

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 -

הוצאת הארץ בע"מ

המשיבה:

מרחוב שוקן, תל אביב

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

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

תגובה מטעם המבקשים

ל"תגובה לבקשה לצווים הצהרתיים, צווי מניעה וצווי עשה במסגרת בקשת צד בסכסוך קיבוצי"

ארגון העיתונאים בישראל – הסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן גם: "הארגון" או "ארגון
העיתונאים") וועד עיתונאי החברה (להלן יחד: "נציגות העובדים" או "המבקשים"), מתכבדים
להגיש תשובה לתגובת המשיבה, הוצאת הארץ בע"מ (להלן גם: "המשיבה" או "החברה") וזאת
במסגרת ההליך שבכותרת.

בכל הנוגע לזכות להגיש תשובה לתגובה, נציין בקצרה, כי המדובר בזכות יסוד שהוכרה בדין האזרחי על כל רבדיו. הזכות להגיש תשובה לתשובה רחבה היא, ומוכרת בכל סדר הדין האזרחי, בבתי המשפט הכלליים כמו גם בבתי הדין לעבודה. רשותו של צד, היוזם של ההליך, להשיב למשיב הינה זכות דיונית ראשונה במעלה, שמקורה סטטוטורי, ובית המשפט העליון ציין שיש להימנע מלפגוע בה.¹ בענייננו, המדובר בצורך חיוני הנובע מאי-הדיוקים הרבים ביותר שנפלו בתשובת החברה, הכל כפי שיובהר להלן, ועל מנת לייעל את הדיון בפני בית הדין הנכבד.

1. החברה מנסה בתשובה לצייר את הבקשה כאילו היא סובבת את חילופי העורכים בלבד ואולם, עניינה של הבקשה הוא בשינוי מבני במקום העבודה כשחילופי העורכים כאמור והכפפת העורך החדש לעורך הארץ הוא רק הנחליאלי המבשר את בואו של השינוי המבני בחברה, ובכלל זה הודעת החברה בישיבה האחרונה בין הצדדים, ערב הגשת הבקשה שבכותרת, ולפיה, בכוונתה להביא לסיום העסקתם של 10 עובדים (אשר כלל לא ברור אם מדובר במספר סופי) ובתוך כך, בכוונתה לפנות לאותם עובדים בשיחות/שימועים. עוד עלה באותה ישיבה אחרונה בין הצדדים כי מבחינת החברה היא מילאה את חובותיה כלפי נציגות העובדים ואין לה עוד כוונה להמשיך ולהיוועץ עם נציגות העובדים ומכאן הפניה בלית ברירה לבית הדין הנכבד.

2. ככל שאין בכוונת החברה לנקוט בצעדים חד צדדים מעל ראשה של נציגות העובדים במקום העבודה אזי ברי כי נציגות העובדים תברך על כך ותבוא סביב שולחן המו"מ לפי קביעה מוסכמת עם הנהלת החברה, וזאת מתוך אחריות וענייניות. ואולם נכון למועד כתיבת שורות אלה המצב רחוק מלהיות כזה, ולא בכדי החברה אף **ביטלה ביוזמתה ובצורה חד-צדדית** ישיבת משא ומתן שנועדה ליום חמישי האחרון (14.9.2017), כשהיא מסמנת בכך כי פניה אינם להסכמות.

מבלי לגרוע מן האמור תתייחס נציגות העובדים לעיקרי תשובת החברה כדלקמן וזאת על מנת להעמיד דברים על דיוקם:

3. בהתייחס לאמור בסעיף 9 – לא נמסרו נציגות העובדים מלוא הנתונים והחברה אף הודיעה לנציגות העובדים בישיבה מיום 7.9.2017 כי היא לא תיתן לנציגות העובדים מידע בדבר המחלקות או חלקים מהם יפוטרו עובדים וכן סכום החיסכון בעקבו מהלכים אלה.

