

המבקשים:

1. ארגון העיתונאים בישראל - ההסתדרות החדשה
2. ועד עיתונאי הארץ

ע"י ב"כ עוה"ד איריס ורדי ו/או ענת גוטמן ואח'  
מרח' ארלוזורוב 93  
תל אביב  
טל' 03-6921472 ; פקס 03-6963214

וע"י ב"כ עוה"ד מורן סבוראי ו/או אמיר בשה ואח'  
מרח' בר כוכבא 23 (מגדל יו טאוואר, קומה 18)  
בני ברק 5126002  
טל' 03-7743000 ; פקס 03-7743001

- נגד -

המשיבה:

הוצאת הארץ בע"מ

ע"י ב"כ עורכי-הדין נחום פינברג ו/או  
ארנה שר ו/או עדית אייגס ואח'  
ממגדל ששון חוגי, דרך אבא הלל סילבר 12,  
קומה 16, רמת גן 5250606 ;  
טלפון: 03-6138613 ; פקס: 03-6138614

**הודעה על מתן תגובה לבקשה למתן צווים זמניים במסגרת  
בקשת צד בסכסוך קיבוצי**

הוצאת עיתון הארץ בע"מ (להלן: "העיתון" ו/או "הארץ"), מתכבדת להגיש לבית הדין הנכבד את תגובתה לבקשה שבכותרת.

תצהיר חתום מטעם עד המשיבה, מר עמוס שוקן, מצורף לתגובה זו.

תצהיר חתום ומאומת יימסר לבית הדין הנכבד במעמד הדיון בתיק.

  
\_\_\_\_\_  
עדית אייגס, עו"ד

  
\_\_\_\_\_  
ארנה שר, עו"ד

ב"כ המשיבה

בבית הדין האזורי לעבודה  
בתל אביב

ס"ק 26108-09-17  
קבוע לדיון ביום 17.9.17 בשעה 14:00  
בפני כב' השופטת ד"ר אריאלה גילצר

המבקשים:  
1. ארגון העיתונאים בישראל - ההסתדרות החדשה  
2. ועד עיתונאי הארץ

ע"י ב"כ עוה"ד איריס ורדי ו/או ענת גוטמן ואח'  
מרח' ארלוזורוב 93  
תל אביב  
טל' 03-6921472 ; פקס 03-6963214

וע"י ב"כ עוה"ד מורן סבוראי ו/או אמיר בשה ואח'  
מרח' בר כוכבא 23 (מגדל יו טאואר, קומה 18)  
בני ברק 5126002  
טל' 03-7743000 ; פקס 03-7743001

- נגד -

המשיבה: הוצאת הארץ בע"מ

ע"י ב"כ עורכי-הדין נחום פינברג ו/או  
ארנה שר ו/או קרן שליט ו/או עמי שחר  
ו/או סמדר קפלן ו/או אפרת בירן ו/או  
אורלי אבירם ו/או יעקב מלישקביץ' ו/או  
ירון קרמר ו/או מיכל פינברג-דורון ו/או  
אלון נוי ו/או אוהד גלעדי ו/או דוד משה  
ו/או נטלי קמחי ו/או רוני איטח גנט ו/או  
מאיה גבעון ו/או עדי גבאי ו/או טובה שרון  
ו/או דניאל כוכבי ו/או עודד מורחי ו/או  
אורלי חרס ו/או נועה כוכבי ו/או עירית  
באגון ו/או עדית אייגס ו/או דור פישר ו/או  
ענת אלמוג-בוארון ו/או חן ינוס ו/או מיכל  
שמיר ו/או ברק גבעוני ו/או מורן דורי  
ו/או מיכל לביא ו/או אור איבשיץ' ו/או  
עדי גולן ו/או שני יפת ו/או אסף בר-אלי  
ו/או שירלי רוניק-האוזר ו/או שני הלצר  
ממגדל ששון וזוגי, דרך אבא הלל סילבר 12,  
קומה 16, רמת גן 5250606 ;  
טלפון: 03-6138613 ; פקס': 03-6138614

**תגובה לבקשה למתן צווים זמניים במסגרת בקשת צד**  
**בסכסוך קיבוצי**

הוצאת עיתון הארץ בע"מ (להלן: "העיתון" ו/או "הארץ"), מתכבדת להגיש לבית הדין הנכבד את תשובתה לבקשה שבכותרת, כמפורט להלן:

### המשיבה מתנגדת לבקשה

#### מבוא

1. הבקשה שלפנינו כוללת תילי תילים של טענות אשר אין להן כל קשר למציאות כהווייתה ואשר מנסות ליצור דרמה מלאכותית, יש מאין.  
המבקשים עצמם מודים בבקשה כי כל כולה מסתמכת על שמועות ופרסומים בכלי תקשורת אחרים (סעיף 7 לבקשה).

2. אין שינוי מבני או ארגוני במשיבה והדברים ידועים למבקשים היטב.

עובדה זו נמסרה למבקשים באופן מפורש, במספר הזדמנויות שונות ולרבות בתשובות לפניויותיהם בכתב, אשר חלקן לא צורפו לבקשה, ולא בכדי.

3. ככל שהבקשה מתייחסת למינוי עורך חדש בחלק ה- דה מרקר של עיתון, יובהר כי ביום 31.8.17 סיים את תפקידו מר סמי פרץ, עורך דה מרקר, ובמקומו מונה מר אבי בר-אלי. העורך הראשי של המשיבה מונה כאחראי על העורך החדש, כאשר קודם לכן היו בעלי תפקידים אחרים בעיתון "הארץ" ממונים על עורך דה מרקר.

4. כאן המקום להסביר כי עיתון "הארץ" בגליונות של ימים א-ה מורכב מ- 3 חלקים עיקריים (קונטרסים): קונטרס "חדשות" (הכולל חדשות, ספורט ודעות), קונטרס "גלריה", וקונטרס "דה מרקר". בימי ו' נוספים מוספים לסוף השבוע, ובמקום המרקר מצורף מוסף מרקר וויק.

לכל קונטרס ומוסף ישנו עורך ובקונטרס החדשות ישנו גם עורך לחלק החדשות, חלק הספורט וחלק הדעות. משנת 2005, החליף קונטרס דה מרקר את קונטרס "הארץ כלכלה" והוא חלק יומי קבוע בעיתון "הארץ", כפי שגלריה והחדשות הם חלק ממנו. במשך עשרות רבות של שנים, היה עורך החלק הכלכלי של העיתון כפוף לעורך הראשי של העיתון, למעט מספר שנים בהן עורך דה מרקר היה כפוף למנהלים אחרים בעיתון, וזאת כתוצאה מעניינים אישיים בין שני עורכים.

5. אין ולא יכולה להיות מחלוקת כי למשיבה קיימת פרוגטיבה ניהולית למנות עובד בכיר על פי שיקול דעתה הבלעדי.

אם לא די בכך, הרי במהלך המשא ומתן לכריתת הסכם קיבוצי שיחול על עיתונאי המשיבה, המיוצגים על ידי המבקשת, הייתה הסכמה ולא הייתה כל מחלוקת כי העורכים בעיתון, לרבות עורך דה מרקר, הינם בעלי תפקידים בכירים אשר ימשיכו ויועסקו בהסכמים אישיים ולא יחול עליהם ההסכם הקיבוצי אשר יחתם עם המבקשת.

6. בהקשר זה יוסף כי במהלך הישיבה שהתקיימה בין הצדדים ביום 31.8.17, אמר גם אחד מחברי נציגות העובדים במפורש, ללא ערעור מצד מי מהנוכחים, כי הוא אינו כופר בזכותה של ההנהלה למנות עורכים, על פי שיקול דעתה.
  7. **מדובר במינוי עובד בכיר בעיתון ולא בשינוי מבני או ארגוני כלשהו, ועל כן, מתייתרת הבקשה שלפני בית הדין הנכבד ויש לדחותה מכל וכל.**
  8. עצם הגשת בקשה זו מהווה התנהגות בחוסר תום לב קיצוני מצד המבקשים, אשר מתעלמים מן העובדות הידועות להם הייב, כמפורט לעיל.
  9. יודגש כבר עתה כי בשלוש הישיבות האחרונות שנערכו עם נציגות העובדים ב- 21.8.17, 31.8.17 וב- 7.9.17, נמסרו לנציגות העובדים נתונים מלאים לגבי כל הנושאים, המצב והתוכניות המתגבשות של המשיבה.
  10. כך, נמסר בישיבת אלו הסכום שמתוכנן לחיסכון לשנה הבאה, כך גם נידון נושא המוצרים החדשים שהעיתון שוקל להכניס, על יתרונותיהם וחסרונותיהם, לרבות דיון על המרקר וויק. כמו כן נמסרו, לבקשת הנציגות, הסכום שהושקע בשיווק ה"פייננס", מידע על סקרים שונים על קריאה ושביעות רצון של קוראי העיתון, מספרי מנויים בחבילות השונות, פרטים על הירידה בשטחי הפרסום בשנים האחרונות, לרבות, ובשיעור גבוה במיוחד, בקונטרס הדה מרקר.
  11. כאמור, המשיבה קיימה עם נציגות העובדים 3 דיונים מקיפים במהלך השבועות האחרונים, בתאריכים: 21.8.17, 31.8.17 ו- 7.9.17. במהלך הישיבה האחרונה אף התקיים דיון ונמסרו נתונים לגבי קבוצת המיקוד, המרקר וויק, ומנהלי המשיבה הראו לנציגות העובדים את התקציב המועדכן לשנת 2017, דו"חות רווח והפסד עם חלוקה בין החברות בקבוצה, פירוט הכנסות ממנויים, וממודעות לפי חלקים. מנכ"ל העיתון פירט כיצד בכוונת המשיבה לחזק ולהגדיל את כמות המנויים והצדדים דנו בנושא זה בהרחבה.
  12. **אם לא די בכך, הרי המשיבה שהינה חברה פרטית, החליטה, לפני כשנתיים, להזמין את נציגות העובדים לישיבות הדירקטוריון התקופתיות וכך הם מקבלים, באופן ישיר ובלתי אמצעי, מידע מלא הקשור למשיבה, לרבות דוחות רווח והפסד רבעוניים ותוכניות בכל תחום ותחום, וזאת בנוסף לישיבות מיוחדות שמתקיימות עם נציגות העובדים.**
  13. **למיטב ידיעת המשיבה, אין לכך אחר ורע במגזר הפרטי, ועל כן, כל טענה בדבר אי העברת נתונים או מידע כלשהו כביכול, היא חסרת שחר ואף מקוממת ביותר.**
  14. המבקשים מלינים גם על כך כי בישיבה שהתנהלה בין הצדדים ביום 31.8.17, הודיעה המשיבה על כוונתה להביא לסיום העסקתם של כ- 10 עיתונאים ולקלוט, כביכול, 8 עיתונאים חדשים במקומם.
  15. גם בנושא זה מנסים המבקשים להטעות את בית הדין הנכבד וליצור "דרמה" יש מאין.
- בישיבה שלאחר מכן, שהתקיימה ביום 7.9.17, נמסר לנציגות העובדים מפורשות כי אין החלטה על קליטת עובדים חדשים!.

