

**המבקשים:** ארגון העיתונאים בישראל – ההסתדרות החדשה

ועד עיתונאי ידיעות תקשורת בע"מ

באמצעות ב"כ עוה"ד ד"ר מורן סבוראי או אמיר  
בשה או גלעד זבידה או לירון בק, מרחוב מצדה 7,  
(מגדל ב.ס.ר 4, קומה 23), בני ברק, 5126112; טל:  
03-7743000; פקס: 03-7743001; דוא"ל:  
office@bszlaw.co.il

ובאמצעות הלשכה המשפטית של האגף לאיגוד  
מקצועי על ידי ב"כ עוה"ד חנה שניצר-רהב או  
אלין זילברשטיין או אלעד מורג או תהילה בנישו  
ואח'.

- לבין -

**המשיבה:** ידיעות תקשורת בע"מ  
ע"י ב"כ עו"ד איתמר נצר ו/או בן ליברטי ואח'  
ממשרד אריאל שמר ושות', עורכי דין  
מרח' דניאל פריש 3, תל אביב 64731  
טל. 03-6091001 פקס: 03-6091002

**המשיבים  
הפורמאליים:** ולד רונן ואח' (לפי רשימה שצורפה לכתב התביעה)

## בקשה להצטרפות כצד להליך

ובקשה בעניין צורת ההליך  
ובקשה לקבוע כי ההליך ינוהל כהליך קיבוצי בו נציגות העובדים היא המשיבה לעניין גובה  
הניכויים

המבקשים, ארגון העיתונאים בישראל – הסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן: "ארגון  
העיתונאים") וועד עיתונאי ידיעות תקשורת (להלן: "ועד העיתונאים") (להלן יחד: "המבקשים")  
או "נציגות העובדים") מתכבדים להגיש לבית הדין הנכבד בקשות בתיק שנפתח על ידי המשיבה,  
ידיעות תקשורת בע"מ (להלן: "המשיבה" או "התובעת") בעניין ניכויי שכר שנעשו לעיתונאי  
המשיבה, בתיק שבכותרת.

### בקשה להצטרפות כצד להליך

1. ארגון העיתונאים בישראל הינו הסתדרות מקצועית הפועל במסגרת הסתדרות העובדים  
הכללית החדשה, ומאגד בתוכו עיתונאים מכלי התקשורת השונים ובכלל זה, עיתונאי  
המשיבה. הארגון הוא גם ארגונם היציג של עיתונאי המשיבה. ועד עיתונאי המשיבה (להלן  
גם: "הוועד") הוא זרוע של ארגון העיתונאים במקום העבודה.

2. עניינה של עילת התביעה בתוצאותיה של שביתה חוקית שהוכרזה והוצאה אל הפועל ע"י  
המבקשים. המבקשים מוזכרים בכתב התביעה כמי שהכריזו על השביתה כדין (סעיף 4

- ונספח 2 לכתב התביעה), כמי שדאגו לאכוף את השביתה ומוצגים כמי שפעלו להחרף את הפגיעה במשיבה (ס' 7.2 לכתב התביעה).
3. מקורם של דיני השביתה בראש ובראשונה בחוק יישוב סכסוכי עבודה, תשי"ז-1957, מכוחו הכריז ארגון העיתונאים על השביתה (ר' נספח 2 לכתב התביעה). סעיף 3 לחוק זה קובע, כי **"בסכסוך עבודה שבין מעסיק לעובדיו או לחלק מהם, הצדדים לסכסוך הם המעסיק וארגון העובדים המייצג את רוב העובדים שהסכסוך נוגע להם"**.
4. גם סעיף 28(ב) לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958 מכיר בזיקה שבין העובד לארגון העובדים היציג במקום העבודה בכל הנוגע לתביעות שעניינן שכר.
5. נציגות העובדים בוודאי שהנה צד נדרש להליך שעילתו שביתה וכן עניינו ניכויים משכר העובדים ("שכר ראוי"). לפיכך, מתבקש בית הדין הנכבד לעשות שימוש בסמכותו לצירוף המבקשים.
6. הבסיס לבקשה לצירוף המבקשים הוא הוראות סעיף 30(ב) לחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969, אשר פורש בהרחבה המתבקשת בבתי הדין לעבודה לערכאותיהם (עע (ארצי) 1233/01 אוריאל ואח' – עיריית הרצליה ואח', פד"ע לו 508 (2001); עב (ת"א) 2073/07 הסתדרות העובדים הכללית החדשה ואח' – עודד רובין ואח', 12.6.2008), כאשר בית הדין לעבודה קבע לא פעם את חשיבות צירופו של ארגון העובדים במקרה שבו על הפרק אינטרס שראוי ומוצדק כי ארגון העובדים ירצה להגן עליו. במיוחד כן, משעסקינן בניכויי שכר שנעשו עקב שביתה, ובהתארגנות ראשונית.
7. בנוסף, מוגשת הבקשה גם בהתאם להוראות תקנה 18 לתקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין), תשנ"ב-1991, המאפשרת לצרף את המבקשים כצד להליך.

