



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 18-11-53739

06 מרץ 2019

לפני:

כב' השופט תומר סילורה

נציג ציבור (עובדים) מר מרדכי נגר

נציג ציבור (מעסיקים) מר חיים הופר

המבקשים:

ארגון העיתונאים בישראל – ההסתדרות החדשה  
ועד עיתונאי ידיעות תקשורת  
ע"י ב"כ: עו"ד אמיר בשה

המשיבה:

ידיעות תקשורת בע"מ  
ע"י ב"כ: עו"ד אריאל שמר

החלטה

1. ביום 22.11.18 הוגשה בקשת צד בסכסוך קיבוצי, לפיה התבקש בית הדין ליתן צו ארעי וצו זמני המורה למשיבה, רשת המקומונים של העיתון ידיעות אחרונות (להלן: "החברה") להימנע מקיום שימועים ביום ראשון, 25.11.18, וזאת עד להכרעה בסעדים העיקריים ו/או עד לקבלת החלטה אחרת; ליתן צו זמני המורה למשיבה להעביר למבקשים נתונים ומידע אודות השינויים המבניים ו/או פיטורי הצמצום אותם בכוונתה לבצע, לרבות נתונים ביחס למצב המחייב אמצעים אלה ובכלל זה נתונים כלכליים ככל הדרוש; ליתן צו זמני המורה למשיבה לקיים עם המבקשים היוועצות ומשא ומתן בתום לב ובנפש חפצה ביחס לנתוני אמת שיועברו בכל הנוגע לכוונתה זו.

2. מטרת הבקשה, הלכה למעשה, היא מניעת פיטורי צמצום ושינויים מבניים הנערכים במשיבה ללא קיום חובות מינימאליות שבדין ובהלכה הפסוקה ביחס לארגון העובדים היציג, בהן חובת העברת נתונים מלאים ומדויקים, חובת היוועצות ומשא ומתן בתום לב, וזאת חרף קיומה של יציגות במשיבה, במסגרת התארגנות ראשונית.

3. בבקשה זו צוין כי דחיפות הבקשה נובעת מכוונת החברה לבצע פיטורי צמצום כבר ביום ראשון, 25.11.18, בשעות הצהריים, תוך פגיעה קשה בזכויות העובדים לייצוג קיבוצי הולם טרם השימועים. בכך, החברה פוגעת לא רק בזכויות האישיות של העובדים, אלא גם בזכות ההתארגנות, שהוכרה זה מכבר כזכות יסוד בעלת מעמד חוקתי או מעין חוקתי.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 18-11-53739

- 1 רקע ועובדות
- 2 4. ארגון העיתונאים בישראל (להלן: "הארגון"), ארגון העובדים היציג בחברה, פועל במסגרת
- 3 הסתדרות העובדים הכללית החדשה, מאגד עיתונאים מכלי התקשורת השונים ועוסק
- 4 בהליכים קיבוציים ובייצוג עיתונאים ברמת הפרט.
- 5 ועד עיתונאי ידיעות תקשורת (להלן: "הוועד") הוא זרוע של הארגון במקום העבודה.
- 6 הארגון והוועד יקראו מעתה ביחד "נציגות העובדים".
- 7 5. העובדים בחברה התאגדו במסגרת הארגון בחודש דצמבר 2017, בעקבות רצונם להסדיר את
- 8 תנאי עבודתם בהסכם קיבוצי, לאחר ביצוע שינויים מבניים שהרעו את תנאי עבודתם. תחילה
- 9 סירבה החברה להכיר בהתארגנות זו, אולם מאז יוני 2018 ולאחר הליך משפטי, הכירה
- 10 בהתארגנות והחל משא ומתן.
- 11 6. מספר חודשים לפני פתיחת הליך זה, ציינה הנהלת החברה כי בכוונתה לפטר עובדים בפיטורי
- 12 צמצום, תוך הבטחה כי תקיים הידברות עם נציגות העובדים לאחר גיבוש התוכנית.
- 13 7. בתאריך 7.11.18 שלחה החברה מכתבי זימון לשימוע לשני עובדים, מהם עולה כי מדובר
- 14 בפיטורי צמצום כחלק מהשינויים המבניים רחבי ההיקף שהיא מבצעת.
- 15 למחרת, פנה רכז בארגון לחברה והבהיר כי לנציגות העובדים אין כל ידיעה על השינויים
- 16 המבניים המאוזכרים במכתבי הזימון, וכי הוא מבקש לקבוע ישיבה דחופה בנושא. באותו
- 17 היום התקבלה תשובת ב"כ החברה, לפיה השימועים יידחו ותתואם פגישה.
- 18 8. ביום 21.11.18 נערכה פגישה בין הצדדים. במסגרת פגישה זו הבהירה המשנה למנכ"ל
- 19 החברה, גב' סוטו-אורגד (להלן: "גב' סוטו-אורגד") כי הוצאת הזימונים טרם עדכון הוועד
- 20 הייתה תקלה וכי מדובר בהליך צמצום במסגרתו יפוטרו עובדים בשתי פעימות.
- 21 9. יו"ר הארגון ביקש מידע אודות תוכנית הצמצומים ושאל מהו הבסיס הכלכלי לצמצומים,
- 22 מה מספר המפוטרים, האם נשקלה אלטרנטיבה לפיטורים והאם יוצע לעובדים המפוטרים
- 23 פיצוי נוסף מעבר לדין.
- 24 בתגובה, גב' סוטו-אורגד טענה כי ההנהלה מספיק אחראית ועשתה את כל הבדיקות וכי
- 25 יודיעו על מספר הפיטורים כשיידעו, בשנת 2019.
- 26 10. יו"ר הארגון הבהיר כי לא קיבלו את המידע המספק, כי נציבות העובדים עומדת על קבלת
- 27 מידע נוסף שיאפשר לה לגבש עמדה ולהציע הצעה למשא ומתן בעניין, וכי לא יסכימו
- 28 לפיטורים חסרי שקיפות ב"שיטת הסלאמי".



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 18-11-53739

11. בתום הפגישה הודיעה גב' סוטו-אורגד שהשימועים לשני העובדים ייערכו בתאריך 25.11.18  
2 ואמרה:

3 "אני רוצה שתבינו מה המשמעות של שביתה מבחינתכם. אם  
4 עכשיו המצב הוא גרוע, אחר כך המצב יהיה יותר גרוע. לשביתה  
5 יהיו תוצאות מאוד ברורות".

6 הישיבה הסתיימה בטונים צורמים.

### 7 בקשת הצד

### 8 טענות המבקשים

9 12. החברה מבצעת שינויים מבניים ופיטורי צמצום זוחלים תוך הימנעות מכוונת מהעברת מלוא  
10 המידע הדרוש לנציגות העובדים כדי לקיים את זכויותיה וחובותיה על פי הדין וההלכה  
11 הפסוקה, מבלי לקיים היוועצות ומשא ומתן כנדרש.

12 חובת ההיוועצות אינה למראית עין או לסימון וי ועליה להתקיים בנפש חפצה, בענייניות  
13 וביסודיות. פגישה אחת שהתקיימה בין הצדדים ביום 21.11.18, כאמור לעיל, אינה הלך  
14 היוועצות.

15 13. על מנת שתקוים חובת ניהול משא ומתן והיוועצות כהלכתה וכדי שנציגות העובדים תקיים  
16 את חובתה הבסיסית לייצוג הולם - מחויבת הנהלת הצד שכנגד בהעברת נתונים ומידע  
17 ובשקיפות מלאה בכל הנוגע למהות השינוי, טיבו, היקפו והשלכותיו.

18 בדב"ע 10-4/98 "דלק" - חברת הדלקת הישראלית בע"מ - הסתדרות העובדים הכללית,  
19 פד"ע לג 337 (1998) (להלן: "עניין דלק") קבע בית הדין הארצי שחובת הגילוי היא עמוד  
20 התווך של האפשרות לנהל משא ומתן ענייני ובתום לב וכי אי מילוויה עלול להכשיל ואף לייתר  
21 את המשא ומתן. עוד נקבע בעניין זה כי היקף חובת הגילוי אינו נתון להחלטתו החד צדדית  
22 של המעסיק, ומדובר בעניין אובייקטיבי הנובע מרלבנטיות הנתונים הנדרשים.

23 14. בענייננו החברה מסרבת לחשוף כל נתון ומידע הנוגע לתוכנית הצמצומים והיקפה, לרבות  
24 הבסיס הכלכלי להחלטה על הצמצומים ופיטורי העובדים ונחיצותם. מעבר לכך, החברה כלל  
25 לא יידעה את ארגון העובדים בדבר ההחלטה על תוכנית הצמצומים, אינה מכירה בחובתה  
26 לנהל משא ומתן ולהיוועץ עם נציגות העובדים ופנתה לביצוע פיטורים באופן חד צדדי.