16. אמנם, בתחילה הייתה מחשבה לקלוט מספר עובדים חדשים לתחום הדיגיטל ואולם בישיבה האחרונה, כאמור, נמסר לנציגות העובדים באופן חד משמעי כי בינתיים, אין החלטה בדבר עובדים חדשים שיקלטו. דהיינו, אין המדובר בהחלפת עובדים בעובדים, ולמרות זאת, המבקשת חוזרת על טענה זו בבקשתה.
17. בהמשך לעדכון לגבי הכוונה לפטר כ- 10 עובדי מערכת, נאמר לנציגות העובדים מפורשות, לגבי השאלה אם מתוכננים פיטורים נוספים, כי הדבר אינו בתכנון וככל שתהיה תכנית מגובשת, תתקיים היוועצות בנושא עם הנציגות.
18. אכן, נמסר למבקשים, כאמור, כי המשיבה מתכננת להביא לסיום העסקתם של כ- 10 עובדים במערכת העיתון, אולם מהלך זה טרם יצא אל הפועל.
19. **המשיבה חזרה והצהירה בכתב ובעל פה כי מהלך הפיטורים לא יתבצע בטרם היוועצות עם נציגות העובדים: כל שמתכוונת המשיבה לעשות הוא להיפגש באופן לא פורמאלי עם עובדים שהיא שוקלת לכלול ברשימת המועמדים לפיטורים, כדי לקיים עמם שיחה ראשונית ומקדימה, כמקובל במשיבה מאז ומתמיד.**
- יובהר כי אין המדובר בשימוע, וכי השימוע יערך אך ורק לאחר הליך ההיוועצות.**
20. בשלב זה, כדי לבחון את הכוונה הראשונית וכדי לכבד את פרטיותם של העובדים הללו, ולאפשר להם לכוון את מסלול התנהלותם, הדבר נעשה בדיסקרטיות. יש לזכור, כפי שכבר הוכר בפסיקה, כי המדובר בקבוצה קטנה ומיוחדת של עובדים בתחום התקשורת. הידיעה כי ישנה כוונה לפטר עיתונאי עלולה לפגוע בשמו המקצועי, במוניטין שלו וביוקרתו.
- מדובר בעובדים המועסקים בחוזים אישיים אשר אין כל מקום לגלות את שמם לצד ג' לפני קיום שיחה מקדימה של מנהלי העיתון עימם, כך שהם ישמעו לראשונה על המחשבה לסיים את העסקתם מפי גורם אחר שאינו המעסיק, מה גם שיתכן שלאחר פגישה זו, שמם כלל לא יהיה ברשימת המועמדים לפיטורים.
21. המשיבה אינה מתנגדת כי עיתונאי שיוזמן לשיחה מקדימה, יגיע עם נציג ועד העובדים
22. **לאחר קיום שיחה מקדימה זו וככל שהמשיבה תבקש להמשיך בהליכי הפיטורים לגבי עובד זה, היא תשתף את נציגות העובדים בכוונתה, תקיים היוועצות ורק לאחר מכן תקבל החלטה האם לפתוח בהליכי פיטורים, לרבות שימוע, כמובן.**
23. **משכך, מתייתרת גם הבקשה בעניין הפיטורים, שכן הליך זה טרם יצא לדרך והבקשה "מקדימה את זמנה".**

24. המבקשת 1 היא הסתדרות העובדים הכללית החדשה - אשר מייצגת את עיתונאי המשיבה בהתארגנות ראשונית, אשר במסגרתה מתקיים כעת משא ומתן להסכם קיבוצי במשיבה (להלן: "ההסתדרות").

25. המבקש 2 הוא ועד עיתונאי המשיבה (להלן: "הוועד").

ההסתדרות והוועד יכוננו לשם הנוחות לעיל ולהלן: "המבקשים" או "נציגות העובדים".

26. המשיבה היא הוצאת עיתון הארץ בע"מ, והיא היומון הוותיק ביותר הפועל בישראל. העיתון נוסד בשנת 1919.

### העובדות האמיתיות

27. כידוע לכל, כבר שנים לא מעטות נתון ענף העיתונות בישראל, כמו בכל העולם, במשבר כלכלי. סיבותיו של המשבר נעוצות בעיקר בהתבססותם של מקורות מידע מגוונים ללא תשלום, ושל אמצעי פרסום דיגיטליים שבהדרגה נוטלים יותר ויותר מעוגת הפרסום במשק.

28. על מנת לסבר את האוזן, יצוין בקצרה כי במהלך השנים שבין 2005 ל-2016, חלה ירידה של קרוב ל-60% (נומינאלית) בסכומים המושקעים בפרסום בעיתונות המודפסת וזאת בעוד שבמהלך שנים אלה, עלה סך ההוצאה במשק על פרסום בכ-7.5% (נומינאלית). כך קרה שענף העיתונות, אשר בשנת 2005 זכה לקבל קרוב למחצית מן ההוצאה המשקית עבור פרסום, קיבל בשנת 2016 כ-18% בלבד.

29. בשבעת החודשים הראשונים של שנת 2017, ירדו הכנסות העיתון מפרסום ב-11% אחוז לעומת התקופה המקבילה אשתקד. בקונטרס הדה מרקר הייתה ירידה של 70% בפרסום בשש השנים האחרונות, וזאת בדומה לעיתונים כלכליים אחרים.

30. כעולה מן הנתונים לעיל וכפי שכבר ניתן להבין בנקל - בשנים האחרונות הפך קיומו של ענף העיתונות המודפסת לבלתי יציב. מכאן שעל מנת להמשיך ולהתקיים, עליו לבצע שינויים תמידיים ולהתאים עצמו לכללי המציאות החדשים.

31. כפועל יוצא מכך, גם המשיבה נדרשת בשנים האחרונות להיאבק בתופעות אלו, להתייעל, לחסוך ולחפש אפיקי פעילות עיתונאית חדשים, כל זאת על מנת לאפשר את המשך פועלו של העיתון, לרווחת קוראיו ועובדיו.

32. לפני כארבע שנים, התארגנו עיתונאי "הארץ" במבקשת. המשיבה הכירה בהתארגנות זו, ואף מנהלת משא ומתן להסכם קיבוצי ראשוני עמה.

33. כפועל יוצא ממצב העיתון והתארגנות העובדים, מקפידה המשיבה, כעניין שבמדיניות, לשתף ולעדכן את נציגות העובדים באופן שוטף בנושאים הכספיים, לרבות הוצאות, עלויות, רווחים, היסכון נדרש והתייעלות ומהלכים מתוכננים.

34. לפני כשנתיים, החליטה המשיבה, בצעד חריג ביותר, אף להזמין את נציגי העובדים לשיבות הדירקטוריון התקופתיות, וזאת בנוסף לפגישות מיוחדות אשר מקיימת המשיבה עם נציגות העובדים, מעת לעת.
35. כתוצאה מכך, זוכה הנציגות לקבל, באופן ישיר, בלתי אמצעי ובזמן אמת, מידע מלא על מצב העיתון, אשר מועבר לדירקטוריון ואף לה, באופן שוטף ובשקיפות מלאה, לרבות אך לא רק: דוחות רווח והפסד רבעוניים, מידע על תזרים מזומנים, עמידה ביעדי תקציב, מהלכים ניהוליים מתוכננים, ועוד.
- כך למשל, נציגות העובדים קיבלה מידע על מהלך התייעלות משמעותי אשר התרחש במשיבה לאחרונה, אשר כלל את סגירת מערך ההפצה הפנימי של העיתון, שפעל עשרות שנים, ומעבר להתקשרות עם חברת הפצה חיצונית.
36. כבר בישיבת הדירקטוריון במהלך הרבעון הראשון לשנת 2017, בה נכחו נציגי המבקשים, הובהר הצורך בצעדי חיסכון והתייעלות בכל המחלקות, לרבות במערכת העיתון, אשר עובדיה מיוצגים על ידי המבקשת.
37. בנוסף, ערכה המשיבה ישיבות עם נציגות העובדים וגם לאחרונה ממש, הוצגו הנתונים שביקשה נציגות העובדים כדלקמן: רשימת תקנים שבוטלו בשנה האחרונה בחלוקה למחלקות, שמות העובדים שעזבו את העיתון לאחרונה, סקרים שנערכו בשנה האחרונה בנוגע לחברות סוף השבוע ובפרט המרקר וויק. דבריה של נציגות העובדים נשמעו ונבחנו פתרונות מסוגים שונים.
38. בתחילת ישיבת משא ומתן לחתימה על ההסכם הקיבוצי שהתקיימה ביום 13.7.17, טענה נציגות העובדים כי על פי פרסומים בכלי תקשורת, מתוכנן מהלך פיטורים וצמצומים רחב היקף במשיבה וכי העובדים מודאגים מכך וניזונים משמועות בעניין זה.
39. בתגובה לכך, פרט מו"ל העיתון, מר עמוס שוקן, בפני נציגות העובדים את הנתונים הכלכליים תוך ירידה לפירוט נתוני ההפסדים, הירידה בהכנסות מפרסום והירידה מהכנסות המינוריים. המו"ל מסר כי המשיבה עודנה עמלה על תכנית חיסכון והתייעלות וברגע שתהיה תכנית כזו, הוא ישתף בה את נציגות העובדים. מו"ל העיתון הכחיש את קיומה של תכנית לפיטורים המוניים.
40. ביום 21.8.17 התקיימה פגישה בין נציגות העובדים לבין בעלי התפקידים הבכירים במשיבה - מו"ל העיתון, מנכ"ל המשיבה, המשנה למנכ"ל, סמנכ"ל סחר, סמנכ"ל דיגיטל ומנהל בסחר דיגיטל. בישיבה זו הוצגה בפני נציגות העובדים עיקר הפעילות המסחרית במשיבה, הקשיים עמם מתמודדת המשיבה, ההזדמנויות השונות בשוק הפרסום בפרינט ובדיגיטל, והמגמות השונות במחלקת המינוריים ובמערכת ההפצה.
- הצדדים קיימו דיון ארוך ומקיף בנושאים הנ"ל, אשר במסגרתו, כל אחד מן המנהלים הציג את תחומו וענה באריכות לשאלות הנציגות.
41. למרות האמור, ולמרות שעד לימים אלו ממש לא נעשה מהלך פיטורים כלשהו ולא נעשה שינוי מבני כלשהו, הרי ביום 28.8.17 התקבלה אצל המשיבה הודעה על שביתה מאת המבקשת (נספח 2 לבקשה) ובה מפורטים העניינים שבסכסוך כ"כוננת המעסיק לבצע שינויים מבניים / ארגוניים חד צדדים באופן של איחוד מערכות בעיתון" וכאילו יש לכוננה זו "השלכות כבדות על

