה יותר. יש להתייחס לנסיבות הקשורות לגורמים המעורבים בהפרת הזכות להתארגנות, וביניהן זהות הגורם שביצע את ההפרה וזהות העובד שהיה המושא להפרה. ככל שמדובר באדם שביצע את ההפרה אשר מכהן בתפקיד בכיר יותר אצל המעסיק, כך יש הצדקה לפסוק פיצוי בסכום גבוה יותר. כמו כן, כאשר ההפרה הייתה מכוונת כלפי העובד או העובדים אשר עומדים בראש ההתארגנות, וקיומה של ההתארגנות תלוי בהם, כך יהווה הדבר נסיבות לחומרה בקביעת שיעור הפיצוי... ניתן לתת משקל גם לגודל החברה ולמהותו של המעסיק: ככל שמדובר בחברה גדולה יותר, כגון קונצרן שחולש על פני מספר חברות ורשתות ומעסיק מאות או אלפי עובדים, כך הצורך בהרתעה גדול יותר, והפרת זכות ההתארגנות מצד מעסיק מהסוג הזה תיבחן בחומרה יתרה. זאת משום שלמעשה הפרה מצד מעסיק כזה יש השפעה רחבה יותר, על מספר עובדים גדול יותר..."¹⁹

56. לא למותר יהא להוסיף, בחקשר זה את ההלכות שנקבעו לעניין היפוך נטל ההוכחה במקרה בו ענייננו בצורך להגן על ההתארגנות ראשונית.

1. מאזן הנוחות

57. מאזן הנוחות נוטה בבירור לטובת הוצאת הצווים המבוקשים, המבקשים לא יחזרו על כל הטענות שנטענו בעניין זה בבקשה זו, אך יוזכרו הדברים הבאים:

- א. אי היעדרות לבקשה עלולה לסכל את תכלית ההתארגנות הראשונית. הרי התכלית להתארגנות הראשונית היא משא ומתן קיבוצי ולחתימה על הסכם קיבוצי. בשביל זה היא קמה. התנהלות החברה בניגוד לחובות השקיפות ותום הלב במשא ומתן שחלים עליה ממילא - מסכלים את התכלית כאמור.
- ב. בתי הדין לעבודה עמדו לא פעם על חשיבותה של ההתארגנות העובדים הראשונית, ומימוש תכליותיה ועל הצורך המיוחד להגן עליה בשלב ראשוני זה.
- ג. התנהלות המשיבה מכרסמת במעמד המבקשים כארגון העובדים, ועלולה לפגוע ביכולתה של נציגות העובדים למלא את תפקידה נאמנה במסגרת שלב המשא ומתן ואף באופן כללי יותר – בחקשר לייצוג עובדים המועסקים בחברה.
- ד. למשיבה, מאידך, לא יגרם כל נזק מכל מין וסוג שהוא אם ינתנו הצווים המבוקשים העולים בקנה אחד עם הדין וההלכה הפסוקה.
- ה. כל ניסיונות המבקשים להניא את המשיבה מכוונתה עלו בתוהו.
- ו. נזכיר עוד, כי על פי הדין וההלכה הפסוקה חלה על החברה חובת ניחול משא ומתן בתום לב, בעיקר משהמדובר בהתארגנות ראשונית, וכי נקיטת טקטיקה של סחבת מתמשכת בניחול המו"מ אינה עולה בקנה אחד עם עקרונות בסיסיים אלה.

¹⁹ עסק (ארצי) 33142-04-14 אלקטרה מוצרי צריכה (1951) בע"מ – הסתדרות העובדים הכללית החדשה, פסקה 35, 10.4.2014 (הדגשות הוספו, הח"מ). הפסיקה מוזכרת ב: סק (ת"א) 27800-01-14 כוח לעובדים, ארגון עובדים דמוקרטי ואח' – טל הל יסכה בע"מ, 08.06.2014.

58. יתרה מכך, מתן הצווים המבוקשים נועד, בין היתר, לאותת למעסיק כי התנהלותו חסרת תום הלב הינה שלא כדין, וכי בית הדין הנכבד לא ייתן לה תוקף ואף יביע את עמדתו הברורה בעניין.

59. מתן טעדי זמני ימנע פגיעה כפולה ומכופלת בנציגות העובדים ובעובדים המאורגנים: מחד, הנוק שנגרם לעבודה המאורגנת באמצעות התעלמות מפניות נציגות העובדים, ומאידך הנוק שנגרם לעובדים, המתקשים לעמוד על זכויותיהם ללא עמידתו של ארגון העובדים לצידם ולעורם – והרי לשם כך נועדה, בין היתר, ההתארגנות מלכתחילה וגם במהלך כל ימי קיומה – להגן על העובדים העומדים "שכם אל שכם" אל מול המעסיק, תן כעת בשלב המשא ומתן הקיבוצי הראשוני במקום העבודה והן בשים לב לטענת המבקשים כי במקום העבודה מתקיים הליך של שינוי מבני זוחל.

60. קיים אפוא טעם מיוחד בהכרעה בסעדים הזמניים, באופן שיימנע המשך הפגיעה בעובדים ובארגון העובדים – במעמדו. יודגש, כי המבקשים המתנינו להתנהלות סבירה של המשיבה וגילו – פעם אחר פעם – ללא הועיל כשהמשיבה מניחה (כפי הנראה) כי הימנעותה מפעולה בהתאם לחובותיה שבדין ובחלכה הפסוקה תעניק לה יתרון טקטי תוך יצירת עובדות בשטח. בית הדין הנכבד מתבקש לשים לדבר סוף.

61. המבקשים יטענו, כי במאזן הנוחות יש ליתן את הדעת על כך שחרף הראיית – נטל השכנוע הרוכז על כתפי המבקשים בשלב ההליכים הזמניים – דל יחסית, ודי בראיות נסיבתיות חלשות, בכדי להעביר את הנטל לכתפי המשיבה, בעיקר מקום בו הימנעות ממתן הצו הזמני עלול להפוך את הזמני לקבוע ולרוקן מתוכו את ההליך העיקרי. כלל זה נקבע במגוון סוגים של הליכים המתקיימים בבית הדין לעבודה, ולרבות בכל הנוגע להליכים שעניינם פגיעה בעבודה המאורגנת – בין אם ראשונית ובין אם קיימת. הימנעות ממתן הסעדים הארעיים והזמניים המבוקשים עלולה לשים לאל את ההליך העיקרי, תוך מתן יתרון למשיבה, שפעלה בחוסר תום לב ובאופן בו תצא "החוטאת" נשכרת. לדבר זה מתבקש בית הדין הנכבד לשים קץ.

62. לענין מידת ההוכחה הנדרשת לצו מניעה זמני המבקשים יוסיפו, כי "הגוססה המקובלת בישראל היא שהתובע צריך להוכיח את זכותו, לכאורה, כדי להניע את בית המשפט להוציא מתחת ידיו צו מניעה זמני לטובת התובע".²⁰

63. בהלכה מנחה נקבע עוד, כי: "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".²¹

64. על הלכה מנחה זו חזרו בתי המשפט הכלליים ובתי הדין לעבודה במספר רב של פסקי דין מאוחרים יותר כגון: "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".²²

65. בענייננו על אחת כמה וכמה, לאור העובדות המובאות לעיל, יש בחן כדי להצדיק מתן סעדים זמניים כמבוקש, לשם מניעת נזקים בלתי הפיכים לעובדים כפרטים כמו גם לארגון העובדים ולמעמדו. לחילופין, מבוקש כי הדיון בסעדים הזמניים והעיקריים יאוחד וכי בית הדין הנכבד יתן החלטה לענין ניהול ההליך בהקדם האפשרי, בהתאם לתקנות הרלבנטיות,²³ וכן בהתאם להלכת פלאפון בכל הנוגע לקצב ניהולם של הליכים קיבוציים בהתארגנות ראשונית.²⁴

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

²⁰ ר' ד"ר אליהו וינוגרד, צווי מניעה, חלק כללי, הוצאת הלכות, עמ' 231.
²¹ ע"א 217/63 רב און נ' הולצמן, פ"ד יז 2712, בעמוד 2717.
²² ע"א 385/73 פרידמן נ' זהבי פ"ד כח (1) 765, בעמוד 769.
²³ תקנה 13 לתקנות בית הדין לעבודה (סדר הדין בסכסוך קיבוצי), התשכ"ט-1969.
²⁴ עניין פלאפון, סעיף 82 טו.

ז. הסעד המבוקש

67. לאור האמור לעיל מתבקש בית הדין הנכבד ליתן את הסעדים כמפורט ברישא של הבקשה.

ח. תצהירים, עדים וראיות

68. תצהירו של מר חגי מטר לתמיכה בעובדות בבקשה, מצורף לבקשה זו כחלק בלתי נפרד ממנה.

69. כל עד נוסף שיחיה מקום להעידו בעקבות כתב התשובה והתפתחות הדיון.

70. המסמכים שצורפו לבקשה וכן כל מסמך אחר שיידרש לאחר קבלת תשובת המשיבה.

ט. סוף דבר

71. לבית הדין האזורי הנכבד בתל אביב-יפו הסמכות העניינית והמקומית לדון בהליך והוא מתבקש לעשות כן. עוד מתבקש בית הדין ליתן את הסעדים המבוקשים ולפסוק לחובת המשיבה שכר טרחה וחוצאות כדין וזאת נוכח התנהלותה הפוגענית של המשיבה, בעניינים שהמצב המשפטי לגביהם ברור כשמש ותוך סיכול המו"מ ללא כל הצדקה.



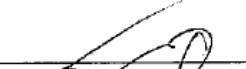
אמיר בשה, עו"ד



ד"ר מורן סבוראי, עו"ד

ב"כ המבקשים

הריני לאשר כי העתק מן הבקשה נמסר לחברה במקביל להגשתה לבית הדין הנכבד.



ד"ר מורן סבוראי, עו"ד
ב"כ המבקשים

תצהיר

אני הח"מ, חגי מטר, נושא ת.ז. מספר 039492772, לאחר שהוזהרתי כי עלי לומר את האמת, וכי אהיה צמוי לעונשים הקבועים בחוק אם לא אעשה כן, מצהיר בזאת כדלהלן:

1. אני עיתונאי, פעיל בארגון העיתונאים מראשית דרכו וכן חבר מזכירות ארגון העיתונאים. אני מלווה את ההתארגנות בחברת חדשות המזרח התיכון בע"מ – 24 news מתחילת דרכה ולרבות ליווי ועד העובדים וליווי המשא ומתן.
2. הנני עושה תצהירי זה כתמיכה ל"בקשת צד בסכסוך קיבוצי ובקשה למתן צווים ארעים, זמניים וקבועים במסגרת בקשת צד בסכסוך קיבוצי" (להלן: "הבקשה").
3. העובדות המפורטות בבקשה הן בידעתי האישית והן נכונות למיטב ידיעתי ואמונתי.
4. אני מצהיר כי זה שמי, זו חתימתי ותוכן תצהירי אמת.

חגי מטר

אישור

אני הח"מ, מורן סבוראי, עו"ד, מאשרת בזה, כי ביום 5.7.2017, שוחחתי טלפונית עם מר חגי מטר, המוכר לי אישית, ולאחר שהוזהרתי כי עליו להצהיר אמת וכי יהיה צפוייה לעונשים הקבועים בחוק אם לא יעשה כן, אישר את נכונות תצהירו בצורה טלפונית ואלקטרונית.

תצהיר חתום כדיון יוגש בהקדם הדיון, ישירות לבית הדין ולצד שכנגד.

מורן סבוראי, עו"ד

5.7.2017

העניין הקפדני יבוא להחליט אולם
התקשרו אליי שאלתי אלפי ואלוהים
הצניח חתום נכין יזום במזלם הקיים
ול"ה בתקופת התעסוקה עם קלימאק. מיוון 2017

נספחים 1

משרד עו"ד
בשה זבידה סבוראי



----- Forwarded message -----

From: yair tarchitsky <yair@itonain.org.il>
Date: Wed, May 31, 2017 at 1:19 PM
Subject: Fwd: Notification of Unionization
To: Moran Svorai <svorai@gmail.com>

----- Forwarded message -----

From: yair tarchitsky <yair@itonain.org.il>
Date: יום ב', 23 במרץ 2015, 12:38
Subject: Notification of Unionization
To: <F.Melloul@i24news.tv>
Cc: <G.BarGil@i24news.tv>

Dear Franck,

Attached to this E-Mail:

1. a letter with Notification of Unionization.
 2. a list of the company journalists who joined the union.
- My secretary will send you a copy of all the joining forms.

Sincerely,
Yair Tarchitsky
Chairman, Union of Journalists in Israel
0548104567

Yair Tarchitsky | Chairman of the Union of Journalists in Israel
ראש אגודת העיתונאים | יאיר טרצ'יטקי

+972-054-8104567
<https://www.facebook.com/yairtar>
Heb <https://twitter.com/yairtar>
En <https://twitter.com/yairtach>
www.linkedin.com/in/yairtar



Tel-Aviv, March 23, 2015

Frank Melloul
Director, i24 Israel
[via email]

Dear Mr. Melloul,

RE: Notification of Unionization

1. I hereby wish to inform you that over a third of the journalists of i24 News (הדישת המזרח התיכון), that is including all content and control workers, have chosen to unionize through the Union of Journalist in Israel – ארגון העיתונאים בישראל - (under the umbrella of the Israeli Workers Union – Ha'Histadrut Ha'Hadasha).
2. Therefore, as of today, March 22, 2015, the UJI will be the sole representative of the company's journalists in Israel.
3. Copies of the employee applications are attached to this mail.
4. The UJI represents over 2,700 employees in various media outlets, striving to promote the professional rights of journalists as individuals and as a collective, while strengthening media outlets, collective bargaining, representing journalists in matters of the law and regulations, offering professional advancement worker welfare and more.
5. The Union hereby appoints a temporary journalists' committee (local) within the company, made out of the following workers:
 1. Shai Amir
 2. Daniel Roth
 3. Keren Kirsh
 4. Amjad Abu Arafah
 5. Sarah Gaudron
 6. Shay Ringel
 7. Mael Benoliel
 8. Shai Baruch
6. We would very much like to conduct a first meeting with i24 News management and the journalists' committee, in order to get to know each other, explain more about the UJI and open negotiations for a collective bargaining agreement. Please inform us as soon as possible when would be a good time for you to meet.

