בבית הדין האזורי לעבודה
בתל - אביב יפו

ס"ק 44604-03-19
בפני כבוד השופטת אירית הרמל
קבוע לדיון ליום 31.3.19 בשעה 14:00

המבקש: **ארגון העיתונאים בישראל – ההסתדרות החדשה**
ועד עיתונאי ידיעות תקשורת
באמצעות ב"כ עוה"ד מורן סבוראי או אמיר בשה ואח'
רח' מצדה 7 (מגדל ב.ס.ר. 4 קומה 23) בני ברק, 5126112
טל: 03/7743000 פקס: 03/7743001

ובאמצעות הלשכה המשפטית של האגף לאיגוד מקצועי
ע"י ב"כ עוה"ד איריס ורדי או חנה שניצר או ענת גוטמן ואח'
רח' ארלוזורוב 93, תל אביב
טל. 03/6921472; פקס: 03/6963214

המשיבה: **ידיעות תקשורת בע"מ**

ע"י ב"כ עו"ד אריאל שמר ו/או איתמר נצר
ו/או בן ליברטי ו/או אח'
אריאל שמר ושות', עורכי דין
רח' דניאל פריש 3, תל אביב 64731
טל. 03-6091001; פקס: 03-6091002

תגובה לבקשה למתן צווים זמניים וקבועים בסכסוך קיבוצי

בהתאם להחלטת בית הדין הנכבד מיום 19.3.19, להלן תגובתה של המשיבה לבקשה שהוגשה על ידי המבקש (להלן: "**המבקש**" ו/או "**ארגון העובדים**" ו/או "**ארגון העיתונאים**") למתן צווים זמניים במסגרת בקשת צד בסכסוך קיבוצי;

בית הדין הנכבד מתבקש לדחות את הבקשה, בין היתר (מבלי למצות) בגין הגשתה בחוסר תום לב קיצוני, על מנת להפעיל לחצים בלתי לגיטימיים על המשיבה, ולחייב את המבקש בהוצאות שכ"ט המשיבה בצירוף מע"מ כדין;

כלל הדגשות בתגובה זו אינן במקור והוספו ע"י החת"מ.

א. עיקרי הדברים – בקשה משוללת כל בסיס עובדתי ומשפטי שהוגשה בחוסר תום לב

1. בקשת המבקש הוגשה בחוסר אמת, בחוסר תום לב, ללא עילה משפטית וללא בסיס עובדתי כלשהו.

2. **המבקש הפך לו הרגל לטעון בחוסר יסוד ובלא בסיס לטעון כאילו פוגעים בזכות ההתארגנות שלו בשל האמונה כי לטענה שכזו תהיה אוזן מזמינה בבית הדין הנכבד. המבקש כבר טען פעמיים ללא יסוד בחודשים האחרונים כאילו המשיבה 'פוגעת**

בהתארגנות', ובית הדין הנכבד לעבודה קבע, פעמיים, כי המשיבה נוהגת כדין וכי התנהגותו של המבקש היא זו הראויה לביקורת.

3. הצדדים מנהלים מו"מ קיבוצי וממשיכים לנהל אותו גם היום.

4. המשיב בחוסר תום לב פועל בשיטת מצליח, הוא פונה לבית הדין הנכבד בבקשת צד בסכסוך קיבוצי, במגמה להכניע את המעביד בבקשותיו הבלתי לגיטימיות. כאשר בית הדין הנכבד אינו נעתר לבקשתו, הוא נוקט בשביתה כללית במגמה להכניע את המעביד בכוח הנזק. כאשר שביתתו אינה משיגה את המבוקש, פונה הארגון שוב לבית הדין הנכבד בבקשה שכאן.

התנהלות שכזו פסולה במשפט. אם יש לצד עילה משפטית (לא לצו זמני אלא לצו עיקרי) משמע שמדובר בעילה משפטית שאינה מצדיקה או מאפשרת עיצומים.

5. המבקש אימץ לעצמו דפוס התנהגות פסול וחסר תום לב, ביחסיו עם המשיבה (ועם יחידיעות אחרונות בע"מ'):

5.1 המבקש מנסה להפריע לניהול החברה, כאשר הוא טוען בכל הזדמנות, רלוונטית ושאינה רלוונטית, כאילו הוא זכאי לחובת היוועצות, בהיקף גדול יותר מן ההיקף המתנהל עמו ללא לאות – כאשר בפועל הוא אינו מעוניין בשום היוועצות, אינו מעוניין לקדם הליך היוועצות, אלא מעוניין להפריע לחברה, כדי לאלץ אותה לחתום עמו על הסכם קיבוצי כפי רצונו, שאינו מוסכם ואינו אפשרי מבחינת המשיבה.

5.2 המבקש ממציא שוב ושוב טענות סתמיות וכלליות בדבר פגיעה בהתארגנות, שאין לחן כל קשר למציאות – ולכן גם אין כל עובדה קונקרטית בטענות המבקש. כפי שתראה החברה בהמשך, דווקא המבקש הוא זה שמפעיל לחץ אסור על עובדים אשר החליטו כי אינם מעוניינים לשבות.

6. המשיבה מעולם לא ביצעה כל פעולה לפגיעה בהתארגנות. ההפך הוא הנכון.

7. כמבואר בהרחבה להלן, ניתן לראות עדויות רבות לחוסר תום ליבו הקיצוני של המבקש, **אשר כבר זכה לביקורת שיפוטית יותר מפעם אחת**, זאת בחודשים האחרונים בלבד.

8. שאר הטענות המופרכות בנוגע ל"פגיעה בהתארגנות" ו"שינוי סדרי עבודה" הנהוגים במשיבה, חסרות כל בסיס עובדתי ומשפטי, כמבואר בהרחבה בהמשך.

9. לאור כל האמור לעיל, דינה של בקשה זו להידחות.

ב. <u>הסעד המבוקש ל'ניהול מו"מ קיבוצי אינטנסיבי' נטול עילה</u>

10. בקשתו העיקרית של ארגון העיתונאים הינה כי בית הדין הנכבד יחייב את המשיבה לקיים עמו מו"מ 'אינטנסיבי'.

11. בקשה זו היא נטולת עילה, נטולת הגיון וחסרת תועלת. אין בבקשה אלא המשך להתנהגותו חסרת תום הלב של ארגון העובדים, אשר מנסה באופן עקבי ובחוסר הוגנות, לערבב בין צעדים ארגוניים לסעדים משפטיים.

12. **המשיבה קיימה וממשיכה לקיים מו"מ קיבוצי עם המבקש, ואף המבקש מודה בכך. המו"מ מתנהל בקצב האפשרי לצדדים בנסיבות העניין. הנה – המשיבה העבירה התייחסות מפורטת לטיוטה שהועברה אליה, כבר ביום 11.2.19, אך עד היום לא קיבלה לכך כל התייחסות.**

13. קורה לעתים כי מו"מ קיבוצי עולה על שרטון, וארגון העובדים נוקט בצעדים ארגוניים. במקרה כזה, יתכן כי **המעסיק** יפנה לבית הדין לעבודה לבקש סעד נגד קיום הצעדים הארגוניים, וקורה כי בית הדין יחליט, או יביא את הצדדים להסכמה, לעצירת הצעדים הארגוניים תמורת קיומו של מו"מ אינטנסיבי.

14. המקרה שבפנינו הוא מקרה הפוך – ארגון העיתונאים סבור (לגרסתו) כי המו"מ אינו מתקדם באופן הרצוי לו, ולכן הוא נוקט בצעדים ארגוניים, אשר תכליתם לגרום למעסיק נזק ואשר מטרתם לגרום למעסיק להיכנע לדרישות העובדים במסגרת המו"מ.

כאשר ארגון העיתונאים גילה כי הצעדים הארגוניים שהוא נוקט בהם לא הביאו לו כל תועלת, הוא פונה לבית הדין הנכבד כדי שזה ייתן לו את סעדיו.

15. אחת מהשתיים:

אם לארגון העיתונאים ישנה זכות משפטית לכך שינוהל עמו 'מו"מ אינטנסיבי', מדוע ניסה לכפות על החברה זכות משפטית זו באמצעות צעדים ארגוניים?

ואם ארגון העיתונאים סובר, כי זירת המחלוקת שבין הצדדים נעוצה במישור הכלכלי ולא במישור המשפטי, והוא מנסה להשיג תוצאות כלכליות אלו באמצעות צעדים ארגוניים – אין הוא זכאי לפנות לבית הדין ולבקש סעדים אלו.

16. גם אם קצב הפגישות שבין הצדדים או קצב התקדמות המו"מ שבין הצדדים אינו נראה לארגון העיתונאים, אין לו כל עילת תביעה, מצידו, כל שעליו לעשות הוא להתגייס ולעשות הפעולות הנדרשות על ידו מהר וללא דיחוי.

ג. <u>בניגוד לטענת המבקש - מתקיים מו"מ קיבוצי – והוא מתקדם בהתאם לנסיבות</u>

17. בין הצדדים מתנהל מו"מ קיבוצי.

18. **בניגוד מוחלט לנטען בבקשה, המבקש הוא זה שגורם לסחבת ולעיכובים במו"מ הקיבוצי בהתנהלותו חסרת תום הלב, והדבר אף נקבע במסגרת ההחלטות השיפוטיות המצורפות כנספחים 3-2 לתגובה זו.**

19. המשיבה קיימה מספר פגישות מו"מ עם המבקש, חלקן במסגרת מו"מ קיבוצי וחלקן במסגרת הליך היוועצות לקראת פיטורי צמצום במשיבה אשר המבקש ניסה לעכב בכל דרך אפשרית.

20. בנוסף לישיבות המתוארות לעיל, ובמקביל, קיימה גם ״ידיעות אחרונות בע״מ׳ וממשיכה לקיים פגישות מו״מ קיבוצי עם המבקש, ומתנהל אף מו״מ קיבוצי עם שני ארגוני עובדים נוספים.

כלומר, אותם נציגים של המשיבה ושל ידיעות אחרונות בע״מ, מנהלים כיום ארבעה מו״מ קיבוציים במקביל.

21. בנוסף, התנהל בין הצדדים סכסוך קיבוצי בבית הדין הנכבד הכולל בקשה לצווים ארעיים וזמניים (שנדחתה), וכן סכסוך קיבוצי נוסף בין המשיב לבין ״ידיעות אחרונות בע״מ׳ אשר כלל אף הוא בקשה לצווים זמניים וארעיים – דבר אשר הצריך אף הוא הקדשת זמן רב, אשר יכול היה להיות מוקדשת למו״מ קיבוצי.

22. בכל מקרה, המו״מ הקיבוצי עודנו נמשך.

23. להשלמת התמונה יצוין, כי החיים דינמיים וכי במהלך הזמן שחלף לאחר השלמת שלב ההיוועצות בנושא הצמצומים ולאחר שנמסרה הרשימה הראשונה של המפוטרים (שלגביה ניתנה החלטת בית הדין הנכבד המתירה את הליך הפיטורים) נוצר הרושם כי עומדים להיות שינויים מרחיקי לכת במבנה של ידיעות תקשורת שיצריכו אולי רשימת צמצומים נוספת, ובשל כך התעכבה רשימת המפוטרים שנותרו. המשיבה עמדה בפני הגשת הרשימה למבקש, מועד בו פרצה השביתה.

במהלך השביתה לפני כשבועיים, התברר למשיבה כי היא מסוגלת להוציא את המקומונים בהיקף כח אדם קטן יותר ממצבת העובדים הקיימת ולכן הודיעה לארגון כי רשימה מתוקנת תוגש להם בימים הקרובים.

24. הערה אחרונה בנושא זה נועדה להבהיר כי דווקא המבקש הופך והפך את סדרי העבודה בכדי לתת קדימות ועדיפות לידיעות אחרונות בע״מ וההנהלה היא זו שעומדת על המשך הדיאלוג של ידיעות תקשורת.

העתק התכתבות בין הצדדים מצ״ב ומסומן כ<u>**נספח 1**</u>.

ד. <u>הסעד המבוקש להתערבות בסדרי העבודה הוא חסר יסוד</u>

25. החלטתו של כל מעסיק בנוגע לסדרי עבודה, הינה החלטה לגיטימית המצויה במסגרת הפררוגטיבה הנתונה לו בניהול עסקו.

26. לעניין זה ר׳ האמור בעס״ק (ארצי) 7541-04-14 **הסתדרות העובדים הכללית החדשה מרחב המשולש הדרומי נ׳ עיריית קלנסווה**, פורסם בנבו, 15.3.2017:

> **״במסגרת הפררוגטיבה הניהולית, יהיה מקורה הנורמטיבי אשר יהיה, רשאי מעסיק לפעול להשאת הרווחים בעסקו, לפעול לייעול העסק, לקבוע את האופן שבו יתנהל העסק, לרבות עריכת ״שינויים בשיטות העבודה ובנוהלי העבודה״, מה שמכונה בספרות (על ידי סגנית הנשיא (בדימוס) ברק-אוסוסקין) – זכות ניהולית עסקית.**

הפררוגטיבה הניהולית כוללת גם את הזכות לקבוע את כללי המשמעת בעבודה, סדרי העבודה, מסגרת שעות העבודה, אופן רישומן, להנהיג כללי בקרה ומעקב אחר מהימנות הרישום וכיו"ב, וכן רשאי מעסיק לערוך שינויים כאלה ואחרים בעסקו, מה שמכונה בספרות זכות ניהולית ביחסי עבודה"

27. הפררוגטיבה הניהולית קיבלה מעמד חוקתי הן לאור זכות הקניין כפי שעוגנה בסעיף 3 לחוק יסוד כבוד האדם וחירותו והן על פי הוראות חוק יסוד: חופש העיסוק, כאמור אף בפס"ד עיריית קלנסוואה (ראו הפנייה לעיל).

28. מעסיק רשאי לנהל את מפעלו, בהתאם לשיקול דעתו. סמכותו של המעסיק בנושאים אלו יכולה להיות מוגבלת אך בחוק, הסכם או הסדר קיבוצי או חוזה אישי, ומגבלה כזו יש לפרש בצמצום.

ראו לדוגמא: ע"א 413/68 **קניג נ' קופת חולים של ההסתדרות הכללית של העובדים העברים בישראל וערעור שכנגד**, פ"ד כג(1) 627, 629; דב"ע מו/3-165 **חיים סוחרוביץ - מדינת ישראל**, פד"ע יח' 337, 343; דב"ע מז/4-25 **ההסתדרות הכללית של העובדים בא"י - מדינת ישראל**, פד"ע יט' 152, 154 מול האות ד'; דב"ע מו/3-89 **מדינת ישראל - רות שריירמן**, פד"ע יט' 251, 254 מול האות ב':

29. בענייננו, לא מדובר בסדרי עבודה "חדשים" או כאלו שלא היו נהוגים או ידועים לעובדי המשיבה.

30. הסיבה לשליחת ההודעה הייתה נעוצה בעובדה שנשלחה מיד בסיום שביתה בת שלושה ימים שנקטו עובדי המשיבה. עם תחילת השביתה הודיעה המשיבה על אימוץ שביתה והורתה לשובתים שלא לבוא עוד לעבודה עד להתחייבות לחדול מן השביתה.

במהלך השביתה הודיעו עובדים אחדים כי הם אינם שובתים אך עובדים מהבית.

ביום ד' הבהירה נציגות העובדים כי למחרת הם חוזרים לעבודה סדורה.

לנוכח האמור, שלחה המשיבה את הודעתה לפיה היא מסכימה (באופן חריג שלא יחזור על עצמו) לאפשר לעובדים לחזור לעבודה והזכירה וחידדה את הברור לפיו העבודה מתבצעת מן המערכת (למעט לגבי אותם עובדים המחזיקים במפורש אישור לעבודה מן הבית).

