

בעניין:

המבקשים: ארגון העיתונאים בישראל – ההסתדרות החדשה

ועד עיתונאי ידיעות תקשורת

באמצעות ב"כ עוה"ד ד"ר מורן סבוראי או אמיר בשה או
גלעד זבידה או בוריס מריקארי, מרחוב מצדה 7, (מגדל
ב.ס.ר 4, קומה 23), בני ברק, 5126112; 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 ענת
גוטמן ואח' מרחוב ארלוזורוב 93, תל אביב;
טל: 03-6921472; פקס: 03-6963214;

- לבין -

המשיבה: ידיעות תקשורת בע"מ, ח.פ. 511291635

מרח' נח מוזס 1, ראשון לציון 7565236

טל': 03-6082222; פקס: 03-6898487

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

בעניין:

מניעת פיטורי צמצום ושינויים מבניים הנערכים בחברה ללא קיום חובות מינימאליות שבדין
ובהלכה הפסוקה ביחס לארגון העובדים היציג, וזאת חרף קיומה של יציגות במשיבה, במסגרת
התארגנות ראשונית;

חרף פניות חוזרות ונשנות מצד המבקשים למשיבה, רשת המקומונים של העיתון ידיעות
אחרונות, ממאנת המשיבה לקיים את חובותיה שבדין ובהלכה הפסוקה, ובהן חובת העברת
נתונים מלאים ומדויקים וחובת היוועצות ומשא ומתן בתום לב על היקף השינויים המבניים
ופיטורי הצמצום שבכוונתה לבצע בתקופה הקרובה;

דחיפות הבקשה נובעת ממצב דברים של כוונת המשיבה לבצע פיטורי צמצום כבר ביום ראשון
הקרוב (25.11.2018) בשעות הצהריים, תוך פגיעה קשה ביותר בזכויות העובדים לייצוג קיבוצי
הולם ומלא, ובכלל זה קבלת נתונים, היוועצות ומשא ומתן, טרם השימועים. בכך גלומה – מעבר

לפגיעה בזכויות אישיות של העובדים הכרוכות בזכות ההתארגנות – גם פגיעה קשה ביותר בזכותו של ארגון העובדים היציג כי מעמדו ככזה יישמר ולא ייפגע. המדובר בלא פחות מפגיעה בזכות ההתארגנות, שהוכרה זה מכבר כזכות יסוד בעלת מעמד חוקתי או מעין-חוקתי, וביתר שאת נוכח חשיבותה הייחודית של ההתארגנות הראשונית (וההלכות שנקבעו בעניין).

המבקשים ניסו בכל דרך להניא את המשיבה מהתנהלותה האסורה, ואולם ללא הועיל, ובלית ברירה פונה הוא לעזרתו של בית הדין הנכבד.

בית הדין הנכבד מתבקש בזאת -

ליתן סעדים ארעיים וזמניים, כדלקמן:

סעד ארעי

- א. ליתן צו ארעי המורה למשיבה להימנע מקיום שימועים ביום ראשון הקרוב (25.11.2018), וזאת עד לדיון במעמד הצדדים ;
- ב. לקבוע דיון דחוף במעמד שני הצדדים ;

סעדים זמניים

- א. ליתן צו זמני המורה למשיבה להימנע מקיום שימועים ביום ראשון הקרוב (25.11.2018), וזאת עד להכרעה בסעדים העיקריים ו/או עד לקבלת כל החלטה אחרת ;
- ב. ליתן צו זמני המורה למשיבה להעביר למבקשים נתונים ומידע בכל הנוגע להיקף השינויים המבניים ו/או פיטורי הצמצום שאותם בכוונתה לבצע, ולרבות נתונים ביחס למצב המחייב (לטענת המשיבה) לנקוט בשינויים המבניים ו/או בפיטורי הצמצום, לרבות נתונים כלכליים ככל הדרוש ;
- ג. ליתן צו זמני המורה למשיבה לקיים עם המבקשים היוועצות ואף משא ומתן בתום לב ובנפש חפצה ביחס לנתוני אמת שיועברו, בכל הנוגע לכוונתה לבצע שינויים מבניים ו/או פיטורי צמצום במסגרתה ;
- ד. ליתן כל סעד אחר, כפי שימצא בית הדין הנכבד לנכון בנסיבות העניין ;

ליתן סעדים קבועים, כדלקמן:

- א. ליתן צו קבוע המורה למשיבה להעביר למבקשים נתונים ומידע בכל הנוגע להיקף השינויים המבניים ו/או פיטורי הצמצום שאותם בכוונתה לבצע, ולרבות נתונים ביחס למצב המחייב (לטענת המשיבה) לנקוט בשינויים המבניים ו/או בפיטורי הצמצום, לרבות נתונים כלכליים ככל הדרוש ;

- ב. ליתן צו קבוע המורה למשיבה לקיים עם המבקשים היוועצות ואף משא ומתן בתום לב ובנפש חפצה ביחס לנתוני אמת שיועברו, בכל הנוגע לכוונתה לבצע שינויים מבניים ו/או פיטורי צמצום במסגרתה;
- ג. ליתן צו הצהרתי קבוע, הקובע כי המשיבה הפרה את הדין החל, ובכלל זה ההלכה הפסוקה, בכל הנוגע לחובותיה כמעסיק במקום עבודה מאורגן, וביתר שאת כך – בהתארגנות ראשונית;
- ד. ליתן כל סעד חלופי אחר, שיראה בעיני בית הדין הנכבד צודק ונכון בנסיבות העניין.

מבוא:

1. המבקשים פנו למשיבה מספר פעמים, בבקשה למנוע מצב של שינויים מבניים זוחלים ושל פיטורי צמצום זוחלים, הנעשים במכוון תוך הסתרת היקפם ומהותם מנציגות העובדים במשיבה.
2. חרף פניות חוזרות ונשנות אלו מצד המבקשים, ובמסווה של ישיבת "היוועצות" שהלכה למעשה קוימה כטקס בלבד, המשיבה, מטעמיה הפסולים, מסתגרת כשסביבה חומה בצורה, נמנעת מהעברת נתוני אמת מלאים ומחשיפת מידע מלא על כוונותיה, ומתנהלת כאילו אין לה פרטנר ליחסי עבודה קיבוציים.
3. כעדות ברורה ביותר להתנהלות האסורה עומדים מכתבי הזימון לשימוע, המלמדים בצורה ברורה ביותר כי המדובר בפיטורים מטעמים של צמצום ושינויים מבניים, ואשר נשלחו לעובדים ללא קיום חובות קיבוציות מול נציגות העובדים ואף ללא העתק לנציגות העובדים.
4. גם לאחר שהמשיבה התנצלה וחזרה בה ממעשיה ואף "נאותה" לקיים ישיבת "היוועצות" (ר' הפירוט בהמשך לעניין זה) היא ממשיכה בשלה – הלכה למעשה. יצוין: למיטב הידיעה לשני הפיטורים הקרובים ביותר (שצפויים להתקיים שימועים בעניינם ביום ראשון הקרוב 25.11.2018) יתווספו עוד שלושה בחודשיים הקרובים וצפויים עוד כ- 10 בחודשים הראשונים של 2019), ואולם המדובר בחלקיקי מידע כשהמשיבה שומרת, במכוון, את הקלפים קרוב לחזה ונמנעת, במכוון, מהעברת מידע. המשיבה נוקטת בשיטה של ערפל מכוון, מניעת מידע ופיטורי צמצום זוחלים, כדי להימנע מחובותיה שבדין ובהלכה הפסוקה – כפי שיפורטו להלן.
5. המשיבה לא טורחת לנמק את סירובה העיקש להעביר נתונים ומידע מלאים, ותחת זאת מסתרת מאחורי נימוקים סתמיים לעניין הימנעות מקיום חובותיה להעברת נתונים ולקיום היוועצות ומשא ומתן של ממש.
6. על אף הניסיון המתמשך מצד המבקשים להימנע מלפנות לערכאות ככל הניתן, התנהלותה של המשיבה המתעלמת מהוראות הדין, הרי שלא נותרה הברירה אלא לפנות לבית הדין בבקשה זו, למתן סעדים.
7. קבלת הבקשה על סעדיה נחוצה והכרחית, על מנת שלא לעשות פלסטר את קיום חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957 (להלן: "חוק הסכמים קיבוציים") ואת זכות ההתארגנות.

