

התובע:

מתי גולן ת.ז. 007893639
ממושב רם און ד.נ. 19205 (להלן גם: "התובע" / "גולן")

ע"י ב"כ עוה"ד חיים כהן (12233)
/או צפנת שובל /או וירשיני הדד /או הילה טל
מרח' ריב"ל 4 תל-אביב 67778
טל': 03-5370087, פקס: 03-5370084

- נגד -

הנתבעת:

גלובס פבלישר עיתונות (1983) בע"מ ח.פ. 510989940
מרחוב אצל"ל 53, ראשון לציון (להלן: "הנתבעת" / "גלובס")

מהות התביעה:

הצהרתי, צו עשה, פיטורין שלא כדין, הפרת חובת השימוע, פיצויי פיטורים, הפרשות לקרן פנסיה, קרן השתלמות, אי מתן הודעה בדבר תנאי עבודה, עוגמת נפש פגיעה בשם הטוב ומוניטין.

סכום התביעה: ₪ 1,220,397 בצירוף הלנה והפרשי הצמדה וריבית

כתב תביעה

התובע מתכבד בזאת להגיש לבית הדין הנכבד תביעתו ולבקש כי בית הדין הנכבד יקבע /או יורה לנתבעת כדלקמן:

1. התובע, העיתונאי מר מתי גולן, ותיק ומוערך, בעל וותק ומוניטין עיתונאי רחב היקף, פוטר בגיל 82 כבעל טור קבוע בעיתון גלובס, באופן שרירותי ובטענות שווא שונות, בחוסר תום לב, תוך פגיעה אנושה בזכויותיו של העובד, בכבודו ותוך התעמרות בפעולותיו וביזוי תרומתו רבת השנים לעיתון זה, מראשית דרכו ובפרט מאז שנת 1996 ועד היום.

2. בית הדין הנכבד מתבקש להצהיר כי קיימים בין התובע לנתבעת יחסי עובד - מעביד לפיהם הועסק התובע משנת 1996 ועד למועד פיטוריו שלא כדין.

3. בית הדין הנכבד מתבקש לקבוע כי חלים על גולן מכח היותו עובד, ההסדרים המיטיבים בהסכמים הקיבוציים שנחתמו ביום 26.12.15 וביום 4.9.18 בין המעסיק גלובס פבלישר עיתונות (1983) בע"מ לבין ארגון העיתונאים בישראל - הסתדרות העובדים הכללית החדשה - ועד עיתונאי גלובס.

4. בית הדין הנכבד מתבקש לקבוע כי הנתבעת פיטרה את התובע שלא כדין, ללא עריכת שימוע כמתחייב על פי דין, ויורה לנתבעת לשלם לתובע פיצוי בגין אי עריכת שימוע.

5. בית הדין הנכבד מתבקש לקבוע כי על הנתבעת לשלם לתובע דמי הודעה מוקדמת עקב פיטוריו.

6. בית הדין הנכבד מתבקש לקבוע כי על הנתבעת לשלם לתובע פדיון ימי הבראה.

7. בית הדין הנכבד מתבקש לקבוע כי הנתבעת נמנעה מלשלם לתובע במשך כל תקופת עבודתו את זכויותיו הסוציאליות שהגיעו לו כדין, מכוח חוק, לרבות חוקי המגן /או צווי הרחבה /או הסכמים קיבוציים שחלו על היחסים בין הצדדים, ובניהם בין היתר:

- 7.1. תשלומי הפרשות מעסיק לפיצויי פיטורים, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית וכן פיצוי בגין הלנת תשלום זה.
- 7.2. תשלומי הפרשות מעסיק לחיסכון פנסיוני, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית וכן פיצוי בגין הלנת תשלום זה.
- 7.3. תשלומי הפרשות מעסיק לקרן השתלמות, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית וכן פיצוי בגין הלנת תשלום זה.
- 7.4. תשלום בגין אי מתן הודעה בדבר תנאי עבודה.
8. בית הדין הנכבד מתבקש לחייב את הנתבעת בתשלום בגין עוגמת נפש והתנהלות בחוסר תום לב.
9. בית הדין הנכבד מתבקש לחייב את הנתבעת, בתשלום הוצאות הליך זה לרבות שכ"ט עו"ד.
10. כאמור לכל הסכומים הנקובים הנ"ל יש להוסיף פיצויי הלנת שכר ו/או פיצוי בגין הלנת פיצויי פיטורים ו/או ריבית ו/או הצמדה מיום בו היו אמורים להשתלם ו/או מיום דרישתם ו/או מיום הגשת התביעה ועד מועד לתשלומם בפועל.

כל זאת מנימוקי התביעה כי שיפורטו להלן :

א. הצדדים, מועד ואופן העסקת התובע ברציפות מאז שנת 1996

11. מאז שנת 1988 ועד שנת 1992 שימש גולן כעורך הראשי של עיתון גלובס והוביל את העיתון להכפלת מינויי העיתון ויצירת הכרה ארצית בחשיבותו כעיתון כלכלי מוביל. תביעה זו אינה מתייחסת לתקופה הנ"ל.
- יובהר, כי בשנת 1988 פנה החיים בראון מו"ל גלובס לתובע בבקשה "להתגייס" לגלובס, שעד אז היה עלון נתוני בורסה, כדי להפוך אותו לעיתון של ממש, כי לדבריו "לי אין את הכיורים והנסיון שלך יש כעורך מוערך של עיתון 'הארץ' ". התובע נענה לבקשת חיים בראון, שימש כעורך ראשי של העיתון עד לשנת 1992 והוביל אותו למספר מינויים של פי 3 ממספרם כשגולן התחיל בעריכתו. יצוין שמשרד הפרסום שנשכר על ידי העיתון השתמש בקולו, בדמותו ובמוניטין של גולן כדי לקדם את מעמדו החדש של גלובס. התובע אף קיבל בשל כך אחוזים על כל מנוי חדש שהצטרף וזאת בשל ההכרה בתרומתו הרבה של גולן לעליית התפוצה של העיתון.
12. בשנת 1996 הוחתם התובע על הסכם העסקה ככתב קבוע בעיתון, אשר יפרסם מאמרים במשך 3 פעמים בשבוע. במסגרת ההסכם הוגדר גולן כקבלן עצמאי אשר יציג עצמו כבעל טור בעיתון, אך יאמר עליו לפרסם מאמרים, טורים או כתבות בכל עיתון יומי אחר (לרבות מוספי של עיתון יומי), למעט מאמר שבועי אחד בעיתון ידיעות אחרונות. שכרו של גולן נקבע כשכר קבוע אשר ישולם לו גם במקרה שהעיתון יחליט שלא לפרסם את מאמרי גולן.
- כפי שיובא להלן הרי החתמת התובע על הסכם זה הינו למראית עין בלבד, לנוחיות המעסיק, מאחר ובפועל הועסק התובע כעובד מן המניין לכל דבר ועניין עד למועד פיטוריו.