- עתידם של העובדים". כמו כן נקבע בהודעה כי נציגות העובדים דורשת שמירה על זכויות העובדים ואי ביצוע שינוי הוד צדדי במצב הקיים.**
42. באותו היום, ואף יומיים לאחר מכן, שבה המבקשת ושיגרה מכתבים ברוח זו, למשיבה. המשיבה ענתה למכתבים אלה כמפורט בנספח 3 לבקשה.
43. ביום 31.8.17 הודיעה המשיבה כי מר סמי פרץ, עורך הדה מרקר, יסיים את תפקידו ויחלף במר אבי בר-אלי.
44. בישיבה שהתקיימה ביום 31.8.17, פרט מנכ"ל העיתון, מר רמי גז, בפני נציגות העובדים את הסכום שהמשיבה תידרש לחסוך בשנת 2018, תוך חלוקה לתחומי הפצה, הדפוס, המנהלה, שכר המערכת ונייר.
- נושאים אלה אף עלו בישיבות הדירקטוריון בחודשים האחרונים, כולל פירוט בישיבת הדירקטוריון מיום 26.4.17, בה נכח גם נציג ועד העובדים.
45. באותה ישיבה (מיום 31.8.17), הצדדים דנו גם במוצר "הפייננס" ובמוצר של יועצי ההשקעות, כמו גם במרקר וויק. המנכ"ל ענה לשאלות בדבר ההשקעה בשיווק הפייננס ואף פירט נתוני קריאה ושביעות רצון של הקוראים מדה מרקר ו- המרקר וויק בקרב מנויים ולא מנויים ונתן סקירה של החלקים הפופולריים לפי סקרים שנערכו ונתונים לגבי מספר המינויים.
46. נציגי הנהלת העיתון אף הציעו לחברי הנציגות לתת הצעות לגבי פיתוח תחומים נוספים. יצוין כי עד למועד כתיבת שורות אלו, טרם התקבלה הצעה מעשית כלשהי.
47. גם בישיבה שנערכה ביום 7.9.17, הבהיר מנכ"ל העיתון לנציגות העובדים מהו התהליך המתוכנן לגבי סיום העסקתם של 10 עובדים והבהיר כי אין כרגע תכנון לפיטורים נוספים ואין גם תכנון לבטל קונטרסים או חלקים אחרים בעיתון. כמו כן, נאמר כי לא יקלטו בשלב זה עובדי מערכת חדשים. המנכ"ל הדגיש כי ככל שתהיה תכנית כזו, תהיה היוועצות עם נציגות העובדים.
48. המנכ"ל אף פירט את התקנים אשר בוטלו בשנה האחרונה ואת גובה התקציב המועדכן לשנת 2017. לנציגות הוצגו דוחות רווח והפסד עם חלוקה בין חברות הקבוצה, עם פירוט הכנסות ממינויים וממודעות לפי חלקים. התקיים גם דיון לגבי הדרך להביא מינויים נוספים ודיון בנושא הפרסום.
49. במהלך הישיבה מיום 7.9.17 נמסרו לנציגות העובדים, לבקשתם, הנתונים הבאים:
- 49.1 רשימת התקנים שבוטלו בשנה החולפת, לרבות שמות העובדים אשר עזבו את העיתון במהלך החודשים האחרונים.
- 49.2 תחזית מעודכנת לשנת 2017.
- 49.3 סקרים שנערכו בשנה האחרונה בנוגע למוספי סוף השבוע, ובכללם המרקר וויק.

50. לגבי התוכנית לפיטורי כ- 10 עובדים מן המערכת: נאמר לנציגות מפורשות כי בכוונת המשיבה לקיים שיחה מקדימה ודיסקרטית עם העובדים, אשר ההנהלה חושבת שייתכן שיכללו ברשימת המועמדים לפיטורים. שיחה זו תאפשר להנהלה לקבל את ההחלטה אם להכליל ברשימת המועמדים לפיטורים להיוועצות ותאפשר לאותם עובדים לשקול ולבחור את אופן התנהלותם מול המשיבה. לאחר מכן, תמסור המשיבה לנציגות את פרטי העובדים שיכללו ברשימה המועדכנת, תקיים עמה היוועצות וייערך שימוע כחוק.

51. **מכל מקום, אין ולא הייתה כל כוונה לקיים את מהלך הפיטורים טרם היוועצות עם נציגות העובדים.**

52. גם בתשובה למכתבם האחרון של באי כוח המבקשים מיום 10.9.17 (תשובה שלא צורפה משום מה לבקשה לבית הדין...), שבה המשיבה והבהירה כי טרם קיום הליך הפיטורים, יימסר כל המידע והצורך בסיום העסקתם של עובדים אלו לנציגות העובדים ותקיים עמה היוועצות כדין טרם מימוש המהלך.

העתק תשובת המשיבה מיום 11.9.17 מצ"ב **כנספח א'** לתגובה זו.

53. יצוין כי תשובת המשיבה התקבלה אצל ב"כ המבקשים ביום 11.9.17 בשעה 12:05 ובהמשך אותו היום, נמסרה הבקשה לידי ב"כ המשיבה. משמעות הדברים היא כי המבקשים לא המתינו כלל למענה על מכתבם האחרון, בטרם פנו לבית הדין הנכבד באמצעות הבקשה.

#### **התייחסות משלימה לטענות המבקשים**

הטענה בדבר סיווגו של דה מרקר כעיתון עצמאי ונפרד מ"הארץ":

54. בניגוד גמור לתמונת המצב המטעה אותה מנסים המבקשים להציג, הקונטרס דה מרקר מהווה חלק בלתי נפרד מהעיתון.

בעבר הרחוק, היה הדה מרקר (אשר הוקם במקור כאתר אינטרנטי) בבעלותה של חברת בת של המשיבה וחלק מעובדי המרקר היום הועסקו בחברת הבת. בשנת 2004 מוזגו מערכות המרקר הדיגיטלי בלבד והארץ כלכלה המודפס והדיגיטלי, שעובדיה היו עובדי הארץ, למערכת כלכלית אחת ששירתה את כל המטרות. בשנת 2009, פורקה מרצון חברת הבת, וכל עובדיה הועברו להיות מועסקים ישירות על ידי המשיבה.

55. כך, החל משנת 2009, עובדי המערכת של קונטרס דה מרקר הינם עובדי המשיבה לכל דבר ועניין, במערכת עיתון אחת. כמובן ששכרם משולם על ידי המשיבה וכל תנאי עבודתם נקבעים על ידה, כחלק אינטגרלי מן העיתון.

עיתונאי הקונטרס דה מרקר מיוצגים, ביחד עם יתר עיתונאי המשיבה, על ידי המבקשת ולהם ועד אחד - הוא המבקש 2.

56. כך, גם החלפתו של עורך דה מרקר בעורך אחר ביום 31.8.17, הינו מהלך, כפי שנעשה ביתר הקונטרסים בעיתון, בהתנהלות הדברים הרגילה של חילופי בעלי תפקידים בכירים, כפי שפורט במבוא לתגובה זו.

## סיכום ביניים

57. נציגות העובדים מקבלת מידע כאמור לגבי פעילותה של המשיבה, היא מוזמנת לשיבות הדירקטוריון ושיבות מתקיימות איתה באופן שוטף, מקבלת תמונת מצב מפורטת על מצב העיתון ותוכניות המשיבה להמשך דרכו, לרבות תכנית חיסכון, התייעלות וצמצומים.
- 57.1 מערכת העיתון שבבעלות המשיבה כוללת גם את הקונטרס דה מרקר, אשר מהווה חלק בלתי נפרד מן העיתון, כמו גם יתר הקונטרסים כמתואר במבוא לתגובה זו.
- 57.2 בשיטת מכירת מינויים של העיתון יש חבילות שונות: פרינט "הארץ" על כל קונטרסיו, כל השבוע, פרינט הארץ "שישי", על כל קונטרסיו בלבד, פרינט המרקר בלבד, פרינט הארץ "שישי" והמרקר, מנוי דיגיטלי בלבד, מנוי דיגיטלי בתוספת תשלום על מנוי פרינט שישי או על מנוי המרקר פרינט. מספר המנויים על מרקר פרינט נמוך.
- 57.3 החלפת עורך הדה מרקר אינה מהווה שינוי מבני כלל ועיקר והיא בתחום סמכותו של העיתון.
- 57.4 המהלך המתוכנן לסיים את העסקתם של כ- 10 עובדי מערכת, טרם הוצא אל הפועל ואף לא מתוכנן להתבצע, בטרם היוועצות עם נציגות העובדים.

## הטיעון המשפטי

### סילוק על הסף: נקיטה בצעדים ארגוניים ומשפטיים בו זמנית

58. כמתואר בפרק העובדתי לעיל, ביום 28.8.17 הכריזו המבקשים על שביתה על רקע הסכסוך דנו, שבעטיו הם פונים כעת לבית הדין הנכבד בבקשה, לקבל סעד משפטי.
59. משעה שנציגות העובדים עצמה ראתה בסכסוך ככזה שבגיניו יש מקום לפעול במישור הצעדים הארגוניים, הרי היא מנועה מלנקוט בגין אותו סכסוך עצמו, גם בהליכים משפטיים.
60. הלכה פסוקה היא שצד ליחסי עבודה קיבוציים אינו יכול לתעתע ולהחליף בין המסלול הארגוני והמשפטי, בגין אותו סכסוך, כל אימת שנוח הדבר מלפניו. משעה שאפיין צד ליחסי העבודה את הסכסוך כארגוני ולא משפטי, ובחר מסלול זה, הוא מנוע מלהחליפו למסלול משפטי.

