

ס"ק / 15101-05-20

בבית הדין האזורי לעבודה ביפו-תל אביב
בפני מותב בראשות כב' השופטת דפנה חסון זכריה

המבקשים: 1. ארגון העיתונאים בישראל (ע"ר 558690667)

2. ועד עיתונאי חדשות 13

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

- לבין -

המשיבה: חברת חדשות 13 בע"מ ח.פ. 51-3174565

באמצעות ב"כ עו"ד אריאל שמר ואו בן ליברטי ואח',
ממשרד אריאל שמר ושות', עורכי דין, רח' דניאל פריש
3, תל אביב 64731; טל. 03-6091001; פקס: 03-
6091002

שמתבקש צירופה: חברת רשת מדיה בע"מ

באמצעות ב"כ עוה"ד יורם בונן, **ממשרד פישר בכר חן
ול אוריון ושות'**, מרחוב דניאל פריש 3, תל אביב
6473104; טל: 03-6069656; פקס: 03-6069672
;ybonen@fbclawyers.com

הודעת עדכון בבקשה שהוגשה ב- 4.5.2020 ונסרקה לתיק ב-7.5.2020

ובקשה לקבוע מועד לדיון דחוף

**ובקשה לסעדים שונים, לרבות סעדים נוספים – שחלקם
דחופים ביותר (ארעיים וזמניים)**

בהתאם להחלטות בית הדין הנכבד מיום 12.5.2020, מיום 25.5.2020 ומיום 8.6.2020, מתכבדים
המבקשים, ארגון העיתונאים בישראל וועד העיתונאים בחברת חדשות 13 (להלן: "נציגות
העובדים") להודיע ולבקש כדלקמן – פירוט הסעדים הדחופים בסעיפים 2, 16 ו-28:

פתח דבר

1. ביום 4.5.2020 הוגשה על ידי נציגות העובדים "בקשה לצירוף חברת רשת מדיה בע"מ ובקשה לסעדים נוספים שימנעו הפרת ההסכם הקיבוצי" (להלן: **"הבקשה"**). הבקשה הוגשה במקור בהליך במספר תיק אחר ומספר התיק שונה לאחר מכן, ובנוסף, הבקשה נסרקה לתיק בית הדין בהליך שבכותרת כבקשה מיום 7.5.2020 (כשונה מהמועד המקורי בו הוגשה) בהליך עיקרי. מכאן אי-ההבנה בהודעות קודמות של הח"מ ועם בית הדין הנכבד הסליחה.

הסעדים שהתבקשו במקור ותגובות החברה ורשת

2. לגופם של דברים, ביום 4.5.2020 הוגשה בקשה (שנסרקה לתיק בית הדין הנכבד ביום 7.5.2020) ונימוקה מפורטים במסגרת הבקשה. הסעדים שהתבקשו במסגרת הבקשה הם כדלקמן:

א. מתן צו לצירוף רשת, החברה האם של המשיבה, חברת חדשות 13 (להלן: "חברת החדשות") להליך;

ב. מתן צו הצהרתי, כי ככל שדירקטוריון רשת יקבל החלטה בדבר קיצוץ דרמטי, של עשרות אחוזים, בתקציב חברת החדשות, הרי יחידיו והדירקטוריון עצמו יהיו אחראים בעקיפין ובמישרין להפרת ההסכם הקיבוצי על ידי חברת החדשות, וזאת בניגוד להודאות חוק הסכמים קיבוצים ו/או בניגוד להוראות סעיפים 62(ב) ו-63(א) לפקודת הנזיקין;

לחילופין:

מתן צו הצהרתי כי לא תעמוד לחברת החדשות טענה בדבר "מעשה עשוי" ככל שתקבל בדירקטוריון רשת החלטה כאמור;

3. ביחס לסעדים הנ"ל, התבקשה תגובת חברת חדשות 13 בע"מ (להלן: "החברה") וכן תגובת חברת רשת מדיה בע"מ (להלן: "רשת"), וזאת בהחלטת בית הדין הנכבד מיום 4.5.2020.