• נספח 1 - הסכם התקשרות מיום 18.11.1996.

13. במהלך חודש **פברואר 2000** עודכן שכרו של התובע והועמד על סך של 3,700 דולר בחודש.

• נספח 2 - מכתב העורך חגי גולן מיום 28.02.2000.

14. במהלך חודש **מרץ 2003** לא אושרה לתובע העלאה בשכרו בנימוק של המצב במשק ובעתון, למרות שלפי ההסכם העלאה זו הגיעה לתובע.

• נספח 3 - מכתב המנכ"ל עמי אבן מיום 9.3.2003.

• נספח 4 - תשובת גולן 11.03.2003.

15. במהלך חודש **אוקטובר 2004** אושר לתובע ע"י המנכ"ל מר עמי אבן שכר חדשי בסך 31,000 ש"ח ומע"מ, כנגד כתיבת טור בימים א – ה' בשבוע ומאמר דעה בגיליון הערב של יום ה'.

• נספח 5 - עדכון שכ"ט מיום 31.10.2004.

16. במהלך חודש **מרץ 2007** אושר לתובע ע"י מר איתן מדמון העלאה בסך 5% לשכרו, החל מיום 01.03.2006.

• נספח 6 - מסמך דוא"ל מיום 06.03.2007 העלאת שכר 5%.

17. במהלך חודש **אוגוסט 2012** הוחתם התובע לבקשת גלובס על מסמך זכויות יוצרים אשר מכוחו ממחה הוא לגלובס את כל זכויות היוצרים ביצירות אשר יצר כאמור בהסכם.

• נספח 7 - מסמך זכויות יוצרים מיום 21.8.2012.

18. במהלך חודש **יולי 2013** הודיע מר איתן מדמון לתובע, באופן שרירותי, בהודעת דוא"ל ובאופן חד צדדי כי יופסק הטור כתיבה של התובע בימי חמישי והטור של סופ"ש, ועקב כך יקוצץ שכרו של התובע ב- 16%, כך שירד לסך חודשי של 24,600 ₪ בתוספת מע"מ.

• נספח 8 - הודעת דוא"ל מיום 21.07.2013.

19. במהלך חודש **יולי 2015** יצא התובע לחופשה בת מספר ימים, אשר לאחריה הופתע לגלות כי נוכח ממשכורתו סך של 8,000 ₪ בגין חופשה פרטית של 4 ימים. בצר לו פנה התובע לנתבעת לבירור העניין מול מנכ"ל הנתבעת דאז, מר איתן מדמון, ושטח בפניו כי מעולם לא נוכח שכרו עקב חופשה או מחלה, ואין מקום להתחיל בכך אף כעת, בפרט בשל היותו עובד החברה.

20. מה שלא ידע התובע, והתברר לו אך לאחר פיטוריו בשנת 2019, הוא - כי גלובס יצרה במכוון מחלוקת בשנת 2015 בעניין זכויותיו, באמצעות ניכוי נתח משמעותי משכרו בסך של 8,000 ₪ בגין 4 ימי חופשה, על מנת להוביל לסכסוך ולגרור אותו לחתימה על הסכם נוסף שיקבע, לשיטת גלובס, את מעמדו של גולן כעצמאי - נותן שירותים, כפי שקרה בפועל, וזאת מאחר שבזמנים הרלבנטיים כבר התנהל מו"מ בין הנתבעת לבין ארגון העיתונים בישראל - הסתדרות העובדים הכללית החדשה ו- וועד עיתונאי גלובס, לחתימה על הסכם קיבוצי מיוחד לעובדי גלובס, אשר נחתם לבסוף ביום **26 לחודש דצמבר 2015**.

אי לכך נראה כי התנהגות הנתבעת מעלה חשש למעשי מרמה כלפי התובע, התנהלות באופן מבוים, והכל על מנת להחתימו על מסמכים תוך הטעיה ושלא כדין.

• נספח 9 - ההסכם קיבוצי מיוחד מיום 26.12.2015 תנאי עבודה.

• נספח 10 - הסכם קיבוצי מיוחד מיום 26.12.2015 תוכנית הבראה

21. נוכח דרישת התובע לקבלת הסברים בגין ניכוי 8,000 ₪ בגין ימי חופשה ומעמדו כעובד, התבקש הוא על ידי מנכ"ל הנתבעת איתן מדמון, להמציא חוות דעת משפטית מטעמו אשר תבהיר את מעמדו, והנושא יישקל על ידי הנתבעת.

בתגובה לכך פנה גולן למשרד עורכי דין מטעמו - משרד שפיגלמן, קורן, ברק זמיר ושות', אשר בחנו את הסטטוס המשפטי שלו וערכו חוות דעת משפטית מיום 25.06.2015 בעניין מעמדו של גולן בעיתון גלובס, אשר **מסקנותיה הן כי מעמדו כשל עובד מן המניין וחלים בין הצדדים גלובס - גולן יחסי עובד-מעביד.**

מצויד בחוות הדעת לבקשת גלובס, חזר גולן לגלובס ודרש את זכויותיו על פי כל דין. לאחר דרישתו התשלום הוחזר.