8. אין באמור בבקשה זו או במה שלא נאמר בה כדי לפגוע או לגרוע מזכויות העובדים כפרטים.

ואלה נימוקי הבקשה ופרטיה:

א. הצדדים בתיק זה:

9. המבקש, ארגון העיתונאים בישראל, פועל במסגרת הסתדרות העובדים הכללית החדשה, ומאגד עיתונאים מכלי התקשורת השונים, בין היתר על מנת לחתום על הסכמי עבודה קיבוציים בכלי התקשורת בהם הם מועסקים, וכן לייצג עיתונאים ברמת הפרט (להלן גם: "הארגון" או "ארגון העיתונאים"). הארגון הוא איגוד ארצי, פרופסיונאלי ענפי, בדומה לאיגודים פרופסיונאליים אחרים בהסתדרות, והוא קולט לשורותיו עובדים בכל מקצועות העיתונות, כמעוגן בתקנון הארגון.

10. בשורות הארגון חברים מעל 3,000 עיתונאים והוקמו באמצעותו עד כה ועדים במערכות של 30 כלי תקשורת שונים ובכלל זה, תאגיד השידור הציבורי הישראלי; חברת החדשות הישראלית (חדשות 2); ידיעות אחרונות; גלובס; חברת חדשות 10; הארץ/דה מרקר; וואלה! ועוד. ארגון העיתונאים הוא כיום הגוף המרכזי והגדול ביותר העוסק בייצוג העיתונאים במעמדם כעובדים וכמי שנושאים בשליחות ציבורית.

11. המבקש הינו ארגון העובדים היציג בקרב העיתונאים המועסקים במערכות מקומוני המשיבה (להלן: "העיתונאים"), וזאת בהתאם להוראות חוק הסכמים קיבוציים, לאחר שהצטרפו לשורותיו מעל לשליש מעיתונאי המשיבה. המבקש הוא גם הארגון היציג של עיתונאים בחברות אחרות של קבוצת ידיעות, ובין .

12. ועד עיתונאי המשיבה (להלן גם: "הוועד") הוא זרוע של ארגון העיתונאים במקום העבודה. (להלן ולמען הנוחות יכונה ארגון העיתונאים והוועד במצורף: "המבקשים" או "נציגות העובדים").

13. ידיעות תקשורת בע"מ (להלן: "המשיבה" או "החברה") הנה חברה המוציאה לאור מקומונים – עיתונים אזוריים, כחלק מקבוצת "ידיעות אחרונות". עיתונים אלו מתמקדים בסיקור עיתונאי עירוני ואזורי ברחבי הארץ.

ב. העובדות:

14. העובדים בחברה התארגנו במסגרת ארגון העיתונאים כבר מאז חודש דצמבר 2017.

15. הרקע לתחילת התארגנות העובדים, הינו רצונם של העובדים להסדיר את תנאי עבודתם במסגרת הסכם הקיבוצי, לאחר שינויים מבניים אשר נערכו במשיבה, ואשר הרעו באופן משמעותי את תנאי עבודת העיתונאים.

16. המשיבה סרבה תחילה להכיר בהתארגנות העובדים בחצריה, ואולם מאז חודש יוני 2018 ועקב הליך משפטי שהוגש בנושא על ידי ארגון העיתונאים,¹ הכירה המשיבה בהתארגנות

¹ ר' ס"ק 30848-05-18 ארגון העיתונאים בישראל – ידיעות תקשורת (מיום 13.5.2018, לפני כבי' השופטת אירית הרמל, נמחק ביום 18.6.2018 בעקבות הודעת המשיבה בדבר הכרה ביציגות).

ובין הצדדים עומד להתקיים משא ומתן (נציגות העובדים שוקדת בימים אלה על טיוטה ראשונית של הסכם שתועבר לחברה בהקדם). יצוין, להשלמת התמונה, כי ארגון העיתונאים יציג גם בחברות אחרות בקבוצת ידיעות אחרונות ובין היתר ידיעות אחרונות בע"מ וידיעות אינטרנט (ווינט), בע"מ.² עוד יצוין, כי בית הדין לעבודה, לערכאותיו, כבר קבע בעבר כי בחברות הקשורות לקבוצת ידיעות הערימה ההנהלה קשיים בכל הנוגע להתארגנות ראשונית (והנהלת הקבוצה והחברות, שהרכבה האנושי דומה ביותר בכל הנוגע למשאבי אנוש, אף ספגה ביקורת על כך מבית הדין הארצי לעבודה).³ לסיום רקע הדברים בהקשר זה, יצוין כי במסגרת ידיעות אחרונות בע"מ מקיימים הצדדים משא ומתן קיבוצי.

17. לפני מספר חודשים, ציינה הנהלת החברה באופן ערטילאי כוונה לפטר עובדים בפיטורי צמצום תוך הבטחה כי תקוים הידברות עם נציגות העובדים לכשתגבש הכוונה בצורה ברורה יותר. כפי שנראה להלן, החברה ממשיכה לפסוח בין הסעיפים ולפזר ערפל במקום מידע – הלכה למעשה היא מקיימת שינויים מבניים ופיטורי צמצום זוחלים, תוך הימנעות מכוונת מהעברת מלוא המידע הדרוש לנציגות העובדים כדי לקיים את זכויותיה וחובותיה על פי הדין וההלכה הפסוקה.

18. כך, ביום 7.11.2018, במפתיע וללא כל הידברות ו/או התראה ו/או אמירה קודמת, שלחה החברה מכתבי זימון לשימוע לשני עובדים, מהם עולה כי המדובר בפיטורי צמצום שהם חלק משינויים מבניים רחבי היקף בחברה.

