

המבקשים:

ארגון העיתונאים בישראל – ההסתדרות החדשה
ועד עיתונאי הארץ/דה מרקר

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;

דו-אל: office@bszlaw.co.il

ובאמצעות הלשכה המשפטית של האגף לאיגוד
מקצועי על ידי ב"כ עוה"ד איריס ורדי או חנה
שניצר-רהב או אחי.

- לבין -

המשיבה:

הוצאת הארץ בע"מ

מרחוב שוקן, תל אביב

באמצעות עוה"ד נחום פינברג או אורנה שר או
עדית אייגס או אחי

מגדל ששון חוגי, דרך אבא הלל סילבר 12, קומה
16, רמת גן, 52506 טל: 03-6138613 פקס: 03-
6138614

בקשה לצווים הצהרתיים, צווי מניעה וצווי עשה במסגרת בקשת צד בסכסוך קיבוצי

עניינה של בקשה זו בצווים הצהרתיים, צווי מניעה וצווי עשה, הזאת בגין שינויים מבניים/ארגוניים שיש להם השלכה על תנאי עבודתם של העובדים, לרבות מיטורים, אשר בכוננת המשיבה, הוצאת הארץ בע"מ (להלן גם: "המשיבה" או "החברה") לבצע באורח חדי-צדדי, ללא כל הידברות קיבוצית כדין תוך שהמשיבה מסרבת לקיים את חובת הידוע לרבות העברת מלוא הנתונים, וההיוועצות לצד המו"מ בעניין. התנהלות המשיבה הינה בניגוד להלכה הפסוקה הנוגעת לעניין תוך חשש של ממש לפגיעה ממשית בעובדים ובעבודה המאורגנת, ומכאן הפנייה הדחופה לבית הדין הנכבד.

מיותר לציין כי נציגות העובדים מוכנה בכל עת לנהל מו"מ מקיף, אינטנסיבי, אמיתי וענייני בעניין השינויים המבניים/ארגוניים – ואף מו"מ או היוועצות מואצים בעניין זה, הכל מתוך אחריות וענייניות.

דחיפות הבקשה נובעת מהתנהלות המשיבה, הפועלת באורח חד-צדדי לבצע שינויים מבניים שיש בהם השלכה על העובדים ועל העבודה המאורגנת במקום העבודה ותוך התעלמות מפניות נציגות העובדים.

למיטב ידיעת המבקשים, בכוונת המשיבה לזמן עובדים לשיחות /או שימועים עקב שינוי מבני/ארגוני לקראת כוונתה לסיים את העסקתם אצלה ומכאן דחיפות הבקשה.

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

בית הדין הנכבד מתבקש בזאת -

ליתן סעדים ארעיים וזמניים, כדלקמן:

סעד ארעי

- א. ליתן צו מניעה ארעי לפיו על החברה להימנע מביצוע כל החלטה /או פעולה חד-צדדית בנוגע לפיטורים עקב שינויים מבניים/ארגוניים בחברה ובכלל זה, עריכת שימועים או זימון עובדים לשיחות, וכן להימנע מביצוע שינויים מבניים/ארגוניים בכלל, וזאת עד להחלטה בבקשה לסעד זמני;
- ב. לקבוע דיון דחוף במעמד הצדדים;
- ג. ליתן כל סעד אחר לטובת המבקשים, כפי שימצא בית הדין הנכבד לנכון בנסיבות העניין.

סעד זמני

- א. ליתן צו מניעה זמני לפיו על החברה להימנע מביצוע כל החלטה /או פעולה חד-צדדית בנוגע לפיטורים עקב שינויים מבניים/ארגוניים בחברה ובכלל זה, עריכת שימועים או זימון עובדים לשיחות, וכן להימנע מביצוע שינויים מבניים/ארגוניים בכלל, וזאת עד למתן פסק דין בהליך העיקרי;
- ב. ליתן צו עשה זמני לפיו על המשיבה להביא לידיעת המבקשים את מלוא המידע והנתונים בנוגע לאותם שינויים מבניים/ארגוניים ולנהל עמם מו"מ קיבוצי, או למצער היוועצות, וזאת בתום לב ובנפש חפצה, בהתאם לדין;
- ג. ליתן כל סעד אחר לטובת המבקשים, כפי שימצא בית הדין הנכבד לנכון בנסיבות העניין.

סעד עיקרי

א. ליתן צו מניעה קבוע, לפיו על החברה להימנע מביצוע כל החלטה ואו פעולה חד-צדדית בנוגע לפיטורים עקב שינויים מבניים/ארגוניים בחברה וכן להימנע מביצוע שינויים מבניים/ארגוניים ככל שהם נעשים באורח חד-צדדי המנוגד להלכה הפסוקה לעניין חובת הגילוי וחובת המו"מ ואו ההיוועצות;

ב. ליתן צו עשה קבוע לפיו על המשיבה להביא לידיעת המבקשים את מלוא המידע והנתונים בנוגע לאותו "שינוי מבני" ולנהל עמם מו"מ קיבוצי, או למצער היוועצות, וזאת בתום לב ובנפש חפצה, בהתאם לדין;

ג. ליתן צו הצהרתי קבוע, הקובע כי בהתנהלותה הפרה החברה את הוראות ההלכה הפסוקה בעניין שבתיק זה;

ד. ליתן כל סעד אחר לטובת המבקשים, כפי שימצא בית הדין הנכבד לנכון בנסיבות העניין.

אין באמור בבקשה זו כדי לגרוע מזכויות העובדים כפרטים, ולרבות לעניין זכות הפנייה לערכאות.

ואלה נימוקי הבקשה ופרטיה:

א. הצדדים בתיק זה:

1. ארגון העיתונאים בישראל (להלן: "ארגון העיתונאים" או "הארגון") הינו הסתדרות מקצועית הפועל במסגרת הסתדרות העובדים הכללית החדשה, ומאגד בתוכו עיתונאים מכלי התקשורת השונים ובכלל זה, עיתונאי המשיבה, בין היתר על מנת לחתום על הסכמי עבודה קיבוציים באותם כלי תקשורת, וכן לייצג עיתונאים ברמת הפרט.

ארגון העיתונאים פועל לשמירה על זכויותיהם ועל ייצוגם של עובדים בכל מקצועות העיתונות, הן במישור הקיבוצי והן במישור הפרט, ולרבות במישור הפרופסיונאלי. הארגון הוא ארגונים היציג של למעלה מ-3,000 עיתונאים ועיתונאיות בכלי תקשורת שונים, ובכלל זה, חברת החדשות הישראלית, ידיעות אחרונות; גלובס; חברת חדשות 10; "טיים אאוט"; וואלה! ועוד. ארגון העיתונאים הוא כיום הגוף המרכזי והגדול ביותר העוסק בייצוג העיתונאים במעמדם כעובדים¹.

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

¹ על ארגון העיתונאים ר' למשל: עסק (ארצ' 13-10-59352 ידיעות אינטרנט בע"מ (שותפות רשומה) נ' ארגון העיתונאים בישראל (ניתן ביום 21.8.2014 ופורסם במאגרים).

3. הוצאת הארץ בע"מ (להלן: "החברה" או "המשיבה"), היא מו"ל עיתון הארץ, היומן הוותיק ביותר הפועל בישראל (נוסד בשנת 1918) (להלן גם: "עיתון הארץ").

"דה מרקר" הוא עיתון יומי כלכלי ישראלי ואתר חדשות כלכלי מבית המשיבה (להלן גם: "דה מרקר"). החל מינואר 2008, דה מרקר נמכר כעיתון יומי עצמאי. לעיתון גם ירחון כלכלי (הנושא את השם TheMarker Magazine) ומגזין סוף שבוע (The Markerweek).

יובהר כי מערכת עיתון הארץ ומערכת דה מרקר הן שתי מערכות נפרדות.

4. בין החברה לבין נציגות העובדים מתקיימים יחסי עבודה קיבוציים במסגרת התארגנות עובדים ראשונית לאחר שעיתונאי החברה התארגנו בארגון העיתונאים. בין הצדדים מתנהל משא ומתן קיבוצי במסגרת התארגנות ראשונית כאמור בנוגע להסדרת תנאי העבודה של העובדים במסגרת הסכם קיבוצי ראשון.

ב. העובדות

5. בשבועות האחרונים, לצד המשא ומתן הקיבוצי להסכם קיבוצי ראשון במקום העבודה, טענה נציגות העובדים בפני נציגי החברה כי צפות ועולות שמועות על שינויים מבניים במקום העבודה ובכלל זה פיטורי עובדים. תחילה, החברה טענה כי אין כל שינוי ואולם, היא אכן שוקלת תוכניות כאלה או אחרות ואולם, היא טרם השלימה את בדיקותיה בנושא.

6. כבר ביום 27.6.2017 פנתה נציגות העובדים במכתב בעניין השינויים המבניים בחברה. החברה מנד, הגיבה במכתב מיום 28.6.2017 והכחישה את קיומם של שינויים מבניים ובין היתר בהחירה, ובלשונה: **"למען הסר כל ספק, מרשתי עומדת ותמשיך לעמוד בכל מחויבויותיה על פי דין, ובכלל זה קיום הידברות עם נציגות העובדים בעניין התייעלות וצמצומים טרם מעולה בעניין זה"**.

7. נציגות העובדים הגיבה במכתב מיום 29.6.2017 והציפה בפני החברה סתירות ואי בהירות בהתנהלות החברה וזאת מתוך אחריות וענייניות. כך למשל, הציגה נציגות העובדים בפני החברה ציטוטים המיוחסים לחברה או מי מטעמה בכלי תקשורת בנוגע לשינויים מבניים/ארגוניים צפויים בעיתון.

... העתק מהתכתובת בין הצדדים מימים 27.6.2017 – 29.6.2017, מצ"ב במקובץ ומסומן כנספח 1.

8. הימים חלפו, השמועות שהוכחשו בתחילה הפכו ברורות יותר ויותר, ולנציגות העובדים התברר, כי חששותיה הראשוניים עומדים להתממש. בלית ברירה ועל אף שהיא לא רצתה לעשות כן ובשים לב כי הצהרות לחוד ומעשים לחוד, נאלצה נציגות העובדים להודיע ביום 28.8.2017 על סכסוך עבודה במערכת החברה, בין היתר, בגין כוונת המעסיק לבצע שינויים מבניים/ארגוניים חד צדדיים באופן של איחוד מערכות בעיתון.

... העתק מההודעה על סכסוך העבודה מיום 28.8.2017, מצ"ב ומסומן כנספח 2.

9. ביום 30.8.2017 פנתה נציגות העובדים לחברה במכתב ולפיו, בין היתר, עולה הטענה כי בכוונת החברה להחליף את כל שדרת העריכה הבכירה של דה מרקר. עוד באותו יום, 30.8.2017, הגיבה החברה במכתב ולפיו, בין היתר, היא גורסת כי האמור במכתב נציגות העובדים לעיל אינו נכון.

