

בפני: כב' השופטת אופירה דגן-טוכמכר

**המבקש:** ארגון העיתונאים בישראל – ההסתדרות החדשה  
וועד עיתונאי התאגיד  
ע"י ב"כ ד"ר מורן סבוראי ו/או אמיר בשה ואח'  
רח' מצדה 7 (מגדל ב.ס.ר. 4, קומה 23), בני-ברק 5126112  
טל' 03-7743000 פקס: 03-7743001

נגד

**המשיב:** תאגיד השידור הישראלי – "כאן"  
ע"י ב"כ עו"ד טל מאירסון ו/או תמר סוקניק ואח'  
מרח' התמר 2 רשפון  
טל: 072-2442820 פקס: 072-2442821

**תגובת המשיב לבקשה לצווים הצהרתיים, צווי מניעה וצווי עשה במסגרת  
בקשת צד בסכסוך קיבוצי**

בהתאם להחלטת בית הדין הנכבד מיום 5.8.2018, מתכבד המשיב, תאגיד השידור הישראלי – כאן (להלן: "התאגיד" או "המשיב"), להשיב לבקשה לצווים זמניים וקבועים (להלן: "הבקשה"), אשר הוגשה על-ידי ארגון העיתונאים בישראל – ההסתדרות החדשה וועד עיתונאי התאגיד (להלן ביחד: "נציגות העובדים" או "המבקשים").

**א. הקדמת דברים:**

**"נער הייתי גם זקנתי ולא ראיתי עתירה ראויה הנתמכת בתצהיר שכל כולו נסמך הוא אך על דברים שנכתבו בעיתון כדברים שהם אמרי אמת. כוונתי היא, כמובן, לנושאים שהם בידיעת הפרט, להבדיל מנושאים שהם מעניין הכלל וידיעתם היא נחלת הציבור. אכן, יכול עותר או משיב - לצרף עיתון לתצהירו, לראיה כי ביום פלוני נכתבו בעיתון פלוני דברים פלוניים. כך הוא בתביעה שעניינה לשון הרע, וכך מוכיח תובע כי הוציאו דיבתו רעה. ואולם לא שמעתי עד הנה כי מותר הוא לעותר לסמוך בבית-משפט על דברים שנכתבו בעיתון, ולהוסיף ולטעון כי דברי אמת הם אך באשר פורסמו, וגם לא ידעתי על כל חזקה (פרזומפציה), כי כך הוא." מ. חשיין<sup>1</sup> [ההדגשות הוספו].**

1. בדומה לקביעת בית המשפט העליון בעניין גלברט שלעיל (להלן: "עניין גלברט"), אף הבקשה המונחת בפני בית הדין הנכבד נסמכת על כתבה עיתונאית ולא כוללת ולו בדל ראיה, אפילו לכאורה, לנכונות הנטען בה.

<sup>1</sup> בג"ץ (ירושלים) 2148/94 אמנון גלברט נ' נשיא בית המשפט העליון ויושב-ראש ועדת החקירה לבדיקת אירוע הטבח בחברון, השופט מאיר שמגר (פורסם בנבו, 19/05/94).

- כמו כן, לא עולה ממנה מה הקשרה לסעדים הזמניים והקבועים אשר בית הדין הנכבד מתבקש לתיתם. על מי באה לכאורה הבקשה להגן או מי נפגע הלכה למעשה, ובמה.
2. בית הדין הנכבד מתבקש ליתן דעתו לכך שהמבקש טוען בבקשה, כי "שמועות" ביחס למסמך או רשימות הגיעו אליו **עוד בחודש מאי**, אולם מעיון בפניית המבקש משתמע כי היה בידו מידע נוסף על זה שנמסר בפניה בפועל, והוא לא מצא לנכון לשתף בו את גורמי התאגיד.
3. טענות בעלמא הכלולות בבקשה, על מעשים שלכאורה נעשו ואין לעשותם (דבר המוכחש), בהסתמך על כתבה עיתונאית והגשת בקשה לבית הדין הנכבד, הכוללת סעדים שמטרתם לחפש מעשים או מחדלים אצל התאגיד, ללא ראשית או בדל ראיה – אינם אלא ניסיון דיג במים עכורים. לכן, דין הבקשה להימחק אף מטעם זה.
4. כפי שיפורט בהרחבה להלן, הבקשה חסרת בסיס. היא אינה ראויה להתברר כבקשה בהליך זמני, ואין מקום ליתן את הסעדים הזמניים (אף לא הקבועים) המבוקשים במסגרתה. לכן, יש למחוק אותה על הסף.
5. מבלי לפגוע במאומה באמור לעיל יובהר, כי בימים האחרונים נמצא קובץ אקסל הכולל התייחסות לעובדי רשות השידור. לתאגיד לא ידוע אם זהו המסמך אשר אליו התייחס המבקש בפנייתו (נספח 2 לבקשה).
- בשלב זה, לא נמצאו מסמכים שעל בסיסם נערך קובץ האקסל ולא ידוע האם מסמכים אלה, ככל שקיימים, מצויים במשרדי התאגיד; מי ומתי עשה שימוש כלשהו בקובץ זה, וכיצד שאלות הנוגעות לטענות (שאינן מגובות בעובדות) המפורטות בבקשה.
6. על פי החלטת מועצת התאגיד, תבוצע בדיקה ביחס לטענות שהועלו בכתבה והיא תכלול אף בדיקה הנוגעת לקובץ האקסל האמור ולהיקף השימוש שנעשה בו. ועדה שמונתה לצורך כך על-ידי מועצת התאגיד מתעתדת להתכנס ביום 14.8.2018.
7. **כך או כך מצהירה הנהלת התאגיד, כי קובץ האקסל האמור אינו רלבנטי לגיוסי העובדים לתאגיד היום, וממילא - כי לא הייתה כוונה לעשות בו שימוש בעת הגשת הבקשה. מכל מקום ולמען הסר ספק – מוצהר בזאת כי לא ייעשה בקובץ כל שימוש, לרבות בעת הליכי קליטה וגיוס של עובדים לתאגיד.**
8. **לעמדת התאגיד, נוכח הצהרה זו מתייתרת הבקשה לסעדים זמניים.**
- שכן, הסעד הזמני הראשון הכלול בבקשה, נוגע לדרישה שלא לעשות שימוש במסמך (אשר לא ברור האם זהו קובץ האקסל שנמצא בימים האחרונים). מבלי לפגוע בטענות התאגיד המפורטות בתגובה ובכלל, **סעד זה בא לידי מיצוי מלא בהצהרת התאגיד לעיל.**
- טעם זה, כשלעצמו, מייתר את הצורך לדון בבקשה לסעדים זמניים.**
- הסעד הזמני השני הכלול בבקשה הוא **צו עשה**, הניתן במקרים חריגים וקיצוניים בהליכים זמניים, לא כל שכן במסגרת בקשות צד בסכסוך קיבוצי; הוא זהה לסעד