4. הן החברה והן רשת התנגדות לבקשה, מטעמים שונים שפורטו בתגובותיהם מיום 10.5.2020.

5. נציגות העובדים תעדין, כי בין נציגות העובדים לבין החברה מתנהל, לפחות מבחינה פורמאלית ולמראית עין, משא ומתן. המשא ומתן התנהל במקור הן ביחס לעובדים הנמצאים עדיין בחליית והן ביחס להחלטה רשת לבצע קיצוץ דרמטי ביותר בתקציב חברת החדשות. בעוד שביחס לעובדים הנמצאים בחליית הגיעו הצדדים להתקדמות משמעותית (שעוד לא נחתמה), הרי שביחס לתוכנית הקיצוצים, לא הושגו כל הסכמות שהן והמשא ומתן דורך במקום משום שהוא מנוהל בחוסר תום לב ועל דרך של סתבת מכוונת מצד חברת החדשות ומצד הנהלת רשת (שהיא קברניטת ההחלטה על הקיצוץ ובעלת היכולת להביא פתרונות לעניין הקיצוץ).

6. במילים אחרות, המדובר במשא ומתן קשה ביותר, ואף שהתקיימו כבר מספר ישיבות מסרבת החברה להציג תוכנית כללית כלשהי לעניין דרך יישום החלטת רשת לקיצוץ בתקציב חברת החדשות.

7. כפי שיתואר להלן, רשת מעורבת מאוד הן בהחלטה על הקיצוץ (שהיא היכולה לבטלה או להמתיק את רוע הגזירה בתיקון ההחלטה הפוגענית על הקיצוץ), והן בהתפתחויות נוספות השמות לאל אפשרותו של משא ומתן אמיתי ותם לב, וגם מטעם זה עומדים המבקשים על הסעדים. משום מעורבות זו, שלא התפוגגה אלא עומדת בעינה ואף ביתר שאת, עומדים המבקשים על הבקשה הגלומה בסעדים המפורטים מעלה, בסעיף 2.

(א) ההחלטה על הקיצוץ היא של רשת

8. כעולה מהודעות החברה ורשת מלפני למעלה מחודש ימים (הודעות מיום 10.5.2020) קיימת, אכן, החלטה לקיצוץ משמעותי ודרמטי בתקציב חברת החדשות ומקורה של ההחלטה בהחלטה של דירקטוריון רשת. חברת החדשות ורשת גם אינן מכחישות מידע זה, הן בכתובים (ור' בעניין סעיף 42 לתגובת רשת מיום 10.5.2020; סעיף 5 לתגובת חברת החדשות מיום 10.5.2020) והן בישיבות ושיחות בעל פה. ההחלטה של דירקטוריון רשת היא שנמצאת ביסוד הקיצוץ הדרמטי, ככל הנראה דרישה לעשרות רבות של אחוזי קיצוץ, בחברת החדשות. מטעם זה, כאמור ובין היתר, עומדים המבקשים על הסעדים המבוקשים.

יצוין עוד, כי בפרסומים בתקשורת התבטאה רשת נגד עובדי חברת החדשות, בהתייחסה אל העובדים בחברת החדשות כאל עובדיה לכל דבר ועניין (למשל: פרסום על ידי רז שכניק מיום 14.6.2020 בו רשת מתבטאת ביחס לעובדים ולוועד העובדים כאל עובדיה).