27 15. פרט לחובת הגילוי, חלה על החברה חובת ניהול משא ומתן בנוגע להשלכות השינוי המבני על  
28 העובדים, גם במקרים בהם הפגיעה היא אפשרית בלבד ולא וודאית (בר"ע (ארצי)-50556-09  
29 11 הסתדרות העובדים הכללית החדשה ואח' - חברת רכבת ישראל בע"מ ואח', 28.9.12,  
30 (להלן: "עניין רכבת ישראל")), וזאת טרם ביצוע השינויים.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 18-11-53739

- 1 בעס"ק (ארצי) 64/09 ארגון כח לעובדים - עמותת סינמטק ירושלים, 2.7.09 (להלן: "עניין  
2 סינמטק") חובה זו הורחבה מפורשות גם על התקופה הטרום-קיבוצית.
- 3 מבין שלל הזכויות הנרכשות במסגרת העבודה המאורגנת, ההגנה מפני פיטורי עובדים היא .16  
4 בבחינת עיקרי העיקר. משכך, הכירה הפסיקה לא אחת בזכות ובאחריות של ארגון ונציגות  
5 העובדים להגן על ציבור העובדים כנגד פיטורים שרירותיים, לנהל משא ומתן ולבחון חלופות  
6 על פני צעד דרסטי זה.
- 7 מעסיק במקום עבודה מאורגן אינו רשאי לשים עצמו במקום נציגות העובדים ולהודיע שפעל  
8 בצורה מספיק טובה או אחראית באופן המייתר את נציגות העובדים.
- 9 זכות ההתארגנות היא אחת מהחשובות ביותר העומדות לעובדים לצורך הגנה על ביטחונם .17  
10 התעסוקתי ושיפור תנאי עבודתם. הזכות להתארגנות ראשונית היא בעלת ייחוס מיוחד בשל  
11 השבריריות של ההתארגנות בשלב המוקדם והצורך המיוחד להגן עליה.
- 12 צעדיה של הנהלת החברה מביאים לפגיעה במעמדה של ההתארגנות הראשונית ונועדו  
13 להחלישה ולנצל את שברירותה.
- 14 אשר למאזן הנוחות, מתן סעד זמני ימנע פגיעה כפולה - בנציגות העובדים ובעובדים .18  
15 המאורגנים - ולא יגרם כל נזק לחברה (למעט פגיעה ברצונה לסכל את ההתארגנות  
16 הראשונית).
- 17 בתשובה לטענות החברה, טוענת נציגות העובדים כי בכלי תקשורת אחרים בהם נוהל משא .19  
18 ומתן, לרבות ביחס להליך היוועצות, קיבלה נציגות העובדים את מבוקשתה ואת הנתונים  
19 הרלבנטיים (בכפוף לחתימה על הסכם סודיות).
- 20 שעה שאחד צדדים אומר במפורש כי המידה הרלבנטי חסר מבחינתו, לא יכול להיות שהצד  
21 השני ימשיך לטעון שהדרישה למידע מתייתרת לאור ידיעה כללית אודות המצב הקשה של  
22 שוק העיתונות. כל שנציגות העובדים דרשה הוא להציג מידע העומד בבסיס תוכנית  
23 הצמצומים ואת תכנית הצמצומים עצמה, לרבות היקף המפוטרים, השיקולים  
24 והאלטרנטיבות שנשקלו ולקיים משא ומתן לגבי מספר המפוטרים ותנאי פיטוריהם.
- 25 דרישות נציגות העובדים אינה עומדת בניגוד לפרוגטיבה של המעסיק, אולם שעה שהמעסיק .20  
26 מקבל החלטות שיש בהן השפעה על תנאי העבודה של העובדים המיוצגים, הוא נדרש ליידע  
27 את ארגון העובדים ולנהל איתו משא ומתן על כך. החברה לא עשתה זאת.
- 28 כתגובה לתשובת הצד בתיק העיקרי שהגישה החברה, טוענת נציגות העובדים כי לא קיבלה .21  
29 נתונים על מצבה הכלכלי של החברה או מאזני רווח והפסד. בנוסף, טען כי הישיבה כלל לא  
30 הייתה ישיבת היוועצות ולא נקבעה ישיבה נוספת.





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 18-11-53739

- 1 נוסף על כך, ביום 1.1.19 תואמה ישיבה בעניין ידיעות אחרונות (חברה אחרת איתה מצוי  
2 נציגות העובדים במבוי סתום יחד עם ועד עובדים אחר) וכשהגיעה לישיבה סמנכ"לית משאבי  
3 אנוש, הודיעה האחרונה כי היא מבקשת לקיים ישיבת היוועצות בעניין החברה - מבלי  
4 שהוועד הרלבנטי נמצא במקום. לכן, ישיבה כזו לא התקיימה במועד זה.
- 5 **עמדת החברה**
- 6 22. בקשה זו היא עדות לחוסר תום ליבה של נציגות העובדים, שבחרה לעשות שימוש לרעה  
7 בהליכי בית הדין במטרה לעכב ולשבש הליך צמצומים חיוני ובלתי נמנע, ובכך לגרום לחברה  
8 טרחה, נזקים והוצאות מיותרות, כמו גם אובדן זמן יקר. אין הצדקה למנוע את הליכי  
9 השימוע כאשר טרם התקבלה החלטה בעניינו של כל עובד.
- 10 23. הליך ההיוועצות קיים במלואו. החובה לקיים היוועצות אינה חובת ניהול משא ומתן ולכן לא  
11 מחייבת את המעסיק להגיע להסכמות עם ארגון העובדים.
- 12 24. זימונם לשימוע של שני העובדים נשוא הליך זה נשלח כחלק מהליך צמצומים ואיחוד פעילות  
13 המתמשך בעקביות מאז ששלחי 2017, במהלכו צומצמו כבר לא מעט משרות, ורק לאחר  
14 שנבחנו כל החלופות לפיטורים, מה גם שהחברה נאלצה לוותר על תקן תפקידים.
- 15 25. המצב הקשה של שוק העיתונות בארץ ובעולם ידוע לכל, גם לעיתונאים. הנהלת קבוצת  
16 ידיעות אחרונות עושה מאמצים עילאיים במטרה למזער ככל שניתן את הפגיעה בעובדים תוך  
17 המשך פעילות העיתון. כפועל יוצא, נעשים בעיתונים רה-ארגונים.
- 18 26. בעיתונות ככלל, וכחלק ממנה גם בקבוצת ידיעות אחרונות, הנתונים הכלכליים הם סוד  
19 מסחרי. הדבר היחיד שהנהלות העיתונים מוכנות למסור, אם בכלל, הוא מידע על הירידות  
20 היחסיות בהכנסות ובמחזורי הפעילות.
- 21 למרות זאת, בכל פעם שארגון העובדים רוצה להגיש בקשה לצו מניעה כדי לעכב מהלכים  
22 חיוניים, הוא עושה זאת בטכניקה של דרישת נתונים מספריים מדויקים. דרישה מיותרת לכל  
23 הדעות.
- 24 27. העיתונאים יודעים באופן מלא את המצב העסקי של העיתון בו הם פועלים. רק לאחרונה  
25 נסגרו מספר גופים בתוך הקבוצה, מה שמעיד על המצב הכלכלי הקשה. לפיכך, אין להם כל  
26 צורך במידע מדויק ביחס למספרים המחייבים את הצמצום.
- 27 28. מיד לאחר שהכריזה נציגות העובדים כי הינה הנציגות היציגה בידיעות אחרונות בע"מ,  
28 למשל, הדבר הראשון שהוסכם עליו הוא פיטורי צמצום של 60 עיתונאים. לצדו של ההסכם  
29 לא נמסרה כל אינפורמציה ברורה מאליה בדבר הצטמצמות ההכנסות והפעילות של העיתון.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 18-11-53739