31. **<u>ההודעה בדבר עבודה מהבית</u>**

מדיניות המשיבה היא כי כלל העובדים נדרשים לבצע את עבודתם ממשרדי החברה.

ישנם עובדים במשיבה המחזיקים היתרים פרטניים או הרשאות לעבוד מהבית בגלל סיבות שונות ובהם למשל סיבות רפואיות (שלהם או של בן משפחה קרוב) או טעמים אחרים ובמקרים אלה מאפשרת המשיבה המשך עבודה מהבית. עם זאת, לגבי חלקם מתברר כיום כי הסיבה כבר לא רלוונטית ולכן הם נדרשו להגיע למשרדים (לדוגמא מבלי להזכיר שמות עובדת שהורשתה לעבוד מן הבית בשל מחלת בעלה המשיכה לעבוד מן הבית למרות שבעלה נפטר לפני למעלה משנה).

32. **<u>הטענה בדבר עיתונאים שלא הייתה קיימת עמדת עבודה עבורם - עורכי "מיינט"</u>** –

טענת המבקש בדבר עובדים שאין להם עמדת עבודה אינה נכונה.

ישנה קבוצה ספציפית של עורכי אתר מיינט, להם אין עמדת עבודה. העובדים הללו, בשונה מעורכים אחרים, נקלטו מלכתחילה למסגרת עבודה בימים א-ו, קיבלו מחשב נייד של החברה והם מבצעים את עבודתם מביתם/בתי קפה. **גם היום, עורכי מיינט אינם נדרשים להגיע לעבודה על בסיס יומיומי.**

המשיבה אף תציין כי במסגרת השינוי המבני העתידי, היא שוקלת להקים דסק עורכים ובמקרה כזה העורכים הללו גם יידרשו להתייצב לעבודה ממשרדי החברה.

ה. <u>דרישת המבקש לקיום היוועצות נטענת בטקטיקה מלאכותית שנפסלה פעמיים בחודשים האחרונים בבית הדין לעבודה</u>

33. המבקש מצא לו תרגיל חדש – לנסות לעכב ולפגוע בניהול החברה על מנת להשיג את סעדיו, על ידי כך שהוא ממציא כל פעם מחדש טענה כאילו קיימת חובת היוועצות עמו אינה מקוימת.

34. המבקש אינו מעוניין בחובת היוועצות, כל רצונו והשימוש בטענות אלה נובע אך ורק מן הרצון לשבש את יחסי העבודה כפי יכולתו, כדי לגרום למשיבה לעכב את הליך הצמצומים ולחתום עמו על ההסכם הקיבוצי שבמסגרתו העלה דרישות שאין המשיבה יכולה לקיים.

35. בית הדין קבע כבר פעמיים בחודש האחרון, הן בסכסוך המתנהל עם המשיבה בתיק זה והן בסכוך המתנהל עם "ידיעות אחרונות בע"מ", כי דרישות המבקש הן מן השפה ולחוץ; כי היוועצות נתקיימה עמו במלואה וכי אין יסוד לדרישותיו:

> **"המשיבה העבירה למבקשים עוד ביום 17.1.2019 רשימה של עובדים שהוזמנו לשימוע במסגרת ה'גל הראשון'. עד למועד זה, ואף במסגרת הדיון היום, לא נתנו המבקשים את התייחסותם לרשימה, לגופו של עניין...**
> **יש בכך לטעמנו טעם לפגם, כאשר המבקשים יוצאים כנגד הליך ההיוועצות כלל ובאופן פרטני כנגד ביצוע השימועים ומנגד לא מציעים הצעות נגד או מתייחסים לרשימה שהועברה"**

(סעיף 18 להחלטת כבוד השופטת מירב קליימן מיום 27.1.19).

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

(סעיף 83 להחלטת כבוד השופט תומר סילורה מיום 6.3.19).

העתק ההחלטות מצ"ב ומסומן כ**נספח 2** ו**נספח 3** בהתאמה.

36. בסעיף 19 לבקשה, טוען המבקש כי המשיבה נמנעה מחובת ניהול ההיוועצות. טענה זו סותרת את החלטות בית הדין המצורפות לעיל, ולמבקש קיים השתק עילה ו/או השתק פלוגתא. כמו כן על בית הדין הנכבד להימנע מכפל התדיינויות בנושאים שנדונים בפני מותב אחר.

37. ההחלטות לעיל מראות אף כיצד חובת ההיוועצות הפכה בידי המבקש לסיסמה ולכלי ניגוח, ללא רצון אמיתי וכן מצד המבקש, לקיים היוועצות כלשהי.

38. המבקש מצרף לבקשתו התכתבות של יו"ר הארגון עם סמנכ"ל משא"ן במשיבה מיום 10.3 ומיום 12.3 אך שכח לצרף את התשובות שקיבל.

העתק ההתכתבות המלאה בין הצדדים מצ"ב ומסומן כ**נספח 4**.

ו. <u>טענותיו הממוחזרות של המבקש לפגיעה בהתארגנות אין להן כל יסוד בעובדות</u>

39. טענות המבקש בעניין פגיעת המשיבה בהתארגנות – אינן נכונות, ואין בהן אלא ניסיון חסר תום לב, לנסות להשפיע על החלטת בית הדין הנכבד בעניין.

40. **המשיבה מסכימה כמובן לניהול מו"מ לקראת השגת הסכם קיבוצי ופעלה בהתאם לכך ולא עשתה כל מעשה לפגיעה בהתארגנות מכל סוג.**

41. העובדה היא, כי מרגע שהודיע המבקש על היותו ארגון יציג, ואף טרם הגיע למספרים הדרושים, הסכימה המשיבה לשבת עם המבקש ולדון על יחסי העבודה המאורגנים.

42. בנוסף, סדרי עבודה אינם קשורים להתארגנות. לפיכך, יש לדחות את הניסיון לקשור נושא זה ל"פגיעה בעבודה המאורגנת" במשיבה.

43. <u>**האירוע במערכת בירושלים: נציגי המבקש הגיעו ללא תיאום, למרות שנדרשו לתאם מראש**</u>

43.1 יצוין ויודגש, כי האירוע במערכת בירושלים איננו הראשון מסוגו.

43.2 נציגי המבקש עשו נוהג לעצמם להופיע באתרי החברה ללא כל תיאום מראש עם ההנהלה, להיכנס לחצרים ללא רשות ולעיתים להטריד עובדים אשר נמצאים בעיצומה של עבודתם ונאלצים להפסיק עקב הפרעות נציגי המבקש.

43.3 לנציגי המבקש, בדגש על יו"ר הארגון, נמסר מספר פעמים ע"י ההנהלה כי הם מתבקשים לתאם מראש כל הגעה שלהם למשיבה.

העתק מכתב מיום 29.1.19 מצ"ב ומסומן כ**נספח 5**.

כן ר' העתק נספח 6 לבקשת הארגון.

43.4 נציגי המבקש ויו"ר הארגון בחרו להתעלם באופן מופגן מהנחיות אלו מטעם ההנהלה, פעם אחר פעם, והגיעו ללא כל תיאום מראש.

43.5 במקרה הספציפי המתואר בבקשה, ובהתאם להתנהגותם המתוארת לעיל, הגיעו נציגי המבקש הגיעו למערכת **ללא תיאום למרות שכאמור נתבקשו לתאם את הגעתם מראש מספר פעמים**, ולכן נתבקשו לצאת מהמערכת **וסירבו**. כך גם ביום 29.1.19, הגיעו נציגי המבקש לבניין המערכת ללא תיאום מראש (לצורך אסיפה) **ואף הטרידו את השומרות בכניסה**.

43.6 במסגרת סעיף 27 לבקשה, המבקש מצרף דוא"ל שסמנכ"ל משא"ן במשיבה שלחה ליו"ר הארגון "רק" בשעה 16:31. המבקש כמובן לא מציין שבשעה 14:58 נשלחה אליו אותה הודעה בצורת הודעת וואטסאפ מסמנכ"ל משא"ן במשיבה, שאליה הוא הגיב בשעה 15:50.

43.7 הנה כי כן, לא מדובר בפגיעה בהתארגנות אלא על שמירה על מסגרת מקובלת והגיונית לביקורים. מי שאינו מוזמן למקום עבודה ומסרב לצאת ממנו הינו משיג גבול. המשיבה הינה מקום עבודה ועל המבקש להתייחס לכך בכבוד ובתיאום.

העתק התכתבות מצ"ב ומסומן כ**נספח 6**.

44. **החברה לא איימה על אף עובד**

44.1 המבקש עוד מרהיב עוז וטוען בבקשתו טענות כגון: "איומים על עובדים שובתים או מי שהביע תמיכה". מדובר בטענה שקרית, מקוממת אשר לא בכדי נטענה בעלמא ללא כל פירוט או תימוכין.

44.2 לא בכדי טוען המבקש את טענתו באופן סתמי לחלוטין, ללא פירוט כלשהו, ומותיר את טענת השווא שלו כסיסמה ריקה מתוכן.

44.3 החברה לא איימה על אף עובד.

44.4 ההפך הוא הנכון - מי שהילך אימים על העובדים היו דווקא נציגי ההסתדרות ונציגי הארגון. כך, צייץ יו"ר הארגון אף צייץ בחשבון הטוויטר שלו ששבירת שביתה היא: "**מההתנהגויות הבזויות ביותר שהמין האנושי מצליח להנפיק**".

כך גם פרסם הודעה בפייסבוק במסגרתה ביקש להעביר את המסר הבא:

"**... ואל תתנו למעט שוברי שביתה להוציא לכם את הרוח מהמפרשים. כמו שאמרו חכמים ממני, קארמה איז אה ביטש. היא כבר תדאג לטפל בהם**".

העתק צילום חשבון טוויטר יו"ר ארגון העיתונאים מצ"ב ומסומן כ**נספח 7**.

העתק צילום דף הפייסבוק של יו"ר ארגון העיתונאים מצ"ב ומסומן כ**נספח 8**.

45. בנוסף, היה מקרה של עובד שהתבטא באופן חמור כלפי עובדת שהביעה התנגדות לשביתה. לעובדים עומדת זכות השביתה שצידה האחר היא הזכות שלא לשבות. השובתים אינם מאמינים בזכות זו באמת ומתייחסים אליה באלימות.

העובד זומן לוועדת משמעת וגם ננזף על ידי ההנהלה.

העתק זימון לוועדת משמעת מצ"ב ומסומן כ**נספח 9**.

העתק מכתב נזיפה מצ"ב ומסומן כ**נספח 10**.

העתק דוא"ל מאגף משאבי אנוש לכלל העובדים בעקבות האירוע מצ"ב ומסומן כ**נספח 11**.

46. **ההודעה לגרפיקאים**

המבקש מנסה להציג מצג שווא נוסף בפני בית הדין הנכבד לפיו גרפיקאים אשר בדרך כלל אינם נדרשים לעבוד בימי ראשון (או לחילופין עובדים מהבית עקב כמות עבודה מעטה יחסית ביום א' במקומונים) נתבקשו על ידי ההנהלה להגיע לעבודה ביום א' שלאחר השביתה, זאת כביכול בניגוד לסדרי העבודה הנוהגים לגביהם עד כה.

המשיבה תדגיש ותבהיר כי מדובר בעובדים שעובדים משרה מלאה.

לאור נזקי השביתה, בין היתר העובדה כי אייטמים רבים לא היו מוכנים בזמן שבו הם היו אמורים להיות מוכנים, אותם גרפיקאים נדרשו להתייצב לעבודה ביום ראשון שלאחר תום השביתה, זאת בכדי להשלים פערים ולמזער נזקים שנגרמו כתוצאה מהשביתה.

47. **הטענה לשימוש אסור בגרפיקאים של המחלקה המסחרית**

המבקש טוען כי במהלך השביתה המשיבה עשתה שימוש אסור בכך שהעסיקה גרפיקאים של המחלקה המסחרית אשר כביכול שייכים ליחידת מיקוח אחרת.

מדובר בטענה שקרית נוספת כחלק ממסכת העיוות של המציאות. הגרפיקאים של המחלקה המסחרית **לא שייכים ליחידת מיקוח אחרת או נפרדת**. מדובר בעובדים של המשיבה לכל דבר ועניין.

למעלה מכך – אין שום מניעה כי המשיבה תיעזר בעובדיה אשר אינם שובתים, בין אם מדובר בעובדים אשר שייכים ליחידת מיקוח אחרת ובין אם לאו. אין כל איסור על מעסיק להיעזר בעובדים ישירים שלו, אשר אינם נוטלים חלק בשביתה, כדי לצמצם את נזקי השביתה.

48. **הטענה לגבי שימוש בפרילנסרים**

גם טענת הארגון כאילו המשיבה עשתה שימשו אסור בשירותיהם של פרילנסרים נטענת באופן סתמי לחלוטין, ללא שמץ של עובדה, וללא נאמנות למציאות.

המשיבה עובדת עם פרילנסרים באופן שוטף וקבוע גם בימי עבודה רגילים, ומותר לה להיעזר בשירותיהם של פרילנסרים ככל שתרצה, לרבות בעתות של שביתה.

עם זאת, המשיבה לא הפעילה פרילנסרים באופן שונה בעקבות השביתה.

כלומר, טענת הארגון השגויה מן הבחינה המשפטית, איננה נכונה גם ברמה העובדתית.

ז. <u>הטיעון המשפטי</u>

49. מי שפונה לבית הדין לעבודה ומבקש סעדים זמניים שהם סעדים מן היושר – חובה עליו לעמוד בכמה מבחנים משפטיים ועובדתיים מצטברים:

49.1 חובה עליו להראות כי יש לו עילת תביעה משמעותית; וכן

49.2 חובה עליו להראות כי פעל בתום לב, כי בא בידיים נקיות, כי לא השתהה בבקשתו, כי מסר את העובדות הרלוונטיות לבית הדין, וכי לא קיימים שיקולי צדק נוספים המורים על דחיית בקשתו;

49.3 כי מאזן הנזקים והנוחות נוטה לטובתו.

ר' לעניין זה האמור ברע"א 5095/93 **ארגן בע"מ נ' גבי א.ג.ר שותפות לבנין ופיתוח**, פ"ד מט(1) 730.

50. להלן נראה, כי המבקש איננו עומד באף אחד מן המבחנים האמורים, באופן מובהק, קל וחומר שאין הוא עומד בהצטברותם.

<u>היעדר עילת תביעה</u>

51. כפי שפורט לעיל בהרחבה, אין מדובר בפגיעה בהתארגנות מכל מין וסוג ואין המדובר בשינוי חד צדדי של סדרי עבודה.

52. סדרי העבודה במשיבה קובעים בין היתר כי כלל העובדים נדרשים לבצע את עבודתם ממשרדי המשיבה.

53. ישנם עובדים בעלי היתרים פרטניים לעבוד מהבית מסיבות שונות ואלה מורשים לעבודה שכזאת.

54. עם זאת, לגבי חלקם מתברר כיום כי הסיבה כבר לא רלוונטית ולכן הם נדרשים להגיע למשרדים.

55. העובדות טופחות, כמובן, על פניו של המבקש, וניתן לראות זאת בתשובות מטעם המשיבה אשר נמסרו למבקש והלה בחר פשוט להתעלם מהאמור בהן לחלוטין ולהגיש בקשה זו בחוסר תום לב בכדי להפעיל לחצים בלתי לגיטימיים על המשיבה.

56. בנסיבות אלה, על פניו ומלכתחילה, יש לדחות את כל הסעדים הנטענים והנדרשים.