(ב) המשא ומתן אינו מתנהל בתום לב, בשל קשיים שמערימה, מאחורי הקלעים, רשת

9. בנוסף, חברת החדשות ורשת מסרבות ליתן מידע מלא על הדרך בה יופעל הקיצוץ ועל הדרך בה תופעל חברת החדשות לאחר קיצוץ זה. החברה, בשל תכתיב "מלמעלה" של רשת, פועלת בשיטת הסלמי ומעבירה רק חלקי תוכנית של הקיצוץ הצפוי ואל את חלקיו העיקריים. כל זאת, גם במועד כתיבת שורות אלה, למעלה מחודש לאחר ההחלטה של דירקטוריון רשת, שנכפתה על חברת החדשות, בעניין הקיצוץ הדרמטי והכפוי, ושבוועיים בלבד לפני הכוונה ליישומה.
10. בנסיבות אלה, ישיבות המשא ומתן בעניין הקיצוץ, הגם שנקבעו ביומני נציגי הצדדים, אינן אלא ריקות מתוכן. ברי כי צד ליחסי עבודה קיבוציים מחויב לפעול בתום לב בהתנהלותו ולנהל משא ומתן בתום לב ובנפש חפצה.
11. גם לא למותר לציין כי למיטב הידיעה, קיימת תוכנית קיצוצים שהחברה ורשת, בשל סיבה נעלמה, פשוט מסרבות להעביר לידי נציגות העובדים. משא ומתן של ממש ובתום לב לא יכול שיתקיים ללא העברת נתונים ומידע מלא וללא מתן אפשרות להציע חלופות ראויות וטובות הן לעצם הצורך בקיצוץ והן, למצער, לצמצומי העובדים.
12. בנסיבות אלה, נראה כי המדובר במשא ומתן שהוא בלתי אפשרי, ומתנהל מבחינת החברה ורשת, או למצער – מצד רשת, בצורה ובדרך שאינה תמת לב¹, וללא שהועברו הנתונים הנדרשים. התנהלות חברת החדשות, ובעיקר רשת, מותירה את נציגות העובדים מול שוקת שבורה – כשנציגות העובדים מתבקשת להתייחס לתוכנית שאינה מוצגת בפניה והחברה מתנהלת על דרך של סחבת מכוונת במשא ומתן. ברי כי אין בידי נציגות העובדים להציע חלופות בנסיבות קשות אלה. ויודגש חוסר תום הלב בענייננו, שהרי בידן האחת עומדות החברה ורשת על הסתרת טפחיים והימנעות מגילוי מלוא המידע והנתונים ובידן האחרת – עומדות על כך שהקיצוץ יצא לדרך בתחילת חודש יולי ולא לאחר מכן, הווי אומר – בתוך זמן קצר ביותר.
- גם לא למותר לציין, כי בחלק הקודם בין הצדדים (ס"ק (ת"א) 5779-04-20) התחייבה החברה להעביר נתונים הנוגעים לתוכנית ההתייעלות עד ליום 17.5.2020, והחברה אינה עומדת בהתחייבותיה בפני בית הדין הנכבד (הסכמות להן ניתן תוקף של החלטה מיום 7.4.2020).
- בנסיבות אלה, הרי שלמצער ראוי היה לדחות את תחילת ההתייעלות, להעביר את מלוא הנתונים בעניין התוכנית, תוך שקיפות מקסימלית, ולקבוע משא ומתן אינטנסיבי ביחס לנתונים ומידע מלאים – כשנציגות העובדים אינה טאלצת לפעול "בעיניים קשורות".
13. בכל הנוגע למצב הנורמטיבי, הרי שבעניין דלק נקבע, כי חובת הגילוי היא עמוד התווך של האפשרות לנהל משא ומתן ענייני ובתום לב, וכי סיכולה, או אי-מילוויה באופן תם לב ומלא, עלול להכשיל את ניסיונות המשא ומתן או לשימו לאל. היקף חובת הגילוי אינו מתוחם מראש לעניינים מסוימים ואינו נתון להחלטתו החד-צדדית של המעסיק לעניין היקפו וטיב הנתונים והמידע הנמסרים.² הן בעניין דלק הנ"ל והן בעניין ארגון המורים, נקבע כי היקף חובת הגילוי הוא עניין אובייקטיבי הנובע מרלוונטיות הנתונים הנדרשים לארגון העובדים לצורך ביצוע מלאכתו במסגרת חובותיו כלפי העובדים במקום העבודה, ולרבות כמובן חובת ההגנה על העובדים מפני פגיעה בהם וחובת הייצוג ההוגן החלה על נציגות העובדים.³
14. בעניין חברת החדשות, חזר בית הדין לעבודה על ההלכה בעניין דלק הקובעת כך:

"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 הסביד 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

¹ על חובת ניהול משא ומתן בתום לב ר' סעיף 33 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957; עסק (ארצ'י) 64/09 בוח לעובדים – עמותת סימנטק ירושלים, סעיף 7, 2.7.2009.