19. כך, למשל, נכתב בפתח אחד ממכתבי הזימון לשימוע:

"כידוע לך, קבוצת ידיעות אחרונות כולה נמצאת בהליכי שינוי משמעותיים, במסגרתם אנו נדרשים לעדכן את המבנה הארגוני של הקבוצה. במסגרת הליכי הצמצום הוחלט על ביטול תקן תפקידך. תפקידך ככתבת מתייתר".

20. וכך נכתב בפתח מכתב הזימון לשימוע השני:

"כידוע לך, קבוצת ידיעות אחרונות כולה נמצאת בהליכי שינוי משמעותיים, במסגרתם אנו נדרשים לעדכן מבנה ארגוני שכולל התייעלות וקיצוצים בכוח אדם. כחלק מהליכי התייעלות האמורים הוחלט כי כתבות הספורט המפורסמות באתרי mynet ילקחו מהכתבות המפורסמות בעיתוני הקבוצה. כפועל יוצא, תפקידך מתייתר".⁴

..... העתקי מכתבי זימון לשימוע מיום 7.11.2018 מסומנים במקובץ כנספחים 1.⁵

² סב"א (ארצי) 22825-08-13 ארגון העיתונאים בישראל - הסתדרות העובדים הכללית החדשה – אגודת העיתונאים בת"א (פורסם בנבו, 12.03.2014); עס"ק (ארצי) 59352-10-13 ידיעות אינטרנט בע"מ (שותפות רשומה) – הסתדרות העובדים הכללית החדשה - ארגון העיתונאים בישראל (פורסם בנבו, 21.08.2014).

³ עניין ידיעות אחרונות; עניין ווינט; ס"ק (ת"א) 32893-02-12 הסתדרות העובדים הכללית החדשה, ארגון העיתונאים בישראל – ידיעות אינטרנט בע"מ (שותפות רשומה), 22.4.2012.

⁴ פירוט התפקיד הספציפי של העובד אינו מפורט, מטעמי שמירה על פרטיות העובד.
⁵ שמות ופרטים מזהים של העובדים המועמדים לקראת פיטורים הושחרו, לשם שמירה על פרטיותם.

21. עולה ממכתבי הזימון לשימוע כי :

א. החברה פועלת מאחורי גבה של נציגות העובדים לניהול הליכי שינוי מבני/ ארגוני משמעותיים, אף ללא יידוע נציגות העובדים, לא כל שכן ללא העברת נתונים ומידע מלאים ;

ב. החברה פועלת לשינוי מבני / ארגוני כאמור, שהשלכותיו ללא צל של ספק הם התייעלות, קיצוצים בכוח אדם – משמע פיטורי עובדים, והיא עושה כן (כאמור) ללא יידוע נציגות העובדים וללא העברת נתונים ומידע, מקל וחומר כי ללא קיום חובת היוועצות ומשא ומתן כנדרש ;

ג. אין ולא יכול להיות חולק, כי הזמנת העובדים הנ"ל לשימועים היא חלק ממהלך כללי הרבה יותר, שהחברה מובילה, כשהיא במכוון (וגם בהמשך הדרך, כפי שיובהר להלן), מסתירה את היקפו ;

22. למחרת, פנה רכז בארגון העיתונאים במכתב למשיבה, לאחר שלנציגות העובדים נודע על הזימונים לשימוע, והבהיר כי לנציגות העובדים אין כל ידיעה על השינויים המבניים המאוזכרים במכתב הזימון לשימוע, וכי הינו מבקש לקבוע ישיבה דחופה ולקיים הליך היוועצות ומשא ומתן בהתייחס להשלכות השינויים על תנאי העבודה של עובדי החברה.

..... העתק מכתבו של שי אמיר למשיבה מיום 8.11.2018 מסומן כנספח 2.

23. באותו יום, התקבלה תשובה קצרה מטעם ב"כ המשיבה, לפיה המשיבה הסכימה לדחות את הליכי הפיטורים של העובדים האמורים, וכי תפעל לתיאום פגישה בעניין הצמצומים (אשר נקבעה בהמשך ליום 21.11.2018)

..... העתק מכתבה של ב"כ המשיבה מיום 8.11.2018 מסומן כנספח 3.

24. ביום 21.11.2018 נערכה פגישה בין הצדדים. בפתח הפגישה, הבהירה המשנה למנכ"ל המשיבה, גבי ורד סוטו-אורגד (להלן: "גבי סוטו-אורגד") כי הוצאת הזימונים לשימועים לעובדים טרם עדכנונו של ה-וועד הייתה "תקלה", וכי מדובר למעשה ב"סיפור פשוט מאוד" של צמצומים שבמסגרתם יפוטרו עובדים – הן בפעימה ראשונה, בה יפוטרו 5 עובדים – כבר בימים הקרובים, והן בפעימה נוספת בשנת 2019, בהיקף שאינו ידוע במדויק.

25. למשמע דברים אלו, ביקש יו"ר ארגון העיתונאים, לקבל מידע אודות תכנית הצמצומים ושאל מהו הבסיס הכלכלי לצמצומים, מהו מספר המפוטרים, האם ישנה אלטרנטיבה לפיטורי העובדים והאם היא נשקלה, והאם בכוונת החברה להציע לעובדים אשר החברה מתכוונת לפטר תנאים נוספים מעבר לדיון, וכן ביקש לקבל כל נתון רלוונטי בדבר התכנית והיקפה.

26. בתגובה, גבי סוטו-אורגד סירבה להשיב לפנייתו לגופה באומרה "תצא מנקודת הנחה שהנהלה פה מספיק אחראית ועשתה את כל הבדיקות", "אני לא סומכת על האנשים פה שלא יוציאו מידע", ו-"נודיע לכם על מספר המפוטרים ב-2019 כשנדע".

27. למשמע דברים אלו, יו"ר הארגון הבהיר כי נציגות העובדים לא קיבלה את המידע המספק, כי היא עומדת על קבלת מידע נוסף אשר יאפשר לה לגבש עמדה והצעה למשא ומתן בעניין, כי אינה יכולה להסכים למצב דברים בו הפיטורים נעשים ב"שיטת הסלאמי" מבלי שיש

שקיפות ביחס להיקף השינויים המבניים ו/או פיטורי הצמצום. ניהולם של פיטורי צמצום כחלק משינוי מבני מצדיק טיפול קיבוצי מצד נציגות העובדים, ולא בשיטה של טיפול פרטני בכל עובד לגופו.

28. גבי סוטו-אורגד השיבה, תוך התעלמות מוחלטת מדבריו של יו"ר הארגון ורמיסת כל הזכויות הקיבוציות והאישיות המעורבות, כי החברה תקיים את שני השימועים כבר ביום ראשון הקרוב (ה-25.11.2018). עוד לקראת סוף הפגישה, פנתה גבי סוטו-אורגד לחברי הוועד בלשון מאיימת בהתייחס לאפשרות של קיום צעדים ארגוניים: "אני רוצה שתבינו מה המשמעות של שביתה מבחינתכם. אם עכשיו המצב הוא גרוע, אחר כך המצב יהיה יותר גרוע. לשביתה יהיו תוצאות מאוד ברורות".