### בקשה בעניין צורת ההליך ובקשה להעבירו למסלול של הליך קיבוצי

8. תחת הכותרת "כתב תביעה" הגיש המעסיק בקשה לקבלת חוות דעת של בית הדין אודות חוקיות החלטתו, שכבר הוצאה אל הפועל.
9. הלכה פסוקה, ותיקה וחדשה כאחד היא, כי בית הדין ידון ויכריע בסכסוכים הנוגעים לניכויי שכר עקב שביתה באחד משני המקרים הבאים, בלבד:
- בבקשת צד שיוזם המעסיק – לפני ניכוי חד צדדי – לסעד הצהרתי אודות השכר הראוי בניסבות העניין (ראו בעניין הליכים מסוג זה: סק (ארצי) 55074-08-16 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - חברת נמל אשדוד בע"מ, 27.8.2018 (להלן: "עניין נמל אשדוד"); סק (ת"א) 19873-02-14 הסתדרות העובדים הכללית החדשה – מגדל חברה לביטוח בע"מ, 24.2.2014).
  - בתביעה ביוזמת צד העובדים – בעקבות ניכוי חד צדדי – בטענה כי השכר המופחת ששולם אינו שכר ראוי כדין.
10. כך ממש נפסק זה מכבר על ידי בית הדין הארצי לעבודה, בעניין ארגון המורים:

"כאשר מתקיימים עיצומים במקום העבודה רשאי המעסיק לשלם רק חלק משכרם של העובדים הנמנים על הקבוצה הנוקטת בעיצומים. שיעור השכר הראוי במקרה זה יהא בהתאם לעיצומים הנוקטים, כאשר נטל ההוכחה באשר לגובה השכר הראוי רובץ לפתחו של המעסיק. תשלום שכר ראוי כאמור יכול שיעשה במספר דרכים, הכל בהתאם לניסבות וכמפורט להלן:

1. ככל שהעיצומים הינם בגדר שביתה חלקית בלתי מוגנת - הניכוי ייעשה בהתאם להוראות סעיף 37 לחוק יישוב סכסוכי עבודה, התשי"ז – 1957.

2. ככל שהעיצומים הינם בגדר שביתה מוגנת, יש בידו של המעסיק לפנות לבית הדין לעבודה במהלך העיצומים, או במועד סמוך לאחר מכן, בבקשה לפסק דין הצהרתי אודות התקיימותם של עיצומים וביחס לשיעור השכר הראוי אשר יש לשלם בנסיבות העניין. לעיתים, יתן בית הדין צו זמני בלבד באשר לשכר הראוי. זאת, עד לשמיעת הטיעונים בסיום העיצומים, בנוגע להיקף העיצומים שנקטו בפועל וסך השכר הראוי שיש לשלם עבור כל תקופת העיצומים; לחלופין, יכול המעסיק לשלם רק חלק יחסי משכר העובדים בגין העיצומים. במקרה כזה יוכל עובד לפנות לבית הדין, בטענה כי השכר המופחת אשר שולם לו אינו השכר הראוי עבור עבודתו בפועל בתקופת העיצומים. נטל הראיה להוכחת השכר הראוי יהא בכל מקרה על המעסיק, כאמור לעיל" (סק (ארצי) 1012/04 ארגון המורים בבתי הספר העל יסודיים, בסמינרים ובמכללות נ' מדינת ישראל - משרד האוצר (פורסם בנבו, החלטה מיום 6.7.2004 (להלן: "עניין ארגון המורים")).