² עניין דלק, עמ' 356.

³ עניין דלק, עמ' 356. ר' גם: דין (ארצ'י) נב/4-30 ארגון המורים בבתי הספר העל יסודיים – מדינת ישראל ואח', פד"ע כד 479 (1992).

למסור לארגון העובדים את המידע התומך בטענתו... (הדגשים אינם במקור וכן להלן א"כ צוין אחרת)⁴.

כך גם, בעניין הדסה⁵, הורה בית הדין לעבודה לגלות חלקים נכבדים מהסכס מסחרי בין הסתדרות מדיצינית הדסה לבין גורם שלישי (חברת נס), וזאת על מנת לפזר ערפל מעל סוגיה שנתרה פתוחה במסגרת הליך קיבוצי בין ארגון העובדים לבין בית החולים.
15. והרי גם נקבעה החובה להתנהל בתום לב ובקלפים גלויים בכל הנוגע לניהול משא ומתן קיבוצי:

"יחסי עבודה קיבוציים יוצרים קירבה מיוחדת המחייבת את שני הצדדים – הן במישור המשפטי והן במישור יחסי העבודה – לנהוג האחד כלפי משנהו בדרך מקובלת ובתום לב. חובה זו מחייבת כל צד לנהוג כלפי זולתו במתיחות, בהגינות ובגילוי לב. במסגרת זו חובה על צד ליחסים קיבוציים להביא לידיעת הצד השני כל מידע על צעדים שהוא מתכנן אשר עלולים להשפיע על זכויות הצד האחר או, למיזער, אשר יש חשיבות שיהיו בידיעתו. יחסים קיבוציים אינם יחסים של יריבות. יחסים קיבוציים הם יחסים של שיתוף פעולה; להשגת מטרה המשותפת לשני הצדדים. שיתוף פעולה הוא מנשמת אפו של קשר קיבוצי ומסירת מידע על תכניות וצעדים כאלה ואחרים של אחד מן הצדדים ליחסים קיבוציים, הוא פועל יוצא מעקרונות השיתוף"⁶.

16. על כן מתבקש כי בית הדין הנכבד יתן צווים כדלקמן:

- ג. מתן צו המחייב את החברה ו/או רשת להעברת נתונים הנדרשים לשם ניהול המשא ומתן, ולרבות נתונים על היקף הקיצוץ ותוכנית הקיצוץ;
- ד. מתן צו המחייב את החברה ו/או רשת לנהל משא ומתן בתום לב, בהתאם לעקרונות ולכללים שנקבעו בדין ובהלכה הפסוקה;
- ה. מתן צו המחייב את החברה ו/או רשת להעביר נתונים לעניין היקף המשימות העתידיות שיועמדו בפני עובדי חברת החדשות, לאחר הקיצוץ ולרבות רצועות השידור הרלוונטיות;

(ג) פגיעה בזכות השביתה, שהוכרה כזכות חוקתית או למחות מעין-חוקתית, על דרך של הכאת עובדים חלופיים וסעדים נוספים שמבוקשים בעניין זה

17. עוד יצוין, כי נציגות העובדים פתחה סכסוך עבודה בחברה ביום 24.3.2020 ועדכנה אותו ביחס להתפתחויות ביום 26.5.2020.
18. ביממה האחרונה, נוקטים נציגות העובדים והעובדים בחברה בעיצומים וצעדים ארגוניים, ואילו החברה ורשת, במקום לבוא בדברים עם נציגות העובדים, מביאה באופן אסור עובדים חלופיים שיחליפו את העובדים השובתים.
19. המדובר בהפרה בוטה ואסורה של זכות השביתה, על כל המשתמע מכך.⁷ נזכיר, כי על פי השיטה המשפטית הנהוגת במשפט הארץ, אסור למעסיק להביא למפעל עובדים חלופיים במקום העובדים השובתים.
20. בהלכה הפסוקה, נקבע כי מותן היתר למעסיק לשכור עובדים חלופיים במקום עובדים שובתים מפר את האיוון שעליו מושתתים דיני השביתה במשפט הארץ. שכן, הבאתם של עובדים חלופיים גורמת לכך שרק העובדים נושלים את מחיר השביתה.⁸ העסקת עובדים חלופיים

⁴ עניין דלק. מוזכר בעניין חברת החדשות לס"ק (י-ס) 15-04-24737 הסתדרות, ארגון העיתונאים – חברת החדשות, סעיף 20, 19.5.2015.