29. המידע הרלבנטי בדבר המצוקה הכלכלית בה נתונה החברה מצוי והיה מצוי במלואו בידי נציגות העובדים במשך חודשים רבים. הצדדים נפגשו כארבעה חודשים טרם הגשת הבקשה וניהלו שיחה קשה על מצב החברה - מאז 2016 חלה הרעה דרמטית במצב החברה, כמות הנייר ירדה בכ- 40% וכמות העמודים המודפסים ירדה בכ- 30%.
- מאז פגישה זו ולמרות שהודיע כי יעביר הצעה ראשונית להסכם הקיבוצי - עד היום נציגות העובדים טרם עשה כן.
30. Mynet היא פעילות אינטרנטית שפותחה במקביל למקומונים. לקראת סוף שנת 2016 נולדה יוזמה להרחיב פעילות זו, גויסו עובדי מערכת והתרחבו ההוצאות. לאחר כשנה התברר כי הפעילות לא הוכיחה את עצמה. מאז שלהי 2017 החליטה ההנהלה לצמצם את הפעילות וחלק גדול מהעובדים שגויסו סיימו את עבודתם.
31. אשר להכרה בהתארגנות, רק בסוף ההליך המשפטי אותו מזכירה נציגות העובדים, היא צלחה בהשגת מספר המצטרפים המתאים ליציגות, כאשר החברה הביעה הסכמה לשבת עם נציגות העובדים גם קודם לכן ונציגות העובדים היא שסירבה לכך.
32. באוגוסט 2018 נפגשו הצדדים, כאמור, והחברה הציגה בפני נציגות העובדים את תוכנית הצמצומים. גם במסגרת המחלוקת הנוכחית נענתה החברה לבקשת נציגות העובדים וקיימה פגישה לצורך שמיעת עמדתה.
- במקום להגיע ולהשמיע את עמדתם, הופיעו אנשי נציגות העובדים ודרשו מידע מספרי, נתונים מדויקים ואת תוכנית הפיטורים המתוכננת לשנת 2019. החברה השיבה כי הנתונים המדויקים טרם ידועים וכי תכנס אותם להיוועצות בקשה לאלה בהמשך.
33. נציגות העובדים אינה מנסה למנוע פגיעה בזכויות עובדים אלא מבקשת לשבש את המהלכים ולגרום לעיכוב פיטורי העובדים - כל זאת כדי שתוכל להפעיל לחץ על החברה להשגת מטרותיה.
34. דרישת נציגות העובדים לגילוי אינפורמציה היא גורפת ובלתי סבירה, תוך ניסיון לגרום לחשיפת נתונים מסחריים סודיים שהחברה מסרבת לחשוף, נתונים שנציגות העובדים כלל לא זקוק להם. לכן, אין מקום להיעתר לדרישות נציגות העובדים בעניין מסירת אינפורמציה.
- יתרה מכל, לא נדרשת כל הוכחה בדבר מצבו הכלכלי הקשה של החברה על מנת להצדיק פיטורי צמצום, שכן על פי ההלכה ניתן לנקוט בפיטורים אלה גם כצעדי מנע לפני קריסה כלכלית (תע"א 5118/06 ישראל שכנא דוברוסקין - הרב משה חפר, 12.3.12).



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 18-11-53739

- 1     ההחלטה של מעביד על הצורך בהבראה או בהתייעלות היא החלטה של המעסיק כחלק .35  
2     מהפררוגטיבה הניהולית שלו (ע"ע 1268/01 **החברה הממשלתית למדליות ומטבעות - כהן**,  
3     לט (2004), 71). בענייננו אין הסכם קיבוצי המטיל מגבלה על פיטורי העובדים וחובת  
4     ההיוועצות קוימה במלואה.  
5     לנציגות העובדים ניתנו מספר הזדמנויות להשמיע את עמדתה, אותה היא מסרבת להשמיע.  
6     .36     פיטורי הצמצום הנדרשים אינם קשורים להתארגנות הראשונית, והצורך בהם היה ידוע  
7     לנציגות העובדים עוד טרם הפכה לארגון היציג בחברה. יש לדחות את הניסיון לקשור בין  
8     פיטורים אלה לפגיעה בזכות להתארגנות ראשונית.  
9     .37     נציגות העובדים פועלת בחוסר ניקיון כפיים שעה שהסתירה בבקשתה עובדות מהותיות,  
10     הציגה תמונה חלקית ומעוותת והגישה בקשה בחוסר תום לב במטרה לעכב את הפיטורים  
11     ולגרום נזק לחברה.  
12     .38     גם אשר למאזן הנוחות לא ברור מה היה הנזק שהיה נגרם לארגון או לעובדים אילו  
13     השימועים היו נערכים, שכן גם אם הייתה מתקבלת החלטה על הפיטורים היה עוד חודש עד  
14     שהיו הופכים הפיטורים למעשה עשוי.  
15     .39     בתשובה שהגישה החברה לתיק העיקרי, חזרה שנית על מצבה הכלכלי הידוע וציינה כי מדובר  
16     במצב המחייב נקיטת אמצעים דחופים. בנוסף, חזרה על טענתה כי הליך ההיוועצות קיים וכי  
17     הנתונים נמסרו.  
18     כעובדות חדשות מציינת החברה כי התקיימה ישיבה נוספת במעמד הצדדים בתאריך  
19     17.12.18, במסגרתה העבירה לנציגות העובדים את כל האינפורמציה שיכולה להיות רלבנטית  
20     לעניין, תחת חתימתה על הסכם סודיות.  
21     חלף הזמן ונציגות העובדים טרם הציג הצעות ייעול במטרה לסייע לחברה בהליך ההבראה.

### הודעה ובקשה דחופה למתן צו ארעי

#### טענות המבקשים

- 22  
23  
24     .40     בתאריך 22.1.19 הגישו נציגות העובדים והוועד בקשה דחופה נוספת למתן צו ארעי על רקע  
25     התנהלות חסרת תום לב, לשיטתם, מצד הנהלת החברה, סירובה לנהל משא ומתן קיבוצי  
26     והתנייתו בפיטורי עובדים ופגיעה בזכות ההתארגנות.  
27     .41     הצדדים נפגשו בתאריך 17.1.19 ובשל הליך ההידברות שהחל, הגישו בקשה מוסכמת לביטול  
28     הדיון הקבוע ליום 20.1.19. בהחלטת בית הדין מאותו היום נקבע:



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 18-11-53739

- 1 "מנימוקי הבקשה, הדיון מבוטל. ב"כ המבקשים יודיעו יד ליום  
2 27.1.19 את מבוקשתם לגבי המשך ההליכים בתיק".
- 3 42. חרף הסכמת הצדדים להמשך הידברות ועל אף שזה טרם מוצה, בתאריך 21.1.19 הוציאה  
4 החברה מכתב לנציגות העובדים לפיו בכוונתה להוציא לפועל את הפיטורים ובמקביל פנתה  
5 לעובדים (נוספים) וזימנה אותם לשימועים.
- 6 43. התנהלות החברה בדרך של ניצול הפררוגטיבה וקביעת עובדות בשטח באמצעות פעולות חד  
7 צדדיות ללא התייחסות להתארגנות ובטרם מוצה הליך ההידברות - פוגעת בזכויות העובדים  
8 ובזכות ההתארגנות.
- 9 לא יכולה להיות מחלוקת כי פיטורים של כ- 20 עובדים מתוך יחידת מיקוח של 230  
10 עיתונאים, היא קבוצה משמעותית ונציגות העובדים חייבת להתייחס לכך בכובד ראש.
- 11 44. בישיבה מיום 17.1.19 עלה כי החברה מסרבת לנהל משא ומתן קיבוצי עם נציגות העובדים  
12 במסגרת התארגנות ראשונית, על אף החובה המוטלת עליה לעשות כן מכוח הוראות בסעיף  
13 1ח33 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957.
- 14 פניית הנציגות מיום 20.1.19 בעניין זה טרם זכתה למענה.
- 15 45. מנהל בכיר בחברה, או לכל הפחות מנהל מדרג ביניים, בעל סמכות למועד סגירת המקומונים,  
16 ביקש לדעת את זהות חברי הוועד, טקטיקה ידועה ומוכרת אצל מעסיקים המבקשים לפגוע  
17 בהתארגנות באמצעות "סימון" עובדים, ודאי מקום בו המנהל לא גונה על ידי החברה.
- 18 46. לאור האמור מבקשת נציגות העובדים מבית הדין ליתן צו מניעה ארעי, המורה לחברה לעצור  
19 את הליך הפיטורים החד צדדי ולקבוע דיון דחוף במעמד הצדדים על מנת לדון בסעדים  
20 הזמניים והקבועים שהתבקשו בבקשת הצד. בנוסף, התבקשו הסעדים הבאים:
- 21 (א) צו הצהרתי זמני וקבוע לפיו על החברה לנהל משא ומתן דחוף עם נציגות העובדים  
22 במסגרת התארגנות ראשונית ולצורך חתימה על הסכם קיבוצי ראשון.
- 23 (ב) פיצוי לטובת נציגות העובדים בסך 200,000 ₪ בגין פגיעה בהתארגנות.
- 24 (ג) כל סעד אחר כפי שימצא בית הדין לנכון.
- 25 47. למחרת הגשת בקשה זו, 22.1.19, העבירה החברה לשבעה עובדים שונים, בהם יו"ר הוועד  
26 בהתארגנות ראשונית, מר דני טנקל (להלן: "יו"ר הוועד"), זימונים לשיבות שימוע שעתידות  
27 להתקיים בימים 28-29.1.19. עם גילוי זה, הגישה נציגות העובדים הודעת עדכון, לפיה מכתבי  
28 הזימון לשימוע מוקפאים עד למועד הדיון ואין בהם כדי לשנות את מצבה של נציגות העובדים  
29 או של עובדי החברה.







## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 18-11-53739

- 1 יו"ר הוועד הוא הרוח החיה מאחורי ההתארגנות ומחוללה, שבמשך 20 שנותיו כעיתונאי לא  
2 הועלתה נגדו כל טענה תפקודית או אחרת, זאת עד לתחילת ההתארגנות. מתחילת ימי  
3 ההתארגנות, הוא פועל ללא לאות למענה והחברה עושה כל שביכולתה על מנת לפטרו כדי  
4 להחליש את ההתארגנות. פגיעה בו עלולה להוות פגיעה קשה בעובדים. הטענות שהועלו כלפיו  
5 אינן נכונות. מדובר בעובד ותיק המועסק שנים רבות וטובות לשביעות רצון הממונים עליו.
- 6 החברה לא סיפקה בשום שלב את הנתונים המלאים הנדרשים לארגון לשם מילוי חובותיו .48  
7 אלא בכל פעם העבירה נתונים חלקיים בלבד. בכלל זה, לא גולו נתונים מלאים בכל הנוגע  
8 לרווח והפסד.
- 9 נציגות העובדים הציעה לסיים את הליכי המשא ומתן הראשוני תוך זמן קצר על מנת למנוע .49  
10 מצב בו נעשים צמצומים נרחבים בחצרי החברה ללא הגעה להסכמות במשא ומתן  
11 בהתארגנות ראשונית. החברה משעה במכוון את המשא ומתן ואינה מוכנה להתקדם בו.
- 12 **עמדת החברה**
- 13 החברה קיימה הליך היוועצות עם נציגות העובדים בנוגע לפיטורי הצמצום במספר מפגשים .50  
14 שונים, נתנה נתונים אודות מצבה הכלכלי ואת פירוט התקנים המצומצמים, שמעה את  
15 עצותיה של נציגות העובדים - ורק לאחר מכן שלחה מכתבי זימון לשימוע. נציגות העובדים  
16 הגיש בקשה זו במטרה להכריח את החברה לחתום על הסכם קיבוצי טרם ביצוע פיטורי  
17 הצמצום, כאשר יש לציין כי אין מדובר בארגון פורץ בחיתוליו אלא בארגון שהוכר לפני כמעט  
18 שנה :
- 19 - ביום 17.12.18 התקיימה פגישת היוועצות במסגרתה נמסרו לנציגות העובדים  
20 נתונים אודות מצבה הכלכלי של החברה, מצבת כח האדם, היעד לקיצוץ ועוד.
- 21 - ביום 24.12.18 התקיימה ישיבת היוועצות בנושא המועמדים לפיטורים, בה ביקשה  
22 נציגות העובדים מידע נוסף לגבי התקנים בחברה.
- 23 - ביום 9.1.19 התקיימה ישיבת היוועצות לאחר העברת מידע נוסף, במסגרתה ביקשה  
24 נציגות העובדים את רשימת העובדים המועמדים לפיטורים (שנמסרו בתאריך  
25 16.1.19).
- 26 - ביום 17.1.19 התקיימה ישיבת היוועצות נוספת ושוב ביקשה נציגות העובדים מידע  
27 נוסף - את פירוט הסיבות לפיטוריו של כל אחד מהמיועדים לפיטורים, מידע שהועבר  
28 ביום 21.1.19.
- 29 - ביום 20.1.19 התקבל מכתבו של ב"כ נציגות העובדים שכרך את נושא ההיוועצות  
30 בעניין הפיטורים לבין המשא ומתן לחתימה על הסכם קיבוצי.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 18-11-53739

- 1 בניגוד לאמור בבקשה, נציגות העובדים היא שמתנה את המשא ומתן הקיבוצי בפיטורי  
2 הצמצום ומתנהלת בחוסר תום לב קיצוני.
- 3 51. המנהל "הבכיר" שביקש לדעת את זהות חברי הוועד (באמצעות הודעה), הוא למעשה מנהל  
4 זוטר במרכז הגרפי שפעל על דעת עצמו, בתום לב, וללא שהונחה לעשות כן.
- 5 52. נציגות העובדים תופסת באופן מוטעה את הליך ההיוועצות וסוברת כי מדובר בהליך של משא  
6 ומתן בין הצדדים. נראה כי אינה מבינה את הנזק החמור לו היא גורמת. הצמצומים העתידיים  
7 להתרחש הם בגדר פעולות מצילות חיים וכל דחייה מגדילה את הנזק כך שהצורך בפיטורים  
8 רק הולך וגדל.
- 9 נראה כי נציגות העובדים אינה חפצה לקיים הליך היוועצות, אלא לעכב את מהלך העבודה  
10 התקין, לדחות את הקץ ולשבש את המשא ומתן הקיבוצי ואת הצמצומים החיוניים בחברה,  
11 זאת על מנת שתוכל להשתמש בלחץ העיכוב לצורך הישגים.
- 12 53. הליך היוועצות מתקיים בשני שלבים: בשלב הראשון היוועצות לגבי הצורך בפיטורים  
13 והיקפם, ובשלב השני היוועצות בנוגע לזהות המפוטרים.
- 14 החברה סיימה את השלב הראשון ועל כן העבירה לארגון את רשימת שמות המפוטרים.  
15 בבקשתה זו מעלה נציגות העובדים דרישות וטענות חדשות בקשר עם השלב הראשון.
- 16 54. הדיון בתיק נקבע ליום 27.1.19 ואילו מועד השימוע לעובדים נקבע לתאריך 28.1.19. רק  
17 מסיבה זו אין מקום למתן צווים ארעיים או אחרים.
- 18 לגופו של עניין, אין מקום לעכב את הליך פיטורי הצמצום לאחר שחובת ההיוועצות קוימה  
19 במלואה.
- 20 55. יו"ר ועד העובדים, עורך ספורט במשרה מלאה, מועמד היה לפיטורים כבר מדצמבר 2017,  
21 טרם החלה ההתארגנות. למרות מכתבי התראה שקיבל, יו"ר הוועד מתעלם מההערות  
22 שקיבל, עבודתו הולכת ומתדרדרת והוא אינו משפר את דרכיו. פיטוריו אינם נוגעים  
23 להתארגנות ואין כל טענה כי הוא מוזמן לשימוע מסיבות לא ראויות, מה גם שפעילותו למען  
24 ההתארגנות לא מקנה לו חסינות מפני פיטורים.
- 25 הצגת יו"ר הוועד כמי שביסוד ההתארגנות הינה הצגה שקרית.
- 26 54. נציגות העובדים לא עומדת במבחנים העובדתיים והמשפטיים המצטברים לשם קבלת סעד  
27 זמני: אין עילת תביעה ואין הצדקה ליתן את הסעדים המבוקשים. נציגות העובדים קיבלה  
28 לידיה את מלוא המידע הרלבנטי ואין מחלוקת כי קיבל את כל העובדות הקשורות  
29 בצמצומים, ובכלל זה את רשימת המפוטרים ואת המשרות שבכוונת החברה לבטל. זאת ועוד,  
30 חובת ההיוועצות קוימה במלואה.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 18-11-53739

- 1 בנוסף, החלטתו של מעסיק לסיים את העסקתם של עובדים מטעמי צמצום, היא החלטה  
2 לגיטימית המצויה במסגרת הפרווגטיבה הניהולית הנתונה למעסיק בניהול עסקו. בענייננו  
3 אין הסכם קיבוצי המטיל מגבלה על פיטורי עובדים וחובת ההיוועצות, כאמור, קוימה  
4 במלואה.
- 5 נציגות העובדים פועלת בחוסר ניקיון כפיים שעה שהסתירה בבקשתה עובדות מהותיות,  
6 הציגה בפני בית הדין תמונה לא נכונה, מגמתית ומעוותת, במטרה לעכב את הצמצומים  
7 ולגרום נזקים לחברה.
- 8 גם מאזן הנוחות נוטה באופן חד משמעי כנגד נציגות העובדים, שכן לא הציג איזה נזק נגרם  
9 או צפוי להיגרם לו או לעובדים.
- 10 55. החברה מסכימה לניהול משא ומתן לקראת השגת הסכם קיבוצי ולא עשתה כל מעשה לפגיעה  
11 בהתארגנות מכל סוג. יחד עם זאת, אין אפשרות להתקדם למשא ומתן זה כאשר יש עניין  
12 דחוף ובווער כהשלמת שלב הצמצומים מעל הפרק.
- 13 56. יש לדחות את בקשת נציגות העובדים ראשית בשל היותה בקשה המוגשת בעניין מעשה עשוי  
14 באשר לשימועים לעובדים שכבר בוצעו, בקשה מוקדמת באשר לפיטורים שטרם בוצעו  
15 (כאשר קיים צו מניעה בעניין החלטת הפיטורים), החלטה הנוגעת לעובד המבצע עבירות  
16 משמעת ולא משפר דרכיו על אף הזהרות שקיבל כבר לפני שנה.
- 17 בנוסף, נציגות העובדים אינה ארגון פורץ בחיתוליו, שעד היום טרם הגיב לרשימת המפוטרים  
18 שהועברה אליו.
- 19 **תיאור ההליך**
- 20 57. ביום 22.11.18 הגישה נציגות העובדים את בקשת הצד מטעמם ובתאריך 27.11.18 הגישה  
21 המשיבה תשובה לבקשה.
- 22 58. דיון ראשון התקיים בתאריך 28.11.18. לאחר שב"כ הצדדים השמיעו את טענותיהם  
23 והתקיימה שיחה מחוץ לפרוטוקול, הגיעו הצדדים להסכמות הדיוניות כדלקמן:
- 24 (א) הסעד הזמני והתיק העיקרי יאוחדו.
- 25 (ב) החברה תגיש תגובה לתיק העיקרי עד ליום 18.12.18.
- 26 (ג) דיון בתיק העיקרי יתקיים ביום 30.12.18 בשעה 00:15.
- 27 (ד) עד למועד הדיון, המצב יוקפא.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 18-11-53739