ראו:

דב"ע נב/4-6 מועצת פועלי לוד ואחי' - טלרד תעשיות טלקומוניקציה ואלקטרוניקה בע"מ, פד"ע כד 3, 13 מול האות ה'.

דב"ע נב/4-7 ההסתדרות הכללית, הסתדרות האקדמאים במדעי החברה והרוח - התעשייה האווירית לישראל בע"מ, פד"ע כד 41, 52 מול האותיות ה' ו' ;

דב"ע נז/4-22 ארגון המורים בבתי-הספר העל-יסודיים בסמינרים ובמכללות - עיריית נצרת עלית, פד"ע לב 513, 524 מול האות ו'.

61. בדב"ע נב/4-6 הנ"ל, הדגיש בית הדין הארצי לעבודה כי לאחר שצד לסכסוך קיבוצי אפיין אותו, עליו לגלות עקביות ואין הוא רשאי "לשנות כיוון" של אופי הסכסוך. וכלשונו של בית הדין בעמוד 13 לפסק הדין:

"משמעות הדבר היא כי במסגרת הסכסוך הקיבוצי בחרה טלרד לאפיין את הסכסוך שבינה לבין המערערים כ"סכסוך משפטי". משעשתה כן, האם היה מקום לאפשר לה לשנות את אפיו של הסכסוך, את מקום הדיון בו ואת יישובו גם על דרך של יישוב "סכסוך כלכלי"? במילים אחרות - האם במסגרת שיקול הדעת שיש לבית-הדין במתן סעד בהליך שבסכסוך קיבוצי, היה על בית-הדין להיעתר לבקשת טלרד לעשות כן?

26. אין אנו יכולים להתעלם מחובת תום הלב החלה ביחסים בין עובד למועביד (ראה דב"ע נא/3-3 [5], בע' 514) וביחסים הקיבוציים (ראה מ' גולדברג [9]; תום לב במשפט העבודה, בעמ' 146-150). בהתאם לכך, בהעמידנו לנגד עינינו את מכלול מהלכי הצדדים ואת התנהגותם, הן בתביעות האישיות והן בסכסוך הקיבוצי, אנו מגיעים למסקנה כי לא היה מקום להתיר את תיקון העתירה בסכסוך הקיבוצי ולחייב את המערערים להיזדקק ל"מנגנון ליישוב חילוקי דעות".

אין אנו מוצאים פסול בכך שטלרד פתחה בהליך הסכסוך הקיבוצי אחרי הגשת התביעות האישיות. בהליך שנקטה היא איפיינה או הסכסוך כ"סכסוך משפטי" וביקשה - כמתחייב מיחסי העבודה, הקיבוציים - את הכרעת בית-הדין לעבודה. ואולם, לאחר אי-יוון הסכסוך היה על טלרד לגלות עקביות, לשמור על הדרך שבה בחרה ולפעול על-פי הכללים החלים בהליך שנקטה. הנסיבות שחוארו על-ידי בא-כוח טלרד לגבי מה שארע לאחר שלב פתיחת הליך הסכסוך הקיבוצי היו קיימות בעיקרון אף לפני כן. משום כך, הן אינן מצדיקות במקרה זה, היעדרות של בית-הדין לאשר "שינוי כיוון" של אופי הסכסוך.

[ההדגשות כאן ובכל ציטוט אחר בתגובה זו אינן במקור]

62. העובדה שהמבקשים הקדימו לבקשתם לבית הדין "מבוא" בצורת הכרזה על שביתה, מהווה התנהגות בריונית ובלתי חוקית במסגרת יחסי עבודה קיבוציים, ושוללת מהם את הזכות לעתור עתה לבית דין נכבד זה בבקשה לסעדים זמניים. המדובר בהתנהגות חסרת תום-לב באופן קיצוני.

63. לא זו אף זו: הנקיטה בצעדים ארגוניים בנסיבות אלה מהווה הודאת בעל דין מטעם המבקשים כי אין בידם זכויות משפטיות בנות-תביעה, ועל כן פנו לאניק הארגוני. חזקה על המבקשים כי בעת שנקטו בצעדים ארגוניים פעלו מכח העיקרון המושרש לפיו לא ניתן לשבות בגין עילות משפטיות<sup>1</sup>, ומכאן שהודו, במעשה זה, כי אין להם אמנם עילה משפטית בת-תביעה.

<sup>1</sup> דב"ע לא/4-4 ועד פועלי החברה לכבלים ולחוטי חשמל בישראל בע"מ - החברה לכבלים ולחוטי חשמל בישראל בע"מ, פד"ע די 122, בעמ' 134, מול האות ד'; דב"ע מו/4-7 ועד המצילים בעיריית ת"א-יפו ואחי - עיריית ת"א-יפו, פ"ד יז 265, בעמ' 272, מול האותיות ג' ו-ד'; דב"ע נד/4-27 צ"מ נ' ההסתדרות הכללית, פד"ע כ"ט 139, בעמוד 147; דב"ע נו/4-45 ההסתדרות הכללית החדשה - אוניברסיטת תל-אביב, פד"ע לב 456 בעמ' 459, מול האותיות ג' ו-ד.

**חוסר תום לב בסיסי הניעוץ בבקשה ואי ניקיון כפיים**

64. כידוע, המבקשת, הסתדרות העובדים הכללית החדשה, בהיותה גוף הכפוף לכללי המשפט הציבורי, חייבת על פי דין בחובת תום לב מוגברת והתנהלותה בעניין זה רחוקה שנות אור מכך.
65. בית הדין הנכבד יתבקש להגיב בחומרה על חוסר תום הלב המשווע בו נגועה הבקשה דנן, ולהשית על נציגות העובדים **הוצאות משפט לדוגמא**, על מנת שלא יחזרו תופעות מסוג זה בפני בית הדין לעבודה.
66. כפי שתואר בהרחבה לעיל, הבקשה כולה אינה נשענת על דבר למעט "שמועות" כאלה או אחרות אשר המבקשים טוענים כי הגיעו לאזניהם והמבקשים אף מודים בכך בעצמם (סעיף 7 לבקשה). "שמועות" אלה עומדות בסתירה מוחלטת לעובדות כפי שנמסרו למבקשים.
67. כך, הגשת הליך זה באותו עניין ממש שבעטיו נקטה נציגות העובדים בצעדים ארגוניים, כפי שפורט לעיל, מהווה כשלעצמה התנהגות חסרת תום-לב הזועקת לשמיים.
68. עוד, כמפורט לעיל, בחרו המבקשים להלין כנגד כוונת המשיבה לגייס עובדים "בשיטת הדלת המסתובבת" (סעיף 13 לבקשה), ובחוסר תום לב ניכר, נמנעו מלחשוף בפני בית הדין הנכבד כי המשיבה מסרה להם מפורשות, בישיבה האחרונה עמם טרם הגשת בקשה זו, כי נכון למועד זה, אין לה כל כוונה לגייס לשורותיה עובדים חדשים.
69. המבקשים בחרו לטעון, ביודעין, כאילו המשיבה נמנעת מלקיים את חובת היידוע ומסירת הנתונים, אולם הסתירו את העובדה כי היו פגישות משותפות שנערכו בין הצדדים במהלך השבועות האחרונים (פגישות בהם נטלו חלק אף מנכ"ל ומו"ל המשיבה) ואף נמנעו מלהתייחס לנתונים הרבים אשר נמסרו להם בקשר עם מצב העיתון, כמפורט לעיל.
- מקומות במיוחד העובדה כי בבקשתם, בחרו המבקשים להתעלם כליל מנוכחותם הקבועה של נציגי העובדים בישיבות הדירקטוריון התקופתיות.
70. המבקשים אף ניסו להטעות את בית הדין הנכבד ולהציג את הדברים כאילו המשיבה "לא מצאה לנכון" להגיב למכתבם האחרון נושא תאריך 10.9.17 ומשכך, לא נותר להם אלא לפנות לבית הדין (סעיף 14 לבקשה). אלא שכפי שפורט לעיל, המשיבה ענתה גם ענתה לפניית המבקשים ותשובתה התקבלה אצל ב"כ המבקשים בתוך פחות מ- 24 שעות ממועד שליחתה (ראו נספח א' לעיל).
71. המדובר בבקשה לסעדים הצהרתיים המוגשת בסכסוך קיבוצי. בהתאם לאמור לעיל, אי נקיון כפיים חמור כגון זה, שעניינו העלמת עובדות מהותיות מידיעתו של בית הדין הנכבד, דינו להביא לדחיית הבקשה בשל טעם זה כשלעצמו.
72. הלכה פסוקה היא כי העותר לסעד מן היושר, דוגמת הסעד המבוקש בבקשה דנן, חייב לבוא לבית דין נכבד זה בניקיון כפיים. עליו לגלות את כל העובדות והמסמכים הרלוונטיים ולא להסתיר שום עובדה רלוונטית, גם אם היא אינה נוחה לו.

יפים לכך הם דבריו של כבי השופט ברנזון בפרשת **אסתר ביגיו**<sup>2</sup>:

"בבקשת סעד מן היושר הנתון לשיקול דעתו של בית המשפט - וכזאת היא בקשה למתן צו מניעה - עלולים התנהגות בלתי הוגנת מצד המבקש, או נסיון להטעות את בית המשפט, להביא לדחיית הבקשה על הסף. הבא לבית משפט של יושר חייב לבוא בידים נקיות. התנהגותו בעניין המשמש נשוא הדיון צריכה להיות ללא דופי, מעשיו ללא רבב, ועמדתו כלפי בית המשפט הוגנת וישרה. העלמת עובדות חשובות בבקשה, או הסתרת האמת במתן עדות בבית המשפט, עלולים להיות בעוכרי המבקש".

73. הדברים נכונים ביתר שאת משהמבקשת (ההסתדרות הכללית החדשה) היא גוף אשר כללי המשפט הציבורי חלים עליו במלואם, לרבות חובת תום לב מוגברת כבעל דין בהליך משפטי ובמיוחד כצד ליחסי עבודה קיבוציים ולסכסוך קיבוצי. לעניין זה ראו:

ע"א 3414/93 און נ' מפעלי בורסת היהלומים (1965) בע"מ, פ"ד מט(3) 196, 206;

דב"ע לה/1-5 מרקוביץ - ההסתדרות הכללית, פד"ע ו 197, 208-297;

דב"ע נב/4-12 ההסתדרות הכללית, האיגוד הארצי של קציני ים - צים חברת השיט והישראלית בע"מ, פד"ע כו 3, 26-28;

פי רדאי "ארבעים שנה לדיני העבודה" משפטים יט (תש"ן) 787, 793.