4. בהתייחס לסעיף 10 יצוין כי המידע שנמסר הוא חלקי בלבד ואף החברה הציגה זאת בישיבה מיום 7.9.2017 כמידע חלקי בלבד. כך למשל, כאשר הוצג סכום ההכנסה בפרסום בדה מרקר לא כללו בתוכו את מגוין דה מרקר. דוגמה נוספת, מוסף נדלן של דה מרקר הוצג כמוסף נדלן של הארץ ולא נכלל במספר ההכנסות של דה מרקר.

5. בהתייחס לסעיף 19 - "כמקובל במשיבה מאז ומתמיד" - המשיבה כנראה ממאנת להפנים שלעת הזו יש התארגנות ראשונית בעיתון ומה שהיה לא יהיה במובן זה שהיא אינה יכולה לדבר עם עובדים מעל לראשה של נציגות העובדים, בטח שלא במקרה של פיטורי צמצום שהוא ב "hard core" של הנושאים שנציגות העובדים אמורה (ואף חייבת) להיות מעורבת בהם. המדובר בפגיעה קשה בעובדים כפרטים ובהתארגנות ברמה הקיבוצית. כאמור בפתח

¹ ר' לדוג': רע"א (עליון) 3310/08 דריימן נ' גרין ואח', סעיף 8, 29.1.2009 וההפניות שם; רע"א (עליון) 8978/04 עצמון נ' בנק המועלים בע"מ, סעיף 4, 5.12.2004.

התגובה לעיל, החברה הודיע לנציגות העובדים בישיבה האחרונה ביניהם כי אין בכוונתה להמשיך ולהיוועץ עם נציגות העובדים.

6. בהתייחס לסעיפים 20 - 21 - נציגות העובדים אינה "צד ג'" במובן שהמשיבה טוענת לו אלא חלק אינטגרלי מהתהליך במקרה של פיתורי צמצום/שינויים מבניים. נציגות העובדים חתמה על כתבי התחייבות לשמירה על סודיות ואין כל כוונה להפר התחייבות זו או לפרסם את שמותיהם של המועמדים. לנציגות העובדים סמכות וחובה לבחון חלופות מול הנהלת החברה וללא ידיעת השמות - לא תוכל למלא את תפקידה כראוי לרבות בכל הנוגע להגנה במישור האישי והקיבוצי.

חמור מכך, פניה לאותם עובדים המועמדים לפיתורים בשיחות שימוע על ידי החברה (כאשר - לשיטת החברה - רק בשלב זה תדע נציגות העובדים מי הם העובדים המועמדים לפיתורים, ועוד קודם לכך בכוונתה לפנות אליהם מבלי לערב את נציגות העובדים), תביא כבר לקביעת עובדות בשטח בעוד לנציגות העובדים יכול ותהינה דרכים נוספות להביא בפני הנהלה כחלופות לצעד הדרסטי של פיתורים. מדובר בהתנהלות שאינה מקובלת לחלוטין, בצעדים חד צדדיים, ומתן הכשר להתנהלות זו תביא לריקון מתוכן את הליך המשא ומתן (ולמצער ההיוועצות), בניגוד לאשר נקבע כמחויב בחלכה הפסוקה (להלכה הפסוקה הרלבנטית ר' הפירוט בבקש הצד).

7. בהתייחס לסעיפים 27-31 - נציגות העובדים לא חלקה על הצורך בהתייעלות או על האפשרות שקיים צורך כזה. נציגות העובדים חולקת על כי המהלך נעשה מאחורי גבה שלא כדין.

8. בהתייחס לאמור בסעיף 47 יודגש כי המו"ל הודיע מפורשות לנציגות העובדים כי הליך ההיוועצות הסתיים.

9. בהתייחס לסעיפים 52-53 - תשובת החברה הגיע למשרדי ב"כ המבקשים כבר לאחר שהבקשה שבכותרת יצאה עם שליח למשרדי ב"כ המשיבה, משרדי המשיבה עצמה ולבית הדין הנכבד. מכל מקום אין במכתב כדי להשיב על הבעייתיות האמורה ובכלל זה, התקדמות של החברה בהליכי שינוי מבני/צמצומים ללא נציגות העובדים ותוך זלזול בוטה במעמדה ובתפקידה במקרים כאלה.