- 1 (ה) הסכמה זו היא מבלי לגרוע מכל טענה או זכות של מי מהצדדים והיא נעשית  
2 בהמלצת בית הדין.
- 3 59. החברה הגישה תגובתה לתיק העיקרי ביום 1.1.19 ולמחרת, 2.1.19, התקיים הדיון השני.  
4 במסגרת דיון זה ולאחר שיחה ארוכה שהתנהלה מחוץ לפרוטוקול, הגיעו הצדדים להסכמות  
5 הדיוניות כדלקמן:
- 6 (א) הצדדים ינהלו ביניהם הליך היועצות ויתאמו ביניהם פגישות אינטנסיביות במהלך  
7 השבועיים הקרובים.
- 8 (ב) בשים לה להבנות שלעיל ובשים לה לסיכום ביחס לקבלת פיצוי בגובה שכר חודשי  
9 נוסף - נציגות העובדים לא מתנגדת להמשיך בתהליך פיטורי שני העובדים שענינם  
10 צוין בסעיפים 18-20 לבקשת הצד.
- 11 (ג) התיק יקבע לדיון ביום 20.1.19 בשעה 14:00.
- 12 (ד) הסכמה זו היא מבלי לגרוע מכל טענה או זכות של מי מהצדדים.
- 13 60. באותו היום הגישה נציגות העובדים את תשובתה לתשובת הצד בתיק העיקרי.
- 14 61. בתאריך 22.1.19 הגישה נציגות העובדים הודעה ובקשה דחופה למתן צו ארעי. תגובה הוגשה  
15 בתאריך 24.1.19 ודיון התקיים ביום 27.1.19.
- 16 הצדדים הגישו סיכום טענותיהם בכתב.
- 17 **המחלוקת**
- 18 62. ואלה השאלות שבמחלוקת:
- 19 (א) האם נמסר לארגון מלוא המידע הרלבנטי לשם גיבוש עמדתו?  
20 (ב) האם קוימה חובת ההיוועצות?  
21 (ג) האם מטרת פיטוריו של יו"ר הוועד היא פגיעה בהתארגנות?
- 22 **דיון והכרעה**
- 23 63. נקדים ונציין, כי הואיל ומדובר בהליך של בקשת סעדים זמניים, הרי שכל קביעותינו  
24 העובדתיות להלן הנן לכאוריות בלבד ונסמכות אך ורק על מה שהוצג בפנינו עד כה במסגרת  
25 המצומצמת שההליך מתיר.
- 26





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 18-11-53739

- 1 **האם נמסר לארגון מלוא המידע הרלבנטי לשם גיבוש עמדתו?**
- 2 64. לטענת נציגות העובדים, על מנת לקיים את חובתה הבסיסית למתן ייצוג הולם - מחויבת  
3 החברה בהעברת נתונים ומידע ובשקיפות מלאה בכל הנוגע למהות השינוי, טיבו, היקפו  
4 והשלכותיו. בענייננו החברה מסרבת לחשוף כל נתון ומידע הנוגע לתוכנית הצמצומים  
5 והיקפה, לרבות הבסיס הכלכלי להחלטה על הצמצומים ופיטורי העובדים ונחיצותם.
- 6 לטענתה, החברה לא סיפקה בשום שלב את הנתונים המלאים הנדרשים לארגון לשם מילוי  
7 חובותיו אלא בכל פעם העבירה נתונים חלקיים בלבד. בכלל זה, לא גולו נתונים מלאים בכל  
8 הנוגע לרווח והפסד.
- 9 65. לטענת החברה, בעיתונות ככלל, וכחלק ממנה גם בקבוצת ידיעות אחרונות, הנתונים  
10 הכלכליים הם סוד מסחרי. לכן, המידע שהיא מוכנה למסור הוא מידע על הירידות היחסיות  
11 בהכנסות ובמחזורי הפעילות. הדרישה למידע היא טקטיקה בה נוהג הארגון כדי לעכב  
12 מהלכים חיוניים כפיטורי צמצום.
- 13 המידע הרלבנטי בדבר המצוקה הכלכלית בה נתונה החברה מצוי והיה מצוי במלואו בידי  
14 נציגות העובדים במשך חודשים רבים. הצדדים נפגשו כארבעה חודשים טרם הגשת הבקשה  
15 וניהלו שיחה קשה על מצב החברה - מאז 2016 חלה הרעה דרמטית במצב החברה, כמות  
16 הנייר ירדה בכ- 40% וכמות העמודים המודפסים ירדה בכ- 30%. יתרה מזו, לא נדרשת כל  
17 הוכחה בדבר מצבו הכלכלי הקשה של החברה על מנת להצדיק פיטורי צמצום.
- 18 66. כאמור לעיל, בתאריך 17.12.18 התקיימה ישיבה נוספת במעמד הצדדים, במסגרתה העבירה  
19 לארגון את כל האינפורמציה שיכולה להיות רלבנטית לעניין, תחת חתימתו על הסכם סודיות.  
20 ביום 24.12.18, במסגרת ישיבת היוועצות בנושא המועמדים לפיטורים, ביקשה נציגות  
21 העובדים מידע נוסף לגבי התקנים בחברה. ביום 9.1.19 התקיימה ישיבת היוועצות לאחר  
22 העברת מידע נוסף, בה ביקשה נציגות העובדים את רשימת העובדים המועמדים לפיטורים  
23 (שנמסרו בתאריך 16.1.19). ביום 17.1.19 התקיימה ישיבת היוועצות נוספת ושוב ביקשה  
24 נציגות העובדים מידע נוסף - פירוט הסיבות לפיטוריו של כל אחד מהמיועדים לפיטורים,  
25 מידע שהועבר ביום 21.1.19.
- 26 המסגרת המשפטית
- 27 67. הלכה פסוקה היא כי לשם מימוש חובת ההיוועצות, על המעביד למסור לארגון העובדים מידע  
28 שיאפשר לו להביע עמדה עניינית ומבוססת ביחס לצמצומים המבוקשים. כך נקבע בעניין  
29 דלק:
- 30 "החובה המוטלת על המעביד למסור לארגון העובדים מידע נובעת  
31 מחופש ההתאגדות של העובדים. ההסתדרות זקוקה למידע מלא  
32 על הצמצומים המתוכננים בחברה על-מנת לייצג נאמנה את