74. חובת תום הלב ביחסי העבודה הקיבוציים מחייבת את ההסתדרות להתנהגות ר: ויה והוגנת, ולא לתכסיסים פסולים והתנהגות בריונית. יפים לכך דברי בית המשפט העליון שנאמרו בהקשר של צעדים ארגוניים:

"גם ביחסי עבודה אין לנהוג שלא ביושר ובתום-לב, אחד כפה ואחד בלב... הזכות למאבק מקצועי, ובכלל זה קיום שביתה, נובעת מחוזה העבודה. לפיכך, השימוש בזכות זו חייב להיעשות "בדרך מקובלת ובתום לב", ולא בצורת דיבור המסתירה את הכוונה האמיתית של המדבר... אמת, מאבק מקצועי מלווה לא פעם בפעולות הסחה ובעצדים טקטיים. אבל, כמדומה לי, יש גבול גם לצעדים אלה, שבית-משפט יעניק להם לגיטימציה. דומה הדבר לאדם הצועד לעבר תהום. עד שהוא מגיע לתהום הוא יכול להמשיך ולהתקדם, אבל בהגיעו אל סף התהום עליו להיעצר, ולא - עוד צעד אחד והוא בתוך התהום והאבדון. זהו צעד אחרון שאין חזרה ממנו.

גם למאבק מקצועי יש גבולות מותרים על פי הדין, היושר וההגינות, והבועט או מזלזל בהם אין לו אלא להלין על עצמו אם בסופו של דבר הוא ייצא וידיו על ראשו.<sup>3</sup>

<sup>2</sup> ע"א 121/65 נחמד נ' אסתר ביגיו, פד"י יט(2) 578, 581 (מול האות ז' ומול האות א' בעמוד 582).  
<sup>3</sup> בג"צ 566/76 "אלקרי" חרושת אלקטרו-מכנית ישראלית בע"מ נ' בית-הדין הארצי לעבודה ואח', פ"ד לא(2) 197, 209.

75. גם בהפניות לפסקי דין רבים המופיעים בבקשה, יש ניסיון להסיק מסקנות מוטעות, המתבססת על מקרים שונים לחלוטין. לדוגמא: פסק דין 14 בבקשה, מובא כתימוכין לחובה לקיים מו"מ בתום לב, אלא שפסק דין זה עוסק בשינוי מבני של הפרטה. כמובן שאין לכך כל קשר לענייננו.
76. כך גם בפסקי דין נוספים הנזכרים בבקשה הדיון נסוב סביב הגנה על עובד מפני פיטורים שרירותיים (פסקי הדין 16-17 בבקשה), דבר שאינו רלוונטי בשום צורה לענייננו וכאשר בבקשה לא הועלתה כל טענה ברוח זו.

**החלפת עורך דה מרקר אינה מהווה "שינוי ארגוני או מבני" במשיבה ואינה מצריכה היוועצות עם המבקשים**

77. כפי שפורט בהרחבה לעיל, כל ה"השינויים המבניים והארגוניים" כביכול עליהם מצביעים המבקשים, מסתכמים בהחלפתו של עורך דה מרקר, המהווה חלק בלתי נפרד מ"הארץ".
78. ניסיונם של המבקשים להסיק, מתוך שמועות כאלה ואחרות, על מהלכים עלומים כלשהם ל"שינוי ארגוני או מבני" רחוקים מהמציאות ונדונו לכישלון.
79. בכל הכבוד, החלטה על מינוי עובד בכיר על פי שיקול דעתה, אינה מהווה "שינוי ארגוני או מבני חד צדדי" במשיבה, ולא יכולה להיות מחלוקת כי למשיבה הפררוגטיבה הניהולית לעשות כן.
80. גם ההחלטה כי העורך הראשי של העיתון יהיה האחראי על עורך דה מרקר החדש, אין בה כדי להוות שינוי ארגוני או מבני כלשהו. זאת במיוחד כאשר קודם להחלטה זו, היו בעלי תפקידים אחרים בעיתון "הארץ" ממונים על עורך הדה מרקר, כפי שפורט לעיל, ובעבר במשך עשרות שנים היה עורך החלק הכלכלי כפוף לעורך הראשי של "הארץ".
81. "שינוי ארגוני או מבני" שיש לקיים לגביו "היוועצות" עם נציגות העובדים הוא, על פי הדין, שינוי מהותי לטווח ארוך באופן פעולת החברה שיש לו השלכה מהותית על עובדים רבים.
82. פסיקת בתי הדין מגדירה שינויים אלה, עת מדובר בשינוי קבוע המשפיע באופן מהותי על מצבם של העובדים, כגון: מכירת מפעל (כולו או חלקו), הפרדה, מיזוג, הפרטה, ביצוע מיקור חוץ של שירותים או פונקציות ובדרך זו להעביר את ביצועם לגורמים חיצוניים, מיקור חוץ של המשאב האנושי (אשר מכוחו תתבצע העבודה על ידי קבלני כוח אדם), שינוי בזהות המעביד וכד'.<sup>4</sup>
83. כל פסקי הדין שצוטטו בבקשה לתמיכה בטענת "השינוי המבני" אינם רלוונטיים בשום צורה לענייננו ועוסקים בשינויים מהותיים ושונים לחלוטין. חלק מפסקי הדין הנ"ל גם עוסקים בסוגיות שונות לחלוטין.

כך למשל:

- 83.1 בפרשת **רכבת ישראל**<sup>5</sup>, בה דן בית הדין הארצי בחוקיות השביתה של עובדי הרכבת, ביקשה הנהלת הרכבת להעביר **באופן קבוע** את **כל** עבודות התחזוקה של **כל הקרונות**

<sup>4</sup> בג"ץ 8111/96 הסתדרות העובדים החדשה נ' התעשייה האווירית לישראל בע"מ, פ"ד נח(6) 481. ראו גם ספרה של רות כן ישראל, דיני עבודה, כרך ג, עמ' 1613-1614.

<sup>5</sup> בר"ע (ארצי) 50556-09-11 הסו. ירות העובדים הכללית החדשה איגוד עובדי התחבורה נ' חברת הרכבת ישראל בע"מ, (פורסם בנבו, 28.9.2011) (להלן - "פרשת רכבת ישראל").

**החדשים שנרכשו על ידה (251 קרונות)** מגורם התחזוקה הפנימי ברכבת לחברה חיצונית, אשר תעסיק לצורך כך עובדים מטעמה.

ההחלטה האמורה התקבלה במסגרת תכנית תחבורה כוללת שהתקבלה בממשלה והיא הוגדרה על ידי הנהלת הרכבת עצמה (!) כשינוי מבני ומיקור חוץ. ההסדרות, אשר התנגדה להחלטה, טענה, בין היתר, כי עובדי הרכבת מסוגלים לבצע את העבודה האמורה בעצמם ובצורה מיטבית.

בענייננו כמובן העובדות שונות בתכלית, עת מדובר במינוי של עובד בכיר אחד בעיתון.

83.2 בפרשת **מכתשים**<sup>6</sup>, בה דן בית הדין הארצי בחוקיותם של הצעדים הארגוניים בהם נקטו עובדי החברה, טענה ההסתדרות כי החברה מעוניינת לבצע שינוי מבני בדמות **מכירת השליטה בחברה** לידי חברה זרה (מהודו).

כמובן שאין זה המקרה שלנו.

83.3 בפרשת **דלק**<sup>7</sup>, נקבע אך ורק כי על המעסיק לתת מידע מלא על הצמצומים. כל ההתייחסות בבקשה לפסק דין זה אינה נובעת ממנו ואף אינה רלוונטית לענייננו. הדין בפסק הדין הינו ביחס בין פיטורי עובדים מאורגנים לפיטורי עובדים בלתי מאורגנים.

84 להשלמת התמונה, פסקי הדין אותם בחרו המבקשים להציג בבקשתם עוסקים כולם בחברות ממשלתיות או בגופים דו-מהותיים, ולא בכדי. בתי הדין לעבודה קבעו בשורה ארוכה של פסקי דין, כי "על חברות ממשלתיות חלות נורמות מוגברות של התנהגות במישור המשפט הציבורי ביחסי העבודה ובמשפט העבודה, בכל הנוגע להבטחת חובות הגילוי, ההיוועצות ומהלכי משא ומתן עם העובדים"<sup>8</sup>.

85 המשיבה תטען כי אפילו אם ה"מהלכים" שביצעה היו נמדדים בקנה המידה הראוי לחברות ממשלתיות, הרי אין מדובר ב"שינוי ארגוני" ולא היתה קמה לה כל חובה לקיים היוועצות. הדברים נכונים קל וחומר, שעה שהמשיבה שייכת למגזר הפרטי ואף מדובר בחברה פרטית.

בהתאם להלכה הפסוקה, לא קיימת חובת היוועצות בנסיבות העניין

86 בפרשת **מינהל ומשק**<sup>9</sup>, פסק הדין המנחה, קבע בית הדין הארצי לעבודה את האבחנה בין נושאים המצויים בתחום "הפררוגטיבה הניהולית" לבין "נושאים מעורבים", ונושאים שבעניינם יש להגיע להסכמה עם נציגות העובדים.

87 הכלל החל ביחס לנושאים המצויים בתחום "הפררוגטיבה הניהולית" הוא שמעסיק **אינו** חייב לנהל לגביהם מו"מ עם ארגון העובדים. כמו כן, **לא** חלה לגביהם "חובת היוועצות".

<sup>6</sup> עסי"ק (ארצי) 18/08 הסתדרות העובדים הכללית נ' מכתשים מפעלים כימיים בע"מ (פורסם בנבו, 15.11.2009) (להלן - "פרשת מכתשים").

<sup>7</sup> דב"ע 4-10/98, 4,22 "דלק" - חברת הדלק הישראלית - הסתדרות העובדים הכללית החדשה, פד"ע לו(1999) 337 (להלן - "פרשת דלק").

<sup>8</sup> פרשת רכבת ישראל, פסקה 16 לפסק הדין.

<sup>9</sup> עסי"ק 400005/98 הסתדרות הכללית - מדינת ישראל, פד"ע לה 103 (להלן - "פרשת מנהל ומשק").

נושאים המצויים בתחום הפררוגטיבה הניהולית הם נושאים שאין להם נגיעה ישירה או משמעותית לעובדים, ובלשונו של בית הדין הארצי (עמודים 116-117 לפסק הדין):

"מעסיק אינו חייב לנהל משא ומתן קיבוצי בנושאים הנוגעים לניהול המפעל והעסק ואשר אין להם נגיעה ישירה או משמעותית לעובדים. נושא המצוי בסמכות הניהולית של הנהלת המפעל מוגדר גם כנושא שלגביו ישנה "פררוגטיבה ניהולית" למעסיק. ...