Sincerely,

Yair Tarchitsky
Chairman
Union of Journalists in Israel

Copies: i24 News temporary journalists' committee

■ +972-54-810-4567 ■ yair@itonaim.org.il ■ <http://www.itonaim.org.il> ■

שנק	רן	398
נבו	מיכל	354
שלו	טל	641
רגב	יונתן	1753
וקסמן	ניר	1277
דנק	פזית	363
זילברמן	אור	2151
בנאוליאל	מאל	2268
רינגל	שי	156
בוק	דניאל	2023
פלד	שחר	1125
טרטקובסקי	גבריאל	2573
קוגוסובסקי	מנדי	2586
אמיר	שי	994
גומבין	דוד	2612
שפירא	אורי	923
בן ארי	שי	950
גורדון	יעל	1133
רוזן-צבי	אברי	2614
זילברמן	מיכל	2615
קירש	קרן	2616
קוסקיוויץ'	שרה	2617
פודולסקי	פיליפ	2619
נסאר	שאהין	2623
קלינג	עמית	2624
גרייף	נעם	2626
זועבי	היבא	880
סקוירסקי	יורי	2629
ששון	ענבל	2632
פיטוסי	סטיב	2640
שוורץ	סיון	2643
לזמה	אנטון	2659

גאדרון	שרה	2660
רות	עמוס	2661
מורגוס	אלסה	2662
יכין	דוד	2663
ממן	מירי	2675
בר	ירון	2676
סוויבל	דניאל	2678
אבו ערפה	עמג'ד	2679
טאובמן	מתייה	2680
ברנבאום	ליז	2681
ספדי	נאסיב	2682
מרש	דני	2683
וולבר	לאה	2684
ענבר	מתיאס	2686
סאלם	בת שבע	2688
כהן	רפאל	2689
הוכנברג	אלי	2690
קלקווסקי	דויד	2691
גולדשטיין	טל	2692
טולבה	הישם	2694
ווינגר	גבריאלה	2696
מצארווה	נאדל	2697
ברדוגו	לאה	2706
צונג אלוורס	בנימין	2707
פרידמן	רון	2708
סיטרוק	ג'ואנה	2710
פרץ	מקסים	2711
כץ	מיכאל	2713
כתריאל	עדינה	1370
אלטיצר	זמר	2715
כחלון	שקד	2716
זיכרמן	עוז	2729

יצחק	שלומי	2730
נתנאל	עמק	2731
רזי	עופר-ארי	2732
ברוך	שי	2733
ויינפס	בוריס	2734
הורוביץ	עדי	2735
גוטשטיין	מריה	2739
ארדיטי	סרחיו	2740
דזיטשר	רותם	2741
יוסף	עמנואל	2742
סיטרוק	פלור	2743
שיסגל	אדוה	2744

40472862
2241984
26622613
38790242
27435189
37468782
300016391
327349890
21596796
15597420
32531378
40782781
40444945
32018863
326862489
33938341
40908675
40855181
53094413
314088899
32446908
337723381
310891940
21971247
307739284
26547869
34148676
304332257
39640446
209573534
38769691
06AZ47028 (מספר פספורט)

12A7705 (מספר פספורט)
332213445
09AP33324 (מספר פספורט)
36449866
11249158
03650465-2
33238038-5
04041927-7
09PE52307
33781474-3
02591220-5
33773747-2
08CK22177
20955653-9
03276561-9
32860448-3
20302171-2
33384454-6
37639507
313635526
332662881
54420922
116924092
317795136
34927848
09AI75192
209877323
66255407
60468923
300613809
40627002
301218723

60936382
39985676
300018363
43464924
313763906
300041613
310681127
314216722
30068006
329832729
332340355
204106140

נספחים 2

ע"ד אמיר בשה
ע"ד ד"ר מורן סבוראי
ע"ד גלעד זבידה
מנדל ויטאוואר, קומה 16
רחוב בר סאכא 23, בני ברק 5126002
טל. 03-7743000
פקס 03-7743001
office@i24news.co.il

BSZ
משרד עו"ד
בשה זבידה סבוראי

Moran Swirai - Amir Bashu - Galad Zvilda - Law office
Employment and Labor law
المحامون د. Moran Swirai, امير بشة, غلעד زييد

7 בדצמבר, 2015


לכבוד
גב' גלית בר גיל
ערץ i24news
נמל יפו 1
תל אביב
כאמצעות הדוא"ל
G.BarGil@I24NEWS.TV

שלום רב,

הנדון: בקשה לתיאום ישיבה דחופה עם ועד העיתונאים וארגון העיתונאים

1. בשם מרשנו, ארגון העיתונאים בישראל וועד העיתונאים, הרינו מתכבדים לפנות אליכם, בבקשה לתיאום ישיבה דחופה בין מרשנו, ארגון העובדים היציג, לבין הנהלת הערוץ.
2. יצוין כי ניסיונות חוזרים ונשנים מטעם מרשנו לתאם ישיבה כאמור עלו בתוהו.
3. מיותר לציין כי על הצדדים להיכנס למו"מ כמצוות המחוקק במסגרת התארגנות עובדים ראשונית, כידוע לכם.
4. בניסיונות העניין, נודה אם מועד הישיבה יתואם מול גב' הדר קנה, רכזת בארגון העיתונאים בישראל (טל' 0508482919).
5. להתייחסותכם הדחופה נודה.

בכבוד רב ובברכה,


אמיר בשה, עו"ד
ד"ר מורן סבוראי, עו"ד

העתק:
ועד העיתונאים - i24news
ארגון העיתונאים בישראל

office

מאת: Amir Basha <amir@bszlaw.co.il>
נשלח: 11:22 07 דצמבר 2015
אל: 'office'
נושא: FW:

ריקה הי'
להלן המספר של גלית - אליה העברת את המייל בעניין ערוץ 24i - אודה לאישור איתה שהיא קבילה את המייל.
תודה,
אמיר

From: [mailto:amiretty@gmail.com] אמיר ואתי בשה שלום
Sent: Monday, December 07, 2015 10:46 AM
To: Amir Basha <amir@bszlaw.co.il>
Subject:

גלית 0536065005

נשלח מה-iPhone שלי

07/12/15

אשר אישרה בקופסה את הודיעה עם הדוכנה האחרון

ליק

שׁוֹר אַמִיר בִּשְׁה
עוֹדֵד מוֹרֵן סְבוֹרָאִי
עוֹדֵד גִּלְעָד זְבִידָה
מְגִדֵל יוֹ-סְמוּאֵל, קוֹמָה 18
רְחוֹב בֵּר כּוֹכָבָא נֶגֶד, בְּנֵי כִרְק 5126060
טֵל 03-7743000
פַּקְס 03-7743001
office@hszlaw.co.il

BSZ
מִשְׂרָד עו"ד
בִּשְׁה זְבִידָה סְבוֹרָאִי

Moran Svorní • Amir Basha • Gilad Zvidá - Law office
Employment and Labor law
المحامون د. موران سفوراي، امير بشة، شلعاد زبيد

15 בדצמבר, 2015

לכבוד
גב' גלית בר גיל
ערוץ i24news
נמל יפו 1
תל אביב
באמצעות הדוא"ל
G.BarGil@I24NEWS.TV

שלום רב,

הנדון: בקשה לתיאום ישיבה דחופה עם ועד העיתונאים וארגון העיתונאים

סימוכין: מכתבנו מיום 7.12.2015

1. מכתבנו שבסימוכין ובהתייחס לנדון טרם זכה לכל מענה על אף חלוף הזמן.
2. נחזור ונזכיר כי גם פניות קודמות של ועד העובדים בהתייחס לנדון עלו בתוהו.
3. נזכיר כי החוק מחייב את הנהלת החברה להיפגש עם ועד העובדים בחברה ולנהל איתנו משא ומתן כתום לב ובנפש חפצה על תנאי העסקתם של העובדים.
4. להתייחסותכם הדחופה נודה.

בכבוד רב ובברכה,

ד"ר מורן סבוראי, עו"ד

אמיר בשה, עו"ד

העתק:

ועד העיתונאים – i24news
ארגון העיתונאים בישראל

נספחים 3

----- Forwarded message -----
From: **Haggai Matar** <haggai@hotmail.com>
Date: Sun, Jun 4, 2017 at 1:37 PM
Subject: FW: Union negotiations
To: Moran Svorai <svorai@gmail.com>

חגי מטר

"שיתה מקומית"

0523-881213

From: Haggai Matar
Sent: Sunday, September 11, 2016 6:37 PM
To: F.melloul@i24news.tv
Subject: Union negotiations

Deaf Frank Melloul,

I'm writing regarding our collective bargaining negotiations, between i24 and the journalists' union.

We were very pleased to have had the opportunity to meet about a month ago, introduce ourselves and agree upon the joint will to proceed with negotiations, have you join in on them, and to work together for the workers' rights and the company's future.

I've now been told by Galit that you have just received urgent business which require that you fly abroad, and that you will not be available for a meeting for the coming month.

While we most sincerely wish to see you with us in each and every meeting, I must say that such a delay in negotiations – which have been taking place for more than nine months now – is something that is very difficult for us. It is crucial that we move forward with our talks, as we have already been delayed for more than a month now, and the holidays are coming up quickly.

Therefore I would ask to please delegate Galit, Tzipi and Uriel to keep on meeting with us on your behalf as they have done so well in recent months, and meet this week as planned, setting the next meeting to a time when you can also join. As we still have quite a long way to go, I promise we won't even come near to signing the agreement without you :)

I hope you accept my offer, as the workers are very keen to move forward and step up negotiations, and hindering them for so long would really be a problem.

Many thanks and have a safe trip.

Haggai Matar

The Journalists' Union

חגי מטר

"שיחה מקומית"

0523-881213

נספחים 4

משרד עו"ד
בשה זבידה סבוראי



----- Forwarded message -----

From: איילה הנאל <avalahann@gmail.com>
Date: 2017-06-05 15:37 GMT+03:00
Subject: Fwd: Re: טפסי הצטרפות לארגון העיתונאים
To: Moran Svorai <svorai@gmail.com>

הודעה שהועברה -----
מאת: "galit bar-gil" <galit.bargilk@gmail.com>
תאריך: 27 באוקי 2016 08:45
נושא: Re: טפסי הצטרפות לארגון העיתונאים
אל: "איילה הנאל" <avalahann@gmail.com>
עותק:

תודה

<avalahann@gmail.com> בתאריך 25 באוקטובר 2016 בשעה 16:41. מאת איילה הנאל

לבקשתכם מצ"ב טפסים של עובדים שהצטרפו מאז פגישתנו האחרונה. מיותר לציין כי אנהנו ארגון העובדים היציג מהמועד הקיבע (מועד ההכרזה) ולאורך כל המ"מ בינינו והטפסים מועברים אליכם מתוך שקיפות.



Galit Kalish (Bar-Gil)
CEO Assistant
Mobile: [+972 53 6065005](tel:+972536065005)
email | [website](#)

נספחים 5

משרד עו"ד
בשה זבידה סבוראי

פרוטוקול ישיבה i24

13.3.2017

פרנק - מנכ"ל; אוריאל - ב"כ החברה; פטריק - סמנכ"ל כספים; גלית - מנהלת מש"א; ציפי - עובדת מש"א; חגי - נציג הארגון; אילה - נציגת הארגון; ג'ף, עידו, מיכל, דניאל, קרן, מאל - חברי ועד; מורן - ב"כ הארגון;

1. עדכון לגבי האישור הצפוי בכנסת לשידורים בישראל. המהלך לא ישפיע על העובדים.
2. עדכון לגבי שינוי בהרכב הוועד. עידו, מיכל וג'ף הצטרפו. לילך ומאי יצאו. נציגות העובדים תעביר רשימה מסודרת - במכתב, וכן טפסי NDA חתומים.
3. מבקשים לעשות אסיפת עובדים באחד מימי השני בצהריים (10:15). אסיפת העובדים תתקיים במערכת. חצי שעה אסיפה. חגי יתאם מועד עם גלית.
4. **מרפסת ואוכל בחדר החדשות.** ג'ף מעלה בקשה לגבי פתיחת המרפסת שנסגרו. פרנק מתייחס לבעיה - המסעדה למטה רוצה לתבוע את החברה על הנזקים בגין זריקת בדלים ופסולת.
פרנק מעלה בעיה לעניין אכילה בחדר החדשות.
- מוסכם כי נציגות העובדים תעביר בהקדם טיוטה לעניין האוכל בחדר החדשות והמרפסת. צוות עבודה קטן בנושא.
5. **צוותי עבודה קטנים במו"מ.** חגי: צריך לקדם את המו"מ יותר מהר. פרנק: רוצה לסיים את המו"מ תוך חודשיים, עד הג השבועות. הסכמה על צוותי עבודה קטנים. תיאום ישיבות מו"מ אינטנסיביות - חגי וגלית.
6. **אתיקה של עיתונאים.** פרנק: עובד חדש - ראש מחלקת תוכן שישב במו"מ (צוות קטן) כעניין האתיקה. האתיקה חשובה מאוד לפרנק אבל הוא לא רוצה שזה ייעשה על ידו אלא על ידי עיתונאי. ג'ף מציע שגם ג'רמי יהיה מעורב בזה. פרנק מסכים למעורבות של ג'רמי. רוצה שזה יהיה בינלאומי - ערבית, צרפתית, אנגלית, עברית. צוות עבודה קטן בנושא.
7. **קרן השתלמות.** בפעם הקודמת החברה הבטיחה לבדוק את הנושא. הדרישה היא לכל מי שעובד ארבע שנים ויותר בחברה. חגי: מקריא מהטיוטה של ההסכם. פטריק: אומר שאין כסף. פרנק: מציין שהוא בעד אבל לא עכשיו. דרך טובה לציין את הנאמנות של העובד לחברה. גלית: החברה נותנת יותר מהמינימום שבחוק. להמשך מו"מ.
8. **מנגנון יישוב חילוקי דעות.** בדיקה משפטית. אוריאל יעביר תשובה. צוות עבודה קטן בנושא.
9. **כוננות.** מו"מ. הצעה של חגי: כוננות שתקוזז אם לא בוצעו כל המשמרות האחרות של העובד. ההנהלה תציג נתונים על היקף התופעה של עובדים שלא נמצאה להם עבודה, וקיבלו שכר עבור ימים שלא בוצעו בפועל.
10. **טבלת שכר מינימום.** מו"מ. החברה תבדוק לעניין העברת נתונים - תשובה עד ל- 5.4.2017.
11. **ימי מחלה.** מו"מ. גלית מעלה בעיה לעניין תשלום מהיום הראשון. צוות עבודה קטן בנושא.

From: Haggai Matar
Sent: Monday, March 13, 2017 5:47 PM
To: 'Galit Bar Gil' <G.BarGil@124NEWS.TV>
Cc: 'איילה חננאל' <avalahann@gmail.com>
Subject: פרוטוקול וישיבות

היי גלית,

בהמשך לפגישה היום אני מצרף את הפרוטוקול שרשמה מורן, ובו משימות לכולנו מסומנות בצהוב.

איילה תשלח לך בקרוב את הרשימה המעודכנת של המצטרפים והפורשים מהוועד, וייקח לנו כמה ימים לטפל בטפסי הסודיות – אבל אנחנו על זה. בנוסף, אחד מחברי הוועד יעביר לך היום או מחר הצעה בעניין המרפסות והאוכל.

בגזרה שלי יש שתי משימות לתיאום איתך, והן:

1. תיאום אסיפת עובדים. אנחנו מבקשים את יום שני ה-3.4 בשעה 15:10. כאמור, ננסה להתכנס בקפיטריה, ואם זה לא ילך מטעמי צפיפות אז אולי נגלוש החוצה (עד אז סביר שמזג האוויר יהיה נעים, ושהדלת ליד הקפיטריה תהיה פתוחה ☺).
2. תיאום מועדים לישיבות בפורמטים השונים. אשמח אם נוכל להתחיל מלקבוע את כל הישיבות שאפשר בחודש הקרוב (כלומר בלי פרנק, אוריאל ומורן). כלומר ישיבה מצומצמת על עניין ימי המחלה, וכל נושא אחר שאפשר לדון בו בפורום הזה. לתקופה שאחרי פסח ברצה לקבוע מספר ישיבות ארוכות יחסית (מינימום 3 שעות כל אחת) גם עם עורכי הדין, כדי לעבור באופן מסודר על כל ההסכם סעיף-סעיף, לנסות לסגור את המקסימום שאפשר בינינו, ולסמן את המחלוקות שנותרו, כדי שנוכל להעביר אותן לשלב סופי של הכרעה עם פרנק ויאיר אם צריך. נשמע טוב?

תודה רבה!

חגי

חגי מטר

"שיחה מקומית"

0523-881213

נספחים 6

משרד עו"ד
בשה זבידה סבוראי



----- Forwarded message -----
From: איילה הננאל <ayalahann@gmail.com>
Date: 2017-06-04 15:09 GMT+03:00
Subject: Fwd: Re: ימי מחלה
To: Moran Svorai <svorai@gmail.com>

----- הודעה שהועברה -----
מאת: "galit bar-gil" <galit.bargilk@gmail.com>
תאריך: 9 באפר' 2017 16:44
ימי מחלה: Re: נושא
<ayalahann@gmail.com> "איילה הננאל": אל
עותק:

היי איילה
אכן קיימנו ישיבה עם פרנק אבל הוא ביקש שאני אמתין עם העברת העמדה עד לקיום פגישה פנים מול
פנים- חשוב לו להיות מעורב בתהליך.
אם תרצי ליצור איתו קשר- בשמחה.
הג שמח (:
גלית

<ayalahann@gmail.com> בתאריך 5 באפריל 2017 בשעה 18:36, מאת איילה הננאל

היי גלית,
להזכירך כפגישתנו האחרונה קבענו שתעבירו לנו את עמדתכם בנוגע לימי המחלה השבוע.
אבקש שתעבירו את עמדתכם מחר, שזה כבר הסוף השבוע, כדי שלא נגרר אל תוך פסד.