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 18-11-53739

- 1 העובדים המאורגנים ולמלא את תפקידה כמייצג על-פי חוק  
2 הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957 וההסכם הקיבוצי המיוחד. כמו  
3 כן, חובת המעסיק למסור מידע לארגון היציג נובעת גם מחובת  
4 תום-הלב המוטלת על הצדדים להסכם הקיבוצי. משא ומתן  
5 בתום-לב מחייב את שני הצדדים להסביר ולתת תימוכין  
6 לעמדתם. בפסק-דין מנחה הסביר בית-המשפט העליון בארצות-  
7 הברית את עקרון תום-הלב במשא ומתן וקבע, כי מעסיק המנהל  
8 משא ומתן בתום-לב אינו יכול להסתפק בטענת "אין לי" אלא  
9 עליו למסור לארגון העובדים את המידע התומך בטענתו..."
- 10 68. השאלה מהו המידע שגילוי נדרש נגזרת משאלת האופן בו יוכל ארגון העובדים לממש את  
11 זכותו וחובתו להביע עמדה משלו אל מול תכניתו של המעסיק לקיצוצים בתחום הוצאות  
12 השכר שלו, ולמעשה, לממש את חופש ההתאגדות של העובדים.
- 13 יש מקום כי נציגות העובדים יהא מודע למידת הצורך בביצוע הקיצוצים. מידע בדבר מצבו  
14 הכלכלי של המעסיק, היקף הקיצוץ הכולל הנדרש והמאמצים שנעשו על ידי המעסיק על מנת  
15 לבצע קיצוצים בתחומים אחרים - הוא מידע הכרחי, על פי רוב, על מנת שארגון העובדים  
16 יוכל לממש את תפקידו. בנוסף, יש מקום למסירת מידע בדבר היקף החיסכון שצפוי להיגזר  
17 מתכנית הצמצומים של המעסיק, זאת על מנת לאפשר לארגון העובדים לבחון את התכנית,  
18 הכרחיותה והחלופות שניתן להציע לגביה.
- 19 69. פן משמעותי לא פחות הוא המידע הנוגע ל"חלוקת הנזקים" הצפויים להיגרם לעובדים.  
20 חובתו של נציגות העובדים לבחון כי התכנית אינה מפלה בין עובדים על רקע בלתי רלבנטי,  
21 כגון השתייכות או אי השתייכות להתאגדות, ולוודא היעדרם של שרירות או שיקולים  
22 פסולים אחרים.
- 23 70. אין האמור בגדר רשימת טעמים ממצה אלא משום הצבעה על עיקר מטרותיה של חובת  
24 מסירת המידע. יתכן שמטעמים שונים יצביעו ארגוני עובדים על הצורך בגילוי מידע מסוים  
25 אשר אינו כרוך באמור לעיל, ואשר יש בו כדי לאפשר את מימוש חובת ההיוועצות.
- 26 בחינת היקף המידע המבוקש צריכה להיעשות בשים לב לתרומתו לבירור הנושאים הנדרשים  
27 במסגרת תכנית הצמצומים, כך שהמבחן הראשוני שיש להעביר בו את דרישות נציגות  
28 העובדים הוא מבחן הרלבנטיות.
- 29 71. אכן, פסיקת בית הדין הארצי, כשהגיעה לפתחה מחלוקת בעניינים אלה, בחנה את מידת  
30 הרלבנטיות של המידע המבוקש. כך, בעניין דלק נקבע:
- 31 "המידע שעל המעסיק למסור לארגון היציג במקרה שלפנינו כולל  
32 את תכנית הצמצומים באשר לעובדים מן השורה (המאורגנים  
33 והלא מאורגנים) ולעובדים ה"חצי בכירים". ההסתדרות, לצורך



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 18-11-53739

- 1 גיבוש עמדתה במשא ומתן על תכנית ההנהלה לפיטורי צמצום,  
 2 צריכה לדעת את פרטי התכנית, אם היא עניינית ומבוססת על  
 3 שיקולים כלכליים ונטולת שיקולים פסולים או שרירותיים.  
 4 במקרה שלפנינו יש רלוונטיות למידע הנוגע לשאלה, אם המעסיק  
 5 מתכוון לפטר רק עובדים מאורגנים קבועים. טענתם הגורפת של  
 6 באי-כוח חברת דלק הייתה, כי חובת גילוי מידע לארגון העובדים  
 7 אינה כוללת גילוי מידע על עובדים שאינם מיוצגים על-ידי אותו  
 8 הארגון. אין לקבל טענה זו. המידע הדרוש לארגון היציג לצורך  
 9 ניהול משא ומתן יכול אף לכלול מידע על העובדים הלא מאורגנים  
 10 או על נושאים אחרים. יש לבדוק כל בקשה למידע לגופו של  
 11 העניין על-מנת לקבוע אם המידע המבוקש נחוץ לארגון היציג  
 12 לצורך ניהול משא ומתן. במקרה שלפנינו אין ספק, כי התשובה  
 13 היא חיובית לגבי מידע הנוגע לעובדים לא מאורגנים מן השורה  
 14 ו"חצי בכירים". לעומת זאת, לא הוכח, כי ההסתדרות זקוקה  
 15 למידע לגבי העובדים הבכירים."
- 16 על פי המבחנים שנקבעו בע"ע 494/06 מדינת ישראל - נציבות המים - קלרק אבנצ'יק, 72.  
 17 (28.3.07), יש לבחון האם המידע המבוקש הוא אכן רלבנטי לא רק במובן הצר (קשר כללי  
 18 לסוגיה שעל הפרק), אלא גם במובן הרחב (נדרש לצורך מימוש חובתה וזכותה של המבקשת  
 19 לבצע היוועצות עניינית על בסיס מידע מהימן).
- 20 ראוי לציין כי חובת תום הלב היא דו כיוונית, כך שגם נציגות העובדים חייבת לפעול בתום  
 21 לב ולבקש אך ורק מידע רלבנטי הנדרש לה לשם גיבוש עמדה מושכלת לנוכח תכנית  
 22 הפיטורים. על נציגות העובדים להימנע מלבקש מידע שיכול ויסייע לה בעניינם אחרים וזרים,  
 23 מידע שישנו חשש כי (על אף התחייבות לסודיות) עלול לפגוע בצדדים שלישיים ומידע שעצם  
 24 מסירתו עלולה לפגוע במעסיק - כל זאת כל עוד אלה אינם בגדר הכרח לשם גיבוש עמדתו  
 25 לצרכי היוועצות. עצם דרישת המידע צריכה להיעשות מטעמים ענייניים ולא לשם השגת  
 26 מטרות אחרות, כגון עיכוב בניהול המו"מ או ההיוועצות, בניית כלי מיקוח לצרכים שהם לבר  
 27 הליכי הצמצומים העומדים על הפרק וכיו"ב.
- 28 באשר להגנה על צדדים שלישיים, כדוגמת העובדים, נקבע בדב"ענד/4-12 ההסתדרות הכללית- 74.  
 29 מדינת ישראל, 22.8.94 כי יש להימנע מגילוי מידע הנוגע להם:
- 30 "אין כל מקום להבחין, לעניין חובת ההגנה על הפרטיות של  
 31 העובד בפרט, בין מסירת מידע לגביו לאחר, או לארגון עובדים,  
 32 דין אחד לשניהם .. בענייננו - מדובר "בגמול כספי שהמעביד  
 33 משלם לעובד", והוא, כפי שנפסק בפרשת מורדוב "הינו בגדר  
 34 זכות הפרטיות של העובד כלפי צד שלישי". את ארגון העובדים  
 35 יש לראות לעניין זה, כ"צד שלישי"





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 18-11-53739

1 עמדת המיעוט דשם (מפי כב' סגן הנשיא אדלר (כתוארו אז)), אשר סברה כי אין הארגון בגדר  
 2 "צד שלישי", לא מצאה לנכון להורות על גילוי מידע כאשר "אין הסבר במסמכים או בקשה  
 3 שהוגשה לבית הדין מדוע זקוק הארגון לרשימה של עובדים המקבלים הטבות...".

### הכרעה

4  
 5  
 6 75. אשר לדעתנו, אנו בדיעה שנציגות העובדים קיבלה לידיה את מלוא המידע הרלבנטי לשם  
 7 גיבוש עמדתה לעניין פיטורי הצמצום וכי המידע הרלבנטי בדבר המצוקה הכלכלית בה נתונה  
 8 החברה מצוי והיה מצוי במלואו בידי נציגות העובדים במשך חודשים רבים. אשר לדוחות  
 9 רווח והפסד של החברה, אותם טענה הנציגות כי טרם קיבלה, אנו סבורים שהנתונים  
 10 הכלכליים הם סוד מסחרי שאין החברה מחוייבת בהצגתם ועל המבקשים להסתפק במידע  
 11 על הירידות היחסיות בהכנסות ובמחזורי הפעילות.

### **האם קוימה חובת ההיוועצות?**

12  
 13 76. לטענת נציגות העובדים, חובת ההיוועצות היא חובה שאין לקיימה למראית עין או לסימון וי  
 14 בלבד. עליה להתקיים בנפש חפצה, בענייניות וביסודיות - וזאת לא נעשה במקרה דנן.

15 77. לטענת החברה התוכנית הוצגה לנציגות העובדים כבר בפגישתם באוגוסט 2018. מאז נערכו  
 16 מספר פגישות נוספות במסגרתן החברה מסרה נתונים אודות מצבה הכלכלי ופירוט התקנים  
 17 המצומצמים ושמעה את עצותיה של נציגות העובדים. נראה כי נציגות העובדים אינה חפצה  
 18 בקיום הליך היוועצות, אלא בעיכוב מהלך העבודה התקין, דחיית הקץ ושיבוש המשא ומתן  
 19 הקיבוצי והצמצומים החיוניים בחברה - כל זאת על מנת שתוכל להשתמש בלחץ העיכוב  
 20 לצורך הישגים במשא ומתן.