... העתק מהתכתובת בין הצדדים מיום 30.8.2017, מצ"ב במקובץ ומסומן כנספח 3.

10. ביום 31.8.2017 נפגשו הצדדים לישיבה במחלכה הודיעה החברה על כוונתה לערוך שינויים מבניים/ארגוניים בחברה ובכלל זה להביא לסיום העסקת עובדים.

בנוסף, במקביל לקיומה של הישיבה, הודיעה החברה על החלפת העורך הראשי של הדה מרקר בעורך חדש והכפפתו של העורך החדש לעורך עיתון הארץ באופן הבא: כמה רגעים לאחר תחילת הישיבה יצא מו"ל הארץ מחדר הישיבות בעודו מתריס לעבר הוועד שהוא הולך לעשות מעשה (שאותו לא פרט) כתגובה על אכזבתו מועד העיתונאים. לאחר כמה דקות הוא הוציא מייל לכלל העובדים על חילופי עורכים ראשיים בדה מרקר וחזר לחדר הישיבות. הלכה למעשה, חברי נציגות העובדים נאלצו ללמוד על השינוי המבני בעודם יושבים אל מול ההנהלה וקוראים את המייל שנשלח בצורה מתריסה לכלל העובדים, כאמור.

החברה אף הודיעה בישיבה כי בכוונתה להביא לסיום העסקה של 10 עיתונאים לצד קליטת 8 עיתונאים חדשים. אם לא די באמור, החברה ציינה גם בישיבה כי הכפפת דה מרקר לעיתון הארץ אינו שינוי מבני ואין צורך לערוך הליך היועצות בגינו.

11. בשלב זה שקלה נציגות העובדים פניה לבית הדין הנכבד ואולם היא ביקשה ליתן הזדמנות נוספת לחברה כי מדובר בהתנהלות שהיא חריג לכלל ולא הכלל ואולם, ככל הנראה, החברה פירשה את התנהלות נציגות העובדים באחריות, כחולשה.

12. ביום 5.9.2017 הוציאה נציגות העובדים מכתב הנושא כותרת של "פניות בלתי חוקיות לחברי ועד העובדים" לאחר שמי מחברי הוועד/עובדים זומנו לשיחה אצל מו"ל הארץ. מנגד, החברה דחתה את פניית נציגות העובדים במכתב מיום 6.9.2017.

... העתק מתכתובת הצדדים מימים 5.9.2017 ו- 6.9.2017, מצ"ב ומסומן כנספח 4.

13. ביום 7.9.2017 קיימו הצדדים פגישה במסגרתה, להפתעת נציגות העובדים, הודיעה החברה כי אין בכוונתה לנהל כל היועצות – וזאת בניגוד לחובותיה על פי דין וההלכה הפסוקה ואף בניגוד להצהרותיה הקודמות בעניין.

בנוסף, במסגרת הישיבה ציינה החברה כי בכוונתה להביא לסיום העסקתם של 10 עובדים ללא פירוט על איזה עובדים מדובר, באיזה תפקידים או מחלקות. בנוסף, החברה לא ציינה את מלוא המשמעות הכלכלית של סיום העסקתם של העובדים והסתפקה בהצגה חלקית של נתונים. כמובן שעל נציגות העובדים מוטלת החובה לייצג את העובדים, במיוחד בשעתם הקשה וככל שיש כוונה לפטרם, ומקל וחומר שכך הוא שעה שעל פי הודעה קודמת של החברה הכוונה היא לערוך פיטורים לצד קליטתם של עובדים חדשים (על פני הדברים, בשיטת "הדלת המסתובבת"). נציגות העובדים אינה יכולה לעמוד מנגד במצב זה.

14. בנסיבות העניין, בבוקר יום 10.9.2017 הוציאה נציגות העובדים מכתב נוסף לחברה המבקש להקפיד כל מהלך שיש בו כדי שינוי מבני במקום העבודה, וזאת כמצוות הדין. עוד התבקש לתאם סדרת ישיבות בין הצדדים, בהתאם לדין.

... העתק מכתבה של נציגות העובדים מיום 10.9.2017, מצ"ב ומסומן כנספח 5.

עד למועד עריכת הבקשה שבכותרת, המשיבה לא מצאה לנכון להגיב למכתב זה של נציגות העובדים.

15. התנהלות החברה נעשית בצורה חד-צדדית, ללא גילוי כוונותיה בטרם ביצוע השינויים, ללא העברת מלוא הנתונים הרלבנטיים (ולרבות - נתונים על הצורך בפיטורים ולא חלופות אחרות, ומאיזה מחלקה או מחלקות של החברה כוונת החברה לבצע פיטורי צמצום), וממילא ללא מילוי חובת המו"מ או למצער היוועצות.

ג. סיכום ביניים

16. העולה מכל האמור הוא, כי החברה פועלת בניגוד להלכה הפסוקה הברורה והחד-משמעית בכל הנוגע לביצוע שינויים מבניים במקום העבודה ובוודאי לשינויים בעלי השפעה על העובדים - על ביטחונם התעסוקתי ותנאי עבודתם תוך כוונת החברה להביא אף לפיטורים עקב שינויים מבניים, הן במישור האישי ובוודאי במסגרת מפעל מאורגן שיחסי העבודה בין הצדדים נרקמים בו במסגרת התארגנות עובדים ראשונית.

ד. הטיעון המשפטי

חובת העברת נתונים ומידע ביחס לשינויים מבניים וארגוניים ועל מנת לאפשר קיום המו"מ

17. על מנת שתקיים חובת ניהול מו"מ והיוועצות כהלכתה ועל מנת שנציגות העובדים תקיים את חובתה הבסיסית לייצוג הולם והוגן, מחויבות הנהלת המשיבה קודם כל בהעברת נתונים ומידע ובשקיפות מלאה בכל הנוגע למהות השינוי, טיבו, היקפו, השלכותיו וכדומה.

18. חובת הגילוי וחשיפת נתונים היא אחת מני שלוש חובות יסודיות במסגרת יחסי עבודה קיבוציים החלות על המעסיק והיא נובעת מחירות ההתארגנות ומזכות נציגות העובדים לייצג נאמנה את ציבור העובדים הרלבנטי. זכות זו יוצרת חובה מקבילה בקרב המעסיק, למסור מידע לנציגות ולעשות כן בצורה מלאה ובתום לב.² כך, במקרים שונים בהם עלול להיפגע מטה לחמם של העובדים ולרבות במקרה של שינוי מבני ואו ארגוני המשפע על תנאי העבודה של העובדים.

19. עוד קבע בית הדין הארצי בעניין דלק המוזכר לעיל, כי חובת הגילוי היא עמוד התווך של האפשרות לנהל מו"מ 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.³ היקף חובת הגילוי הוא עניין אובייקטיבי הנובע מרלבנטיות הנתונים הנדרשים לארגון העובדים לצורך ביצוע מלאכתו במסגרת חובותיו כלפי העובדים במקום העבודה, ולרבות כמובן חובת ההגנה על העובדים מפני פגיעה בהם וחובת הייצוג ההוגן (כך, למשל, בעניין דלק, קיבל בית הדין הארצי את עמדת ההסתדרות לעניין היקף הנתונים הנדרשים לה במסגרת מילוי תפקידה כארגון היציג, ודחה - בכך - את ניסיונות המעסיקה להגביל את הנתונים המועברים).

20. במקרה אחר, 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:

² דב"ע 98/4-10 "דלק" - חברת הדלק הישראלית בע"מ - הסתדרות העובדים הכללית, פד"ע לג 337, 355-356 (1998) (להלן: "עניין דלק").
³ עניין דלק, עמ' 356.

"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 בנתיחות, בהגינות 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, למיבער, 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".⁴

21. נוסף, כי שיקולים דוגמת הגנה על סודות מסחריים, פרטיות העובדים, וכדומה יכולים לבוא על פתרונם במסגרת הסכמות פורמאליות או בלתי-פורמאליות על חובת סודיות שתחול על נציגות העובדים וראשיה, והדבר נעשה – כמובן – כמדוי יום ביומו על ידי הארגון במסגרת משאים ומתנים שונים. שיקולים כאמור אין בהם כשלעצמם כדי לאיין את החובות הקיבוציים הנ"ל לעניין מסירת מידע ושקיפות שהם מנשמת אפו של המו"מ והחיוועצות הקיבוציות. עוד יצוין כי כל נציגי המבקשים העוסקים במו"מ חתמו על כתבי סודיות עם ראשית המו"מ הקיבוצי בין הצדדים.

חובת ניהול מו"מ או למצער היוועצות ביחס לשינויים מבניים וארגוניים

22. הלכה פסוקה היא, כי שינוי מבני במקום העבודה הנו במסגרת הפררוגטיבה הניהולית של המעסיק ואולם, מקום בו עשויה להיות פגיעה של ממש במצב הקיים (סטאטוס קוו), חלות על המעסיק חובת הגילוי המוקדם וחובת היוועצות בארגון עובדים. בנוסף, חלות על המעסיק, חובת ניהול מו"מ בנוגע להשלכות השינוי המבני על העובדים כשהנחת המוצא שהוכרה- בפסיקה העדכנית, היא כי שינויים מבניים משליכים על העובדים ועל העבודה המאורגנת. ככלל, **"שינויים מבנים בחברה ... הם דרך כלל בעלי השפעה ניכרת על זכויות העובדים"**⁵.

23. עוד נקבע, כי גם פגיעה אפשרית, מידית או עתידית, בעובדים או בכוח המאורגן כתוצאה מכוונה לבצע שינויים מבניים מחייבת את המעסיק לנהל מו"מ תם לב עם נציגות העובדים, כך שאין הכרח להוכיח פגיעה בפועל ועצם הכוונה לבצע שינויים מבניים כאמור מצמיחה חובות גילוי, היוועצות ומו"מ.⁶

24. זאת ועוד, על מעסיק מוטלת החובה לידע את ארגון העובדים לגבי שינויים בתנאי העבודה ובתוך כך, להיוועץ עם ארגון העובדים היציג עוד טרם ביצוע השינויים.⁷

⁴ ר' עסק (ארצ' 1020/04 עירית באר שבע - ההסתדרות העובדים הכללית החדשה, הסתדרות המעו"ף ואח', פסקה 17, 30.1.2005 (הדגשות חוספו, תח"מ).

⁵ ר' עסיק 18/08 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - מכתשים מפעלים כימיים בע"מ, תק-אר 2009 (4), 353, 18.11.2009.

⁶ ר' ברייע (ארצ' 50556-09-11 הסתדרות העובדים הכללית החדשה ואח' - חברת רכבת ישראל בע"מ ואח' (ניתן ביום 28.9.2012 (להלן: "עניין רכבת ישראל"). ר' גם רות בן ישראל, דיני עבודה, כרך ד', עמ' 1685 ואילך (2002).