בברכה,
איילה הננאל



Galit Kalish (Bar-Gil)
CEO Assistant
Mobile: +972 53 6065005
email | [website](#)

נספחים 7

משרד עו"ד
בשה זבידה סבוראי

פרוטוקול ישיבת איי-24

23.4.2017

פרנק – מנכ"ל; אוריאל – ב"כ החברה; פטריק – סמנכ"ל כספים; גלית – מנהלת מש"א; חגי מטר – נציג הארגון; איילה – נציגת הארגון; ג'ף, מיכל, מאל ודניאל – חברי ועד; מורן – ב"כ הארגון;

1. חגי: סחבת במשא ומתן. פרנק: הולך להיות שינוי מבני בבעלות של החברה – בעלות בינלאומית. הדוחות אמורים להשתנות. החברה עובדת על טבלה של המשכורות ביחס לתפקידים. לא אמורה להיות כל השלכה על העובדים אבל אנחנו עורכים טבלה של שכר העובדים כי המשכורות בישראל מאוד גבוהות.
2. בהקשר לטענה שהועלתה שוב על ידי נציגות העובדים לסחבת במו"מ, הועלתה שוב האפשרות של קבוצות עבודה קטנות למו"מ לשם התקדמות.
3. פרנק: לקחת את ה-15 נושאים העיקריים שיש. לקיים 5 ישיבות. להתקדם. 3 נושאים בכל ישיבה. אם יש אי הסכמה למפות אותה ולא להישאר בדיון עליה. הרעיון הוא למפות את האי-הסכמות. אחרי 5 הישיבות האלה – להיפגש עם פרנק. נקבל מפרנק את העמדה של פרנק ונעביר אליו את שלנו.
4. מורן מציינת כי מול פרנק יש את יאיר, יו"ר הארגון, שישב איתו על העניינים העקרוניים והכי גדולים לשם סגירת האי-הסכמות. כדי להשלים את המו"מ עד לחג השבועות כפי שהוסכם נכון לקיים דיונים אינטנסיביים.
5. גלית מעדכנת על הקושי למצוא לה מחליף/ה. חשבת שכר חדשה כבר נכנסה לתפקיד במקום ציפי.
6. ועד העובדים – ג'ף ומיכל: מעלים שוב את נושא הדלת הצפונית. פרנק ציין שעובדים עדיין מעשנים ומלכלכים באזור המרפסת הדרומית. מוחלט בהסכמה כי הדלת תתוקן ותפתח ושמי שיפר את החוקים יענש – אין הצדקה לענישה קולקטיבית בעניין הזה. כמו כן, תשקל האפשרות להעביר את פינת העישון לאזור נוח יותר מעבר לדלת הצפונית (במקום ליד הכניסה למערכת). ג'ף יוציא מכתב לעובדים עם תזכורת על נהלי הניקיון.
7. קביעה של מועדי ישיבות:
 - א. ההנהלה תעביר התייחסות לעניין פרק הפנסיה שהועבר. אם הכל מוסכם – מה טוב. אם יש צורך – ההנהלה תעדכן את הארגון ותקבע פגישה בין המומחים פנסיה של שני הצדדים כדי להגיע להסכמות.
 - ב. ישיבה בעניין אתיקה עיתונאית ב- 3.5.2017;
 - ג. ישיבות בעניין שאר ההסכם – נקבעו שלושה מועדים לישיבות: 30.4.2017, 7.5.2017, 10.5.2017 (השתיים הראשונות בלי פרנק, האחרונה – עם).

From: Haggai Matar <haggai@hotmail.com>
Date: 2017-06-11 13:14 GMT+03:00
Subject: FW: בהמשך לפגישה: פרוטוקול וטייטה חדשה
To: Moran Svorai <svorai@gmail.com>

חגי מטר

"שיחה מקומית"

0523-881213

From: Haggai Matar
Sent: Tuesday, April 25, 2017 4:46 PM
To: 'galit bar-gil' <galit.bargilk@gmail.com>
Cc: 'AvalaHann@gmail.com' <AvalaHann@gmail.com>; 'Moran Svorai' <svorai@gmail.com>
Subject: בהמשך לפגישה: פרוטוקול וטייטה חדשה

היי גלית,

מה נשמע?

בהמשך לפגישתנו שלשום, אני מצרף כאן פרוטוקול של הפגישה, וכן טייטה עדכנית של ההסכם.

בטייטה יש סימונים צהובים לנקודות שבמחלוקות או שאנחנו מחכים להתייחסותכם (לאחר שבעבר ביקשתם זמן לחשוב עליהן), וסימונים ירוקים במקומות שבהם דרושים לנו נתונים מכם. למיטב הבנתנו, כל מה שלא מסומן בצבע – מוסכם.

אנא קראו את הטייטה לפני הפגישה, אשרו שהחלקים שאינם מסומנים מוסכמים, העבירו לנו נתונים מראש איפה שאפשר, ותכינו עמדות בעניין המחלוקות או סימני השאלה הפתוחים.

להלן גם רשימה של 15 נקודות מחלוקת עיקריות שדיהינו (לצד עניינים נקודתיים ושוליים יותר).

תודה מראש ונתראה בקרוב,

חגי

מחלוקות עיקריות

1. תקופת תוקפו של ההסכם.
2. מכסה להעסקת פרילנסרים ומתכונת העסקת עובדים ארעיים.
3. כונוניות + קריאת פתע + עבודת משמרות
4. מתכונת העסקה ללא שעון
5. שכר מינימום עיתונאים (טבלה)
6. הסדרי יציאה לחופשה וחופשה מרוכזת + חופשת מחלה מהיום הראשון
7. ותק לצורך דמי הבראה
8. אחזקת טלפון נייד + ציוד מקצועי לעובדים
9. תגמול אי-היעדרות
10. אתיקה מקצועית של עיתונאים
11. פיטורי אי-התאמה
12. יישוב חילוקי דעות
13. פנסיה + קה"ש + ביטוחי עובדים
14. זכות קניין רוחני
15. השתלמויות עובדים

חגי מסר

"שיחה מקומית"

0523-881213

נספחים 8



פרוטוקול ישיבה i24

3.5.2017

בוב – סמנכ"ל תוכן; אדר, תמל, ברוך, עלי ו____ (פטפסתי שם אחד) – ראשי מחלקות; ורד – מ"מ של סמנכ"לית כ"א; חגי – נציג הארגון; אילה – נציגת הארגון; ג'ף ודניאל – חברי ועד; מורן – ב"כ הארגון;

1. נציגי הארגון הציגו את הרקע להסכם הקיבוצי כולו ואת הרציונל של פרק האתיקה.
2. בניגוד למה שסוכם בפגישות קודמות עם ההנהלה, צוות התוכן לא עודכן מראש לגבי ההסכם ולגבי המו"מ כולו, לא ידע שהוא מוסמך לקבל החלטות בנושא פרק הפנסיה כפי שהצהיר פרנק בעבר, ולא קיבל מראש תרגום לאנגלית של הפרק כדי להתכונן מראש ולדון לגופו של עניין.
3. מכיוון שכך, חגי אלתר במקום תרגום של הסעיפים מפרק האתיקה, וענה למספר שאלות הבהרה.
4. מצד צוות התוכן עלו חששות מפגיעה בהכנסות במקרה של מניעת פרסום סמוי ותוכן שיווקי, לצד הכרה בכך שמדובר בהפרה של כללי האתיקה.
5. הסתייגות נוספת של צוות התוכן נגעה לשאלת הקוד האתי שישמש כבסיס (וכנספח) לפרק בהסכם. בוב אמר ש-i24 היא לא חברה ישראלית, ולכן אין לצפות שתפעל לפי תקנון האתיקה של מועצת העיתונות בישראל. חגי אמר שהארגון פתוח להצעות לקודים אתיים קיימים חלופיים מהעולם, ולאפשרות של ניסוח קוד אתי חדש במשותף.
6. לאור העובדה שהמו"מ נמשך זה כשנתיים, ולאור ההסכמות הקודמות עם ההנהלה על שאיפה לחתום עד שבועות (בסוף החודש הנוכחי) – הוחלט על המשך פעילות מזורזת של הצוות הקטן לענייני אתיקה: החברה תתרגם את הפרק בהסכם עד סוף השבוע, ובוב יעביר את רשמיו, שאלותיו והתנגדותיו אם יהיו כאלה עד יום שני הקרוב (8.5). במקרה הצורך, תקבע עוד פגישה בהקדם לדין בנושאים אלה.

From: Haggai Matar <haggai@hotmail.com>
Date: 2017-06-11 13:14 GMT+03:00
Subject: FW: סיכום ישיבה, 3.5
To: Moran Svorai <svorai@gmail.com>

חגי מטר

"שיחה מקוננת"

0523-881213

From: Haggai Matar
Sent: Thursday, May 04, 2017 6:39 PM
To: 'galit bar-gil' <galit.bargilk@gmail.com>
Subject: סיכום ישיבה, 3.5

היי גלית,

מצ"ב הפרוטוקול של הישיבה אתמול.

כאמור, נשמח אם אפשר לעשות הכל כדי לוודא שמוכל לקבל מבוז תשובות ביום שני.

תודה, שבת שלום, ונתראה בראשון.

חגי

חגי מטר

"שיחה מקומית"

0523-881213

נספחים 9

משרד עו"ד
בשה זבידה סבוראי



דברים שמחכים לתשובות ההנהלה, 11.5.17

נתונים ונספחים:

1. נתונים לבניית טבלת שכר מינימום: שכר ממוצע או מינימלי בחברה כיום למגוון תפקידים לפי ותק. (סעיף 70)
2. רשימת תפקידים שלא יפורסמו לעובדים כשהם מתפנים (סעיף 17)
3. כמה פרילנסרים יש בחברה כיום, ובאיזה היקפים? (סעיף 24)
4. רשימת עובדי משמרות (לסעיף 46)
5. דרושות הגדרות של ההנהלה לענייני החזקת טלפונים, חובות וזכויות העובדים (סעיף 110)
6. רשימת תפקידים שבהם גם אם העובד אינו במשרה מלאה – הוא זקוק לאישור ההנהלה כדי לעבוד במקום אחר (סעיף 142)

השלמות, שאלות פתוחות להנהלה וסוגיות במחלוקת:

7. נהלים שההנהלה רוצה לשלב בתוך ההסכם
8. תשלום כוננות (סעיף 27)
9. תשלום מוגדל על לילות ושבתות (סעיפים 40-41)
10. תגמול חריג על משמרות קרוס חריגות (סעיף 54)
11. הגדלת מספר ימי החופשה בטבלה או הגדרת ערבי חג כימי חופש (כבר הוסכמו בדיונים בסעיפים 3-72, במקום סעיף 71. אם עכשיו ההנהלה חוזרת בה לגבי סעיפים אלה, נרצה מספר מוגדל ב-71).
12. התראה מוקדמת על ביטול חופשה של עובד שנקבעה מראש: אפשרות לפיצוי כספי במקרה של ביטול בהתראה קצרה (סעיף 75)
13. צבירת שתי מכסות של ימי חופשה (סעיף 77)
14. חישוב ותק (מלא או חלקי) בענף העיתונות לצורך דמי הבראה (סעיף 91)
15. תשלום בגין היעדרות של חלק מהיום עבור בדיקות רופא שנקבעו מראש (סעיף 98, תת סעיף 14. בנוסף ישנה כל סוגיית תשלום על ימי מחלה, שנציגות העובדים מעבירה בעניינה הצעה בנפרד)
16. שמירה על ציוד, אחריות החברה ואחריות העובדים לציוד: מנגנון פריטטי? (סעיף 111)
17. ההנהלה מעוניינת לפתוח מחדש את נושא נוהל ההסעות, אחרי שהצדדים כבר סיכמו על נוהל כזה, שלא יושם. ההנהלה צריכה להגיש הצעה חדשה (סעיף 119-120)
18. תגמול אי היעדרות (סעיפים 5-124)
19. תקנון האתיקה (סעיפים 126-138 – להתייחסות נפרדת של בוב)

20. מנגנון פיטורים בשל אי התאמה – מחלוקת ידועה (סעיפים 159-166)
21. כל פרק הפנסיה (סעיפים 174 עד 187 – דרושה התייחסות של מומחי פנסיה מטעם החברה, ואולי קביעת פגישה בין אנשי הפנסיה של החברה לאלו של ההסתדרות)
22. קרנות השתלמות – מחלוקת ידועה (סעיף 188).
23. ביטוח מתביעת לשון הרע (סעיף 191)
24. מנגנון יישוב חילוקי דעות (סעיפים 211-212)
25. לסוף הדיונים: תקופת ההסכם (סעיף 13)

9.6.2017

דברים שמחכים להתייחסות ההנהלה - Gmail



Moran Svorai <svorai@gmail.com>

דברים שמחכים להתייחסות ההנהלה

1 message

Haggai Matar <haggai@hotmail.com>

To: "V.wolffs@i24news.tv" <V.wolffs@i24news.tv>

Cc: "ayalahann@gmail.com" <ayalahann@gmail.com>, Moran Svorai <svorai@gmail.com>

Thu, May 11, 2017 at 8:17 PM

היי ורד,

בעקבות פנייתך, מצ"ב רשימה של דברים שבהם אנחנו מחכים לתשובות ההנהלה.

את אמנם חדשה בחברה, אבל לא מיותר לציין שחלק מהנושאים ברשימה הזאת מחכים לתשובה כבר חודשים, חלקם אף יותר משנה, ואי אפשר יותר לחכות עם התשובות על הנושאים האלה כולם.

עוד ברשימה מופיעים נושאים שבהם ההנהלה שינתה את עמדתה מספר פעמים גם אחרי שכבר הסכמנו – ואנחנו חייבים תשובות סופיות.

עוד אני מצרף הצעות מתוקנות לסעיפים 98 ו-172 להסכם (ניסוחים של מורן), בעקבות פגישותינו מהשבועיים האחרונים. אנחנו עוד חייבים לכם תשובות על סוגיית העברת פרטי עובדים לידי הארגון, ולגבי תשלום לעובד שלא עבד יום עבודה מלא. נשלים את אלה בהקדם.