העיקרי ונותן בידי המבקש את מלוא המבוקש אשר ראוי להתברר במסגרת ההליך העיקרי; ובמועד הגשת התגובה הנוכחית, ממילא טרם הושלמו הבדיקות הנדרשות על ידי התאגיד, ביחס לקובץ האקסל האמור.

יוער כי ב"כ התאגיד פנתה אל ב"כ המבקש וביקשה לייתר, בהסכמה ועל יסוד ההצהרה דלעיל, את הדיון בתיק הזמני ולקבוע את התיק העיקרי לבירור ודיון. המבקש דחה את ההצעה.

9. כללם של דברים עד כאן – בית הדין הנכבד מתבקש, על יסוד כל אחד מהנימוקים שדלעיל לקבוע כי דין הבקשה, ככל שהיא נוגעת לסעדים זמניים, להימחק.

10. לחילופין ו/או בנוסף, מתבקש בית הדין הנכבד על יסוד הצהרת התאגיד, הנותנת בידי המבקש את הסעד הזמני העיקרי המבוקש על ידו, לקבוע שהבקשה לסעדים זמניים מוצתה;

כפועל יוצא, מתבקש בית הדין הנכבד לבטל את המועד הקבוע לדיון בפניו ליום 13.8.2018; וכן לקבוע את התיק העיקרי לתגובה ולדיון, על פי תקנות בית הדין לעבודה (סדר הדין בסכסוך קיבוצי), התשכ"ט-1969, בהתחשב בפגרת בתי המשפט ובהתאם ליומנו.

האמור להלן הוא למען הזהירות, במענה תמציתי לבקשה לסעדים זמניים, ככל שלמרות האמור לעיל, יתקיים הדיון הקבוע בבקשה לסעדים זמניים.

## **ב. טענות סף:**

1.ב. דין הבקשה לסעדים זמניים להידחות על הסף – בהיעדר עובדות להתבסס עליהן:

11. **הבקשה - המעלה טענות על פגמים בהליכי גיוס וקליטה של עובדים לתאגיד - אינה נסמכת על עובדות, אלא על כתבה עיתונאית.**

לכל אורך הבקשה, שב ועושה המבקש שימוש באמירות מובהקות וחד משמעיות, המייחסות לתאגיד הליכים פסולים והפליית עובדים. זאת, ללא ראשית ראיה או עובדה. אך ורק בהסתמך על כתבה עיתונאית. כך לדוגמא:

**"אין ולא יכול להיות חולק, כי המידע האצור בתחקיר, מלמד על הליכי גיוס וקליטה אסורים..."** [ההדגשה הוספה, ראה עמ' 2 פסקה 6];

**"...גם מי שנקלט לתאגיד חרף חוות הדעת הפוגעניות הנ"ל, ללא ספק לא קודם לראש הרשימה בשלבי הגיוס הראשוניים, אלא לאחר מכן, ובכך – נפגע כוח המיקוח שלו כמועמד לעבודה וכתוצאה מכך סביר להניח כי שכרו ומעמדו נפגעו"** [ההדגשה הוספה, בהמשך, שם].

12. התצהיר, האמור לתמוך ב"עובדות" הבקשה, נסמך אף הוא על אותה כתבה – ומכאן, שהבקשה המונחת בפני בית הדין הנכבד והסעדים המתבקשים במסגרתה, אינם מבוססים על עובדות אלא על כתבה עיתונאית. כך, **בית הדין הנכבד מצופה ליתן סעד (ולנוכח הצהרת התאגיד כאמור - סעד "זמני" של צו עשה) על יסוד כתבה בעיתון!**

13. לא זו אף זו ומבלי לגרוע במאומה מהאמור לעיל, הרי שעיון בכתבה העיתונאית מעלה, כי היא מביאה לכאורה דוגמאות לחוות דעת (חלקן סותרות) על עובדים בתאגיד ומועמדים לעבודה בו (בעבר).

המבקש מגדיל עשות ובהיעדר עובדות, ולמצער ללא תשתית לכך בגוף הכתבה עליה מבוססת הבקשה והתצהיר "התומך" בה, קופץ למסקנה כי נעשה, כביכול, שימוש שיטתי במידע פסול.

14. טענה זו, המובאת בגוף הבקשה ומצדיקה לעמדת המבקש מתן הסעדים המבוקשים על ידו, אינה עולה בקנה אחד עם תשובות שקיבל המבקש מגורמים בתאגיד (נספחים 3,5 לבקשה).

#### 2.ב הבקשה אינה ראויה להתברר במסגרת הליכים זמניים

15. לא זו בלבד שהבקשה המונחת בפני בית הדין הנכבד אינה נסמכת על עובדות, היא אף מתיימרת ליצור דחיפות מלאכותית – כדי להצדיק פניה בבקשה לסעדים זמניים וקיום דיון בלוח זמנים דחוף ובזמן פגרת בתי המשפט, כאשר אלה אינם מתקיימים כלל ועיקר.

16. כמפורט בגוף הבקשה, פניות המבקש (מהן כאמור משתמע כי בידי המבקש היה יותר מידע מזה שפורט בהן) ביחס למסמך עלום ולטענות בדבר שימוש שנעשה בו, כביכול, נעשו לפני חודשים. המבקש פנה ליו"ר מועצת התאגיד במהלך חודש מאי ונענה לגוף הדברים (ראה נספחים 2-3 לבקשה). בהמשך, שב ופנה המבקש אל יו"ר מועצת התאגיד, ונענה - שוב לגוף הדברים - במכתבו של היועמ"ש לתאגיד ממחצית יוני (ראה נספחים 4-5 לבקשה).