⁵ סק (י-ס) 19-01-28010 הסתדרות מדיצינית הדסה – הסתדרות העובדים הכללית, 28.1.2019.
⁶ רי עסק (ארצ'י) 1020/04 עירית באי שבע - ההסתדרות העובדים הכללית החדשה, הסתדרות המעו"ף ואח', סעיף 17, 1.2.2005, 30.1.2005 (הדגשות הוספו, הח"מ).

⁷ לעצם חשיבותה של זכות השביתה, ר' עי"א 25/71 פינשטיין ואח' נ' ארגון מורי בתי הספר העל-יסודיים ואח', פ"ד כה(1) 129, 131 (1971); בג"ץ 1074/93 היועץ המשפטי לממשלה ואח' נ' בית הדין הארצי לעבודה בירושלים ואח', פד"ע מט(2) 485, 497 (1995).

⁸ ס"ק (תי"א) 09/504 ארגון כוח לעובדים, ארגון עובדים דמוקרטי – מכין דוידסון לחינוך מדעי, סעיף 144, 23.3.2009.

מעקרת מתוכן ומסכלת את מטרת השביתה, שהיא מטרה לגיטימית כמובן, והיא הפעלת לחץ כלכלי על המעסיק על מנת שיועתר לדרישת עובדיו.

21. לאור זאת, בתי הדין לעבודה עיגנו בשורת פסקי דין (שמוצאם גם בחוק החרות) את האיסור על העסקת עובדים חלופיים. הפסיקה החילה איסור זה הן ביחס להתארגנויות ראשוניות והקוקות להגנה יתרה והן ביחס לשכיתח במקומות עבודה מאורגנים בהם כבר נחתם הסכם קיבוצי (ובענייננו, נזכיר כי טרם נחתם הסכם קיבוצי רחב).

22. בין השאר, הובהר בהלכה הפסוקה כי אסור למעסיק להפעיל את עסקו באמצעות עובדים שלא נמנו עם מצבת כוח האדם בעת פרוץ השביתה, כי חל על המעסיק איסור לשכור עובדים חלופיים במקום העובדים השובתים, בין אם נשכרים כעובדים זמניים ובין אם כעובדים קבועים,⁹ וכי חל אף איסור על היערכות מראש להחלפת עובדים הצפויים לשבות.¹⁰

23. ויודגש: **האיסור על העסקת עובדים חיצוניים חל גם על העסקת עובדים של עסק אחר השייך לאותם בעלים**. כך, בעניין תדיראן,¹¹ שם כבר נחתמו הסכמים קיבוציים קודמים, נקבעו הדברים הבאים:

"שימוש בעובדים של חברת שמניותיהן מוחזקות על ידי אותן קונצרן רב היקף כדי לפגוע בשביתה של 450 עובדים של מפעל אחר באותו קונצרן, נראית כהפעלת כוח מטעמו של המעסיק, החודגת מן הנורמות המקובלות במסגרת מאבקים מקצועיים. זאת ועוד, הפעלת מפעל מושבת על ידי עובדים אחרים יכול בהחלט שתפגע באפשרות לגבש הסכם קיבוצי חדש ובעצם היחסים הקיבוציים במפעל, כמו גם בחומש ההתארגנות. על כן וככלל אין להתיר למעסיק להפעיל את מפעלו באמצעות עובדים חיצוניים, שכן מדובר בנשק שאינו עונה על מבחן המידותיות".¹²

24. בעניין הבינלאומי חזר בית הדין על ההלכה שנקבעה בעניין תדיראן, כשהוא מבהיר שהיא חלה אף על העסקת עובדים של חברה בת של החברה המושבתת.¹³