או אז הבהירה הנתבעת לגולן כי היא דוחה את האמור בחוות הדעת ותסכים להמשך התקשרות עימו, אך אם יחתום על הסכם חדש "שיבהיר" את מעמד הצדדים.

נסיונות גולן לשנות את האמור לא צלחו והוא נאלץ בליט ברירה ובכפייה של ממש להסכים לנדרש. אי לכך נשלחה לגולן טיוטת הסכם, אשר הערותיו עליה לא התקבלו בידי גלובס. לא נותרה כל ברירה בידי גולן והוא נאלץ לחתום על הסכם ההעסקה מיום 06.08.2015.

- נספח 11 - חוות דעת משפטית משרד שפיגלמן, קורן, ברק זמיר ושות', מיום 25.06.2015.
- נספח 12 - תכתובת דואל מיום 03.09.2014 בנוגע להשבת ניכוי שכר 8000 ש"ח
- נספח 13 - גרסאות לטיוטת עדכון להסכם.
- נספח 14 - תגובת גולן מיום 23.7.2015 - מופנית למנכ"ל גלובס (דאז) איתן מדמון.
- נספח 15 - תגובת גולן 27.7.2015 - מופנית למנכ"ל גלובס (דאז) איתן מדמון.
- נספח 16 - הערות גולן מיום 27.7.2015 לטיוטת עדכון להסכם.
- נספח 17 - עדכון להסכם, מיום 06.08.2015.

ב. הפסקת עבודת התובע

22. התובע כבן 82 שנה, קיבל במהלך חודש ינואר 2019 **בשיחת טלפון** מאת הגב' אלונה בר און יו"ר ומנכ"ל בפועל במוניטין גלובס ובה הודיעה לו האחרונה כי החליטה על סיום העסקתו בחברה.

כך לאחר 22 שנה של עבודה בעיתון וכי שהיה גורם מרכזי בהפיכתו לעיתון רב תפוצה ובעל מוניטין, נקטעה עבודתו באחת, **בשיחת טלפון (!)**.

23. מיד לאחר מכן, בתאריך 23.01.2019 קיבל התובע את ההודעה בדבר סיום העסקתו באופן רשמי, ובו אף ניסתה מנכל הנתבעת להמתיק את הגלולה המרה בלעג לרש ולפיו ניתן לו "מענק פרידה" בסך 35,000 ש.ח.

- נספח 18 - הודעת סיום התקשרות מיום 23.01.2019 שנשלחה בדוא"ל.

24. המום ונסער מהתנהלות זו פנה גולן לקבלת ייעוץ משפטי. לאור זאת נערכה ביום 26.01.2019 פניה בדוא"ל מאת עו"ד חיים כהן אל עו"ד דיוור מושקט, יועמ"ש לעיתון גלובס. במעה התקבל ביום 28.01.2019 תגובת היו"ר ומנכ"ל בפועל, הגב' אלונה בר און (להלן גם: "בראון") אשר נתנה להבין כי מסכימה היא להפגש עם גולן להסדרת הדברים.

או אז התברר כי אין כל כוונה בפני בראון להסדיר את תנאי העסקתו של התובע והחל דין ודברים בין הצדדים.

- נספח 19 – מכתב פניה אל עו"ד מושקט יורם מיום 26.1.2019
- נספח 20 - מכתב דואל מיום 28.01.2019 מטעם בראון ; ותשובת מכתב דואל מיום 28.01.2019 מטעם עו"ד כהן.
- נספח 21 - מכתב דואל מיום 04.02.2019 מטעם בראון
- נספח 22 - תשובת עו"ד כהן מיום 04.02.2019

25. לאור כל האמור לעיל נשלחה אליו ביום 10.02.2019 הודעת שווא בדבר "סיבות" לכאורה בגינן תופסק עבודתו, אשר קודם לכן לא היה ולו זכר לאילו מטענות אלו בדבריה. אדרבא, חגי גולן אשר ערך את גלובס במשך שנים חזר ואמר לתובע (כמו גם קוראים רבים) כי טורו של התובע הוא נדבך חשוב ביותר עליו מתבססת הצלחתו של גלובס. בהמשך להתנערות החברה מכל התחייבויותיה ועל מנת לעמוד בדרישות החוק, הודיעה המנכ"לית על זימון לישיבה לצורך סיום העסקה.

- נספח 23 - מכתב דואל מיום 10.02.2019 מטעם בראון

26. אי לכך הודיע התובע במכתבו מיום 11.2.19 כי לישיבה זו אשר אנו רואים בה כשישבת שימוע יצטרף עו"ד כהן מטעם התובע, וכי מבוקש לקבל את מלוא הטענות ו/או הכתבות וכי אשר אליהם מכוונת הנתבעת בטענותיה במסמך מיום 10.02.2019.

- נספח 24 - מכתב תגובת עו"ד כהן מיום 11.02.2019.

27. הצדדים תיאמו ביניהם את מועד קיום השימוע, אך מכתב ענייני נוסף לא נשלח מטעם הנתבעת, למעט מכתב משרד עו"ד רובין שמואלביץ שכל תוכנו הינו בנוגע לתיאום הישיבה והנספחים שצורפו למכתב הנתבעת מיום 10.02.2019 ותו לא. דבר הן המסמכים שהתבקשו על ידי התובע לא הועבר לידיו.

- נספח 25 - מכתב עו"ד סעדון – לוי ועו"ד ארז מיום 13.02.2019 .
- נספח 26 - מכתב תגובה לתיאום מיום 19.02.2019 .
- נספח 27 - מכתב עו"ד סעדון – לוי ועו"ד ארז מיום 20.02.2019 .