29. הישיבה הסתיימה בטון צורם, כאשר נציגות העובדים נמצאת בחוסר וודאות מוחלט לגבי הצמצומים המתוכננים, כאשר חרב הפיטורים מונחת על צווארם של העובדים, ומבלי שההנהלה מוכנה להיענות לבקשות הבסיסיות לחלוטין, לקבלת מידע בדבר הבסיס לצמצומים, היקפם, ולשאת ולתת בעניין השלכותיהם של השינויים המבניים/ ארגוניים בחברה על תנאי העבודה בחברה – כאילו לא קיים ארגון עובדים יציג.

30. בנסיבות העניין, לא נותרה למבקשים כל ברירה אלא לפנות בבקשת סעד לבית הדין הנכבד.

ג. הטיעון המשפטי

חובת הגילוי המוטלת על מעסיק מאורגן עובר לפיטורי צמצום – הכוללת העברת מידע ונתונים

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

32. 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 הרלוונטי. זכות זו יוצרת חובה מקבילה בקרב המעסיק, למסור מידע לנציגות ולעשות כן בצורה מלאה ובתום לב.⁶ כך, במקרים שונים בהם עלול להיפגע מטה לחמם של העובדים ולרבות במקרה של שינוי מבני ו/או ארגוני המשפיע על תנאי העבודה של העובדים.

33. עוד קבע בית הדין הארצי בעניין דלק, כי חובת הגילוי היא עמוד התווך של האפשרות לנהל משא ומתן ענייני ובתום לב, וכי סיכולה, או אי-מילוייה באופן תם לב ומלא, עלול להכשיל את ניסיונות המשא ומתן 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.⁷ היקף חובת הגילוי הוא עניין אובייקטיבי הנובע מרלוונטיות 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

⁶ דב"ע 98/10-4 "דלק" – חברת הדלק הישראלית בע"מ – הסתדרות העובדים הכללית, פד"ע לג 337, 355-356 (1998) (להלן: "עניין דלק").

⁷ עניין דלק, עמ' 356.

לעניין היקף הנתונים הנדרשים לה במסגרת מילוי תפקידה כארגון היציג, ודחה – בכך – את ניסיונות המעסיקה להגביל את הנתונים המועברים).

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

”יחסי עבודה קיבוציים יוצרים קירבה מיוחדת המחייבת את שני הצדדים – הן במישור המשפטי והן במישור יחסי העבודה – לנהוג האחד כלפי משנהו בדרך מקובלת ובתום לב. חובה זו מחייבת כל צד לנהוג כלפי זולתו בפתיחות, 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, למיצער, אשר יש חשיבות שיהיו בידיעתו. יחסים קיבוציים אינם יחסים של יריבות. יחסים קיבוציים הם יחסים של שיתוף פעולה להשגת מטרה המשותפת לשני הצדדים. שיתוף פעולה הוא מנשמת אפו של קשר קיבוצי ומסירת מידע על תכניות וצעדים כאלה ואחרים של אחד מן הצדדים ליחסים קיבוציים, הוא פועל יוצא מעקרון השיתוף”⁸.

35. נוסף, כי שיקולים דוגמת הגנה על סודות מסחריים, פרטיות העובדים, וכדומה (שבענייננו אף לא נטענו) יכולים לבוא על פתרונם במסגרת הסכמות פורמאליות או בלתי-פורמאליות על חובת סודיות שתחול על נציגות העובדים וראשיה, והדבר נעשה – כמובן – כמדי יום ביומו על ידי הארגון במסגרת משאים ומתנים שונים. שיקולים כאמור אין בהם כשלעצמם כדי לאיין את החובות הקיבוציות הנ”ל לעניין מסירת מידע ושקיפות שהם מנשמת אפו של המו”מ וההיוועצות הקיבוצית.

36. בענייננו, כמפורט בפרק העובדתי לעיל, המשיבה מסרבת לחשוף כל נתון ומידע הנוגע לתכנית הצמצומים והיקפה, לרבות הבסיס הכלכלי להחלטה על הצמצומים ופיטורי העובדים ונחיצותם, היקף המפוטרים, האלטרנטיבות שנסקלו חֶלְף פיטורים, ומידת ההתייעלות שאלו יניבו. מעבר לכך, המשיבה כלל לא טרחה ליידע את ארגון העובדים בדבר ההחלטה על תכנית הצמצומים מבעוד מועד, אלא פנתה ליישמה באופן חד צדדי, תוך שהינה רואה בחובת העדכון והיידוע כמשוכה טכנית בלבד, ולא כחלק מהשותפות המאפיינת מערכת יחסי עבודה קיבוציים.

37. חשוב לציין, בבחינת last but not least, כי ארגון העיתונאים ידע לפעול מול הנהלות של כלי תקשורת בצורה אחראית וראויה, ואף הסכים – במקרים המתאימים – לשינויים מבניים ו/או פיטורי צמצום, ואולם כדי לבצע את מלאכתו נאמנה ולפעול לטובת העובדים במסגרת חובת הייצוג ההולם, עליו לפעול ביחס לנתוני אמת. קיום היוועצות אינו טקס גרידא (כפי ששימוע אינו כזה), ויש הצדקה לבצעו ביחס לנתוני אמת של ממש. רק ביחס לנתונים אלה יכול ארגון העובדים גם לשקול ולהציע אלטרנטיבות חֶלְף פיטורים – שיכול ויש בהם רלוונטיות.

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

38. מקום בו שינוי מבני/ ארגוני עשוי לפגוע בזכויות העובדים, במעמדם, ולרבות כמובן במטה לחמם (כפי שאין חולק כי כך בענייננו), אזי חלות על המעסיק חובת הגילוי המוקדם,

⁸ ר' עסק (ארצי) 1020/04 עירית באר שבע - ההסתדרות העובדים הכללית החדשה, הסתדרות המעו”ף ואח’, פסקה 17, 30.1.2005 (הדגשות הוספו, הח”מ).

מסירת נתונים ומידע ואף חובת ההיוועצות בארגון עובדים. בנוסף, חלות על המעסיק, חובת ניהול משא ומתן בנוגע להשלכות השינוי המבני על העובדים כשהנחת המוצא שהוכרה בפסיקה העדכנית, היא כי שינויים מבניים משליכים על העובדים ועל העבודה המאורגנת. ככלל, **"שינויים מבניים בחברה ... הם דרך כלל בעלי השפעה ניכרת על זכויות העובדים"**⁹.

39. עוד נקבע, כי גם פגיעה אפשרית, מידית או עתידית, בעובדים או בכוח המאורגן כתוצאה מכוונה לבצע שינויים מבניים מחייבת את המעסיק לנהל משא ומתן תם לב עם נציגות העובדים, כך שאין הכרח להוכיח פגיעה בפועל ועצם הכוונה לבצע שינויים מבניים כאמור מצמיחה חובות גילוי, היוועצות ומשא ומתן¹⁰.

