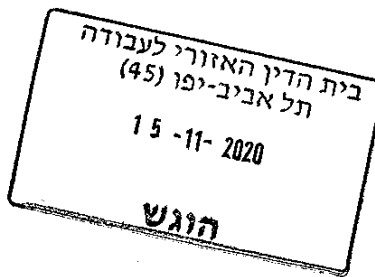


סק/ 34315-11-20



בבית הדין האזורי לעבודה
יפו – תל אביב

בעניין:

המבקשים:

ארגון העיתונאים בישראל (ע"ר 580690667)
ועד העיתונאים בידיעות תקשורת בע"מ
באמצעות ב"כ עוה"ד ד"ר מורן סבוראי או אמיר בשה או
גלעד זבידה או עו"ד אחר ממושרד עו"ד בשה זבידה
סבוראי, מרחוב מצדה 7, (מגדל ב.ס.ר 4, קומה 23), בני
ברק, 5126112; טל: 03-7743000; פקס: 03-7743001;
דו-אל: office@bszlaw.co.il

- לבין -

המשיבות:

ידיעות תקשורת בע"מ, ח.פ. 511291635
מרח' נוח מוזס 1, ראשון לציון;

באמצעות עו"ד אריאל שמר ואח', מרחוב דניאל פריש 3,
תל אביב; טל: 03-609001; פקס: 03-6091002;

בקשת צד דחופה לדיון בסכסוך קיבוצי

ובקשה למתן צווים ארעיים, זמניים וקבועים במסגרת בקשת צד בסכסוך קיבוצי

בעניין:

עניינה של בקשה זו הוא בקשה דחופה ובהולה של המבקשים למנוע פיטורים נרחבים במשיבה שבכוונת המשיבה לבצע באופן חד צדדי ובחוסר תום לב, אחרי שהצדדים ניהלו מגעים מתקדמים אודות תוכנית התייעלות והגיעו להסכמות, מהם המשיבה מבקשת להתנער. כל זאת, כשביום 10.11.2020, יום לאחר שסוכמו כמעט כל הפרטים, הודיעה המשיבה בפתאומיות ובחוסר תום לב, כי מצב החברה החמיר (וזאת מבלי שהיא תומכת זאת בנתונים כלשהם), ועל כן בכוונתה לסגור את פעילותה. יובהר כבר עתה (כפי שיתואר בהרחבה בהמשך), כי יתכן והמדובר לא בניסיון סגירה אמיתי אלא ב"ספין" שעניינו איון ההסכמות שאליהן הגיעו הצדדים, משיכת זמן, עיכוב מכוון ואסור במשא ומתן שהתנהל עד לאותה עת ברוח טובה, על דרך של ניסיון אסור למנוע הגעה להסכמות ולהטיל על נציגות העובדים טענה מופרכת כאילו הדברים רובצים לפתחה. הכל תוך ניסיון אסור לפגוע בהתארגנות.

זאת ועוד. יומיים לאחר הודעת החברה על "סגירתה" כביכול, ביום 12.11.2020, הבהירה המשיבה לנציגות העובדים שההסכמות שהצדדים הגיעו אליהם אינן רלוונטיות עוד, ושהיא בוחנת באופן חד צדדי וללא הידברות עם נציגות העובדים "מתווה" שיאפשר את המשך פעילות החברה.

במצב עניינים זה, ברי שהחברה "הנחיתה" על נציגות העובדים איום סרק לסגירת המשיבה, כשבאופן ציני היא איימה לגדוע את מטה לחמן של כמאה משפחות בתקופת משבר כלכלי, והכל רק כדי לאיין את ההסכמות אליהן הגיעו הצדדים, לשימן לאל, באופן שאינו מותיר ספק בנוגע להתנהלותה בחוסר תום לב.

בנוסף, מתבקשים סעדים שעניינם סעד הצהרתי בדבר ניהול משא ומתן בחוסר תום לב; פגיעה בהתארגנות העובדים; בקשת נתונים ומידע על דבר טענותיה של החברה לחוסר ברירה והצורך המידי לסגירת החברה (בניגוד למשא ומתן שהתנהל עד לאותה עת ביחס לצמצומים בלבד); והשבת החברה לשולחן המשא ומתן.

דחיפות הבקשה נובעת ממצב דברים של איום מידי בסגירה מלאה של החברה המעסיקה או לכל הפחות שליחתם של עשרות עובדים לביתם, תוך פגיעה קשה ביותר ובלתי הפיכה במטה לחמם.

יצוין למען הסדר כי המדובר בהתארגנות ראשונית בחצרי המשיבה וכי הצדדים מצויים במשא ומתן מתמשך (ההתארגנות הוקמה בחודש דצמבר 2017 ומאז היו מספר הליכים בעניין) להסכם קיבוצי רחב ראשון.

עוד יצוין למען הסדר כי הנתונים הנדרשים נוגעים בחלקם להליכים משפטיים אחרים, בחלקם פליליים ובחלקם אזרחיים, הנוגעים למצבה הכלכלי והפיננסי של קבוצת החברות ידיעות אחרונות ולשימוש בלתי נאות – לכאורה – של מו"ל החברה בכספים של קבוצת החברות, לייצוג בתיק הפלילי המתנהל נגדו. בעניין זה מתנהל הליך משפטי על פי חוק החברות, תשנ"ט-1999 בבית המשפט המחוזי (ת"א (ת"א) 20-06-22795; להלן גם: "ההליך המחוזי") וההתייחסות אליו בהמשך תהיה ככל הדרוש לצורך ההליך שבכותרת.

התנהלות המבקשים, ארגון העיתונאים וועד העובדים היא אחראית ביותר ובלתי מתלהמת, כשהמבקשים ראו לנגד עיניהם לאורך כל הדרך את טובת העובדים והחברה – מתוך רצון לשמור על העובדים ופרנסתם ועל כלי התקשורת בצורה יציבה ומאוזנת. בהתאם, נוהל משא ומתן בלתי מתלהם מצידם, כשהמבקשים נמנעו כל העת מנקיטה בצעדים ארגוניים ו/או מפנייה לערכאות וקיימו משא ומתן אינטנסיבי תוך ניסיון להגיע להסכמות. בניגוד לכך, נהגה המשיבה בחוסר תום לב מוחלט, והפתיעה בצהרי יום 10.11.2020 בהודעה חד-צדדית, שרירותית וחסרת תום לב, תוך שהיא מבצעת "פניית פרסה" במשא ומתן, מבטלת את כל ההסכמות אליהן הגיעו הצדדים ומודיעה על סגירה כוללת של פעילות החברה. ודוק: בין אם מדובר בצעד טקטי שנועד "לקפל" את נציגות העובדים ולהביאם להסכים לצמצום במצבת העובדים ללא כל תנאי ודרישה (ולא מתוך כוונה אמיתית לסגור את המשיבה כליל) ובין אם המדובר בהחלטה שנלקחה כבר לפני מספר שבועות והוסתרה מנציגות העובדים על מנת ליצור מראית עין של משא ומתן הרי ברי כי המדובר – כך או כך – בחוסר תום לב קיצוני ביותר במשא ומתן.

עוד יצוין, כי לפחות 3 פעמים במרוצת השבועות האחרונים נגרם עיכוב במשא ומתן בשל התנהלות החברה: ראשית בין ה- 1.10.2020 ל- 14.10.2020 (פער הזמנים בין הודעה ראשונית עמומה ולקונית לבין ישיבת משא ומתן ראשונה); שנית בין ה- 19.10.2020 לבין ה- 26.10.2020 (פער בין שני מועדי ישיבות כשהדחייה נעשתה לבקשת החברה); ושלישית בין ה- 10.11.2020 למועד לא ברור עתידי, כשהחברה מסרבת לקבוע מועד נוסף לישיבה (פער הזמנים הנוכחי), ולפיכך אין כל הצדקה לניסיונות החברה לצייר את המצב כאילו יש סחבת בשל התנהלות נציגות העובדים דווקא.

התנהלות אסורה זו מתבקש בית הדין הנכבד למונע, וזאת בין היתר נוכח האיום הממשי בפגיעה במטה לחמם של עשרות עובדים שעלולים למצוא עצמם ללא פרנסה ואף סגירתה של רשת המקומונים באופן שיגדע את קיומו של כלי תקשורת חשוב זה.

המבקשים ניסו בכל דרך להניא את המשיבה מהתנהלותה האסורה, ואולם ללא הועיל, ולפיכך ובלתי ברירה נעשית הפנייה לעזרתו של בית הדין הנכבד בבקשת סעד.

בית הדין הנכבד מתבקש בזאת -

ליתן סעדים ארעיים וזמניים, כדלקמן:

סעד ארעי

- א. ליתן צו מניעה ארעי המורה למשיבה להימנע מסגירתה ו/או להימנע מפיטוריהם של עשרות מעובדיה, ובתוך כך להימנע מכל פעולה חד צדדית שהיא הנוגעת לסגירת החברה ו/או ליישום חד צדדי של תוכנית התייעלות, ולרבות פעולות הנוגעות לפיטורי עובדים ו/או מכתבי זימון לשימוע;
- ב. לקבוע דיון דחוף במעמד הצדדים;
- ג. ליתן כל סעד אחר, כפי שימצא בית הדין הנכבד לנכון בנסיבות העניין;

סעדים זמניים

- א. ליתן צו מניעה זמני המורה למשיבה להימנע מסגירתה ו/או להימנע מפיטוריהם של עשרות מעובדיה, ובתוך כך להימנע מכל פעולה חד צדדית שהיא הנוגעת לסגירת החברה ו/או ליישום חד צדדי של תוכנית התייעלות, ולרבות פעולות הנוגעות לפיטורי עובדים ו/או מכתבי זימון לשימוע;
- ב. ליתן צו הצהרתי זמני, לפיו התנהלותה של המשיבה בניהול משא ומתן היא מחוסרת תום לב ואסורה ואף מהווה פגיעה בהתארגנות;
- ג. ליתן צו הצהרתי זמני, לפיו על המשיבה לחזור לשולחן המשא ומתן בתום לב ולהמשיך ולנהל עם המבקשים משא ומתן דחוף ואינטנסיבי ביחס לצמצומים וזאת ביחס למתווה שנדון וסוכם כמעט לחלוטין עד לצהרי יום 10.11.2020 או ביחס לכל תוכנית אחרת שיש למשיבה לגבי המשך פעילותה;
- ד. ליתן צו זמני לקבלת נתונים ומידע מהמשיבה בעניינים אלה:

1. נתונים ומידע בדבר הצורך לצמצום מצבת העובדים בחברה עד לכדי סגירת החברה, ולרבות נתונים ומידע בדבר:
 - נתונים על הכנסות החברה החל מינואר 2020 ועד היום;
 - נתונים על תזרים שוטף של החברה במהלך שנת 2020 ועד היום;
 - נתונים חודשיים על הוצאות של החברה לפי סעיפים שונים במהלך שנת 2020: שכר, נדל"ן, ספקים הוצאות משתנות אחרות;
 - נתונים על הוצאות השכר של החברה לפי המחלקות השונות של החברה.
 - נתונים לגבי המבנה התאגידי ומבנה הבעלות בקבוצת ידיעות והכפיפות בין חברת ידיעות תקשורת לחברת ידיעות אחרונות;
 - נתונים לגבי פעילויות נוספות הקיימות בחברת ידיעות תקשורת שאינן קשורות לרשת המקומונים;
 - נתונים לגבי העסקה המסתמנת בקבוצת ידיעות לרכישת מניות הבנקים על ידי החברה;
2. נתונים ומידע בדבר השינוי שהתרחש בין ישיבת המשא ומתן ביום 9.11.2020, בשעות הצהריים, בה כמעט סיכמו הצדדים את פרטי המשא ומתן לצמצומים, לבין ישיבה קצרה ביום 10.11.2020 בשעות הצהריים בה הודיעה המשיבה למבקשים חד-צדדית ובמפתיע, ללא נימוק של ממש, על סגירת החברה. ולרבות נתונים ומידע בדבר:

- החלטה שהתקבלה בעניין, ככל שהתקבלה החלטה;
 - מועד קבלת ההחלטה בעניין ולרבות האם מועדה הוטרם מנציגות העובדים;
 - זהות מקבלי ההחלטה ככל שהתקבלה החלטה;
 - נימוקי ושיקולי ההחלטה, ככל שהתקבלה החלטה וככל שניתנו נימוקים;
 - פרטי התוכנית העסקית שבבסיסה עמדה כוונת החברה לבצע את תוכנית ההתייעלות שנידונה בין הצדדים, ונימוקי החברה מדוע תוכנית זו הפכה בוקר בהיר אחד ללא רלוונטית ויש צורך לסגור את כל פעילות המשיבה;
 - עדכון / הימנעות מעדכון דירקטוריון קבוצת החברות ו/או דירקטוריון חברת ידיעות אחרונות בע"מ ו/או דירקטוריון החברה המשיבה בדבר ההחלטה ונימוקה, ככל שהתקבלה החלטה וככל שניתנו נימוקים;
3. נתונים ומידע בדבר המבנה התאגידי של קבוצת ידיעות אחרונות ומעמדה התאגידי של המשיבה במבנה תאגידי זה;
4. נתונים ומידע בדבר זהות הגורמים המחזיקים בבעלות המשיבה באמצעות הנאמן מיבי מוזר בני"א.
5. נתונים ומידע בדבר כספים שלפי הטענה בהליך המחוזי (ת"א 22795-2006) הוזרמו בחוסר תום לב לצורך ייצוגו של מו"ל הקבוצה, מר נוני מוזס, בהליך הפלילי המתנהל נגדו ("תיק 2000") והכל כפי המפורט בהרחבה בתיק המחוזי ובהקשר לטענות המועלות שם. יודגש, הגם שההליך המחוזי טרם הסתיים הרי שגם אם חלק מהטענות המועלות על ידי המבקש דשם נכונות הן, הרי שהמדובר בהתנהלות אופורטוניסטית ואסורה של מר נוני מוזס, שיתכן בסבירות גבוהה כי היא נוגעת למצבם העגום של עובדי החברה בהליך שבכותרת ומאיינת את הטענות שהעלתה המשיבה לאורך הדרך בדבר הצורך בתוכנית התייעלות;
- ה. ליתן כל סעד אחר, כפי שימצא בית הדין הנכבד לנכון בנסיבות העניין;