⁷ ר' ס"ק 10/03 הסתדרות המורים בישראל - מדינת ישראל, פד"ע לט, 385, 394, מול תארת בי (2003) (להלן: "עניין הסתדרות המורים").

25. בנוסף, מקום בו מעסיק מבקש לערוך שינויים בתנאי העבודה בתצרו, עליו לא רק לידע את ארגון העובדים היציג ולהיוועץ עמו כאמור אלא לבקשת ארגון העובדים היציג, גם לנהל עמו מו"מ, עוד טרם ביצוע השינויים.⁸

26. חובה זו אף הורחבה מפורשות, בעניין רכבת ישראל, עת נקבע כי גם השלכה אפשרית על העובדים והכוח המאורגן, מיידית או עתידית, עשויה להצדיק דרישה של הארגון לקיום מו"מ או למצער היוועצות עמו – על השלכה זו (שם, סעיף 17). החובה אף נפרשה בהלכה הפסוקה גם על התקופה הטרם-קיבוצית, לפני החתימה על הסכם קיבוצי ראשון.⁹ מקל וחומר כי היא חלה בענייננו, עת אין חולק כי ישנה השלכה ישירה ומיידית על העובדים.

זאת ועוד. בעניין הסינמטק אף הטעים בית הדין הארצי כי מו"מ קיבוצי "אינו בגדר דיבורים בעלמא". ואף זו: "הזכות לניהול משא ומתן קיבוצי המוקנית לארגון העובדים היציג משמשת כלי להגשמת זכות ההתארגנות של העובדים, שפעמים רבות תעמוד ריקה מתוכן בלעדיה"¹⁰, ולפיכך על המעסיק לנהל בתום לב, מתוך כוונה להגיע להסכמות, ולא בבחינת "טקס" גרידא – ולעניין חובת תום הלב בהקשר זה ר' גם להלן.

27. זאת ועוד. רק לאחרונה הטעים בית הדין לעבודה כי חלה על מעסיק במקום עבודה מאורגן חובת היוועצות כפולה, הן לעניין הצורך בפיטורי צמצום והן לאחר ההחלטה על הפיטורים.¹¹ ברור גם, כי לכל עובד מאורגן קמה הזכות להיות מיוצג על ידי נציג הארגון¹² ובלוחות הזמנים המזורזים שקבעה החברה – אף זכות אישית זו אינה מכובדת והחברה אצה-רצה לפיטורים עקב שינויים מבניים/ארגוניים תוך התעלמות ממעמדה של העבודה המאורגנת בחצריה. התנהלות החברה פוגעת בעובדים ופוגעת בהתארגנות עצמה, בהעבירה מסר חד משמעי כי אין בכונתה ליתן משקל למעמדה של נציגות העובדים באירוע רב חשיבות כשינוי מבני בחצריה.

התנהלות המשיבה – בניגוד לחובת תום הלב החלה ביחסים קיבוציים

28. בעניין תרכובות ברום נקבע:

"... על-פי עקרונות היסוד של משפט העבודה, אומיים של יחסי העבודה הקיבוציים מחייב כל צד להם לקיים היוועצות עם הצד האחר בנושאים שבמסגרת סמכותו וכוחו, הנוגעים לכלל העובדים או שיש להם משמעות עקרונית מיוחדת במקום העבודה... תהליך ההיוועצות, כאשר הוא נעשה כהלכה, יביא כדבר מובן מאליו לשימור היחסים הקיבוציים, וימנע במרבית המקרים גם שרירות או אי-סבירות בהחלטתו של הצד ליחסים הקיבוציים הניתנת במסגרת סמכותו וכוחו".¹³

⁸ ר' עסיק 400005/98 הסתדרות העובדים הכללית החדשה – הועד הארצי של עובדי מינהל ומשק בבתי החולים הממשלתיים – מדינת ישראל, פד"ע כרך לה 103, 114. ר' גם עניין הסתדרות המורים, 394, מול האות ד'.

⁹ ס"ק (תי"א) 504/09 ארגון כוח לעובדים – מכון דוידסון, סעיף 41 ואילך, 23.3.2009; עסק (ארצי) 64/09 כוח לעובדים – עמותת סינמטק ירושלים, סעיף 7, 2.7.2009 (להלן: "עניין הסינמטק").

¹⁰ עניין הסינמטק, סעיף 7.
¹¹ סק (י-ם) 64122-05-16 הסתדרות העובדים הכללית החדשה ואח' – הסתדרות מדיצינית חדשה, סעיפים 142-143, 19.7.2016.

¹² עסק (ארצי) 50409-11-12 הסתדרות העובדים הכללית החדשה – פלאפון תקשורת בע"מ, 7.1.2013.
¹³ ר' דב"ע נב/4, נב/4-5 חברת תרכובות ברום בע"מ - ההסתדרות הכללית, פד"ע כב 456 בעמ' 464 (1991). ר' גם עסיק 1020/04 עירית באר שבע - ההסתדרות הכללית החדשה, סעיף 17, 30.1.2005.

29. ובעניין אחר, הטעים בית הדין הארצי כי שינוי במרקם יחסי העבודה **ידיעו שייערך תוך הבנה עם ארגון העובדים, ולמחות לאחר התייעצות ומשא ומתן בתום לב** ולא באורח חד-צדדי.¹⁴

30. התנהלותה חסרת תום הלב של המשיבה המתעלמת מחובותיה אלה מן הראוי שתעמוד לנגד עיניו של בית הדין בבואו להעניק למבקש את הסעדים המבוקשים.

31. מקל וחומר, כי חובותיה של המשיבה חלות בין שותפים ליחסים קיבוציים. התעלמותה, הלכה למעשה, של המשיבה מזרישת נציגות העובדים לבוא בדברים בנוגע לאותו "שינוי מבני", מחייבת ומצדיקה את התערבותו של בית הדין הנכבד.

פיטורי צמצום הם רע הכרחי ויש לנקוט בהם כמוצא אחרון ולא ראשון

32. מבלי לגרוע מכל האמור לעיל, נשוב ונזכיר מושכלות יסוד לעניין פיטורים בכלל ופיטורי צמצום בפרט:

חלק ניכר מהחיים הבוגרים בעולם המודרני מוקדש על ידי האדם לעבודה, למשלח ידו שהוא גם מקור פרנסתו ולא פעם כלי למימוש עצמי ולהתפתחות עצמי. לא פעם נקבע, כי המדובר בזכות לעבוד, שמעמדה כזכות יסוד, והיא מעגנת בחובה את הזכות להיות בעל משלח יד; להתפרנס ולחיות בכבוד; ליהנות מהעבודה ולהפיק ממנה סיפוק תוך ניצול המיומנויות, הידע, הניסיון ונטיות הלב של העובד.¹⁵

הזכות לעבוד כוללת בחובה אגד של זכויות-משנה, ובהן הזכות למינימום פרנסה, הנובעת מכבוד האדם; הזכות לעסוק במיומנות ולהתקדם בעבודה תוך סיפוק מהעיסוק; ועוד, ולרבות – כאמור – זכות הקצה – שלא להיות מפוטר בפיטורים שרירותיים ובלתי-סבירים.¹⁶

משום חשיבותה של העבודה והמלאכה, ההגנה על הזכות לביטחון תעסוקתי כוללת גם הגנה מפני פיטורים שרירותיים שלא כדון¹⁷. הן משפט העבודה המגן והן במשפט העבודה הקיבוצי, קובעים מנגנונים ברורים למניעת פיטורים שרירותיים, מחוסרי תום לב או בלתי הכרחיים. פיטורי עובדים נחשבים כרע מובהק, שיש הצדקה לילך בו מקום בו כלו כל הקצים ומוצו ערוצי פתרון אחרים.

33. משום כך, הכירה הפסיקה לא אחת בזכות ובאחריות של ארגון העובדים ונציגות העובדים המקומית, להגן על ציבור העובדים כנגד פיטורי שרירות, לנהל מו"מ ולבחון אפשרויות חלופיות, על פני הצעד הדרסטי של פיטורים בכלל ואו של פיטורי צמצום (המכונים גם "פיטורים קולקטיביים") בפרט.

34. בכל מקרה יש עדיפות מובנית לכך כי פיטורי צמצום ייעשו **ככל הניתן בהסכמה ולא בחינף חרב, זאת, בעיקר במצב דברים של התארגנות ראשונית וכשאין בנמצא הסכם קיבוצי בסיסי לעניין סיום העסקת עובדים.**

¹⁴ ר' זביע 92/97-41 ארגון העובדים בעיריית תל אביב יפו – עיריית תל אביב יפו, 4.12.1997.
¹⁵ ר' עייע (ארצי) 300019/98 דב אורן – דניה סיבוס חברה לבניה בע"מ, פסקה 19, 7.7.2004; גיא דודוב, הזכות לעבוד כזכות קהילתית ואישית והפוטנציאל החוקתי שלה, זכויות כלכליות, חברתיות ותברותיות בישראל 533 (2005).
¹⁶ ר' עייע (ארצי) 326/03 מדינת ישראל, משרד הבריאות, המרכז לבריאות הנפש – צ'פקוב וא', 20.2.2006.
¹⁷ ר' עייע (ארצי) 1465/02 קיפר – איגוד ערים לכבאות והצלה טבריה, 10.3.2004.

ה. מאזן הנוחות ותום לב

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

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

ב. למשיבה, מאידך, לא יגרם כל נזק מכל מין וסוג שהוא אם היא תפעל בהתאם להלכה הפסוקה. המשיבה אף לא הצביעה על נזק כאמור ולא פרטה, מדוע אין בכוונתה לעמוד בחובותיה בהתאם לדין ולהלכה הפסוקה;

ג. כל ניסיונות נציגות העובדים להניא את המשיבה מכוונתה ולחפסיק את התנהלותה החד צדדית אל עבר שינויים מבניים/ארגוניים ובתוך כך, פיטורי צמצום בכפייה, עלו בתוהו.

ד. כלל האמור נכון וביתר שאת בהתארגנות ראשונית, שאין חולק על שבריריותה ועל הצורך להגן עליה – ביתר שאת – בשלב היווצרותם של יחסי העבודה הקיבוציים. “... ההגנות שבדין על ההתארגנות באשר היא, חלות בעוצמה יתירה בהתארגנות הראשונית, נוכח השבריריות והרגישות המאפיינות התנהלותה”.¹⁸

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

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

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

39. המבקשים יטענו עוד, כי במאזן הנוחות יש ליתן את הדעת על כך שהרף הראייתי - נטל השכנוע הרובץ על כתפי המבקשים נמוך יחסית, ודי בראיות נסיבתיות חלשות, בכדי להעביר את הנטל לכתפי המשיבה.¹⁹

¹⁸ עסק (ארצל) 25476-09-12 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' פלאפון תקשורת בע"מ ואח', פסקה 59, 2.1.2013; ר' גם: עסק (ארצל) 41357-11-12 הסתדרות העובדים הכללית החדשה – אלקטרה מוצרי צריכה (1951) בע"מ, סעיף 29, 15.1.2013; עע 56/10, בשא 634/09 יעקב (קובל) חביב – ק.א.ל קווי אוויר למטען בע"מ ואח', סעיף 26, 24.3.2010.