תודה ונתראה בראשון,

חגי

חגי מטר

"שיתח מקומית"

0523-881213

4 attachments

נוסח לסעיף 98 בהסכם הקיבוצי - חופשת מחלה.docx
27K

נוסח לסעיף 172 בהסכם הקיבוצי - זכות קניין מוסרי.docx
24K

חוק זכויות יוצרים.doc
310K

דברים שמחכים לתשובות ההנהלה.docx
15K

נספחים 10

משרד עו"ד
בשה זבידה סבוראי

BE

עו"ד אמיר בשה
עו"ד ג' טון סבוראי
עו"ד גלעד זייד
מגדל וי-טאואר, קומה 18
רחוב בר כוכבה 23, בני ברק 5126002
טל. 03-7743000
פקס. 03-7743001
office@bshlaw.com.il

משרד עו"ד
בשה זבידה סבוראי
Moran Sborai • Amir Boshai • Galad Zaid • Law Office
Employment and Labor Law
المحامون: موران سبوراي، امير بشة، غلעד زييد

2 ביוני 2017

לכבוד
עו"ד אוריאל בובליל
באמצעות הדוא"ל

שלום רב,

**הנדון: חדשות המזרח התיכון בע"מ i24News
התראה לפני נקיטה בצעדים ארגוניים ו/או הליך משפטי**

בשם של מרשנו, ארגון העיתונאים בישראל וועד עיתונאי חדשות המזרח התיכון בע"מ i24News (להלן: "נציגות העובדים"), הרינו מתכבדים לפנות אליך בתמצית ובדחיפות, כדלקמן:

1. ארגון העיתונאים בישראל (להלן גם: "הארגון" או "ארגון העיתונאים") הכריז על יציגות בתכרת חדשות המזרח התיכון בע"מ i24News (להלן: "החברה") כבר ביום 23.3.2015.
2. פניית הארגון לחברה בדרישה לתאם ישיבת משא ומתן הועברה כבר לפני למעלה משנה וחצי (7.12.2015) וטיטוט של הסכם קיבוצי ראשוני בחברה הועברה לחברה בתחילת שנת 2016.
3. עולה מבחינת מכלול הנתונים והמסמכים הרלבנטיים לעניין, כי משך למעלה משנה וחצי מקיימים הצדדים משא ומתן ממושך, המתנהל בהתקדמות מעטה ביותר, כשהחברה גוררת רגליים בכוונה תחילה בכל הנוגע לחובתה לנהל משא ומתן תם לב, להעביר נתונים ומידע נחוצים לצורך סיום המשא ומתן ולהעביר עמדתה בנושאים שנתרו פתוחים. בעניינים לא מעטים בכלל – איננו יודעים מהי עמדת החברה, שכן החברה נמנעת מזה חודשים ארוכים ביותר מהעברת עמדתה.
4. ביום 13.3.2017, התקיימה ישיבה בחצרי החברה בה נכח גם מנכ"ל החברה, מר פרנק מלול, ולאחר שהובעה מורת רוח נציגות העובדים לעניין קצב התקדמות המשא ומתן – הודיע המנכ"ל בנוכחות חברי צוות המשא ומתן כי ההסכם הקיבוצי יחתם בחג השבועות. כן נקבע, בהנחייתו ועידודו של מר מלול, כי ייקבעו צוותי עבודה קטנים לעבודה על הטיטוטה.
5. מאז אמנם התקיימו מספר ישיבות בצוותים קטנים ואולם לא חלה כל התקדמות של משא ומתן, והחברה ממשיכה להימנע מהעברת נתונים ומידע וממתן תשובה לנושאים שנתרו במחלוקת. הלכה למעשה אנו דורכים במקום בשל סחבת מכוונת מצד החברה.
6. זאת ועוד. ביום 11.5.2017 העביר מר חגי מטר, נציג ארגון העיתונאים, רשימה של נושאים שנמתינים לתשובת הנהלת החברה – אם במסגרת נתונים ומידע חסרים ואם בהתייחס

למחלוקות שהנהלת החברה נמנעת חודשים ארוכים מהעברת עמדתה בהתייחס אליהם (אם שהיא חוזרת ומציינת כי עמדתה תועבר תוך ימים ספורים). מסמך זה מצורף למכתבו זה כנספח "א". בנוסף, הודעת הדוא"ל שליוותה את המסמך הבהירה את המצב במילים הבאות:

"בעקבות פנייתך, מצ"ב רשימה של דברים שבהם אנחנו מחכים לתשובות ההנהלה.

את אמנם חדשה בחברה, אבל לא מיותר לציין שחלק מהנושאים ברשימה הזאת מחכים לתשובה כבר חודשים, חלקם אף יותר משנה, ואי אפשר יותר לחכות עם התשובות על הנושאים האלה כולם.

עוד ברשימה מופיעים נושאים שבהם ההנהלה שינתה את עמדתה מספר פעמים גם אחרי שכבר הסכמנו – ואנחנו חייבים תשובות סופיות.

עוד אני מצרף הצעות מתוקנות לסעיפים 98 ו-172 להסכם (ניסוחים של מורן), בעקבות פגישותינו מהשבועיים האחרונים. אנחנו עוד חייבים לכם תשובות על סוגיית העברת פרטי עובדים לידי הארגון, ולגבי תשלום לעובד שלא עבד יום עבודה מלא. נשלים את אלה בהקדם".

7. מאז, נוספו לרשימה נושאים נוספים, שכן הוסכם שהחברה תעביר התייחסויות של ברוך ושל אוריאל לסעיפים 110-111 לטיוטת ההסכם הקיבוצי (טלפונים, שיחות לחייל, ואחריות לציוד עבודה – מנגנון פריטטי), וגם על כך שהחברה תבהיר איזה ביטוחים קיימים בחברה ואיזה ביטוחים החברה מסכימה להעניק לעובדים בעתיד (סעיפים 189-191 לטיוטת ההסכם הקיבוצי).

8. משך כל הזמן הארוך הזה, החברה מתחייבת על לוחות זמנים ואינה עומדת בהם, ועל פני הדברים מתנהלת תוך סחבת מיותרת שחוקה להיות בקנה אחד עם החובה לנהל משא ומתן בתום לב, כפי שנקבע בדין ובהלכה הפסוקה (ר' סעיף 1ח33 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957; עסק (ארצי) 64/09 כוח לעובדים – עמותת סינמטק ירושלים, ארכיון ישראלי לסרטים, 2.7.2009).

9. החברה גם מפרה לאורך זמן את חובת הגילוי וחשיפת נתונים שהיא אחת מני שלוש חובות יסודיות במסגרת יחסי עבודה קיבוציים החלות על המעסיק והיא נובעת מחירות ההתארגנות ומוזכות נציגות העובדים לייצג נאמנה את ציבור העובדים הרלבנטי. זכות זו יוצרת חובה מקבילה בקרב המעסיק, למסור מידע לנציגות ולעשות כן בצורה מלאה ובתום לב (דב"ע 98/10-4 "דלק" – חברת הדלק הישראלית בע"מ – הסתדרות העובדים הכללית, פד"ע לג 337, 356-355 (1998) (להלן: "עניין דלק")).

10. עוד קבע בית הדין הארצי באותו עניין, כי חובת הגילוי היא עמוד התווך של האפשרות לנהל מניימי ענייני ובתום לב, וכי סיכולה, או אי-מילוייה באופן תם לב ומלא, עלול להכשיל את ניסיונות המו"מ או לשימו לאל. ההכרה בכך מעגנת את היחס השלוב, בבחינת כלים שלובים, בין החובות השונות של המעסיק – הימנעות מקיום חובת גילוי מלאה ובתום לב, עלולה לסכל גם היבטים אחרים של חובות המעסיק במקום מאורגן. היקף חובת הגילוי אינו מתוחם מראש לעניינים מסוימים ואינו נתון להחלטתו החד-צדדית של המעסיק לעניין היקפו וטיב הנתונים והמידע הנמסרים (עניין דלק, עמ' 356).

11. בית הדין הארצי עמד על עקרונות אלה, תוך הדגשת הצורך בשיתוף פעולה בין הצדדים ליחסי עבודה קיבוציים והקירבה בין חובת הגילוי לחובת ההגנות ותום הלב. וכך נוסחו הדברים:

"יחסי עבודה קיבוציים יוצרים קירבה מיוחדת המחייבת את שני הצדדים – הן במישור המשפטי והן במישור יחסי העבודה – לנהוג האחד כלפי משנהו בדרך מקובלת ובתום

לב. חובה זו מחייבת כל צד לנהוג כלפי זולתו במתיחות, בהגינות ובגילוי לב. במסגרת זו חובה על צד ליחסים קיבוצים להביא לידיעת הצד השני כל מידע על צעדים שהוא מתכנן אשר עלולים להשפיע על זכויות הצד האחר או, למינער, אשר יש חשיבות שיהיו בידיעתו. יחסים קיבוציים אינם יחסים של יריבות. יחסים קיבוציים הם יחסים של שיתוף פעולה להשגת מטרה המשותפת לשני הצדדים. שיתוף פעולה הוא מנשמת אפו של קשר קיבוצי ומסירת מידע על תכניות וצעדים כאלה ואחרים של אחד מן הצדדים ליחסים קיבוציים, הוא פועל יוצא מעקרונות השיתוף".

(עסק (ארצי) 1020/04 עיריית באר שבע - ההסתדרות העובדים הכללית החדשה, הסתדרות המעו"ף ואח' פסקה 17, 30.1.2005 (הדגשות הוספו, הח"מ).

12. התנהלות מרשתך בענייננו - אינה מתיישבת עם עקרונות היסוד של יחסי עבודה קיבוציים, המתנהלים על בסיס של שיתוף פעולה ואמון הדדי וגם אינה מתיישבת עם החובות הברורים והמפורשים שנקבעו בדין ובהלכה הפסוקה.

13. לפיכך נבקשך, כי תמליץ למרשתך לפעול בהקדם להעברת מלוא המידע והנתונים הנדרשים - אלה המפורטים בנספח "א" המצורף בזה ואלה המפורטים בסעיף 7 דלעיל, וזאת עד ליום רביעי הקרוב, 7.6.2017 ולא יאוחר מכך.

נחזור ונציין כי המדובר בנתונים ומידע המבוקשים זמן רב ביותר של חודשים ארוכים, וכי החברה ציינה לא פעם כי תעביר אותם תוך ימים ספורים, דבר שמעולם לא נעשה - אף לא בקירוב.

בהיעדר היענות מצד מרשתך לאמור, ובאין ברירה בנסיבות העניין המפורטות מעלה, הורנו מרשנו לפעול בכל האמצעים העומדים לרשותנו ולרבות הכרזה על סכסוך עבודה ואו פנייה לערכאות, לפי העניין.

בכבוד רב ובברכה,

ד"ר מורן סבוראי, עו"ד

אמיר בשה, עו"ד

העתק:

ועד עיתונאי איי-24

מר יאיר טרצייצקי, יו"ר ארגון העיתונאים בישראל

מר חגי מטר, נציג ארגון העיתונאים במשא ומתן

גב' אילה חננאל, רכזת איגוד מקצועי - ארגון העיתונאים בישראל

נספחים 11



Moran Svorai <svorai@gmail.com>

תשובות ושאלות

2 messages

Haggai Matar <haggai@hotmail.com>
To: Vered Wolffs <V.Wolffs@i24news.tv>

Mon, Jun 5, 2017 at 5:07 PM

שלום ורד,

לבקשתך, מצ"ב רשימת עיתונאי i24 המאוגדים בארגון.

אני רוצה להזכיר שאנחנו עדיין מחכים לתשובות רבות מאוד מכם, ובעוד שאנחנו דואגים לענות כל פנייה שלכם במהרה – היחס הוא לצערי לא הדדי.

אנחנו עדיין מחכים להתייחסות שלכם על:

1. רשימה ארוכה של שאלות ודרישות לנתונים במסגרת המו"מ, שמחכה כבר חודשים ארוכים לתשובות.
2. מכתב דחוף ממורן שנשלח לאוריאל ביום שישי וטרם נענה (מצ"ב).
3. פנייה של הוועד לברר כמה עובדים וכמה עיתונאים ישנם בחברה.

נבקש שתתייחסו בדחיפות לכל הנושאים האלה.

תודה,

חגי

חגי מטר

"שיחה מקומית"

0523-881213

From: Moran Svorai [mailto:svorai@gmail.com]
Sent: Friday, June 02, 2017 7:18 AM
To: svorai <svorai@gmail.com>; Ouriel Boubli <bo@advbo.com>
Subject: 2.6.2017 - התראה לפני סכסוך - (איי-24) - מכתב לב"כ חברת חדשות המזרח התיכון בע"מ (איי-24) - התראה לפני סכסוך - 2.6.2017

אוריאל שלום רב.

9.6.2017

תשובות ושאלות - Gmail

אנא מצא המכתב שבנדון וכן נספח א המצורף לו.

בברכה.

מורן




עורכת דין ד"ר מורן סבוראי

משרד עו"ד בשה זבידה סבוראי (BSZ)

מגדל ויטאואר, רחוב בר כוכבא 23, קומה 18, בני ברק 5126002

טל. 03-7743000. פקס: 03-7743001

3 attachments

-  262K נספח א - פניית נציג הארגון מה- 11.5.2017 - דברים שמחכים לתשובות ההנהלה.pdf
-  546K 2.6.2017 - התראה לפני סכסוך.pdf
-  18K 24 עותק של רשימת עובדים איי24.xlsx

Haggai Matar <haggai@hotmail.com>

To: Ayala Hann <AyalaHann@gmail.com>, Moran Svorai <svorai@gmail.com>

Mon, Jun 5, 2017 at 5:40 PM

חגי מטר

"שיחה מקומית"

0523-881213

From: Vered Wolffs [mailto:V.Wolffs@i24news.tv]

Sent: Monday, June 05, 2017 5:38 PM

To: Haggai Matar <haggai@hotmail.com>

Subject: Re: תשובות ושאלות

היי חגי,

תודה רבה.

אני מכינה הכל במקביל לסגירת המשטורות.

	40472862	שנק	רן
	2241984	נבו	מיכל
	38790242	רגב	יונתן
	27435189	וקסמן	ביר
	37468782	דנק	פזית
	300016391	זילברמן	אור
	327349890	בנאוליאל	מאל
	15597420	בוק	דניאל
	32531378	פלד	שחר
	40782781	טרטקובסקי	גבריאל
	40444945	קוגוסובסקי	מנדי
	326862489	גומבין	דוד
	33938341	שפירא	אורי
	40908675	בן ארי	שי
	40855181	גורדון	יעל
	53094413	רוזן-צבי	אברי
	314088899	זילברמן	מיכל
	337723381	קוסקוויץ'	שרה
	310891940	פודולסקי	פיליפ
	21971247	נסאר	שאהין
	307739284	קלינג	עמית
	34148676	זועבי	היבא
	304332257	סקוירסקי	יורי
	39640446	ששון	ענבל
	209573534	פיטוסי	סטיב
	38769691	שוורץ	סיון
	06AZ47028 (מספר פספורט)	לזמה	אנטון
	12A7705 (מספר פספורט)	גאדרון	שרה
	332213445	רות	עמוס
	09AP33324 (מספר פספורט)	מורגוס	אלסה
	36449866	יכין	דוד
	11249158	ממן	מירי
	03650465-2	בר	ירון
	33238038-5	סוויבל	דניאל
	04041927-7	אבו ערפה	עמג'ד
	09PE52307	טאובמן	מתייה
	33781474-3	ברנבאום	ליז
	02591220-5	ספדי	נאסיב
	33773747-2	מרש	דני
	08CK22177	וולבר	לאה
	20955653-9	ענבר	מתיאס
	03276561-9	סאלם	בת שבע
	32860448-3	כהן	רפאל
	20302171-2	הוכנברג	אלי
	33384454-6	קלקווסקי	דויד
	37639507	גולדשטיין	טל
	313635526	טולבה	הישם

332662881	גבריאלה	ווינגר
54420922	נאדל	מצארוזה
116924092	לאה	ברדוגו
317795136	בנימין	צונג אלוורס
34927848	רון	פרידמן
09A175192	ג'ואנה	סיטרוק
209877323	מקסים	פרץ
66255407	מיכאל	כץ
60468923	עדינה	כתריאל
300613809	זמר	אלטיצר
301218723	עוז	זיכרמן
60936382	שלומי	יצחק
39985676	עמק	נתנאל
300018363	עופר-ארי	רזי
313763906	בוריס	ווינפס
300041613	עדי	הורוביץ
310681127	מריה	גוטשטיין
314216722	סרחיו	ארדיטי
30068006	רותם	דויטשר
329832729	עמנואל	יוסף
332340355	פלור	סיטרוק
204106140	אדוה	שיסגל
21384276	איתי	אולטמן
203326962	אמיר	חטיב
203468178	נסרי	נסאר
203467550	סאוסן	שאזלי
6926723	פאלח	מסארנה
39187448	קאיד	אבו לטף
301338273	מוחמד	חטיב
36112191	אחסן	עבד אל רחמן
301100194	אברהים	נסרין
39967666	אכרם	עודה
39745450	ניקולה	עודה
66640525	אורון	אלוני
60739448	מיכל	גורוביץ
49035777	נסים	שנבור
329767636	דוד	רום
4858078	חן	קציר
36817633	עדי	סמריאס
336393939	שקד	ספר
36322295	אוג'ין	בטחיש
66727835	רנין	בולוס
200043131	מיכל	דיבון
60429750	צביקה	זימן
34785824	אחמד	מחאמיד
34148676	היבא	זועבי
303171177	איתי	ענביאן

	327361903		מטלין	דוד
	302472790		ברקאי	נגה
	33240623		צ'רנס	דבורה
	80674500996		ג'ורדה	סטיב
	21697321		בן זאב	מאי
	200136596		זיו	תמרה שיר
	25392549		קאופמן	עמי
	341397453		ווינר	שלבי
	301636270		ליבנה עמרם	קליה
	300766565		חגי	לילך
	21913892		דהאן	אורטל
	37102381		נחשוני	שני
	300026663		נעמן	מור
	11264741		אברמוביץ	ג'יף
	333817815		גת	אמלי
	209912195		אזדו	מאיה
	32877776935		לנזקרון	נעמי
	136R06160?		מרטינז'	שרה
	336155015		ארנהיים	אנה
	332699479		דומאל	לאורה
	341055135		טריסי	אלכסנדר
	304965551		סביר	מירב
	311749600		יוסף	יבגניה
	33659285		ביטרן	יניב
	322041849		גיטמן טדבוסא	דניאל
	32041956		סימון	לירן
	14586812		בן תקווה	אבישי
	304289424		אוציטל	ויקטוריה
	341123594		נועה עזרא טיילור	
	306362492		ברונפנמרר	יבגניה
	336516489		מונטג	רבקה
			קיין	אנני
	21596424		פרבר	דניאל
	305235558		יפרגן	דניאל
	336281712		סאטן	ג'סיקה
	341055301		בריינר	גבריאל
	332418359		בן אהרון	ג'ניפר
	342613759		נוסטרופ-אוונס	אשר
	342455342		לבינטל	בתיה מיה
	323740100		מור	ברוך
	39053699		אלעד	גילי
	317271781		סולפר	דרור
	341423226		פולברמן	קייטי
	559323464		ביילי	לוטה
	336509880		פולוק	מריס
	206812448		ז'ניני ווסקונסלוס	ביאנקה
	204679529		פלדמן	ניצן

		302533971	ניסן	אסף
		08cty7093	גוליון	אן
		330203779	דגן דה פיצ'יטו	מירים
		32703027	נח	נעמה
		337725865	לו	קלואי
		327152583	רוז	אמילי
		531175036	אל קאסים	מוחמד
		204772693	פרידמן	איתן
		317271781	דראר	סולפר
		328781000	לורא	לוי

נספחים 12

משרד עו"ד
בשה זבידה סבוראי



6.6.2017



מכתב תשובה חדשות מזרח התיכון - Gmail

Moran Svorai <svorai@gmail.com>

מכתב תשובה חדשות מזרח התיכון
3 messages

Ouriel Boubli <bo@advbo.com>
To: Moran Svorai <svorai@gmail.com>
Cc: V.Wolffs@i24news.tv

Tue, Jun 6, 2017 at 8:42 AM

שלום,

רצ"ב תשובתי למתכבך.