בנושאים אלה מחליט המעסיק בגפו, בלי שהוא נדרש להיוועץ בעובדים או לנהל עם ארגון העובדים משא ומתן קיבוצי."

ובהמשך נאמר (עמוד 120 לפסק הדין):

"לסיכום, ההלכה הנוהגת בארץ היא, שלהנהלת מפעל ישנה סמכות מוחלטת לנהל את המפעל בכל הנוגע לנושאים שאינם בעלי נגיעה משמעותית לעובדים, וזאת מבלי להיוועץ בעובדים או לנהל עמם משא ומתן. מנגד, לגבי נושאים ניהוליים, שהם בעלי נגיעה לעובדים, דהיינו "נושאים מעורבים", חלות מידות שונות של חובת שיתוף העובדים."

88. בפרשת **נמל חיפה**<sup>10</sup>, חזר בית הדין הארצי על ההלכה האמורה והדגיש כי **רק** במקרים בהם להחלטה הניהולית יש השלכות על זכויות העובדים, תנאי עבודתם או ביטחונם התעסוקתי, קמה חובת המעסיק לקיים הידברות עם נציגות העובדים, על השלכות אלו:

"ככל שלהחלטה הניהולית של המעסיק השלכות במישורין או בעקיפין על זכויות העובדים, על תנאי עבודתם וביטחונם התעסוקתי, מוטלת על המעסיק, בהתאם לנסיבות ולפי העניין, חובת הידברות ומשא ומתן על **השלכות** ההחלטה על זכויות העובדים וביטחונם התעסוקתי

מוכן, שאין די בכך שארגון העובדים מעלה טענה כי להחלטה הניהולית השלכה, במישורין או בעקיפין, על זכויות העובדים, וטענה זו צריכה להיות מעוגנת בתשתית עובדתית. כמו כן, אין די בהשפעה שולית או בהשפעה שסיכווייה להתרחש מזעריים, ונדרש קיומה של אפשרות סבירה שלמהלך יהיו השלכות על זכויותיהם וביטחונם התעסוקתי של העובדים כדי שתחול **חובת הידברות**..."

89. הנה כי כן, ובהתאם להלכה המושרשת, על המעסיק חלה חובת היוועצות **רק** כאשר יש להחלטותיו השלכות מהותיות על זכויות העובדים, תנאי עבודתם או ביטחונם התעסוקתי.

ויודגש: גם בנסיבות האמורות, בהן יש להחלטות המעסיק השלכות מהותיות על העובדים, חובת היוועצות נוגעת, לכל היותר, **רק להשלכות** הנובעות מההחלטה ואינה נוגעת להחלטה עצמה.

<sup>10</sup> עסי"ק (ארצי) 18139-04-15 נמל חיפה בע"מ - הסתדרות העובדים הכללית החדשה (פורסם בנבו, ניתן ביום 14.5.2015)

90. בענייננו, וכפי שמתואר לעיל בהרחבה, לא יכולה להיות מחלוקת כי מינוי העורך היא פעולה המצויה כולה בתחום "הפררוגטיבה הניהולית".
91. בנסיבות אלו, על פי ההלכה הפסוקה, לא חלה על המשיבה במקרה הנדון חובה לקיים מו"מ או היוועצות כלשהי ודי בכך כדי להביא לדחיית הבקשה על פניה.

### פיטורי צמצום - מהלך שטרם קרה

#### אין למבקשים זכות לעצור מהלך מקדמי טרם הליך הפיטורים

92. כידוע, בין הצדדים לא קיים הסכם קיבוצי ומכאן שלמשיבה הפררוגטיבה המלאה לפטר עובדים מטעמים ענייניים.
93. הכלל הוא שהמעסיק קובע את הצורך בדבר פיטורי צמצום ואת היקפם של הפיטורים (מספר המפוטרים) (ראו: ע"ע 1268/01 **החברה הממשלתית למדליות ולמטבעות בע"מ נ' רחל כהן**, פד"ע לט 71, 75). זאת, כל עוד לא נקבעה הסכמה אחרת בהסכם קיבוצי.
94. אין מחלוקת כי במקרה שהמעסיק החליט על הצורך בפיטורי צמצום ובהתקיימם של יחסים קיבוציים ללא הסכם קיבוצי, על המעסיק לקיים היוועצות עם נציגות העובדים טרם קבלת החלטה בדבר פיטורי צמצום. משמעות הדבר הינה הצגת הדברים ושקילת עמדת נציגות העובדים. אולם, לאחר מהלך זה, אין מגבלה למעסיק לפעול כראות עיניו, גם אם לא הגיע להסכמה עם ארגון העובדים (ראו פרשת **מנהל ומשק** לעיל).
95. כפי שפורט בהרחבה לעיל, הצדדים מנהלים מזה תקופה ארוכה דיונים בנושא המצב של העיתון והצורך בהליך התייעלות וצמצום, לרבות הסכומים הנדרשים לחיסכון. הנהלת המשיבה דנה עם נציגות העובדים בתוכניות האפשריות, שיתפה אותה בצרכים ובדרישות הנגזרות מהנסיבות שנוצרו, שמעה את עמדת נציגי העובדים במסגרת פגישות מיוחדות שהתקיימו עמם, ואף הזמינה אותם לישיבות הדירקטוריון התקופתיות, בהן נידונו כל הנושאים הנ"ל.
96. על פי המפורט בפרק העובדתי, ניתן לראות כי לגבי **הצורך בהתייעלות ובפיטורים** עקב מצב העיתון, ניתן למבקשים מלא המידע ונעשית היוועצות וחילופי דעות ומידע.
97. לגבי **זהות המועמדים לפיטורים והליך הפיטורים עצמו**, המשיבה מסרה לנציגות העובדים על כוונתה להביא לסיום העסקתם של כ- 10 עובדי מערכת, אלא שמהלך זה טרם יצא אל הפועל, והמשיבה הבהירה לנציגות העובדים כי ברצונה לקיים באופן לא פורמאלי, שיחות מקדימות. זאת על מנת לברר באופן מקדמי את האפשרות לכלול אותם ברשימה שתועבר להיוועצות עם נציגות העובדים. מהלך זה נועד גם למנוע פגיעה בשם הטוב ולאפשר לעובדים לנתב את התנהלותם מול המשיבה. עוד הבהירה המשיבה לנציגות כי לאחר שתתקיימנה שיחות מקדימות אלו, וככל שיוחלט אז אצל המשיבה לממש את הליך הפיטורים מול עובדים אלה, תתקיים היוועצות עם המבקשים - כל זאת, טרם תחילת הליכי הפיטורים בפועל.
- לא מדובר בשיחת שימוע ושיחה זו אינה מהווה חלק מהליכי הפיטורים שטרם החלו.
- המשיבה אינה מתנגדת לכך שהעובד יגיע לשיחה המקדימה בלויית נציג ועד.

98. עיון בטיעוני המבקשים בבקשתם מגלה כי התבלבלו להם היוצרות והם סבורים שנדרשת הסכמתה של נציגות העובדים להליך ההתייעלות והצמצומים, בטרם הוצאת המהלך לפועל ובטרם קיום שיחות מקדימות עם העובדים. המבקשים סבורים כי קיימת להם זכות וטו, ואלמלא הסכמתם לא ניתן יהיה להוציא את התוכנית אל הפועל. כאמור, המצב המשפטי שונה לחלוטין.
99. אכן, הנהלת המשיבה מחויבת בהליך של היועצות עם המבקשים בטרם פתיחה בתהליך הפיטורים, וכך כוונתה לעשות, ככל שיוחלט אצל המשיבה לממש את הליך הפיטורים, כאמור לעיל, אולם בניגוד לדעת המבקשים, אין למבקשים זכות וטו על ההחלטה לפטר עובדים וההחלטה הסופית נתונה לשיקולה הבלעדי של המשיבה, כפי שצוטט לעיל על פי ההלכה הפסוקה.
100. שיחה מקדימה נחוצה וחיונית במיוחד, עת עסקינן בעובדים הנמנים עם קבוצה קטנה ומיוחדת של עיתונאים בתחום התקשורת הכתובה, והצורך להגן על פרטיותם ושם הטוב, כאשר ייתכן שעובדים אלו כלל לא יכללו בסופו של דבר ברשימת העובדים המועמדים לפיטורים.
101. המשיבה סבורה כי יש לאזן את זכותם של עובדיה לפרטיות והחשש מפגיעה בשם הטוב ובמוניטין המקצועי שלהם, אל מול ביטויה המעשי של זכות ההתארגנות וכי לאור נסיבות המקרה, יש לאפשר מימוש ענייני ואמיתי של זכות ההיועצות, באופן בו יתאפשר למשיבה לנהל שיחות מקדימות עם עובדים בטרם הכנת הרשימה הסופית וקיום ההיועצות ותחילתם של הליכי הפיטורים.
102. לעניין זה, ראוי לציין את המקרה שנדון במסגרת סק (י-ס) 24787-04-15 **הסתדרות העובדים הכללית החדשה ארגון העיתונאים בישראל ועד חברת החדשות נ' חברת החדשות הישראלית בע"מ** (פורסם בנבו), אשר עסק בהיקף הגילוי שעל המשיבה לעמוד בו כלפי המבקשת לצורך ניהול המו"מ בסוגיית פיטורי הצמצום, אולם הדברים שנאמרו בו, יפים גם לעניינו:

*"כאמור, גם אם קיימת רלבנטיות לאיזה מן הנתונים, הרי שיש לאזנה אל מול הטענה לפגיעה בפרטיותם של עובדים, כולל אותם בכירים ואף לנוקים לעניינה המסחריים "זל המשיבה..."*

*"... מכל מקום, גם אם טענה זו לא נתמכה בתצהיר, דומה שהיא מתחייבת מתוך הנתונים שלפנינו. בהנתן כל המידע שכבר מצוי ברשות המבקשת, ובהתחשב במספר העובדים המצומצם לגבי צפויות הפחתות השכר, הרי שמסירת 3 רכיבי המידע שמבקשת המבקשת תאפשר, במיוחד למי שבקיא בשוק התקשורת, להגיע לרזולוציה גבוהה מאד של ייחוס רמות שכר לעובדים (כולל מנהלים וטלנטים) תוך פגיעה בפרטיותם, שכן זהותם של העובדים במקרה דנן, היא כמעט מן המפורסמות לכולי עלמא, ודאי לעוסקים בתחום התקשורת כגון נציגי המשיבה.*

*אם כן, אל מול הספק בדבר הצורך בגילוי המידע המבוקש לשם מימוש זכות ההתארגנות בפן הרלבנטי לעניינו, הרי שמנגד מסירתו יכול שתביא, בסבירות גבוהה, לפגיעה באותם אינטרסים עליהם עמדה המשיבה ובראשם הפגיעה בפרטיותם..."*

103. לאור כל האמור עולה כי אין למבקשים כל עילה למנוע את המהלך של השיחות המקדימות הנ"ל שכן טרם הוחל הליך הפיטורים ולאור העובדה שהמשיבה מתחייבת לקיים הליך היועצות כדין טרם ביצוע הליך הפיטורים. אין בדין כל מניעה ממעסיק לדבר עם עובדו ולשתפו במחשבותיו לגבי עתידו של העובד.