40. זאת ועוד, על מעסיק מוטלת החובה ליידע את ארגון העובדים לגבי שינויים בתנאי העבודה ובתוך כך, להיוועץ עם ארגון העובדים היציג עוד טרם ביצוע השינויים¹¹. בנוסף, מקום בו מעסיק מבקש לערוך שינויים בתנאי העבודה בחצרו, עליו לא רק לידע את ארגון העובדים היציג ולהיוועץ עמו כאמור אלא לבקשת ארגון העובדים היציג, גם לנהל עמו משא ומתן, עוד טרם ביצוע השינויים¹².

41. חובה זו אף הורחבה מפורשות, בעניין **רכבת ישראל**, עת נקבע כי גם השלכה אפשרית על העובדים והכוח המאורגן, מידית 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 ראשון¹³ ולכך גם ניתן ביטוי בחוק הסכמים קיבוציים. מקל וחומר כי היא חלה בענייננו, עת אין חולק כי ישנה השלכה ישירה ומידית על העובדים ולרבות פגיעה במטה לחמם.

42. זאת ועוד. בעניין **הסינמטק** אף הטעים בית הדין הארצי כי משא ומתן 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"**¹⁴, ולפיכך על המעסיק לנהלו בתום לב, מתוך כוונה להגיע להסכמות, ולא בבחינת "טקס" גרידא – ולעניין חובת תום הלב בהקשר זה ר' גם להלן.

43. בענייננו, כמפורט בפרק העובדתי לעיל, המשיבה אינה מכירה בחובתה לנהל משא ומתן ולהיוועץ עם נציגות העובדים בעניין תכנית הצמצומים אשר יצאה אל הפועל, אלא פונה לבצע פיטורים באופן חד צדדי, מבלי להציע לעובדים המפוטרים דבר מעבר לדין, כאשר מבחינתה החלטתה הינה סוף פסוק, ואין היא רואה לקיים היוועצות כלשהי אלא בבחינת טקס בלבד. שהרי מה טעם בשיבת "היוועצות" ללא חשיפת מלוא התמונה העובדתית? ללא הבאת נתונים לעניין הצורך בפיטורי הצמצום? ללא הבאת מידע בעניין היקף השינוי המבני והיקף הצמצומים?

⁹ ר' עסי"ק 18/08 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - מכתשים מפעלים כימיים בע"מ, תק-אר 2009 (4), 353, 18.11.2009.

¹⁰ ר' ברי"ע (ארצי) 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).

¹¹ ר' סיי"ק 10/03 הסתדרות המורים בישראל – מדינת ישראל, פד"ע לט, 385, 394, מול האות ב' (2003) (להלן: "עניין הסתדרות המורים").

¹² ר' עסי"ק 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'.

¹³ סיי"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").

¹⁴ עניין הסינמטק, סעיף 7.

חשיבות השמירה על מקום עבודתו של אדם – פיטורי צמצום הם מוצא אחרון ולא ראשון

44. מבין שלל הזכויות הנרכשות במסגרת העבודה המאורגנת וכחלק מקיומו של ארגון עובדים, ובהן זכויות כלכליות; תוספות שכר; ביגוד; הנעלה; השתלמויות; ועוד ועוד – הרי שההגנה מפני פיטורי עובדים, ואף מעבר למה שקבוע בחקיקת המגן, היא בבחינת עיקר העיקר, בלעדיו אין, לקיומם של יחסי עבודה קיבוציים.

45. משום כך, וכפי שנראה להלן, הכירה הפסיקה לא אחת בזכות ובאחריות של ארגון העובדים ונציגות העובדים המקומית, להגן על ציבור העובדים כנגד פיטורים שרירותיים, לנהל מו"מ ולבחון אפשרויות חלפיות, על פני הצעד הדרסטי של פיטורים בכלל ו/או של פיטורי צמצום (המכונים גם "פיטורים קולקטיביים") בפרט. המדובר בזכות שאינה נגזרת מהסכם קיבוצי כזה או אחר וודאי שאין הסכם קיבוצי שיכול לצמצמה.

46. ההלכה הפסוקה נתנה דעתה לא פעם להגבלות החינויות כנגד פיטורי צמצום שאינם הכרחיים. כך, למשל, נקבע, כי הסמכות להוציא עובד לפרישה מוקדמת, גם אם מקורה סטטוטורי, אינה בלתי-מוגבלת ועליה להיעשות משיקולים ענייניים, בסבירות, בהגיונות ובתום לב.¹⁵ סמכות להפעלת כוח על עובד, ולרבות בנסיבות של פיטורי צמצום, כפופה תמיד להפעלתה בתום לב.¹⁶

47. גם משנקבע הצורך בפיטורי צמצום, מחויב המעסיק לקיים חובות בסיסיות במישור יחסי העבודה האישיים והקיבוציים (עניין צ'פקוב) וודאי שכן משטרם הוכח עצם הצורך בכך. לנציגות העובדים תפקיד פעיל, משמעותי ומרכזי בניסיון הלגיטימי להמיר הצורך בפיטורי צמצום (ככל שיש צורך בהם) בהצטמצמות אחרת, כגון קיצוץ רוחבי, קיצוץ בתנאי רווחה, קיצוץ בימי חופשה, קיצוץ בדמי הבראה (ואלה הן רק דוגמאות כמובן).

48. מעסיק במקום עבודה מאורגן אינו רשאי לשים עצמו במקום נציגות העובדים ולהודיע, כי הוא פועל "מספיק טוב" או "בצורה מספיק אחראית", באופן המייתר את נציגות העובדים. לא רק שמעסיק במקום מאורגן אינו רשאי (דה-יורה) לטעון כך, אלא שגם בפועל זה אינו נכון. לנציגות העובדים, המכירה את העובדים ו"השטח" מקרוב, היושבת בתוך עמה ומכירה גם כלי תקשורת אחרים בעיתות משבר, יש את היכולת, הידע והאפשרות להיות מעורבים בהליך כזה – קשה וכואב ככל שיהיה (גם לא למותר לציין כי הנהלת החברה מצאה לכנות את המקרה "סיפור פשוט" כאילו לא מדובר בפגיעה אפשרית במטה לחמם של עובדים!).

49. בתוך כך, נקבע כי אין לאפשר פעולה חד-צדדית של ההנהלה, ובעיקר משזו מאיימת על מערכת יחסי העבודה הקיבוציים.¹⁷

50. בנוסף, בשורת פסקי דין, נתן בית הדין הארצי דעתו לצורך המיוחד, למנוע השימוש במונח פיטורי צמצום המשמש כמסווה להתלשתה של העבודה המאורגנת באמצעות פיטורין הממוקדים בעובדים המאורגנים. וכך נקבע:

"פיטורי חלק מהעובדים המאורגנים במסגרת פיטורי צמצום, מבלי לפטר עובדים שאינם מאורגנים, או תוך פיטורי מספר זעום של עובדים לא מאורגנים, מהווה

¹⁵ ע"ע (ארצי) 158/09 ברוריה אור שחר – עיריית ראשון לציון, סעיף 20, 13.7.2009.
¹⁶ דין (ארצי) תשי"ך/4-21 ההסתדרות הכללית, מועצת פועלי רחובות – ועד עובדי חטיבת הסוללות של תדיראן בע"מ, פ"ד כ"ב 173, 177 (1990).
¹⁷ עסק (ארצי) 70/05 ארגון עובדי בנק המזרחי המאוחד – בנק המזרחי המאוחד בע"מ, סעיף 12, 5.11.2005.