10. בכל הנוגע לטענות בעניין סילוק על הסף המופיעות במסגרת סעיפים 58-63 לתגובת החברה נציין, כי לא רק שהפסיקה המצוטטת באותו פרק אינה מעודכנת והיא מתייחסת להלכה פסוקה שאבד עליה הכלח (פסה"ד בעניין טלרד הוא משנת 1992; פסה"ד בעניין התעשייה האווירית גם הוא משנת 1992; ופסה"ד בעניין נצרת עילית משנת 1997 - כלומר **המעודכן שבהם כבר חוגג שני עשורים**), אלא שאין נאמר באותם פסקי דין את שהחברה מייחסת להם. כך, למשל, בעניין טלרד המצוטט בהרחבה על ידי החברה, המדובר היא במצב דברים בו המעסיק "זגזג" בין טענות משפטיות שהועלו בפני ערכאה משפטית לבין דרישה להעביר את כלל הסכסוך למנגנון פריטטי ליישוב חילוקי דעות. בהקשר זה נאמר שצד אינו רשאי לפסוח בין הסעיפים ולטעון בחלקים שונים של טיעונו המשפטיים כי הוא מעוניין בסיוע בית הדין לעבודה ומצד שני מעוניין להוציא את הסכסוך להכרעה פריטטית חוץ-משפטית. מובן כי אין המשל דומה לנמשל. **יודגש עוד: כבר בעניין עובדי מינהל ומשק המוכר לכל, נדון סכסוך**

מורכב בבית הדין לעבודה אשר בו ההסתדרות נקטה כמעט במקביל בסכסוך עבודה ובסכסוך קיבוצי ובית הדין לא קבע לעומתה, כי הדבר אינו לגיטימי.²

11. בכל הנוגע לטענות בדבר חוסר תום לב מצד נציגות העובדים המופיעות במסגרת סעיפים 76-63 לתגובת החברה, נציין כי **רבים ביותר הליקויים** בתגובתה של החברה דווקא, ובין היתר העלמת העובדה כי בוטלה על ידה ישיבת משא ומתן ערב הגשת התגובה; העלמת העובדה כי אין בכוונתה לנהל משא ומתן או למצער היוועצות; העלמת העובדה כי מכתב התשובה האחרון נשלח לב"כ ארגון העיתונאים רק במועד בו בקשת הצד היתה כבר מוכנה ונשלחה לבית הדין; העלמת ניסיונות החברה לפגוע בהתארגנות על דרך של שיחות פרטניות (מסלול עוקף לישיבת שימוע) עם עובדים, ביחס לשינוי הארגוני וביחס לצעדים הארגוניים. בהקשר זה, נזכיר ונדגיש, כי אין די בישיבה לשולחן המשא ומתן בעלמא, אלא על מעסיק לעשות כן בתום לב ומתוך כוונה לחתום על הסכם קיבוצי.³

12. בכל הנוגע לטענות בדבר היעדר שינוי מבני עליהן חוזרת החברה שוב ושוב ובעיקר בסעיפים 77-85 לתגובתה, הרי שהאמור באותם סעיפים רחוק מרחק רב מן האמת. שהרי גם החברה מבהירה כי המדובר בשינוי של המבנה הניהולי ובהכפפת השדרה הניהולית של המרקר לזו של שאר העיתון (שינוי של המצב הקודם) ויותר מכך – הרי ברור כי בד בבד צפויים פיטורי עובדים וקשה לראות בהם עניין של יום ביומו שבא "במסגרת" החלפת העורך (גם החברה לא טענה כך).