17. מאז, לא פנה המבקש לתאגיד, בטענה או בקשה כלשהי להשלמת חומרים בעניין. זאת, עד לפנייתו הנוכחית – מיד לאחר פרסום הכתבה בעיתון.

18. המבקש אינו מתיימר להסביר או להצדיק את הפניה הדחופה בבקשה לסעדים זמניים לבית הדין, במהלך פגרת בית המשפט ובעיתוי זה דווקא. לא בכדי.

19. "הדחיפות" היחידה בהגשת הבקשה במתכונתה זו, נובעת מפרסום הכתבה בעיתון, ומרצון המבקש לרכוב על הגל התקשורתי אשר ליווה פרסום זה במהלך סוף השבוע.

20. נדמה כי מטרת הבקשה היא להשיג הישגים במגרש אחר – בסכסוך בינארגוני המתנהל בפני בית הדין הארצי הנכבד, בשאלת זהות הארגון היציג בתאגיד, אשר נקבע בעת האחרונה לדיון לחודש נובמבר הקרוב.

בסמיכות זמנים מטרידה ובמה שהפך לשיטה אצל המבקש, הוגשה בקשה מיותרת זו לבית הדין הנכבד, לאחר שארגון העובדים המתחרה בסכסוך הבינארגוני, אגודת העיתונאים ירושלים, פנתה לבית הדין הארצי בבקשה לקבוע את התיק שם לדיון ולבררו לגופו – וכאמור דיון בתיק נקבע לחודש נובמבר.

21. קשה להשתחרר מן הרושם, כי מטרת הבקשה לייצר באופן מלאכותי "פעילות ארגונית", לרבות ניהול הליכים משפטיים, כאקט של יחסי ציבור, ללא שמתקיימת הצדקה או מתקיים טעם לדון בבקשה לגוף הדברים בדחיפות ובמסגרת בקשה להליכים זמניים. **במובן זה, הבקשה היא שימוש לרעה בהליכי משפט והיא לוקה בחוסר ניקיון כפיים מובהק, המצדיק את דחייתה מטעם זה בלבד.**

22. **עיון בגוף הבקשה מעלה כי אין כל הצדקה לדון בבקשה בהליך של סעד זמני, לא כל שכן ליתן סעדים זמניים במסגרתה.**

22.1. **הבקשה אינה מפרטת, לא בכדי, נזק כלשהו או ראשית ראיה לנזק כלשהו אשר ייגרם למבקש ככל שלא יינתנו הסעדים הזמניים, טרם הדיון בתיק העיקרי. פשיטא, כי לא ייגרם כל נזק.**

הרוב המוחלט של עובדי התאגיד נקלט עד ליום תחילת שידורי התאגיד – 15.5.2017 – **לפני כשנה ושלושה חודשים**; וכאמור ביחס להליכי גיוס או קליטה עתידיים (המתייחסים ממילא לעובדים בודדים, אם בכלל), הצהיר התאגיד כי לא התכוון לעשות ולא ייעשה כל שימוש בקובץ האקסל שנמצא.

22.2. **הסעדים המבוקשים בהליך הזמני זהים לסעדים בתיק העיקרי – על פי ההלכה, הסעד הזמני ככלל, יהא טפל להליך העיקרי, באשר מטרתו להבטיח את קיומו של ההליך העיקרי. על כן, כאשר הסעד הזמני והסעד העיקרי זהים, לא ייעתר בית הדין כעניין שבשגרה לבקשה לסעד זמני, וימנע מלהיכנס לעובי הקורה בשאלות המהותיות.**<sup>2</sup>

בנוסף, מטרתו של ההליך הזמני הוא לקבע מצב קיים ולמנוע שינוי תוך פגיעה בזכויות המבקש. מטעם זה, אין מקום ליתן בידי המבקש, נוסף על כל האמור לעיל ולהלן, את צווי העשה הזמניים המבוקשים על ידו.

22.3. **הבקשה מעלה שאלות מהותיות וכבדות של משפט ועובדה, אשר ראוי לבררן בהליך עיקרי, לרבות באמצעות הבאת עובדות, הנעדרות מן הבקשה במתכונתה הנוכחית, וראוי כי תינתן לתאגיד האפשרות לבררן לעומקן.**

22.4. **מאזן הנוחות מצדיק את דחיית הבקשה, נוכח היעדר נזק למבקש מחד גיסא, ופגיעה מהותית בתאגיד מאידך גיסא, בשל לוח הזמנים הקצר שנקבע לשמיעת**

<sup>2</sup> ע"ע 1241/01 מדינת ישראל נ' יוסף איטח, תקדין ארצי 2001(3), 472.

הבקשה; וכן בשל הפגיעה הנוספת והמשמעותית העלולה להיגרם לצדדי ג' (עובדים ומי שהיו מועמדים לעבודה בתאגיד) אשר לא ויתרו על זכותם לפרטיות.

### ג. העובדות בתמצית:

הבהרה: נוכח סד הזמנים הקצר והצורך לבצע בירור עובדתי אשר לא ניתן להשלים בלוח הזמנים הקבוע לשמיעת הבקשה, אין בתגובה האמורה כדי להביא את מכלול הפרטים והעובדות או למצות את טענות התאגיד, אשר מקומן בהליך עיקרי.

23. התאגיד הוקם בשנת 2014 מכוח חוק השידור הציבורי הישראלי, תשע"ד-2014 (להלן: "החוק") במטרה לקיים שידור ציבורי עצמאי, יעיל, חדשני, רלוונטי ומצטיין. החוק הסדיר מחד גיסא, את סיום פעולתה של רשות השידור והפיכתה ביום פרסום החוק לרשות המצויה בהליכי פירוק, תוך קביעה כי "יום התחילה" של שידורי התאגיד יהיה יום סגירת רשות השידור; ומאידך גיסא, את הקמתו של התאגיד שיהיה אמון על קיום שידור ציבורי ברדיו, בטלוויזיה ובפלטפורמות דיגיטל.

24. בהתאם להוראות החוק (סעיף 96), היה על התאגיד להציע משרות לעובדי רשות השידור (בפירוק) בהיקפים שנקבעו בו. תחילה עמד היקף הצעות העבודה לעובדי רשות השידור על 25% משיא כוח האדם בתאגיד ובהמשך הוגדל ועמד על 51% משיא כוח האדם בתאגיד.