#### **הבקשה למתן מידע כוללנית וסתמית**

104. בבקשה דן עותרים המבקשים, בין השאר, לחייב את המשיבה להמציא להם מידע, ואף להפיק עבורם מידע. מדובר למעשה בצו עשה.

105. כמפורט בפרק העובדות, נמסרו למבקשים מידע ונתונים רחבים והתקיים איתם דיון לגבי הצורך בהתייעלות וצמצום, לרבות הצורך בפיטורי עובדים. המבקשים כלל לא כפרו בנתונים ובצורך בהתייעלות. אם זאת, כעת הם מבקשים בקשה כללית וסתמית ללא כל פירוט המידע המבוקש.

אפילו רק מטעם זה יש לדחות את בקשתם.

#### **קיימת זהות בין הסעד העיקרי לסעד הזמני**

106. על פי הגיונם של דברים, אין יכולת כי הסעד הזמני יעמוד בפני עצמו. על הסעד הזמני לתמוך בסעד העיקרי. בהתאם להיגיון האמור לעיל, נקבע כי לא יינתן סעד זמני במקרה של זהות בין הסעד העיקרי לסעד הזמני<sup>11</sup>:

*"אין ליתן סעד זמני אלא ובעיקר ככלי עזר לקיום ההליך העיקרי ולהצלחת מימושו של הסעד העיקרי הוא הסעד הקבוע. לפיכך, כדי לקבל סעד זמני יש צורך להגיש תביעה עיקרית. אין מקום ליתן צו ביניים, שאין בו כדי להבטיח את מימושו של ההליך העיקרי. אין מקום ליתן צו זמני אלא בצמוד לתובענה אותה הוא בא לשרת".*

107. במקרה דנן, לא הוגשה בקשה לסעד עיקרי, וכל שהוגש היא בקשה לסעד זמני במסגרתה מבקשים המבקשים לקבל מידע כמפורט בבקשה.

108. משמעות היעדרות לבקשה, היא ייתור הסעד העיקרי - עם המצאת המידע המבוקש בבקשה, אין עוד הצדקה לקיומו של סעד עיקרי בהליך.

109. הלכה היא כי זהות הסעד הזמני לעיקרי תשקול כנגד מתן הסעד המבוקש.

<sup>11</sup> השופט א. גורן, סוגיות בסדר דין אזרחי, מהדורה שביעית עמ' 408.

י. זוסמן, **סדר הדין האזרחי**, (מהדורה שביעית) עמוד 614 (פיסקה 492):

"תנאי בל יעבור הוא, כי הצו הזמני יהא טפל לתביעה עצמה, ומטרתו תהא, להבטיח את יעילותו של הסעד העיקרי, אשר ינתן לאחר מכן."

ראו גם:

רע"א 3031/97 ארז שיווק והפצת סיגריות (1992) בע"מ ואחר נ' ש. שמיע בע"מ ואח', דינים עליון, כרך נא, 780 בסעיף 6 לפסק הדין:

"לאחר שעיינתי במסמכים שבפני החלטתי לדחות את הבקשה למתן רשות ערעור.

"בית המשפט אינו ממהר ליתן צו-זמני שהוא בעל אופי מנדטורי ואשר כמוהו כסעד המלא שנדרש בתובענה, כי אם ינקוט זהירות יתירה בשימוש בשיקול הדעת ויימנע מלתת את הצו אלא אם ישתכנע שלכאורה קיימת עילה לכך, הן מבחינת הזכות הסובסטנטיבית אשר מבקש הצו טוען לה בתובענתו, והן מבחינת השיקול, כי ייגרם לו נזק בל יתוקן אם לא יינתן הצו" (רע"א 213/64 ברא"ז נ' נציב המים פ"ד יח (3) 647).

וכן ת"א 1571/98, בש"א 7014/01 שירותי בריאות כללית נ' PHILIP MORRIS INC ואח', בסעיף 8 להחלטה.

#### מאזן הנוחות

110. המשיבה מבהירה כי ההידרשות לנושא מאזן הנוחות נעשית באופן חלופי ולמען הזהירות בלבד, מן הטעם שהמבקשים לא הציגו שום עילה למתן הסעדים הזמניים או הארעיים המבוקשים על ידם.
111. לחלופין ולמען הזהירות טוענת המשיבה כי אף כאשר בוחנים את מאזן הנוחות לגופו, עולה בבירור כי כף המאזניים נוטה באופן חד משמעי לכיוון אי מתן הצו ולא לנתינתו.
112. ההלכה הנוהגת קובעת, כי על מנת לבסס זכות למתן סעד זמני על המבקשים להצביע על **נזק בלתי הפיך** אשר ייגרם להם באם לא תתקבל בקשתם. **מקובל לפרש נזק בלתי הפיך כנזק ממשי ששום פיצוי כספי לא יהיה די בו כדי לתקנו**. כמובן שאין הדבר כך בענייננו. המבקשים לא הצביעו על כל נזק שעתידי להיגרם להם (ולא די באמירות כלליות וחסרות בסיס בעניין), קל וחומר שהם לא הצביעו על **נזק בלתי הפיך**. הדברים נכונים ביתר שאת לאור הצהרתה של המשיבה כי לא יממשו הליכי הפיטורים בטרם היוועצות עם נציגות העובדים.

113. מנגד, ככל שינתן הצו, תיגרם למשיבה פגיעה ממשית ובלתי הפיכה בפררוגטיבה הניהולית שלה ויכולתה לפעול על מנת לעמוד בתוכניות התקציביות הדרושות לשם המשך פועלו של העיתון.

נחזור ונזכיר מושכלות יסוד :

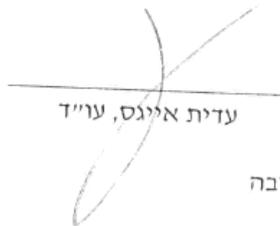
"כדי לבסס זכות לצו-מניעה, על התובע להצביע על נזק בלתי-הפיך שייגרם לו. מקובל לפרש "נזק בלתי-הפיך" כנזק ממושי ששום פיצויים כספיים לא יהיה די בהם כדי לתקנו... בשקלו, איפוא, מתן צו, יבחן בית-המשפט, בין שאר שיקוליו, את השאלה אם פיצויים יכולים לבוא בחשבון במקום מתן צו-המניעה, במיוחד כאשר ההכבדה שתיגרם לנתבע היא רבה."<sup>12</sup>

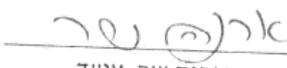
"בראש ובראשונה הוא ישקול אם הסעד של צו-לשעה כה דרוש והכרחי ויש בו כדי להניע את בית-המשפט להתערב. כן ישאל את עצמו אם אין דרך חלופית המביאה לאותה תוצאה, מבלי להכביד על הנתבע... שנית, עליו להיווכח שאי-נתינת הצו תגרם נזק בלתי-הפיך לתובע, שאין פיצוי בהכח יכול לרפאו."<sup>13</sup>

אשר על כן מתבקש בית הדין הנכבד לדחות את הבקשה על כל ראשיה.

עדי המשיבה :

1. מר עמוס שוקן, מו"ל העיתון;
2. כל עד או מסמך שיידרשו

  
עדית אייגס, עו"ד

  
ארנה שר, עו"ד

ב"כ המשיבה

רמת גן, היום 15 בספטמבר 2017

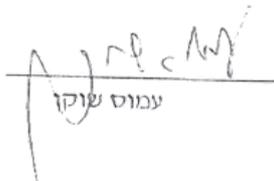
<sup>12</sup> ד"ר א. וינוגרד, צווי מניעה (הלכות, תשנ"ג), כרך א', 148.

<sup>13</sup> שם, בעמ' 67.

ת צ ה י ר

אני החתום מטה, עמוס שוקן, ת.ז. 2101096 לאחר שהוזהרתי כי עלי לומר את האמת וכי אהיה צפוי לעונשים הקבועים בחוק אם לא אעשה כן, מצהיר בזאת בכתב כדלקמן:

1. אני משמש כמו"ל הוצאת הארץ בע"מ (להלן: "המשיבה") ואני עושה תצהירי זה כתצהיר עדות ראשית בתמיכה לתשובת המשיבה לבקשת צד בטכסוך קיבוצי שהוגשה על ידי ארגון העיתונאים בישראל - הסתדרות העובדים הכללית החדשה וועד עיתונאי הארץ, בבית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב בתיק ס"ק 17-09-26108 (להלן: "הבקשה").
2. כל העובדות המפורטות בנשוכה הן אמת.
3. הנני מצהיר כי זה שמי זו חתימתי ונתוכן תצהירי דלעיל אמת.

  
עמוס שוקן

אני הח"מ, \_\_\_\_\_, עו"ד מ \_\_\_\_\_, מאשר בזאת כי היום הופיע בפני מר עמוס שוקן, אשר זיהה עצמו ע"י ת.ז. מס' \_\_\_\_\_ (המוכר לי באופן אישי) ולאחר שהזהרתיו כי עליו לומר את האמת וכי יהיה צפוי לעונשים הקבועים בחוק אם לא יעשה כן, אישר את נכונות הצהרתו דלעיל וחתם עליה בפני.

\_\_\_\_\_  
עו"ד,

## נספח א'

מכתב מב"כ המשיבה לב"כ המבקשים מיום  
11.9.17

X

מגדל ששון חוגי, דרך אבא הלל סילבר 12 (קומה 16) רמת גן, 52506  
Sason Hogi Tower, 12 Abba Hillel Silver Rd. (16th fl.), Ramat Gan, 52506  
טלפון 03-6138613 (+972) tel. : פקס 03-6138614 (+972) fax.  
www.feinberg-law.co.il | mail@feinberg-law.co.il

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

11.9.2017

מ.ל. ב

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

פ.נ.