ליתן סעדים קבועים, כדלקמן:

- א. ליתן צו מניעה קבוע המורה למשיבה להימנע מסגירתה ו/או להימנע מפיטוריהם של עשרות מעובדיה, ובתוך כך להימנע מכל פעולה חד צדדית שהיא הנוגעת לסגירת החברה ו/או ליישום חד צדדי של תוכנית התייעלות, ולרבות פעולות הנוגעות לפיטורי עובדים ו/או מכתבי זימון לשימוע;
- ב. ליתן צו הצהרתי קבוע, לפיו התנהלותה של המשיבה בניהול משא ומתן היא מחוסרת תום לב ואסורה ואף מהווה פגיעה בהתארגנות;
- ג. ליתן צו הצהרתי קבוע, לפיו על המשיבה לחזור לשולחן המשא ומתן בתום לב ולהמשיך ולנהל עם המבקשים משא ומתן דחוף ואינטנסיבי ביחס לצמצומים וזאת ביחס למתווה שנדון וסוכם כמעט לחלוטין עד לצהרי יום 10.11.2020 או ביחס לכל תוכנית אחרת שיש למשיבה לגבי המשך פעילותה;
- ד. ליתן צו קבוע לקבלת נתונים ומידע מהמשיבה בעניינים אלה:
1. נתונים ומידע בדבר הצורך לצמצום מצבת העובדים בחברה עד לכדי סגירת החברה, ולרבות נתונים ומידע בדבר:
- נתונים על הכנסות החברה החל מינואר 2020 ועד היום;
 - נתונים על תזרים שוטף של החברה במהלך שנת 2020 ועד היום;
 - נתונים חודשיים על הוצאות של החברה לפי סעיפים שונים במהלך שנת 2020: שכר, נדל"ן, ספקים הוצאות משתנות אחרות;

- נתונים על הוצאות השכר של החברה לפי המחלקות השונות של החברה.
 - נתונים לגבי המבנה התאגידי ומבנה הבעלות בקבוצת ידיעות והכפפות בין חברת ידיעות תקשורת לחברת ידיעות אחרונות;
 - נתונים לגבי פעילויות נוספות הקיימות בחברת ידיעות תקשורת שאינן קשורות לרשת המקומונים;
 - נתונים לגבי העסקה המסתמנת בקבוצת ידיעות לרכישת מניות הבנקים על ידי החברה;
2. נתונים ומידע בדבר השינוי שהתרחש בין ישיבת המשא ומתן ביום 9.11.2020 בשעות הצהריים, בה כמעט סיכמו הצדדים את פרטי המשא ומתן לצמצומים, לבין ישיבה קצרה ביום 10.11.2020 בשעות הצהריים בה הודיעה המשיבה למבקשים חד-צדדית ובמפתיע, ללא נימוק של ממש, על סגירת החברה. ולרבות נתונים ומידע בדבר:
- החלטה שהתקבלה בעניין, ככל שהתקבלה החלטה;
 - מועד קבלת ההחלטה בעניין ולרבות האם מועדה הוסתר מנציגות העובדים;
 - זהות מקבלי ההחלטה ככל שהתקבלה החלטה;
 - נימוקי ושיקולי ההחלטה, ככל שהתקבלה החלטה וככל שניתנו נימוקים;
 - פרטי התוכנית העסקית שבבסיסה עמדה כוונת החברה לבצע את תכנית ההתייעלות שנידונה בין הצדדים, ונימוקי החברה מדוע תוכנית זו הפכה בוקר בהיר אחד ללא רלוונטיות ויש צורך לסגור את כל פעילות המשיבה;
 - עדכון / הימנעות מעדכון דירקטוריון קבוצת החברות ו/או דירקטוריון חברת ידיעות אחרונות בע"מ ו/או דירקטוריון החברה המשיבה בדבר ההחלטה ונימוקה, ככל שהתקבלה החלטה וככל שניתנו נימוקים;
3. נתונים ומידע בדבר המבנה התאגידי של קבוצת ידיעות אחרונות ומעמדה התאגידי של המשיבה במבנה תאגידי זה;
4. נתונים ומידע בדבר זהות הגורמים המחזיקים בבעלות המשיבה באמצעות הנאמן מיבי מוזר בנ"א.
5. נתונים ומידע בדבר כספים שלפי הטענה בהליך המחוזי (ת"א 22795-20-06) הוזרמו בחוסר תום לב לצורך ייצוג של מו"ל הקבוצה, מר נוני מוזס, בהליך הפלילי המתנהל נגדו ("תיק 2000") והכל כפי המפורט בהרחבה בתיק המחוזי ובהקשר לטענות המועלות שם. יודגש, הגם שההליך המחוזי טרם הסתיים הרי שגם אם חלק מהטענות המועלות על ידי המבקש דשם נכונות הן, הרי שהמדובר בהתנהלות אופורטוניסטית ואסורה של מר נוני מוזס, שיתכן בסבירות גבוהה כי היא נוגעת למצבם העגום של עובדי החברה בהליך שבכותרת ומאיינת את הטענות שהעלתה המשיבה לאורך הדרך בדבר הצורך בתוכנית התייעלות;

ה. ליתן כל סעד אחר, כפי שימצא בית הדין הנכבד לנכון בנסיבות העניין;

למען הסדר יצוין, כי אין במה שנדרש או נאמר בהליך זה כדי לפגוע בזכויות מי מעובדי המשיבה כפרטים, ולרבות זכות הפנייה לערכאות ככל שזו עומדת להם.

קבלת הבקשה על סעדיה נחוצה והכרחית, על מנת שלא לעשות פלסתר את קיום חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957 (להלן: "חוק הסכמים קיבוציים") ואת קיום חוק יישוב סכסוכי עבודה, התשי"ז-1957 (להלן: "חוק יישוב סכסוכי עבודה"), ואת זכות ההתארגנות.

נוכח צוק העיתים, והצורך לפעול בהקדם ובזריזות ביחס להתנהלותה מחוסרת תום הלב של החברה, מוגשת בקשה זו כבר במועד זה, 15.11.2020, ולמרות שהתרחשויות מדאיגות מסוימות (כגון הניסיון לפגוע בהתארגנות) עדיין נמצאות בהתפתחות ולא ברור מה ילד יום. בנסיבות אלה,

שומרת לה נציגות העובדים את הזכות לתקן את בקשת הצד ולרבות תיקון או עדכון פרק הסעדים ולרבות על פי הוראות סעיף 33 לחוק הסכמים קיבוציים.

ואלה נימוקי הבקשה ופרטיה:

א. הצדדים בתיק זה:

1. **המבקש 1, ארגון העיתונאים בישראל (ע"ר) (להלן גם: "ארגון העיתונאים" או "הארגון"),** פעל בעבר כאיגוד מקצועי (הסתדרות מקצועית ארצית) כארגון של הסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן: "ההסתדרות"). מאז ינואר 2020 נכנס לתוקף הסכם היפרדות מוסכם בין הארגון לבין ההסתדרות והארגון יצא לדרך עצמאית כשהוא ממשיך לאגד את עיתונאי כלי התקשורת השונים שחתמו על טפסי הצטרפות מתאימים לארגון בתצורתו העצמאית.
 2. ארגון העיתונאים מאגד עיתונאים מכלי התקשורת השונים, בין היתר על מנת לחתום על הסכמי עבודה קיבוציים בכלי התקשורת בהם הם מועסקים, וכן לייצג עיתונאים ברמת הפרט. על פי פסיקת בית הדין הארצי לעבודה, יחידת המיקוח הרלבנטית בכלי תקשורת היא של עיתונאים בנפרד מעובדים אחרים.
 3. בשורות הארגון חברים אלפי עיתונאים והוקמו באמצעותו עד כה ועדים במערכות של כלי תקשורת רבים ושונים ובכלל זה, החברות בקבוצת ידיעות – ידיעות אחרונות, ידיעות תקשורת, וידיעות אינטרנט (ווינט); תאגיד השידור הציבורי – כאן; גלובס; חברת חדשות 13 (חדשות 10 לשעבר); הארץ/דה מרקר; וואלה!; חדשות המזרח התיכון ("אי-24") ועוד. ארגון העיתונאים הוא כיום הגוף המרכזי והגדול ביותר העוסק בייצוג העיתונאים במעמדם כעובדים וכמי שנושאים בשליחות ציבורית הנוגעת לחופש העיתונות. הארגון גם עוסק בחופש העיתונות ורק בשנה האחרונה הוגשו שתי עתירות לבג"ץ, נוהלו הליכים משפטיים ונשלחו עשרות מכתבים בעניין זה.
 4. למרבה הצער, נאלץ ארגון העיתונאים ללוות הליכי הבראה וצמצומים כואבים במערכות וכלי תקשורת שונים במרוצת החודשים האחרונים, ובין היתר שני הסכמים קיבוציים ב"הארץ"; הסכם קיבוצי ב"וואלה!"; הסכם קיבוצי בטיים אאוט; הסכם קיבוצי ב"גלובס"; הסכם קיבוצי בחדשות 13. ארגון העיתונאים הוא פרטנר אחראי ורציני ביחסי עבודה קיבוציים ואף שהוא עומד על זכותו וחובתו – כארגון העובדים היציג – להבין עד תום את הנתונים ולהביא לידי מיצוי את המשא ומתן, הוא מתנהל בנועם הליכות ומשתדל ככל הניתן להביא להסכמות בדרכי שלום. למרבה הצער וכפי שיתואר להלן, המשיבה פועלת בחוסר תום לב ובצורה חד צדדית, ולא בפעם הראשונה.
 5. המבקש הינו ארגון העובדים היציג בקרב העיתונאים המועסקים במערכות מקומוני המשיבה, שהיא רשת מקומוניס בפריסה ארצית, וזאת בהתאם להוראות חוק הסכמים קיבוציים.
 6. **המבקש 2, ועד עיתונאי המשיבה (להלן גם: "ועד העובדים" או "הוועד"),** הוא זרוע של ארגון העיתונאים במקום העבודה ומשמש כוועד פעולה מאז הקמתה של התארגנות ראשונית בחצריה. יצוין למען הסדר, כי חברי הוועד במשיבה הם חברי ועד פעולה, הווי אומר – ועד ממונה, וזאת כנהוג וכמקובל בהתארגנות ראשונית טרם הסכם קיבוצי ראשון.
- (להלן ולמען הנוחות יכונה ארגון העיתונאים והוועד במצורף: "נציגות העובדים", אלא אם מצוין במפורש אחרת).

יצוין עוד, כי למקומוניס חשיבות רבה במסגרת העיתונות בישראל, ולא בכדי יצאו לא מעט אנשים באמירות תד-משמעיות על הפגיעה הקשה הכרוכה בסגירתם של המקומוניס או בהחלשתם, ככל שזו אכן כוונת הנהלת החברה. בין היתר נכתב על ידי העיתונאי הוותיק אורן נהרי: "סגירת רשת המקומוניס של ידיעות, ובכלל קריסת העיתונות המקומית בעולם עצובה, ובעייתית לדמוקרטיה ולמאבק בשחיתות...". ועל ידי העיתונאי אבנר

הופשטיין: "שנתיים הייתי כתב של רשת ידיעות תקשורת. הרבה דברים טובים קרו שם אז. בעיקר בעיתון ירושלים שם דירבנו אותנו להביא תחקירים כל שבוע, לטלטל את המערכת ולאתגר את הממסד....".

.... העתק מדגמי של תגובות אנשים שונים לכוונה לסגירת המקומונים מסומן כנספח 1.

7. **ידיעות תקשורת בע"מ** (להלן גם: "המשיבה" או "החברה") היא חברה המוציאה לאור מקומונים – עיתונים אזוריים בפריסה ארצית (מקרית שמונה בצפון ועד לאילת בדרום), וזאת כחלק מקבוצת "ידיעות אחרונות" (להלן גם: "קבוצת ידיעות אחרונות" או "קבוצת ידיעות" או "הקבוצה"). העיתונים היוצאים לאור באמצעות המשיבה מתמקדים בסיקור עיתונאי עירוני ואזורי ברחבי הארץ. יצוין למען הסדר, כי קבוצת ידיעות אחרונות מוציאה לאור גם כלי תקשורת נוספים וזאת כחלק מפעילות עיתונאית של עיתונאי חברת ידיעות אחרונות בע"מ ושל עיתונאי ידיעות אינטרנט (ווינט) (שותפות רשומה). להלן נתמקד בהתנהלות המשיבה, החברה – היא ידיעות תקשורת, וזאת אלא אם וככל שהדבר דרוש לשם הבהרת התנהלותה של קבוצת החברות ולרבות ביחס להליך המחוזי המוזכר לעיל (ת"א (ת"א) 22795-06-20) וביחס לניסיונות חסרי תום הלב של הנהלת החברה "לדלג" או לעמעם מהלכים על דרך של טשטוש המבנה התאגידי או שימוש ציני ואסור בו.