בסמוך מאוד ליום תחילת השידורים (כיום או יומיים לפני כן), הועלה מספר עובדי רשות השידור (בפירוק), להם היה צריך להציע משרות בתאגיד מ- 450 עובדים ל- 510 עובדים.

25. בנוסף, פטר הסעיף האמור בחוק את עובדי רשות השידור מחובת המכרז בעת קבלה לעבודה בתאגיד. יחד עם זאת, נוכח מספר עובדי רשות השידור ביחס לשיא תקן מצומצם בתאגיד (לשם ההתרשמות מצבת העובדים ברשות השידור מנתה למעלה מאלף עובדים ובחלק מן הזמן למעלה מ-2,000 עובדים, בעוד שכוח האדם בתאגיד עומד על כ-830 עובדים), היקף החובה להציע הצעות עבודה ועל מנת לוודא כי לתאגיד ייקלטו המועמדים המתאימים ביותר מבין עובדי רשות השידור, נערכו להם הליכי מיון.

26. בניגוד לנטען בבקשה, הרי שבהתאם להוראות סעיף 52(ב) לחוק, חובת המכרז אינה חלה גם על משרות עיתונאי, עורך חדשות, או מגיש תכניות בחטיבת החדשות – משרות ותפקידים של עובדים המיוצגים על ידי המבקש. לשם גיוסם של עובדים למשרות אלה, גובשו בתאגיד כללים לגיוס עובדים, המבססים הליך שוויוני ומנומק. כללים אלה אושרו על-ידי נציבות שירות המדינה.

הכללים לגיוס עובדים, בדגש על משרות עיתונאים, מצורפים כנספח מש/1 לבקשה.

27. התאגיד גייס עובדים למשרות עיתונאים, בהתאם לכללים האמורים ובכללם באמצעות ועדות מיון, אשר יצרו הליכים שוויוניים, מנומקים ותחרותיים.

28. להשלמת התמונה יצוין כי במקביל להליכים כאמור לעיל, התקיימו גם הליכי מיון נוספים, למשרות קונקרטיות, אליהן הגישו מועמדות הן עובדי רשות השידור והן מועמדים נוספים.

29. גיוס העובדים לתאגיד היה הליך מורכב ואינטנסיבי, כמעט חסר תקדים בהיקפו, אשר כלל מיון של אלפי מועמדים וגיוס של מאות עובדים בתוך פרק זמן קצר מאד. הליכי גיוס מאסיביים אלה נעשו "תוך כדי תנועה", כשהתאגיד הינו גוף בהקמה, המתמודד עם קשיים רבים – מבית ומחוץ, ובכלל זה עם חוסר ודאות באשר ליום תחילת שידוריו ואף חוסר ודאות באשר להמשך קיומו בכלל.

30. במהלך התקופה האמורה של מיון וגיוס העובדים, הנהלת התאגיד שמה דגש על ניהול הליכי גיוס וקבלה באופן מקצועי ורגיש, ואף דאגה לתקן ליקויים שהתגלו.

31. כחלק מהליכי הגיוס, נעשתה פניה לקבלת חוות דעת ממספר גורמים מקצועיים, בתוך רשות השידור ומחוצה לה. מטרת פניות אלה, הייתה לקבל כלי עזר נוסף על התרשמות גורמי התאגיד מהמועמדים לעבודה במסגרת הראיונות (אלה האישיים ובוועדות המיון). זאת, בין היתר נוכח הגיוס המאסיבי בלוח זמנים קצר.

32. בנוסף ובמקביל לכל אורך התקופה, גורמים שונים העבירו ביוזמתם רשימות של עובדים מומלצים ולעיתים אף הופעלו לחצים בניסיון לקדם או למנוע קליטתם של עובדים כאלה ואחרים אל התאגיד, על ידי גורמים שונים. קברניטי התאגיד פעלו תחת הנחת עבודה כי הלחצים האמורים מונעים מאינטרסים שונים והם הדגישו כי את ההחלטות יש לקבל בהתעלם מהלחצים הללו.

33. לאחר פניית המבקש מחודש מאי ביחס לקיומו של מסמך הכולל הערות על עובדים בתאגיד, נערכה בתאגיד בדיקה ביחס לדבר קיומו של מסמך כמפורט בפנייה. בדיקה זו, שנערכה אז על ידי סמנכ"לית משאבי אנוש, שסיימה את תפקידה בתאגיד ביום 17.6.2018, העלתה כי הגם שהתבקשו כאמור חוות דעת מקצועיות לגבי מועמדים לעבודה בתאגיד מגורמים שונים, לא אותר במועד הבדיקה, בתאגיד ובמחשביו, מסמך כנטען בפניית המבקש.

34. לאחר ובעקבות פרסום הכתבה העיתונאית, בימים אלה, נעשתה בדיקה נוספת בתאגיד. זו העלתה קובץ אקסל, שנערך על ידי עובד משאבי אנוש בתאגיד, אשר סיים עבודתו בתאגיד בתחילת השנה הנוכחית, קרי לפני למעלה מחצי שנה.

35. נכון למועד הגשת תגובה זו, לא נמצאו מסמכים שעל בסיסם נערך קובץ האקסל ולא ידוע האם מסמכים אלה, ככל שקיימים, מצויים במשרדי התאגיד, מי ומתי עשה שימוש בקובץ זה וכיוצא"ב שאלות הנוגעות לטענות (שאינן מגובות בעובדות) המפורטות בבקשה.

36. הדברים דורשים בדיקה מקיפה ומעמיקה, אשר הוחלט על ביצועה בישיבת מועצת התאגיד מיום 5.8.2018; ובכל מקרה, נוכח סד הזמנים הקצר שנקבע למתן תגובה זו,

לא יהיו תשובות לשאלות אלה, עד למועד הקבוע לדיון בבקשה.

העתק מנוסח החלטת המועצה מיום 5.8.18 מצורף כנספח מש/2 לתגובה זו.