57. על פי ההלכה המשפטית, למעביד יש את הפררוגטיבה לקבוע סדרי עבודה בחצריו.

58. בשל הנימוקים והעובדות שלעיל, יש לקבוע כי למבקש אין עילת תביעה, גם לא לכאורה, ואין הצדקה ליתן לו את הסעדים הזמניים שהוא מבקש.

<u>חוסר תום לב ואי ניקיון כפיים</u>

59. כפי שנוכחנו לעיל, במקרה שלפנינו לוקה הבקשה בחוסר ניקיון כפיים מהותי.

60. המבקש פעל בחוסר ניקיון כפיים שעה שהסתיר בבקשתו עובדות מהותיות, שעה שהציג בפני בית הדין הנכבד תמונה בלתי נכונה, תמונה חלקית, מגמתית ומעוותת תחת הצגת מסכת העובדות הרלוונטיות לבקשה במלואה כמפורט לעיל.

61. המבקש הגיש בקשה זו בחוסר תום לב, במטרה להפעיל לחץ בלתי לגיטימי על המשיבה להיכנע באופן מיידי לכל דרישותיו ולחתום באופן מיידי על הסכם קיבוצי.

62. **הגשת הבקשה בנסיבות אלה מהווה חוסר תום לב משווע השולל על פניו את הזכות לקבלת סעדים מן היושר, ולו מטעם זה בלבד.**

63. הלכה פסוקה היא כי העותר לסעד מן היושר, דוגמת הסעד המבוקש בבקשה, חייב לבוא לבית דין נכבד זה בניקיון כפיים. עליו לגלות את כל העובדות והמסמכים הרלוונטיים ולא להסתיר שום עובדה רלוונטית, גם אם היא אינה נוחה לו:

> **"בבקשת סעד מן היושר הנתון לשיקול דעתו של בית המשפט - וכזאת היא בקשה למתן צו מניעה - עלולים התנהגות בלתי הוגנת מצד המבקש, או נסיון להטעות את בית המשפט, להביא לדחיית הבקשה על הסף.**
>
> **הבא לבית משפט של יושר חייב לבוא בידים נקיות. התנהגותו בעניין המשמש נשוא הדיון צריכה להיות ללא דופי, מעשיו ללא רבב, ועמדתו כלפי בית המשפט הוגנת וישרה. העלמת עובדות חשובות בבקשה, או הסתרת האמת במתן עדות בבית המשפט, עלולים להיות בעוכרי המבקש."**
>
> ר' - ע"א 121/65 **נחמד נ' ביג'יו**, פד"י יט(2) 578, 581.
>
> עוד ר' דבריו של ד"ר א. וינוגרד בספרו צווי מניעה, (1993), בעמ' 199:
>
> **"התצהיר יכיל את כל העובדות הרלבנטיות, העלמת עובדות חשובות עלולה להיחשב כהתנהגות שלא בתם לב, על כל התוצאות הנובעות מאי ניקיון כפיים של התובע".**

<u>מאזן הנוחות נוטה באופן מובהק לטובת המשיבה</u>

64. שעה שמדובר בבקשת סרק, אשר בין היתר עומדת בניגוד מוחלט להלכות יסוד הנוגעות להתערבות בתי הדין בשיקול דעת המעסיק, הרי שאין צורך כלל להידרש לשאלת מאזן הנוחות.

65. לחילופין בלבד ולמען הזהירות בלבד, המשיבה תטען כי מאזן הנוחות נוטה בבירור לטובת דחיית הבקשה.

66. כידוע, אחת השאלות הטעונות הכרעה לפני שיינתן סעד זמני היא להיכן תהא הכף נוטה בשקילת אי הנוחות אשר תיגרם למבקש אם לא יינתן הצו מול אי הנוחות אשר תגרם למשיבה אם יינתן הצו.

67. **מאזן הנוחות נוטה בבירור, ובאופן חד משמעי, כנגד מתן צו ארעי כמבוקש.**

68. **המבקש לא הראה איזה נזק נגרם או עתיד להיגרם לארגון או לעובדים אם לא יינתנו הצווים המבוקשים. המשיבה מנהלת מו"מ קיבוצי עם המבקש, והלה במקום לפעול בשיתוף פעולה עם המשיבה על מנת לקדמו – נוקט בשביתות ופונה במהירות עם סיומן לבית הדין הנכבד, בבקשות סרק כדי לייצר מראית עין של פעילות אמת.**

69. מן האמור בתגובה זו לעיל עולה בבירור, כי המשיבה לא פגעה בהתארגנות ולא הפרה את הוראות חוק הסכמים קיבוציים בשום צורה ואופן.

70. שקילת מאזן הנוחות מטה את הכף בבירור לתוצאה לפיה תידחה בקשתו של המבקש, על כל סעדיה.

ח. סיכום

71. מכל המקובץ לעיל דינה של בקשה זו להידחות.

72. לתגובה זו מצורף תצהירה של גב' ורד סוטו אורגד, סמנכ"ל משאבי אנוש במשיבה, לתמיכה בעובדות המפורטות בה.

73. אשר על כן ולאור כל האמור לעיל מתבקש בית הדין הנכבד לדחות את הבקשה ולחייב את המבקש בהוצאות המשיבה לרבות שכר טרחת עו"ד.

אריאל שמר, עו"ד | איתמר נצר, עו"ד | בן ליברטי , עו"ד

ב"כ המשיבה

תצהיר

אני החי"מ, ורד סוטו-אורגד, ת.ז. 28941623, לאחר שהוזהרתי כי עלי לומר את האמת בלבד, אחרת אהיה צפויה לעונשים הקבועים בחוק, מצהירה בזאת כדלקמן:

1. אני סמנכ"לית משאבי אנוש במשיבה.
2. אני עושה תצהירי זה בתמיכה לתגובה לבקשה למתן צווים זמניים וארעיים במסגרת בקשת צד בסכסוך קיבוצי במסגרת ס"ק 44604-03-19.
3. העובדות האמורות בתגובה הן נכונות למיטב ידיעתי, מתוקף תפקידי וממסמכים בהם עיינתי.
4. הטענות המשפטיות הינן לפי הייעוץ המשפטי שקיבלתי.
5. הנני מצהירה כי זה שמי זו חתימתי ותוכן תצהירי דלעיל אמת.

ורד סוטו-אורגד

אני החי"מ, עו"ד ליאת כהן, מאשרת בזאת כי ביום 27.3.2019, לאחר שהזהרתיה כי עליה לומר את האמת שאם לא כן תהא צפויה לעונשים הקבועים בחוק, גב' ורד סוטו-אורגד המוכרת לי באופן אישי אישרה את נכונות תצהירה וחתמה עליו בפני.

ליאת כהן, עו"ד
מ.ר. 57293

ליאת כהן, עו"ד

Scanned with CamScanner

תוכן עניינים לנספחים מצורפים:

שם הנספח	סימון הנספח
העתק התכתבות בין הצדדים	1
העתק החלטת כבוד השופטת מירב קליימן מיום 27.1.19	2
העתק החלטת כבוד השופט תומר סילורה מיום 6.3.19	3
העתק ההתכתבות המלאה בין הצדדים	4
העתק מכתב מיום 29.1.19	5
העתק התכתבות	6
העתק צילום חשבון טוויטר יו"ר ארגון העיתונאים	7
העתק צילום דף פייסבוק יו"ר ארגון העיתונאים	8
העתק זימון לוועדת משמעת	9
העתק מכתב נזיפה	10
העתק דוא"ל מאגף משאבי אנוש לכלל העובדים בעקבות האירוע	11

<u>תוכן הנספח</u>:

העתק התכתבות בין הצדדים

<u>סימון הנספח</u>:

1

From: Ben Liberty [mailto:ben@shemerlaw.co.il]
Sent: Tuesday, February 5, 2019 6:21 PM
To: shai@itonaim.org.il; yair@itonaim.org.il; moran@bszlaw.co.il
Cc: Ariel Shemer; Liza Hendruker; ליאת כהן; ורד סוטו-אורגד
Subject: RE: מועדי פגישות מו"מ, ידיעות אחרונות

שי שלום,

המייל שלך מהיום בשעה 15:30 התקבל אלא שורד כבר לא הייתה במשרדה.

לגופו של עניין - נושא ידיעות תקשורת דחוף בהרבה, בין היתר מפני שהוא עדיין בדיון בבית הדין ומפני שלדעתכם עוד יש לכם דברים לומר בנוגע למתווה הצמצומים שהינו הדבר הדחוף ביותר ברגע זה.

לאור האמור, הישיבה תקוים בנושא ידיעות תקשורת כמתוכנן.

בברכה,

בן ליברטי, עו"ד

משרד אריאל שמר ושות' - עורכי דין

רח' דניאל פריש 3, תל - אביב 64731

טלפון: 03-6091001 פקס: 03-6091002

דוא"ל: ben@shemerlaw.co.il

ARIELSHEMER
אריאל שמר ושות', עורכי דין

From: Ariel Shemer
Sent: Tuesday, February 05, 2019 6:14 PM
To: Ben Liberty <ben@shemerlaw.co.il>
Subject: Fwd: מועדי פגישות מו"מ, ידיעות אחרונות

Ariel SHEMER ,Adv.
אריאל שמר,עו"ד
דניאל פריש 3 תל אביב
Tel 97236091001
Fax 97236091002
Shemer@shemerlaw.co.il

התחל הודעה מועברת:

מאת: Shai Amir <shai@itonaim.org.il>
תאריך: 5 בפברואר 2019 בשעה 15:25:44 2+GMT
אל: ורד סוטו-אורגד <vered-or@yediot.co.il>
עותק: yair tarchitsky <yair@itonaim.org.il>, "moran@bszlaw.co.il" <moran@bszlaw.co.il>, Ariel Shemer <ariel@shemerlaw.co.il>, ליאת כהן <liat-c@yedioth.co.il>, Liza Hendruker <liza@shemerlaw.co.il>
נושא: תשובה: מועדי פגישות מו"מ, ידיעות אחרונות

ורד שלום,

בהמשך לתשובתך בנוגע למועדי פגישות המו"מ שתואמו בין נציגות העובדים להנהלת ידיעות אחרונות, נציין כי לצורך תתימת הסכם קיבוצי מקיף, יש צורך בישיבות ארוכות ותכופות, כפי שנקבעו בעבר בין הצדדים. בחירתכם לקבוע פגישות בנות שעתיים, לא עולה בקנה אחד עם הצהרתכם כי הנכם מוכנים לשבת בחפץ לב ולהסדיר את הסוגיות על הפרק.

מאחר שהמו"מ בין הצדדים בידיעות אחרונות נמצא בנקודה מתקדמת יותר, נבקש להחליף את הישיבה המתוכננת למחר כך שתעסוק בהסכם הקיבוצי של ידיעות אחרונות ואילו את הישיבה של יום חמישי, ה-14 לפברואר, להמיר לישיבה בנושא ידיעות תקשורת.

ממתינים לעדכון,

שי אמיר

רכז איגוד מקצועי

ארגון העיתונאים בישראל

העתקים:

יאיר טרצ'יצקי, יו"ר ארגון העיתונאים בישראל

עו"ד מורן סבוראי, יועמ"ש ארגון העיתונאים בישראל

עו"ד ליאת כהן, יועמ"ש אגף משאבי אנוש, ידיעות אחרונות

עו"ד אריאל שמר, יועמ"ש ידיעות אחרונות

עו"ד ליזה הנדרוקר, יועמ"ש ידיעות אחרונות

On Mon, Feb 4, 2019 at 7:25 PM <vered-or@yediot.co.il> wrote:ורד סוטו-אורגד

> שי שלום,
>
> להזכירך, קבועות לנו לשבוע הקרוב 4 ישיבות מו"מ. 2 מהן על תקשורת ו-2 על ידיעות.
>
> הפגישות בנושא ידיעות אחרונות אמורות להיות ישיבות מו"מ על הסכם קיבוצי. אתם בעצמכם טענתם כי אנחנו קרובים לסיום ולסגירת המחלוקות. לפיכך, אנחנו חושבים שניתן יהיה לסגור את הדברים בשתי ישיבות.

לעניין הצמצומים, אני מבקשת להזכיר, כי ההיוועצות הסתיימה ואנו פועלים בהתאם למתווה שהוצע על ידכם, במתכון שהוסכם על ידנו.

המשך יום טוב,

ורד

From: Shai Amir [mailto:shai@itonaim.org.il]
Sent: Monday, February 04, 2019 2:27 PM
To: ורד סוטו-אורגד
Cc: yair tarchitsky; israelwu@outlook.com; Lior Bakalu; מעין פלג-אבירם; moran@bszlaw.co.il
Subject: מועדי פגישות מו"מ, ידיעות אחרונות

ורד שלום,

מועדי פגישות המו"מ שתואמו בין נציגות העובדים להנהלת ידיעות אחרונות, מעלים חשש כי אין בכוונתכם לנצל את הזמן על מנת לקדם מו"מ רציני לחתימה על מתווה הסכם צמצומים והסכם הקיבוצי המקיף. מטריד אותנו מאוד כי הפגישה הראשונה תואמה ליותר משבועיים אחרי הדיון בבית הדין ונקבעה לשעתיים בלבד וכי בנוסף אליה נקבעה רק עוד ישיבה אחת וגם היא רק לשעתיים. לא כך מקדמים משא ומתן ולא כך חותרים להגיע להסכמות.

אנו מצפים שיתואמו פגישות ארוכות יותר ובתדירות גבוהה יותר וכי תפעלו להסדרת מתווה הצמצומים בהסכם ולחתימה על ההסכם הקיבוצי שהמו"מ עליו נמרח מעל לארבע שנים. אלו מהלכים מתחייבים, שרק אם ניווכח בהם בימים הקרובים, נוכל להמתין בשלב זה עם הפעלת צעדים ארגוניים.

ממתינים לתשובתכם,

שי אמיר

רכז איגוד מקצועי

ארגון העיתונאים בישראל

העתקים:

יאיר טרצ'יצקי, יו"ר ארגון העיתונאים בישראל

עו"ד מורן סבוראי, יועמ"ש ארגון העיתונאים בישראל

ועד עיתונאי ידיעות אחרונות, כלכליסט, לאשה ואקסנט

<u>תוכן הנספח:</u>

העתק החלטת כבוד השופטת מירב קליימן מיום 27.1.19

<u>סימון הנספח:</u>

2

אריאל שמר ושות'
משרד עורכי דין
28-01-2019
נתקבל

בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 27385-12-18

27 ינואר 2019

לפני:

כב' השופטת מירב קליימן

נציג ציבור (עובדים): מר ברוך הראל

נציג ציבור (מעסיקים): מר ערן בסטר

<u>המבקשים</u>:

1. אירגון העיתונאים בישראל-ההסתדרות החדשה

2. ועד עיתונאי ידיעות ארונות ,כלכיסט לאישה,xnet

ע"י ב"כ ד"ר מורן סבוראי ועו"ד אמיר בשה

<u>המשיבה</u>:

ידיעות אחרונות בע"מ
ע"י ב"כ: עו"ד אוריאל שמר ועו"ד ליזה הנדרוקר

<u>החלטה</u>

1. ביום 12.12.2018 הגישו המבקשים בקשה לצווים תצהרתיים, צווי מניעה וצווי עשה במסגרת בקשת צד בסכסוך קיבוצי, במסגרתה התבקש בית הדין ליתן סעדים זמניים ועיקריים לפיהם על המשיבה –

א. לחימנע מביצוע כל החלטה ו/או פעולה חד צדדית במסגרת תוכניות הצמצומים בכל מחלקות המשיבה (לרבות באתר xnet) ובפרט פיטורי עובדים, סגירת ערוצי תוכן, צמצום תקנים, איחוד מחלקות (ועוד) ועד למתן פסק דין בחליך העיקרי.