ב. העובדות¹:

8. בחודש **דצמבר 2017** הוקמה התארגנות עיתונאי החברה במסגרת ארגון העיתונאים.
9. מאז ועד היום, נוהלו בין הצדדים מספר הליכים משפטיים, לרבות בעניין יציגות ארגון העיתונאים בחברה² ובעניין יציגות ארגון העיתונאים בחברות בקבוצת ידיעות ובהן המשיבה³; בעניין פיטורי עובדים⁴; בעניין ניסיון לפטר את יו"ר ועד הפעולה⁵; בעניין סחבת במשא ומתן⁶; ובעניין ניכויי שכר אסורים בעקבות שביתה⁷; ועוד.
10. מאז חודש **יוני 2018** מתנהל בין הצדדים משא ומתן, חלקו בהפסקות ובעצלתיים בשל סחבת מכוונת שנקטה החברה בניהול משא ומתן⁸, ובתקופת משבר וירוס הקורונה (להלן: "המשבר" או "משבר הקורונה") נפסק המשא ומתן בצוק העיתים.
11. בתחילת חודש **אוקטובר 2020**, ביום **1.10.2020**, נקבעה בין הצדדים – הנהלת קבוצת ידיעות אחרונות (שהיא גם הנהלת המשיבה) לבין נציגות העובדים בידיעות אחרונות (ארגון העיתונאים שהוא הארגון היציג ביחד לעיתונאים בשתי החברות – ידיעות אחרונות וידיעות תקשורת) וועד עיתונאי ידיעות אחרונות – ישיבת משא ומתן⁹ בעניין כוונת הנהלת הקבוצה לבצע שינוי מבני הנוגע ל"אקסנט" (שהיא חלק מהפעילות העיתונאית של חברת ידיעות אחרונות אשר אותה בכוונת הנהלת החברה להעביר לחברה השלישית בקבוצה – היא ווינט). על פני הדברים, המדובר בישיבה שהנהלת הקבוצה ניסתה לציירה ככמעט שגרתית, בעניין שינוי מבני קטן ו"יתמים" לכאורה שכמעט ולא יפגע בעובדים אלא העברתם מחברה

¹ תיאור העובדות נעשה בפירוט ואולם בקצירת האומר, וללא כניסה לפירוט של עניינים נוספים הנוגעים לעניין ולו במשתמע, כגון ישיבות משא ומתן שנוהלו ביחס לחברת ידיעות אחרונות ושימוע שנוהל לעובדת במצב דברים של מחלוקת האם היא עובדת מינהלה או עיתונאית. עניינים אלה יוצגו לבית הדין הנכבד, ככל שיראה בכך צורך ועל פי דרישה.

² ס"ק (ת"א) 30848-05-18 ארגון העיתונאים בישראל ואח' – ידיעות תקשורת, 24.6.2018.

³ ס"ק (ת"א) 38307-03-20 ארגון העיתונאים בישראל ואח' – ידיעות אינטרנט (ווינט) ואח', 26.4.2020.

⁴ ברע (ארצי) 76610-01-19 ארגון העיתונאים בישראל – ידיעות תקשורת, 10.2.2019; ס"ק (ת"א) 53739-11-18 ארגון העיתונאים בישראל ואח' – ידיעות תקשורת, 6.3.2019.

⁵ ס"ק (ת"א) 53739-11-18 ארגון העיתונאים בישראל ואח' – ידיעות תקשורת, 15.9.2019; עסק (ארצי) 2781-10-19 ידיעות תקשורת – ארגון העיתונאים בישראל, 5.1.2020.

⁶ ס"ק (ת"א) 44604-03-19 ארגון העיתונאים בישראל ואח' – ידיעות תקשורת, 26.3.2019.

⁷ ס"ק (ת"א) 31002-05-19 ארגון העיתונאים בישראל ואח' – ידיעות תקשורת, 22.9.2019, 24.5.2020.

⁸ ר' כאמור הליך זה המוזכר מעלה: ס"ק (ת"א) 44604-03-19 ארגון העיתונאים בישראל ואח' – ידיעות תקשורת, 26.3.2019.

⁹ כלל ישיבות המשא ומתן המתוארות להלן התקיימו בזום או בשיחה טלפונית.

לחברה בתוך הקבוצה. במסגרת הישיבה, "נזרק" לחלל האוויר על ידי סמנכ"לית משאבי אנוש בקבוצה, המשנה למנכ"ל, גבי ורד סוטו-אורגד (להלן: "הסמנכ"לית") כי על הפרק פיטורים רחבי היקף בקבוצה ולרבות פיטורים של למעלה ממאה עובדים בחברת ידיעות אחרונות ובחברת ידיעות תקשורת. הווי אומר, הידיעה על הכוונה לבצע צמצומים כה רחבי היקף בקבוצה נמסרה לנציגות העובדים כמעט במקרה ועל דרך הסתם, לכאורה במסגרת ישיבה שעניינה היה אמור להיות אירוע נקודתי ומקומי יחסית.

12. יודגש למען הסר ספק כי בישיבה זו (1.10.2020) כמו גם בישיבות הבאות שהתקיימו ואשר יתוארו להלן דובר כל העת על צמצום של כ"שלישי" (20-30 עיתונאים) ממצבת העיתונאים במשיבה. עוד יודגש כבר בשלב זה, כי המשיבה "שידרה" כל העת כי בכוונתה לפעול בצורה מסודרת ותוך היוועצות ואף משא ומתן עם נציגות העובדים ביחס לצמצומים אלה, וכי רק בצהרי יום 10.11.2020 שינתה המשיבה בצורה מפתיעה ואסורה פניה, בחוסר תום לב. ככל הנראה, לא היו האמירות בצהרי יום 10.11.2020 אלא "ספין" – ואולם לכך נשוב בהמשך. עוד יצוין, כי התנהלותה של החברה המתוארת לעיל – הודעה עמומה ולא ברורה ב- 1.10.2020 וקביעת ישיבת משא ומתן ראשונה רק ביום 14.10.2020 (כשבין לבין התקיימה רק ישיבת העברת נתונים בעל פה) – גרמה לעיכוב ממושך ומיותר במשא ומתן.

13. מכל מקום, נדהמים מהידיעה המרעישה והקשה על צמצום של "כשלישי" ממצבת עיתונאי המשיבה ושל עשרות רבות של עיתונאים נוספים בקבוצה, פנו המבקשים להנהלת הקבוצה בדרישה לקבלת נתונים ומידע ביחס לצמצומים הצפויים, וזאת במכתב מיום 8.10.2020 שנשלח לאחר ישיבות פנימיות שבוצעו על ידי הארגון עם כל אחד מהוועדים בקבוצה. יצוין, כי בין לבין (בין ה- 1.10.2020 ל- 8.10.2020) נקבעו בין הצדדים מספר ישיבות, וזאת ביחס לכל אחת מהחברות בקבוצה.

14. ביום 11.10.2020 השיבה הסמנכ"לית לפניית נציגות העובדים, בהודעת דוא"ל קצרה, כשלפי טענת חלק מהנתונים המבוקשים במכתב מיום 8.10.2020 אינם רלוונטיים והנתונים הרלוונטיים יוצגו למחרת היום, בישיבה שנועדה ליום 12.10.2020.

.... העתק פניית נציגות העובדים לקבלת נתונים ומידע על הצמצומים הצפויים מסומן כנספח 2.

.... העתק תשובת הסמנכ"לית לפניית נציגות העובדים לקבלת נתונים ומידע מסומן כנספח 3.

15. ביום 12.10.2020 התקיימה ישיבה של מנכ"ל ארגון העיתונאים ורכז איגוד מקצועי בארגון העיתונאים, מר שי אמיר (להלן גם: "רכז איגוד מקצועי" או "הרכז") לבין הסמנכ"לית במהלכה הוצגו נתונים חלקיים בלבד ביחס לצמצומים. יאמר מיד, נציגות העובדים לא עמדה על קבלת כלל הנתונים שביקשה במכתב מיום 8.10.2020 (נספח 2 דלעיל), וזאת משום רצונה הכנה להביא לסיום המשא ומתן ברוח טובה ועל דרך של הסכמות.

16. ביום 13.10.2020 הוכרזו על ידי ארגון העיתונאים סכסוכי עבודה בכל הקבוצה, חברת ידיעות אחרונות בע"מ, חברת ידיעות תקשורת בע"מ (היא המשיבה) וידיעות אינטרנט (ווינט). באותו היום, הודיעה הממונה על יחסי עבודה גבי רבקה ורבנר כי תואם דיון בפניה בין הצדדים, ואולם בפועל דיון כאמור לא תואם ולא התקיים. יודגש גם בעניין זה, הגם שהמדובר בסכסוך עבודה "פתוח" לאחר תקופת הצינון, לא הפעילה אותו נציגות העובדים ולו בצעד ארגוני אחד ולמעט אסיפות עובדים (שהתקיימו ב"זום" ולא פגעו בעבודה וגם לא נטען אחרת) לא נוהל כל צעד של נציגות העובדים, וזאת משום הרצון הכנה של נציגות העובדים להביא לסיום המשא ומתן ברוח טובה ועל דרך של הסכמות.

.... העתקי סכסוך עבודה, מכתב מלווה והודעה על שביתה בחברה מסומנים כנספחים 4.

.... העתק הודעת דוא"ל של הממונה על יחסי עבודה מסומן כנספח 5.

17. ביום 14.10.2020 התקיימה בין הצדדים ישיבת משא ומתן¹⁰. במסגרת ישיבה זו, הדגישה הסמנכ"לית כי אין כוונה לסגור מערכות של איזה מעיתוני המקומונים, אלא לאחד מערכות

¹⁰ כאן, לעיל ולהלן, נעשה שימוש במילה "משא ומתן" וזאת מבלי להיכנס למחלוקות סמנטיות לעניין מעמדן של הישיבות כמשא ומתן ו/או היוועצות. חובת ההתנהלות בתום לב חלה – כמובן – בכל מקרה. בישיבות המשא ומתן בעניין ידיעות תקשורת השתתפו ככלל: הסמנכ"לית, עו"ד פנימית של החברה, ב"כ

באופן שיביא להתייעלות ויאפשר צמצום מצבת כוח האדם. הצדדים התקדמו במשא ומתן ברוח טובה תוך שכל צד מעלה טענות ודרישות ומנסים להגיע להסכמות¹¹.

18. ביום 19.10.2020 נועדה ישיבת משא ומתן נוספת ואולם בפועל זו נדחתה לבקשת הנהלת החברה, ליום 27.10.2020 בלבד (הדחייה נעשתה באמצעות הודעת וואטסאפ מצד מזכירת הסמנכ"לית שביקשה את הדחייה מטעם החברה). כך, החברה, ולא גורם אחר, הוא שגרם לעיכוב נוסף במשא ומתן.

.... העתק הודעת וואטסאפ הדוחה את ישיבת המשא ומתן מטעם החברה מסומן כנספח 6.

19. ביום 26.10.2020 העבירה נציגות העובדים להנהלת החברה, בהודעת דוא"ל, רשימת שאלות מפורטות לגבי תוכנית הצמצומים בחברה, ובין היתר שאלות כגון: כיצד ישמר אתר "מיינט"; שמירה על מעמדם של מדורי הספורט; פיטורי עורכים; דרך העבודה אחרי פיטורי חלק ניכר מהצלמים (לפי תוכנית הצמצומים שהחלה להתברר אותה עת); דרך העבודה לאחר פיטורי חלק ניכר מהמשתתפים והמגייהים (לפי תוכנית הצמצומים שהחלה להתברר אותה עת); ועוד.

.... העתק רשימת שאלות ספציפיות בעניין תוכנית הצמצומים בחברה מסומן כנספח 7.

20. ביום 27.10.2020 התקיימה בין הצדדים ישיבת משא ומתן נוספת, במסגרתה דנו הצדדים בפרטי תוכנית הצמצומים ולרבות מענק מסוים למפוטרים/ פורשים מרצון ותוספת כלשהי לעובדים הנשארים – שיאלצו לשאת בעול עומס העבודה שיגדל. בין היתר הועלה רעיון של תוכנית פרישה מרצון שתוגבל בזמן למספר ימים.

21. ביום 28.10.2020 הועברה על ידי נציגות העובדים הודעת דוא"ל ובה "עקרונות למתווה הסדרת צמצומים בידיעות תקשורת" המתייחס לדרישות אלה: תוכנית פרישה מרצון בתנאים משופרים, עם זכות וטו להנהלת החברה; פיצויי פיטורים מוגדלים למפוטרים; חסינות מפיטורי צמצום בתום הליך הצמצומים, לתקופה מוגדרת; מענק כלכלי קטן לעובדים הנשארים נמנו מספר אפשרויות); הסדרת עבודתם של עיתונאים שיועסקו בסינרגיה בין החברות (להלן ביחס לעקרונות אלה: "מתווה עקרונות להסדרת צמצומים").

.... העתק עקרונות מתווה שהועבר ע"י נציגות העובדים ב- 28.10.2020 מסומן כנספח 8.

22. ביום 29.10.2020 התקיימה בין הצדדים ישיבת משא ומתן נוספת, במסגרתה נדון הרעיון של הסדרת הסכמית בעניין העסקתם של עובדים ביותר מחברה אחת בקבוצת ידיעות; בנוסף, נדונה האפשרות להסדרת ביטחון תעסוקתי מינימלי לעובדים הנשארים ו/או למתן כלכלי דחוי שינתן כתלות בשמירה על יציבות כלכלית. במסגרת ישיבה זו, ציינה הסמנכ"לית כי היא מסכימה לתוכנית פרישה מרצון קצרת מועד שתכלול סמכות וטו להנהלת החברה.

23. באותו היום, 29.10.2020, גם השיבה הנהלת החברה על מתווה עקרונות להסדרת צמצומים שהועבר אליה יום קודם לכן. במסגרת התשובה, ציינה הסמנכ"לית "בחנו את הצעותיכם בנוגע לתוכנית הצמצומים ויישומה כפי שהועלו בישיבת המו"מ מיום 27.10.2020 ובמייל מאתמול ולהלן התייחסותנו...." כמו כן, כוללת התשובה התייחסות עניינית לפרטי המתווה תוך קבלת חלקים ממנו – ובכלל זה תוכנית פרישה מרצון ומענק מסוים לעובדים המפוטרים.