37. עם זאת יובהר ויודגש, כי מבירור שנערך למול מנהלים בכירים המכהנים כיום בתאגיד ושלקחו חלק עיקרי בגיוס עיתונאים לתאגיד, ביניהם מנהל הדיגיטל, מנהל הרדיו, מנהל רשת ב' ומנהל חטיבת החדשות, עלה, כי הם לא היו מודעים לקיומו של קובץ האקסל עד לימים אלה וממילא לא עשו בו שימוש בעת קבלת החלטות על קליטת עובדים (לתפקידי עיתונאים) לחטיבות אותם הם מנהלים היום.

38. כאמור בפתח הדברים – התאגיד הצהיר כי לא ייעשה בקובץ האקסל כל שימוש, לרבות בעת הליכי קליטה וגיוס של עובדים לתאגיד.

#### ד. הטיעון המשפטי

39. בעניין גלברט, נשאלה השאלה אם די בפרסום בתקשורת כדי לחייב את נושא הפרסום לבוא (בלשון כב' השופט המנוח מיכאל חשין) "להוכיח את בור-כפיו בבית-משפט? השאלה שאלה והתשובה בה." וכתשובתו:

"לא נקל ראש לא בעיתונות ולא בעיתונאים, והרי אבר הם בגופה של הדמוקרטיה המודרנית. ואולם לא ידעתי כיצד נוכל להסיק מכאן, כי מאמר בעיתון עשוי לשמש תשתית לקובלנה לבית המשפט. בלתי ראוי הוא בעיניי, שכתבה בעיתון כי תיכתב, יהא בה בכתבה, כשהיא לעצמה, כדי לחייב את נושא הכתבה לבוא לבית המשפט הגבוה לצדק ולהכחיש דברים הנאמרים בה בעניינו. לא כך נהג בית המשפט הגבוה לצדק עד היום, וקשה בעיניי כי זה מנהג חדש יבוא למדינה. והגם שלא חקרתי את הנושא, אתקשה להאמין שיש ולו בית-משפט גבוה לצדק אחד בעולם שכך ינהג. ואם יש - לא אלך בדרכו. בצד בית המשפט הגבוה לצדק יש גופי ביקורת אחרים במדינה, ובכך נבדל בית המשפט הגבוה לצדק מאותם גופים, שכליו חדים ומושחזים ופגיעתם קשה, לעתים קשה מאוד לפרט. המבקש כי אותם כלים יעמדו לרשותו, ייכבד ויוכיח כי ראוי הוא להם וכי ראויים הם לו. העותרים לא הוכיחו כן. קרענו בקיר ביתנו פתח כפתחו של אולם לבואם של עותרים, ואולם ביתנו - נזכור ונשמור - הוא בית למשפט ולא בית למקנה ולממכר..."

40. וכן בעניין להבה:<sup>3</sup>

"כאשר "הראיה" שמבקשים להסתמך עליה היא כתבה עיתונאית, ומקור הראיה איננו ידוע, לא ניתן לייחס ערך ראייתי כלשהו לאמור בה, אפילו אם מדובר בבקשת ביניים."

מאזן הנוחות נוטה באופן מובהק לטובת המשיב

41. הלכה היא, כי כאשר מוגשת בקשה למתן סעד זמני יש לבחון קיומם של שני תנאים מצטברים עיקריים: קיומה של זכות לכאורה, הנבחנת באמצעות בדיקתם של סיכויי

<sup>3</sup> ת"א (ת"א) 1267/03 להבה חתמים בע"מ נ' שלמה בורוכוב (פורסם בנבו, 18.6.2006).

התביעה העיקרית, וקיומה של הצדקה למתן סעד טרם בירור התביעה לגופה הנבחנת באמצעות "מאזן הנוחות".<sup>4</sup>

42. מתן סעד של צו זמני נתון לשיקול דעתו של בית הדין. הלכה היא, כי בית הדין, בשוקלו האם לתת סעד זמני, יבדוק להיכן נוטה הכף במאזן הנוחות: בין הנזק ואי הנוחות שיגרמו למבקש אם לא יינתן הצו לבין הנזק ואי הנוחות שעלולים להיגרם למשיב, אם יינתן הצו הזמני.<sup>5</sup>

43. על מנת לקבל סעד זמני, על המבקש להוכיח זכות כה חשובה, אשר יש להגן עליה **טרם בירור הבקשה בתיק העיקרי** וכן כי מאזן הנוחות פועל לטובתו. היינו, כי הנזק אשר יגרם לו הוא רב ובלתי הפיך מחד גיסא, וכי למשיב לא ייגרם נזק של ממש אם ייעתר בית המשפט לבקשה בשלב הסעדים הזמניים, מאידך גיסא.<sup>6</sup>

44. **בחינת מאזן הנוחות מצדיקה את דחיית הבקשה נשוא תגובה זו.**

45. אין כל פירוט בבקשה, לא בכדי, איזה נזק בלתי הפיך ייגרם למבקש במידה ולא יינתנו הסעדים הזמניים המבוקשים על ידו. מנגד, קבלת הבקשה לסעדים זמניים תוביל לפגיעה קשה בניהולו התקין של התאגיד, באשר טרם עלה ידו לברר את העובדות (החסרות בבקשה) ביחס לקובץ האקסל האמור; וכאשר בלוח הזמנים ובנסיבות הבקשה הזמנית, עליו להתמודד עם בקשה הנסמכת על שמועות וכתבות עיתונאיות במקום על עובדות.

46. **לפגיעה במשיב יש עוד להוסיף פגיעה צפויה בצדדי ג' – עובדי התאגיד ומועמדים לעבודה המוזכרים בקובץ האקסל, אשר לא ויתרו על פרטיותם ואשר ההליך הנוכחי מתנהל ללא הסכמתם או שיתופם.**

47. טענות המבקש, שעניינן בניסיונות של המשיב לפגוע בעבודה המאורגנת, הנטענות גם הן בעלמא וללא כל פירוט, ראשית או בדל ראיה, מקום בו המשיב מקפיד הקפדה יתרה לשתף את העובדים ואת נציגות העובדים באופן שוטף וגלוי, מוטב היה לו לא היו נטענות משנטענו, והן חסרות כל בסיס.

<sup>4</sup> ע"ע (ארצי) 30914-04-10 בוסי – רשות הגנים של אגודת ישראל (פורסם בנבו, 12.9.2010).