איום על עובדי המפעל ומעביר להם המסר, שלא יעזו להיות חברים בארגון העובדים".¹⁸

זכות ההתארגנות והחובות המוגברים שיש למעסיק במסגרת התארגנות ראשונית

51. לזכות לחירות ההתארגנות (להלן גם: "זכות ההתארגנות") חשיבות מיוחדת במשפט העבודה, כזכות שמאפשרת לחלשים להשמיע את קולם, מקדמת הליכים דמוקרטיים, מבטיחה חופש כלכלי וחברתי ומאפשרת הגשמת יעדיו של משפט העבודה הקיבוצי:

"יסודה של הזכות לחופש ההתאגדות הוא בזכות לחירות אישית, שהתארגנות קבוצתית משמשת בסיס למימושה, בדרך של הגשמת יעדים משותפים. זכות ההתארגנות בארגון עובדים מאפשרת מתן קול לאלה שקולם מוחלש במסגרת הממוסדת המקובלת; תורמת לקידום ההליך הדמוקרטי; ולהבטחת החופש הכלכלי והחברתי של כל אזרח במדינה. זכות ההתארגנות מאפשרת את הגשמת יעדיו של משפט העבודה הקיבוצי, ובכללם איזון החסר דמוקרטי (democratic deficit); השמעת קולם של העובדים והגדלת השתתפותם, ולו במידת-מה, בניהול המפעל; יתר-שוויון בין העובדים עצמם; ויתר יעילות של המפעל, כשעצם היחסים הקיבוציים מרחיבים את שיתוף הפעולה מצד העובדים, מצמצמים עלויות של ניהול ומשא ומתן מול קבוצות עובדים שונות, ומאפשרים רציונאליזציה של השקעת המשאבים במקום העבודה תוך חשיבה כללית ולטווח רחוק".¹⁹

52. על זכות ההתארגנות נפסק לא אחת כי אף שהזכות אינה מעוגנת בחוק החרות, מעמדה הוא כשל זכות יסוד חוקתית ראשונה במעלה. המדובר בזכות אוניברסאלית, המעוגנת באמנות בינלאומיות והיא עומדת ביסוד הזכויות הקיבוציות האחרות – למו"מ קיבוצי, לשקיפות ביחסים קיבוציים, לתום לב ולנקיטה בצעדים ארגוניים.

53. זכות ההתארגנות הינה אחת מן הזכויות החשובות ביותר העומדות לעובדים לצורך הגנה על ביטחונם התעסוקתי ושיפור תנאי עבודתם. הזכות להתאגד כוללת בתוכה את זכותו של הפרט להתאגד, ואת זכות העובדים והמעסיקים להקים ארגוני עובדים וארגוני מעסיקים.²⁰

54. הזכות להתארגנות ראשונית, היא זכות נגזרת מזכות ההתארגנות הכללית בהיותה מקרה פרטי שלה, כך שהטעמים להגנה המוענקת לה נובעים מהאמור לעיל. זאת ועוד: יודגש, כי הזכות להתארגנות ראשונית היא בעלת ייחוס מיוחד בשל השבריריות של ההתארגנות בשלב ראשוני זה והצורך המיוחד להגן עליה הנובע משבריריות זו כמו גם היותה יסוד מוסד לעצם האפשרות לקיומה של הזכות הרחבה יותר.

¹⁸ עניין דלק, עמ' 361; עסק (ארצי) 1008/00 הורן את ליבוביץ בע"מ – הסתדרות העובדים הכללית החדשה, פ"ד לה 145 (2000); עסק (ארצי) 28/07 הסתדרות העובדים הכללית החדשה, איגוד עובדי הדפוס התקשורת והאומנים, ועד עובדי הדפוס – ידיעות אחרונות בע"מ, 13.1.2008.

¹⁹ ר' סטפן אדלר, התארגנות עובדים בישראל: מגמות, היבטים משפטיים ומדיניות, ספר אלישבע ברק-אוסוסקין, הוצאת "נבו" עמ' 517 (להלן: אדלר), כפי שצוטט בעע 17671-09-11 עיריית חולון ואח' – אליאס קסלר ואח' (ניתן ביום 3.1.2013 ופורסם באתר "נבו").

²⁰ ר' עסק (ארצי) 41357-11-12 הסתדרות העובדים הכללית החדשה – אלקטרה מוצרי צריכה (1951) בע"מ, (ניתן ביום 15.1.2013 ופורסם באתר "נבו") (להלן: פרשת מחסני חשמלי).

55. חשיבותה של ההתארגנות הראשונית במקום העבודה באה לידי ביטוי בתיקון מס' 8 לחוק הסכמים קיבוציים משנת 2009, בו הוסף סעיף 1ת33 לחוק, הקובע חובה על המעביד לנהל משא ומתן עניינים המנויים בסעיף 1 לחוק עם ארגון עובדים יציג במקום העבודה בהתארגנות ראשונית אצלו, כפי שיפורט גם להלן.

56. פערי הכוחות בין העובדים לבין המעסיק בהתארגנות עובדים ראשונית במקום העבודה והאיזון הנדרש המתחייב כתוצאה מצאו את ביטויים בעניין פלאפון,²¹ בזו הלשון:

"79. בתקופת ההתארגנות הראשונית, עד לכינונו של ארגון עובדים יציג, טרם הבשלתו של שיח קיבוצי בין הצדדים, קמה החזקה לפיה הבעת עמדה על ידי המעסיק או מטעמו בנוגע להתארגנות או השלכותיה, לרבות "הטבות" בעטיה של ההתארגנות או שלילתן, מהווה הפעלת לחץ וכפיה והשפעה בלתי הוגנים על העובדים, במימוש זכותם להתארגן או שלא להתארגן. מכוחה של חזקה זו, גבולותיו של חופש ההתבטאות של המעסיק, בהתייחס להתארגנות העובדים והשלכותיה, ייבחנו בצמצום רב ביותר ובשים לב לנסיבות המקרה הנדון.

יסודה של חזקה זו בפערי הכוחות המובנים בין המעסיק לעובדיו החשופים כיחידים בלתי מאורגנים, מול כוחו העודף של המעסיק, מתוקף קניינו במקום העבודה והפרווגטיבה הניהולית שלו. כאשר מנגד, אין בידי ארגון העובדים לספק להם הגנה קיבוצית, בהיותו נתון בשלבי התהוות והכרה במקום העבודה.