אציין, כי אני מבין מדוע מכתבך כלל יצא לאור הפגישה הקבוע ליום ראשון אך אלו שיקולכם.

בברכה,

אוריאל



OURIEL
BOUBLI
LAW OFFICES
AND NOTARY

bo@advbo.com www.advbo.com
28 Ehad Haam St. Tel Aviv
|+972|3-6445150 |+972|50-3229635

בלי וירוסים. www.avast.com

05 יוני 2017
נ"א סיון תשע"ז

לכבוד:
ארגון העיתונאים
לידי עוה"ד מורן סבוראי

"מבלי לפגוע בזכויות"

הנדון: חדשות מזרח התיכון
סימוכין: מכתב מיום 2.6.17

בשם מרשתי חב' חדשות מזרח התיכון ומבלי לפגוע בזכויותיה, במענה למכתבך שבסימוכין הנני להשיבך כדלקמן:

1. ראשית אקדים ואציין, כי טרם קיבלנו את רשימת השמות וספסי ההצטרפות הקיימים בידכם זאת למרות הבטחות חוזרות ונשנות על ידכם. אודה על טיפולך באמור לשם שליחתם באופן מיידי.
2. מרשתי דוחה מכל וכל את טענותיכם המועלות במכתבך שבסימוכין. מרשתי פעלה ופועלת בתום לב ובהגינות ובהתאם להוראות הקבועות בחוק ובדין.
3. כפי שנטען פעמים מספר ע"י מרשתי וכפי שציינתי בהתכתבויות בנוג' אנו כובלים על פעולותיכם חסרות תום הלב בשבועות האחרונים אשר חלקם הינם ברשלנות ממש אשר הובילו להטעיות חוזרות ונשנות על ידכם.
4. יצוין, כי הטעיות אלו גרמו לבלבול רב אצל העובדים אשר פנו אלינו פעמים מספר בכדי לקבל הבהרות. בין יתר הטעיותיכם כידוע' שלחתם מייל כללי ברשימת תפוצה רחבה תוך חשיפת כל המיילים של החברה, הטעיתם את העובדים בנוגע לימי חופשה לדסק הצרפתי זאת לאחר שהובהר לכם פעמים מספר כי לא הוסכם אחרת ועוד.
5. כפי שצינו בפניכם פעמים מספר, אנחנו ערוץ חדשות בינלאומי המשדר חדשות מהארץ ומהעולם, בחדשים האחרונים פתחו אולפנים בארה"ב, הרחבנו את הדסק האנגלי, פיתחנו את הדסק הצרפתי והערבי התפתחויות ושינויים אשר בהכרח גורמים לעבודה רבה ולא יכולות לתת מענה מהיר ומיידי כפי שהנכם מצפים.
6. יתרה מכך, לאור היותכם "ארגון עיתונאים" מצופה כי תבינו את החשיבות הרבה בסיקורים כגון ביקור הנשיא טראמפ בארץ, פיגועים בעולם וכיוצ"ב. ומשכך, מוזר ואף תמוהה שהנכם כובלים על ביטול פגישות בימים ובשעות בהם אנו עוסקים בסיקורים נרחבים שכאלה.
7. זאת ועוד, כפי שדאגנו לעדכן אתכם פעמים מספר סמנכ"לית משאבי אנוש ילדה, מנכ"ל החברה וסמנכ"ל הכספים של החברה מצויים בנסיעות רבות לשם פיתוח החברה והערוץ על ציר ארה"ב אירופה וישראל. המשאים הפתוחים הינם נושאים כבדי משקל והואיל והחברה הינה חברה בהתפתחות, ראוי וצריך כי תבחן את הדברים באופן רציני ובכבוד ראש.
8. לגופם של דברים בנוגע למשאים הפתוחים, אנו מקווים כי בימים הקרובים נוכל להשלים את הנתונים החסרים ולתת את עמדתנו כפי הידוע נקבעה פגישה ליום ראשון 17.6.17 בין היתר בכדי לדון במשאים אלו וע"כ תמוה מאד הדד לין אותו אתם קובעים במכתבכם אשר גם בקביעתו יש משום חוסר תום לב.
9. יתרה מכך, מנכ"ל החברה אינו נמצא בישראל בשבוע הקרוב. בהתאם לסיכום בנינו הובאו לידיעתו הנושאים הפתוחים והוא עתיד להשיבכם בפגישתנו הקרובה.

Boublil Ouriel Cabinet D'avocats

Jerusalem: 5 Rue Hess Moshe
Tel-Aviv: 28 Rue Ehad Ha'am
Tel: 02-5401501/03-6445150
Fax: 03-5458898

משרד עו"ד אוריאל בובלי

ירושלים: רח' הס משה 5
תל אביב: רח' אחד העם 28
טל: 02-5401501 / 03-6445150
פקס: 03-5468898

10. אציין, כי אנו רואים בחומרה רבה את הניסיון להאשים אותנו בהתנהלות חסר תום לב ובהכפשתנו על ידכם בטענה כי אנו מנסים להשפיע על ההתארגנות. כידוע, לא היו דברים מעולם! דווקא מצדכם הנכם מנסים לקשור כתרים לא לכם תוך אצטלה של חופש הביטוי. כאמור, אנו רואים זאת בחומרה ובניגוד גמור להתחייבותכם פעולות העלולות לפגוע דווקא בעובדים אותם אתם מתהדרים לייצג.
 11. לכן כאמור, אנו פועלים להשלמת התשובות למושאים הפתוחים ומנכ"ל החברה יתייחס לכך בפגישתנו הקרובה.
 12. בשולי הדברים יוער, כי טוב תעשו כי במקום לדבר גבוה על הפרות והתנהלות בתום לב, תפעלו בהתאם לחובות המוטלים עליכם. כאמור, מזה שבועות מספר אנו ממתנים לקבל את השמות וטפסי ההצטרפות של כלל העובדים אשר בחרו להצטרף לארגון.
 13. לצערנו, עדין לא קיבלו כל עדכון במגע לכך. הדבר מהווה הפרה של החובות הקיימות לכם וספק בנוגע למעמדכם. לכן, אנו מצפים לקבל את כלל השמות והטפסים באופן מסודר ומידי.
- אנו מנסים להיות הגורם המבוגר והאחראי במערכת היחסים בין הצדדים ואנו מצפים כי תפעלו בהתאם.

במכה
אוריאל בובלי, עו"ד

נספחים 13

משרד עו"ד
בשה זבידה סבוראי

BSE

שרד המשפטים
משרד עורכי דין סבוראי
שרת גולדע זבידה
מגדל דיטאסער, קיסיה 18
רחוב בר טיכטא 22, בני ברק, 5126002
טל. 03-7743000
פקס. 03-7743001
office@bszlaw.co.il

משרד עו"ד
בשה זבידה סבוראי **BSZ**
Moran Sverai • Junir Basha • Gilad Zaida • Law Office
Employment and Labor Law
المحاميون ش. موران سفيراي، امير بشة، غلعاد زبيده

6 ביוני 2017

לכבוד
עו"ד אוריאל בובליל
באמצעות הדוא"ל

ח.נ.

הנדון: חדשות המזרח התיכון בע"מ i24News

התראה לפני נקיטה בצעדים ארגוניים ו/או הליך משפטי

מכתב תשובה למכתבך שנשלח אלינו ביום 6.6.2017 (נושא תאריך אחר)

בשם של מרשינו, ארגון העיתונאים בישראל וועד עיתונאי חדשות המזרח התיכון בע"מ i24News (להלן: "נציגות העובדים"), הרינו מתכבדים לפנות אליך בתמצית ובדחיפות, כדלקמן:

1. ביום 6.6.2017 בשעה 08:42 בבוקר נשלח אלינו בדוא"ל מכתבך שבכותרת: יצוין כי הגם שהמכתב נושא תאריך 5.6.2017 הוא נשלח אלינו במעל רק יממה אחרי.
2. המכתב רצוף אי-דיוקים גדולים וקטנים, לרבות הטענה המוטעית והמטעה כי לא הועברו אליכם רשימות של חברי הארגון, דבר שאינו נכון.

לגופם של דברים:

3. בניגוד לאמור בסעיפים 1, 12-13 למכתב שכותרת – נציין כי אין כל ממש בדרישת מרשתך לקבל את טפסי ההצטרפות לארגון פעם נוספת, ולא נמצאה לכך כל הצדקה. את הטפסים קיבלה החברה כבר באוקטובר 2016, לבקשתה. בנוסף, רשימות העובדים המצטרפים לארגון, הועברה אליכם פעם נוספת רק השבוע, ביום 5.6.2017, וזאת בניגוד מוחלט לאמור במכתב שכותרת.

עוד נציין למען הסדר כי בהתאם להלכת ווי נט, אין חובה להעביר טפסי הצטרפות לארגון מקום בו יש לארגון העובדים חשש כי העברת הטפסים עלולה להביא לפגיעה בהתארגנות, או מטעם אחר רלבנטי.¹ בענייננו, וכאמור, הטפסים כבר נמסרו בעבר ורשימות המצטרפים נמסרה שוב, ולא ברור ההתעקשות בעניין זה. לא ברור מה הן "החובות הקיימות" המופרות לטעמה של החברה ומשום מה לא מצאה החברה לבסס טענותיה על אסמכתא כלשהי, ולא בכדי.

לא למותר לציין עוד, בהקשר זה, כי המדובר בכמות נכבדה של טפסים, כי החברה לא טרחה להעביר לידינו נתונים נוסף חודשים ארוכים, אף לא התון הבסיסי לעניין מספר העיתונאים

¹ ס"ק (ת"א) 44297-08-13 ארגון העיתונאים בישראל – ידיעות אינטרנט בע"מ, שותפות רשומה, סעיף 62, 13.10.2013; עסק (ארצי) 59352-10-13 ידיעות אינטרנט בע"מ, שותפות רשומה – ארגון העיתונאים בישראל, סעיפים 103-104, 21.8.2014.

בחברה, וכי בקשתכם החדשה להעביר אליכם שוב את טפסי ההצטרפות נוצרה רק בימים האחרונים, לפני פחות משבוע ימים, ועל פני הדברים כניסיון ליצור חזית של מהומה על לא מאומה (על משקל ההגנה הטובה ביותר היא התקפה). הטענה כי הבקשה הועלתה לפני "שבועות מספר" אין לה על מה שתסמוך ומוטב היה אילוץ היתה מועלית כלל.

4. **בניגוד** לאמור בסעיפים 2-4 למכתב שבכותרת – אנו דוחים מכל וכל את טענת החברה כי היא קובלת (כפי הנראה בטעות נכתב בכ"ל) על פעולות הארגון. הארגון פעל ופועל על פי דין ובעניין אחד בו נפלה טעות חד-פעמית של נציגות העובדים הועברה התנצלות ואף הובטח כי לא תשוב. אכן, הודעות דוא"ל שהוצאו לעובדים לאחר מכן נעשו תוך תשומת לב לבקשת החברה לעניין התפוצה הרלבנטית. גם לא למותר לציין כי הבעייתיות האמורה במכתב שבכותרת לעניין תפוצת תיבות הדוא"ל הרחבה-מדי היתה נמנעת אילו החברה היתה מועלת להעברת רשימה מסודרת של עיתונאי החברה לידי הארגון, כפי שהתבקש כבר מומן.

לעומת זאת, הארגון ממתין חודשים ארוכים לנתונים ומידע רלבנטיים. מתבקש כי תפנה את מרשתך לכל האמור במכתבנו הקודם, מיום 2.6.2017, המבהיר כי התנהלות החברה הינה מחוסרת תום לב. חרף המילים הגבוהות במכתבך, לא התקבל כל מענה לטענות שהועלו במכתבנו זה.

5. **בניגוד** לאמור בסעיפים 5-7 למכתב שבכותרת – כלל לא ברורים הנימוקים הדחוקים הנועלים בסעיפים אלה ביחס לסתבת הממשכת. מקומות עבודה רבים במשק עובדים במתח ובלחץ עבודה ובלוחות זמנים צפופים. בחלק מהמקרים, כגון בענף התקשורת, יש דד-ליין להגשה או לפרסום, והנהלת החברה כמו העיתונאים עובדים תחת לחץ. מקומות רבים נמצאים בהתפתחות ובשינויים מתמשכים. לא ניתן לעשות שימוש לאורך זמן בתירוץ דחוק זה פעם אחר פעם, מה גם שמנכ"ל החברה הוא שקבע דד-ליין לחג השבועות שחלף זה מכבר.

אנו מברכים את סמנכ"לית משאבי אנוש החובקת בת שלישית ומאחלים לה רוב ברכות ואולם לא ברור הכיצד העניין, או נסיעותיו התכופות של המנכ"ל לחו"ל, יכול להצדיק הימנעות מתמשכת מהעברת נתונים ומידע והבטחות חוזרות שאינן מקוימות. לא למותר לציין כי עובדות אלה, נסיעות תכופות לחו"ל של ראשי החברה, תאריך צפוי לסיום הריון, היו ידועות למנכ"ל שעה שנתן את מילתו בכל הנוגע לסיום המשא ומתן. החברה ממשכה להפר ברגל גסה את חובותיה. נחזור ונזכיר, הודעה על יציגות הועברה לפני למעלה משנתיים; המשא ומתן מתמשך כבר למעלה משנה וחצי; מרבית המחלוקות נמצאות על שולחן המשא ומתן כבר חודשים ארוכים ביותר, ללא התקדמות כלשהי; הבטחה ל"משא ומתן" מרתוני ניתנה כבר בעבר ולא קוימה.