25. בעניין מסרודן נקבע שהמעסיק גם מנוע מלמסור את העבודות שמבצעים העובדים השובתים לחברה אחרת. בעניין זה דובר היה בזיכיון ארעי שהעניק שר התחבורה לגופי תחבורה בבאר שבע, לאחר שעובדי חברת "מטרודן" המפעילה את קווי האוטובוס בעיר שבתו. בית הדין הארצי לעבודה קבע בעניין זה שלא ניתן להתקשר עם חברה אחרת שתספק את אותו השירות באופן שיפגע באפקטיביות שביתת עובדי מטרודן, שכן "מניעת הפגיעה בזכות ההתארגנות של עובדי מסרודן מחייבת למנוע הפעלת התחבורה ציבורית בבאר שבע שלא על ידי מסרודן".¹⁴

26. אם כך נקבע כאשר יחסי העבודה הקיבוציים כבר הבשילו להסכם קיבוצי, קל וחומר שאיסור זה חל גם על התארגנויות בהם מתקיים משא ומתן להסכם קיבוצי רחב ראשון, בו העובדים יקוקים למטריית הגנה רחבה יותר.

27. ועוד. בעניין רמי לוי (שם פעל ועד עובדים שיציגותו כבר הוכרה בעבר) נקבע בסעיף 87 לפסק הדין:

⁹ ר' למשל: עסיק (ארצ' 57/05 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - מדינת ישראל - משרד התחבורה, שר התחבורה מר מאיר שטרית, תק-אר 2005(1) 115 (ניתן ביום 3.3.2005); ע"ע (ארצ' 742/05 הסתדרות העובדים הכללית החדשה-הסתדרות החשמל, המתכת והאלקטרוניקה נ' תדיראן מערכות בע"מ, תק-אר 2005(4) 215 (ניתן ביום 13.12.2005) סייק (אזורי, ת"א) 191/06 הבנק הבינלאומי הראשון לישראל נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה, תק-עב 2006(2) 8259 (ניתן ביום 1.5.2006); סייק (אזורי ת"א) 269/06 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - הסתדרות המע"ף - הטיבת עובדי הבנקים נ' הבנק הבינלאומי בע"מ, תק-עב 2006(4) 6573, 6581 (ניתן ביום 20.11.2006); סייק (עבודה באר שבע) 1001/05 הסתדרות הכללית החדשה במרחב הנגב נ' מדינת ישראל משרד התחבורה, שר התחבורה (פורסם בגבו, 08.02.2005).

¹⁰ ראו למשל סייק (אזורי ת"א) 269/06 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - הסתדרות המע"ף - חטיבת עובדי הבנקים נ' הבנק הבינלאומי בע"מ, תק-עב 2006(4) 6573, 6581 (ניתן ביום 20.11.2006), סעיפים 28-29 לפסק הדין.

¹¹ ע"ע (ארצ' 742/05 הסתדרות העובדים הכללית החדשה-הסתדרות החשמל, המתכת והאלקטרוניקה נ' תדיראן מערכות בע"מ, תק-אר 2005(4) 215 (ניתן ביום 13.12.2005).

¹² ע"ע (ארצ' 742/05 הסתדרות העובדים הכללית החדשה, הסתדרות החשמל, המתכת והאלקטרוניקה נ' תדיראן מערכות בע"מ (פורסם בגבו, 13.12.2005), סעיף 8 לפסק הדין.

¹³ סייק (אזורי ת"א) 269/06 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - הסתדרות המע"ף - חטיבת עובדי הבנקים נ' הבנק הבינלאומי בע"מ, תק-עב 2006(4) 6573, 6581 (ניתן ביום 20.11.2006), סעיף 27 לפסק הדין.

¹⁴ עסיק (ארצ' 57/05 הסתדרות הכללית החדשה נ' מדינת ישראל - משרד התחבורה, שר התחבורה ואח' (פורסם בגבו, 3.3.2005).