אשר על כן, בנסיבות של התארגנות ראשונית עד לכינונו של ארגון יציג, זכותו של המעסיק לביטוי אינה שוות משקל לזכות העובדים לחופש ההתארגנות בארגון עובדים, וזכות העובדים להתארגנות בארגון עובדים גוברת על זכות המעסיק לחופש הביטוי. עם זאת, ובמסגרת הפרווגטיבה הניהולית של המעסיק ובמהלך הפעלתו השוטפת של מקום העבודה, רשאי המעסיק לנהוג כפי שנהג עובר להתארגנות הראשונית. ובלבד שבהתנהלותו זו של המעסיק אין זיקה להתארגנות ואין השפעה על התארגנות והשלכותיה, במישרין או בעקיפין.

80. שונים פני הדברים בשלב הטרם קיבוצי המתקדם, לאחר כינונו של ארגון יציג במקום העבודה. או אז, חל שינוי מהותי ביחסי הכוחות בין המעסיק, בעל הקניין במפעלו, לבין העובדים המיוצגים על ידי ארגון העובדים. למן אותו מועד ואילך, המאבק הארגוני וההדברות במהלכו ובעקבותיו, מתקיימים בין המעסיק לבין ארגון העובדים היציג. במשוואת כוחות זו, יחסי העבודה הקיבוציים מעצימים את מעמדו של העובד וזכויותיו, ובד בבד יש בהם כדי לתרום לקידום האינטרסים של המעסיק בכל הנוגע ליציבות מקום העבודה והתנהלותו. בהתאם, חופש ההתבטאות של המעסיק רחב יותר, במסגרתו רשאי הוא להתבטא אף בהתייחס להשלכות ההתארגנות במקום העבודה.

²¹ עס"ק 25476-09-12 הסתדרות העובדים הכללית החדשה – פלאפון תקשורת בע"מ (ניתן ביום 2.1.2013 ופורסם באתר "נבו") (להלן: "עניין פלאפון").

ואולם, הרחבת זכות ההתבטאות של המעסיק, כפופה לכלל היסוד, החל בכל שלבי ההתארגנות, האוסר על שלילת הזכות להתארגנות. בה במידה עומד בעינו איסור ההשפעה על התארגנות, בהתבטאות או במעשה, לרבות איסור על נקיטת סנקציות נגד המעורבים בהתארגנות, קידומה וביסוסה במקום העבודה".²²

57. דברים אלה יפים לענייננו בדיוק, עת מדובר בהתארגנות עובדים ראשונית, בחלקים הראשוניים ביותר של פתיחתו של הליך משא ומתן קיבוצי, ובנסיבות בהן הנהלת החברה כופרת למעשה במעמדו של ארגון העובדים במקום העבודה, אינה מתנהלת כלפיו כצד ליחסים קיבוציים, ואינה מקיימת את חובותיה בדין, תוך שהינה פועלת לקדם פיטורי צמצום חד צדדיים, ללא מסירת נתונים ומידע, ללא היוועצות וללא משא ומתן כנדרש. כפועל יוצא – צעדיה של ההנהלה מביאים לפגיעה במעמדה של ההתארגנות הראשונית בקרב עובדי החברה, ונועדה להחלישה, ולנצל את שברירותיה של ההתארגנות בשלביה הראשונים, טרם כינונו של הסכם הקיבוצי.

58. חומרה מיוחדת להתנהלות האסורה מתייחסת לטיב השינוי המבני שבפתח – שאין חולק כי הוא כרוך בפגיעה במטה לחמם של עובדים. ודוק: העובדה כי הנהלת החברה מתנהלת בנושא על דרך של פיטורי צמצום זוחלים, טיפין טיפין וללא שהובהר מה היקף הכוונה לפטר (למיטב הידיעה לשני הפיטורים הקרובים יתווספו עוד שלושה בחודשיים הקרובים וצפויים עוד כ- 10 בחודשים הראשונים של 2019), אינה מקלה על המצב – אלא להיפך.

ד. מאזן הנוחות וההפרה של חובת תום הלב השורה על המעסיק

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

- א. המשיבה נמנעה מהעברת נתונים ומידע כלשהם לנציגות העובדים על השינוי המבני ופיטורי הצמצום.
- ב. המשיבה פגעה, בכך, בזכות העובדים לייצוג הארגון היציג ובזכות וחובת הארגון היציג להעניק ייצוג הולם.
- ג. המשיבה מתנערת מחובותיה על פי הדין וההלכה הפסוקה המפורטים לעיל.
- ד. אין זו הפעם הראשונה בה הצדדים מגיעים לערכאות בגין פגיעה בהתארגנות והפעם הקודמת הסתיימה בהיעתרות המשיבה לטענת היציגות.
- ה. השימועים הצפויים לשני העובדים הם חלק מגל עכור המאיים לפגוע לא רק במטה לחמם של כ- 15 עובדים (למיטב ידיעת נציגות העובדים והרי נתונים כראוי לא נמסרו לה!), אלא גם במעמדה של נציגות העובדים.
- ו. למשיבה, מאידך, לא יגרם כל נזק מכל מין וסוג שהוא (למעט "פגיעה" ברצונה לסכל את ההתארגנות הראשונית).
- ז. חשיפת נתוני מצבת העיתונאים עולה בקנה אחד עם ההלכה הפסוקה ועם זכות ההתארגנות.

60. מתן סעד זמני ימנע פגיעה כפולה ומכופלת בנציגות העובדים ובעובדים המאורגנים: מחד, הנזק שנגרם לעבודה המאורגנת באמצעות התעלמות מפניות נציגות העובדים, ומאידך הנזק שנגרם לעובדים, המתקשים לעמוד על זכויותיהם ללא עמידתו של ארגון העובדים לצידם ולעזרם – והרי לשם כך נועדה, בין היתר, ההתארגנות מלכתחילה וגם במהלך כל ימי קיומה – להגן על העובדים העומדים "שכם אל שכם" אל מול המעסיק, הן כעת בשלב המשא ומתן

²² עניין פלאפון, סעיפים 79 – 80.

הקיבוצי הראשוני במקום העבודה והן בשים לב לטענת המבקש כי במקום העבודה מתקיים הליך של שינוי מבני זוחל.

61. קיים אפוא טעם מיוחד בהכרעה בסעדים הזמניים, באופן שיימנע המשך הפגיעה בעובדים ובארגון העובדים – במעמדו. יודגש, כי המבקש המתין להתנהלות סבירה של המשיבה וגילה – פעם אחר פעם – ללא הועיל כשהמשיבה מניחה (כפי הנראה) כי הימנעותה מפעולה בהתאם לחובותיה שבידין ובהלכה הפסוקה תעניק לה יתרון טקטי תוך יצירת עובדות בשטח. בית הדין הנכבד מתבקש לשים לב לדבר סוף. בתקופה של התארגנות בראשיתה, עלולות להיות תוצאות קשות ביותר להימנעות מתמשכת מהכרה ביציגות ולרבות ריפוי ידיהם של העובדים המתארגנים. התארגנות שדוכאה עלולה להתעכב למשך שנים רבות עד לצמיחתה מחדש, ולעתים היא גוועת לחלוטין.

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

63. על רקע כל אלה קיימת דחיפות רבה והצדקה למתן הסעדים כמבוקש ברישא הבקשה.