הליך השימוע נעשה שלא כדין

28. בתאריך 27.02.2019 נערכה ישיבת שימוע מאולצת מטעם גלובס בה נכחו עו"ד איל ארז ב"כ גלובס, הגב' אלונה בר און – יו"ר ומנכ"ל בפועל, הגב' נעמה סיקולר עורכת גלובס והגב' מיכל לובובסקי סמנכ"ל אנשים העוזרת האיטית של הבעלים הגב' עדי דואניס - ומנגד התובע ואשתו גב' נילי גולן, מלווים בבאי כוחם הח"מ, עוה"ד חיים כהן ועוה"ד צפנת שובל.

בישיבה זו, אשר הגיע אליה התובע קצת באיחור נוכח קשיי הליכה, ניתן היה להבין מיד כי הדבר נעשה על ידי הנתבעת לא בנפש חפצה אלא רק כלאחר יד ועל מנת לצאת לידי חובה, כאשר ההחלטה בדבר פיטוריו של התובע ידועה וקיימת מראש, ללא כל שינוי. הנתבעת גמרה אומר בליבה לפטר את התובע עוד לפני יום 23.1.2019.

- נספח 28 - העתק פרוטוקול מיום 27.02.2019 כפי שנכתב על ידי הנתבעת.

29. התובע יטען כי בנסיבות העסקתו היה על הנתבעת לבצע לו הליך שימוע כדין.

30. גם הישיבה אשר נערכה אינה נכנסת לגדר שימוע, לא מהפן העובדתי ולא מהפן המשפטי שהיה בישיבה זו.

31. נכון, בהמשך למכתבי הח"מ אל הנתבעת החליטה הנתבעת תחילה להשהות את הליך הפיטורין ולקיים הליך של מעין שימוע לו זכאי התובע כעובד על פי דין.

32. עם זאת, משיקולים משפטיים וכלכליים, על מנת להציג תמונה מעוותת ולא נכונה, כמו שני הסכמי ההעסקה הפיקטיביים עליהם אילצו את גולן לחתום, קראה הנתבעת להליך שהיה אמור להיות שימוע כדין לעובד, בשם אחר שאימצה הנתבעת להליך הנ"ל.

33. התובע ובאי כוחו התייחסו להליך הזה ברצינות המלאה, ביקשו לקבל את כל החומר הנדרש מראש, ובכלל זה את כל פרטי התיק האישי של התובע, אך נשלח להם באופן חד צדדי ובחוסר תום לב, חומר חלקי ומגמתי בלבד, בכך הכתימה הנתבעת ופגעה בהליך השימוע פעם נוספת.

34. יובהר כי לא היתה בשימוע הנ"ל נציגות מטעם עובדי העיתון.

35. כפי שנרשם לנתבעת ובאי כוחה במכתבנו מיום 07.03.2019 - **עורך הדין מטעם הנתבעת הגיע ללא שום חומר ולמרבה הצער אף לא ידע היכן נכתבו מטעם העיתון הטענות לפיטורין.** הדיון עצמו התנהל בצורה מאוד מלאכותית, ניכר היה כי אין כוונה אמיתית לשמוע או להשמיע, אלא רק לקיים את המפגש בצורה מלאכותית כדי שניתן לטעון שהשימוע התקיים. כל מאמצי התובע ומי מטעמו לשנות גישה זו עלו בתוהו. לא היה שום נסיון ממשי לדון לגופו של עניין בתוכן של הכתבות ובדרכים ליישור ההדורים, ככל שיש מחלוקות מקצועיות.

36. הראייה כי גם במכתב הנתבעת שהתקבל ביום 06.03.2019 העלתם לראשונה את הטענה בדבר התייחסותנו לכתבות של מרשינו, במקום להעלות זאת בשימוע עצמו. לו היתה הנתבעת בדיעה שישנם נושאים מסויימים אשר התובע לא התייחס אליהם, דבר המוכחש כשלעצמו, היה מתבקש וראוי שתבקש הנתבעת התייחסות לדברים שדורשים הבהרה, עוד בדיון השימוע עצמו.

הפרוטוקול שנרשם הינו חלקי ומגמתי, אינו משקף באופן מלא ונכון את מה שהתרחש שם, לתובע ישנן הקלטות מן השימוע ויציגם.

לאור כל האמור לעיל הרי שההליך שנעשה על ידי הנתבעת הינו למעשה ביזוי הליך השימוע, ולא התקיים שימוע או שום הליך ראוי למרשינו. החלטת הפיטורין שקראה לה הנתבעת "הפסקת התקשרות", נעשתה כאמור שלא כדין על המשתמע מכך.

37. במהלך השימוע ניכר היה הזלזול בתובע והנסיון המכוון של הנתבעת ו/או מי מטעמה ובמיוחד עורכת העיתון נעמה סיקור אשר התנהגה בצורה מבישה וניסתה להכשיל את התובע באופן אישי. מדובר כאן בשימוע סרק שהיתה בו המשך פגיעה ממשית והתעמרות בתובע.

38. מעשי ומחדלי הנתבעת עולים לכדי פגיעה קשה בשמו הטוב של מרשינו, ובפרט במוניטין שלו בתחום התקשורת ובכלל, ביכולתו למצוא מקום עבודה כעת, בגילו המתקדם.

39. הובהר לנתבעת כי עולה חשש כבד ביותר שמדובר בפיטורי "השתקה" פוליטיים, לאחר שהתובע לא כתב "סיקור אוהד" לגורמים מסויימים, וכן משיקולים כספיים, שלא כדין.

40. דרישות לפיצוי כספי של התובע נענו בשלילה.

41. לאור התעמרות והתנהגות בזויה של הנתבעת, ויתר התובע אף על ההצעה מעליבה מטעמה ולפיה יכתוב 'מאמר פרידה' מהעיתון.

- נספח 29 - מכתב סיום התקשרות מיום 05.03.2019.
- נספח 30 - תשובת עו"ד כהן לנתבעת מיום 07.03.2019.
- נספח 31 - פנית עו"ד כהן לנתבעת מיום 10.03.2019.
- נספח 30 - תשובת עו"ד ארז מטעם הנתבעת מיום 17.03.2019.