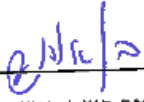
"המשיבה הייתה מגועה מלשכור עובדים חלופיים הן באמצעות קבלנים חיצוניים והן באמצעות העסקת עובדים מחברת האם, אשר ביצעו את משימותיהם של העובדים המאורגנים ששבתו... יש לתת תוקף, בפועל, לזכות ההתארגנות וכפועל יוצא מכך לזכות השביתה, כך שיש למנוע מהמשיבה להמשיך ולהעסיק עובדים חלופיים באמצעות קבלני כוח אדם המחליפים את העובדים השובתים".

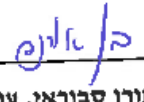
28. על כן מתבקש כי בית הדין הנכבד יתן צווים כדלקמן:

- ו. מתן צו ארעי, לפיו החברה אינה רשאית להביא עובדים חלופיים במקום עובדי חברת החדשות, וזאת באופן ובצורה שמנוגדים חזיתית לזכות השביתה;
- ז. מתן צו זמני, בנוכחות הצדדים, לפיו החברה אינה רשאית להביא עובדים חלופיים במקום עובדי חברת החדשות, וזאת באופן ובצורה שמנוגדים חזיתית לזכות השביתה;
- ח. מתן צו הצהרתי קבוע, לפיו החברה אינה רשאית להביא עובדים חלופיים במקום עובדי חברת החדשות, וזאת באופן ובצורה שמנוגדים חזיתית לזכות השביתה;

סוף דבר

- 29. להודעה ובקשה זו מצורף תצהירו של מר אלי גרשנקרוין, מנכ"ל ארגון העיתונאים בישראל. התצהיר אושר טלפונית ואלקטרונית, וזאת נוכח צוק העיתנים.
- 30. בנסיבות אלה, עומדת נציגות העובדים על קביעת מועד לשמיעת החליף בבקשה הנ"ל ועל הסעדים המפורטים בסעיפים 2, 16 ו-28 דלעיל.


אמיר בשה, עו"ד


מורן סבוראי, עו"ד

בשה זבידה סבוראי, משרד עורכי דין

ב"כ המבקשים

היום 15.6.2020

ס"ק / 15101-05-20

בבית הדין האזורי לעבודה ביפו-תל אביב
בפני מותב בראשות כב' השופטת דפנה חסון זכריה

תצהיר

אני הח"מ, אלי גרשניקוין, נושא ת.ז. שמספרה 308747070 לאחר שהוזהרתי כי עלי לומר את האמת וכי אהיה צפוי לעונשים הקבועים בחוק אם לא אעשה כן, מצהיר בזאת בכתב כדלקמן:

1. הנני עושה תצהירי כתמיכה ל"הודעת עדכון בבקשה שהוגשה ב- 4.5.2020 ונסרקה לתיק ב- 7.5.2020 ובקשה לקבוע מועד לדיון דחוף ובקשה לסעדים שונים, לרבות סעדים נוספים – שתלקם דחופים ביותר (ארעיים וזמניים)" (להלן: "הודעה ובקשה").
2. הנני מנכ"ל ארגון העיתונאים בישראל. במסגרת תפקידי, אני מלווה את נושא התארגנות העובדים בכלי תקשורת שונים ולרבות כמובן התארגנות העובדים בחדשות 13 ומעמד וזכויות העובדים שם.
3. העובדות המתוארות בהודעה ובקשה הן בידעתי האישית ואו ידועות לי מתוקף עבודתי ותפקידי כמנכ"ל הארגון והן נכונות למיטב ידיעתי ואמונתי.
4. הנני מצהיר כי זהו שמי זו חתימתי ותוכן תצהירי אמת.

אלי גרשניקוין

אישור

אני החתום מטה, עו"ד מאשר בזאת כי ביום הופיע בפני **מר אלי גרשניקוין** בעל תעודת זהות שמספרה 308747070 / המוכר לי אישית, ולאחר שהוזהרתי כי עליו לתצהיר את האמת וכי יהיה צפוי לעונשים הקבועים בחוק אם לא יעשה כן, אישר את נכונות התצהיר וחתם עליו בפני.

עו"ד