¹⁹ ר' ע"ע 300258/97 יהודית חנן - מועצה מקומית מנחמיה, פד"ע לו 645 (2002).

40. לעניין מידת ההוכחה הנדרשת לצו מניעה זמני המבקשים יוסיפו, כי "הנוסחה מקובלת בישראל היא שהתובע צריך להוכיח את זכותו, לכאורה, כדי להניע את בית המשפט להוציא מתחת ידיו צו מניעה זמני לטובת התובע".²⁰

41. בהלכה מנחה מפי בית המשפט העליון קובע מ"מ הנשיא, כבי השופט אגרנט: "התובע בבקשו סעד ביניים אינו מחוייב לשכנע את השופט, כי אמנם צדק בתביעתו העיקרית במידה כזו שאין מקום לספק כי יצליח בתביעתו, אלא רק להוכיח כי יש לו סיכוי להצליח בה".²¹

42. על הלכה מנחה זו תזר בית המשפט העליון 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

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

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

1. תצהיר

45. תצהירה של יעל קציר, מצורף לבקשה זו כחלק בלתי נפרד ממנה לתמיכה בעובדות המובאות בה.

2. סוף דבר והסעד המבוקש

46. בית הדין הנכבד מתבקש ליתן את הסעדים המבוקשים ברישא לבקשה זו, מכל הטעמים המנויים לעיל.

47. לבית הדין הנכבד הסמכות העניינית והמקומית לדון בבקשה.

48. העתק מן הבקשה נמסר למשיבה בז' בד עם הגשתה לבית הדין הנכבד.


אמיר בשה, עו"ד


ד"ר מורן סבוראי, עו"ד

ב"כ המבקשים

²⁰ ר"י דייר אליהו וינוגרד, צווי מניעה, חלק כללי, עמ' 231 (תשנ"ג).

²¹ ע"א 217/63 רב און נ' הולצמן, פ"ד יז 2712, 2717 (1963).

²² ע"א 385/73 פרידמן נ' זהבי פ"ד כח (1) 765, 769 (1974).

תצהיר

משרד עו"ד
בשה זבידה סבוראי BSZ

תצהיר

אני הח"מ, יעל קציר, נושאת ת.ז. שמספרה 024284033 לאחר שהוזהרתי כי עלי לומר את האמת וכי אהיה צפויה לעונשים הקבועים בחוק אם לא אעשה כן, מצהירה בזאת בכתב כדלקמן:


1. הנני עושה תצהירי כתמיכה ב"בקשה לצווים-הצהרתיים, צווי מניעה וצווי עשה במסגרת בקשת צד בסכסוך קיבוצי", כפי שהוגשה לבית הדין הנכבד (להלן: "הבקשה").
2. הנני יו"ר ועד עיתונאי הארץ/דה מרקר.
3. העובדות המתוארות בתשובה הן בידיעתי האישית ואו ידועות לי מתוקף תפקידי כיו"ר הוועד והן נכונות למיטב ידיעתי ואמונתי.
4. הנני מצהירה כי זהו שמי זו חתימתי והוכן תצהירי אמת.


יעל קציר

אישור

אני הח"מ, אמיר בשה מאשר בזאת כי ביום 11/7/2017 שוחחתי טלפונית עם גבי יעל קציר, המוכרת לי אישית, ולאחר שהוזהרתי כי עליו להצהיר את האמת וכי תהיה צפוי לעונשים הקבועים בחוק אם לא תעשה כן, אישרה בפני כי קראה את הבקשה וכן אישרה טלפונית / אלקטרונית את נכונות התצהיר.

תצהיר התום כדין יוגש בהקדם האפשרי.


אמיר בשה, עו"ד

נספח 1

BSZ-LAW Office

מאת:
אל:
נשלח:
נושא:

<ORNA <ORNA@feinberg-law.co.il
BSZ-LAW Office
יום שלישי 27 יוני 2017 11:21
נקרא: שינויים מבניים וארגוניים בעיתון "הארץ" / דה מרקר - התראה בטרם נקיטה
בצעדים

ההודעה

אל:
נושא: שינויים מבניים וארגוניים בעיתון "הארץ" / דה מרקר - התראה בטרם נקיטה בצעדים
(ירושלים UTC+02:00 נשלח: יום שלישי 27 יוני 2017 11:21:14)
(ירושלים UTC+02:00 נקראה ב- יום שלישי 27 יוני 2017 11:18:09)

BSZ-LAW Office

מאת:
אל:
נשלח:
נושא:

משרד עו"ד נ. פינברג <mail@feinberg-law.co.il>
BSZ-LAW Office
יום שלישי 27 יוני 2017 10:28
נקרא: לידי עו"ד אורנה שר: שינויים מבניים וארגוניים בעיתון "הארץ" / דה מרקר - התראה
בטרם נקיטה בצעדים

ההודעה

אל:
נושא: לידי עו"ד אורנה שר: שינויים מבניים וארגוניים בעיתון "הארץ" / דה מרקר - התראה בטרם נקיטה בצעדים
(ירושלים UTC+02:00 נשלח: יום שלישי 27 יוני 2017 10:28:03)
(ירושלים UTC+02:00 נקראה ב- יום שלישי 27 יוני 2017 10:25:00)

ע"ד אסיר בשה
ע"ד ד"ר מורן סבוראי
ע"ד גלעד זבידה
סמל ו-טאואר, קסמה 18
רחוב בר כוכבא 23, בני ברק 5128002
טל. 03-7743000
פקס. 03-7743001
office@bszlaw.co.il

BSZ משרד עו"ד
בשה זבידה סבוראי

Moran Svorai • Amir Basha • Gilad Zvida - Law office
Employment and Labor law
المحامون د. Moran Svorai, Amir Basha, Gilad Zvida، غلעד زبيد

27 ביוני, 2017

לכבוד
עו"ד אורנה שר
נחום פינברג ושות', משרד עורכי דין
בית ששון חוגי
דרך אבא הלל סילבר 12
רמת גן
האמצעות הפקס (03-6138614) (טלפון לאישור: 03-6138613)
+דוא"ל mail@feinberg-law.co.il

ח.נ.

הנדון: שינויים מבניים וארגוניים בעיתון "הארץ/דה מרקר" - התראה בטרם נקיטה בצעדים

בשם מרשנו, ארגון העיתונאים בישראל וועד "הארץ/דה מרקר" (להלן גם: "נציגות העובדים"),
הרינו מתכבדים לפנות אליך, בדחיפות, כדלקמן:

1. בהתאם לפרסומים מהימים האחרונים באמצעי התקשורת, עולה כי מרשתך עומדת בפני שינויים ארגוניים בהארץ ודה מרקר שיש בהם כדי השפעה משמעותית על תנאי עבודתם של העובדים.
2. באחת מהדיעות, כפי שהגיעה אלינו, עולה כי מו"ל מרשתך מאשר כי בימים אלה שוקדת הנחלת מרשתך על "תוכנית התייעלות", לשון המו"ל.
3. מיותר לציין כי אין נציגות העובדים יכולה לעמוד מן הצד ולהחריש נוכח פרסומים אלה ובוודאי לא להיוותר בחשכה וזאת על אחת כמה וכמה עת מרשתך אישרה "קבל עם ועדה" על פעילותיה בהתייחס לעריכת שינויים מבניים.
4. בנוסף, מתקבל הרושם כי מרשתך אינה נוהגת במלוא תום הלב עם נציגות העובדים תוך שהיא מגלה טפח ואולם, מכסה טפחיים ובתוך כך, מכתבים קודמים מצד נציגות העובדים לא זכו למענה. כל זאת, בניגוד להתנהלות נציגות העובדים, באחריות וענייניות.
5. על מנת שתקוים חובת ניהול מו"מ והיוועצות כהלכתה, מחויבות הנחלת מרשתך קודם כל בהעברת נתונים ומידע ובשקיפות מלאה בכל הנוגע למהות השינוי, טיבו, היקפו, השלכותיו וכדומה.

6. על מרשתך גם מוטלת החובה לידע את נציגות העובדים לגבי שינויים בתנאי העבודה ובתוך כך, להיוועץ עם נציגות העובדים עוד טרם ביצוע השינויים.¹
7. בנוסף, מקום בו מרשתך מבקשת לערוך שינויים בתנאי העבודה בחצריה, עליה לידע לא רק את נציגות העובדים ולהיוועץ עמה כאמור אלא לבקשת נציגות העובדים, גם לנהל עמה מו"מ, עוד טרם ביצוע השינויים.²
8. בנסיבות העניין, נבקש לתאם פגישה דחופה בנושא, בהשתתפות הח"מ ובתוך כך להקפיא כל צעד חד צדדי מטעם מרשתך בעניין.
9. להתייחסותך הדחופה נודה.
10. ככל שפניינו לא תענה אזי נציגות העובדים שומרת לעצמה את הזכות לנקוט בכל הצעדים העומדים לרשותה.

בכבוד רב ובברכה,



ד"ר מורן סבוראי, עו"ד



אמיר בשה, עו"ד

העתק:

ועד העיתונאים – "הארץ/דה מרקר"
מר יאיר טרצ'יצקי, יו"ר ארגון העיתונאים בישראל
גב' איילה חנאל, ארגון העיתונאים בישראל

¹ ר"ס"ק 10/03 הסתדרות המורים בישראל – מדינת ישראל, פד"ע לט, 385, 394, מול האות ב' (2003) (לחלן: "עניין הסתדרות המורים").

² ר"עס"ק 400005/98 הסתדרות העובדים הכללית החדשה – תועד הארצי של עובדי מינהל ומשק בבתי החולים הממשלתיים – מדינת ישראל, פד"ע כרך לה 103, 114 (2000). ר"גם עניין הסתדרות המורים, 394, מול האות ד'.