ג. קיום יחסי עובד-מעביד בין הצדדים – על פי הפסיקה ובפועל

42. המבחן המקובל כיום בפסיקה לשם בחינת קיומם של יחסי עובד ומעביד, הוא "המבחן המעורב", המבחן המעורב מתחשב בנסיבות הקונקרטיות של המקרה וקובע אם נתקיימו יחסי עובד מעביד. ראו בג"ץ 5168/93, שמואל מור נ' בית הדין הארצי לעבודה ואנגל, פ"ד נ' (4) 628 (להלן: בג"צ מור).

43. מרכיב המרכזי במבחן המעורב הוא "מבחן ההשתלבות", הבוחן את מידת השתלבותו של "העובד" במפעלו של "המעסיק". בנוסף נעזרים בתי הדין במבחני משנה נוספים, כגון שאלת קיומו של קשר אישי בין הצדדים, מבחן הפיקוח, הכח לשכור ולפטר עובד, מקום ביצוע העבודה, מי מספק את כלי העבודה, הסכמת הצדדים לגבי אופן ההעסקה, צורת תשלום השכר ואופן ניכוי מס הכנסה ותשלומים למוסד לביטוח לאומי.

44. בהתאם לפסיקה, יישומו של מבחן ההשתלבות נעשה בבחינת הפן החיובי והפן השלילי.

הפן החיובי – קובע כתנאי להשתלבות במפעל קיומו של מפעל יצרני לשירותים, או אחר, שניתן להשתלב בו, כאשר הפעולה המבוצעת צריכה לפעילות הרגילה של המפעל, ושהמבצע את העבודה מהווה חלק אינטגרלי מהמערך הארגוני הרגיל של המפעל, ועל כן אינו "גורם חיצוני" ועבודתו אינה "רק נלווית לו" ואינה מיועדת להשלים את פעולת המפעל (דב"ע לד/3-9 עוזר אדמון - מדינת ישראל, פד"ע ה 169 (1974)).

בפן השלילי - נבחן שהאדם בו מדובר אינו בעל עסק משלו המשרת את המפעל כגורם חיצוני (דב"ע לא/3-27 עיריית נתניה – דוד בירגר, פד"ע ג(1) 177 (1971)).

45. בענייננו וכפי שיפורט להלן, יש לראות בגולן כמקיים את מבחן ההשתלבות במלואו ועל כן יש לראות בו כעובד גלובס מן המניין, מן הטעמים הבאים:

45.1. העצמאות שניתנה לגולן ככותב נכנסת לגדר המעטפת של המבחן המעורב

45.1.1. מדובר בעיתונאי אשר מילא תפקיד של בעל טור קבוע.

45.1.2. על מהות הקשר בין הצדדים, חיוניותו לעבודת העיתון והשתלבותו בו, לומדים גם מהתמשכות הקשר, רציפותו רבת השנים על פני עשורים שלמים, סדירותו, וחשיבותו להתפתחות העיתון.

45.2. התמלא הפן החיובי של מבחן ההשתלבות

45.2.1. מערכת העיתון היא "המפעל" שבו השתלב גולן, ועבודתו היא אינטגרלית לעיתון.

45.2.2. גולן השתלב במהלך העסקים הרגיל של גלובס, פעל בשם העיתון, נדרש והציג עצמו כנציג גלובס כלפי כל מאן דבעי, ובהופעותיו השונות בתקשורת.

45.2.3. רציפות ההתקשרות הרציפה וארוכת השנים מעידה על תלות אישית ומחויבות מתי גולן כמועסק כלפי גלובס.

45.2.4. היתה קיימת תלות בין המעסיק-גלובס לבין גולן-כעובד, אשר גלובס היוותה את מקור פרנסתו.

45.2.5. גולן היה מחוייב לבצע את עבודתו בגלובס ולפרסם טוריו כמעט מדי יום בכל שבוע בשבוע, כמוסכם.

45.2.6. עורכת העיתון גבי סיקולר סירבה לבקשת גולן לאפשר לו להיענות להצעת עורך עיתון ידיעות אחרונות לכתוב מאמרים לעיתונו, בנוסף לעבודתו בגלובס'. מכאן שלא היה חופשי לעבוד במקומות עבודה נוספים, לולא אישור המעסיק.

45.2.7. משך ורצף העסקה גבוה במיוחד – במשך 23 (!) שנה

בעניין משך ההעסקה הארוך כבר נפסק כי בעצם התמשכות תקופת ההעסקה על פני שנים רבות, יש כדי להשליך על קביעת מעמדו של אדם כ"עובד" לעניין הזכויות אותן הוא תובע בשל כך והיקפן.

ראו בג"צ מור לעיל, בעמ' 659-660: "...תקופת התמשכות הקשר אינה יכולה, כשלעצמה, להצביע על קיומם של יחסי עובד-מעביד. עם זאת, ככל שמתמשכת תקופת ההתקשרות, מתחזקים האלמנטים של תלות אישית ומחויבות המועסק, ובשל כך יש שהיחסים לובשים מהות שונה לאורך זמן... כשסדירות הקשר ורציפותו נוספות לאורך תקופת ההעסקה, יכולים סממנים אלה, במצטבר, להעיד על מידת המחויבות והתלות הקיימות בין המועסק והמעסיק. ממד הסדירות נבחן לפי מידת הקביעות של היקף ההעסקה (משבוע לשבוע, מחודש לחודש וכולי) לאורך תקופת ההעסקה... הסדירות אינה נמדדת בהכרח ביחידות זמן ויכול שתימדד ביחידות תפוקה, בהתאם לעניין".

ראו גם פסד עע (ארצי) 300274/96 שאול צדקא נ מדינת ישראל גלי צה"ל, פד"ע לו 625, 669 (2001).