21 נציגות העובדים הגיש בקשה זו במטרה להכריח את החברה לחתום על הסכם קיבוצי טרם  
 22 ביצוע פיטורי הצמצום, כאשר יש לציין כי אין מדובר בארגון פורץ בחיתוליו אלא בארגון  
 23 שהוכר לפני כמעט שנה, אך הלכה למעשה הליך ההיוועצות, שאינו שווה לחובת ניהול משא  
 24 ומתן המחייב הגעה להסכמות - קיים במלואו.

### המסגרת המשפטית

25  
 26 78. פסק הדין המנחה בעניין חובת ההיוועצות הוא ע"ע (ארצי) 359/99 לאה לוי - רשות השידור  
 27 , לו (2001) 400 (להלן: "עניין לוי"). במסגרתו, דנה בהרחבה כבוד השופט (סגנית הנשיא)  
 28 אלישבע ברק (כתוארה אז) בחובה זו, ולאחר סקירה השוואתית נרחבת הכריעה כך:

29 "עולה מהמקובץ שיש לתת משקל רב בפיטורין כלכליים  
 30 להיוועצות עם נציגות עובדים ולהחלטה משותפת של המעביד  
 31 והנציגות באשר לסדר העדיפויות..."





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 18-11-53739

79. חובת ההיוועצות של המעסיק עם ארגון העובדים בכל הנוגע לתכנית צמצומים על דרגותיה השונות נצמחת לרוב מן ההסכמים הקיבוציים החלים על הצדדים ואולם כך נקבע בעניין לוי:

"בעיניי קיימת חובת ההיוועצות גם כאשר הדבר לא נקבע במפורש בחוק, בהסכם או בהסדר קיבוצי, או כאשר לא קיים נוהג כפי שזה קיים אצל רשות השידור. החובה נובעת מכוח עקרון תום-הלב. עמדתי על המיוחד בפיטורין לשם צמצומים, עמדתי על החשיבות שנובעת מכך להיוועצות בין המעביד לנציגות העובדים, חשיבות לשני הצדדים. תום-הלב, שקנה-המידה שלו הוא אובייקטיבי, דורש שמעביד העומד לפטר עובדים מחמת צמצומים, יוועץ בנציגות העובדים באשר לעצם הפיטורין ולשמות המפוטרים, לכן גם אלמלא הנוהג המוצהר במשיבה הייתה חלה על רשות השידור החובה להיוועץ בגוף היציג של העובדים."

וגם, בעניין אחר:

".. בהיעדר הוראה פורמאלית מחייבת, קיימת חובה לקיים מגעים קיבוציים במקרה של פיטורי צמצום מכוח עקרון תום-הלב החל ביחסים שבין צדדים להסכם, במיוחד כשמדובר בחוזה עבודה ובמיוחד ביחסי עבודה קיבוציים (פרשת לוי [1], בעמ' 413)... אשר למתכונת המגעים הקיבוציים - אלה יכולים להיות בדרגות שונות של "קירבה", כגון מתן הודעה מוקדמת וחד-צדדית מצד המעסיק על הצורך בשינויים, קיום היוועצות עם הוועד או הגורם הקיבוצי המוסמך, הכרוכה בהצגת התכנית ובקבלת תגובה ומתן תשומת-לב כנה לתגובה; ניהול משא ומתן ענייני בתום-לב או אפילו חיוב בקבלת הסכמה או בקבלת אישור. קביעת רמת ה"קירבה" תלויה כמובן במקום העבודה, בטיבם של היחסים הקיבוציים ובהוראות הפורמאליות המחייבות במסגרת יחסים אלה. בפרשת לוי .. הנזכרת, פסק בית-הדין הארצי כי בהיעדר הוראה בחוק או בהסדר קיבוצי, קיימת לפחות חובת היוועצות במקרה של צורך בפיטורי צמצום (שם, בעמ' 413). קביעה זו, במישור העקרוני, מקובלת עליי. (ע"ע 1268/01 החברה הממשלתית למדליות ולמטבעות בע"מ - רחל כהן 2001, 18.7.03).

80. ע"ע 1290/02 מדינת ישראל - אלי שדה, 6.3.03 חוזרת כבוד השופטת נילי ארד (כתוארה אז) על ההלכה שנקבעה בעניין לוי:

"על מהותה של חובת ההיוועצות, ועל משנה התוקף שהיא מקבלת בפיטורי צמצום, עמדה בהרחבה סגנית הנשיא, השופטת



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 18-11-53739

1 אלישבע ברק, בפסק הדין בעניין לאה לוינ עת חויבה רשות  
2 השידור להחזיר לעבודה עובדת שפוטרה בפיטורי צמצום,  
3 משהוברר שלא קוימה כהלכתה חובת ההיוועצות בארגון  
4 העובדים. בין היתר, עמדה סגנית הנשיא על החשיבות היתירה  
5 שבחובת ההיוועצות בארגון העובדים, גם אם לא נקבעה בחוק,  
6 בהסדר או בהסכם קיבוצי, או אף בהעדר נוהג, בהיות חובה זו  
7 נובעת מעקרון תום הלב, אשר, כדבריה: "קנה המידה שלו הוא  
8 אובייקטיבי, דורש שמעביד העומד לפטר עובדים מחמת  
9 צמצומים, ייוועץ בנציגות העובדים באשר לעצם הפיטורין  
10 ולשמות המפוטרים. לכן גם אלמלא הנוהג המוצהר במשיבה  
11 הייתה חלה על רשות השידור להיוועץ בגוף היציג של העובדים."

### הכרעה

12  
13 81. נחה דעתנו כי הליך ההיוועצות התקיים כהלכתו, כי נציגות העובדים קיבלה את המידע  
14 הרלבנטי לשם גיבוש עמדתה וכי התקיימו מספר פגישות בין הצדדים בעניין זה. כמו כן, אין  
15 מחלוקת כי הזימונים לשימועים הנוספים נשלחו רק לאחר פגישות ההיוועצות ולאחר  
16 שנשמעה דעתה של הנציגות.

17 אכן, אין הכרח כי לאחר הליך ההיוועצות יגיעו הצדדים להסכמות בדבר פיטורי הצמצום.

18 82. אין מקום, לטעמינו, לכרוך את פיטורי העובדים בשלב זה מתוך הכרח קיומי לחברה ובין  
19 היתר חתימת הצדדים על הסכם קיבוצי אשר יסדיר את מצב העובדים מעתה ואילך, ואנו  
20 מעודדים את הצדדים להגיע לישורת האחרונה ולחתום על הסכם קיבוצי מבורך בהקדם  
21 האפשרי.

22 83. זאת ועוד, פרט לטענות הנציגות (שידונו להלן) באשר לפיטוריו של יו"ר הוועד, לא ראינו כי  
23 הייתה התייחסות כלשהי למיועדי הפיטורים הנוספים. יש בכך טעם לפגם, שכן הנציגות  
24 מנסה מחד למנוע את הפיטורים במסגרת הליך זה, אך מנגד לא מעבירה לחברה הצעות נגד  
25 או התייחסות לרשימת המיועדים לפיטורים.

26 84. לא יכולה להיות מחלוקת כי החברה מנסה לצמצם את היקף הפיטורים והלכה למעשה להציל  
27 חייה ובמסגרת זו מצמצת תקנים ומפטרות חלק מהעובדים מתוך הכרח קיומי. לטעמנו  
28 ההחלטה על פיטורי צמצום ממקום זה היא החלטה לגיטימית תחת הפרוגטיבה הניהולית  
29 של החברה כמעסיק ואין כל עילה להתערב בהליך זה מקום בו הליך ההיוועצות נערך כדיון.