עו"ד אמיר בשה
עו"ד ד"ר מורן סבוראי
עו"ד גילעד זבידה
מגדל וי-טאואר, קומה 18
רחוב בר סאבא 23, בני ברק 5126002
טל, 03-7743000
פקס, 03-7743001
office@bszlaw.co.il

משרד עו"ד
בשה זבידה סבוראי **BSZ**

Moran Svorai • Amir Basha • Gilad Zvida – Law office
Employment and Labor law
المحامون د. موران سفوراي، امير بشة، غلعاد زبيد

שדר פקסימיליה - FAX TRANSMISSION

תאריך: 27/06/2017 DATE: _____
אל : עו"ד אורנה שר TO : _____
חברה : נ. מינברג ושות' עורכי הדין COMPANY: _____
פקס : 03-6138614 FAX : _____
טל : 03-6138613 TEL : _____
מאת : עו"ד מורן סבוראי ועו"ד אמיר בשה FROM : _____
נושא : שינויים מבניים וארגוניים בעיתון "הארץ" / דה מרקר – התראה SUBJECT : _____
בטרם נקיטה בצעדים
מספר הדפים בשדר כולל דף זה: 3 NO. OF PAGES INCLUDING THIS PAGE: _____

חתימת מוזא המסירה

שם ותפקיד מאשר הקבלה (אצל הנמטן)

תאריך ושעה

שם מחליף המסירה

לפי פקודת הראיות וחוק לשכת עורכי הדין, תוכנו של מסמך זה חסוי אם הוא מועבר במסגרת יחסי עו"ד לקוח. אין לעשות שימוש במסמך זה שלא ע"י נמענו או מורשהו. הגיע מסמך זה בטעות שלא לידי נמענו, נא הודע לשולח טלפונית מיד והחזירו למען חשולת. * איננו מקבלים המצאת כתבי בית דין בדואל.

HP LaserJet 400 MFP M425dw

Fax Confirmation

27-Jun-2017 09:01

Job	Date	Time	Type	Identification	Duration	Pages	Result
3089	27/6/2017	09:00:01	Send	6138614	0:54	3	OK

משרד ע"ד
בש"ח זבידה סבוראי
משרד ע"ד
בש"ח זבידה סבוראי
משרד ע"ד
בש"ח זבידה סבוראי
משרד ע"ד
בש"ח זבידה סבוראי

BSZ
משרד ע"ד
בש"ח זבידה סבוראי
Moran Strouk - Avni Dooly - Gila Tzoref - Liza
עו"ד וזכ"ר למחשבים
المحاسبون د. موران ستروك، ايني دولي، غيلا تزوريف

FAX TRANSMISSION - פקסימיילית

DATE: 27/06/2017 תאריך: 27/06/2017
TO: משרד ע"ד
COMPANY: מ. סבוראי זבידה סבוראי
FAX: 03-4138614
TEL: 03-4138614
FROM: עו"ד מורן סטרוק / עו"ד גייל תזורף / עו"ד אבני דולי - משרד
SUBJECT: משרד ע"ד / בש"ח זבידה סבוראי
NO. OF PAGES INCLUDING THIS PAGE: 3 מספר דפים כולל דף זה

מקום

מנוע שטון ותיק, ירון אבא הלל טיילר 12 (קומה 16) ומוזיאון, 52506
Suzon Hogi Tower, 12 Abba Hillel Silver Rd. (16th Fl), Ramat-Gan, 52500
טלפון 03-6138614 (972) | פקס 03-6138614 (972) | e-mail: mail@feinberg-law.co.il | www.feinberg-law.co.il

נ.פינברג ושות' N.FEINBERG & CO.
עורכי דין דיני עבודה employment and labor law

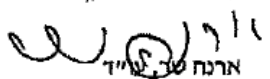
28.6.2017

לכבוד
עו"ד אמיר בשח
באמצעות פקס: 03-7743001

ח.נ.

**הנדון: מכתב מיום 27.6.17 בעניין "שינויים מבניים וארגוניים בעיתון "הארץ" - התראה
בטרם נקיסה בצעדים"**

1. קיבלנו בהפתעה את מכתבך שבגזון וכמובן שאין כל מקום ל"טענות" המופיעות בו ולהאשמות כלפי מרשתי.
2. כידוע לכם, נציגות העובדים מעוררה היטב במעשה אצל מרשתי ואף נוכחת, באמצעות נציגיה, במשיבות הדירקטוריון הקבועות.
3. בנושא המופיע במכתב, כבר נעשו פניות למרשתי ואלו נענו בהרחבה. כך למשל במכתב מרשתי מיום 13.6.17 המצ"ב למכתבי זה.
4. למען הסר כל ספק, מרשתי עומדת ותמשיך לעמוד בכל מחויבויותיה על פי דין, ובכלל זה קיום הידברות עם נציגות העובדים בעניין התייעלות וצמצומים טרם פעולה בעניין זה.
5. אין באמור כדי להביע הסכמה כלשהי לתוכן המכתב שבנדון.

בכבוד רב ובבינה,

ארנה טר, עו"ד

תעתיק:

גב' נורית דרנר, מנהלת משאבי אנוש - הארץ

נחום פינברג *
ארנה טר
קרון שליט
עמית שטר
סמדר קמול
אפרת ברין
אורלי אביב
יעקב מלישיקביץ
ירון קרמר
מיכל פינברג-דרנר **
אלון נוי
אורנה בלערי
דוד משה
נטלי קמחי
חני איסח גוט
מאיה גבע
עדי גבאי
טובה שרון
דניאל כוכבי
עוזר מזרחי
אורלי תרס
נעה כוכבי
עירית באגון
עדיית איגס
זור קישר
ענת אלמגור-כאמרון
חן ינוס
מיכל שמיר
ברק גבעוני
מנחם דורי
מיכל לביא
אור אינשיץ
עדי גולן
שבי יפת
אסף בר-אלי
שרלי רוניק-האמר
שני הלצר

* טרין

** תבה גם בלשכת עורכי
הדין של נ.פינברג

Adit Elges

מאת: <Murit.Drenger@haaretz.co.il>
 בשליח: 13:36 רביעי 28 יוני 2017
 אל: Adit Elges
 נושא: סיכום פגישות מאי
 מכתב להתלה 2017.8.6.docx

From: Murit Drenger
 Sent: Tuesday, June 13, 2017 8:10 PM
 To: Yael Katzeer
 Cc: Amos Schocken; Rami Guez
 Subject: RE: סיכום פגישות מאי

שלום יעל,

לא אמרם שנשחק את ניגני העובדים בהחלטות, וגם אין לנו כוונה לעשות זאת. אמרנו, ונעשה את זה כמו שעשינו בעבר, שניידע אתכם על הכוונות והתכניות שלנו, ובהחלט נהיה מעוניינים לשמוע ולהביא בחשבון את ההתייחסות שלכם, וגם רעיונות רלוונטיים שיכול יהיו לכם.

כפי שאמרנו לכם, והדברים נכונים גם היום, אין עדיין תכנית לקיצוץ המללד פיטורי עובדים במערכת ועל כן תכנית לזו לא הוצגה בפניכם. גם על פי מיסון העבר אתם יודעים שבין הידיע שלכם על כוונה כללית, לבין תכנית מפורטת לקח לם זמן. נראה לם שערך מוקדם להקים צוות חשיבה.

הקיצוץ בעלויות הייצור של העיתון, כולל בכוח אדם במערכות, מנע מן השינויים בשינוי הפרסום בעיתונות שהחלו כבר ברבעון הרביעי של שנת 2016, ונמשך השנה. לא נקשר בין הכנת תוכניות העבודה שלם לשנת 2018 לבין תום המו"מ בינונו על הסכם קיבוצי, ואנחנו לא מסכימים שתתקפו בנו על מועד הפגישות שאנו קובעים כאשר אתם הרשיתם לעצמכם "להיעלם" ל-9 חודשים. ברור שאנו נכונים לקדם את הדיונים ככל שנוכל, אבל כמו לכם, גם לם יש נסיבות אובייקטיביות. לגבי פגישות המו"מ להסכם הקיבוצי, הפגשה נקבעה במועד שנמסר לכם מאחר ועמוס שוקן ואני נהיה בחופש, וזה התוארך הקרוב ביותר האפשרי.

ובענין התמונים שביקשתם, אני מקווה שנוכל להעביר את רשימת המוחרגים, הערסות מחירי שרר מינימום לפי תפקיד, וטבלת חימוך קרנות השתלמות עד תחילת יולי, כי לא אהיה במשרד לפני זה.

אין לנו התמונים על עובדים שלא קיבלו העלאות שרר כ-5 השנים האחרונות, נבדוק אם אנונו יכולים לרזז נתונים אלו.

וגם, לא ברור למה אתם מתכוונים בטבלת חימוך שרר מעודכנת

טרייט

From: Yael Katzeer
 Sent: Thursday, June 08, 2017 10:16 AM

10

עו"ד אסיר בשה
עו"ד ז'ר מורן סבוראי
עו"ד גלעד זבידה
מגדל וי-טאוור, קומה 18
רחוב בר נוכבא 23 בני ברק 5126002
טל. 03-7743000
פקס. 03-7743001
office@bszlaw.co.il

BSZ משרד עו"ד בשה זבידה סבוראי

Moran Svorai • Amir Basha • Gilad Zvada - Law office
Employment and Labor law
المحامون د. موران سفوراي، امير بشة، غلעד زبيد

29 ביוני, 2017

לכבוד
עו"ד אורנה שר
נחום פינברג ושות', משרד עורכי דין
בית ששון חוגי
דרך אבא הלל סילבר 12
רמת גן
באמצעות הפקס (03-6138614)
(טלפון לאישור: 03-6138613)
+דוא"ל mail@feinberg-law.co.il

ח.ג.

הנדון: שינויים מבניים וארגוניים בעיתון "הארץ/דה מרקר" - התראה בטרם נקיטה בצעדים

סימוכין: מכתבנו מיום 26.6.2017; מכתבך מיום 28.6.2017

בשם מרשנו, ארגון העיתונאים בישראל וועד "הארץ/דה מרקר" (להלן גם: "נציגות העובדים"),
הרינו מתכבדים ליתן את תגובתנו בהתייחס למכתבך שבסימוכין, למען הסדר הטוב, כדלקמן:

1. בפתח הדברים נציין כי רשמנו בפנינו את הצהרתה של מרשתך בסעיף 4 למכתב שבסימוכין ולפיה, מרשתך תעמוד בכל התחייבויותיה על פי דין.
2. עם זאת, ובמלוא הכבוד, ההצהרה לעיל אינה עולה בקנה אחד עם המציאות שעה שנציגות העובדים שומעת בימים האחרונים מפרסומים מכלי תקשורת אחרים על כוונה של מרשתך לערוך שינויים מבניים במקום עבודתם.
3. ויובהר, כי תוכן הפרסומים כאמור לא היה נושא הישיבה הקודמת בין הצדדים.
4. בנוסף, בישיבה הקודמת בין הצדדים טענה מרשתך כי "אין עדיין תכנית לקיצוץ הכוללת פיטורי עובדים במערכת", לשון הודעת הדוא"ל של מרשתך כפי שצורפה למכתב שבסימוכין.
5. ואולם, מתוכן הפרסומים בכלי התקשורת האחרים עולה כי הנהלת מרשתך עובדת "על תכנית התייעלות נוספת", כעולה מהציטוט המיוחס למו"ל מרשתך, ומה שלא הוכחש במכתבך שבסימוכין.
6. ויובהר, למען הסר כל ספק, כי אין נציגות העובדים מסתפקת ביידוע, לשון האמור בהודעת הדוא"ל שצורף למכתב שבסימוכין, אלא היא מבקשת כי הנהלת מרשתך תקיים עמה את כל

חובותיה בדין כאמור במכתבנו מיום 26.6.2017 ובכלל זה, חובת ניהול מו"מ וחיוועצות כהלכתה.