6. **אשר לאמור בסעיפים 8-11 למכתב שבכותרת** – הרי שכאקט אחרון של רצון טוב, ומתוך מוגמה לנצות את דרך המשא ומתן בדרך של הידברות, נאותה נציגות העובדים, לא בלי התלבטות, להמתין בסבלנות עד ליום שני הקרוב (בניגוד לאמור במכתבך ישיבת המשא ומתן נדחתה לבקשת החברה ליום שני ולא כמצוין בה), 12.6.2017. **כל זאת, על מנת לקבל את כלל המידע והנתונים ואת כלל התשובות להן אנו ממתנינים, בו ביום.**

בב"ח,

ד"ר מורן סבוראי, עו"ד

אמיר בשה, עו"ד

העתקים:

ועד עיתונאי איי-24

מר יאיר טרצ'יצקי, יו"ר ארגון העיתונאים בישראל

מר חגי מטר, נציג ארגון העיתונאים במשא ומתן

גב' אילה חננאל, רכזת איגוד מקצועי – ארגון העיתונאים בישראל

נספחים 14

משרד עו"ד
בשה זבידה סבוראי

14

חגי מטר

מנכ"ל

972 - לקידום עיתונאות אזרחית

0523-881213

From: Haggai Matar
Sent: Tuesday, June 13, 2017 2:42 PM
To: 'Vered Wolffs' <V.Wolffs@i24news.tv>
Subject: פרוטוקול ישיבה מאתמול

היי ורד,

מצ"ב פרוטוקול הישיבה מאתמול.

כל טוב,

חגי

חגי מטר

"שיחה מקומית"

0523-881213

פרוטוקול ישיבה איז-24

13.3.2017

פרנק – מנכ"ל; אוריאל – ב"כ החברה; פטריק – סמנכ"ל כספים; ורד – מנהלת מש"א (מ"מ);
עו"ד דפנה דג'יאן אבוזגלו – ב"כ החברה; חגי מטר – נציג הארגון; אילה – נציגת הארגון; ג'ף,
ודניאל חברי ועד; מורן – ב"כ הארגון;

פרנק: מציין שהמו"מ צריך לכלול שני עקרונות ביחס לחברה ולאנשים – נאמנות וכבוד. אבל
לטענתו אלה לא נשמרים בהתייחסות של נציגות העובדים בגלל מיילים שנשלחו לאנשים הלא
נכונים; ובגלל שייחסו לי דברים שלא אמרתי / עשיתי. מציין שקיבל את הרשימה של הדרישות
של נציגות העובדים רק בשבוע שעבר. מציין שהחברה מאוד מסובכת וקיימים מוקדים מחוץ
לישראל וכמה שפות. אנחנו קרובים לחתימה.

חגי: התנצלנו על הפעם היחידה שבה נשלח מייל בתמוצה רחבה מדי. בשום שלב לא דיברנו בשם
ולא ייחסנו לך דברים שלא נאמרו. אנחנו מרגישים חוסר כבוד כלפי העובדים מצד ההנהלה.
החברה לא עומדת בלוי"ז שהתחייבה לו. בוב חזר ודחה ושיבות. אנחנו ממש לא קרובים לחתימה.
הבאנו את הנושאים לפני שנה וחצי ואילו החברה לא חוזרת אלינו עם תשובות. ידוע לנו שחלק
מהמידע היה נידכס כבר מזמן, בלחיצת כפתור.

דפנה: הליך ההתארגנות הלך חלק. ישיבה אחת לחודש עם נציגות העובדים זה הרבה מאוד.
החברה אינה רווחית, אפילו בהפסד. קיבלתם הרבה מתנים ביחס למשאים ומתנים אחרים שאני
מכירה, אבל לא יודעת מה מהם במסגרת ההסכם ויתכן שיהיה קשה לשלב אותם בהסכם. מציינת
שטרם התעמקה בטיוטת ההסכם.

איילה: לא קיבלנו מתנים בכלל שכן בשלב זה טרם קיבלנו מענה מההנהלה על רוב סעיפי ההסכם.

פרנק מתייחס לרשימת הדרישות שהועברה ב- 11.5.2017 (להלן: "הרשימה" או "רשימת
הדרישות"):

- סעיף 1 ברשימה – את הטבלה של שכר מינימום עיתונאים תקבלו בסופ"ש הקרוב. אני
לא יכול למסור עכשיו כי עוד לא עברתי על זה בעצמי.
- סעיף 2 ברשימה - תפקידים שלא יפורסמו לעובדים כשהם מתפנים. לא הועברה רשימה.
פרנק ציין בקצרה כי הוא מקבל את העקרון של מכרז פנימי קודם, אבל בעצם לא הועבר
הנספח לו ממתניי ורד הציגה הסתייגויות נוספות מהנוסח וציינת כי יש משרות
"דיסקרטיות" שהיא לא רוצה שהעובדים ידעו שהיא מפרסמת, כגון כאשר מחפשים
מחליף למישהו שעדיין עובד: התפתח ויכוח האם זו לא התנהלות שנוגדת את חובת
השימוע.

איילה: את טבלת השכר בקשנו לפני למעלה משנה. מציאת מחליף לעובד טרם קיום שימוע לאותו
עובד מפר את חובת השימוע. אם יש להנהלה הסתייגות מהנוסח הריי שעליה לעשות עבודה
מקדימה ולהציע ניסוח חילופי, כך גם לגבי יתר סעיפי ההסכם. פעם אחר פעם אנו מגיעים
לישיבות מבלי שהנהלה עשתה את העבודה המקדימה שדרושה לקיום מו"מ.

דפנה: למעסיק יש פררוגטיבה.

פרנק: אני צריך זמן. אני רוצה להעביר אליכם טיוטה אחרת שלנו, כי הניסוחים לא נכונים. אני
רוצה לכתוב הכל מחדש בניסוחים שלנו, וגם להעביר לבורד (board) וכדומה. ממשיך בהתייחסות
לרשימה הדרישות:

- סעיף 5 ברשימה – החזקת טלפונים זכויות וחובות של עובדים. פרנק ציין כי צריכים לחשוב על זה. ורד ציינה כי החברה כבר העבירה עמדתה ושמי שיקבל זה כתבים, מגישים, פלור מנג'ר, עורכים, מפקים, צלמים, הנהלה בשווי של 39 ש"ח לחודש.
- סעיף 8 ברשימה – כוננות. התפתח ויכוח פנימי בין נציגי ההנהלה לגבי השאלה מתי יוענק. דפנה ציינה שלא מקובל לתת במגזר הפרטי וש-30% זה הרבה מאוד. פרנק בהתחלה ציין שיתן רק באירועים קיצוניים כמו מלחמה, ולאחר מכן הסכים להגדרה כללית יותר שיפעיל רק כשצריך. ההנהלה לא באה עם תשובה מסודרת בעניין והיתה מחלוקת פנימית בין נציגי ההנהלה בנושא, במהלך הישיבה.

מורן: אפשר לחתום גם במקרים מסובכים יותר, ההסתדרות חתמה רק לאחרונה גם עם חברות שהמבנה שלהן מאוד מסובך והמרכז מחוץ לישראל. זו כבר הפעם השלישית ו/או הרביעית שהחברה עושה עוד מפנה בדרך ניהול המו"מ – באוגוסט 2016 נכנס פרנק והיתה חזרה מחלק מההסכמות; בפברואר/מרץ 2017 הוחלט על צוותי עבודה קטנים אבל בפועל זה לא קיים; עכשיו אתם רוצים לכתוב הכל מחדש – זה לא מתקבל על הדעת. זה גם לא מתקבל על הדעת שהנהלת החברה מגיעה לא מוכנה למו"מ: גם אצלנו יש עומס ובעיות אישיות ואנחנו עושים את כל המאמץ שזה לא יפריע למו"מ.

דניאל: אנחנו מרגישים חוסר כבוד שאתם מגיעים לא מוכנים לישיבות. מבקשים שתגיעו מוכנים לישיבות.

פרנק: (ממשיך) יקח לנו לפחות חודשיים עכשיו כי אנחנו עובדים על הניסוחים. ממשיך בהתייחסות לרשימת הדרישות:

- סעיף 18 ברשימה – תגמול אי-היעדרות. פרנק ציין שהוא מסכים אבל התפתח ויכוח בין נציגי ההנהלה לעניין שיעור התגמול. לא באו מוכנים עם שיעור של התגמול שמוכנים להעניק עבור אי-היעדרות. נציגי החברה מציינים כי לא ינתנו דמי מחלה/ חופשת מחלה מעבר לחוק (בניגוד להסכמות קודמות), וקושרים את הנושא לתגמול אי היעדרות.
- סעיף 11 ברשימה – ימי חופשה. פרנק מצייין שהוא חושב על זה. ערב חג – מוכן לתת יותר.

חגי: מצייין שמה שפרנק אומר לא מתיישב עם סיכומים קודמים הסכמנו כבר שמי שעובד בערב חג יקבל יום חופשה חלופי במקום ומי שלא עובד בערב חג יקבל תגמול כאילו עבד (אבל לא יום חופשה חלופי).

פרנק: אנחנו צריכים לנסח מחדש.

דפנה: חוזרת על האמירה שאין תקציב.

פרנק: אני נותן היום הרבה הטבות וזה יותר מהחוק. אם אני אתן יותר אני אצטרך לצמצם את מצבת העובדים כדי לעמוד בתקציב וזה לא רצוי.

דפנה: אני צריכה ללמוד את טיוטת ההסכם הקיבוצי. נעביר לכם טיוטה אחרת. אפשר לכתוב הרבה יותר קצר.

ג'ף : אפשר לדבר על הטבה שקלה לחברה לתת, כמו הנחה משמעותית בהוט.

פרנק : נכון, אפשר לנסות לסדר הנחות כאלה. ננסה לשלב את זה בהסכם.

אוריאל : מציין שזה יקח זמן ואין מה לעשות. מציין עוד שעד שלא נחתם לא נחתם ומותר לחברה לחזור מההסכמות.

פרנק : מציין שהוא לא חייב לנציגות העובדים יותר מאשר לשבת לשולחן המו"מ. לא חייב להגיע להסכמות.

אוריאל : מציין שהחברה עובדת מאוד קשה ופרנק ופטריק לא כל הזמן נמצאים. תרגמנו את ההסכם הקיבוצי לצרפתית. זה לוקח לנו זמן ועלה לנו 4000 ש"ח. אנחנו נשב על זה וניתן לכם תשובה... זו השורה התחתונה. פרנק חוזר מחו"ל עוד שבוע וחצי בערך.

נספחים 15

משרד עו"ד
בשה זבידה סבוראי



הודעה על שביתה או השבתה

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

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

נמסרת 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: חדשות המורח התיכון בע"מ - i24news
2. מספר העובדים במפעל: כ- 370. מספר העובדים שהסכסוך נוגע להם כ- 280. מספר העובדים העתידיים לשבות: כ- 280.
3. הקיים הסכם קיבוצי לגבי המפעל, ואם כן - ציין את המספר שלפיו נרשם על ידי הממונה הראשי על יחסי עבודה:
טרם קיים הסכם קיבוצי.
4. שם ארגון העובדים המייצג את רוב העובדים שהסכסוך נוגע להם: ארגון העיתונאים בישראל - הסתדרות העובדים הכללית החדשה.
5. שם נציג המעבידים לעניין התייחוך בסכסוך ומענו:
מר פרנק מלול, מנכ"ל
נמל יפו, תל אביב-יפו
6. העניינים שבסכסוך:
 - א. סחבת מכוונת במשא ומתן הקיבוצי לחתימה על הסכם קיבוצי ראשוני לצורך הסדרת מעמדם, תנאי עבודתם וזכויותיהם של העובדים;
 - ב. חוסר תוס לב והעדר נכונות אמיתית מצד המעסיק להגיע להסכמות עם נציגות העובדים;
 - ג. התנהגות המעסיק בחוסר תוס לב ביחסי עבודה בכלל ויחסי עבודה קיבוציים בפרט.
7. התאריך שנקבעה שביתה: החל מיום 29.6.2017 ואילך.
8. במקרה של שביתה - באיזה נוהל הוחלט על כך: אסיפה כללית של עובדים, הצבעה בקלפי, וכיוצא באלה: החלטת הוועד.



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 החודעה ואת מי הוא מייצג:
מר יאיר טרצייצקי, יו"ר ארגון העיתונאים בישראל - חסתדרות העובדים הכללית החדשה,
רחוב ארלוזורוב 93, תל אביב.

אילנה מונטאל
חתימה

תאריך 14.6.2017

נספחים 16

משרד עו"ד
בשה זבידה סבוראי

יום ראשון 18 יוני 2017

לכבוד:
עו"ד ד"ר מורן סבוראי
באמצעות מייל

ת.ג.

הנדון: הודעה על שביתה מיום 14.6.17 - 124

בשם מרשתי ערוץ 124 חברת חדשות מזרח תיכון בע"מ (להלן: "124 NEWS") הרנו מתכבדים לפנות אליך כדלקמן:

1. ביום 15.6.17, קיבלנו הודעה על שביתה שבנדון נושא תאריך 14.6.17.
2. מבלי לגרוע בכל טענה מטענות מרשטנו, ברצוננו להבהיר כי קיימים בהודעה על השביתה מספר פגמים מהותיים היורדים לשורשו של העניין, מה גם שההודעה על שביתה נמסרה תוך חוסר תם לב קיצוני כפי שיפורט להלן:
 - א. קיים חשש ממשי כי הסתדרות העובדים איבדה את היציגות אשר הוצהר עליה לפני כשנתיים. למיטב ידיעתנו, הטפטים שהוצגו באותה עת היו 95 במספרם וביניהם טפסים של פרילנסרים. מאז, בי"ב החברה עו"ד אוריאל בובלי פנה אליכם מספר פעמים בבקשה לקבל עדכון לעניין מספר החברים בהסתדרות אך נתקל כל פעם בהתעלמות מצד ארגון העובדים מסיבות השמורות עמכם.
 - ב. על פי ההלכה הפסוקה (ראה עס"ק 51407-07-15 כוח לעובדים נ' צ.ל.פ. תעשיות בע"מ) קיימת חובת ידוע לארגון העובדים על אוכדן יציגותו כשחובה זו נובעת מעיקרון תם הלב. במקרה דנן, ארגון העובדים חרף חשש ממשי לאוכדן יציגותו מסרב לכל שקיפות וגילוי נאות כלפי 124 NEWS. למותר לציין, את ההשלכות המשפטיות האקוטיות של אוכדן יציגות של ארגון עובדים במקום עבודה לרבות כשרותו להכריז על סכסוך עבודה וכן חובת המעסיק לנהל מו"מ עם הארגון.
 - ב. בעניין זה יובהר, כי מבדיקת טבלת האקסל שהועברה על ידכם לאחרונה עם שמות המצטרפים ועוד בטרם נבדקו טפסי ההצטרפות אינכם ממלאים אחרי התנאים המינימליים הנדרשים לצורך הכרזתכם כארגון יציג. ומשכך, ועד שלא יוכח אחרת אין החברה רואה בכך ארגון יציג.
 - ג. ההודעה על שביתה נשלחה למעסיק בתקופת מו"מ ולמחרת מסירת טבלת שכן מאת 124NEWS כפי שמנכ"ל החברה - מר פרנק מלול - התחייב לעשות בישיבת מו"מ אשר התקיימה ביום 12.6.17 כ-שלושה ימים לפני מסירת ההודעה על שביתה. אנו סבורים, כי בנסיבות אלו, לא קיימת לארגון העובדים כל עילת שביתה וכי מכל מקום, קיים בהתנהלות זו חוסר תם לב קיצוני.