<sup>5</sup> תב"ע נד/108-12 (ים) שושנה מזור נ' אורי דרומי, עבודה אזורי, כרך ג' 48.

<sup>6</sup> ע"א 483/85 דניאל לב נ' דגם מערכות, פ"ד ל"ט (4) 729.

**ה. סיכום**

48. על יסוד כל האמור והנטען בגוף התשובה שלהלן, מתבקש בית הדין הנכבד לדחות את הבקשה לסעדים זמניים.

49. העובדות המפורטות בתשובת התאגיד נתמכות בתצהירו של סמנכ"ל כספים ותפעול ומ"מ סמנכ"ל משאבי אנוש, מר רן היילפרן.

היום, א' באלול תשע"ח, 12.8.2018

  
טל מאירסון, עו"ד  
ב"כ המשיב

## תצהיר

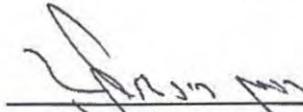
אני הח"מ, מר רן היילפרן, נושא תעודת זהות שמספרה 03872671, לאחר שהוזהרתי כי עלי להצהיר אמת שאם לא כן אהיה צפוי לעונשים הקבועים בחוק, מצהיר בזאת כדלקמן:

1. אני עושה תצהירי זה בתמיכה לתשובת "כאן" - תאגיד השידור הישראלי (להלן: "התאגיד") לבקשה לסעדים זמניים במסגרת בקשת צד בסכסוך קיבוצי שהוגשה על-ידי ארגון העיתונאים בישראל (ס"ק 9374-08-18) - להלן "הבקשה".
2. מחודש יוני 2015 אני משמש כסמנכ"ל כספים; החל מחודש ינואר 2016 אני משמש כסמנכ"ל כספים ותפעול, ובנוסף מיום 17.6.2017 אני משמש בנוסף לתפקידי גם כממלא מקום סמנכ"ל משאבי אנוש.
3. העובדות המפורטות בתשובת התאגיד נכונות למיטב ידיעתי (לרבות מתוקף תפקידי) ואמנותי.
4. זה שמי, זו חתימתי ותוכן תצהירי דלעיל אמת.

  
מר רן היילפרן

## אישור

אני, הח"מ, עו"ד רון ריינגולד, מאשר בזאת כי מר רן היילפרן, המוכר לי באופן אישי, אישר את הכתוב בתצהירו וחתם עליו ביום 12.8.2018, לאחר שהוזהרתי אותו כי עליו להצהיר אמת שאם לא כן יהיה צפוי לעונשים הקבועים בחוק.

  
רון ריינגולד עו"ד  
מ.ד. 23869  
רשיון מס' 23869

## רשימת נספחים:

מש"1	כללים לגיוס עובדים
מש"2	החלטת המועצה

# מש"1

כללים לגיוס עובדים

# תאגיד השידור הישראלי

ניסן תשע"ו  
מאי 2016

## כללים לגיוס עובדים הנדרשים לשם היערכות תאגיד השידור הישראלי לקיום השידורים ביום התחילה בהתאם להוראות חוק השידור הציבורי הישראלי, התשע"ד-2014

בתוקף סמכותי לפי סעיפים 95(1ח)(1) וסעיף 95(1ח)(2) לחוק השידור הציבורי הישראלי, התשע"ד-2014 (להלן - "החוק"), ובחתייעצות עם נציב שירות המדינה בהתאם לקבוע בחוק, ולאחר קבלת אישור מועצת תאגיד השידור הישראלי בהתאם לסמכותה לפי סעיף 95(1ח)(3) וסעיף 52(ב)(3) אני קובע כללים אלה:

### 1. כללי:

- 1.1 מטרת הכללים: לקבוע ולהגדיר את אופן גיוס, מיון ובחירת העובדים המנויים בסעיף 95(1ח)(1) ובסעיף 95(1ח)(2) בחוק (להלן - "התאגיד" וה-"עובדים" בהתאמה), לרבות בשים לב לאילוצי הזמנים עד ליום תחילת השידורים.
- 1.2 לאורך תהליך הגיוס של העובדים יקפידו הגורמים המעורבים בהליך, בין היתר, על הפעלת שיקול דעת מקצועי וענייני, ללא משוא פנים וללא הפלייה ושיקולים זרים וכן יביאו בחשבון בעת מיון ובחירת העובדים, שיקולי העדפה מתקנת בקליטת נשים, מיעוטים ובעלי מוגבלות.
- 1.3 הכללים מנוסחים בלשון זכר לצורך הנוחות בלבד, והם מיועדים לגברים ולנשים כאחד.

### 2. לגבי משרות שאינן משרות עיתונאי, עורך חדשות או מגיש תכניות בחטיבת חדשות:

#### 2.1 הגדרת צורך:

- 2.1.1 המנכ"ל הזמני או מי שהוא ימנה לצורך כך, יגדיר הצורך בעובדים בתחום האחריות שלו, שעבודתם נדרשת לשם היערכות התאגיד ושיש לגייסם לעבודה בהתאם לכללים אלה. בהינתן הצורך בעובדים חדשים כאמור, תיקבע הגדרת התפקיד, אשר תכלול, בין היתר את דרישות התפקיד, כגון: השכלה, תקופת ניסיון מינימלית, שליטה בשפות, שליטת ביישומי מחשב וניידות בתפקיד.

#### 2.2 תיעוד:

- 2.2.1 כל המסמכים בנוגע לתהליך גיוס עובדים, מתחילתו ועד סופו, ישמרו בתיק (פיזי או ממוחשב) באופן שניתן יהיה לעקוב אחרי הליך הגיוס והמיון, בחלוקה למשרות.
- 2.2.2 האמור לא גורע מהחובה לנהל תיק אישי לעובדים, לאחר קליטתם, בהתאם לקבוע בכל דין.

## תאגיד השידור הישראלי

### 2.3 פרסום מודעת דרושים:

- 2.3.1 פרסום למשרות או לסוגי משרות דרושים ייעשה באתר האינטרנט של התאגיד. במקביל, ייעשה פרסום תמציתי על גיוס עובדים לתאגיד בשני עיתונים יומיים. לתאגיד שיקול הדעת, לרבות בהתאם להיצע הצפוי בהתייחס לתפקידים מסויימים, האם לפרסם את רשימת המשרות המלאה, או חלקה, בנוסף, גם באמצעים אחרים, כגון: רשתות חברתיות וחברות לגיוס עובדים.
- 2.3.2 מודעת הדרושים תכלול לכל הפחות את הפרטים הבאים: עיקרי הגדרת התפקיד, דרישות התפקיד (דרישות סף וכן דרישות נוספות, ככל שקיימות) ואת המועד האחרון להגשת מועמדות לתפקיד ואופן הגשתה.