ד. התובע יטען לביטול הסכם 1996, אישור 2012 וביטול תוספת ההסכם משנת 2015

46. גולן נדרש בשנת 2015 באופן חד צדדי לחתום על ההסכם, בחוסר תום לב, נסיון בוטה לקבע טענת סרק שלא חלים יחסי עובד מעביד, תחת מחאתו הברורה של גולן. מתברר בדיעבד, כי הסיבה שהתבקש לחתום על הסכם אישי "מתוקן" היא לא רק העובדה כי ידעו בגלובס שאין משמעות להסכם זה ועל כן ביקשו בכל דרך לצקת לו תוכן, אלא כי במועד זה נוהלו מו"מ לחתימת הסכם קיבוצי ומתברר כי בדצמבר שנת 2015 נחתם הסכם קיבוצי ראשון בין ועד עיתונאי גלובס ונציגי ארגון העיתונאים להנהלת העיתון, שמספר את תנאי ההעסקה של העובדים, דבר שביקשה הנהלת גלובס להימנע ממנו בעניינו של גולן נוכח הוותק הארוך, והכל בחוסר תום לב.

47. שרירות הלב מתעצמת נוכח העובדה כי גולן ראה בגלובס כביתו, שימש בעבר כעורך העיתון והיה אחד ממייסדיו העיקריים של העיתון מאז הקמתו בשנות השמונים ועד להיום. יותר מכל מזוהה גולן עם עיתון גלובס.

כיום כשהוא בן 82, כתב ותיק ומוערך, מבקש העיתון לסלקו משורותיו בתואנות שווא אשר ביניהם לבין המציאות אין ולא כלום. ובוודאי שאינם מהווים סיבה לסיום ההתקשרות בין הצדדים, ולהשפלתו של גולן בדרך זו.

48. אין משמעות לאמור בהסכם 2015 שנחתם תחת כפיה ולחץ כבד, בפרט כאשר העובד לא היה מיוצג וקבל שוב ושוב על הדברים אשר נכתבים בהסכם זה. ראו מכתבים וטיוטות תיקונים מטעם העובד המדברות בעד עצמם.

49. הנסיבות בפועל הן אלו שמלמדות על מהות היחסים בין הצדדים ולא ההגדרה שנתנו לה הצדדים. לענין זה ראו דברי השי' חשין בבג"ץ 6194/97 שלמה נקש נ' בית הדין הארצי לעבודה, נג (5) 433, עמ' 449: "המבחנים

לקביעת מעמדו של פלוני כ'עובד' הינם מבחנים **אובייקטיביים**, והגם שהסכמת הצדדים מהווה יסוד בקביעתו של המעמד, אין הסכמה יסוד יחיד בהכרעה". וכן ראו האמור בתיק ע"ע 283/99 שמעון ברק – כל הקריות בע"מ, פ"ד לה (2000) 641 ובתיק ע"ע (ארצי) 176/09 ז'ז'ט מואב - תפנית וינד בע"מ, (9.11.10) פורסם בנבו.

מהות היחסים בין הצדדים אם כן נלמדת מן הביטוי שניתן להם במהלך התקופה הממושכת של ביצוע העבודה ולא דווקא מהגדרה שנתנו להם הצדדים, ועל כן אין לוותר על זכויות העובד להם הוא זכאי על פי דין.

50. במענה לנטען לכאורה בהסכם 2015 יטען ויבהיר גולן כי הוא מתנגד לטענה לפיה לא חל בין הצדדים יחסי עובד מעביד, שכן הוא הוחתם שלא מרצונו על כך, תוך ניצול מצבו האישי והכלכלי, ניצול גילו המבוגר והחשש הכבד שלא יוכל לכלכל עצמו כראוי. לכן חתם בלית ברירה.

ההסכם נחתם שלא מרצון, תחת לחץ רב לאחר שנוכה שכר משמעותי ביותר בסך של 8,000 ₪ משכרו של גולן נוכח העדרות של ימים בודדים, אכשר מעולם לא נוכה שכרו קודם לכן מפאת היעדרות מחלה או חופשה וכיוצ"ב.

לטענת גולן, דווקא קביעת "אפשרות" לכאורה של היעדרות בת 14 יום בשנה מכתיבת טור נוכח מחלה או חופשה בתיאום מראש וללא ניכוי בשכרו, מעידה על העובדה כי עד למועד זה בשנת 2015 נהגו בגולן כעובד מן המניין ולא ניכו משכרו בגין כך, ומעבר לכך עצם נקיבת 14 יום בהסכם 2015 בהם יתאפשר לגולן להיות בחופשת מחלה / היעדרות / חופשה דווקא היא הנותנת **שהמשיכו** לנהוג בו כבשאר העובדים וזכויותיו כעובד מן המניין הזכאי לימי חופשה ו/או מחלה מבלי שיורידו את שכרו ובהתאם לדין.

מזובר אם כן בהסכם שהינו פיקציה בלבד על מנת להתחמק מקיום יחסי עובד מעביד שלא כדין.

51. בניגוד לנטען בהסכם 2015 עליו הוחתם גולן הוא לא קיבל את כל המגיע לו עד למועד חתימת הסכם זה והינו זכאי לתשלום בגין הפרשי שכר ופ"פ.

52. בניגוד לנטען בהסכם 2015 שיעור התשלום אינו גבוה מהמקובל בשוק ועל כן החתמתו על כך בהסכם הינה הטעיית העובד ביודעין שלא כדין, לצורך שימוש בטענה לימים שיבואו, כמקרה הנדון.

53. בניגוד לנטען בהסכם 2015 גולן לא קיבל ייעוץ משפטי לגבי תוכן ההסכם.

54. במקרה הנוכחי אכן משך הקשר, סדירותו ורציפותו במשך מאז שנת 1996 מעידים על מידת מחויבות ותלות.

55. גולן נטל חופשות כרצונו, אך היה חייב להודיע על צאתו לחופשה מבלי להעמיד כתב תחתיו. "משנעלם" לתקופה ארוכה (ללא הסבר לטענתם) גרם לניתוק הקשר – ללמדך שגלובס ציפו לקשר סדיר ומחייב והתרעמו על הפסקתו.