Boublil Ouriel Cabinet D'avocats
Tel-Aviv: 28 Rue Ehad Hoam
Tel: 02-5401501/03-6445150
Fax: 03-5468898

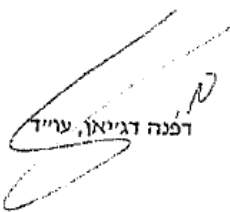
משרד עו"ד אוריאל בובלי
תל אביב: רח' אחד העם 28
טל: 02-5401501 / 03-6445150
פקס: 03-5468898



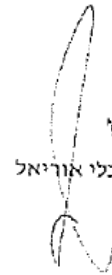
OURIEL
BOUBLIL
LAW OFFICES
AND NOTARY

1. ההודעה על שביתה נמסרה ל- 124 NEWS מבלי שקוימה הפרוצדורה הרגילה לפני הכרזה על שביתה והיינו קיום אסיפת עובדים והצבעתם. בהודעה באופן תמוה צוין כי ההחלטה על שביתה התקבלה בהחלטת ועד העובדים וזאת מבלי שניתנה לעובדי החברה אפשרות מינימאלית להביע את דעתם ואו הסכמתם בעניין.
2. לאור כל האמור, הנכם מתבקשים, לשם הסדר הטוב, קודם לגלות באופן מיידי את מספר החברים אשר הצטרפו לארגון העובדים כולל הצגת טפסי הצטרפות/ביטול חברות (ככל שיש כאלה).
3. בנוסף ולאור העובדה כי כאמור אינכם ארגון יציג מתד וריבוי הפגמים שנפלו בהכרזה על סכסוך העבודה מאידך, הינכם מתבקשים לבטל באופן מיידי את ההודעה על סכסוך עבודה.
4. לאחר הצגת הטפסים וככל שיתברר כי ההסתדרות עודנה יציגה ב-124NEWS מרשתי תמשיך במידה ותתבקש כפי שנעשה עד כה לנהל מו"מ על הסכם קיבוצי.
5. כמוכן, בהעדר מענה חיובי, מרשתי תנקוט בכל הפעולות החוקיות העומדות לרשותה.
6. אין במכתב זה כדי למצות טענות ואו תביעות מרשתי כלפי מרשתך.

בברכה,


דפנה דגניאן, עו"ד

עו"ד בובלי אוריאל



Boublil Ouriel Cabinet D'avocats
Tel-Aviv: 28 Rue Ehad Haam
Tel: 02-5401501/03-6445150
Fax: 03-5468898

משרד עו"ד אוריאל בובלי
תל אביב: רח' אחד העם 28
טל: 03-6445150 / 02-5401501
פקס: 03-5468898

עו"ד אמיר כשה
עו"ד ד"ר מורן ספוראי
עו"ד נילור זבידה
מגדל ד טוויטר, קומה 18
רחוב נר לכוכב 23, בני ברק 5126007
טל 05-7743000
פקס 05-7743001
office@bsvlaw.com

BSV
משרד עו"ד
נשה זבידה ספוראי
Marion Svoral • Amir Kasha • Gilad Zivida • Law Office
עו"ד זבידה ספוראי • עו"ד אמיר כשה • עו"ד מורן ספוראי
المحاميون د. موران سפורاي، امير كاشة، غلعاد زبيد

20 ביוני, 2017

עו"ד דפנה דז'אן

לכבוד
עו"ד אוריאל בובלי
באמצעות הדוא"ל

ח.נ.

הנדון: הכרזת סכסוך עבודה בהתאם לחוק יישוב סכסוכי עבודה

חישות המזרח התיכון בע"מ - i24news

סימוכין: הודעת סכסוך מיום 15.6.2017; מכתבכם מיום 18.6.2017

הרינו מתכבדים, למען הסדר הטוב, ליתן את תגובתנו למכתבכם שבנדון, כדלקמו:

1. כפתח הדברים אנו קוראים לכם להמליץ למרשתכם לחזור בה מהתנהלותה ולשוב לשולחן המשא ומתן הקיבוצי וליתר את סכסוך העבודה שבנדון.
2. מיותר לציין כי סכסוך העבודה והשביתה אינם מטרה אלא אמצעי להביא את מרשתכם לנהוג כמקובל ביחסי עבודה קיבוציים, מתוך אחריות וענייניות.
3. עם זאת, עולה ממכתבכם שבימוכין, כי מרשתכם ממשיכה לפגוע בזכות ההתארגנות ולהביא להסלמת היחסים בין הצדדים במקום להביא לפתרון בדרך של הידברות.
4. הנה כי כן, מכתבכם מהווה נדבך נוסף של חוסר תום לב מצד מרשתכם תוך שהיא מעלה טענות סרק ובאמצעותן מציגה את מטרתה הפסולה בגלוי: פגיעה במעמד העבודה המאורגנת במקום העבודה ולהביא למיגורה.
5. ויובהר למעלה מן הדרוש, וכידוע לכם היטב, מרשנו הוא ארגון העובדים היציג אצל מרשתכם בכל יום מאז ההודעה על היציגות, ואין, ולא יכול להיות חולק על כך, גם לא בקירוב. אשר להגדרתה של יחידת המיקוח בקרב עיתונאים, אנו מפנים אתכם להלכת ווי נט,¹ שהיא המחייבת בענייננו.
6. עצם העלאת טענת סרק זו, ללא כל תימוכין, בשלב הזה של המשא ומתן בין הצדדים מעידה על מטרתה הפסולה של מרשתכם: שלא לחתום על הסכם קיבוצי במקום העבודה, ויהי מה. בדרך זו גם ראוי ונכון לקרוא את ההתנהלות של החברה בשבועות ובחודשים האחרונים, ובכלל זה: ביטול ישיבות; חזרה בכס מהסכמות; הצהרה כי אין כל דבר סגור ומוסכם עד לחתימה, כדרך עבודה; שינוי הזית והצהרה – גם בישיבה האחרונה ממש

¹ עסק (ארצ'י) 13-10-59352 ידיעות אינטרנט בע"מ (שותפות רשומה) הסתדרות העובדים הכללית החדשה, ארגון העיתונאים בישראל, סעיפים 75-77, 21.8.2014.

(לפני כשבוע ימים) – כי אתם מעוניינים "לנסח הכל מחדש" – למרות שטיוטת ההסכם הקיבוצי כבר מצויה בידי החברה מזה כשנה וחצי, ואף הימנעות מתמשכת ביותר מהעברת נתונים ומידע וכן מהעברת תשובות על נושאים שבמחלוקת, כאמור משך חודשים ארוכים.

7. זאת ועוד, ולמען הסר ספק בלבד, **הלכת צ.ל.פ.**, המובאת אחר כבוד במכתבכם אינה רלבנטית לעניין שבנדון, הן בשים לב כי אין כל שאלה בנוגע ליציגות והן בשים לב למצב המשפטי והעובדתי השונה. גם לא למותר לציין כי בית הדין הארצי בעניין צ.ל.פ. חזר והדגיש, כי המדובר בפסיקה המתייחסת לנסיבות המקרה ההוא.

8. בנוסף, אנו דוחים מכל וכל כל טענה לדופי בהכרזת סכסוך העבודה שכן אין בו כל דופי.

9. בכל הנוגע להתנהלות מרשתכם, הרי שלא למותר לציין כי מזה מספר ימים שסמנכ"לית משאבי אנוש בחברה מסרבת לאפשר לנציגות העובדים לקיים אסיפת עובדים, בטענה כי הארגון אינו ארגון יציג. זאת לאחר חודשים רבים של ישיבה לשולחן המו"מ,² ובחוסר תום לב.³ בהקשר זה, לא למותר לציין את חוסר הסבירות שבהתנהגות מרשתכם כשרק לאחרונה התקיימו אסיפות במקום העבודה, בתיאום מלא עם ההנהלה וללא כל התנגדות, גם לא הועלתה אז כל טענה בעניין היציגות. לא ברור, בהקשר זה, מה יום מיומיים, ומדוע שינתה מרשתכם מהתנהגותה לאחרונה, תוך העלאת טענה חדשה שלא בא זכרה קודם לכן – וללא כל הצדקה.

10. בטרם נעילה, הרינו שבים על האמור לעיל וקוראים למרשתכם לשוב לשולחן המשא ומתן ולנצל את תקופת הצינון להתייגרות סכסוך העבודה באופן של סיום המשא ומתן הקיבוצי בצורה של חתימה על הסכם קיבוצי, והכל בהתאם לדין ולהלכה הפסוקה.

11. אין באמור כדי לגרוע מכל זכות או טענה העומדת לזכות מרשתנו.

בב"ח,

אמיר בשה, עו"ד

ד"ר מורן סבוראי, עו"ד

העתק:

מר יאיר טרצייצקי, יו"ר ארגון העיתונאים בישראל
גב' אילה חננאל, רכזת בארגון העיתונאים
מר חגי מטר, נציג ארגון העיתונאים
ועד העובדים בחברה

² אשר לאיסור לטעון להיעדר יציגות לאחר חודשים רבים של ישיבה לשולחן המו"מ, ר' למשל: ס"ק (תי"א) ארגון העובדים מען נ' מנשר לאומנות בע"מ ואח', 26.1.2015.
³ אשר לחובה להתנהל במסגרת מו"מ בתום לב, ר' למשל: עסק (ארצי) 64/09 כוח לעובדים, ארגון עובדים דמוקרטי – עמותת סינמטק ירושלים, ארכיון ישראלי לסרטים, סעיף 7, 2.7.2009.

4.7.2017

Gmail - 26.6.2017 - איי-24 - פגיעה בהתארגנות



Moran Svorai <svorai@gmail.com>

מכתב פנייה לחברה בעניין המשך פגיעה בהתארגנות - איי-24 - 26.6.2017
1 message

Moran Svorai <svorai@gmail.com>

Mon, Jun 26, 2017 at 8:46 PM

To: Ouriel Boubli <bo@advbo.com>, Daphne Abouzagio <dda.lawyer@gmail.com>

Cc: svorai <svorai@gmail.com>

Bcc: haggai matar <haggai@hotmail.com>, AyalaHann@gmail.com <AyalaHann@gmail.com>, yair tarchitsky <yairtar@gmail.com>, אמיר זאטי <amiretty@gmail.com>

שלום רב דפנה ואוריאל.

בשעות הערב חיפשה אותי דפנה ואולם לא הצלחתי לחזור אליה בשעה שנקבעה (לא היה מענה טלפוני בשעה שהודעת: שאתקשר).

בינתיים - הרוחות סוערות במערכת ויש המשך פגיעה בהתארגנות ואף החרפה - ועל כן לא היה מנוס מהוצאת מכתב זה.

ראו המצורף.

כמובן שאם יש בידכם להסביר למרשתכם את המצב המשפטי ולהביא למניעת הסלמה מיותרת - נברך על כך.

מורן

עורכת דין ד"ר מורן סבוראי
משרד עו"ד בשה זבידה סבוראי (BSZ)
מגדל יו-טאואר, רחוב בר טוכבא 23, קומה 18, בני ברק 5126002
טל. 03-7743000. פקס: 03-7743001

26.6.2017 - מכתב התראה לפני הליך משפטי - 317K

ע"ד אמיר רשות
פ"ד : 101 סוכן נכסות
ע"ד מלמד זכריה
מחלוקת ירושלים רחוב 18
1526602 מ.ד. ברוך גולדברג
02-7743000-95
פקס: 02-7743000
office@bszlaw.co.il

משרד עו"ד בשעה זבידה סבוראי

משרד עו"ד זבידה סבוראי - משרד עו"ד זבידה סבוראי
Law Office Zvilda Saborai
المحاميون : زبيدة سبوراي - امير بشة، عتقاد زبيدة

26 ביוני, 2017

עו"ד דפנה דז'יאן

לכבוד
עו"ד אוריאל בובלי
באמצעות הדוא"ל

ח.נ.

הנדון: מכתב התראה לפני הליך משפטי חדשות המזרח התיכון בע"מ - i24news

מרשינו, ארגון העיתונאים בישראל וועד עיתונאי החברה, מילאו את ידינו לפנות אליכם, כדלקמן:

1. לאחרונה רבו הפגיעות בהתארגנות מצד מרשתכם, וזאת בנוסף לאלה העולות ממכתבינו הקודמות ובהם סחבת בניהול משא ומתן – נושא שגם הוביל לסכסוך עבודה שהוכרז בחברה.
2. בנוסף לכך, מסתבר שהחברה או מי מטעמה – מרשה לעצמה לפנות לעובדים שונים בימים האחרונים, בפניות הנוגעות להתארגנות, בפיזור מסרים המנוגדים להתארגנות וכדומה. בין היתר, ניסיונות להביא עובדים לביטול חברותם בארגון; ניסיונות להלך אימים על העובדים וכדומה. כידוע לכם, המדובר בהתנהלות אסורה לפי פסיקת בית הדין הארצי לעבודה.
3. בנוסף לכך, מסתבר שהחברה מנתה לעובדי מחלקת האינטרנט, בדרישה לעבור מחוזים של העסקה לפי משמרות לחוזים גלובליים, וזאת תוך ניסיון אסור להימנע מחובת היועצות בעניין כה דרמטי הנוגע לזכויות העובדים.
4. אנו רואים גם כפגיעות בהתארגנות בעילות נפרדות, את חזרת החברה מהכרתה ביציגות; את הימנעותכם מאישור קיומן של אסיפות עובדים; ואת עצם הסחבת במשא ומתן.
5. נוכח כל האמור, שוקלים מרשינו גם פנייה לערכאות, בהתאם לזכויות הקבועות בדין ולרבות בבקשה לפסיקת פיצוי קבוע בחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957.
6. טרם הסלמה נוספת, אנו רואים לפנות אליכם – מתוך אחריות וענייניות – ואולם פנייה נוספת לא תעשה.

7. אין באמור כדי לגרוע מכל זכות או טענה העומדת לזכות מרשתנו, ולרבות לא בהקשר לסכסוך העבודה שהוכרז לפני כעשרה ימים.

בב"ח,



אמיר בשה, עו"ד

ד"ר מורן סבוראי, עו"ד

העתקים:

מר יאיר טרצייצקי, יו"ר ארגון העיתונאים בישראל
גבי אילה חנאל, רכזת בארגון העיתונאים
מר חגי מטר, נציג ארגון העיתונאים
ועד העובדים בחברה

נספחים 17

משרד עו"ד
בשה זבידה סבוראי

4.7.2017

Gmail - FW: תשובה מנציגות העובדים בעניין הודעת הדוא"ל שלך מהיום



From: Moran Svorai [mailto:moran@bszlaw.co.il]
Sent: Sunday, July 2, 2017 5:07 PM
To: bo@advbo.com
Cc: מורן (svorai@gmail.com) <svorai@gmail.com>
Subject: תשובה מנציגות העובדים בעניין הודעת הדוא"ל שלך מהיום

שלום אוריאל.

בחלוף למעלה משנתיים מאז ההכרזה על היציגות.

בחלוף למעלה משנה וחצי מאש תחילת המו"מ.

ובחלוף למעלה מ- 14 יום מאז ההודעה על סכסוך העבודה אני לא חושבת שזה חוסר תום לב להודיע על קיום אסיפות עובדים - שזו הרמה הנמוכה ביותר של צעדים ארגוניים.

השעות שנבחרו לקיום האסיפות אינן שעות בהן יש שידורים של הערוץ שרואים את הסטודיו ליב.

בשלב זה - אין כוונה להפריע לשידורי הערוץ.

משהחברה לא השכילה לעשות שימוש ב- 14 הימים שעמדו לרשותה על פי דין ליישוב המחלוקות בעניין סחבת במו"מ ואף פעלה לפגיעה בהתארגנות בדרכים נוספות, ומאחר שיש צורך להבהיר לעובדים מה קורה - אסיפות העובדים האמורות יתקיימו בשעות שהודעו לעובדים.

בברכה.

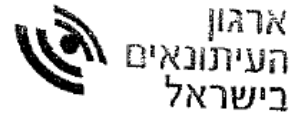
מורן

ד"ר מורן סבוראי, עורך דין

4.7.2017

תשובה מנציגות העובדים בעניין הודעת הדוא"ל שלך מהיום Gmail - FW:

מייל: Ayalananan@gmail.com



* הודעה על סודיות:
הודעה זו והמידע הכלול בה הינם סודיים ומיועדים לנמעני ההודעה, במידה והגיעו אליכם בשוגג, הנכם מתבקשים להתייחס אליהם כאל מידע סודי ולהחזירם אל השולח או להשמידם לאלתר.

בתאריך 2 ביולי 2017 בשעה 18:07. מאת Moran Svorai <svorai@gmail.com>

----- Forwarded message -----
From: אוריאל בובלי <bo@advbo.com>
Date: 2017-07-02 18:06 GMT+03:00
Subject: RE: תשובה מנציגות העובדים בעניין הודעת הדוא"ל שלך מהיום
To: Moran Svorai <moran@bszlaw.co.il>
Cc: מורן <svorai@gmail.com>

מורן שלמות.

בהמשך לשיחתנו הריני מעלה על כתב את עיקריה.

ראשית, אין כל אפשרות לבצע את אסיפת העובדים בניוז רום – כפי שאמרתי מדובר "כפנים" של החברה אשר מופיע על המרקע באופן ישיר כחלק מהשידורים.