.... העתק תשובת החברה לעקרונות מתווה שהועבר ע"י החברה ב- 29.10.2020 מסומן כנספח 9.

חיצוניים של החברה, מנכ"ל ארגון העיתונאים, רכז איגוד מקצועי של איגוד העיתונאים, עו"ד פנימי של ארגון העיתונאים, ב"כ חיצונית של ארגון העיתונאים, ונציגי ועד העיתונאים בחברה.

¹¹ פרוטוקולים של ישיבות המשא ומתן נערכו על ידי רכז איגוד מקצועי בארגון העיתונאים, מר שי אמיר, בזמן אמת, ומכאן חשיבותם. מתוך כבוד הכלל כי אין חושפים תוכן של ישיבות משא ומתן – הן מתוארות בקווים כלליים בלבד, מבלי לצרף את הפרוטוקולים הנ"ל, השמורים בידי נציגות העובדים ואשר ימסרו במהלך ההליך אך ורק בהסכמת המשיבה ו/או לפי החלטת בית הדין הנכבד.

24. ביום 31.10.2020 העבירה נציגות העובדים ניסוח מטעמה למנגנון פרישה מרצון קצר מועד עם זכות וטו להנהלת החברה, וזאת בהתאם לשיבה שהתקיימה ובה עלתה הצעה בנושא.

.... העתק ניסוח נציגות העובדים למנגנון פרישה מרצון מ- 31.10.2020 מסומן כנספח 10.

25. ביום 2.11.2020 התקיימה בין הצדדים ישיבת משא ומתן נוספת, במסגרתה הודיעה הסמנכ"לית כי מתווה הפרישה מרצון שהוצע על ידי נציגות העובדים מקובל על הנהלת החברה. עוד דנו הצדדים, ברוח טובה, על האפשרות כי יוענקו מתנים כלכליים מצומצמים ומותנים ביותר בתום תקופת החסינות – כלומר, שהמתנים יינתנו רק בתום תקופת החסינות ובהתקיים תנאים מסוימים.

26. ביום 3.11.2020 שלחו חברי הוועדים בקבוצת ידיעות מכתב למו"ל הקבוצה, נוני מוזס, ובו בקשה להתערבות דחופה בהסדרת תוכנית הצמצומים בקבוצה. הבקשה העיקרית הגלומה במכתב היא כי ייעשה הכל למניעת פגיעה מיותרת בעובדים. ביום 5.11.2020 התקבלה תשובה מטעמו של מו"ל הקבוצה, שנכתבה בידי הסמנכ"לית. גם מתכתובת זו עולה עד כמה התנהלותה של נציגות העובדים היתה אחראית לאורך כל הדרך, תוך ניסיון של ממש להביא להסכמות ללא צורך להפעיל את סכסוך העבודה שהוכרז וללא צורך לפנות לבית הדין לעבודה. ואולם, וכפי שיוצג להלן – ללא הועיל. עוד עולה מתכתובת זו, כי הנהלת החברה המשיכה להציג מצג שווא כאילו בכוונתה להגיע להסכמות כאמור גם ביום 5.11.2020 (הווי אומר 5 ימים לפני "ישיבת הפיצוץ") שתואר להלן – ולפיכך מתייחסת הסמנכ"לית בתשובתה לכך ש"החברות יעשו ככל שביכולתן לשמור על קיומן....".

.... העתק פניית הוועדים בקבוצה למו"ל הקבוצה מיום 3.11.2020 מסומן כנספח 11.

.... העתק התשובה לפניית הוועדים בקבוצה למו"ל הקבוצה מיום 5.11.2020 מסומן כנספח 12.

27. ביום 4.11.2020 העבירה הנהלת החברה התייחסות לרעיונות שונים שעלו בכתב ובעל פה בין הצדדים, ובין היתר אשררה את האפשרות של מענק מסוים לפורשים/ מפורטים; תוכנית פרישה מרצון קצרת מועד. בנוסף, התייחסה הנהלת החברה באותה הודעה לאפשרות של תקופת חסינות מפיטורים קצרת מועד – לה היא יכולה להסכים וכתלות בתוצאות עסקיות. כמו כן, הועברה באותו היום רשימת העיתונאים המועמדים לפיטורים. באותו היום, 4.11.2020, זמן קצר לאחר מכן, ביקשה נציגות העובדים כי רשימת המועמדים לפיטורים תועבר שוב בצירוף פירוט עמודת ותק וכן פירוט ותק העובדים הנשארים לאחר הצמצומים המתוכננים. החברה נענתה לבקשה. עוד יצוין, למען הסדר, כי בקרב רשימת המועמדים לפיטורים הוכנס גם שמה של חברת ועד מוועד הפעולה בהתארגנות ראשונית, וזאת תוך ניסיון לפגוע בבטן הרכה של ההתארגנות – חברי הוועד, ובניגוד לדין הכללי החל כמו גם בניגוד לפסיקה ספציפית שנפסקה לפני זמן לא רב ביחס לניסיונות קודמים של החברה לפטר את יו"ר הוועד¹².

.... העתקי תכתובות בין הצדדים מיום 4.11.2020 מסומנים כנספחים 13 (א-ג).¹³

28. ביום 8.11.2020 נשלחה על ידי נציגות העובדים הודעת דוא"ל הכוללת פרטי אפשרות להסכמות לרבות נושאים שכבר נדונו וסוכמו, כגון תוכנית פרישה מרצון; מענק פרישה/ פיטורים; חסינות מפיטורי צמצום; מנגנון של פיטורי אי התאמה לפי הסכמות שכבר גובשו בטייטת ההסכם הקיבוצי הרחב ובטווח זמנים קצר (30 / 60); קרנות השתלמות; ונושא שימוש סינרגטי בעובדים בתוך קבוצת ידיעות (שעלה מספר פעמים בישיבות קודמות). באותו היום, 8.11.2020, השיבה הסמנכ"לית בתשובה שלפיה החברה לא תוכל להסכים למרבית הדרישות.

.... העתקי תכתובות בין הצדדים מיום 8.11.2020 מסומנים כנספחים 14 (א-ב).

¹² ר' בעניין זה: ס"ק (תי"א) 53739-11-18 ארגון העיתונאים בישראל נאח' – ידיעות תקשורת, 15.9.2019; עסק (ארצי) 2781-10-19 ידיעות תקשורת – ארגון העיתונאים בישראל, 5.1.2020.
¹³ רשימת העובדים המועמדים לפיטורים מצורפת ללא שמות ופרטים מזהים, כמקובל ועל מנת לשמור על פרטיותם כמובן.

29. ביום 9.11.2020 התקיימה ישיבה נוספת בין הצדדים שבמהלכה התבקשה נציגות העובדים להעביר התייחסותה בכתב לרשימת המועמדים לפיטורים. הישיבה התקיימה ברוח טובה ונציגות העובדים הבטיחה להעביר התייחסות כתובה תוך זמן קצר ביותר, דבר שגם נעשה בפועל (ההתייחסות לרשימה הועברה ביום 10.11.2020 בשעה 08:30 בבוקר). יצוין עוד להשלמת התמונה בעניין זה, כי בימים 8.11.2020 ו- 9.11.2020 שוחח מנכ"ל הארגון עם הסמנכ"לית על הרשימה ועל המועמדים לפיטורים והביע הסתייגויות שונות – לרבות ביחס להכללת שם של חבר/ת ועד ברשימה והפגיעה בהתארגנות כמו גם החשש מפני פגיעה של ממש במקומונים עקב הצמצום רחבי ההיקף – גם בעל פה. הווי אומר, בין העברת רשימת המועמדים לפיטורים לבין תגובת נציגות העובדים בעניין חלפו פחות מ- 5 ימים שבאמצעם סוף השבוע.

.... העתק התייחסות נציגות העובדים לרשימת המועמדים לפיטורים מ- 8.11.2020 מסומן כנספח 15.¹⁴

30. חשוב לציין בהדגשה, כי נציגות העובדים הלכה לקראת הנהלת החברה פעם אחר פעם בהסכימה לעצם הצמצומים ואף להיקפם (פחות או יותר) וגם לתקופת חסינות מצומצמת ביותר יחסית ואף למתנים כלכליים נדחים. האווירה בישיבות המשא ומתן היתה טובה והצדדים הגיעו להסכמות, עד כדי כך שבשעות הבוקר של יום 10.11.2020 ישבה הח"מ לנסח טיוטת הסכם קיבוצי.

31. ביום 10.11.2020 התקיימה בין הצדדים ישיבת משא ומתן אחרת ביחס ל"אקסנט" ועם ועד עיתונאי ידיעות אחרונות. במהלכה, מסרה הסמנכ"לית בקצרה כי יש לה "הודעה קצרה" בעניין ידיעות תקשורת וכי היא מבקשת לכנס בהקדם ישיבה נוספת בעניין ידיעות תקשורת. בהתאם, ושוב – מתוך רצון טוב, פינו נציגי העובדים את יומנם ועלו לישיבת משא ומתן נוספת בעניין ידיעות תקשורת בשעות הצהריים של אותו היום, 10.11.2020. או אז "הנחיתה" עליהם הנהלת החברה את הידיעה המרה, האומללה וחסרת תום הלב כי באותו הבוקר החליטה הנהלת החברה על סגירת החברה ופיטורי כלל העובדים, וזאת למרות שרק יום קודם לכן ניהלו הצדדים שיחות לקראת סגירתן של ההסכמות שהושגו. המדובר בידיעה מרה ומחוסרת תום לב שכן לאורך כל הדרך פעלה המשיבה במצג של ניסיון להגיע להסכמות (להלן: "ההודעה החד צדדית" או "ישיבת הפיצוץ", בהתאמה).

32. לא למותר לציין, להשלמת התמונה, כי מאז ישיבת הפיצוץ התקיימה עוד אסיפת עובדים, וזאת ביום 10.11.2020 והוחלפו בין הצדדים מסרים שונים וביניהם ניסיון נציגות העובדים ליישר את ההדורים. כך, ביום 11.11.2020 בשעות אחה"צ שלח מנכ"ל ארגון העיתונאים לסמנכ"לית מסר שעניינו ניסיון ליישב את ההדורים, וזאת חרף הקושי עם הודעתה החד-צדדית של הנהלת החברה. וכך כתב המנכ"ל: "... אני משוכנע שעם קצת רצון טוב של הצדדים ניתן לסכם על כל הדברים בתוך פרק זמן קצר ולייתר את האסקלציה הנוכחית שאנו נמצאים בה". הנהלת החברה הגיבה בעיכוב של כמעט יממה, רק בצהרי יום 12.11.2020, כשהיא ממשיכה בגרירת רגליים מכוונת, וזאת בתשובה שלפיה אין בכונתה לשוב לשולחן המשא ומתן והיא רואה בפורום אחר לחלוטין שאינו רלוונטי (פורום של עורכים בכירים שהם מנהלים בחברה) פורום לניהול המשא ומתן. ברי, כי המדובר בהתנהלות שאינה אלה המשך ניסיונות הפגיעה בהתארגנות, וזאת בדרך נוספת ובעייתית במיוחד. יצוין כי אין כל ממש בטענותיה של הנהלת החברה בהודעה זו, כאילו מדובר במשא ומתן שנמשך "חודשיים" או מאז "ספטמבר". ישיבת המשא ומתן הראשונה בין הצדדים התקיימה ביום 14.10.2020, לפני פחות מחודש, ולו הישיבות נקבע כתכתיב של הנהלת החברה (שהרי התקיימו עוד קודם לכן ישיבות אחרות עם הנהלת ידיעות אחרונות שמורכבת מאותו צוות).

.... העתקי תכתובות בין מנכ"ל ארגון העיתונאים לסמנכ"לית מימים 11.11.2020 ו- 12.11.2020 מסומנים כנספחים 16 (א-ד).

33. יצוין עוד, למען הסדר, כי בין הצדדים הוחלפו בימים האחרונים מכתבים בעניין התנהלות קבוצת החברה בכל הנוגע למישור העסקי וההליך המחוזי (ת"א) 22795-06-20. וכך נכתב במכתב ארגון העיתונאים מיום 5.11.2020: "מפרסומים מכלי התקשורת ומדיווחים

¹⁴ הודעת הדוא"ל מצורפת ללא שמות ופרטים מזהים של העובדים בעניינם הועברה התייחסות, כמקובל ועל מנת לשמור על פרטיותם של העובדים כמובן.

מהדיון שהתקיים אתמול בבית-המשפט המחוזי בתל-אביב בעניין העסקה הנרקמת למכירת מניות הבנקים בידיעות אחרונות, עולה כי בכוונת קבוצת ידיעות להשקיע בעת זו סכומי עתק במטרה לבסס את שליטתו של ארנון מוזס בעיתון. תמוה ביותר בעינינו כי קבוצת ידיעות אחרונות בוחרת לפטר מעל מאה עובדים¹⁵ ובאותה עת להשקיע מיליוני שקלים בעסקה שלא תשפר את מצבה העסקי או תתרום באופן כלשהו לשיפור יכולותיה בשוק התקשורת....". על מכתב פנייה זה השיבה הנהלת הקבוצה, באמצעות מכתבה של הסמנכ"לית מיום 10.11.2020, שלפיו מחד אין קשר בין שני התהליכים (פיטורי מאות עובדים והעסקה המתקמת) ומאידך התנהלות הנהלת החברה מתיישבת עם טובת החברה.

.... העתקי תכתובות ביחס להתנהלות הקבוצה במישור העסקי וההליך המחוזי מסומנים כנספחים 17.