11. והנה, המעסיק שלפנינו הניח בפני בית הדין הליך מסוג שלישי – שאינו מוכר ואינו ידוע ואינו לגיטימי. ולא בכדי. על אודות סוג כזה של הליך קבע בית הדין הארצי לאחרונה בעניין נמל אשדוד, תוך ציטוט ההלכה שנקבעה בעניין ארגון המורים הנ"ל ופיתוחה, כי היא אינה רצויה, לא מבחינת ניהול ההליך ולא מבחינת השפעתה על יחסי העבודה:

"גם במקרה של שביתה חלקית שאינה בלתי מוגנת יש לפעול בשני שלבים. בשלב הראשון, לפתוח בהליך קיבוצי למתן פסק דין הצהרתי על קיומה של שביתה חלקית ("מוגנת") ועל שיעור השכר הראוי שיש לשלם לעובדים שהשתתפו בשביתה. עם זאת יש לזכור כי במקרה זה לא עומדת לרשות המעסיק ברירת המחדל הקבועה בסעיף 37ג(ג) לחיס"ע וחלה במקרה של שביתה בלתי מוגנת, ועליו הנטל להוכיח את שיעור השכר הראוי. בשלב השני, אם מהעובדים יסבור כי מגיע לו שכר העולה על זה שנקבע בשלב הראשון, יוכל הוא להגיש תביעה אישית נגד המעסיק, מבלי שהקביעות בשלב הראשון בנוגע לעצם השתתפותו האישית בשביתה החלקית, למידת השתתפותו בה (אם עניין זה נקבע בשלב הראשון) או לשכר הראוי בשל עבודתו החלקית יחייבו אותו.

מבנה הליך זה יאפשר מחד גיסא, את ניהול השלב הראשון בצורה מזורזת ללא שיהיה צורך בצירוף כלל העובדים שנקטו עיצומים כפרטים; ומאידך גיסא, לא תקופח זכותו של העובד הבודד אשר יחפוץ בכך לעמוד על טענותיו מקום שבו יסבור כי הוא זכאי בעד תקופת העיצומים לשכר גבוה יותר מהשכר שנקבע בשלב הראשון.

נקיטה של הליך אחד ומאוחד שאליו יצורפו כלל העובדים שנקטו עיצומים, יסרב את ההתנהלות הדיונית, עלול לסכל את מימוש העיקרון של אי תשלום השכר ההסכמי לתקופת השביתה החלקית ובעיקר עלול לתמרץ מעסיקים לבחור, במקרים של שביתה חלקית שאינה בלתי מוגנת, באפשרות השנייה מבין השתיים – היינו תשלום חלק השכר היחסי בגין העיצומים. אפשרות זו (השנייה), על פני הדברים, אינה טובה ליחסי העבודה ועלולה לגרור אי שקט נוסף ומשמעותי במקום העבודה, חרף סיום סכסוך העבודה המקורי. יתרה מזו, השלב השני לא בהכרח יפתח, ואם יפתח – הרי שיהא זה, כפי הנראה, בהתייחס לחלק מהעובדים בלבד, שלכאורה מלכתחילה צריך היה לצרפם להליך" (עניין נמל אשדוד, סעיף 62 לפסק דינו של סגן הנשיאה איטח (הדגשות הוספו, הח"מ)).

12. לא בכדי קבע בית הדין הארצי את המבנה הדו-שלבי המתואר מעלה. באופן זה, מוטל על המעסיק הנטל להוכיח את טענותיו בהליך קיבוצי המוגש על ידו כנגד ארגון העובדים – מבלי שהעובדים כפרטים נאלצים להציב עצמם אל מול מעסיקם, ולדאוג לייצוגם הפרטני. והדבר הרי גם עולה מעצם טיבו של ניכוי השכר האמור (קביעת "השכר הראוי"), שהוא בלב ליבו של משפט העבודה הקיבוצי ונוגע ישירות לדיני השביתות. בנסיבות אלה, הצדדים להליך הראשוני והיסודי, הם הצדדים ליחסי עבודה קיבוציים ולא העובדים כפרטים.