שנית, קשה מאד על בלתי אפשרי לאפשר אסיפת עובדים ללא התראה מספקת וזאת לאור עבודה אינטנסיבית שמתבצעת והצורך להיערך. אם זאת, יהיה ניתן בקושי רב להתארגן לאסיפה ביום שלישי בין משמרות ושלא בערוץ (ניתן למטה, בתיאטרון וכו). המקום צר מלהכיל וכפי שצינתי בפניך אף מנכ"ל החברה עושה שימוש בתיאטרון שלידי בכדי לכנס את העובדים.

אני שב ומצר על פערי האמון בין הצדדים ומציע כי יהיה מגשר אשר תפקידו יהיה התקשורת בין הצדדים והשבת האמון. כיום פערי האמון גדולים מדי והראיה לכך הינה פעולותיכם האחרונות כפי שמופיע בפרוט במייל מהבוקר.

בנוסף, כפי שצינתי בפניך קיימת הוראה חד משמעית (אשר הייתה ברורה לכלל המנהלים מלכתחילה) שלא להתערב בהתארגנות. במידה וקיים לך מידע ספציפי ונקודתי אבקש שתיידעו אותי בכדי שאטפל בנושא.

אני ממתין לעדכון במידה ואתם מעוניינים בקשר עם התיאטרון

בברכה,

אוריאל

Ouriel Boubli
Legal Counsel
Mobile: +972 505229635
email | website



Handwritten notes and stamps in the top left corner.

קוד פיקודי 15
שם החברה: ארגון העיתונאים בישראל
שם החברה: ארגון העיתונאים בישראל
מסלול היישואים: 15
מסלול היישואים: 15
מסלול היישואים: 15
מסלול היישואים: 15
מסלול היישואים: 15
מסלול היישואים: 15
מסלול היישואים: 15

משרד עו"ד בשה זבידה סבוראי

משרד עו"ד
בשה זבידה סבוראי
משרד עו"ד
בשה זבידה סבוראי

4 ביולי, 2017

לכבוד
עו"ד אוריאל בובלי
באמצעות הדוא"ל

ח.נ.

הנדון: מכתב התראה לפני הליך משפטי חדשות המזרח התיכון בע"מ - i24news

מרשינו, ארגון העיתונאים בישראל וועד עיתונאי החברה, מילאו את ידינו לפנות אליכם, כדלקמן:

1. כפי שגם ציינו במכתבנו הקודם בנושא, מיום 26.6.2017, לאחרונה רבו הפגיעות בהתארגנות מצד מרשתכם. הלכה למעשה, מאז הועברה אל מרשתכם רשימת העובדים החברים בארגון. בהודעת דוא"ל של נציג הארגון מיום 5.6.2017, החלה החברה - או מי מטעמה בפניות לעובדים מסוימים או ממחלקות מסוימות, בניסיון לבטל את החברות של האחרונים בארגון העובדים. עובדים מסוימים תיארו בפני נציגי העובדים, כי גורמים בהנהלת החברה שאלו אותם פתאום מדוע הם חברים בארגון, ועובדים אחרים קיבלו מסר ברור שהקידום שלהם יכול ויחא מותנה בביטול חברותם בארגון העובדים.
2. בנוסף, מאז ההכרזה על סכסוך העבודה פנה אל הנהלת החברה נציג הארגון, מר חגי נוטר, מספר פעמים. בבקשה לקבוע אסיפת עובדים כמועדים מתואמים. תשובת החברה היתה ראשית היעדר מענה, לאחר מכן בקשה כי נמתין, ולאחר מכן תשובה שלילית גורפת בטענה כי הארגון אינו יציג בחברה.
3. נוסף, בהתייחס לנושא היציגות, כי הטענה שהארגון אינו יציג בחברה שבה ועלתה במרוצת השבועות האחרונים מספר פעמים, בצורות שונות, ועל דרך של ניסיונות לסכל את ההתארגנות הראשונית. כל זאת, למעלה משנתיים לאחר ההכרזה על היציגות ולמעלה משנה וחצי אחרי תחילת המשא ומתן בו הושקעו שעות רבות ביותר; לאחר שכבר פעמיים הועברו לחברה טפסי ההצטרפות לארגון; ולאחר ישיבות משא ומתן לא מעטות - שאמנם לקו בסחבת ממושכת מצד החברה ואולם אם סברה החברה כי יש שאלה כלשהי לעניין היציגות מובן כי היה עליה לפנות אל הארגון בדברים הרבה קודם לכן, ולא לכבוש את טענותיה זמן כה ממושך. ללא כל הצדקה.
4. נדגיש, אין כל בסיס לטענת היעדר יציגות, ולא רק משום שיש מידה רבה של חוסר תום לב בהעלאתה בשלב זה, אלא משום שהיא התבססה על פרשנות שגויה של יחידת המיקוח הרלבנטית. כשבוע האחרון פעלה החברה בצורה בלתי ברורה, פעם אחות בטענה מופרכת זו ופעם מודה בטעותה. מכל מקום, ברור כי אין החברה ראשית לשוב ולהעלות טענה שגויה זו כמעין נוכשיר קסם להסרת ההתארגנות מדרכה בצמתים בלתי נוחות לה, ובוודאי כאשר הדבר נטען ללא כל בסיס.

5. עוד ראוי לציין כי הסכסוך הוכרז באין ברירה, משכלו כל הקיצים ולאחר שבישיבת המשא ומתן האחרונה שנועדה, נמנעה החברה **שוב** ובפעם המי יודע כמה, מלהעביר נתונים ומידע ותשובות, להם אנו נמתינים ימים ארוכים ביותר, ואף ציינה כי היא יכולה לחזור בה מכל הסכמה בכל שלב, ומתכוונת לעבור על ההסכם הקיבוצי, רק כעת. **ניכר** היה בישיבה זו, כי חלק מנציגי החברה הנושאים ונותנים מטעמה, כלל אינם מכירים את ההסכם הקיבוצי, אף לא בקירוב.

6. יתר על כן, משתמו - לכל הדעות - 14 ימי "תקופת הצינון" טרם התגבשותו של סכסוך העבודה לכלל סכסוך פתוח, ומשהחברה לא השכילה לנצל תקופת זמן זו להאצת המשא ומתן והקפאת הסכסוך, פעל הארגון כדין על מנת לכנס אסיפת עובדים. נדגיש, את שנאמר גם בשיחות טלפוניות לא מעטות בין הח"מ לבין באי כוח החברה, והוא כי אסיפות עובדים מהוות חלק אינטגרלי מהזכות והחובה של ארגון עובדים, בעיקר בתקופה של סכסוך עבודה וכאשר מוטל על הארגון להביא את דבר הסכסוך, טעמיו וטיבו, בפני העובדים. עוד נדגיש, כי כל עוד לא היה הסכסוך בתוקף, היה על הארגון לתאם את המועד והמיקום עם החברה, ואולם משתמו הימים האמורים והחברה לא השכילה להציע הצעה שכירה לסיומו. ממילא פעל הארגון בהתאם לזכותו ולחובתו, וללא צורך בתיאום.

7. החברה ניסתה ביממה האחרונה שלפני אסיפות העובדים, שהודעו לחברה, לבטל את "רוע הגזירה" במספר רב של דרכים.

ראשית, ניסתה החברה לדחות את אסיפת העובדים למועד רחוק ככל הניתן;

שנית, ניסתה החברה להרחיק את הסכסוך מחצריה בכל דרך, והציעה הצעות שונות ומשונות לרבות אסיפת עובדים "כמרפסת", בחום יולי-אוגוסט, והכל כדי להחליש את ההתארגנות ולפגוע בחופש הביטוי הנתון לארגון בכל שלב. ובוודאי בימים אלה;

שלישית, נמנעה החברה מנציגי הארגון, בייכ הארגון, ואף חברי ועד הפעולה שהם עובדי החברה(!) מלהיכנס לחצרי החברה ולו כדי לקרוא לעובדים לאסיפת עובדים שנועדה לבסוף ובאין ברירה - בלובי בשלב זה, הוברר, כי החברה שכרה לשם כך את שירותיהם של מאבטחים בשכר, אנשים שאינם מוכרים לעובדי החברה ואשר הונחו למנוע בכל דרך את כניסת נציגי הארגון, ולרבות ועד הפעולה ובכ"כ - כאמור - לחצרי החברה. רק לאחר דקות ארוכות ביותר(!) ניתנה לעובדי החברה החברים בוועד הפעולה ולב"כ הארגון להיכנס לחצרים, וזאת בעוד נציגי הארגון נותרו בחוץ. יובהר, כי העימות עם המאבטחים הזרים הניב קטעי אלימות מצידם, כאשר בשיאו של העימות אף הופל אחד מנציגי הארגון לרצפה;

8. גם לא למותר לציין, את מספר הפעמים הלא-מועט שהחברה נמנעה מתקשורת ישירה עם נציגי הארגון בתואנות שונות, ונמנעה מלנהל שיחה טלפונית שנקבעה. כמו כן, את הצעת הנהלת החברה, כי הצדדים ישובו לשולחן המשא ומתן רק אם יבוטל הסכסוך. בהקשר זה ראוי לציין כי הסכסוך הוכרז באין ברירה, לאחר ימים רבים ביותר של גרירת רגלים מכוונת על ידי החברה. בשלב זה, ומשבאו מים עד נפש נוכח הפגיעות הרבות בהתארגנות, נציגות העובדים היתה נכונה להקפיא את הסכסוך ואולם לא לבטלו.

9. בשלב זה ובאין ברירה, פנינו לבית הדין לעבודה. לא תשלח התראה נוספת. כמוכן, אנו עדיין ממליצים לכם בחום, להמליץ לחברה להתעשת, להודיע כי היא תוזרת בה מדברי ההבל לעניין אי-הכרה ביציגות בנסיבות האמורות, ולהודיע כי היא שבה למשא ומתן מואץ בלוחות זמנים קצרים ומהירים. מצד נציגות העובדים קיימת נכונות להקדיש לכך את מיטב הזמן והאנרגיה.

10. האפשרות האחרת, עלולה להביא להסלמה נוספת ומיותרת, ולרבות דרישה לפיצוי כספי הולם בהתייחס לפגיעות השונות בהתארגנות. והכל בהתאם להוראות חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957.

11. אין באמור לעיל או בניה שלא נאמר בו כדי לוותר על כל זכות או טענה ואף לא כדי לוותר על הזכות להפעיל את הסכסוך הארגוני, ולרבות כל צעד ארגוני לניטימי הבא בכלל זה, לפי שיקול דעתה של נציגות העובדים.

כ"ח,



אמיר בשה, עו"ד



ד"ר מורן סבוראי, עו"ד

העתיקים:

מר יאיר טרצייצקי, יו"ר ארגון העיתונאים בישראל
גב' אילה חננאל, רכזת בארגון העיתונאים
מר חגי מטר, נציג ארגון העיתונאים
ועד העובדים בחברה



OURIEL
BOUBLI
LAW OFFICES
AND NOTARY

04 יולי 2017
"תמוז תשע"ז

באיומל

לכבוד:
מנכ"ל סבוראי עו"ד

הנדון: ערוץ - I24news

- כיועצה המשפטית של ערוץ I24news ושל חברת חדשות מזרח התיכון 514783521 (להלן: "החברה") הנני פונה אליך כדלקמן:
1. **אסיפת עובדים** - כפי הידוע, למרות כל נסיונותיה הכנים של מרשתי להגיע להסכמה אשר תיישב את דעתכם לשם קיום אסיפת עובדים וחרף החלופות הרבות שהוצעו על ידה, מרשתכם בחרה לפעול בחוסר תום לב במטרה ליצור פרובוקציה ולהפריע לשידורי הערוץ התקנים, בעודה מתעקשת לקיים את האסיפה בניזוז רום המופיע כידוע באופן קבוע כרקע של שידורי הערוץ ב live. אדגיש, כי אף בשעות האסיפה המבוקשות נערכו שידורים חיים.
 2. הח"מ פנה אל ב"כ הארגון עו"ד סבוראי פעמים רבות בנסיון כנה ואמיתי להגיע להסכמות ולהימנע מסיטואציה לא נעימה ואולם, בכל פעם נוכח לראות כי דיבורים לחוד ומעשים לחוד וכי ברצון מרשתכם ליצור פרובוקציה והפרעה.
 3. בניגוד למצג השווא שניסיתם להציג, וכפי שעולה היטב ממצלמות האבטחה, נציג מרשתך מר חגי מטר עשה שימוש בכוח בעודו מנסה להיכנס לאזור הניזוז רום וליצור פרובוקציה והפרעה לשידורים התקנים של הערוץ. יצוין, כי בניגוד לנטען נציגי מרשכם נכנסו לרחבי החברה ואף הישיבות התנהלו בחברה.
 4. יצוין עוד, כי הח"מ אף ניסה בנסיון כנה ואמיתי לדבר פעמים מספר עם מר חגי מטר במועד הישיבה השניה ואולם נוכח לראות כי אין ברצונו לדבר אלא פניו לפרובוקציה ותו לא. זאת אף מתועד בסרטים הרבים אשר צולמו על ידכם.
 5. **אי התערבות בהליך ההתארגנות** - לצערנו, למרות בקשות הח"מ ליזע אותו באם קיים בידיכם מידע ספיעטי ועובדתי בנוגע להתערבות בהליך ההתארגנות, בחרתם לצוין פעמים מספר ואף מול העובדים כי קיימת התערבות פסולה מצד הנהלת החברה וזאת ללא כל ביסוס ופניה להח"מ. טענותיכם אלו אין בהם כל ממש מלבד נסיון נוסף להתסיס וליצור מצגי שווא ככדי להעיר את ההתארגנות ולפגוע בהנהלת החברה. **אשוב ואדגיש, כי במידה וקיים בידיכם מידע ספיעטי ונקודתי על התערבות פסולה אנא הביאו אותה לידיעת הח"מ והדבר יטופל באופן מידי.** הח"מ הדגיש ודרש בקשה זו פעמים רבות והתעלמותכם מבקשתו יש בה כדי להראות על חוסר תום ליבכם בהעלאת טענות שווא.
 6. **טפסי הצטרפות ורשימת עובדים** - הח"מ שוב שב ומבקש כי תעבירו לידי את טפסי הצטרפות של העובדים שחתמו וכן מדגיש כי אין לחברה התנגדות להעביר את רשימת העובדים הקיימים בחברה. לצערנו, הנכם מתעלמים מבקשה זו מזה שבועות רבים.

Boubli Ouriel Cabinet D'avocats

Jerusalem: 5 Rue Hess Moshe
Tel-Aviv: 28 Rue Ehad Ha'am
Tel: 02-5401501/03-6445150
Fax: 03-5468898

משרד עו"ד אוריאל בובלי

ירושלים: רח' הס משה 5
תל אביב: רח' אהר הנם 28
טל: 02-5401501 / 03-6445150
פקס: 03-5468898



OURIEL
LAW OFFICES
AND NOTARY

7. בנוסף לאמור יצוין, כי בהתאם לבקשותינו החוזרות ונשנות אין למרשתי כל התנגדות לשבת למו"מ ולקיים שית ואף ביקשה לקיימו. לצערנו, בכל פעם כי מרשתנו ניסתה לפנות בצעד בונה אמון היא נתקלה בצעד חד צדדי שלילי מצדכם. יוער, כי אף הצעתנו כי ימונה מגשר כלל לא נענתה.
8. מרשתי שבה ומציעה לתאם פגישות בין הצדדים לשם העלאת הנושאים השונים הקיימים. כמו כן, מרשתי אף מציעה לקחת מגשר אשר יסייע לצדדים בקידום הנושאים השונים.

בברכה,

אוריאל בובלי, עו"ד

Boubli Ouriel Cabinet D'avocats

Jerusalem: 5 Rue Hess Moshe
Tel-Aviv: 28 Rue Ehad Ha'am
Tel: 02-5401501/03-6445150
Fax: 03-5468898

משרד עו"ד אוריאל בובלי

ירושלים: רח' הס משה 5
תל אביב: רח' אחד העם 28
טל: 02-5401501 / 03-6445150
פקס: 03-5468898