34. מתיאור העובדות עד כאן ברי, כי התנהלות הנהלת החברה ביומיים האחרונים היא בלתי סבירה, בלתי הגיונית, חד-צדדית בעליל ובעיקר מחוסרת תום לב. הנהלת החברה נתנה מצג כאילו בכוונת להביא להסכמות ולהגיע להליך צמצומים כואב אך מוסכם והצדדים הלכו כברת דרך משמעותית על מנת להשיג תוצאה רצויה זו. אלא שברגע האחרון "בעל הבית השתגע" – ולו בצורה מטאפורית – והנהלת החברה עשתה פניית פרסה בלתי ברורה ובלתי מוסברת, מחוסרת תום לב, מכלל ההסכמות שנטוו בזיע עמל בין הצדדים.

35. ואם לא די באמור, הרי שביומיים האחרונים נודע לנציגות העובדים על ניסיונות לחתור תחת ועד הפעולה בחברה, שהוא ועד המתפקד מאז הקמת ההתארגנות הראשונית והוא ועד ממונה – כמקובל בהתארגנויות ראשוניות. ניסיונות אלה, מצטרפים לניסיון לפטר אחת מחברות ועד הפעולה.

36. מכאן לטיעון המשפטי שיובא בקצירת האומר.

ג. הטיעון המשפטי

חובת תום לב בניהול משא ומתן, מעמדה, היקפה ומשמעותה

37. ההלכה הפסוקה וספרות המלומדים התייחסו לא פעם לעצם מקומה, מעמדה, היקפה ומשמעותה של חובת תום הלב ביחסי עבודה בכלל ובניהול משא ומתן בפרט. בהקשר לכך, נקבע כי המדובר בחובה שמעמדה חוקתי או – למצער – מעין-חוקתי, כי היקפה נוגע על כלל שלבי המשא ומתן וכי משמעותה, בין היתר, איסור לחזור לאחור במסגרת משא ומתן או "לטרף את הקלפים" ואיסור להטיל דרישות חדשות ובלתי הגיוניות בשלבים מתקדמים של המשא ומתן. נתייחס – אם כן – בקצרה – למצב המשפטי המחייב.

38. בעניין תרכובות ברום נקבעה זה מכבר החובה הבסיסית להתנהל בצורה סבירה והגונה במסגרת יחסי עבודה קיבוציים:

"... על-פי עקרונות היסוד של משפט העבודה, אופיים של יחסי העבודה הקיבוציים מחייב כל צד להם לקיים היועצות עם הצד האחר בנושאים שבמסגרת סמכותו וכוחו, הנוגעים לכלל העובדים או שיש להם משמעות עקרונית מיוחדת במקום העבודה... תהליך ההיועצות, כאשר הוא נעשה כהלכה, יביא כדבר מובן מאליו לשיפור היחסים הקיבוציים, וימנע במרבית המקרים גם שרירות או אי-סבירות בהחלטתו של הצד ליחסים הקיבוציים הניתנת במסגרת סמכותו וכוחו"¹⁶.

¹⁵ הכוונה היא לעובדי חברת ידיעות תקשורת ועובדי ידיעות אחרונות גם יחד, שהנהלת הקבוצה הצהירה על כוונתה לפטר יותר ממאה מהם.

¹⁶ ר' דבי"ע נב/4-2, 4-5 חברת תרכובות ברום בע"מ - ההסתדרות הכללית, פד"ע כג 456 בעמ' 464 (1991). ר"ג עס"ק 1020/04 עירית באר שבע - ההסתדרות הכללית החדשה, סעיף 17, 30.1.2005.

39. בעניין עיריית תל אביב, הטעים בית הדין הארצי כי שינוי במרקם יחסי העבודה "רצוי שייערך תוך הבנה עם ארגון העובדים, ולפחות לאחר התייעצות ומשא ומתן בתום לב" ולא באורח חד-צדדי¹⁷.

40. ובעניין הסינמטק הדגיש בית הדין הארצי לעבודה את החובה הנ"ל, במילים אלה:

"הימצאות במרחב יחסי העבודה הקיבוציים, בין שהיא קודמת לחתימת ההסכם הקיבוצי ובין שהיא לאחריה – משמעה, בין היתר, זכות של הארגון היציג לניהול משא ומתן קיבוצי עם המעסיק בכל הנושאים לגביהם ניתן לכרות הסכם קיבוצי"¹⁸.

41. ודוק: בעניין הסינמטק, אף הטעים בית הדין הארצי כי משא ומתן קיבוצי "אינו בגדר דיבורים בעלמא". ואף זו: "הזכות לניהול משא ומתן קיבוצי המוקנית לארגון העובדים היציג משמשת כלי להגשמת זכות ההתארגנות של העובדים, שפעמים רבות תעמוד ריקה מתוכן בלעדית"¹⁹. לפיכך, ברי כי על המעסיק, או מי מטעמו או גורם שלישי המנהל משא ומתן כגון במקרים בהם הממונה על השכר משמש גם הוא גורם פעיל במשא ומתן, לנהלו בתום לב, מתוך כוונה להגיע להסכמות, ולא בבחינת "טקס" גרידא.

42. ועוד. בעניין עיריית באר שבע, בית הדין הארצי עמד על עקרונות אלה, תוך הדגשת הצורך בשיתוף פעולה בין הצדדים ליחסי עבודה קיבוציים וחובת ההתנהלות בתום לב. וכך נוסחו הדברים:

"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 בפתירות, בהגינות ובגילוי לב. במסגרת זו חובה על צד ליחס 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 מעקרון השיתוף"²⁰.

43. על מעמדה של הזכות לניהול משא ומתן במסגרת יחסי עבודה קיבוציים, נאמר כי המדובר במעמד חוקתי, או – למצער – מעין חוקתי. כך, למשל, בבג"ץ גורביץ, הטעים בית המשפט העליון כי:

"הזכות החוקתית להתארגנות בארגון עובדים מורכבת מרכיבים שונים, שהוכרו בעיקר בפסיקות בתי הדין לעבודה, וביניהם, הזכות לנהל משא ומתן קיבוצי והזכות לנהל מאבק ארגוני, ולשם כך אף לנקוט, אם הדבר נדרש, באמצעים ארגוניים (...). זכויות אלה לניהול משא ומתן קיבוצי ולמאבק ארגוני, הוכרו בפסיקה כבעלות מעמד נורמטיבי מיוחד, נוכח ההבנה בדבר הכרחיותו של כוח המיקוח הארגוני למימושה המלא של זכות ההתארגנות: 'בלא כוח לנהל משא-ומתן קיבוצי במטרה לכרות הסכם קיבוצי, ובמקרה של סכסוך, להפעיל את הכוח הקיבוצי

¹⁷ ר' דביע 92/97 - 41 ארגון העובדים בעיריית תל אביב יפו – עיריית תל אביב יפו, 4.12.1997.
¹⁸ עס"ק (ארצי) 64/09 כוח לעובדים – עמותת סינמטק ירושלים, סעיף 7, 2.7.2009 (להלן: "עניין הסינמטק"). ר' גם: ס"ק (תי"א) 504/09 ארגון כוח לעובדים – מכון דוידסון, סעיף 41 ואילך, 23.3.2009 (להלן: "עניין מכון דוידסון").

¹⁹ עניין הסינמטק, סעיף 7.
²⁰ ר' עסק (ארצי) 1020/04 עיריית באר שבע - ההסתדרות העובדים הכללית החדשה, הסתדרות המעו"ף ואח', סעיף 17, 30.1.2005 (הדגשות הוספו, הח"כ).

באמצעים שניתנו בידי הארגון, לרבות שביתה, ניטל מהארגון הכוח האפקטיבי להיאבק להגשמת מטרותיו ולהשיג תוצאות במאבקו"²¹.

44. מעמדה החוקתי של הזכות לניהול משא ומתן קיבוצי מוצא ביטוי גם במקורות נורמטיביים ובדברי מלומדים נוספים. כך, למשל, המלומד עידו עשת מתייחס במאמר העתיד להתפרסם השנה לנושא זה בדיוק ומציין בהישענו על אילנות גבוהים: "גם הנשיא בדימוס אהרון ברק, עמד בכתובתו על המעמד החוקתי של הזכות למשא ומתן קיבוצי. בהתאם לתזה המובאת בכתובתו, היבטים דיגנטיים (הקשורים לכבוד האדם) של זכות ההתארגנות מהווים חלק מהזכות החוקתית לכבוד האדם. משכך, הזכות לניהול משא ומתן קיבוצי, כזכות חוקתית, מוענת לפרטים מול המדינה. כלומר, קיימת חובה המוטלת על המדינה לכבד את הזכות החוקתית לניהול משא ומתן קיבוצי. מכאן נובע כי מוטלת חובה על המדינה להבטיח לפרטים הפועלים במישור התת חוקתי (במערכת היחסים שבין המעביד לעובדיו) להבטיח את מימוש הזכות החוקתית לניהול משא ומתן קיבוצי"²².

45. ועוד, בהמשכו של אותו מאמר מציין עשת היבטים או מופעים שונים של חוסר תום לב בניהול משא ומתן, הן בתחילתה של דרך המשא ומתן והן בשלבים מתקדמים שלו. בין היתר מדגיש עשת כי "התנערות מוחלטת מכלל ההסכמות, אינה מתיישבת עם הגיונם של דברים ומעלה חשד לניהול משא ומתן 'מן השפה ולחוץ'. דין דומה צריך שיחול על העלאת דרישות חדשות לחלוטין בשלבים מתקדמים ביותר של ניהול המשא ומתן, שהעלאתם מחייבת את הצדדים לחזור לנקודת ההתחלה בניהול המשא ומתן. חובה נוספת עניינה באיסור להעלות דרישות בלתי הגיוניות בעליל במסגרת המשא ומתן"²³.

46. כל אלה חלים – ואף ביתר שאת – מקום בו המדובר ביחסי עבודה קיבוציים בהתארגנות ראשונית²⁴ וכאשר המדובר בחשש של ממש לסגירתו של מקום עבודה ו/או לקיפוח מקור פרנסתם של עשרות עובדים.

47. בענייננו, ברי שהתנהלות המשיבה כמפורט לעיל הינה של ניהול משא ומתן בחוסר תום לב, ועל המשיבה לשוב לשולחן המו"מ ולעמוד בחובותיה לקיום המו"מ בתום לב.

החובה למסור נתונים ומידע בכל הנוגע לצמצומים בחברה ובעיקר במצב הנוכחי שנוצר

48. בית הדין הארצי לעבודה פסק זה מכבר: "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. במשפט האמריקני ארגון העובדים זכאי לקבל מידע הדרוש לו לצורך ייצוג העובדים בוועדות פריטטיות, בבוררות ולצורך תפקידים אחרים הקשורים לתפקידו בייצוג העובדים"²⁵. ועוד נפסק בעניין דלק: "טענתם הגורפת של באי-כוח חברת דלק הייתה, כי חובת גילוי מידע לארגון העובדים אינה כוללת גילוי מידע על עובדים שאינם מיוצגים על-

²¹ בג"ץ 6133/14 גורביץ נ' כנסת ישראל ואח', סעיף מא, 26.3.2015 (הדגשות הוספו, הח"מ).

²² עידו עשת "חובת תום הלב במשא ומתן קיבוצי" עתיד להתפרסם בעבודה חברה ומשפט ט"ז (2020) (להלן: "עשת: חובת תום הלב במשא ומתן קיבוצי"). עשת מציין עוד כי התחזקות מעמדה הנורמטיבי של חובת תום הלב בניהול משא ומתן קיבוצי מוצאת ביטוי גם מעבר לים, במשפט ההשוואתי.

²³ עשת: חובת תום הלב במשא ומתן קיבוצי.

²⁴ סעיף 1ח33 לחוק הסכמים קיבוציים; עניין הסינמטק, סעיף 7; עניין מכון דוידסון.

²⁵ דב"ע 4-10/98 "דלק"-חברת הדלק הישראלית בע"מ – הסתדרות העובדים הכללית החדשה-האגף לאיגוד מקצועי, פד"ע 337, 356 (1998) (להלן: "עניין דלק").

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 ומתן²⁶. עולה מן האמור, כי (א) החובה למסור מידע ונתונים נובעת מהאדנים רחבי היקף של זכות ההתארגנות, חובת תום הלב של הצדדים, וחובת הייצוג ההולם / הוגן של הארגון כלפי העובדים המאורגנים באמצעותו; (ב) היקף מסירת הנתונים והמידע אינו נתון לשיקול דעתו הבלעדי של המעסיק, אלא ייבחן על פי אמות מידה אובייקטיביות, ענייניות, ובהקשר למצב הדברים הספציפי; (ג) סירוב להעביר מידע ונתונים מצד המעסיק, או התניה כי הנתונים שיימסרו יהיו נתונים מסוימים דווקא ולא אחרים, יכול ויידחה על ידי בית הדין לעבודה כבלתי לגיטימי.