7. לאור האמור, נציגות העובדים חוזרת על בקשתה כאמור במכתבה מיום 26.6.2017 לתאם פגישה דחופה בנושא, בהשתתפות הח"מ ובתוך כך להקפיא כל צעד חד צדדי מטעם מרשתת בעניין.

8. ככל שפנייתה של נציגות העובדים לא תענה אזי היא שומרת לעצמה את הזכות לנקוט בכל הצעדים העומדים לרשותה.

בכבוד רב ובברכה,


ד"ר מורן סבוראי, עו"ד


אמיר בשה, עו"ד

העוק:
ועד העיתונאים – "הארץ/דה מרקר"
מר יאיר טרצ'צקי, יו"ר ארגון העיתונאים בישראל
גב' איילה חננאל, ארגון העיתונאים בישראל

ע"ד אסור בשה
ע"ד ד"ר מרן סבוראי
ע"ד גלעד זבידה

מגדל יו-טאוואר, קומה 18
רחוב בר סמבא 23, בני ברק 5126002
טל. 03-7743000
פקס. 03-7743001
office@bszlaw.co.il

משרד עו"ד
בשה זבידה סבוראי **BSZ**

Moran Svorai • Amir Basha • Gilad Zvida – Law office
Employment and Labor law
المحامون د. موران سغوراي، امير بشة، غلעד زييد

שדר פקסימיליה - FAX TRANSMISSION

תאריך: 29/06/2017 DATE: 29/06/2017

אל : עו"ד אורנה שר TO : _____

חברה : נ. פינברג ושות' עורכי הדין COMPANY: _____

פקס : 03-6138614 FAX : _____

טל : 03-6138613 TEL : _____

מאת : עו"ד מורן סבוראי ועו"ד אמיר בשה FROM : _____

נושא : שינויים מבניים וארגוניים בעיתון "הארץ/דה מרקו" – התראה SUBJECT : _____

בטרם נקיטה בצעדים

מספר הדפים בשדר כולל דף זה: 3 NO. OF PAGES INCLUDING THIS PAGE: 3


חתימת מוזיא המסירה

אלכסנדר
שם ומסקרי מאשר הקבלה (אצל המסן)

29.6.17, 18:12
תאריך ושעה

אורנה
שם מוזיא המסירה

לפי מקודת הראיות נחוק לשכת עורכי הדין, תוכנו של מסמך זה חסוי אם הוא מועבר במסגרת יחסי עו"ד לקוח. אין לעשות שימוש במסמך זה שלא ע"י נמענו או מורשחו. הגיע מסמך זה בטעות שלא לידי נמענו, נא הודע לשולח טלפונית מיד והחזירו למען השולח. * איננו מקבלים המצאת כתבי בית דין בדואל.

נספח 2

28 באוגוסט, 2017

לכבוד

עו"ד שלמה יצחקי
הממונה הראשי על יחסי עבודה – משרד הכלכלה – מדינת ישראל
באמצעות פקס

מר עמוס שוקן
מו"ל עיתון הארץ
הוצאת עיתון הארץ בע"מ
באמצעות מייל

שלום רב,

**הנדון: הודעה על שביתה/השבתה עפ"י בחוק ליישוב סכסוכי עבודה, התשי"ז –
1957 – סעיפים א' 1 – 5 במערכת עיתון הארץ/דה מרקר**

מצ"ב הודעה על הכרזת סכסוך עבודה במערכת עיתון הארץ/דה מרקר.

על אף האמור, אנו שבים וקוראים למעסיק לבוא בדיון ודברים בתקופת הצינון בכל הנושאים
במחלוקת וזאת על מנת להביא למיצוי הסכסוך בהידברות.



בכבוד רב,

יאיר טרציצקי

יו"ד ארגון העיתונאים בישראל

העתק:
ועד עיתונאי הארץ
בשה זבידה סבוראי, משרד עורכי דין

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

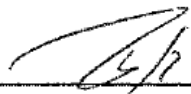
חוק ישוב סכסוכי עבודה התשי"ז-1957
הודעה על שביתה או השבתה
(סעיפים 5א' ו-5ב')

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: הוצאת עיתון הארץ בע"מ
2. מספר העובדים במפעל: כ-1,100. מספר העובדים שהסכסוך נוגע להם כ- 350 (עיתונאים). מספר העובדים העתידיים לשבות: כ-350 (עיתונאים).
3. הקיים הסכם קיבוצי לגבי המפעל, ואם כן – ציין את המספר שלפיו נרשם על ידי הממונה הראשי על יחסי עבודה:
לא.
4. שם ארגון העובדים המייצג את רוב העובדים שהסכסוך נוגע להם: ארגון העיתונאים בישראל - הסתדרות העובדים הכללית החדשה.
5. שם נציג המעבידים לעניין התייוך בסכסוך ומענו
מר עמוס שוקן, מו"ל.
רחוב שוקן, תל אביב.
6. העניינים שבסכסוך:
 - א. כוונת המעסיק לבצע שינויים מבניים/ארגוניים חד צדדיים באופן של איחוד מערכות בעיתון;
 - ב. לכוונה זו יש השלכות כבדות משקל וחמורות על עתידם של העובדים לרבות אך לא רק: ביטחונם התעסוקתי, מעמדם, תנאי עבודתם, זכויותיהם ומעמד ארגון העובדים ו-ועד העובדים;
 - ג. דרישת נציגות העובדים להבטיח שמירה על העובדים ועל מלוא זכויותיהם כאמור בסעיף ב' לעיל;
 - ד. דרישת נציגות העובדים כי עד להבטחת האמור, לא ייעשה כל שינוי חד צדדי במצב הקיים.

7. התאריך שנקבעה שבייתה: החל מיום 12.9.2017 ואילך.
8. במקרה של שבייתה – באיזה נוהל הוחלט על כך: אסיפה כללית של עובדים, הצבעה בקלפי, וכיוצא באלה: החלטת הוועד.
9. האם השבייתה אושרה על ידי הארגון המקצועי היציג? כן.
10. הנעשה ניסיון ליישב את הסכסוך בדרך משא ומתן ישיר ומה היו התוצאות?
נעשו ניסיונות אך ללא תוצאות.
11. שמו ומענו של מוסר ההודעה ואת מי הוא מייצג:
מר יאיר טרציצקי, יו"ר ארגון העיתונאים בישראל - הסתדרות העובדים הכללית החדשה, רחוב ארלוזורוב 93, תל אביב.


חתימה

28.8.2017
תאריך

ע"ד אמיר בשה
עו"ד ד"ר מורן ספוראי
ע"ד גילד זבידה
מגדל ויטאואר, קומה 18
רחוב בר סוכבא 23, בני ברק 5126002
טל. 03-7743000
פקס. 03-7743001
office@bszlaw.co.il

משרד עו"ד
בשה זבידה ספוראי

BSZ

Moran Svorai - Amir Basha - Gilad Zvida - Law office
Employment and Labor law
المحامون د. موران سفوراي، امير بشة، غلاماد زبيد

שדר פקסימיליה - FAX TRANSMISSION

תאריך: 28/08/2017 DATE: 28/08/2017

אל : עו"ד שלמה יצחקי, הממונה הראשי על יחסי עבודה TO : עו"ד שלמה יצחקי, הממונה הראשי על יחסי עבודה

חברה : משרד הכלכלה COMPANY: משרד הכלכלה

פקס : 02-6662971 FAX : 02-6662971

טל : 02-6662000-366 (יחסי עבודה) TEL : 02-6662000-366 (יחסי עבודה)

מאת : משרד עו"ד בשה-זבידה-ספוראי FROM : משרד עו"ד בשה-זבידה-ספוראי

נושא : הודעה על סכסוך עבודה SUBJECT : הודעה על סכסוך עבודה

מספר הדפים בנפרד כולל דף זה: 4 NO. OF PAGES INCLUDING THIS PAGE: 4

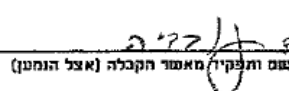
שלום רב,

הרינו מתכבדים להעביר אליכם בשמו של יו"ר ארגון העיתונאים העתק מהודעה על הכרזת סכסוך עבודה.

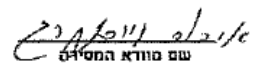
בכבוד רב,

משרד עו"ד בשה-זבידה-ספוראי


חתימת מונח הספקה


שם ותפקיד מאשר הקבלה (אצל הנמען)

S.A. 17, 11:45
תאריך ושעה


שם מודא המסירה

לפי פקודת הראיות וחוק לשכת עורכי הדין, תוכנו של מסמך זה חסוי אם הוא מועבר במסגרת יחסי עו"ד לקוח. אין לעשות שימוש במסמך זה שלא ע"י נמענו או מורשהו. הגיע מסמך זה בטעות שלא לידי נמענו, נא הודע לשולח טלפונית מיד והחזירו למען השולח. * איננו מקבלים המצאת כתבי בית דין בדואל.

TX Result Report

P 1
28/08/2017 13:47
Serial No. A1UE041112268
TC: 83554

Addressee	Start Time	Time	Prints	Result	Note
026662971	08-28 13:16	00:00:46	004/004	OK	

Note
TMR:Timer TX, PDL:Polling, DRG:Original Size Setting, FNE:Frame Erase TX,
DPS:Page Separation TS, RIX:Rixed Original TX, CALL:Manual TX, CSC:CSG,
FWD:Forward, PFC:FAZ, BND:Double-Sided Binding Direction, SP:Special Original,
FCODE:F-code, RTX:Re-TX, RLV:Relay, MEX:Confidential, BUL:Bulletin, SIP:SIP Fax,
IPADR:IP Address Fax, I-FAX:Internet Fax

Result
OK: Communication OK, S-OK: Stop Communication, PS-OFF: Power Switch OFF,
TEL: Rx from TEL, NG: Other Error, Cont: Continuous, No Ans: No Answer,
Refuse: Receipt Refused, Busy: Busy, H-Full:Memory Full, LOVR:Receiving length Over,
PDU:Receiving page Over, Fil:File Error, DC:Decode Error, MDN:MDN Response Error,
DSN:DSN Response Error, PRINT:Compulsory Memory Document Print,
DEL:Compulsory Memory Document Delete, SEND:Compulsory Memory Document Send.