ב. ליתן צו עשה זמני לפיו על המשיבה להביא לידיעת המבקשים את מלוא המידע והנתונים בדבר תוכניות הצמצומים, לרבות נתונים בדבר מצבה הכלכלי של המשיבה, העומד בבסיס תוכניות הצמצומים, חיקף העובדים אשר העסקתם הסתיימה בחודשים האחרונים, לרבות במסגרת תוכנית הפרישה מרצון וכן נתונים בדבר העובדים שפרישתם במסגרת התוכנית סורבה והנימוקים שניתנו לכך, וכן לנהל עם המבקשים מו"מ קיבוצי או למצער חיוועצות כדין ביחס לאותם שינויים זאת בתום לב ובנפש חפצה בהתאם לדין.

2. התיק נקבע לדיון ליום 20.12.2018, תוך קביעת מועד להגשת תגובה מטעם המשיבה לבקשה.

3. ביום 25.12.2018 חודיעו הצדדים כי הם מבקשים לייתר הכרעה בהליך השיפוטי, להורות על ביטול הדיון שנקבע, ולעדכן את בית הדין בדבר תוצאות ההידברות.

4. לאחר הדברים הללו, ביום 20.1.2018 הודיעו המבקשים כי אף כי היה נדמה כי הצדדים עולים על פסי ההידברות, לא כך הם פני הדברים ולאחר ישיבח שהתקיימה ביום 17.1.2019 פעלה המשיבה באופן שלדידם מהווה גדיעת ההידברות בין הצדדים תוך שליחת מכתב (נספח 1 להודעה) המודיע על תום שלב הליך החיוועצות ועל סיום עבודתם של 10 עובדים, שזהותם נמסרה למבקשים באופן מיידי, בכפוף להליך שימוע.

5. משכך, התבקש בית הדין ליתן צו מניעה ארעי המורה למשיבה לעצור את ההליך החד צדדי של הפיטורים ולקבוע דיון דחוף בבקשה למתן סעדים זמניים וקבועים המבוקשים בבקשת הצד. סעד ארעי לא ניתן ונקבע דיון דחוף ליום 27.1.2019 במעמד הצדדים, לאחר קבלת תגובת המשיבה.

6. קיימנו כעת דיון בבקשה זו, שהוגשה במסגרת בקשת הצד בסכסוך קיבוצי, במעמד הצדדים ובאי כוחם.

7. במהלך הדיון למדנו כי שימועים לעשרה עובדים נקבעו למחר החל מהשעה 10:00 בבוקר, שימועים אותם מבקשים המבקשים לעכב תוך מתן הזדמנות למשיבה לנהל מו"מ קיבוצי אינטנסיבי לקראת חתימה על הסכם קיבוצי רחב.

8. שמענו את טענות הצדדים בהרחבה, ניסינו להביא את הצדדים לידי הסכמות כלליות מתוך הבנה כי ישנו קשר הדוק בין המשך ניהול המו"מ לקראת חתימה על הסכם קיבוצי רחב והגעה להבנות באשר לפיטורי הצמצום העומדים על הפרק, ומתוך הבנה כי הסכמות ישרתו את שני הצדדים העומדים, לכאורה, בשני צידי המתרס ומתוך ניסיון לקדם בניית אמון בין הצדדים.

הדבר לא צלח בידינו, לצערנו, ותחת זאת נשמעה חקירתה של המצהירה מטעם המשיבה. המשיבה ויתרה על חקירת המצהיר מטעם המבקשים. כן נשמעו סיכומי הצדדים בקצרה.

9. בתמצית נבהיר כי המבקשים סבורים כי קיימת לעובדים זכות ראשונה במעלה כי ייחתם איתם הסכם קיבוצי וכי מתן החלטה המקבלת את הבקשה למנוע כל פעולה חד צדדית במסגרת הליך הצמצומים יתיתן דלק ותמריץ להגעה להסכם קיבוצי (ר' דברי ב"כ המבקשת בעמ' 6 לפרוטוקול הדיון, שורות 16-25, כן ראו בעמ' 13 לפרוטוקול הדיון, שורות 25-30). על כן מבוקש כי תינתן החלטה המקפיאה את המצב לשבועיים, מבלי שתירתם יעגלת השימועים' לפני חתימת הסכם הקיבוצי.

10. בבקשה מפרטים המבקשים כי לטענתם לא מוצה הליך ההיוועצות שחובה על המשיבה לפי ההלכה הפסוקה לקיים עימם, טרם הפעלת תוכנית ההתייעלות/ פיטורי צמצום וכי לא התקבלו כל הנתונים הרלבנטיים עובר להפעלת פיטורי הצמצום.

11. המשיבה סבורה כי יש לדחות את הבקשה. לטענתה קיימה הליך היוועצות עם המבקשים בנוגע לפיטורי צמצום, שמעה את עיצותיו וקיבלה חלק גדול מהן ועם סיום ההליך שלחה מכתבי זימון לשימוע לעשרה עובדים, תוך עדכון המבקשים.

12. לטענת המשיבה, המטרה האמיתית של הבקשה היא הפעלת לחצים בלתי לגיטימיים להשגת הישגים במסגרת מו"מ לחתימה על הסכם קיבוצי חדש, נושא המנותק מנושא ההיוועצות לפני פיטורים שמוצה עד תום.

13. המשיבה מטעימה כי חובת ההיוועצות אין פירושה הגעה להסכמות עם הארגון ואין הצדקה למנוע ממנה את היכולת לבצע צמצומים חברתיים אשר מטרתם היא הצלת העיתון ושימור מקום העבודה של העובדים. המשיבה מפרטת בתגובתה את רשימת הפגישות שנערכו עם המבקשים בנושא פיטורי הצמצום בסעיף 37 לתגובתה (7 פגישות בין החודשים אוגוסט 2018 לינואר 2019) ומסכמת כי פיטורי הצמצום שנערכים נעשים בהתאם לפרורגטיבה של המעסיק וכי פיטורי הצמצום הנדרשים אינם קשורים להתארגנות ולהגעה להסכם קיבוצי חדש.

14. <u>אשר לדעתנו</u> – לעת הזו לא מצאנו כי קיימת עילה משפטית המצדיקה את הוצאת הצווים שהתבקשו למנוע את 'ההליך החד צדדי של פיטורים' בדמות הקפאת השימועים הקבועים למחר, 28.1.2019.

15. עסקינן בשימועים שהוצאו במסגרת פיטורי צמצום. על כך אין כל חולק. המחלוקת בין הצדדים היא האם מוצה הליך ההיוועצות, אשר אין חולק כי הינו שלב הכרחי ונדרש שעה שמעסיק, שחלה בו מערכת יחסים קיבוצית, מבקש לקיים צמצומים ולהביא לידי סיום את העסקתם של מי מעובדיו.

16. במסגרת הדיון היום ומחקירתה של גב' ורד סוטו – אורגד, סמנכ"לית משאבי אנוש במשיבה, נחה דעתנו, לכאורה, כי הליך ההיוועצות התקיים, כי המבקשים הין מודעים למצב הכלכלי של המשיבה בעטיו נדרשה היא להיכנס להליך של פיטורי צמצום, כי התקיימו ישיבות בעניין וכי השימועים הוצאו לאחר שקוים שלב ההיוועצות ולא בחלל ריק.

17. מעבר לזאת, המבקשים עצמם חזרו וחדגישו כי עצירת שלב השימועים תסייע להם בחגיגה להסכם קיבוצי חדש, אשר הצדדים עומלים עליו זה תקופה ארוכה. לא מצאנו עיגון משפטי לכך כי ניתן לכרוך בין השניים וכי יש למנוע מחמעסיק להתקדם בהליך התייעלות, <u>כל עוד בוצע במסגרת קיבוציות נאותה תוך קיום שלב ההיוועצות</u>, על מנת לקדם זכויות קיבוציות/כלכליות אחרות, שמקומם בהסכם קיבוצי בין הצדדים.

18. זאת ועוד. המשיבה העבירה למבקשים עוד ביום 17.1.2019 רשימה של עובדים שהוזמנו לשימוע במסגרת ה'גל הראשון'. עד למועד זה, ואף במסגרת הדיון היום, לא נתנו המבקשים את התייחסותם לרשימה, לגופו של עניין (בדיון היום למדנו כי לעת הזו נותרו 7 מוזמנים לשימוע, לאחר שלגבי 3 נמצאה עבודה ב ynet). יש בכך לטעמנו טעם לפגם, כאשר המבקשים יוצאים כנגד הליך ההיוועצות ככלל ובאופן פרטני כנגד ביצוע השימועים ומנגד לא מציעים הצעות נגד או מתייחסים לרשימה שהועברה. בע"ע 701/05 **סמן נ' בן ציון**, ניתן ביום 5.11.20016, נקבע כי ככל שלא נמסרה למעסיק רשימה אלטרנטיבית, הפיטורים יבוצעו בהתאם לרשימה שגיבש המעסיק.

19. באשר לנתונים שלא הועברו לידי המבקשים, בדיון היום לא שמענו מפי המבקשים אלו נתונים חסרים להם ומדובר בטענה שעלתה בצורה כוללנית (ובלתי מסוימת, כאשר גבי סוטו אורגד העידה בפנינו כי זולת הצגת דו"ח רווח והפסד הוצגו נתונים המלמדים על ירידה בהכנסות, ירידה בצריכת נייר, ירידה בהכנסות ממנויים (ר' עמ' 11 לפרוטוקול הדיון, שורות 17-19).

20. שעה שמצאנו כי ההחלטה לקדם פיטורי צמצום במשיבה הינה לגיטימית ומשלא מצאנו כל עילה להתערבות בה, לעת הזו, אנו דוחים את הבקשה לעצור את הליך השימועים שהנעתו החלה. הבקשה למתן סעדים זמניים נדחית, לפיכך.

21. עם זאת, אנו שבים וקוראים לצדדים להמשיך ולהידבר הן בנוגע לפיטורי הצמצום הצפויים ולמתווה כפי שפורט בנספח 1 להודעה מטעם המבקשים מיום 20.1.2019 בניסיון להגיע להסכמות עתידיות והן באשר לתתירה להגעה להסכם קיבוצי רחב

בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 27385-12-18

במשיבה תוך ראיית האינטרסים איש של רעהו לצורך הגעת לפיתרון מוסכם ולתתימה על הסכם קיבוצי לרווחת כל הנוגעים בדבר.

22. <u>דיון תזכורת יתקיים ביום 13.2.2019 בשעה 09:00.</u>

ניתנה היום, כ"א שבט תשע"ט, (27 ינואר 2019), בהעדר הצדדים ותישלח אליהם.

מר ברוך הראל	**מ"רב קליימן , שופטת**	**מר ערן בסטר**
נציג ציבור עובדים	**אב"ד**	**נציג ציבור מעסיקים**

<u>תוכן הנספח:</u>

העתק החלטת כבוד השופט תומר סילורה מיום 6.3.19

<u>סימון הנספח:</u>

3

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 חיציג, 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 הצהרים, 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.

<u>רקע ועובדות</u>

4. ארגון העיתונאים בישראל (להלן: "**הארגון**"), ארגון העובדים היציג בחברה, פועל במסגרת הסתדרות העובדים הכללית החדשה, מאגד עיתונאים מכלי התקשורת השונים ועוסק בהליכים קיבוציים ובייצוג עיתונאים ברמת הפרט.

ועד עיתונאי ידיעות תקשורת (להלן: "**הוועד**") הוא זרוע של הארגון במקום העבודה.

הארגון והוועד יקראו מעתה ביחד "**נציגות העובדים**".

5. העובדים בחברה התאגדו במסגרת הארגון בחודש דצמבר 2017, בעקבות רצונם להסדיר את תנאי עבודתם בהסכם קיבוצי, לאחר ביצוע שינויים מבניים שהרעו את תנאי עבודתם. תחילה סירבה החברה להכיר בהתארגנות זו, אולם מאז יוני 2018 ולאחר הליך משפטי, הכירה בהתארגנות והחל משא ומתן.

6. מספר חודשים לפני פתיחת הליך זה, ציינה הנהלת החברה כי בכוונתה לפטר עובדים בפיטורי צמצום, תוך הבטחה כי תקוים הידברות עם נציגות העובדים לאחר גיבוש התוכנית.

7. בתאריך 7.11.18 שלחה החברה מכתבי זימון לשימוע לשני עובדים, מהם עולה כי מדובר בפיטורי צמצום כחלק מהשינויים המבניים רחבי ההיקף שהיא מבצעת.

למחרת, פנה רכז בארגון לחברה והבהיר כי לנציגות העובדים אין כל ידיעה על השינויים המבניים המאוזכרים במכתבי הזימון, וכי הוא מבקש לקבוע ישיבה דחופה בנושא. באותו היום התקבלה תשובת ב"כ החברה, לפיה השימועים יידחו ותתואם פגישה.

8. ביום 21.11.18 נערכה פגישה בין הצדדים. במסגרת פגישה זו הבהירה המשנה למנכ"ל החברה, גב' סוטו-אורגד (להלן: "**גב' סוטו-אורגד**") כי הוצאת הזימונים טרם עדכון הוועד הייתה תקלה וכי מדובר בהליך צמצום במסגרתו יפוטרו עובדים בשתי פעימות.

9. יו"ר הארגון ביקש מידע אודות תוכנית הצמצומים ושאל מהו הבסיס הכלכלי לצמצומים, מה מספר המפוטרים, האם נשקלה אלטרנטיבה לפיטורים והאם יוצע לעובדים המפוטרים פיצוי נוסף מעבר לדין.

בתגובה, גב' סוטו-אורגד טענה כי ההנהלה מספיק אחראית ועשתה את כל הבדיקות וכי יודיעו על מספר הפיטורים כשיידעו, בשנת 2019.

10. יו"ר הארגון הבהיר כי לא קיבלו את המידע המספק, כי נציבות העובדים עומדת על קבלת מידע נוסף שיאפשר לה לגבש עמדה ולהציע הצעה למשא ומתן בעניין, וכי לא יסכימו לפיטורים חסרי שקיפות ב"שיטת הסלאמי".

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

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

הישיבה הסתיימה בטונים צורמים.

<u>בקשת הצד</u>

טענות המבקשים

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

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

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

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

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

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

בעס"ק (ארצי) 64/09 **ארגון כח לעובדים - עמותת סינמטק ירושלים**, 2.7.09 (להלן: "**עניין סינמטק**") חובה זו הורחבה מפורשות גם על התקופה הטרום-קיבוצית.

16. מבין שלל הזכויות הנרכשות במסגרת העבודה המאורגנת, ההגנה מפני פיטורי עובדים היא בבחינת עיקרי העיקר. משכך, הכירה הפסיקה לא אחת בזכות ובאחריות של ארגון ונציגות העובדים להגן על ציבור העובדים כנגד פיטורים שרירותיים, לנהל משא ומתן ולבחון חלופות על פני צעד דרסטי זה.

מעסיק במקום עבודה מאורגן אינו רשאי לשים עצמו במקום נציגות העובדים ולהודיע שפעל בצורה מספיק טובה או אחראית באופן המייתר את נציגות העובדים.

17. זכות ההתארגנות היא אחת מהחשובות ביותר העומדות לעובדים לצורך הגנה על ביטחונם התעסוקתי ושיפור תנאי עבודתם. הזכות להתארגנות ראשונית היא בעלת ייחוס מיוחד בשל השברירויות של ההתארגנות בשלב המוקדם והצורך המיוחד להגן עליה.