13. בכל הנוגע לטענות החברה בעניין כך שאין לנציגות העובדים רשות לעצור מהלך שטרם ארע, כעולה מהאמור בסעיפים 92-103 לתגובת החברה הרי שהמדובר במכבסת מילים שכל כולה ניסיון החברה ליצור עובדות בשטח, להחליט על הצורך בפיטורי צמצום ללא עדכון ויידוע של ממש של נציגות העובדים וללא מתן הזדמנות להצעת אפשרויות חלופיות; לשוחח עם העובדים המועמדים לפיטורים עוד טרם השימועים וכדומה. כאמור לעיל, החברה נמנעת מהתנהלות תמת לב ובניגוד לחובותיה לקיים היוועצות ומשא ומתן טרם קבלת החלטות. בהקשר זה נציין, כי התייחסותה של החברה אל הליך ההיוועצות כאל הליך פורמאלי וטכני בלבד שיש לבצע רק **לאחר** שנקטו על ידה כל הפעולות הרוות הגורל: בחירת הצעד של פיטורי עובדים כצעד הכרחי לצמצומים; בחירת שמות העובדים; שיחות "מקדימות" עם – הופכת את ההיוועצות ל"טקס" גרידא שיש לסמן עליו "ויי" ולהמשיך הלאה. ובדיוק כפי שמעסיק אינו רשאי לבצע שימוע ללא **שמיעה אמיתית** של העובד, **בלב פתוח ובנפש חפצה**, ברמת הפרט,⁴ כך אין מעסיק רשאי לבצע היוועצות כטקס בלבד. על המעסיק מוטלת החובה לנהל את חלקו בהליכי משא ומתן, או למצער היוועצות, **טרם** השינוי המבני כאשר הוא נכון באמת ובתמים לשנות מהחלטתו ולבחון חלופות אחרות.

14. בטרם נעילה נחזור ונציין כי בין הצדדים תואמה ישיבה ליום חמישי האחרון, 14.9.2017 ואולם, החברה הודיעה על ביטולה זמן קצר לפני שנועדה להתקיים, וזאת ללא נימוק כלשהו.

² עסק (ארצי) 400005/98 הסתדרות העובדים הכללית החדשה, הסתדרות עובדי המדינה, הוועד הארצי של עובדי מינהל ומשק בבתי החולים הממשלתיים, פד"ע לה 103, 110 מול האותיות ג-ה (2000).

³ עסק (ארצי) 64/09 כוח לעובדים – עמותת סינמטק ירושלים, ארכיון סרטים, סעיף 7 לפסק דינו של הנשיר (בדימי) אדלר, 2.7.2009.

⁴ ר' למשל: עע (ארצי) 1027/01 גוטרמן – המכללה האקדמית עמק יזרעאל, פד"ע לח 448 (2003).

15. סוף דבר – תצהיר התומך בתשובה לתגובה מצורף אליה, לתמיכה בעובדות המובאות בה. בית
הדין הנכבד מתבקש לקבל את הבקשה וליתן את הסעדים המפורטים בה, כולם או חלקם.



אמיר בשה, עו"ד



ד"ר מורן סבוראי, עו"ד

ב"כ המבקשים

תצהיר

אני הח"מ, יעל קציר, נושאת ת.ז. שמספרה 027284033 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"תגובה מטעם המבקשים ל"תגובה לבקשה לצווים הצהרתיים, צווי מניעה וצווי עשה במסגרת בקשת צד בסכסוך קיבוצי", כפי שהוגשה לבית הדין הנכבד (להלן: "התשובה לתגובה").
2. הנני יו"ר ועד עיתונאי הארץ/דה מרקר.
3. העובדות המתוארות בתשובה לתגובה הן בידיעתי האישית ו/או ידועות לי מתוקף תפקידי כיו"ר הוועד והן נכונות למיטב ידיעתי ואמונתי.
4. הנני מצהירה כי זהו שמי זו חתימתי ותוכן תצהירי אמת.

יעל קציר

אישור

אני הח"מ, אמיר בשה מאשר בזאת כי ביום 17.9.2017 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 חתום כדין יוגש בהקדם האפשרי.



אמיר בשה, עו"ד