30

31

32



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 18-11-53739

- 1 **האם מטרת פיטוריו של יו"ר הוועד היא פגיעה בהתארגנות?**
- 2 85. לטענת נציגות העובדים, יו"ר הוועד הוא הרוח החיה מאחורי ההתארגנות ומחוללה, שבמשך  
3 20 שנותיו כעיתונאי לא הועלתה נגדו כל טענה תפקודית או אחרת, זאת עד לתחילת  
4 ההתארגנות. כעולה מטופס ההצטרפות של יו"ר הוועד, הוא הצטרף להתארגנות ביום  
5 10.12.17 ומאז ועד היום הוא פועל ללא לאות למענה והחברה עושה כל שביכולתה על מנת  
6 לפטרו כדי להחליש את ההתארגנות וליצור "אפקט מצנן" שלילי. פגיעה בו עלולה להוות  
7 פגיעה קשה בעובדים.
- 8 אין רבב בהתנהלותו והחברה לא הציגה כל עדות ביחס לתפקוד לקוי. הטענות המועלות נגדו  
9 רחוקות מרחק רב מן האמת. מכתב ההזמנה לשימוע הראשון נשלח אליו מספר שבועות לאחר  
10 תחילת ההתארגנות ובשל פעילותו, לא התקיימו שום שיחות ואזהרות לפני הזימון הראשון  
11 לשימוע ולא נאמר לו בשום שלב כי קיימת אי שביעות רצון מעבודתו. למעט הטענה כי עמדת  
12 העבודה שלו מעט מבולגנת, אין ממש בטענות כי לא קיים את הוראות הממונים עליו או סירב  
13 להגיע לעבודה.
- 14 86. יו"ר ועד העובדים, עורך ספורט במשרה מלאה, מועמד היה לפיטורים כבר מדצמבר 2017,  
15 טרם החלה ההתארגנות. למרות מכתבי התראה שקיבל ביחס לעבירות משמעת רבות שביצע,  
16 יו"ר הוועד התעלם מההערות שקיבל, עבודתו הולכת ומתדרדרת והוא אינו משפר את דרכיו  
17 - יו"ר הוועד מופיע לעבודתו פעם או פעמים בשבוע, עושה את המינימום ההכרחי ואף עובד  
18 במקום נוסף ללא זכות או אישור.
- 19 פיטוריו אינם נוגעים להתארגנות ובבקשת נציגות העובדים אין כל טענה כי הוא מוזמן  
20 לשימוע מסיבות לא ראויות, מה גם שפעילותו למען ההתארגנות לא מקנה לו חסינות מפני  
21 פיטורים. לא בכדי החברה הגישה תצהיר ספציפי המעיד על התנהלותו הלקויה ועל חוזר  
22 רצונו לשפר את דרכיו ולא בכדי לא הוגש תצהיר מטעם נציגות העובדים בעניין זה.
- 23 המסגרת המשפטית
- 24 87. סעיף 33(א) לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957 מביטיח הגנה על עובד מפני פיטוריו או  
25 כל פגיעה בתנאי עבודתו בגין חברות, פעילות או הימנעות מחברות בארגון עובדים. מפאת  
26 חשיבותו נביאו כלשונו:
- 27 "33. (א) מעביד לא יפטר עובד, לא ירע תנאי עבודה של  
28 עובד, ולא יימנע מקבלה של אדם לעבודה, בשל  
29 אחד מאלה:  
30 (1) חברותו או פעילותו בארגון עובדים;  
31 (2) פעילותו לצורך הקמה של ארגון עובדים;



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 18-11-53739

- 1 (3) הימנעותו מהיותו חבר בארגון עובדים או  
 2 הפסקת חברותו בארגון עובדים ;
- 3 (4) חברותו בוועד עובדים או פעילותו בוועד  
 4 עובדים הפועל במסגרת ארגון עובדים ;  
 5 לענין זה, יראו ועד עובדים כפועל  
 6 במסגרת ארגון עובדים אם יושב ראש  
 7 ארגון העובדים או מי מטעמו נתן הודעה  
 8 בכתב המאשרת זאת ;
- 9 (5) פעילותו לצורך הקמה של ועד עובדים."

.88

10 במרוצת השנים יצקו בתי הדין האזוריים ובית הדין הארצי תוכן להוראות החוק הנ"ל  
 11 ושרטטו את גבולות המתאר של הגנה זו. דומה, כי לאור פסיקותיו הרבות של בית הדין  
 12 הארצי לעבודה בנוגע לזכות ההתארגנות וחשיבותה המכרעת ביחסי העבודה, אין עוד צורך  
 13 לשוב ולהכביר מילים על היותה של זכות ההתארגנות זכות חוקתית. על אחת כמה וכמה  
 14 נכונים הדברים במסגרת התארגנות ראשונית, בשלב הטרומ קיבוצי (בש"א (ארצי) 634/09  
 15 יעקב (קובי) חביב - ק.א.ל. - קווי אוויר למטען בע"מ, 24.3.10 ; עס"ק (ארצי) 24/10 הוט  
 16 טלקום בע"מ - הסתדרות העובדים הלאומית, 16.3.10 (להלן: "ענין הוט").

17 בעניין הוט נפסק, מפי כב' הנשיא (דאז), השופט אדלר, לעניין הפגיעה בחבר ועד, כך :

18 "כפי שקובעות הוראות החוק וההלכה הפסוקה, ההגנה הניתנת  
 19 לעובד בכל הנוגע לפעילותו או חברותו בוועד עובדים או בארגון  
 20 עובדים היא מפני פגיעה בהעסקתו או בתנאיה בשל חברותו או  
 21 פעילותו בוועד העובדים. בכך, אין להעניק לעובד "חסינות" מפני  
 22 פיטורים מטעמים ענייניים ככל שהמעסיק יוכיח כי אלה אינם  
 23 קשורים לפעילותו בארגון או בוועד העובדים.

24 אלא, שמציאות חיי העבודה מלמדת, כי במקרים רבים יפעל  
 25 המעסיק לסיכול ההתארגנות, בעיקר בשלביה הראשונים, בדרך  
 26 של פיטורי הפעילים, במקרים רבים, תוך הסוואת הסיבות  
 27 האמיתיות לפיטורים. מטעם זה, קבעה הפסיקה היפוך נטל  
 28 שכנוע במקרה של טענה לפיטורים על רקע התארגנות או פעילות  
 29 בוועד עובדים. בחוות דעתי בפסק דין אי סי אי טלקום קבעתי, כי  
 30 על המעסיק רובצת חובת ההוכחה כי בחירת המועמדים  
 31 לפיטורים נעשתה מנימוקים ענייניים ולא מטעמי השתייכות  
 32 לארגון עובדים. עוד נקבע, כי די בחשד שנימוקי הפיטורים אינם  
 33 ענייניים על מנת להעביר את נטל ההוכחה אל כתפי המעסיק  
 34 להראות, כי הליך הפיטורים נעשה כדין ומשיקולים ענייניים.





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 18-11-53739

- 1 חבר ועד אינו חסין מפיטורים אך בשל חברותו בוועד העובדים, אך די בהוכחת חשד ביחס  
2 לפיטורים על רקע פעילות ארגונית, כדי להעביר את נטל ההוכחה ולהטילו, כנטל מוגבר, על  
3 החברה.
- 4 הכרעה
- 5 90. השאלה בה יש להכריע היא האם נציגות העובדים הצליחה להניח בפנינו תשתית עובדתית  
6 לכאורית ממנה נוכל ללמוד כי ההחלטה לפטר את יו"ר הוועד הייתה "מוכתמת" בשיקול זר,  
7 פעילותו בוועד העובדים. או אז, נטל ההוכחה יועבר לכתפי החברה.
- 8 92. נזכור כי, ככלל, בית הדין אינו שם שיקול דעתו תחת שיקול דעתו של המעסיק. ההחלטה אם  
9 לפטר עובד נתונה למעסיק, כל עוד שיקוליו ענייניים, החלטתו מנומקת וזכויותיו של העובד,  
10 לרבות זכותו לשימוע, נשמרו.
- 11 93. נציין לעניין זה, כי לטעמינו אין מעמדו של חבר ועד או פעיל בארגון העובדים כמעמדו של  
12 יו"ר הוועד, ואין פגיעה ביו"ר הוועד, חוד החנית במאבק, כפגיעה בחבר ועד. שתיהן חמורות,  
13 אלא שלפגיעה ביו"ר הוועד קיים משקל סגולי גבוה יותר בשל המסר השלילי העומד  
14 מאחוריה.
- 15 94. בענייננו, עלה בידי נציגות העובדים להעלות תהיות באשר לשיקולי הפיטורים ולכן הנטל  
16 הועבר לכתפי החברה.
- 17 לטעמינו, בשלב הלכאורי בו אנו נמצאים וכאשר החברה טרם הציגה ראיות על ההתראות  
18 שקיבל יו"ר הוועד על התנהלותו או על התנהלותו דה פקטו, לא העיד את גב' יעל אדמוני,  
19 העורכת הראשית באשר לאי שביעות רצונה מיו"ר הוועד ללא קשר להיותו יו"ר הוועד - יש  
20 מקום להורות על הקפאת מצבו עד לתום בירור הליך זה.
- 21 הלכה למעשה, לטעמינו זו השאלה היחידה שנותר להכריע בה במסגרת ההליך העיקרי.
- 22 95. לא נעלמה מעיננו הטענה באשר לניסיון ההתערבות של המנהל הבכיר או הזוטר וההודעה  
23 ששלח למען בירור זהות הוועד. יחד עם זאת, לא עלה בידי נציגות העובדים להוכיח כי מדובר  
24 היה בניסיון התערבות שלא כדין בהתארגנות או כי אותו מנהל נשלח לעשות כן על ידי מי  
25 מטעם החברה.
- 26
- 27
- 28
- 29