צעדיה של הנהלת החברה מביאים לפגיעה במעמדה של ההתארגנות הראשונית ונועדו להחלישה ולנצל את שברירותה.

18. אשר למאזן הנוחות, מתן סעד זמני ימנע פגיעה כפולה - בנציגות העובדים ובעובדים המאורגנים - ולא יגרם כל נזק לחברה (למעט פגיעה ברצונה לסכל את ההתארגנות הראשונית).

19. בתשובה לטענות החברה, טוענת נציגות העובדים כי בכלי תקשורת אחרים בהם נוהל משא ומתן, לרבות ביחס להליך היוועצות, קיבלה נציגות העובדים את מבוקשתה ואת הנתונים הרלבנטיים (בכפוף לחתימה על הסכם סודיות).

שעה שאחד צדדים אומר במפורש כי המידה הרלבנטי חסר מבחינתו, לא יכול להיות שהצד השני ימשיך לטעון שהדרישה למידע מתייתרת לאור ידיעה כללית אודות המצב הקשה של שוק העיתונות. כל שנציגות העובדים דרשה הוא להציג מידע העומד בבסיס תוכנית הצמצומים ואת תכנית הצמצומים עצמה, לרבות היקף המפוטרים, השיקולים והאלטרנטיבות שנשקלו ולקיים משא ומתן לגבי מספר המפוטרים ותנאי פיטוריהם.

20. דרישות נציגות העובדים אינה עומדת בניגוד לפררוגטיבה של המעסיק, אולם שעה שהמעסיק מקבל החלטות שיש בהן השפעה על תנאי העבודה של העובדים המיוצגים, הוא נדרש ליידע את ארגון העובדים ולנהל איתו משא ומתן על כך. החברה לא עשתה זאת.

21. כתגובה לתשובת הצד בתיק העיקרי שהגישה החברה, טוענת נציגות העובדים כי לא קיבלה נתונים על מצבה הכלכלי של החברה או מאזני רווח והפסד. בנוסף, טען כי הישיבה כלל לא הייתה ישיבת היוועצות ולא נקבעה ישיבה נוספת.

נוסף על כך, ביום 1.1.19 תואמה ישיבה בעניין ידיעות אחרונות (חברה אחרת איתה מצוי נציגות העובדים במבוי סתום יחד עם ועד עובדים אחר) וכשהגיעה לישיבה סמנכ"לית משאבי אנוש, הודיעה האחרונה כי היא מבקשת לקיים ישיבת היוועצות בעניין החברה - מבלי שהוועד הרלבנטי נמצא במקום. לכן, ישיבה כזו לא התקיימה במועד זה.

עמדת החברה

22. בקשה זו היא עדות לחוסר תום ליבה של נציגות העובדים, שבחרה לעשות שימוש לרעה בהליכי בית הדין במטרה לעכב ולשבש הליך צמצומים חיוני ובלתי נמנע, ובכך לגרום לחברה טרחה, נזקים והוצאות מיותרות, כמו גם אובדן זמן יקר. אין הצדקה למנוע את הליכי השימוע כאשר טרם התקבלה החלטה בעניינו של כל עובד.

23. הליך ההיוועצות קוים במלואו. החובה לקיים היוועצות אינה חובת ניהול משא ומתן ולכן לא מחייבת את המעסיק להגיע להסכמות עם ארגון העובדים.

24. זימונם לשימוע של שני העובדים נשוא הליך זה נשלח כחלק מהליך צמצומים ואיחוד פעילות המתמשך בעקביות מאז ששלהי 2017, במהלכו צומצמו כבר לא מעט משרות, ורק לאחר שנבחנו כל החלופות לפיטורים, מה גם שהחברה נאלצה לוותר על תקן תפקידם.

25. המצב הקשה של שוק העיתונות בארץ ובעולם ידוע לכל, גם לעיתונאים. הנהלת קבוצת ידיעות אחרונות עושה מאמצים עילאיים במטרה למזער ככל שניתן את הפגיעה בעובדים תוך המשך פעילות העיתון. כפועל יוצא, נעשים בעיתונים רה-ארגונים.

26. בעיתונות ככלל, וכחלק ממנה גם בקבוצת ידיעות אחרונות, הנתונים הכלכליים הם סוד מסחרי. הדבר היחיד שהנהלות העיתונים מוכנות למסור, אם בכלל, הוא מידע על הירידות היחסיות בהכנסות ובמחזורי הפעילות.

למרות זאת, בכל פעם שארגון העובדים רוצה להגיש בקשה לצו מניעה כדי לעכב מהלכים חיוניים, הוא עושה זאת בטכניקה של דרישת נתונים מספריים מדויקים. דרישה מיותרת לכל הדעות.

27. העיתונאים יודעים באופן מלא את המצב העסקי של העיתון בו הם פועלים. רק לאחרונה נסגרו מספר גופים בתוך הקבוצה, מה שמעיד על המצב הכלכלי הקשה. לפיכך, אין להם כל צורך במידע מדויק ביחס למספרים המחייבים את הצמצום.

28. מיד לאחר שהכריזה נציגות העובדים כי הינה הנציגות היציגה בידיעות אחרונות בע"מ, למשל, הדבר הראשון שהוסכם עליו הוא פיטורי צמצום של 60 עיתונאים. לצדו של ההסכם לא נמסרה כל אינפורמציה ברורה מאליה בדבר הצטמצמות ההכנסות והפעילות של העיתון.

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).

35. ההחלטה של מעביד על הצורך בהבראה או בהתייעלות היא החלטה של המעסיק כחלק מהפררוגטיבה הניהולית שלו (ע"ע 1268/01 **החברה הממשלתית למדליות ומטבעות - כהן**, לט (2004), 71). בענייננו אין הסכם קיבוצי המטיל מגבלה על פיטורי העובדים וחובת ההיוועצות קוימה במלואה.

לנציגות העובדים ניתנו מספר הזדמנויות להשמיע את עמדתה, אותה היא מסרבת להשמיע.

36. פיטורי הצמצום הנדרשים אינם קשורים להתארגנות הראשונית, והצורך בהם היה ידוע לנציגות העובדים עוד טרם הפכה לארגון היציג בחברה. יש לדחות את הניסיון לקשור בין פיטורים אלה לפגיעה בזכות להתארגנות ראשונית.

37. נציגות העובדים פועלת בחוסר ניקיון כפיים שעה שהסתירה בבקשתה עובדות מהותיות, הציגה תמונה חלקית ומעוותת והגישה בקשה בחוסר תום לב במטרה לעכב את הפיטורים ולגרום נזק לחברה.

38. גם אשר למאזן הנוחות לא ברור מה היה הנזק שהיה נגרם לארגון או לעובדים אילו השימועים היו נערכים, שכן גם אם הייתה מתקבלת החלטה על הפיטורים היה עוד חודש עד שהיו הופכים הפיטורים למעשה עשוי.

39. בתשובה שהגישה החברה לתיק העיקרי, חזרה שנית על מצבה הכלכלי הידוע וציינה כי מדובר במצב המחייב נקיטת אמצעים דחופים. בנוסף, חזרה על טענתה כי הליך ההיוועצות קוים וכי הנתונים נמסרו.

כעובדות חדשות מציינת החברה כי התקיימה ישיבה נוספת במעמד הצדדים בתאריך 17.12.18, במסגרתה העבירה לנציגות העובדים את כל האינפורמציה שיכולה להיות רלבנטית לעניין, תחת חתימתה על הסכם סודיות.

חלף הזמן ונציגות העובדים טרם הציג הצעות ייעול במטרה לסייע לחברה בהליך ההבראה.

<u>הודעה ובקשה דחופה למתן צו ארעי</u>

טענות המבקשים

40. בתאריך 22.1.19 הגישו נציגות העובדים והוועד בקשה דחופה נוספת למתן צו ארעי על רקע התנהלות חסרת תום לב, לשיטתם, מצד הנהלת החברה, סירובה לנהל משא ומתן קיבוצי והתנייתו בפיטורי עובדים ופגיעה בזכות ההתארגנות.

41. הצדדים נפגשו בתאריך 17.1.19 ובשל הליך ההידברות שהחל, הגישו בקשה מוסכמת לביטול הדיון הקבוע ליום 20.1.19. בהחלטת בית הדין מאותו היום נקבע:

"מנימוקי הבקשה, הדיון מבוטל. ב"כ המבקשים יודיעו יד ליום 27.1.19 את מבוקשתם לגבי המשך ההליכים בתיק".

42. חרף הסכמת הצדדים להמשך הידברות ועל אף שזה טרם מוצה, בתאריך 21.1.19 הוציאה החברה מכתב לנציגות העובדים לפיו בכוונתה להוציא לפועל את הפיטורים ובמקביל פנתה לעובדים (נוספים) וזימנה אותם לשימועים.

43. התנהלות החברה בדרך של ניצול הפרוגוטיבה וקביעת עובדות בשטח באמצעות פעולות חד צדדיות ללא התייחסות להתארגנות ובטרם מוצה הליך ההידברות - פוגעת בזכויות העובדים ובזכות ההתארגנות.

לא יכולה להיות מחלוקת כי פיטורים של כ- 20 עובדים מתוך יחידת מיקוח של 230 עיתונאים, היא קבוצה משמעותית ונציגות העובדים חייבת להתייחס לכך בכובד ראש.

44. בישיבה מיום 17.1.19 עלה כי החברה מסרבת לנהל משא ומתן קיבוצי עם נציגות העובדים במסגרת התארגנות ראשונית, על אף החובה המוטלת עליה לעשות כן מכוח הוראות בסעיף 1ח33 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957.

פניית הנציגות מיום 20.1.19 בעניין זה טרם זכתה למענה.

45. מנהל בכיר בחברה, או לכל הפחות מנהל מדרג ביניים, בעל סמכות למועד סגירת המקומונים, ביקש לדעת את זהות חברי הוועד, טקטיקה ידועה ומוכרת אצל מעסיקים המבקשים לפגוע בהתארגנות באמצעות "סימון" עובדים, ודאי מקום בו המנהל לא גונה על ידי החברה.

46. לאור האמור מבקשת נציגות העובדים מבית הדין ליתן צו מניעה ארעי, המורה לחברה לעצור את הליך הפיטורים החד צדדי ולקבוע דיון דחוף במעמד הצדדים על מנת לדון בסעדים הזמניים והקבועים שהתבקשו בבקשת הצד. בנוסף, התבקשו הסעדים הבאים:

א) צו הצהרתי זמני וקבוע לפיו על החברה לנהל משא ומתן דחוף עם נציגות העובדים במסגרת התארגנות ראשונית ולצורך חתימה על הסכם קיבוצי ראשון.

ב) פיצוי לטובת נציגות העובדים בסך 200,000 ₪ בגין פגיעה בהתארגנות.

ג) כל סעד אחר כפי שימצא בית הדין לנכון.

47. למחרת הגשת בקשה זו, 22.1.19, העבירה החברה לשבעה עובדים שונים, בהם יו"ר הוועד בהתארגנות ראשונית, מר דני טנקל (להלן: **"יו"ר הוועד"**), זימונים לישיבות שימוע שעתידות להתקיים בימים 28-29.1.19. עם גילוי זה, הגישה נציגות העובדים הודעת עדכון, לפיה מכתבי הזימון לשימוע מוקפאים עד למועד הדיון ואין בהם כדי לשנות את מצבה של נציגות העובדים או של עובדי החברה.

יו"ר הוועד הוא הרוח החיה מאחורי ההתארגנות ומחוללה, שבמשך 20 שנותיו כעיתונאי לא הועלתה נגדו כל טענה תפקודית או אחרת, זאת עד לתחילת ההתארגנות. מתחילת ימי ההתארגנות, הוא פועל ללא לאות למענה והחברה עושה כל שביכולתה על מנת לפטרו כדי להחליש את ההתארגנות. פגיעה בו עלולה לחוות פגיעה קשה בעובדים. הטענות שהועלו כלפיו אינן נכונות. מדובר בעובד ותיק המועסק שנים רבות וטובות לשביעות רצון הממונים עליו.

48. החברה לא סיפקה בשום שלב את הנתונים המלאים הנדרשים לארגון לשם מילוי חובותיו אלא בכל פעם העבירה נתונים חלקיים בלבד. בכלל זה, לא גולו נתונים מלאים בכל הנוגע לרווח והפסד.

49. נציגות העובדים הציעה לסיים את הליכי המשא ומתן הראשוני תוך זמן קצר על מנת למנוע מצב בו נעשים צמצומים נרחבים בחצרי החברה ללא הגעה להסכמות במשא ומתן בהתארגנות ראשונית. החברה משעה במכוון את המשא ומתן ואינה מוכנה להתקדם בו.

עמדת החברה

50. החברה קיימה הליך היוועצות עם נציגות העובדים בנוגע לפיטורי הצמצום במספר מפגשים שונים, נתנה נתונים אודות מצבה הכלכלי ואת פירוט התקנים המצומצמים, שמעה את עצותיה של נציגות העובדים - ורק לאחר מכן שלחה מכתבי זימון לשימוע. נציגות העובדים הגיש בקשה זו במטרה להכריח את החברה לתתום על הסכם קיבוצי טרם ביצוע פיטורי הצמצום, כאשר יש לציין כי אין מדובר בארגון פורץ בחיתוליו אלא בארגון שהוכר לפני כמעט שנה:

- ביום 17.12.18 התקיימה פגישת היוועצות במסגרתה נמסרו לנציגות העובדים נתונים אודות מצבה הכלכלי של החברה, מצבת כח האדם, היעד לקיצוץ ועוד.

- ביום 24.12.18 התקיימה ישיבת היוועצות בנושא המועמדים לפיטורים, בה ביקשה נציגות העובדים מידע נוסף לגבי התקנים בחברה.

- ביום 9.1.19 התקיימה ישיבת היוועצות לאחר העברת מידע נוסף, במסגרתה ביקשה נציגות העובדים את רשימת העובדים המועמדים לפיטורים (שנמסרו בתאריך 16.1.19).

- ביום 17.1.19 התקיימה ישיבת היוועצות נוספת ושוב ביקשה נציגות העובדים מידע נוסף - את פירוט הסיבות לפיטוריו של כל אחד מהמיועדים לפיטורים, מידע שהועבר ביום 21.1.19.

- ביום 20.1.19 התקבל מכתבו של ב"כ נציגות העובדים שכרך את נושא ההיוועצות בעניין הפיטורים לבין המשא ומתן לחתימה על הסכם קיבוצי.

בניגוד לאמור בבקשה, נציגות העובדים היא שמתנה את המשא ומתן הקיבוצי בפיטורי הצמצום ומתנהלת בחוסר תום לב קיצוני.

51. המנהל "הבכיר" שביקש לדעת את זהות חברי הוועד (באמצעות הודעה), הוא למעשה מנהל זוטר במרכז הגרפי שפעל על דעת עצמו, בתום לב, וללא שהונחה לעשות כן.

52. נציגות העובדים תופסת באופן מוטעה את הליך ההיוועצות וסוברת כי מדובר בהליך של משא ומתן בין הצדדים. נראה כי אינה מבינה את הנזק החמור לו היא גורמת. הצמצומים העתידים להתרחש הם בגדר פעולות מצילות חיים וכל דחייה מגדילה את הנזק כך שהצורך בפיטורים רק הולך וגדל.

נראה כי נציגות העובדים אינה חפצה לקיים הליך היוועצות, אלא לעכב את מהלך העבודה התקין, לדחות את הקץ ולשבש את המשא ומתן הקיבוצי ואת הצמצומים החיוניים בחברה, זאת על מנת שתוכל להשתמש בלחץ העיכוב לצורך הישגים.