בפן השלילי –

56. אכן התמורה שולמה לגולן כנגד חשבונית אך זו תולדה של המצב אותו ביקשה הנתבעת גלובס ליצור. מעבר לכך, כל הכנסה / עבודה אחרת שביצע גולן נעשתה בידיעתם, ובאישורם של הנהלת גלובס באותם ימים. גם בכניסתן לגלובס של המו"ל החדשה אלונה בראון והעורכת החדשה סיקולר, הן החליטו להעביר את הטור ממקומו הקבוע לאורך שנים במעטפת העיתון – למקום לא קבוע בתוך העיתון, בניגוד לרצונן התובע ולמוסכם עימו ולמצב שהיה קיים במשך שנים.

יודגש כי גולן לא קבע את שכרו מול העיתון, אלא ההיפך קבל על התשלום שרצו לשלם לו מלכתחילה וכן על ההורדות שנעשו עם הזמן בקיצוץ משרתו ושכרו אך ללא הועיל. מכאן שבוודאי שלא שררו בין הצדדים יחסי כוחות שיויוניים, אלא הכח היה אצל גלובס בלבד.

מבחן הקשר האישי - לגולן היתה מחויבות כתיבת טורים באופן אישי, לגלובס ולא לכל עיתון אחר. גולן לא יכול היה, מטבע הדברים, לבקש מאחר למלא את תפקידו. לא היה לו 'מפעל' או 'עסק' משלו שמשרת את גלובס כגורם חיצוני. גולן הועסק בצורה אינדיבידואלית אך בשל מומחיותו בדבר. יובהר כי בידי התובע סרוב של העורכת גב' סיקולר לבקשה לכתוב טור ב"דיעות אחרונות".

57. לאור כל האמור לעיל, התקיים לגבי מבחן ההשתלבות ולכן יש לסווגו כ"עובד"; ומבוקש מבית הדין לקבוע כי חלים על גולן ההסדרים המיטיבים בהסכמים הקיבוציים שנחתמו ביום 26.12.15 וביום 4.9.18 בין המעסיק גלובס פבלישר עיתונות (1983) בע"מ לבין ארגון העיתונאים בישראל – הסתדרות העובדים הכללית החדשה – ועד עיתונאי גלובס.

ה. התנהלות הנתבעת שלא כדין

58. הנתבעת החליטה, באופן חד צדדי ומפתיע, לסיים העסקתו של התובע מלכתחילה, בניגוד למוסכם, כתוצאה ממניעים פוליטיים כאלו ואחרים גרידא וברי כי סיום העסקתו של התובע אינו נובע ממעשיו, שהרי גם כאשר ביקש לקבל הזדמנות לתיקון ככל שיבהירו במה הבעיה, עדיין הוא נענה בשלילה.
59. התנהלות הנתבעת הינה התנהלות בלתי הוגנת מה שגרם לתובע, בין היתר, לפגיעה בשמו הטוב ובמוניטין שצבר משך כל השנים. כמו כן, לתובע נגרמה עוגמת נפש רבה, ופגיעה במצבו הנפשי.
60. פיטוריו של התובע נעשו בצורה בלתי ראויה, בלשון המעטה, התובע פוטר בבושת פנים וללא כל הסבר המניח את הדעת, כאשר ידוע לתובע כי פוטר אך ורק ממניעים פוליטיים פנימיים. במשך כל שנת עבודתו של התובע, לא נשמעה כל טרוניה כלפי התנהלותו ועבודתו של התובע, ההיפך הוא הנכון, התובע מוערך מאוד בקרב כל מי שמכיר אותו ועובד איתו.
61. מדובר במקרה של התנהלות חמורה ופיטורים שלא כדין, שנעשו בצורה לא חוקית, בלתי ראויה ובלתי הולמת, שיש לתת לה ביטוי הולם ע"י פסיקת פיצויים עונשים בגין נזק בלתי ממוני שנגרם לתובע. על אחת כמה וכמה, בשים לב לתקופת העבודה הממושכת של התובע, תפקידו אצל הנתבעת, והמוניטין הרב שצבר בתחום, שהועסק ע"י הנתבעת למעלה מעשרים ושתים שנה, בלא שהועלתה כל טענה ממשית ביחס לתפקודו. להיפך, הסכמה רחבה הן בעיתון והן בציבור הקוראים – כי טורו של גלובס יהפוך לחלק בלתי ניתן להפרדה מהעיתון וכי הוא תורם ראשי, קבוע ונחשב לעיתון.
62. מעשיה ו/או מחדליה של הנתבעת ו/או מי מטעמה, עולה כדי זדון ואדישות כלפי תפקודו של התובע ועולה חשש כי פיטוריו נובעים מחמת גילו. פיטוריו של התובע נבעו אך ורק ממניעים לא ענייניים ופסולים.

ו. נזקי התובע והסעדים המבוקשים:

63. הנתבעת הפרה במעשיה ו/או במחדליה את החוקים הבאים:
- א. חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 - התובע עבד יותר מעשרים ושתים במקום עבודתו ופוטר - על כן מגיעים לו פיצויי פיטורין בהתאם לחוק וגם בהתאם להסכם בין הצדדים.
- ב. חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, תשס"א-2001 - התובע פוטר ללא כל הודעה מוקדמת ועל כן זכאי לפיצוי על כך בהתאם לחוק.
- ג. חוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 - לעובד לא שולמו תשלומים סוציאליים מלאים; הנתבעת אף הלינה את שכרו של התובע בכך שלא שילמה לא פיצויי פיטורין במועד.
- ד. חוק החוזים (חלק כללי), תשל"ג-1973.
- ה. חוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), תשל"א-1970.

64. לעניין אי קיום זכות שימוע כדין-הפרה הנתבעת זכות יסוד של התובע המוקנית לו מכוח כללי הצדק הטבעי, המחייבים מתן הזדמנות הוגנת וראויה להשמיע טענותיו בפני הנתבעת (מעסיקתו) בטרם יוכרע גורלו.

ז. הסעדים הכספיים:

לאור כל האמור לעיל יתבקש בית הדין הנכבד לחייב את הנתבעת בתשלום הסעדים הכספיים הבאים:

65. קביעת שכר יסוד – בהתאם לפסיקה, תמורת השירותים שקיבל, ללא מע"מ – 24,600 ₪.