הנדון: **מכתבך מיום 10.9.17 בעניין "שינויים מבניים וארגוניים בעיתון "הארץ" / "דה מרקר" - התראה בטרם נקיטה בצעדים ארגוניים ו/או משפטיים"**

1. אני מאשרת קבלת מכתבך שבנדון ודוחה את האמור בו מכל וכל.
2. לא בכדי, אתם שבים ומשגרים אלינו מכתבים הכוללים אמירות כלליות ו"סיסמאות" שאין מאחוריהן דבר, תוך שאתם מנסים להסלים סכסוך שלא קיים, והכל על מנת להצדיק, ככל הנראה, צעדים כאלה ואחרים שבכוונתכם לנקוט.
3. מכתבכם מלין על הודעה שמסרה לכם, כביכול, הנהלת העיתון ולפיה "צפויים שינויים מבניים שיש להם השפעה משמעותית על תנאי עבודתם של העובדים, ובכלל זה על ביטחונם התעסוקתי".  
אין שחר לאמור לעיל.
4. הנכון הוא כי בישיבה שהתקיימה ביום 7.9.2017 ענתה מרשתי, בפירוט ובסבלנות רבה, לכל השאלות שהעלתה נציגות העובדים במכתבה, אשר נשלח לאחר הישיבה הקודמת, ואף מסרה לכם, כבעבר, נתונים רבים, אשר ביקשתם בנוגע לחסכון הנדרש בעיתון, מעל ומעבר לנדרש על פי דין.
5. עוד נזכיר, בהקשר זה, כי נציגכם משתתף בקביעות בישיבות הדירקטוריון ומקבל תמונת מצב מלאה בקשר עם הנעשה בעיתון.  
בישיבה האחרונה, שבה מרשתי והבהירה כי לאור מצבו של העיתון, בכוונתה לפתוח בהליך פיטורים של כ- 10 עובדים אשר הינם חברי מערכת. עובדים אלה יזומנו לשיחה אצל נציגי ההנהלה ויודע להם במפורש כי הם זכאים להגיע לשיחה בלוויות נציג של ארגון העובדים.
6. טרם השלמת המהלך, וככל שההנהלה לא תגיע להסכמה עם העובדים הנ"ל, יימסר כל המידע והצורך בסיום העסקתם של עובדים אלו לנציגות העובדים ותתקיים עמה היוועצות כדין, טרם מימוש מהלך הפיטורים.
7. נודע לנו שאתם משגרים, בימים אלו, הודעות לעובדים ובהם מידע מסולף ובלתי נכון לגבי הפגישות שהתקיימו בין הצדדים ובנוגע להצטרות ההנהלה. כך לדוגמא, אתם שבים וטוענים, גם בפנינו וגם בפני העובדים, כאילו אין מרשתי מתייעצת עמכם ואין לה כוונה לעשות כן.
8. טענה זו אבסורדית במיוחד בהתחשב בישיבות שקיימה מרשתי עמכם כל העת וגם לאחרונה, רשימת השאלות והדרישות שהצבתם בפניה והתשובות המפורטות שניתנו לכם על ידה, גם במהלך הישיבה האחרונה.
9. נזכיר לכם כי מרשתי פירטה בפניכם, במספר הזדמנויות שונות, נתונים, לרבות בדבר הוצאות, הכנסות והחיסכון הנדרש בכל אחד מן התחומים. מדובר במסירת מידע מלא ומקיף מעל ומעבר לדרישות הדין.

נחום פינברג \*  
 ארנה שר  
 קרן שליט  
 עמי שחר  
 סמדר קפלן  
 אפרת בירן  
 אורלי אבירם  
 יעקב מלישקביץ  
 ירון קרמר  
 מיכל פינברג-דורון \*\*  
 אלון נוי  
 אוהד גלעדי  
 דוד משה  
 נטלי קמחי  
 רוני איטח גנט  
 מאיה גבעון  
 עדי גבאי  
 טובה שרון  
 דניאל כוכבי  
 עודד מזרחי  
 אורלי חרס  
 נועה כוכבי  
 עירית באגון  
 עדית אייגס  
 דור פישר  
 ענת אלמוג-בוארון  
 חן ינוס  
 מיכל שמיר  
 ברק גבעוני  
 מורן דורי  
 מיכל לביא  
 אור איבשיץ  
 עדי גולן  
 שני יפת  
 אסף בר-אלי  
 שירלי רזניק-האוזר  
 שני הלצר  
 \* מטריין  
 \*\* חברה גם בלשכת עורכי הדין של ניו-יורק

9. עוד נזכיר כי נציגות העובדים חייבת בתום לב מוגבר כלפי הצד השני ליחסים הקיבוציים. נראה כי הנכם מתעלמים מכך ובמרוצכם "אלי קרב" אתם נוהגים תוך הטעייה מכוונת של העובדים, על כל המשתמע מכך.
10. בשולי הדברים נוסיף, כפי שנמסר לכם גם בע"פ, כי החלפת העורך הראשי של המוסף "דה מרקר", שהינו עובד בכיר ביותר בעיתון, אינה דורשת היוועצות עם נציגות העובדים ומצויה באופן מובהק בתחום הפררוגטיבה הניהולית של המעסיק.
11. מרשתי מקיימת עמכם, במשך תקופה ארוכה, הידברות רציפה ועניינית, תוך שמנהליה משתפים אתכם במאבק העיתון, כמו גם ענף העיתונות כולו, להמשיך בפועל.
- יתר על כן, במהלך כל ההדברות עמכם, ביקשתם גם כי מו"ל העיתון, מר עמוס שוקן, ידבר ישירות עם העובדים שכן הם מודאגים וניזונים משמועות.
- המו"ל נענה לכך, נפגש עם העובדים, שיתף אותם ופירט בפניהם את מצב העיתון והצעדים הנבחנים וכך גם יעשה היום באסיפת העובדים שאתם מכנסים, כפי שסוכם עמכם.
12. למען הסר כל ספק, מרשתי עומדת ותמשיך לעמוד בכל מחויבותיה על פי דין, ובכלל זה קיום הידברות עם נציגות העובדים בעניין הצמצומים, כפי שנהגה גם בעבר.
13. אין באמור כדי להביע הסכמה כלשהי לתוכן המכתב שבנדון.

בכבוד רב ובב"ח,  
28/7  
ארנה שר, עו"ד

העתק:

גבי נורית דרנגר, מנהלת משאבי אנוש - הארץ

# Fax Send Confirmation

Date/Time : 11-SEP-2017 11:45 MON  
 Model Name : SL-M4070FR  
 Machine Serial Number : ZDG9BJAF6000GZD  
 Host Name : SEC30CDA72BBA03

No	Name/Number	StartTime	Time	Mode	Page	Result
108	037743001	11-09 11:44	00'33	ECM	002/002	OK

**N. FEINBERG & CO. נ. פינברג ושות'**  
 law office די עבודה דיין employment and labor law law firm  
 2743001

11.9.2017  
 מ.ל.ג.  
 לכבוד  
 עדיי אחרי בשון  
 באמונות פסקי 03 2743001

הודיעו **כתבן פיוט 10.9.17** בענין "שינויים מניים וארגוניים בעיתון 'הארץ' ז"ת פרק" -  
**התראה בטרם נקובה בענינים ארגוניים וצא משפטיים"**

- אני מאשרת קבלת מסמך שבוצע דורות את האמור בו מכל ה"ל.
- לא נכדי, אדם שידע ומשגים אלטי טבונגם הבוליים אחרות כליות הימנעותי שאין האחריות דבר, ונך ישאום מוסים להסלים סכסוך שלא קייט, והכל על מנת להודיע, ככל הנראה, ענינים ראלה ואחרים שבטונגם לטוס.
- המובנים כלין על הודעה שמסרה לכם, כריבול, והחלל געיונן ולמות יפגיים שייחיה במינחם שיש להם השפעה משפטיית על הנאי עבדום של העבדים, ורי-לל זו יע במינחם התעסקותי.
- אין שחר לאנוד לעיל.
- הרונן הזה די גשיבו שהתקיימה ביום 7.8.2017 עתה געישנו, במידות ומסללות רבה, לכל השאלות שמעלתה טענות העורדים בטונגם, אשר טילה לאתר היחידה הנקובת, הנאי מסרה לה, כעט, טענים רבים, אשר ביקשום כונגם להטכן תודיש בעיתון, פועל ומעבד תודיש על פי דין.
- עד נזרי, בתקיש דר, די כעונם משתחן בקביעות הישיבות הדייקטיות ומוקבל חיות טעב מסלה נקטע עם הנעשה מיתחן.
- בטינות האחרונת, טבה חרשתי הכוליות די לאור מצבך של היתחן, כרוונגה למצח בחלין תודישום ולי די 10 עבדים אשר הינם חברי תעודה עבדום אלכ יוזטנו ליתחן אחיל יוצי וזכונתה יודע להם במפורש כי הם ודאום יאנע תאורה כלויות טעב של איעון ומכריות.
- תודע חילתנו ומחלן, וכלי שמונחלה לא תועז להסרתם עם העבדים הכול, השמך כל המניע, ונענך בטיום חמיתחם של עבדים אלו לעצונת והעבדים ומחסיים ובעת היתקבות כלה, טרם חיקשם בחלין ומיטותי.
- ודע לנו שמתחן משגים, כעיום אלו, חודעות לעבדים ונחנן מיוע טעוקי וכלתי טכון לנדי ומחישון שמתקיימו בין העבדים ובונגם להאזנות הנעולה, כך לדוגמא, אתם שרית ומחישון, עם כעניש וים ככלי העבדים, כאילו אין יחשתי מתיקעם עמכם ואין לה נחונה לעשות כן.
- טעה זו אכסודית במינחן בהאונשם בישיבות שיקיחה חרשתי עמכם כל וישו עם לחורטו, ושיטות השאלות והדרישות שהאכתם כנלה והעשונות הנעוררות שיעתנו לנה על ידע, גם בחלק הישיבה האחרונה.
- חודי לטע כי טעישו מרטה כעיסה, חוסר התמחויות שונת, טענים, לרבות דדרר ונצאון, וכלטת החיסקון תודיש בכל אחד ען ונעונגים, מדובר בהסרת תודע מלא ונזיר, כעל ומעבר לדישות הדין.

מלא-ג: ריקה 14/9/17 12:05