53. הליך היוועצות מתקיים בשני שלבים: בשלב הראשון היוועצות לגבי הצורך בפיטורים והיקפם, ובשלב השני היוועצות בנוגע לזהות המפוטרים.

החברה סיימה את השלב הראשון ועל כן העבירה לארגון את רשימת שמות המפוטרים. בבקשתה זו מעלה נציגות העובדים דרישות וטענות חדשות בקשר עם השלב הראשון.

54. הדיון בתיק נקבע ליום 27.1.19 ואילו מועד השימוע לעובדים נקבע לתאריך 28.1.19. רק מסיבה זו אין מקום למתן צווים ארעיים או אחרים.

לגופו של עניין, אין מקום לעכב את הליך פיטורי הצמצום לאחר שחובת ההיוועצות קוימה במלואה.

55. יו"ר ועד העובדים, עורך ספורט במשרה מלאה, מועמד היה לפיטורים כבר מדצמבר 2017, טרם החלה ההתארגנות. למרות מכתבי התראה שקיבל, יו"ר הוועד מתעלם מההערות שקיבל, עבודתו הולכת ומתדרדרת והוא אינו משפר את דרכיו. פיטוריו אינם נוגעים להתארגנות ואין כל טענה כי הוא מוזמן לשימוע מסיבות לא ראויות, מה גם שפעילותו למען ההתארגנות לא מקנה לו חסינות מפני פיטורים.

הצגת יו"ר הוועד כמי שביסוד ההתארגנות הינה הצגה שקרית.

54. נציגות העובדים לא עומדת במבחנים העובדתיים והמשפטיים המצטברים לשם קבלת סעד זמני: אין עילת תביעה ואין הצדקה ליתן את הסעדים המבוקשים. נציגות העובדים קיבלה לידיה את מלוא המידע הרלבנטי ואין מחלוקת כי קיבל את כל העובדות הקשורות בצמצומים, ובכלל זה את רשימת המפוטרים ואת המשרות שבכוונת החברה לבטל. זאת ועוד, חובת ההיוועצות קוימה במלואה.

בנוסף, החלטתו של מעסיק לסיים את העסקתם של עובדים מטעמי צמצום, היא החלטה לגיטימית המצויה במסגרת הפררוגטיבה הניהולית הנתונה למעסיק בניהול עסקו. בעניינו אין הסכם קיבוצי המטיל מגבלה על פיטורי עובדים וחובת ההיוועצות, כאמור, קוימה במלואה.

נציגות העובדים פועלת בחוסר ניקיון כפיים שעה שהסתירה בבקשתה עובדות מהותיות, הציגה בפני בית הדין תמונה לא נכונה, מגמתית ומעוותת, במטרה לעכב את הצמצומים ולגרום נזקים לחברה.

גם מאזן הנוחות נוטה באופן חד משמעי כנגד נציגות העובדים, שכן לא הציג איזה נזק נגרם או צפוי להיגרם לו או לעובדים.

55. החברה מסכימה לניהול משא ומתן לקראת השגת הסכם קיבוצי ולא עשתה כל מעשה לפגיעה בהתארגנות מכל סוג. יחד עם זאת, אין אפשרות להתקדם למשא ומתן זה כאשר יש עניין דחוף ובוער כהשלמת שלב הצמצומים מעל הפרק.

56. יש לדחות את בקשת נציגות העובדים ראשית בשל היותה בקשה המוגשת בעניין מעשה עשוי באשר לשימועים לעובדים שכבר בוצעו, בקשה מוקדמת באשר לפיטורים שטרם בוצעו (כאשר קיים צו מניעה בעניין החלטת הפיטורים), החלטה הנוגעת לעובד המבצע עבירות משמעת ולא משפר דרכיו על אף הזהרות שקיבל כבר לפני שנה.

בנוסף, נציגות העובדים אינה ארגון פורץ בחיתוליו, שעד היום טרם הגיב לרשימת המפוטרים שהועברה אליו.

<u>תיאור ההליך</u>

57. ביום 22.11.18 הגישה נציגות העובדים את בקשת הצד מטעמם ובתאריך 27.11.18 הגישה המשיבה תשובה לבקשה.

58. דיון ראשון התקיים בתאריך 28.11.18. לאחר שב"כ הצדדים השמיעו את טענותיהם והתקיימה שיחה מחוץ לפרוטוקול, הגיעו הצדדים להסכמות הדיוניות כדלקמן:

א) הסעד הזמני והתיק העיקרי יאוחדו.

ב) החברה תגיש תגובה לתיק העיקרי עד ליום 18.12.18.

ג) דיון בתיק העיקרי יתקיים ביום 30.12.18 בשעה 15:00.

ד) עד למועד הדיון, המצב יוקפא.

ה) הסכמה זו היא מבלי לגרוע מכל טענה או זכות של מי מהצדדים והיא נעשית בהמלצת בית הדין.

59. החברה הגישה תגובתה לתיק העיקרי ביום 1.1.19 ולמחרת, 2.1.19, התקיים הדיון השני. במסגרת דיון זה ולאחר שיחה ארוכה שהתנהלה מחוץ לפרוטוקול, הגיעו הצדדים להסכמות הדיוניות כדלקמן:

א) הצדדים ינהלו ביניהם הליך היוועצות ויתאמו ביניהם פגישות אינטנסיביות במהלך השבועיים הקרובים.

ב) בשים לה להבנות שלעיל ובשים לה לסיכום ביחס לקבלת פיצוי בגובה שכר חודשי נוסף - נציגות העובדים לא מתנגדת להמשיך בתהליך פיטורי שני העובדים שעניינם צוין בסעיפים 20-18 לבקשת הצד.

ג) התיק יקבע לדיון ביום 20.1.19 בשעה 14:00.

ד) הסכמה זו היא מבלי לגרוע מכל טעמה או זכות של מי מהצדדים.

60. באותו היום הגישה נציגות העובדים את תשובתה לתשובת הצד בתיק העיקרי.

61. בתאריך 22.1.19 הגישה נציגות העובדים הודעה ובקשה דחופה למתן צו ארעי. תגובה הוגשה בתאריך 24.1.19 ודיון התקיים ביום 27.1.19.

הצדדים הגישו סיכום טענותיהם בכתב.

<u>המחלוקת</u>

62. ואלה השאלות שבמחלוקת:

א) האם נמסר לארגון מלוא המידע הרלבנטי לשם גיבוש עמדתו?

ב) האם קוימה חובת ההיוועצות?

ג) האם מטרת פיטוריו של יו"ר הוועד היא פגיעה בהתארגנות?

<u>דיון והכרעה</u>

63. נקדים ונציין, כי הואיל ומדובר בחליך של בקשת סעדים זמניים, הרי שכל קביעותינו העובדתיות להלן הנן לכאוריות בלבד ונסמכות אך ורק על מה שהוצג בפנינו עד כה במסגרת המצומצמת שההליך מתיר.

האם נמסר לארגון מלוא המידע הרלבנטי לשם גיבוש עמדתו?

64. לטענת נציגות העובדים, על מנת לקיים את חובתה הבסיסית למתן ייצוג הולם - מחויבת החברה בהעברת נתונים ומידע ובשקיפות מלאה בכל הנוגע למהות השינוי, טיבו, היקפו והשלכותיו. בעניינו החברה מסרבת לחשוף כל נתון ומידע הנוגע לתוכנית הצמצומים והיקפה, לרבות הבסיס הכלכלי להחלטה על הצמצומים ופיטורי העובדים ונחיצותם.

לטענתה, החברה לא סיפקה בשום שלב את הנתונים המלאים הנדרשים לארגון לשם מילוי חובותיו אלא בכל פעם העבירה נתונים חלקיים בלבד. בכלל זה, לא גולו נתונים מלאים בכל הנוגע לרווח והפסד.

65. לטענת החברה, בעיתונות ככלל, וכחלק ממנה גם בקבוצת ידיעות אחרונות, הנתונים הכלכליים הם סוד מסחרי. לכן, המידע שהיא מוכנה למסור הוא מידע על הירידות היחסיות בהכנסות ובמחזורי הפעילות. הדרישה למידע היא טקטיקה בה נוהג הארגון כדי לעכב מהלכים חיוניים כפיטורי צמצום.

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%. יתרה מזו, לא נדרשת כל הוכחה בדבר מצבו הכלכלי הקשה של החברה על מנת להצדיק פיטורי צמצום.

66. כאמור לעיל, בתאריך 17.12.18 התקיימה ישיבה נוספת במעמד הצדדים, במסגרתה העבירה לארגון את כל האינפורמציה שיכולה להיות רלבנטית לעניין, תחת חתימתו על הסכם סודיות. ביום 24.12.18, במסגרת ישיבת היוועצות בנושא המועמדים לפיטורים, ביקשה נציגות העובדים מידע נוסף לגבי התקנים בחברה. ביום 9.1.19 התקיימה ישיבת היוועצות לאחר העברת מידע נוסף, בה ביקשה נציגות העובדים את רשימת העובדים המועמדים לפיטורים (שנמסרו בתאריך 16.1.19). ביום 17.1.19 התקיימה ישיבת היוועצות נוספת ושוב ביקשה נציגות העובדים מידע נוסף - פירוט הסיבות לפיטוריו של כל אחד מהמיועדים לפיטורים, מידע שהועבר ביום 21.1.19.

<u>המסגרת המשפטית</u>

67. הלכה פסוקה היא כי לשם מימוש חובת ההיוועצות, על המעביד למסור לארגון העובדים מידע שיאפשר לו להביע עמדה עניינית ומבוססת ביחס לצמצומים המבוקשים. כך נקבע בעניין דלק:

> **"החובה המוטלת על המעביד למסור לארגון העובדים מידע נובעת מחופש ההתאגדות של העובדים. ההסתדרות זקוקה למידע מלא על הצמצומים המתוכננים בחברה על-מנת לייצג נאמנה את**

העובדים המאורגנים ולמלא את תפקידה כמייצג על-פי חוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957 וההסכם הקיבוצי המיוחד. כמו כן, חובת המעסיק למסור מידע לארגון היציג נובעת גם מחובת תום-הלב המוטלת על הצדדים להסכם הקיבוצי. משא ומתן בתום-לב מחייב את שני הצדדים להסביר ולתת תימוכין לעמדתם. בפסק-דין מנחה הסביר בית-המשפט העליון בארצות-הברית את עקרון תום-הלב במשא ומתן וקבע, כי מעסיק המנהל משא ומתן בתום-לב אינו יכול להסתפק בטענת "אין לי" אלא עליו למסור לארגון העובדים את המידע התומך בטענתו..."

68. השאלה מהו המידע שגילויו נדרש נגזרת משאלת האופן בו יוכל ארגון העובדים לממש את זכותו וחובתו להביע עמדה משלו אל מול תכניתו של המעסיק לקיצוצים בתחום הוצאות השכר שלו, ולמעשה, לממש את חופש ההתאגדות של העובדים.

יש מקום כי נציגות העובדים יהא מודע למידת הצורך בביצוע הקיצוצים. מידע בדבר מצבו הכלכלי של המעסיק, היקף הקיצוץ הכולל הנדרש והמאמצים שנעשו על ידי המעסיק על מנת לבצע קיצוצים בתחומים אחרים - תוא מידע הכרחי, על פי רוב, על מנת שארגון העובדים יוכל לממש את תפקידו. בנוסף, יש מקום למסירת מידע בדבר היקף החיסכון שצפוי להיגזר מתכנית הצמצומים של המעסיק, זאת על מנת לאפשר לארגון העובדים לבחון את התכנית, הכרחיותה והחלופות שניתן להציע לגביה.

69. פן משמעותי לא פחות הוא המידע הנוגע ל"חלוקת הנזקים" הצפויים להיגרם לעובדים. חובתו של נציגות העובדים לבחון כי התכנית אינה מפלה בין עובדים על רקע בלתי רלבנטי, כגון השתייכות או אי השתייכות להתאגדות, ולוודא היעדרם של שרירות או שיקולים פסולים אחרים .

70. אין האמור בגדר רשימת טעמים ממצה אלא משום הצבעה על עיקר מטרותיה של חובת מסירת המידע. יתכן שמטעמים שונים יצביעו ארגוני עובדים על הצורך בגילוי מידע מסוים אשר אינו כרוך באמור לעיל, ואשר יש בו כדי לאפשר את מימוש חובת ההיוועצות.

בחינת היקף המידע המבוקש צריכה להיעשות בשים לב לתרומתו לבירור הנושאים הנדרשים במסגרת תכנית הצמצומים, כך שהמבחן הראשוני שיש להעביר בו את דרישות נציגות העובדים הוא מבחן הרלבנטיות.

71. אכן, פסיקת בית הדין הארצי, כשהגיעה לפתחה מחלוקות בעניינים אלה, בחנה את מידת הרלבנטיות של המידע המבוקש. כך , בעניין דלק נקבע:

"המידע שעל המעסיק למסור לארגון היציג במקרה שלפנינו כולל את תכנית הצמצומים באשר לעובדים מן השורה (המאורגנים והלא מאורגנים) ולעובדים ה"חצי בכירים". ההסתדרות, לצורך

גיבוש עמדתה במשא ומתן על תכנית ההנהלה לפיטורי צמצום, צריכה לדעת את פרטי התכנית, אם היא עניינית ומבוססת על שיקולים כלכליים ונטולת שיקולים פסולים או שרירותיים. במקרה שלפנינו יש רלוונטיות למידע הנוגע לשאלה, אם המעסיק מתכוון לפטר רק עובדים מאורגנים קבועים. טענתם הגורפת של באי-כוח חברת דלק הייתה, כי חובת גילוי מידע לארגון העובדים אינה כוללת גילוי מידע על עובדים שאינם מיוצגים על-ידי אותו הארגון. אין לקבל טענה זו. המידע הדרוש לארגון היציג לצורך ניהול משא ומתן יכול אף לכלול מידע על העובדים הלא מאורגנים או על נושאים אחרים. יש לבדוק כל בקשה למידע לגופו של העניין על-מנת לקבוע אם המידע המבוקש נחוץ לארגון היציג לצורך ניהול משא ומתן. במקרה שלפנינו אין ספק, כי התשובה היא חיובית לגבי מידע הנוגע לעובדים לא מאורגנים מן השורה ו"חצי בכירים". לעומת זאת, לא הוכח, כי ההסתדרות זקוקה למידע לגבי העובדים הבכירים."

72. על פי המבחנים שנקבעו בע"ע 494/06 **מדינת ישראל - נציבות המים - קלרק אבנצ'יק**, 28.3.07), יש לבחון האם המידע המבוקש הוא אכן רלבנטי לא רק במובן הצר (קשר כללי לסוגיה שעל הפרק), אלא גם במובן הרחב (נדרש לצורך מימוש חובתה וזכותה של המבקשת לבצע היוועצות עניינית על בסיס מידע מהימן).

73. ראוי לציין כי חובת תום הלב היא דו כיוונית, כך שגם נציגות העובדים חייבת לפעול בתום לב ולבקש אך ורק מידע רלבנטי הנדרש לה לשם גיבוש עמדה מושכלת לנוכח תכנית הפיטורים. על נציגות העובדים להימנע מלבקש מידע שיכול ויסייע לה בעניינם אחרים וזרים, מידע שישנו חשש כי (על אף התחייבות לסודיות) עלול לפגוע בצדדים שלישיים ומידע שעצם מסירתו עלולה לפגוע במעסיק - כל זאת כל עוד אלה אינם בגדר הכרח לשם גיבוש עמדתו לצרכי היוועצות. עצם דרישת המידע צריכה להיעשות מטעמים ענייניים ולא לשם השגת מטרות אחרות, כגון עיכוב בניהול המו"מ או ההיוועצות, בניית כלי מיקוח לצרכים שהם לבר הליכי הצמצומים העומדים על הפרק וכיו"ב.