66. תקופת עבודה – נובמבר 1996 ועד פברואר 2018. סה"כ 22.3 שנים = 268 חודשי העסקה בפועל.

67. פיצויי פיטורים – שכר יסוד כפול ותק 22.3 שנים – 548,580 ₪.

68. דמי הודעה מוקדמת – שכר יסוד כפול חודשיים – 49,200 ₪.

69. פדיון דמי הבראה - על פי ותק זכאי - 10 ימים בשנה, תעריף יומי 378 ₪ ליום.

שנת 2018 - ותק 22 שנה - 10 ימים - 378 ₪ ליום - 3,780 ₪ ;
 שנת 2017 - ותק 21 שנה - 10 ימים - 378 ₪ ליום - 3,780 ₪ ;
 שנת 2016 - ותק 20 שנה - 10 ימים - 378 ₪ ליום - 3,780 ₪ ;
 שנת 2015 - ותק 19 שנה - 9 ימים - 378 ₪ ליום - 3,402 ₪ ;
 שנת 2014 - ותק 18 שנה - 9 ימים - 378 ₪ ליום - 3,402 ₪ ;
 שנת 2013 - ותק 17 שנה - 9 ימים - 374 ₪ ליום - 3,366 ₪ ;
 שנת 2012 - ותק 16 שנה - 9 ימים - 371 ₪ ליום - 3,339 ₪ ;
 סה"כ הבראה - 24,849 ₪, בתוספת הפרשי הצמדה וריבית .

70. פיצוי בגין אי ביצוע הפרשות לפנסיה וקרן השתלמות. מדובר בתנאים נלווים שהעובד זכאי לקבל ממעבידו בנוסף לשכרו ולא בתנאים שהעובד אמור לממן מכיסו.

חלק מעביד לפנסיה – 6% משכרו = $24,600 * 6% * 268$ חוד' = 395,568 ₪.

חלק מעביד לקרן השתלמות – 7.5% משכרו בהתאם לוותק, החל מיום ההסכם הקיבוצי המיוחד 26.12.15 = $24,600 * 7.5% * 40$ חוד' = 73,800 ₪.

סה"כ ביניים, ללא חישובי הלנה – 1,091,997 ₪

71. נסיבות סיום והעדר שימוע - בהתאם לפסיקה 4 משכורות שכר יסוד. $4 * 24,600 = 98,400$ ₪

72. הלנת שכר - התובע משאיר לשק"ד בית המשפט.

73. הלנת פיצויי פיטורים - התובע משאיר לשק"ד בית המשפט.

74. פגיעה בשם הטוב, במוניטין ועוגמת נפש -

בעניין זה יצויין כי הקריירה של התובע בעיתונות בכלל ובגלובס בפרט התאפיינה בהתקדמות והצלחה. התובע התקדם במהירות רבה מאוד מתפקיד של כתב בהארץ לתפקיד עורך ארץ, היה מבוקש מאוד ברדיו ובטלוויזיה כפרשן ובעל טור.

אף בעלים של עיתונים נוספים ביקשו ממנו בשל המוניטין הרב שצבי לשמש בתור עורך, לדוגמא הבעלים של עיתון מעריב מר נמרודי, אך מאחר והייתי עורך של גלובס ונתתי מילה למר חיים בראון לשמש כעורך גלובס, נשאר בתפקידו. לתובע הציעו תפקידים משמעותיים רבים נוספים. כך דלגומא כאשר מר שמעון פרס ז"ל מונה להיות ראש הממשלה, הציע הוא לתובע לכהן כמנכ"ל רשות השידור, אך התובע סרב נוכח הלואליות הרבה שלו לעיתון גלובס.

כיום, כאשר התובע מבוגר בגיל 82, לא נשמר לו חסד נעוריו ובמקום כך פוגעים בו פגיעה קשה. כל אשר בנה לעניין שמו הטוב – נהרס. אנשים זרים אשר לא מכירים את התובע באופן אישי פנו אליו ואל משפחתו לבירור סיבת הפסקת עבודתו וכתובת הטור בעיתון גלובס. כך לדוגמה פנה אליו ח"כ אופיר פינס וכן אנשים רבים נוספים שהתפלאו והצטערו לשמוע על סיום כתיבתו בעיתון. התובע נחל עוגמת הנפש ביותר כאשר נאלץ להסביר את מצבו האישי והמשפחתי. תחושה זו הינה בלתי נסבלת וקשה עבורו לפיה עליו להגן כעת על שמו הטוב.

לתחושת התובע מאז שהופסקה עבודתו חלה ירידה בתפקודו האישי והרפואי נוכח עוגמת הנפש וסערת הרגשות הרבה שאוחזת בו על ההליכים ודרך סיומם בפועל.

לאחרונה אף אושפו התובע בב"ח (אפריל 2019) עקב אירוע מוחי קל. נראה כי הכל מתעצם נוכח התנהלות הנתבעת כפי שנהגה כלפי התובע כמפורט בתביעה זו.

בנסיבות העניין התובע יטען לתשלום בסך של 30,000 ₪ בגין התנהלות והתעמרות הנתבעת בו בנסיבות המתוארות אשר גרמו לו למפח ועוגמת נפש קשים ביותר, בפרט לאור גילו ומצבו וכן לפגיעה בשמו הטוב ובמוניטין הקיים לו.

75. סה"כ תביעה – 1,220,397 ₪ ללא חישובי הלנה, הצמדה וריבית .


76. לבית הדין הנכבד נתונה הסמכות המקומית לדון בתובענה, לאור מקום ביצוע העבודה.

77. לבית הדין הנכבד אף ישנה סמכות עניינית לדון בתובענה לאור נושא התובענה.

78. כמו כן, מתבקש בית הדין הנכבד לחייב את הנתבעת בהוצאות התובע, לרבות שכ"ט עו"ד ומע"מ בגינו.


חיים כהן, עו"ד

ב"כ התובע


עו"ד צפנת שובל