13. מכאן, כי החברה פעלה בניגוד להלכה הפסוקה והגישה הליך פרט כנגד העובדים, מבלי לצרף את ארגון העובדים וככל הנראה על מנת להלך אימים על העובדים ולנסות וליצור טריז בינים לבין ארגונם היציג.

14. יכולנו לסיים כאן את הטיעון, ולבקש כי ההליך יסולק. ואולם עמדת המבקשים, נציגות העובדים, כי חלף סילוק על הסף (שהוא סעד קיצוני בכלל בבתי המשפט ובעיקר בבתי הדין לעבודה) נכון וראוי יהא כי בית הדין הנכבד יתן החלטה ההופכת את ההליך כפי שהוגש להליך קיבוצי (סכסוך קיבוצי בהתאם להוראות סעיף 24(א)(2) לחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969), ויקבע כי הצדדים לו הם החברה וארגון העובדים היציג.

15. והנה, החלטה דומה יחסית ניתנה לפני מספר שנים על ידי בית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע, בעניין שהוגש כהליך קיבוצי ובית הדין האזורי עשה שימוש בהוראות סעיף 75 לחוק בתי המשפט [נוסח משולב], התשמ"ד-1984, על מנת להפכו להליך פרט. בקשת רשות ערעור שהוגשה באותו עניין על ידי החברה, נדחתה בפסיקתו של בית הדין הארצי לעבודה – על ידי כבי' השופטת (כתוארה אז) ורדה וירט-ליבנה, שקבעה כך:

**"במקרה שלפני, מקובלת עלי החלטתו של בית הדין האזורי להעביר מיוזמתו את ההליך לפסים של סכסוך היחיד ולא נראה כי נפל בהחלטה זו פגם המצדיק התערבות של ערכאת הערעור. סעיף 75 לחוק בתי המשפט אשר קובע סמכות כללית לתת סעד קובע כי:**

**'כל בית משפט הדין בענין אזרחי מוסמך לתת פסק דין הצהרתי, צו עשה, צו לא-תעשה, צו ביצוע בעין וכל סעד אחר, ככל שיראה לנכון בנסיבות שלפניו'.**

**כך, אני סבורה כי סמכותו של בית המשפט ליתן כל סעד האמורה בסעיף 75 לחוק בתי המשפט מקנה לבית המשפט את הסמכות להעביר מיוזמתו את ההליך הנדון בפניו ממסלול שיפוטי אחד למסלול שיפוטי אחר. וודאי שלבית הדין לעבודה מוקנית הסמכות כאמור, זאת מתוקף סעיף 39 לחוק בית הדין לעבודה" (ברי"ע (ארצי) 12-06-53807 חברת נמל אשדוד בע"מ ואח' – איגוד קציני הים, סעיפים 15-16, 25.11.2012).**

16. הנה כי כן, בענייננו מתבקשת ההחלטה המקבילה – קרי, הפיכתו של ההליך להליך קיבוצי וקביעה כי הצדדים לו הם החברה (כמבקשת) וארגון העובדים היציג (כמשיב).

17. בנסיבות אלה, מבוקש כי בית הדין האזורי הנכבד יורה כי ההליך ינוהל כהליך קיבוצי שהמבקשים שבכותרת (נציגות העובדים) הם המשיבים בו, ויקבע לוחות זמנים להגשת תשובת צד, בהתאם לדין.

#### לסיכום

18. בית הדין מתבקש לצרף את המבקשים כצד להליך, ולקבוע כי ההליך ינוהל כהליך קיבוצי בהתאם לאמור מעלה.

19. בתוך כך, מתבקש בית הדין הנכבד לחייב את המשיבה בהוצאות לטובת העובדים האינדיבידואליים, שהתביעה שהוגשה בעניינם לא נועדה אלא להלך עליהם אימים, ולפגוע בזכות ההתארגנות כמו גם בזכות השביתה של הפרטים ושל הארגון.

  
לירון בק, עו"ד

  
ד"ר מורן סבוראי, עו"ד

  
אמיר בשה, עו"ד

ב"כ המבקשים

היום, 21 אפריל 2019