### 2.4 מיון המועמדים:

- 2.4.1 התאגיד רשאי לקבוע מבחני מיון המתאימים לכל תפקיד, לרבות מבחני הערכה חיצוניים, מבחני הערכה פנימיים, מבחני בית, סימולציות וראיונות. הליך המיון לכל משרה ייקבע מראש, קודם פרסומה, ויתועד.
- 2.4.2 למועמדים שלא עמדו בדרישות הסף - תישלח הודעה למועמד, לפיה תינתן הזדמנות להשמיע טענותיו, באם ירצה, בתוך פרק זמן של עד 5 ימים מיום מסירת ההודעה.
- 2.4.3 מועמדויות שתימצאנה כעומדות בדרישות הסף תמוינה בהתאם למבחני המיון, כולם או מקצתם, שנקבע כאמור בסעיף 2.4.1 לעיל, ככל שייקבע.

### 2.5 בחירת מועמד:

- 2.5.1 צוות הבחירה יתמנה על ידי המנכ"ל הזמני או מי שיסמך לכך, ויכלול, ככל הניתן, שלושה חברים לפחות, ויורכב, ככל הניתן, מהמנכ"ל הזמני או מהממונה הישיר, מגורם מקצועי חיצוני ומאחראי משאבי אנוש בתאגיד או מי שיסמך לכך.
- 2.5.2 עיקרי הדיון של צוות הבחירה אודות המועמדים השונים, ההחלטה הסופית ונמוקיה יתועדו ויישמרו.
- 2.5.3 במקרים המתאימים, צוות הבחירה יבחר מועמדים כדי להימנע מהליך גיוס חדש בנסיבות שהמועמדות של המועמד שדורג ראשון, לא תצא אל הפועל, מכל סיבה שהיא.
- 2.5.4 היה וצוות הבחירה לא מצא בקרב המועמדים שניגשו לתפקיד מועמד המתאים למילוי המשרה, הנהלת התאגיד תחיה רשאית לפנות מיוזמתה לכל מי שמתאים לדעתה לעבוד בתאגיד באותו תפקיד.
- 2.5.5 מועמד שעבר הליך מיוני לפי כללים אלה ולא התקבל לתפקיד - תישלח אליו הודעה על כך בסמוך לאחר מועד ההחלטה כאמור, ותינתן לו הזדמנות להשמיע טענותיו, באם ירצה, בתוך פרק זמן של עד 5 ימים מיום מסירת ההודעה.
- 2.5.6 מועמד שנבחר לתפקיד יקבל על כך הודעה והוא יוזמן להליך קליטה במסגרת התאגיד.

## תאגיד השידור הישראלי

### 3. לגבי משרות עיתונאי, עורך חדשות או מגיש תכניות בחטיבת חדשות (להלן - "תפקיד עיתונאי"):

#### 3.1 כללי:

3.1.1 קביעת משרות לתפקיד עיתונאי, לרבות החלטות לעניין מיון ואיושן, הן בסמכותו של המנכ"ל הזמני עד מינויו של מנהל חטיבת החדשות, ולאחר מינויו של מנהל חטיבת החדשות, באישור המנכ"ל הזמני, בהתאם לאמור בחוק. מובהר כי מקום שבו מדובר בבחירת עובדים לתפקיד עיתונאי, הרי שנוכח רגישותו של התפקיד ומאפייניו הייחודיים, נדרשת גמישות שתאפשר גיוס של בעלי מקצועות בולטים בתחום ובפרט תאפשר לתאגיד להתחרות על בעלי מקצוע אלה מול גופי חדשות אחרים בסביבה תחרותית ודינאמית.

#### 3.2 תיעוד:

- 3.2.1 כל המסמכים בנוגע לתהליך גיוס עובדים, מתחילתו ועד סופו, ישמרו בתיק (פיזי או ממוחשב) באופן שניתן יהיה לעקוב אחרי הליך הגיוס.
- 3.2.2 האמור לא גורע מחובבה לנהל תיק אישי לעובדים, לאחר קליטתם, בהתאם לקבוע בכל דין.

#### 3.3 גיוס מועמד:

- 3.3.1 הודעות פרסום על גיוס עיתונאים לתאגיד ייעשה באתר האינטרנט של התאגיד, ובכל דרך אחרת שייראה למנהל התאגיד ולמנהל חטיבת החדשות.
- 3.3.2 הפרסום יכלול את הגדרת משרות העיתונאים הנדרשות ואת לוח הזמנים להגשת מועמדות.
- 3.3.3 בנוסף, המנכ"ל הזמני עד למינויו של מנהל חטיבת החדשות, ולאחר מינויו, מנהל חטיבת החדשות באישור המנכ"ל הזמני, רשאים לפנות מיוזמתם לכל מי אשר מתאים, לדעתם, לעבוד בתאגיד בתפקיד עיתונאי.
- 3.3.4 בחירתו של מועמד תיעשה על בסיס שיקולים עניינים ומקצועיים וללא משוא פנים. כמו כן, יובאו בחשבון שיקולי העדפה מתקנת בקליטת נשים, מיעוטים ובעלי מוגבלויות.
- 3.3.5 המנכ"ל הזמני, ולאחר בחירתו מנהל חטיבת החדשות באישור המנכ"ל הזמני, רשאי למנות יועצים אשר יסייעו בהליך הבחירה.
- 3.3.6 הנימוקים לבחירתו של מועמד לתפקיד עיתונאי יועלו על הכתב וישמרו במסגרת תעוד ההליך.
- 3.3.7 מועמד שנבחר לתפקיד עיתונאי יקבל על כך הודעה והוא יוזמן להליך קליטה במסגרת התאגיד.