74. באשר להגנה על צדדים שלישיים, כדוגמת העובדים, נקבע בדב"ענד/4-12 **ההסתדרות הכללית- מדינת ישראל**, 22.8.94 כי יש להימנע מגילוי מידע הנוגע להם:

"אין כל מקום להבחין, לעניין חובת ההגנה על הפרטיות של העובד בפרט, בין מסירת מידע לגביו לאחר, או לארגון עובדים, דין אחד לשניהם .. .בעניינו - מדובר "בגמול כספי שהמעביד משלם לעובד", והוא, כפי שנפסק בפרשת מורדוב "הינו בגדר זכות הפרטיות של העובד כלפי צד שלישי". את ארגון העובדים יש לראות לעניין זה, כ"צד שלישי""

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

הכרעה

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

האם קוימה חובת ההיוועצות?

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

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

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

המסגרת המשפטית

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

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

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 לוין:

> **"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, ייוועץ 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 לוין [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 לוין .. 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 לוין:

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

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

הכרעה

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

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

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

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

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

האם מטרת פיטוריו של יו"ר הוועד היא פגיעה בהתארגנות?

85. לטענת נציגות העובדים, יו"ר הוועד הוא הרוח החיה מאחורי ההתארגנות ומחוללה, שבמשך 20 שנותיו כעיתונאי לא הועלתה נגדו כל טענה תפקודית או אחרת, זאת עד לתחילת ההתארגנות. כעולה מטופס ההצטרפות של יו"ר הוועד, הוא הצטרף להתארגנות ביום 10.12.17 ומאז ועד היום הוא פועל ללא לאות למענה והחברה עושה כל שביכולתה על מנת לפטרו כדי להחליש את ההתארגנות וליצור "אפקט מצנן" שלילי. פגיעה בו עלולה להוות פגיעה קשה בעובדים.

אין רבב בהתנהלותו והחברה לא הציגה כל עדות ביחס לתפקוד לקוי. הטענות המועלות נגדו רחוקות מרחק רב מן האמת. מכתב ההזמנה לשימוע הראשון נשלח אליו מספר שבועות לאחר תחילת ההתארגנות ובשל פעילותו, לא התקיימו שום שיחות ואזהרות לפני הזימון הראשון לשימוע ולא נאמר לו בשום שלב כי קיימת אי שביעות רצון מעבודתו. למעט הטענה כי עמדת העבודה שלו מעט מבולגנת, אין ממש בטענות כי לא קיים את הוראות הממונים עליו או סירב להגיע לעבודה.

86. יו"ר ועד העובדים, עורך ספורט במשרה מלאה, מועמד היה לפיטורים כבר מדצמבר 2017, טרם החלה ההתארגנות. למרות מכתבי התראה שקיבל ביחס לעבירות משמעת רבות שביצע, יו"ר הוועד התעלם מההערות שקיבל, עבודתו הולכת ומתדרדרת והוא אינו משפר את דרכיו - יו"ר הוועד מופיע לעבודתו פעם או פעמים בשבוע, עושה את המינימום ההכרחי ואף עובד במקום נוסף ללא זכות או אישור.

פיטוריו אינם נוגעים להתארגנות ובבקשת נציגות העובדים אין כל טענה כי הוא מוזמן לשימוע מסיבות לא ראויות, מה גם שפעילותו למען ההתארגנות לא מקנה לו חסינות מפני פיטורים. לא בכדי החברה הגישה תצהיר ספציפי המעיד על התנהלותו הלקויה ועל חוזר רצונו לשפר את דרכיו ולא בכדי לא הוגש תצהיר מטעם נציגות העובדים בעניין זה.

<u>המסגרת המשפטית</u>

87. סעיף 33י(א) לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957 מבטיח הגנה על עובד מפני פיטוריו או כל פגיעה בתנאי עבודתו בגין חברות, פעילות או הימנעות מחברות בארגון עובדים. מפאת חשיבותו נביאו כלשונו:

> **"33י. (א) מעביד לא יפטר עובד, לא ירע תנאי עבודה של עובד, ולא יימנע מקבלה של אדם לעבודה, בשל אחד מאלה:**
>
> **(1) חברותו או פעילותו בארגון עובדים;**
>
> **(2) פעילותו לצורך הקמה של ארגון עובדים;**

לטעמי, בנסיבות של טענה לפיטורים על רקע התארגנות, נטל השכנוע המוטל על כתפי המעביד, הא נטל שכנוע מוגבר. זאת, נוכח מעמדה של זכות ההתארגנות כפי שמצאה ביטויה בתיקונים האחרונים לחוק הסכמים קיבוציים".

89. בבר"ע (ארצי) 49799-03-14 **הרשות לשיקום האסיר - מאיר סטריקל**, 15.5.14, סקר בית הדין את עמדת הפסיקה ביחס לסעדים המתאימים במקרים כגון זה, בהאי לישנא:

"באשר לסעדים שינתנו במקרים של פיטורי עובדים בנסיבות אלו, נקבע (במובחן מן ההלכה הכללית), כי: "בנסיבות בהן מפוטרים עובדים תוך פגיעה בזכות החוקתית להתאגדות, יש להורות על ביטול פיטוריהם של העובדים ואין להסתפק בסעד הפיצויים שהוא דרך המלך במקרים אחרים" [ראו: עס"ק 28/07 איגוד עובדי הדפוס, התקשורת והאומנים - ידיעות אחרונות בע"מ, (פסה"ד מיום 12/1/089)]...

די בחשד שנימוקי הפיטורים אינם ענייניים על מנת להעביר את נטל ההוכחה אל כתפי המעסיק להראות, כי הליך הפיטורים נעשה כדין וכי ההחלטות שהתקבלו הן ענייניות וחפות מכל נימוק הנעוץ בחברותו של העובד המפוטר בארגון העובדים או בפעילותו בארגון זה [ראה: עס"ק 1013/02 הסתדרות העובדים הכללית החדשה- מתנ"ס קרית מלאכי, פד"ע לט, 295; עס"ק 28/07 ידיעות אחרונות לעיל].

ובאשר לסעדים שיש להעניק בהליכים זמניים לעובד שפוטר... בנסיבות בהן הוא פעיל בארגון עובדים או בהתארגנות חדשה, נפסק, כי: "לאור עיקרים אלה, ונוכח הפגיעה החמורה בחופש ההתארגנות באמצעות פגיעה בעובד כאמור, המדיניות הנכונה בהליכים זמניים היא לקבוע כלל, לפיו במקרים של פיטורים על רקע פעילות לארגון מקום עבודה, הסעד הזמני העדיף יהיה להורות שלא לפגוע בעובד ולהשאיר אותו בעבודתו, עד למתן פסק דין סופי בתובענה. כמובן, כל מקרה ייבחן לפי נסיבותיו ולא מן הנמנע, כי ייתכנו חריגים לכלל. במקרים החריגים בהם יחליט בית הדין שלא לפעול על פי כלל זה, תנומק ההחלטה ויפורטו הנסיבות המיוחדות המצדיקות הימנעות מביטול הפגיעה בעובד שנטל חלק מרכזי בהתארגנות" [ראו: בש"א (ארצי)634/09 יעקב (קובי) חביב נ' ק.א.ל. - קווי אוויר למטען בע"מ, (מיום 24/3/10)]".

90. חבר ועד אינו חסין מפיטורים אך בשל חברותו בוועד העובדים, אך די בהוכחת חשד ביחס לפיטורים על רקע פעילות ארגונית, כדי להעביר את נטל ההוכחה ולהטילו, כנטל מוגבר, על החברה.

<u>הכרעה</u>

91. השאלה בה יש להכריע היא האם נציגות העובדים הצליחה להניח בפנינו תשתית עובדתית לכאורית ממנה נוכל ללמוד כי ההחלטה לפטר את יו"ר הוועד הייתה "מוכתמת" בשיקול זר, פעילותו בוועד העובדים. או אז, נטל ההוכחה יועבר לכתפי החברה.

92. נזכור כי, ככלל, בית הדין אינו שם שיקול דעתו תחת שיקול דעתו של המעסיק. ההחלטה אם לפטר עובד נתונה למעסיק, כל עוד שיקוליו עניינים, החלטתו מנומקת וזכויותיו של העובד, לרבות זכותו לשימוע, נשמרו.

93. נציין לעניין זה, כי לטעמינו אין מעמדו של חבר ועד או פעיל בארגון העובדים כמעמדו של יו"ר הוועד, ואין פגיעה ביו"ר הוועד, חוד החנית במאבק, כפגיעה בחבר ועד. שתיהן חמורות, אלא שלפגיעה ביו"ר הוועד קיים משקל סגולי גבוה יותר בשל המסר השלילי העומד מאחוריה.

94. בענייננו, עלה בידי נציגות העובדים להעלות תהיות באשר לשיקולי הפיטורים ולכן הנטל הועבר לכתפי החברה.

לטעמינו, בשלב הלכאורי בו אנו נמצאים וכאשר החברה טרם הציגה ראיות על ההתראות שקיבל יו"ר הוועד על התנהלותו או על התנהלותו דה פקטו, לא העיד את גב' יעל אדמוני, העורכת הראשית באשר לאי שביעות רצונה מיו"ר הוועד ללא קשר להיותו יו"ר הוועד - יש מקום להורות על הקפאת מצבו עד לתום בירור הליך זה.

הלכה למעשה, לטעמינו זו השאלה היחידה שנותר להכריע בה במסגרת ההליך העיקרי.

95. לא נעלמה מעיננו הטענה באשר לניסיון ההתערבות של המנהל הבכיר או הזוטר וההודעה ששלח למען בירור זהות הוועד. יחד עם זאת, לא עלה בידי נציגות העובדים להוכיח כי מדובר היה בניסיון התערבות שלא כדין בהתארגנות או כי אותו מנהל נשלח לעשות כן על ידי מי מטעם החברה.

<u>סיכום</u>

96. הבקשה הדחופה למתן סעדים זמניים – נדחית. דהיינו, התברה רשאית להמשיך בהליך הפיטורים בגין העובדים שהוזמנו לשימוע, פרט להליך פיטוריו של יו"ר הוועד.

97. מאחר שעסקינן בסכסוך קיבוצי - אין צו להוצאות.

ניתנה היום, כ"ט אדר א' תשע"ט, (06 מרץ 2019), בהעדר הצדדים ותישלח אליהם.

מר מרדכי נגר, **נציג ציבור עובדים**	**תומר סילורה,** **שופט**	**מר חיים הופר,** **נציג ציבור מעסיקים**

<u>תוכן הנספח:</u>

העתק ההתכתבות המלאה בין הצדדים

<u>סימון הנספח:</u>

4

From: yair tarchitsky [mailto:yair@itonaim.org.il]
Sent: Tuesday, March 12, 2019 12:48 PM
To: ורד סוטו-אורגד
Cc: ליאת כהן; Ariel Shemer; Shai Amir; Moran Svorai
Subject: Re: בהמשך לשיחתנו: עדכון על השבתה

שלום לך ורד היקרה,

מספר פעמים הצענו לכם להיפגש השבוע ולייתר את השביתה, אבל אתם מתעקשים לסרב.
הצענו לכם מתווה ברור להסכם, אבל אתם מתעקשים לא להגיב אליו.
כל סימני הקריאה והטקסטים המודגשים לא יוכלו לכסות על האמת הפשוטה הזאת.
אנחנו שוב חוזרים ומציעים לכם להיפגש בהקדם ולהגיע להסכמות בנוגע לתוכנית הצמצומים.
אין לנו בעיה להיפגש הערב אם צריך או מחר.

On Tue, 12 Mar 2019 at 12:29 <vered-or@yediot.co.il> wrote:ורד סוטו-אורגד

יאיר שלום,

ההיפך הוא כמובן נכון.

אתם אלה שהחלטתם על נקיטת "צעדים ארגוניים" ללא כל סיבה אמיתית, תוך שאתם ממשיכים להציג עובדות מסולפות בפני ציבור העובדים אותו הינכם מייצגים.

אתם אלה שחושבים שאם תוכיחו "עמידה על שלכם" ותוסיפו לדרוש מו"מ אנחנו נמשיך ונעכב את מהלכי ההתייעלות המתחייבים ונשקיע כל זמננו במו"מ עקר עמכם. **אתם טועים!**

בעוד שמצידנו אנחנו מוכנים, והוכחנו זאת יותר מפעם אחת, לנהל מו"מ ענייני (שאינו מקובל עליכם), הרי שלא נסכים בשל כך לעכב המהלכים המתחייבים.

גם השביתות הרבות והחפוזות שאתם מורים לעובדים לנקוט לא ימנעו מן ההנהלה לפעול באופן אחראי לטובת העתון וציבור העובדים.

המשך יום טוב,

ורד

From: yair tarchitsky [mailto:yair@itonaim.org.il]
Sent: Monday, March 11, 2019 4:25 PM
To: ורד סוטו-אורגד

Cc: ליאת כהן; Ariel Shemer; Shai Amir; Moran Svorai
Subject: Re: בהמשך לשיחתנו: עדכון על השבתה

אז אני מבין שמבחינתכם אין שום רצון להידבר.

אנא עדכנו אותנו כשמשהו משתנה.

כל טוב,

יאיר

On Sun, 10 Mar 2019 at 22:04 yair tarchitsky <yair@itonaim.org.il> wrote:

ורד היקרה,

מפנה אותך להצעה שלי להיפגש מחר בבוקר ולסגור את העניין הזה ללא צורך בשביתה.

יש לי יום עמוס בישיבות ופגישות, אבל אני מוכן לעשות את המאמץ ולהתאים את עצמי להעדפות שלכם.

לילה טוב,

יאיר

On Sun, 10 Mar 2019 at 21:39 <vered-or@yediot.co.il> wrote:ורד סוטו-אורגד

יאיר,

קראתי את תגובתך חסרת השחר.

מפנה אותך למכתבי הקודם.

ורד

ב-10 במרץ 2019, בשעה 16:31, yair tarchitsky <yair@itonaim.org.il> כתב/ה:

ורד שלום,

1. לאורך כל הדרך דרשנו ישיבות רבות וארוכות יותר מכפי שהצעתם - גם בידיעות אחרונות וגם בידיעות תקשורת. אתם באופן שיטתי מיעטתם לקבוע ישיבות ודאגתם לתחום אותן בזמן שמעיד על היעדר כוונה אמיתית להתקדם. הניסיון להיתלות בהתארגנות אחת כדי לתרץ עיכוב במו"מ של התארגנות שנייה אינו

רלוונטי. מדובר על שני מעסיקים נפרדים, ואין בשום מעשה שנוקט מעסיק אחד כדי להפחית מחובתו של המעסיק השני.

2. המתווה המוצע לא הועבר אליכם בשבוע שעבר אלא לפני יותר מדי מחודש. מאז חזרנו עליו מספר פעמים (האחרונה שבהן במייל שנשלח ביום חמישי האחרון) ובאף אחת מהפעמים לא קיבלנו תשובה.

3. את כותבת שאתם נכונים לנהל מו"מ בכל פעם שהדרישות סבירות, אבל זה כמובן לא נכון. אתם באופן שיטתי מסרבים לנהל מו"מ, ואת הנכונות מגלים רק כשאנחנו בלית ברירה נאלצים לנקוט צעדים או לפנות אל בית הדין לעבודה.