49. זאת ועוד: בעניין ארגון המורים קבע בית הדין הארצי לעבודה כי "על המדינה למסור לארגון את כל הנתונים השלמים המבוקשים על ידו, בלא הגבלה למרכיבי האוכלוסיות ורכיבי השכר שגובשו ונקבעו בפסק הבוררות"²⁷. ועוד נקבע כי "מקובלת עלינו גישתו של בא-כוח ארגון המורים שעל פיה חלה חובת הגילוי בהקשר הנדון אף לגבי פרטים אשר לא נהגו למסרם"²⁸. ועוד: "לדעתנו עקרון תום הלב, הן בשלב הטרם חוזי והן בשלב החוזה, מחייב מסירת מידע רלבנטי וסביר אשר ארגון המורים יבקש מהמדינה, והנמצא ברשותה או שיש באפשרותה לקבלו ולעבדו. כל זאת בכפוף להוראות כל דין (...). לכך יש להוסיף גם את מגמת המחוקק העולה מחקיקת סעיפים 10א ו-10ב לחוק הסכמים קיבוציים, שעיקרה גילוי הסכמים בשירות הציבורי בעניין שכר עבודה ותנאים סוציאליים. מגמה זו יש לפרש באופן רחב, בהקשר לעניין שלפנינו, ולכלול בה אף נתונים רלבנטיים וסבירים אשר להם חשיבות לעניין המשא ומתן העומד להתנהל בין הצדדים". פסיקה זו עולה בקנה אחד עם האמור בעניין דלק ואף מחזק אותו: ארגון המורים קיבל מהמעסיקה באותו מקרה יותר מאשר המעסיקה (באותו מקרה – המדינה) רצתה לתת כמידע ונתונים רלוונטיים ואף יותר מאשר היה נהוג למסור.

50. בתי הדין האזוריים הלכו באותה דרך ופסקו לא פעם בהתאם להלכה ותיקה ומושרשת זו. כך, למשל:

- בעניין הדסה, נמסר לארגון העובדים חלק מהסכם מסחרי בין הדסה לבין "חברת נס" שעניינו נוגע לתנאי העסקת עובדים שפסקו להיות עובדי הדסה והפכו להיות עובדי נס, והגם שהדסה ונס טענו כי המדובר ב"סודות מסחריים"²⁹.
- בעניין חברת החדשות נקבע כי "ה'רלבנטיות' ביחס למידע שימסר על ידי המעסיק, יש מקום כי תפורש באופן רחב יותר מכפי שהיתה מתפרשת כשהמדובר למשל בעניין הליך גילוי מסמכים, שהרי המדובר בצדדים למו"מ שמטרה משותפת להם, ועליהם להגיע להבנות זה עם זה בשונה מצדדים לעומתיים בהליך משפטי ומשמסירת המידע נועדה לממש את חופש ההתאגדות"³⁰. למרות האמור, עשה בית הדין לעבודה הנכבד שימוש, על דרך ההיקש במבחני הרלוונטיות שנקבע בעניין הליכים לגילוי מסמכים³¹. בתוך כך נקבע, כי השיקולים שעל בית הדין לשקול בבואו להכריע בשאלה של בקשת מידע ונתונים טרם שינוי מבני/ארגוני ו/או צמצומים הם שיקולים הנוגעים לחיוניות המידע לצורך המשא ומתן, האפשרות לחשיפת המידע גם אם אינו שמי באופן שיביא לזיהוי העובדים, והגנת הפרטיות³². עוד ציין בית הדין באותו מקרה, כי צודק ארגון העובדים "כי יש לאזן אל מול הזכות לפרטיות של העובדים ואף זכותה של המשיבה להגנה על מידע עסקי שלה, את זכות ההתארגנות

²⁶ עניין דלק, עמ' 357.

²⁷ דיון (ארצי) נב/ 4-30 ארגון המורים – מדינת ישראל ואח', פד"ע כד(1) 479, 495 (1992) (להלן: "עניין ארגון המורים").

²⁸ עניין ארגון המורים, עמ' 493.

²⁹ סק (י-ם) 19-01-28010 הסתדרות מדיצינית הדסה – הסתדרות העובדים הכללית, סעיף 24, 28.1.2019 – החלטה חלוטה שלא הוגש עליה ערעור.

³⁰ ס"ק (י-ם) 15-04-24787 הסתדרות, ארגון העיתונאים – חברת החדשות, סעיף 28, 19.5.2015 – החלטה חלוטה שלא הוגש עליה ערעור (להלן: "עניין חברת החדשות").

³¹ עניין חברת החדשות, סעיפים 28-29.

³² עניין חברת החדשות, סעיף 32.

וביטויה המעשי במקרה דנן, במימוש ענייני ואמיתי של חובת ההיוועצות³³ וכי בכלל השיקולים שיש לשקול יש לבחון טענות ארגון העובדים לעניין יכולתו (או אי יכולתו) להציע חלופות לצמצומים או קיצוצים וכן טענות הארגון (ככל שהן מועלות) לעניין שרירות והיעדר ענייניות בהחלטת הקיצוצים³⁴. משום כך, ניתן לארגון העובדים מידע לעניין עלות החסכון בכל אחת ממדרגות השכר המקוצצות, וזאת בניגוד לעמדת המעסיקה וחרף טענותיה.

• **בעניין ידיעות אחרונות**, גם שם, ממש לאחרונה, וגם שם בהתייחס לטענות החברה ביחס לצורך דחוף לכאורה לקיצוצים בשל משבר הקורונה, קבע בית הדין לעבודה כי על המעסיקה להעביר נתונים ומידע לא מעטים **טרם** ביצוע השינוי וזאת בכפוף לחתימה על התחייבות לסודיות, ולרבות נתונים אלה: רשימת עובדים שהסתיימה העסקתם מאז ינואר 2019 ועד להחלטה, גובה החסכון הצפוי כתוצאה מהקיצוצים (הועבר במהלך ההליך ולפיכך ההחלטה התייתרה עוד טרם הינתנה אבל לאחר הגשת ההליך), הכנסות החברה בחודשים הרלוונטיים להליך ולקיצוץ (שם) – ינואר עד אפריל 2020), התפלגות שכר במחלקה המקוצצת³⁵.

51. בענייננו, הנתונים המבוקשים במסגרת פרק הסעדים דלעיל רלוונטיים באופן ישיר לביצוע מלאכתו של ארגון העיתונאים נאמנה, ובכלל זה לפיזור חשרת העננים מעל התנהלותה האסורה של החברה בימים האחרונים, מצהרי יום 10.11.2020 ואילך – כאשר טרפה את קלפי המשא ומתן באחת. נוסף, כי החובה למסור נתונים ומידע רלוונטיים במקרים שונים של שינויים מבניים ו/או ארגוניים שמבוצעים בחצרי המעסיק והם בעלי השלכה על העובדים, והם רלוונטיים ביתר שאת ומקל וחומר, מקום בו המדובר בחשש של ממש לפיטורי עשרות עובדים, ואף יתכן וסגירת המפעל כולו.

החובה להימנע מפיטורי עובדים שאינם הכרחיים והזכויות המיוחדות הנוגעות להתארגנות ראשונית והגנה על חברי ועדים

52. גם לא למותר לציין את הקושי המיוחד הנוגע לפיטורי צמצום, שיש להפעילם במשורה, בצורה סבירה ולא בשרירות. משום חשיבותה של העבודה והמלאכה, ההגנה על הזכות לביטחון תעסוקתי כוללת גם הגנה מפני פיטורים שרירותיים שלא כדין³⁶. באיזון בין הזכות לעבוד והקושי המיוחד הנוגף בפיטורי עובד לבין זכויות, שיקולים ואינטרסים אחרים, נקבעו מנגנונים ברורים, הן במשפט העבודה המגן, והן במשפט העבודה הקיבוצי, בהסכמים ובהסדרים קיבוציים, למניעת פיטורים שרירותיים, מחוסרי תום לב או בלתי הכרחיים. פיטורי עובדים נחשבים כרע מובהק, שיש הצדקה לילך בו מקום בו כלו כל הקצים ומוצו ערוצי פתרון אחרים.

53. משום כך, הכירה הפסיקה לא אחת בזכות ובאחריות של ארגון העובדים ונציגות העובדים המקומית, להגן על ציבור העובדים כנגד פיטורי שרירות, לנהל מו"מ ולבחון אפשרויות חלופיות, על פני הצעד הדרסטי של פיטורים בכלל ו/או של פיטורי צמצום (המכונים גם "פיטורים קולקטיביים") בפרט. בכל מקרה יש עדיפות מובנית לכך כי פיטורי צמצום ייעשו ככל היותר בהסכמה ולא בהינף חרב.

54. ההלכה הפסוקה נתנה דעתה לא פעם להגבלות החינויות כנגד פיטורי צמצום שאינם הכרחיים. כך, למשל, נקבע, כי הסמכות להוציא עובד לפרישה מוקדמת, גם אם מקורה סטטוטורי, אינה בלתי-מוגבלת ועליה להיעשות משיקולים ענייניים, בסבירות, בהגיונות ובתום לב³⁷. הסמכות לפיטורי צמצום, כפופה תמיד להפעלתה בתום לב³⁸. יש להעדיף חלופות

³³ עניין חברת החדשות, סעיף 10 לחלק הכרעת הדין (מספור סעיפים חדש).

³⁴ עניין חברת החדשות, סעיפים 13-14 לחלק הכרעת הדין (מספור סעיפים חדש).

³⁵ סק (ת"א) 38307-03-20 ארגון העיתונאים בישראל – ידיעות אינטרנט בע"מ ואח', סעיף 13, 6.5.2020 – החלטה חלוטה שלא הוגש עליה ערעור (להלן: "עניין ידיעות אחרונות").

³⁶ עע (ארצי) 1465/02 קיפר – איגוד ערים לכבאות והצלה טבריה, 10.3.2004; עע (ארצי) 326/03 מדינת ישראל, משרד הבריאות, המרכז לבריאות הנפש – צ'פוקב ואח', 20.2.2006 (להלן: "עניין צ'פוקב").

³⁷ ע"ע (ארצי) 158/09 ברוריה אור שחר – עיריית ראשון לציון, פסקה 20, 13.7.2009.

אחרות, על פני הדרך של פיטורי צמצום³⁹. גם משנקבע הצורך בפיטורי צמצום, מחויב המעסיק לקיים חובות בסיסיות במישור יחסי העבודה האישיים והקיבוציים (עניין צ'פקוב). בתוך כך, נקבע כי אין לאפשר פעולה חד-צדדית של ההנהלה, ובעיקר משזו מאיימת על מערכת יחסי העבודה הקיבוציים⁴⁰.

ד. מאזן הנוחות וההפרה של חובת תום הלב השורה על המעסיק

55. מאזן הנוחות נוטה בבירור לטובת הוצאת הצווים המבוקשים. ונוכיר בקצרה את האמור במפורט לעיל:

א. המשיבה מתנהלת בחוסר תום לב וטרפה את קלפי המשא ומתן שנוהל בתורה עניינית, שקולה ומידתית לחלוטין מצד נציגות העובדים, ברגע אחד, וזאת בצהרי יום 10.11.2020. משא ומתן שהיה קרוב ל"סגירות" וסיכומים אחרונים, ונציגות העובדים אף ישבה על המדוכה לניסוח טיוטת הסכם קיבוצי, "פוצץ" בהודעה חד צדדית כי הוחלט לסגור את המפעל כולו. כך!

ב. בתוך כך, הוברר כי נתונים רבים הנוגעים להתנהלות זו ולמניעים לה אינם ברורים וכן לא ברור כלל הקשר וההיגיון שבסגירתה של החברה (ככל שזו בכלל כוונתה של החברה ולא כצעד טקטי בלבד) לבין פעולות הנוגעות לעסקה המסתמנת בקבוצת ידיעות לרכישת מניות הבנקים על ידי החברה וכאשר תלוי ועומד בבית המשפט המחוזי הליך שהוגש על ידי דירקטור בחברת ידיעות אחרונות בע"מ, העומדת בראש קבוצת ידיעות שהמשיבה היא חלק ממנה, ובמסגרת הליך זה טוען הדירקטור כי ההתנהלות הכספית של מו"ל הקבוצה היא אופורטוניסטית ועלולה לפגוע באינטרסים של החברה.

ג. קיימות אינדיקציות לניסיונות לפגוע בהתארגנות ולרבות על דרך של התבטאויות המגיעות מצד הנהלת החברה בדבר לגיטימיות ועד העובדים (שהוא ועד פעולה בהתארגנות ראשונית) ובדבר התנהלות נציגות העובדים. אין ולא יכול להיות ספק שמקורם של ניסיונות אלה הוא בניסיונות לפזר תיאוריות שונות בקרב העובדים, וזאת מצד הנהלת החברה או מי מטעמה הוא מנהלים בדרג ביניים.

56. מתן סעד זמני ימנע פגיעה כפולה ומכופלת בנציגות העובדים ובעובדים אשר "זוכים" להתנהלות בלתי הולמות וקפריזית, שרירותית ומחוסרת תום לב, מצד הנהלת החברה. קיים אפוא טעם מיוחד בהכרעה בסעדים הזמניים, באופן שיימנע המשך הפגיעה בעובדים ובארגון העובדים – במעמדו.

57. המבקשים יטענו עוד, כי במאזן הנוחות יש ליתן את הדעת על כך שהרף הראייתי - נטל השכנוע הרובץ על כתפי המבקש בשלב ההליכים הזמניים – נמוך יחסית, ודי בראיות נסיבתיות חלשות, בכדי להעביר את הנטל לכתפי המשיבה, בעיקר מקום בו הימנעות ממתן הצו הזמני עלול להפוך את הזמני לקבוע ולרוקן מתוכן את ההליך העיקרי. במיוחד כן מקום בו המדובר בפגיעה בהתארגנות ראשונית ובחשש לפגיעה במטה לחמם של עשרות עובדים. על רקע כל אלה קיימת דחיפות רבה והצדקה למתן הסעדים כמבוקש ברישת הבקשה.

58. בכדי שחירות ההתארגנות תהא זכות אפקטיבית, ולא אך זכות רשומה עלי ספר, על בית הדין הנכבד לגונן עליה, כבר בשלב ההליך הזמני, וזאת על דרך של מתן סעדים זמניים.