## תאגיד השידור הישראלי

4. לגבי משרות בתחום היצירה, התרבות, האומנות, לרבות עיתונאי, שאינן במסגרת חטיבת חדשות (להלן - "תפקידי יצירה"):

### 4.1 כללי:

4.1.1 במסגרת קביעת משרות בתפקידי יצירה, בהיותם תפקידים בעלי מאפיינים ייחודיים, נדרשת גמישות שתאפשר גיוס של בעלי מקצועות בולטים בתחום, ובפרט תאפשר לתאגיד להתחרות על בעלי מקצוע אלה מול גופי תקשורת אחרים בסביבה תחרותית ודינאמית. החלטות לעניין מיון ואיושן של משרות אלו, הן בסמכותם הבלעדית של המנכ"ל ושל הסמנכ"ל הרלוונטי.

### 4.2 תיעוד:

4.2.1 כל המסמכים בנוגע לתהליך גיוס עובדים, מתחילתו ועד סופו, ישמרו בתיק (פיזי או ממוחשב) באופן שניתן יהיה לעקוב אחרי הליך הגיוס.

4.2.2 האמור לא גורע מהחובה לנהל תיק אישי לעובדים, לאחר קליטתם, בהתאם לקבוע בכל דין.

### 4.3 גיוס מועמד:

4.3.1 פרסום על גיוס עובדים לתפקידי יצירה לתאגיד ייעשה באתר האינטרנט של התאגיד, ובכל דרך אחרת עליה יחליט מנכ"ל התאגיד או מי שהמנכ"ל הסמיך לצורך כך.

4.3.2 הפרסום יכלול את הגדרת משרות היצירה הנדרשות ואת לוח הזמנים להגשת מועמדות.

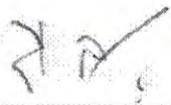
4.3.3 בנוסף, המנכ"ל או הסמנכ"ל הרלוונטי רשאים לפנות מיוזמתם לכל מי אשר מתאים, לדעתם, לעבוד בתאגיד בתפקיד יצירה.

4.3.4 בחירתו של מועמד תיעשה על בסיס שיקולים עניינים ומקצועיים וללא משוא פנים. כמו כן, יובאו בחשבון שיקולי העדפה מתקנת בקליטת נשים, מייעוטים ובעלי מוגבלויות.

4.3.5 המנכ"ל רשאי למנות יועצים אשר יסייעו בהליך הבחירה.

4.3.6 הנימוקים לבחירתו של מועמד לתפקיד יצירה יועלו על הכתב ויישמרו במסגרת תעוד ההליך.

4.3.7 מועמד שנבחר לתפקיד יצירה יקבל על כך הודעה והוא יוזמן לחליף קליטה במסגרת התאגיד.



אלדד קובלנץ, מנכ"ל זמני

# מש" 2

החלטת המועצה מיום 5.8.18

**אל:** Tal Mayerson

נושא: החלטת המועצה מאתמול 5.8.18

מועצת תאגיד השידור הישראלי קשובה להערות ולביקורת, הן מן הציבור והן מגופים תקשורתיים. בעקבות הכתבה שפורסמה בסוף השבוע, המועצה קיימה ישיבה מיוחדת שבסיכומה אנו מבקשים להבהיר:  
החלטה:

המועצה רואה בחומרה רבה את עצם קיומן של רשימות, כפי שפורסם ומצטערת על הכאב הבלתי מוצדק שנגרם למופיעים בהן. חברי המועצה מגנים כל קיטלוג או ביטוי לא הולם כנגד כל אדם בכלל ונגד עובדים בפרט.

למועצה ברור, שבתהליך ההקמה המורכב, שנעשה בתנאים כמעט בלתי אפשריים, נעשו גם טעויות, חלקן אף משמעותיות, בין היתר בתחום החשוב והמרכזי של ניהול משאבי האנוש.

יחד עם זאת, המועצה דוחה בתוקף כל טענה בדבר החלשת שומרי הסף. טענות אלו חסרות בסיס ומשוללות כל יסוד.

מועצת התאגיד תיכנס לעובי הקורה על מנת לבחון את כלל הדברים המופיעים בכתבה וזאת כדי להפיק לקחים ומסקנות להמשך עבודת התאגיד. המועצה קיבלה את הצעת יו"ר המועצה, להקים ועדה בת 3 חברים - פרופ' דוד אלכסנדר - יו"ר ועדת האתיקה, רו"ח אורלי גרטי-סרוסי - חברת ועדת הביקורת, גב' דלית שטאובר - יו"ר ועדת כ"א, שתבחן את הדברים ותגיש את מסקנותיה למועצה בהקדם.

עם זאת, חשוב שיאמר בברור, כי גם בעיצומה של סערת ביקורת, יש לראות את התמונה במלואה. בצד המשגים והמהמורות - שאין, כאמור, להתעלם מהם - תומים ההנהלה בראשות המנכ"ל ועובדי "כאן" על הישגים רבים ומגוונים שהושגו בתנאי אי ודאות: מניסוח ויישום תכנית עבודה, דרך קביעת נורמות למקצוענות ולמצוינות, הטמעת קוד אתי עדכני, הקמת מערכת חדשות הישגית ועד לאיכויות המשובחות הניכרות בשידורי הטלוויזיה, הרדיו והדיגיטל.

המועצה תמשיך להוביל ולהנחות את מדיניות השידור הציבורי של "כאן", מבלי להתעלם מן הצורך לבקר את הטעון ביקורת, לתקן את הטעון תיקון – ובה בשעה לתמוך ולקדם עשייה מוצלחת ואיכותית, תוך חיזוק רוחו של צוות העובדים המסור של התאגיד שהוא לב העשייה של השידור הציבורי.

---

**From:** Tomer Karni <[tomerk@kan.org.il](mailto:tomerk@kan.org.il)>  
**Sent:** Monday, August 6, 2018 7:32 PM  
**To:** Tal Mayerson <[tal@mayersonlaw.co.il](mailto:tal@mayersonlaw.co.il)>  
**Subject:** העבר: החלטת המועצה מאתמול 5.8.18

----- הודעה מקורית -----  
מאת: Nili Paz <[nilip@kan.org.il](mailto:nilip@kan.org.il)>  
18:18 06/08/2018:תאריך:(GMT+02:00)  
אל: Tomer Karni <[tomerk@kan.org.il](mailto:tomerk@kan.org.il)>  
עותק