4. גם הניסיון לרמוז כאילו הדרישות הנוכחיות שלנו אינן סבירות לא יצלח. בשום נקודה על ציר הזמן לא אמרת שהדרישות שלנו בעניין הסכם ביניים בידיעות תקשורת אינן סבירות. פעם אחר פעם לא התייחסת לדרישות, באופן שמשדר ניסיון לקנות זמן כדי לבצע פיטורים באופן חד צדדי.

5. העיתונאים שאנחנו מייצגים מאסו במריחה הזאת. במקום להשחית זמן על כתיבת מיילים אני מציע שנקיים פגישה דחופה - הערב או מחר בבוקר - ונתחיל לגבש הסכמות. ככל שניווכח בפגישה שיש כוונה כנה להתקדם לחתימת הסכם בטווח המיידי, נשקול בחיוב להמתין עם הצעדים הארגוניים ולתת הזדמנות נוספת להידברות.

כל טוב,

יאיר

On Sun, 10 Mar 2019 at 15:48 <vered-or@yediot.co.il> wrote:ורד סוטו-אורגד

> יאיר שלום,
>
> צר לי שאתה בוחר, פעם נוספת, להציג תמונה מסולפת של המציאות.
>
> 1. כפי שמסרתי לך טלפונית, איננו מקדמים את הליכי הפיטורים שכן אנו ממתינים להחלטת בית הדין לעבודה בעניין. כזכור, קיימנו ישיבות שימוע לעובדים המועמדים לפיטורים עוד ביום 28.1.2019 אך,
>
> בהתאם להחלטת בית הדין, טרם נמסרו לעובדים מכתבי החלטה.
>
> 2. לעניין ישיבות המו"מ – אתם אלו שביקשו לקיים תחילה ישיבות מו"מ בידיעות אחרונות ואף ביטלתם ישיבת מו"מ בעניין תקשורת לצורך קיום ישיבת מו"מ של ידיעות אחרונות.
> 3. המתווה אשר הוצע על ידכם הועבר אליי רק בשבוע שעבר.
> 4. כידוע לך, אנו נכונים ומנהלים מו"מ כל פעם שבה מדובר בדרישות סבירות.

בברכה,

ורד סוטו-אורגד

From: yair tarchitsky [mailto:yair@itonaim.org.il]
Sent: Sunday, March 10, 2019 2:07 PM
To: ורד סוטו-אורגד
Cc: Moran Svorai; Shai Amir; ליאת כהן; ורד חנן
Subject: בהמשך לשיחתנו: עדכון על השבתה

ורד שלום,

בהמשך לשיחתנו, מעלה את עיקרי הדברים על הכתב:

1. לדאבוננו, אתם פועלים לקדם פיטורים באופן חד צדדי ברשת מקומוני ידיעות אחרונות (חברת ידיעות תקשורת).

2. במקביל, אתם ממעטים לתאם איתנו ישיבות מו"מ ונוקטים סחבת מכוונת.

3. מזה תקופה ארוכה אנחנו מציעים לכם להסדיר את תוכנית הפיטורים במסגרת הסכם קיבוצי מצומצם בעל מאפיינים דומים לזה שחתמנו בידיעות אחרונות בע"מ, אבל אתם נמנעים מלהשיב לנו על הצעה זו.

4. אנו חשים כי אין מנוס אלא להפעיל את סכסוך העבודה בחברה ולהתחיל לנקוט צעדים ארגוניים.

5. לפיכך אני מעדכן אותך שעיתונאי ידיעות תקשורת מתחילים השבתה שתימשך עד יום רביעי בלילה.

6. אנו שוב קוראים לכם לנהל איתנו מו"מ מיידי ולהסדיר את תוכנית הצמצומים בהסכם ביניים עוד השבוע, באופן שייתר את הצעדים הארגוניים.

כל טוב,

יאיר

--

Yair Tarchitsky | Chairman of the Union of Journalists in Israel

יאיר טרצ'יצקי | יו"ר ארגון העיתונאים

+972-054-8104567

https://www.yairtar.co.il/

https://www.facebook.com/yairtar

Heb https://twitter.com/yairtar

En https://twitter.com/yairtach

www.linkedin.com/in/yairtar

--

Yair Tarchitsky | Chairman of the Union of Journalists in Israel

ר ארגון העיתונאים"יו |יאיר טרצ'יצקי

+972-054-8104567

https://www.yairtar.co.il/

https://www.facebook.com/yairtar

Heb https://twitter.com/yairtar

En https://twitter.com/yairtach

www.linkedin.com/in/yairtar

--

Yair Tarchitsky | Chairman of the Union of Journalists in Israel

ר ארגון העיתונאים"יו |יאיר טרצ'יצקי

+972-054-8104567

https://www.yairtar.co.il/

https://www.facebook.com/yairtar

Heb https://twitter.com/yairtar

En https://twitter.com/yairtach

www.linkedin.com/in/yairtar

--

Yair Tarchitsky | Chairman of the Union of Journalists in Israel

יאיר טרצ'יצקי| ארגון העיתונאים"יו

+972-054-8104567

https://www.yairtar.co.il/

https://www.facebook.com/yairtar

Heb https://twitter.com/yairtar

En https://twitter.com/yairtach

www.linkedin.com/in/yairtar

--

Yair Tarchitsky | Chairman of the Union of Journalists in Israel
יאיר טרצ'יצקי| ארגון העיתונאים"יו

+972-054-8104567
https://www.yairtar.co.il/
https://www.facebook.com/yairtar
Heb https://twitter.com/yairtar
En https://twitter.com/yairtach
www.linkedin.com/in/yairtar

<u>תוכן הנספח:</u>

העתק מכתב מיום 29.1.19

<u>סימון הנספח:</u>

5

ARIELSHEMER
אריאל שמר ושות', עורכי דין
רח' דניאל פריש תל-אביב 6473104
טל: 03-6091001 פקס: 03-6091002
מייל: office@shemerlaw.co.il
3 Daniel Frisch street
Tel-Aviv, Israel 6473104
Phone:(+972)-3-6091001
Fax:(+972)-3-6091002
Mail: office@shemerlaw.co.il
www.shemerlaw.co.il

29 בינואר 2019

לכבוד
אמיר בשה, עו"ד
ד"ר מורן סבוראי, עו"ד
באמצעות מייל Office@bszlaw.co.il
טל' 03-7743000

-מבלי לפגוע בזכויות-

ח.נ.,

הנדון: <u>הפרת סדר בבית ידיעות אחרונות</u>

1. לאחרונה נציגי מרשך נכנסים למשרדי ידיעות אחרונות, מסתובבים בין חדרי המשרד ומארגנים פגישות עם עובדי החברה, על דעת עצמם וללא תיאום מראש. הדבר פוגע במהלך התקין של העבודה של מרשתי.
2. נציגי מרשך נתבקשו על ידי חגב' סוטו-אורגד לתאם עמה הגעה למשרדי החברה טרם הגעתם, והם מסרבים לחיענות לבקשתה. מעשיהם הגיעו לכדי שיא היום, עת התייצבו במשרדי החברה ללא תיאום מראש ותוך התעלמות מופגנת מהודעותיה של גב' סוטו-אורגד, לפיהן אין לקיים אסיפות ללא תיאום מועדן ומיקומן מראש מול הנהלת החברה.
3. חמור מכך, בעת שהותם בלובי הכניסה לבניין, נציגי מרשך הטרידו את שומרות הבניין ואף צילמו אותן ללא רשותן.
4. על אף התנהלותם וחמורה של נציגי מרשך, גב' סוטו-אורגד אישרה את כניסתם למשרדי החברה והקצתה להם מקום לקיום התכנסות, תוך שהבהירה להם כי היא רואה בהתכנסות זו כשביתה לכל דבר.
5. אנא הנחה את נציגי מרשך לתאם עם גב' סוטו-אורגד כל הגעה למשרדי החברה וכל ישיבה שברצונם לקיים את העובדים, הן ביחס למועדן והן ביחס למיקומן, על מנת שהן לא תפגענה במהלך התקין של העבודה. לא תותר כניסתם של נציגי מרשך ללא תיאום מוקדם מראש.

בכבוד רב ובב"ח,

אריאל שמר, עו"ד

העתק: ידיעות אחרונות

אריאל שמר-ARIEL SHEMER • צבי גלמן-ZVI GELMAN • איתמר נצר-ITAMAR NETZER • שלומי אלעד-SHLOMI ELAD • ניסן בלה-NISSAN BELLA
ורד גרטל-VERED GERTEL • דפנה אזולאי-רגב-DAFNA AZOULAY-REGEV • ענת בש-ANAT BASH • ארז פרסי-EREZ PERCY
אייל ריבנר-EYAL RIVNER • ליזה הנדרוקר-LIZA HENDRUKER • בן ליברטי-BEN LIBERTY • רומי הוניג-ROMI HONIG
נירה גולן (ז"ל)-NIRA GOLAN • אשר סלע (ז"ל)-ASHER SELA

תוכן הנספח:

העתק התכתבות

סימון הנספח:

6

יום ד׳, 13 במרץ

יאיר שלום,
הובא לידיעתי כי אתה ואנשיך נכנסים ללא רשות וללא תאום מוקדם למקומות העבודה ולמערכות השונות, במגמה להפריע לעובדים בביצוע עבודתם.
מדובר בהשגת גבול ואתם נדרשים לחדול מכך לאלתר, אחרת ננקוט נגדכם בצעדים המתחייבים.
ורד

✓✓ 14:58

במקום איומים שסתם מוציאים אתכם רע, אני מציע שתשקיעי את האנרגיות בהידברות ובניסיון להגיע להסכם

13:00

תוכן הנספח:

העתק צילום חשבון טוויטר יו"ר ארגון העיתונאים

סימון הנספח:

7

Yair Tarchitsky

@yairtar

שבירת שביתה היא מההתנהגויות הבזויות ביותר שהמין האנושי מצליח להנפיק. כשמדובר בעיתונאים ששוברים שביתה בזמן שחבריהם בסכנת פיטורים, זה כבר בזוי כפליים. לא ברור איך אדם שמסוגל לדרוך ככה על חבריו בכלל מתיימר לעסוק במקצוע שמהותו לשרת את כלל הציבור

16:44 · 12 מרץ 19 · Twitter for Android

1 ציוץ מחדש **9** סימונים כאהוב

<u>תוכן הנספח:</u>

העתק צילום דף פייסבוק יו"ר ארגון העיתונאים

<u>סימון הנספח:</u>

8

Golan ו-3 נוספים.

4 שעות ·

בהצלחה לעיתונאים של מקומוני ידיעות אחרונות ולוועד המעולה שלהם שהתחילו היום לשבות על רקע כוונת ההנהלה לקדם פיטורים באופן חד צדדי והסחבת שהיא נוקטת במשא ומתן. כל הכבוד לכולכם על ההירתמות המרשימה, ואל תתנו למעט שוברי שביתה להוציא לכם את הרוח מהמפרשים. כמו שאמרו חכמים ממני, קארמה איז אה ביטש. היא כבר תדאג לטפל בהם

לייק הגיבי שתפי

Eran Golan ו-20 נוספים

Eliran Gabay
בהצלחה

4 שעות לייק השיבי

<u>תוכן הנספח:</u>

העתק זימון לוועדת משמעת

<u>סימון הנספח:</u>

9

[redacted]

14.3.2019

לכבוד

במסירה אישית

שלום רב,

הנדון: <u>זימון לבירור משמעתי</u>

1. הנך מוזמן לבירור משמעתי שיתקיים היום בשעה 15:00 במשרדי הנהלת החברה, בנוכחותי ובנוכחות העורך הראשי של מיינט.
2. הבירור המשמעתי יתקיים על רקע התבטאויותיך החמורות במסגרת קבוצת וואטסאפ של עובדי ידיעות תקשורת במסגרתם פגעת השפלת והעלבת עובדים אחרים מקרב עובדי העיתון.
3. המדובר במעשה חמור ביותר ובעניינו שוקלת ההנהלה את צעדיה.
4. במסגרת הבירור המשמעתי תינתן לך האפשרות להציג את מלוא גרסתך למתואר לעיל, ולטענון כל נימוק רלוונטי בנושא.
5. לאחר הבירור המשמעתי, תתקבל החלטה על ידי ההנהלה והיא תימסר לך בכתב.

בברכה,

ורד סוטו אורגד

סמנכ"ל משאבי אנוש

קבוצת ידיעות אחרונות

העתק: נציגות העובדים

<u>תוכן הנספח:</u>

העתק מכתב נזיפה

<u>סימון הנספח:</u>

10

קבוצת
ידיעות אחרונות

24.3.2019

לכבוד

במסירה אישית

שלום רב,

הנדון: מכתב נזיפה חמורה

בהמשך לבירור המשמעתי שנערך לך ביום 17.3.2019, הרינו להביא לידיעתך את החלטת החברה כדלקמן:

1. הבירור המשמעתי התקיים על רקע התבטאויותיך החמורות במסגרת קבוצת וואטסאפ של עובדי ידיעות תקשורת במסגרתם פגעת השפלת והעלבת עובדים אחרים מקרב עובדי העיתון.

2. המדובר במעשה חמור ביותר ומשכך זומנת לבירור משמעתי בפניי ובפני העורך הראשי של מיינט.

3. במהלך הבירור טענת כי מדובר בקבוצה פנימית של עורכים וכי מי שנפגע ממך יכול היה לפנות אליך ישירות והיית מתנצל בפניו. עוד טענת כי אתה מבין שמדובר בהתבטאות לא ראויה, כי לא היית צריך לכתוב אותה וכי מחקת את ההודעה. הדגשת במהלך הבירור כי אתה אוהב את מקום עבודתך וכי התבטאות זו לא מעידה על התנהלותך הכללית.

4. בתגובה לדבריך הבהרתי לך כי תובתה של ההנהלה להבטיח לכל עובד מקום עבודה מוגן ובטוח וכי מטעם זה זומנת לבירור משמעתי.

5. לאחר ששקלנו את הדברים, ומאחר וניכר כי אתה מבין את חומרת המעשים, החלטתי בשלב זה כי תינתן לך נזיפה חמורה.

6. למען הסדר הטוב אשוב ואדגיש כי כל עובד נדרש להתייחס לעמיתיו מתוך כבוד וההנהלה לא תסבול התנהלות שכזאת בעתיד.

7. לידיעתך, ככל שישנו מקרים כגון אלה בעתיד יישקל באופן מיידי המשך העסקתך.

8. מכתב זה יתויק בתיקך האישי.

בברכה,
ורד סוטו אורגד
סמנכ"ל משאבי אנוש
קבוצת ידיעות אחרונות

העתק: נציגות העובדים

<u>תוכן הנספח:</u>

העתק דוא"ל מאגף משאבי אנוש לכלל העובדים
בעקבות האירוע

<u>סימון הנספח:</u>

11

Sent: Thursday, March 14, 2019 12:58 PM
Subject: התנהגות בלתי ראויה כלפי עמיתים לעבודה

שלום לכולם,

מסתבר כי אחד מעובדי ידיעות תקשורת משמיץ, פוגע ומעליב עובדים אחרים במסגרת קבוצות וואטסאפ של עובדי המקומונים.

המדובר במעשה חמור ביותר וההנהלה איננה יכולה לעבור על כך לסדר היום.

על העובדים להתייחס איש לחברו מתוך כבוד ובלא פגיעה מיותרת שאינה קשורה למקום העבודה.

מובהר כי ההנהלה לא תסבול התנהלות שכזאת ומכח חובתה להבטיח לכל עובד מקום עבודה מוגן ובטוח, היא תנקוט בכל צעד הכרחי להבטחת שלומם וכבודם של העובדים.

בברכה,

אגף משאבי אנוש