59. נוסף, כי בבואו לשקול באם להעניק סעד זמני, נדרש בית הדין לשקול, בין היתר, את תום לבם של הצדדים. המבקשים פונים לבית הדין לעבודה הנכבד בידיים נקיות, תוך שהם

³⁸ דיון (ארצה) תש"ן/4-21 ההסתדרות הכללית, מועצת פועלי רחובות – ועד עובדי חטיבת הסוללות של תדיראן בע"מ, פ"ד כ"ב 173, 177 (1990).

³⁹ השופט אייל אברהמי "פיטורים קולקטיביים" ספר אליקה ברק-אוסוסקין 655, 678-679 (2012).

⁴⁰ עסק (ארצה) 70/05 ארגון עובדי בנק המזרחי המאוחד – בנק המזרחי המאוחד בע"מ, פסקה 12, 15.11.2005.

עותרים לקבלת סעד למימוש זכות היסוד של העובדים ונציגות העובדים להתנהלות בתום לב, לשמירה על ההתארגנות ולשמירה על מטה לחמם של העובדים. מנגד התנהגותה של המשיבה, כפי שפורטה בהרחבה לעיל, לוקה בחוסר תום לב בוטה, המצדיק מתן הסעדים כנגדה.

ה. הסעד המבוקש

60. לאור האמור לעיל מתבקש בית הדין הנכבד ליתן את הסעדים כמפורט ברישא של הבקשה.

ו. תצהירי המבקש:

61. תצהירו של מר אלי גרשנקרוין, מנכ"ל ארגון העיתונאים בישראל, מצורף לבקשה זו כחלק בלתי נפרד ממנה.

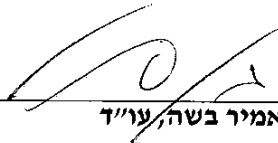
ז. עדי המבקש וראיותיו:

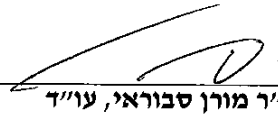
62. כל עד נוסף שיהיה מקום להעידו בעקבות כתב התשובה והתפתחות הדיון.

63. המסמכים שצורפו לבקשה וכן כל מסמך אחר שיידרש לאחר קבלת תשובת המשיבה.

ח. סוף דבר

64. לבית הדין האזורי הנכבד בתל אביב-יפו הסמכות העניינית והמקומית לדון בהליך והוא מתבקש לעשות כן. עוד מתבקש בית הדין ליתן את הסעדים המבוקשים ולפסוק לחובת המשיבה שכר טרחה והוצאות כדין וזאת נוכח התנהלותה הפוגענית של המשיבה, בעניינים שהמצב המשפטי לגביהם ברור כשמש ולרבות התנהלות מחוסרת תום לב בניהול משא ומתן, ללא כל הצדקה.


 אמיר בשה, עו"ד

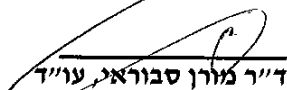

 ד"ר מורן סבוראי, עו"ד

ב"כ ארגון העיתונאים בישראל

היום, 15.11.2020

אישור

הנני לאשר, כי העתק בקשה זו על נספחיה יומצא למשיבה מייד על קבלת החלטה בבקשה לסעדים ארעיים/זמניים.


 ד"ר מורן סבוראי, עו"ד
 בא-כוח המבקשים

תצהיר

משרד עו"ד
בשה זבידה סבוראי' **BSZ**

תצהיר

אני הח"מ, אלי גרשנקרוין, 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. אני עושה תצהירי כתמיכה לבקשה לסעדים שעניינם התנהלות מחוסרת תום לב ואסורה וניסיונות לפגיעה בהתארגנות בחברת ידיעות תקשורת בע"מ.
2. אני מנכ"ל ארגון העיתונאים בישראל.
3. העובדות המתוארות בבקשה הן בידיעתי האישית ו/או ידועות לי מתוקף תפקידי כיו"ר הארגון והן נכונות למיטב ידיעתי ואמונתי.
4. אני מצהיר כי זהו שמי זו חתימתי ותוכן תצהירי אמת.

אלי גרשנקרוין

אישור

אני החתומה מטה, עו"ד מורן סבוראי, מאשרת בזאת כי ביום 12.11.2020 שוחחתי עם מר אלי גרשנקרוין, אשר זיחה את עצמו בפני באמצעות תעודת 308747070 / המוכר לי אישית, ולאחר שהוזהרתי כי עליו להצהיר את האמת וכי יהיה צפוי לעונשים הקבועים בחוק אם לא יעשה כן, אישר בפני טלפונית/ באמצעות הוואטסאפ את נכונות התצהיר.

~~עו"ד מורן סבוראי~~
~~מ.ג. 0744~~
מורן סבוראי, עו"ד

העד הוזהר טלפונית וזאת בשים לב לדחיפות הבקשה ולמשבר וירוס הקורונה, 12.11.2020

נספח/ים 1



Oren Nahari @OrenNahari

...

סגירת רשת המקומונים של ידיעות, ובכלל קריסת העיתונות המקומית בעולם עצובה, ובעייתית לדמוקרטיה ולמאבק בשחיתות. עבדתי בירושלים עם הקמתו, 1984 אאלט, עורך הספורט, כשידיעות החליטו להתחרות ברשת שוקן וירושלים שדה הקרב הראשון. סוף תקופת הגרפיקה בלטרס סט, הדפסות ברומייד, דפוס ג'רוזלם פוסט

Translate Tweet

12:04 PM - Nov 11, 2020 - Twitter for Android

2 Retweets 45 Likes



Oren Nahari @OrenNahari · 2h
Replying to @OrenNahari

...

סגירה בימי רביעי בלילה, לעתים באים הגדולים מתל אביב - לעולם לא יחד - יודקובסקי, נוני ואדם ברוך. היה מרתק לראות את העיתונות מצד הטלוויזיה. רדיו ופרינט בו זמנית. ועוד דבר - אלה היו ספר נפלאים לכותבים צעירים. יהיה רע מאד אם הדומיננטיות הגלצית כבי"ס לעיתונות תישאר בלי שום תחרות



Rayme @Rayme34940312 · 2h
Replying to @OrenNahari

...

מאד חבל שעיתונות הכחוכה נעלמת



armona @pushkin24996 · 2h
Replying to @OrenNahari

...

דומיננטיות גלצית גם היא עוברת מהעולם.





אבנר הופשטיין
@AvnerHofstein

...

שנתיים הייתי כתב של רשת ידיעות תקשורת. הרבה דברים טובים קרו שם אז. בעיקר בעיתון ירושלים שם דירבנו אותנו להביא תחקירים כל שבוע, לטלטל את המערכת ולאתגר את הממסד. התפרנסתי לא רע כסטודנט מעבודתי ככתב, והיתה תחושה של מערכת עיתונאית אמיתית. לצערי כבר שנים שהמקומנים לא בהכרח כאלה...

Translate Tweet

11:14 AM · Nov 11, 2020 · Twitter for iPhone

1 Quote Tweet 15 Likes



אבנר הופשטיין @AvnerHofstein · 3h
Replying to @AvnerHofstein

...

שתי מגמות ניכרות היטב במקומנים (בכלל) ומסמלות את דעיכתם:

1. נכונות להעסיק כתבים בתשלום נמוך, חלקי או אפילו בלי תשלום, כחלק מהמגמה שעיתון הוא תחביב.

2. שיעבוד למערכות הפרסום של הרשות המקומית ונטיה להתחנף לפרנסיה (בניגוד גמור לתפקידו של המקומן לאתגר את הממסד המקומי)...



אבנר הופשטיין @AvnerHofstein · 3h

...

גזויעתם של המקומנים באה דווקא בתקופה שבת יש רצון ועורך לפתח תרבות קהילתית, מלחמה מקומית בשחיתות ואיפיון מובהק של פריפריה בישראל - כחלק מהשיתוק המבאיש של השלטון הלאומי.



Aviv Sharon @AvivSharon · 7h

...



dedy markovich @iba_ombudsman · 17h

...

שרשור גם אני צמחתי במקומונים. אני מתחיל - זמן הדרום זצ"ל: מקומון של מעריב באשדוד, אשקלון וקרית גת



81



8



125



Asaf Gur @Asafgur · 14h

...

ישר אחרי שהשתחררתי מהצבא התחלתי לעבוד ככתב פלילים במקומון "חולון בת ים" של **ידיעות תקשורת**, עם העורך המיתולוגי אברהם פינקלשטיין, המקומונים בכלל והמערכת הזו בפרט היו בית ספר לעיתונות וחממה להמון כתבים ועורכים סופר מוכשרים שעשו מטעמים מסכסוכי שכנים איזוטריים ועלילות סגת המבר העירוני



1



11



Avi Muskal @muskal · 14h

...

Replying to @iba_ombudsman

יצאתי מהבקו"ם והגעתי ל"כמקום" של **ידיעות תקשורת**. אחרי שני ריאיונות קיבלתי מהעורכים הזדמנות, חזרתי עם כתבת שער ראשונה בלי קרדיט על המהלך הכושל של בנקאי אישי (שכנעתי את מנהל הסניף לתת לי סולם כדי לצלם), משם לסדרת תחקירים שזינצעה את רה"ע המיתולוגי של רמלה והלאה לחדשות המקומיות בכבלים



5



shelley @shelleytap · 4h

...

Replying to @iba_ombudsman

התחלתי ברשת שוקן המשרה היחידה שהייתה פנויה עבור בת האולפנה הנאיבית הייתה, כתבת פלילים לא פחות! זמן קצר אח"כ הגיעה ההצעה "לחצות" את הקווים למתחרים **ידיעות תקשורת** באזור נתניה והסביבה, בית ספר עצום לרזי הפלילים, ראיון ראשון עם ריקו שירזי העבריין והאגדה, מתאהבת בתחום וכל השטר היסטוריה



1





shelleytap · 5h · שלי טפיר

👍👍👍

כמי שתחזילה באחד המקומות, זאת גורר קשה בעיקר עבור האזרחים שקיבלו במה לשלל עניינם ומטרדיהם לצד קידום התרבות המקומית, כל מה שאי אפשר להכניס לתקשורת הארצית ועכשיו לכל אלה לא יהיה מקום וחבל!
נוני מוזס סוגר את רשת המקומונים "ידועות תקשורת", 100 עובדים יפוטרו



נוני מוזס סוגר את רשת המקומונים "ידועות תקשורת", 100 איש יפוטרו
המשמעות: 17 עיתונים המעסיקים 100 עובדים ירדו ממפת התקשורת של
ישראל • לא ברור אם המהלך אמור להקטין את הפיזור בדרגות אחרות ש...
globes.co.il



Avitan Dudi
@avitandudi

000

יש פה שירשור סיפורים של עיתונאי מקומונים. אם עבדתם
באחד כזה, שרשרו. המקומונים הם ביהם לתקשורת הכי
טוב שיש וחבל מאוד שהם נעלמים.

Translate Tweet



Avitan Dudi @avitandudi · 16h

Replying to @roysharon11 and @iba_ombudsman

ידיעות ירושלים. 4 שנים נפלאות. סיפורים מצויינים. איזה כיף היה.

הסיפור המרכזי הייתי צריך להשיג תמונה של חנהל ביהם שהטריד מינות. נכנסתי לבית
הספר כאבא של תלמידה לכאורה, צילמתי את הפנים שלו מתמונות המחזור שהיו
תלויות ממש בסמוך לחדר שלו ויצאתי.

9:39 PM · Nov 10, 2020 · Twitter for Android

3 Likes





Lee Naim לי נעים
@naimlee

...

2 הסנט שלי על מקומונים: אמנם לא התחלתי בעיתון, אבל גדלתי והתחנכתי לאבא שהקים את המקומון הראשון ברעננה, רענווה (1977-1986). ספקן ועיתונאי בנשמה שהתרגש מכל סקופ ותמיד הסתובב בכיס עם מכשיר הקלטה (חברים תמיד חשבו שהוא בכלל סוכן מוסד). לא עובר שבוע בלי שהוא נותן לי משוב על כתבה (:

Translate Tweet



2:05 PM · Nov 11, 2020 · Twitter for Android

21 Likes

נספח/ים 2



Moran Svorai <svorai@gmail.com>

נתונים הנדרשים לצורך מ"מ בקבוצת ידיעות

שי אמיר <shai@itonaim.org.il>

Thu, Oct 8, 2020 at 3:48 PM

To: ורד סוטו-אורגד <Vered-or@yediote.co.il>

Cc: אלי גרשקרוין <elli@itonaim.org.il>, מורן סבוראי <moran@bszlaw.co.il>, Ben Liberty <ben@shemerlaw.co.il>, Ariel Shemer <ariel@shemerlaw.co.il>, ליאת כהן <liat-c@yediote.co.il>, Moran Svorai <svorai@gmail.com>

ורד שלום,

ראי נא מכתבי המצ"ב בנוגע לנתונים הנדרשים לצורך מ"מ הצפוי להתנהל בנוגע לצמצומים בקבוצת ידיעות אחרונות.

בברכה,

שני אמיר
רכז איגוד מקצועי
050-7581990



יום לתען עיתונאים | עיתונאים למען עיתונאים | עיתונאים לע

081020 נתונים נדרשים בקבוצת ידיעות 163K



ורד שלום,

בהמשך לישיבת ההיוועצות שהתקיימה בתאריך 06 לאוקטובר בין הנהלת ידיעות
אחרונות ונציגות העובדים, בנוגע לשינויים מבנים באתר אקסנט, בה מסרתם מידע
ראשוני בדבר כוונה לבצע צמצומים בקבוצת ידיעות אחרונות, אבקש בשם שלוש
הוועדים בקבוצה לקבל נתונים בדבר הצורך בצמצומים והצעדים אשר בכוונתכם
לנקוט.

נבקש לקבל נתונים בנפרד עבור כל אחת מהחברות.