מרכז שירות הלקוחות
מרכז שירות הלקוחות
מרכז שירות הלקוחות
מרכז שירות הלקוחות
מרכז שירות הלקוחות
מרכז שירות הלקוחות
מרכז שירות הלקוחות
מרכז שירות הלקוחות
מרכז שירות הלקוחות
מרכז שירות הלקוחות

BSZ
משרד עו"ד
בשה זבידה סבוראי
Moran Suorai - Amir Becha - Gilead Zvilda - Law office
Employment and Labor law
المحاميون د. موران سغوراي، امير بشة، غلعاد زويد

שדר פקסימיליה - FAX TRANSMISSION

תאריך: 28/08/2017
עריד שלמה יצחקי, המפוזנת הראשית על יחסי עבודה
משרד הפקסיה
02-6662971
02-6662000
משרד עו"ד בשה זבידה סבוראי
הודעה על שדר עבודה
מספר הדפים בשדר כולל דף זה: 4

שלום רב,

הרינו מתכבדים להעביר אליכם בשמו של יו"ד אריגון הלייטנאנים הענק מהדעה על חלוקת שכר עבודה.

בכבוד רב,

משרד עו"ד בשה זבידה סבוראי

שם משרד המסירה: המרכז המסרי
שם המוקד המסרי: המרכז המסרי
שם המסירה: המרכז המסרי
לפי פקודת הראיות תרום לשכת עורכי הדין, תוכנו של מסמך זה הוא מסמך אס הוא מועבר במסגרת יחסי עו"ד קלות. אין לשעות שימוש במסמך זה שיה
ע"י נמעניו או מורשתו. חוצה מסמך זה בטעות שלא לידו נמעני, זה תורע לשוכה סלמונית מיד ותחזור למען השולח. * איננו מקבלים תגובות כתובי
בית דין בורוא.

נספח 3

ע"ד אמיר בשוה
ע"ד ד"ר סורן סבוראי
ע"ד גילעד זבידה
מגדל זי-סאפיר, קומה 18
רחוב בר סאבא 22, בני ברק 5126002
טל. 03-7743000
פקס 03-7743001
office@bszlaw.co.il

BSZ
משרד עו"ד
בשה זבידה סבוראי

Moran Svorai - Amir Baasha - Gilad Zvidis - Law office
Employment and Labor law
المحامون د. موران سفوراي، امير باشة، غلعد زبيد

30 באוגוסט, 2017

לכבוד
עו"ד אורנה שר
נחום פינברג ושות', משרד עורכי דין
בית ששון חוגי
דרך אבא הלל סילבר 12
רמת גן
באמצעות הפקס (03-6138614) (טלפון לאישור: 03-6138613)
+דוא"ל mail@feinberg-law.co.il

ח.ג.

**הנדון: שינויים מבניים וארגוניים בעיתון "הארץ/דה מרקר" - התראה בטרם
נקיטה בצעדים ארגוניים ו/או משפטיים**
סימוכין: מכתבנו מיום 27.6.2017

בשם מרשנו, ארגון העיתונאים בישראל וועד "הארץ/דה מרקר" (להלן גם: "נציגות העובדים"),
הרינו מתכבדים לפנות אליך, בדחיפות, כדלקמן:

1. בהתאם למידע שהגיע לנציגות העובדים עולה כי בכוונת מרשתך, הוצאת עיתון הארץ בע"מ,
להביא להחלפת שדרת העריכה הבכירה של הדה מרקר וזאת על רקע התנגדותם של אותם
עובדים לשינוי מבני/ארגוני בעיתון.
2. בהתנהלותה של מרשתך כאמור יש כדי קידום בפועל של שינוי מבני בדה מרקר והפיכתו
לעובדה מוגמרת תוך קביעת עובדות בשטח וזאת ללא קיום היוועצות כדין עם נציגות
העובדים.
3. כאמור במכתבנו הקודמים אליכם בעניין שבנדון, על מרשתך מוטלת החובה ליידע את נציגות
העובדים לגבי שינויים בתנאי העבודה ובתוך כך, להיוועץ עם נציגות העובדים עוד טרם ביצוע
השינויים.¹
4. בנוסף, מקום בו מרשתך מבקשת לערוך שינויים בתנאי העבודה בחצריה, עליה לידע לא רק את
נציגות העובדים ולהיוועץ עמה כאמור אלא לבקשת נציגות העובדים, גם לנהל עמה מו"מ, עוד
טרם ביצוע השינויים.²

¹ ר"י ס"ק 10/03 הסתדרות המורים בישראל - מדינת ישראל, פד"ע לט, 385, 394, מול האות ב' (2003) (להלן: "עניין הסתדרות המורים").

² ר"י עס"ק 400005/98 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - הוועד הארצי של עובדי מינהל ומשק בבתי
החולים הממשלתיים - מדינת ישראל, פד"ע כרך לה 103, 114 (2000). ר"י גם עניין הסתדרות המורים,
394, מול האות ד'.

5. בנסיבות העניין, נבקש לתאם פגישה דחופה בנושא ובתוך כך להקפיד כל צעד חד צדדי מטעם מרשתך בעניין.

6. להתייחסותך הדחופה נודה.

7. ככל שפנייתנו לא תענה אזי נציגות העובדים שומרת לעצמה את הזכות לנקוט בכל הצעדים העומדים לרשותה.

בכבוד רב ובברכה,



ד"ר מורן סבוראי, עו"ד



אמיר בשה, עו"ד

העתק:

ועד העיתונאים – "הארץ/דה מרקר"
מר יאיר טרצ'צקי, יו"ר ארגון העיתונאים בישראל
גב' איילה חנאל, ארגון העיתונאים בישראל

עוד אמיר בשה
עוד דוד סבוראי
עוד גילעד זבידה

מנדל זי-סמאר, קמחה 18
רחוב בר כוכבא 23, בני ברק 5126002
טל. 03-7743000
פקס. 03-7743001
office@bszlaw.co.il

BSZ
משרד עו"ד
בשה זבידה סבוראי

Moran Svorai • Amir Bashe • Gilad Zvoda - Law office
Employment and Labor law
المحامون د. موران سبوراي، امير بشة، غلعاد زييد

שדר פקסימיליה - FAX TRANSMISSION

תאריך: 30/08/2017 DATE: 30/08/2017

אל : עו"ד אורנה שר TO : עו"ד אורנה שר

חברה : נחום פיינברג ושות', משרד עורכי דין COMPANY: נחום פיינברג ושות', משרד עורכי דין

פקס : 03-6138614 FAX : 03-6138614

טל : 03-6138613 TEL : 03-6138613

מאת : משרד עוה"ד בשה-זבידה-סבוראי FROM : משרד עוה"ד בשה-זבידה-סבוראי

נושא : שינויים מבניים וארגוניים בעיתון הארץ / דה מרקר - SUBJECT : שינויים מבניים וארגוניים בעיתון הארץ / דה מרקר -
התראה בטרם נקיטה בצעדים ארגוניים ו/או משפטיים

מספר הדפים בשדר כולל דף זה : 3 NO. OF PAGES INCLUDING THIS PAGE : 3


חתימה מורא המסירה


שם והפקיד מאשר הקבלה (אצל הנמטן)

30.8.17 11:55
תאריך ושעה


שם מורא המסירה

לפי פקודת הראיות וחוק לשכת עורכי הדין, תוכנו של מסמך זה חסוי אם הוא מועבר במסגרת יחסי עו"ד לקוח. אין לעשות שימוש במסמך זה שלא ע"י נמענו או מורשחו. הגיע מסמך זה בטעות שלא לידי נמענו, נא הודע לשולח טלפונית מיד והחזירו למען השולח. * איננו מקבלים המצאת כתבי בית דין בדואל.

TX Result Report

P 1
30/08/2017 11:51
Serial No. A1UE041112268
TC: 83702

Addressee	Start Time	Time	Prints	Result	Note
036138614	08-30 11:50	00:00:35	003/003	OK	

Note
TMR:Timer TX, PXL:Rolling, ORS:Original Size Setting, FME:Frame Erase TX,
DPS:Page Separation TX, MIX:Mixed Original TX, CALL:Manual TX, CSR:CSRC,
FWD:Forward, PC:PC-Fax, BND:Double-Sided Binding Direction, SO:Special Original,
FLCD:F-code, RTX:RC-TX, RLY:Relay, MEX:Confidential, BUL:Bulletin, SIP:SIP Fax,
IPADR:IP Address Fax, I-FAX:Internet Fax

Result
OK: Communication OK, S-OK: Stop Communication, PS-OFF: Power Switch Off,
TEL: RX FROM TEL, NG: Other Error, CONT: Continuous, NO Ans: NO Answer,
Refused Receipt Refused, Busy: Busy, M-Full:Memory Full, LORA:Receiving length over,
PORA:Receiving page over, FIL:File Error, DC:Decode Error, MDN:MDN Response Error,
DSN:DSN Response Error, PRINT:Compulsory Memory Document Print,
DEL:Compulsory Memory Document Delete, SEND:Compulsory Memory Document Send.

פד אסל כנה
עדי יר מור סוראל
פדו גלה אפיה
סדל לטאמור סנסט 18
רחוב בר סכמא 21, 03 6138614
03-7748008 טל
03-7748001 פקס
office@bsz.co.il

BSZ
משרד עו"ד
בשה זבידה סבוראי
Moran Esvoral - Amir Bazha - Gited Zvilda - Law Office
Employment and Labor law
المحامرون د. موران سقراني، امير باشا، غلداد زويد

שדר פקסימיליה - FAX TRANSMISSION

תאריך: 30/08/2017
אל: עו"ד זבידה שר
חברה: כחוס פלינברג עש"מ, משרד עורכי דין
סנסט: 03-6138614
פד: 03-6138614
מאת: משרד עו"ד בשה זבידה סבוראי
נושא: שינויים מבניים ותרגומים בעיתון הארץ / דה מילי -
הקראת פטרם בקיסת בעצמים ארגוניים רגמו משפטיים
מספר הערים בשדר כולל דף זה: 3
NO. OF PAGES INCLUDING THIS PAGE: 3

שם פורמאט הסכירה: תאריך הסכירה: שם המפקיד המאמץ והקבלה (שם המוסד): תחילת מכתב הסכירה:
לפי מודת הראיות והוכח לעפת ערפי חדיר, הוכנו של סכסוך זה חסוי אם חזת מועבר בסוגרת נחסי עו"ד לקוח, אין לעשות שימוש בסכסוך זה שלא
למי נכעט או מורשתו, הגיע מסמך זה בטעות שלא לרד נכעט, כל חודע לעולה טלפונת מרד וחוזיר לשען השולח. - אינט מקבלים המעאת כחכו
בית דין בודא.

מנדל ששון חג, דרך אבא הלל סילבר 11 (קומה 16), רמת גן, 52606
 Menahem Hagi Tower, 12 Abba Hillel Silver Rd. (16th fl.), Ramat-Gan, 52606
 טלפקס (+972) 03-6138614 | טל. (+972) 03-6138613 | fax. (+972) 03-6138614
 www.feinberg-law.co.il | www.feinberg-law.co.il

נ.פינברג ושות' N.FEINBERG & CO.
 עורכי דין דיני עבודה employment and labor law office

30.8.2017

מ.ל.ב

לכבוד

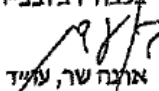
עו"ד אמיר בשה

באמצעות פקס : 03-7743001

ח.ג.