64. נוסף, כי **בבואו לשקול באם להעניק סעד זמני, נדרש בית הדין לשקול, בין היתר, את תום לבם של הצדדים**. המבקשים פונים לבית הדין הנכבד בידיים נקיות, תוך שהם מבקשים סעד למימוש זכות היסוד של העובדים העיתונאים. מנגד התנהגותה של המשיבה, כפי שפורטה בהרחבה לעיל, לוקה בחוסר תום לב בוטה, המצדיק מתן הסעדים כנגדה.

65. התנהגותה של המשיבה, אשר בחרה להתעלם בכוונת מכוון מזכויות נציגות העובדים והעובדים עצמם, וכן בהתעלמות לא מוסברת מהם ומנציגותם החוקית, נגועה בחוסר תום לב בוטה, שדי בו כדי להצדיק את מתן הסעדים כנגדה. חוסר תום לב זה מצדיק גם ומחזק, את שיקולי הנוחות התומכים בהענקת הסעדים הארעיים והזמניים.

ה. הסעד המבוקש

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

ו. תצהירי המבקש

67. תצהירו של מר יאיר טרצ'יצקי, יו"ר ארגון העיתונאים בישראל, ותצהירו של מר שי אמיר, רכו איגוד מקצועי בארגון, מצורפים לבקשה זו כחלק בלתי נפרד ממנה.

ז. עדי המבקש וראיותיו

68. כל עד נוסף שיהיה מקום להעידו בעקבות כתב התשובה והתפתחות הדיון.

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

ח. סוף דבר

70. בית הדין לעבודה הנכבד מתבקש לשקול בגדר הסעדים המבוקשים את התנהלותה העיקשת של המשיבה ובכלל זה: התייחסות מזלזלת לזכות העובדים להתפרנס ולמטה לחמם ("סיפור פשוט" כפי שהתייחסה נציגת החברה לכוונה לפטר 15 עובדים תוך כמה חודשים); התייחסות מזלזלת לכוונת נציגות העובדים להגן על העובדים, מתוך ידיעת הפרטים והנתונים ולא בעלמא, מניעת מידע, ניסיון לנהל הליך של שינויים מבניים ופיטורי צמצום אף ללא ידוע נציגות העובדים.

71. לבית הדין האזורי הנכבד בתל אביב-יפו הסמכות העניינית והמקומית לדון בהליך והוא מתבקש לעשות כן. עוד מתבקש בית הדין ליתן את הסעדים המבוקשים ולפסוק לחובת המשיבה שכר טרחה והוצאות כדין וזאת נוכח התנהלותה הפוגענית של המשיבה, בעניינים שהמצב המשפטי לגביהם ברור כשמש ותוך פגיעה קשה בזכויותיהם של העובדים כפרטים ובזכות ההתארגנות ללא כל הצדקה.


בּוֹרִיס מוֹרִיאָקוּי, עו"ד

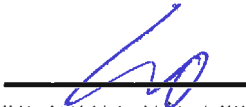

ד"ר מוֹרוֹן סְבוֹרָאִי, עו"ד


אמיר בשה, עו"ד

היום, 22.11.2018

אישור

הנני לאשר, כי העתק בקשה זו על נספחיה יומצא למשיבה מייד על קבלת החלטה בבקשה לסעדים ארעיים/זמניים.


ד"ר מוֹרוֹן סְבוֹרָאִי, עו"ד
בא-כוח המבקשים

תצהירים

תצהיר

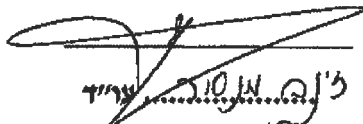
אני הח"מ, יאיר טרציצקי, נושא ת.ז. שמספרה 040037137, לאחר שהוזהרתי כי עלי לומר את האמת וכי אהיה צפוי לעונשים הקבועים בחוק אם לא אעשה כן, מצהיר בזאת בכתב כדלקמן:

1. הנני עושה תצהירי זה כתמיכה בבקשת צד "לזיון בסכסוך קיבוצי ובקשה למתן צווים ארעיים, זמניים וקבועים במסגרת בקשת צד בסכסוך קיבוצי" (להלן: "הבקשה"). המוגשת על ידי ארגון העיתונאים כנגד ידיעות תקשורת בע"מ (להלן: "המשיבה"), לבית הדין האזורי בתל אביב-יפו.
2. הנני עיתונאי ויו"ר ארגון העיתונאים בישראל – הסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן: "ארגון העיתונאים בישראל").
3. העובדות המתוארות בבקשה הן בידיעתי האישית ואו ידועות לי מתוקף היותי יו"ר ארגון העיתונאים בישראל ואו נכונות למיטב ידיעתי ואמונתי.
4. הנני מצהיר כי זהו שמי ותוכן תצהירי אמת.


יאיר טרציצקי

אישור עודד-דין

אני הח"מ, ז'אן-מארי טרציצקי, נושא ת.ז. שמספרה 040037137, המוכר לי אישית / שהזדחה בפני באמצעות תעודת זהות ולאחר שהוזהרתי כי עליו להצהיר את האמת וכי יהיה צפוי לעונשים הקבועים בחוק אם לא יעשה כן, אישר את נכונות התצהיר וחתם עליו בפני.


ז'אן-מארי טרציצקי
50730

תצהיר

אני הח"מ, שי אמיר, נושא ת.ז. שמספרה 0320/4763, לאחר שהוזהרתי כי עלי לומר את האמת וכי אהיה צפוי לעונשים הקבועים בחוק אם לא אעשה כן, מצהיר בזאת בכתב כדלקמן:

1. הנני עושה תצהירי זה כתמיכה בבקשת צד "לדין בסכסוך קיבוצי ובקשה למתן צווים ארעיים, זמניים וקבועים במסגרת בקשת צד בסכסוך קיבוצי" (להלן: "הבקשה") המוגשת על ידי ארגון העיתונאים כנגד ידיעות תקשורת בע"מ (להלן: "המשיבה"), לבית הדין האזורי בתל אביב-יפו.
2. אני רכז איגוד מקצועי בארגון העיתונאים בישראל – הסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן: "ארגון העיתונאים בישראל").
3. העובדות המתוארות בבקשה הן בידיעתי האישית ו/או ידועות לי מתוקף תפקידי בארגון העיתונאים בישראל ו/או נכונות למיטב ידיעתי ואמונתי.
4. הנני מצהיר כי זהו שמי ותוכן תצהירי אמת.



שי אמיר

נאמר בפניי קיבל, 22.11.18. תצהיר טלוחה 130
ועל כניסת הידיון.

מרס מראקור, עניד
מ.ר. 75725

אישור עורך-דין

אני הח"מ, עו"ד, מאשר/ת בזאת כי ביום
הופיע בפני מר שי אמיר, נושא ת.ז. שמספרה
המוכר לי אישית / שהזדהה בפני באמצעות תעודת זהות
ולאחר שהזהרתיו כי עליו להצהיר את האמת וכי יהיה צפוי לעונשים הקבועים בחוק אם
לא יעשה כן, אישר את נכונות התצהיר וחתם עליו בפני.

.....

עו"ד