**הנדון: מכתב פיוס 30.8.17 בעניין "שינויים מבניים וארגוניים בעיתון "הארץ" / "דף מרקר" -
 התראה בטרם נקטיה בצעדים ארגוניים ו/או משפטיים"**

1. הנני מאשרת קבלת מכתבך מהיום.
2. מאחר ונקבעה למחר (31.8.17) ישיבה עם ועד העובדים בעניין תכנית ההתייעלות והחיסכון הנדרשת בעיתון מזה זמן רב, איני רואה, בשלב זה, מקום להתייחס לכל אחת מן הטענות המופיעות במכתבך, ואולם אציין כי האמור בו אינו נכון ואינו מדויק כלל ועיקר.
3. כפי שכבר מסרנו לכם בעבר, וכעולה מן האמור לעיל, בכוונת מרשתי לידע את נציגות העובדים על מהלכי ההתייעלות והחיסכון בטרם יבצעם ועל כן הטרזניה המופיעה במכתבך, כמו גם ביוזר המסמכים שהועברו בימים האחרונים, לרבות החודעה על סכסוך עבודה, אינה במקומה.
4. אין באמור כדי להביע הסכמה כלשהי לתוכן המכתב שבנדון.

לכבוד רב ובכ"ת,

 ארנה שר, עו"ד

הצעות:

גב' טרית דרנגר, מנהלת משאבי אנוש - הארץ

נחום פינברג *
 ארנה שר
 קרן שליט
 עמי שחר
 סמדר קפלן
 אפרת ברין
 אורלי אבירם
 יעקב מלישקביץ
 ירון קרמר
 מיכל פינברג-דרזין **
 אלון מי
 חוה גלעד
 דוד משה
 נטלי קמחי
 רובי איטל גוט
 מאיה גבעון
 עדי גבאי
 טובה שרון
 דמאל סוכי
 עודד מזרחי
 אורלי חרט
 נועה סוכי
 ערית באגן
 ערית אייגס
 דור משר
 ענת אלמגור-מאראן
 חן יוס
 מיכל שמיר
 ברק גבעוני
 מנחם דורי
 מיכל לביא
 אור איבשיץ
 עדי גולן
 שני יפת
 אסף בר-אלי
 שירלי רוניק-מאזר
 שני הלצר
 * נסרין
 ** הגרה גם בלשכת ערני
 חזן של נט-ירק

נספח 4

עו"ד אורי בשה
עו"ד ד"ר מורן סבוראי
עו"ד גלעד זביד
מגדל ז-גוראור, קומה 18
רחוב בר טכנא 23, בני ברק 5126002
טל. 03-7743000
פקס. 03-7743001
office@bszlaw.co.il

BSZ
משרד עו"ד
בשה זבידה סבוראי

Moran Svorai - Amir Basha - Gilad Zvada - Law office
Employment and Labor law
المحامون د. موران سفوراي، امير بشة، غلعد زبيد

5 בספטמבר, 2017

לכבוד
עו"ד אורנה שר
נחום פינברג ושות', משרד עורכי דין
בית ששון הוגי
דרך אבא הלל סילבר 12
רמת גן
באמצעות הפקס (03-6138614) (טלפון לאישור: 03-6138613)
+972036138614@mail@feinberg-law.co.il

ח.ג.

הנדון: פניות בלתי חוקיות לחברי ועד ועובדים

בשם מרשנו, ארגון העיתונאים בישראל וועד "הארץ/דה מרקר" (להלן גם: "נציגות העובדים"),
הרינו מתכבדים לפנות אליך, בדחיפות, כדלקמן:

1. בהתאם למידע שהגיע לנציגות העובדים עולה כי מי מטעם מרשתך, הוצאת עיתון הארץ בע"מ, מזמן חברי ועד או עובדים באופן אישי ומביע בפניהם את דעתו בהתייחס לפעילות ארגונית שהם מבצעים במסגרת יחסי העבודה הקיבוציים כדין. כך למשל, עובדים שהשתתפו באסיפת העובדים ביום 31.8.2017 זומנו לשיחות הבהרה בנושא.
2. כידוע היטב, פניות אלה אסורות בדיון ויש בהם כדי פגיעה בזכות ההתארגנות.
3. בנסיבות העניין נבקש כי תמליצי למרשתך לחדול בה מהתנהלותה הבלתי חוקית כאמור.
4. להתייחסותך הדחופה נודה.
5. ככל שפנייתנו לא תענה אזי נציגות העובדים שומרת לעצמה את הזכות לנקוט בכל הצעדים העומדים לרשותה.

בכבוד רב ובברכה,


ד"ר מורן סבוראי, עו"ד


אמיר בשה, עו"ד

העתק:

ועד העיתונאים – "הארץ/דה מרקר"
מר יאיר טרצ'יצקי, יו"ר ארגון העיתונאים בישראל
גב' איילה חננאל, ארגון העיתונאים בישראל

מנדל שניידמן, יו"ר אמג הלל סילבר 12 (קומה 16), תל אביב, ישראל 6106056
Sason Hagi Tower: 12 Abba Hillel Silver Rd. (16th fl.), Ramat-Gan, 52506
טלפקס (+972) 03-6138614 | טל. (+972) 03-6138614 | www.feinberg-law.co.il

נ.פינברג ושות' N.FEINBERG & CO.

עו"ד דין עבודה employment and labor law

6.9.2017

מ.ל.ב.

לכבוד

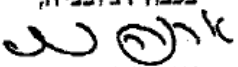
עו"ד אמיר בשח

באמצעות פקס: 03-7743001

ח.נ.

הנדון: מכתב מיום 5.9.17 בעניין "פניות בלתי חוקיות לחברי ועד ועובדים"

1. אני מאשרת קבלת מכתב שבנדון.
2. מבדיקה שבוצעה עם מרשתי עולה כי הטענות שבמכתב אינן ידועות לה.
3. ככל שתפרט בפנינו את טענותיך ותמסור לנו את פרטיהם של הגורמים "מטעם מרשתי", אשר, כביכול, פעלו כטענתך בסעיף 1 למכתבך, נבדוק את הדברים.
4. למען הסר כל ספק, מרשתי עומדת ותמשיך לעמוד בכל מחויבויותיה על פי דין.
5. אין באמור כדי להביע הסכמה כלשהי לתוכן המכתב שבנדון.

בכבוד רב ובכ"ח,

ארנה שר, עו"ד

העתק:

גב' נורית דרנגר, מנהלת משאכי אנוש - תאריך

נחום פינברג *
ארנה שר
קרן שליט
עוז שחר
סוזן קפלן
אפרת ברוך
אורלי אביס
יעקב מלישקביץ
ירון קרמר
מיכל סינגר-זרחן **
אלון גוי
אהוד בלעדי
דוד משה
נטלי קמחי
חני איסה גנס
מאיה גבעון
עדי גבאי
טובה שרון
דניאל כוכב
עודד מזרחי
אורלי חרס
משה כוכב
עירית באגן
עדי איונס
דור פישר
ענת אלמוג-טארן
רון ינוס
מיכל שמיר
ברק גבעני
מורן דור
מיכל לביא
אור איבשיץ
עדי גולן
שני יפת
אסף בר-אלי
שירלי דובק-האוזר
שני הלצר
* מסרתי
** חברה גם בלשכת עורכי הדין של גוי-זרחן

נספח 5

עו"ד אמיר בשה
עו"ד ד"ר מורן סבוראי
עו"ד גלעד זכיה
מגדל ויטאואר, קומה 18
רחוב כד זכבא 29, בני ברק 5126002
טל. 03-7143200
פקס 03-7143201
office@bszlaw.co.il

BSZ
משרד עו"ד
בשה זכיה סבוראי

Moran Svorai - Amir Basha - Glad Zvika - Law office
Employment and Labor law
المحامون د. موران سفوراي، امير بشة، غلعدا زبيد

10 בספטמבר, 2017

לכבוד
עו"ד אורנה שר
נחום פינברג ושות', משרד עורכי דין
בית ששון חוגי
דרך אבא הלל סילבר 12
רמת גן
באמצעות הפקס (03-6138614) (טלפון לאישור : 03-6138613)
+דוא"ל mail@feinberg-law.co.il

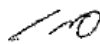
ח.נ.

**הנדון: שינויים מבניים וארגוניים בעיתון "הארץ/דה מרקר" - התראה בטרם
נקיטה בצעדים ארגוניים /או משפטיים**

בשם מרשנו, ארגון העיתונאים בישראל וועד "הארץ/דה מרקר" (להלן גם: "נציגות העובדים"),
הרינו מתכבדים לפנות אליכן, כדלקמן:

1. ביום חמישי האחרון, 7.9.2017 התקיימה ישיבה בין נציגות העובדים לבין נציגי מרשתת
ובה, בין היתר, הודיעה מרשתת על שינויים מבניים שיש להם השפעה משמעותית על תנאי
עבודתם של העובדים, ובכלל זה ביטחונם התעסוקתי.
2. בנסיבות העניין, וכפי שכבר כתבנו לכם בתכתובת קודמת, נציגות העובדים תבקש להקפיא
כל מהלך שיש בו כדי שינוי מבני במקום העבודה, כמצוות הדין.
3. בנוסף, נבקש לתאם סדרת ישיבות בין הצדדים, כמקובל, וזאת מתוך אחריות וענייניות.
4. להתייחסותכן הדחופה נודה.
5. ככל שפנייתנו לא תענה אזי נציגות העובדים שומרת לעצמה את הזכות לנקוט בכל הצעדים
העומדים לרשותה.

בכבוד רב ובברכה,



ד"ר מורן סבוראי, עו"ד



אמיר בשה, עו"ד

העתק:

ועד העיתונאים - "הארץ/דה מרקר"
מר יאיר טרצ'יצקי, יו"ר ארגון העיתונאים בישראל, אילה הננאל, ארגון העיתונאים בישראל

BSZ-LAW Office

מאת:

משרד עו"ד נ. פינברג <mail@feinberg-law.co.il>

אל:

BSZ-LAW Office

נשלח:

יום ראשון 10 ספטמבר 2017 12:02

נושא:

נקרא: שינויים מבניים וארגוניים בעיתון "הארץ/דה מרקור" התראה בטרם -

ההודעה

אל:

- נושא: שינויים מבניים וארגוניים בעיתון "הארץ/דה מרקור" התראה בטרם
ירושלים (UTC+02:00) נשלח: יום ראשון 10 ספטמבר 2017 12:02:11

(ירושלים. UTC+02:00 נקראה ב- יום ראשון 10 ספטמבר 2017 11:59:37)