להלן הנתונים הנדרשים:

1. מקור הצורך בצמצום מצבת העובדים:
השינויים בהכנסות החברה ממקורות שונים (פרסום, מינויים, כנסים) במהלך השנה אל
מול תקציב 2020.

2. צעדי החסכון שננקטו על מנת לצמצם את הפגיעה בחברה בעקבות הירידה
בהכנסות:

צעדי התייעלות שננקטו בחברה שאינם נוגעים למצבת העובדים הקבועים, כגון חסכון
בהוצאות ספקים, צמצום הוצאות במשרדי החברה, צמצום בהוצאות רכב ותחבורה,
קיצוצי שכר רוחביים, הוצאה על דפוס/נייר, הסעדה, תקנים שלא מולאו וכדומה.

3. תחזית הכנסות החברה לשנת 2021

4. עיקרי תכנית ההתייעלות המוצעת:

- א. השינוי הצפוי במצבת העובדים
- ב. סך הסכום הצפוי להיחסך כתוצאה מהשינוי במצבת העובדים
- ג. צעדים נוספים שמטרתם לצמצם את הוצאות החברה

5. סך הדיבידנדים שנמשכו ע"י בעלי המניות במהלך השנים 2019/2020

בברכה,

שי אמיר

רכז איגוד מקצועי

ארגון העיתונאים בישראל

העתקים:

אלי גרשנקרוין, מנכ"ל ארגון העיתונאים בישראל
עו"ד מורן סבוראי, יועמ"ש ארגון העיתונאים בישראל
עו"ד אריאל שמר, יועמ"ש קבוצת ידיעות
עו"ד בן ליברטי, יועמ"ש קבוצת ידיעות
עו"ד ליאת כהן, יועמ"ש משאבי אנוש קבוצת ידיעות

נספחים/ים 3

11/12/2020



Gmail

נתונים הנדרשים לצורך מ"מ בקבוצת ידיעות - Gmail

Moran Svorai <svorai@gmail.com>

נתונים הנדרשים לצורך מ"מ בקבוצת ידיעות

ורד סוטו-אורגד <vered-or@yediote.co.il>

Sun, Oct 11, 2020 at 11:37 AM

To: שי אמיר <shai@itonaim.org.il>

Cc: אלי גרשנקרוין <elli@itonaim.org.il>, מורן סבוראי <moran@bszlaw.co.il>, Ben Liberty <ben@shemerlaw.co.il>, Ariel Shemer <ariel@shemerlaw.co.il>, ליאת כהן <liat-c@yediote.co.il>, Moran Svorai <svorai@gmail.com>

שי שלום,

1. קיבלתי את מכתבך מיום 8.10.20.
 2. פנייתכם איננה ברורה, זאת לאור פגישתנו האחרונה ביום 1.10.20.
- כאמור בפגישה זו, בכונתנו להציג בפניכם נתונים רלוונטיים לתוכנית הצמצומים אותה עלינו ליישם באופן מיידי ביחידות השונות בקבוצה נוכח ההרעה במצב הכלכלי. זאת, לצורך קיום הליך היועצות בנושא.
3. כדוע לכם היטב, נתונים רבים בדרישתכם אינם רלוונטיים לצורך הליך ההיועצות. אנו מקווים כי לא מדובר בניסיון נוסף למשוך זמן ולעכב את יישומו של תהליך הצמצומים שכאמור נוכח המצב אין באפשרותנו לעכב עוד.
 4. הנתונים הרלוונטיים יוצגו לכם במסגרת פגישתנו ביום שנקבעה זה מכבר ליום 12.10.20 לצורך הצגת הנתונים.
 5. אני בטוחה שהנתונים שיוצגו במסגרת פגישה זו ידברו בעד עצמם ויאפשרו לכם למלא את תפקידכם במסגרת הליך ההיועצות בנושא.

בברכה,

ורד סוטו-אורגד

From: שי אמיר [mailto:shai@itonaim.org.il]

Sent: Thursday, October 08, 2020 3:48 PM

To: ורד סוטו-אורגד

Cc: מורן סבוראי; Ben Liberty; Ariel Shemer; ליאת כהן; Moran Svorai

Subject: נתונים הנדרשים לצורך מ"מ בקבוצת ידיעות

ורד שלום,

[Quoted text hidden]

081020 נתונים נדרשים בקבוצת ידיעות.pdf
163K

נספח/ים 4

11/12/2020

הכרזה על סכסוך עבודה בקבוצת ידיעות - Gmail



Moran Svorai <svorai@gmail.com>

הכרזה על סכסוך עבודה בקבוצת ידיעות

Tue, Oct 13, 2020 at 5:00 PM

אלי גרשנקרין <elli@itonaim.org.il>

To: ורד סטו-אורגד <Vered-or@yediote.co.il>

Cc: מונן סבוראי, <yair@itonaim.org.il> יאיר טרצ'יצקי, <shai@itonaim.org.il> שי אמיר, <rivka.werbner@labor.gov.il>

<svorai@gmail.com>, Amir Basha <amir@bszlaw.co.il>

ורד שלום,

מצ"ב הכרזה על סכסוכי עבודה בשלושת יחידות המיקוח של קבוצת ידיעות.

אלי גרשנקרין
מנכ"ל
050-6240661



יום למנון טיחונאיים טיחונאיים למען טיחונאיים טיחונאיים ל:

4 attachments

- 13.10.20 - ידיעות אחרונות - סכסוך עבודה - 142K
- 13.10.2020 - ידיעות תקשורת - סכסוך עבודה - 143K
- 13.10.20 - ידיעות אינטרנט - סכסוך עבודה - 144K
- 13.10.2020 הכרזה על סכסוך עבודה בקבוצת ידיעות - 254K

הודעה על סכסוך עבודה

אל: הממונה הראשי על יחסי עבודה
משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים
חוק ישוב סכסוכי עבודה התשי"ז-1957
הודעה על סכסוך עבודה
(סעיפים 5א' ו-5ב')

נמסרת בזה הודעה על סכסוך עבודה שהוכרז על ידי ארגון העיתונאים בישראל ואושר על ידי הוועד המנהל של ארגון העיתונאים בישראל.

להלן פרטים בקשר לסכסוך:

1. המעביד/המפעל: ידיעות תקשורת בע"מ, ח.פ. 511291635
2. מספר העובדים במפעל: כ-170. מספר העובדים שהסכסוך נוגע להם כ-150 (עיתונאים). מספר העובדים העתידים לשבות: כ-150.
3. הקיים הסכם קיבוצי לגבי המפעל, ואם כן – ציין את המספר שלפיו נרשם על ידי הממונה הראשי על יחסי עבודה: לא.
4. שם ארגון העובדים המייצג את רוב העובדים שהסכסוך נוגע להם: ארגון העיתונאים בישראל.
5. שם נציג המעבידים לעניין התיווך בסכסוך ומענו: נברת ורד סוטו אורגד, משנה למנכ"ל משאבי אנוש, מען: נח מוזס 3, ראשון לציון.
6. העניינים שבסכסוך:
 - א. כוונה חד צדדית של המעסיק לבצע שינויים מבניים/ארגוניים וכן באופן של צמצומים;
 - ב. לכוונה חד צדדית זו יש השלכות כבדות משקל וחמורות על עתידם של העובדים לרבות אך לא רק: ביטחונם התעסוקתי, מעמדם, תנאי עבודתם, זכויותיהם ומעמד ארגון העובדים ו-ועד העובדים;
 - ג. דרישת נציגות העובדים להבטיח שמירה על העובדים ועל מלוא זכויותיהם;
 - ד. דרישת העובדים לעיגון תנאי עבודתם וזכויותיהם במסגרת הסכם קיבוצי;
 - ה. דרישת נציגות העובדים כי עד להבטחת האמור, לא ייעשה כל שינוי חד צדדי במצב הקיים;
 - ו. התנהגות בחוסר תום לב ובדרך שאינה מקובלת ביחסי עבודה בכלל, וביחסי עבודה קיבוציים – בפרט, וסחבת במשא ומתן;
7. התאריך שממנו נציגות העובדים עשויה לנקוט בצעדים ארגוניים לרבות שביתה: החל מיום 28.10.2020 ואילך.
8. במקרה של שביתה – באיזה נוהל הוחלט על כך: אסיפה כללית של עובדים, הצבעה בקלפי, וכיוצא באלה: החלטת ארגון העיתונאים בישראל.
9. האם ההכרזה אושרה על ידי הארגון המקצועי היציג? כן.
10. הנעשה ניסיון ליישב את הסכסוך בדרך משא ומתן ישיר ומה היו התוצאות?
נעשו ניסיונות אך ללא תוצאות.



13/10/20

לכבוד

גברת ורד סוטו-אורגז
משנה למנכ"ל משאבי אנוש
קבוצת ידיעות אחרונות בע"מ
באמצעות מייל: Vered-or@yediot.co.il

עו"ד רבקה ורבנר
הממונה הארצית על יחסי עבודה
משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים
באמצעות מייל: rivka.werbner@labor.gov.il

הנדון: הודעה על שביתה/השבתה על פי החוק ליישוב סכסוכי עבודה התשי"ז-1957

שלום רב,

מצורפת בזאת הודעות על הכרזת סכסוכי עבודה של עיתונאי ידיעות אחרונות, ידיעות תקשורת וידיעות אינטרנט (Ynet).

אנו קוראים להנהלה לערוך משא ומתן בנקופת הצינון, וזאת ללא דיחוי, בכל הנושאים של סכסוך העבודה, ועל מנת להביא להתיישרות הסכסוך.

אלי ג.

בברכה,
אלי גרשנקרוין
מנכ"ל ארגון העיתונאים בישראל

העתקים:

ועדי העיתונאים בקבוצת ידיעות
יאיר טרציצקי, יו"ר ארגון העיתונאים בישראל
משרד עו"ד בשה זבידה סבוראי, יועצים משפטיים לארגון העיתונאים
שי אמיר – רכו איגוד מקצועי, ארגון העיתונאים בישראל

נספחים 5

5 11/12/2020

הכרזה על סכסוך עבודה בקבוצת ידיעות - Gmail



Moran Svorai <svorai@gmail.com>

הכרזה על סכסוך עבודה בקבוצת ידיעות

רבקה ורבנר <Rivka.Werbner@labor.gov.il>

Tue, Oct 13, 2020 at 6:41 PM

To: <elli@itonaim.org.il>, אלי גרשנקרוין <Vered.Ovadia@labor.gov.il> ורד עובדיה, ורד סוטו-אורגד <Vered-or@yediota.co.il>, יאיר טרצ'יצקי <yair@itonaim.org.il>, Amir Basha <amir@bszlaw.co.il>, שי אמיר <shai@itonaim.org.il>, מורן סבוראי <svorai@gmail.com>

ורד נא זמני הצדדים לדיון בפני.

כתב: <elli@itonaim.org.il> בתאריך 13 באוקי 2020 17:01, אלי גרשנקרוין
[Quoted text hidden]

נספח/ים 6

6

ורד חתן



18/10/2020

בוקר טוב שי,
ורד זחה את הפגישה ואמרה שנתאם אותה מחדש למועד אחר.

10:02

אוקיי בדיוק הקלדתי לה הודעה ועצרת אותו באמצע

10:02 ✓



10:03

אתה יכול להודיע גם למורן?

10:04

כן אני הודעתי למועד ומורן

10:05 ✓

יופי, ביטלתי את הזימון

10:09

19/10/2020



נספח/ים 7



תכנית צמצומים ידיעות תקשורת

שי אמיר <shai@itonaim.org.il>

Mon, Oct 26, 2020 at 4:56 PM

To: ורד טונו-אורגד <Vered-or@yediote.co.il>

Cc: מורן סבוראי, <liat-c@yediot.co.il> ליאט כהן, <ben@shemerlaw.co.il> Ben Liberty, <elli@itonaim.org.il> אלי גרשקרוין, <moran@bszlaw.co.il>, Moran Svorai <svorai@gmail.com>, Ariel Shemer <ariel@shemerlaw.co.il>

ורד שלום,

במהלך השבוע האחרון קיימנו התייעצויות שונות בנוגע לעיקרי תוכנית הצמצומים שהציגה הנהלת ידיעות תקשורת בפנינו. על מנת שיהיה ביכולתנו לבחון כהלכה את פרטי התוכנית ולהציע חלופות, עלינו לקבל מענה למספר שאלות שעלו בנוגע למתווה התוכנית:

א. איחוד כותרים מוביל לרוב להתייחסות תפקיד עורכת/ראשי. האם ברשימת העורכים המפורטת קיימים עורכים ראשיים? אם לא, מדוע? אילו אייטמים יכתבו העורכים הראשיים? ידוע לנו לפחות על שתי מערכות בהן יש כפילות בתפקיד עורך ראשי.

ב. האם צפויים להיסגר לחלוטין אתרים או מדורים שונים במיינט?

ג. האם יבוטלו מדורי ספורט במיינט כתוצאה מהעברת תכנים של ידיעות אחרונות + ווינט?

ד. האם יפוטרו עורכים (או עובדים בכלל) במיינט? לא ניתן היה להבין מהרשימה שמשלחה.

ה. כמה כתבים אחרי הצמצומים יהיו סה"כ בידיעות תקשורת שאמורים לספק תוכן לעיתונים ולמיינט? כמה כתבים יהיו על כל אזור בכל מערכת?

ו. ברשת מועסקים 8 צלמים, אך אמורה להתנהל העבודה עם 3 צלמים? האם כולם יסתובבו בכל הארץ? 3 צלמים יעשו את כל השערים של העיתונים?

ז. כמה פרילנסים צפויים להמשיך לעבוד עבור ידיעות תקשורת?

ח. ברשת קיימים כיום 5 משכתבים ומגיהים. כיצד תתנהל העבודה עם 2 משכתבים ומגיהים?

ט. במערכת הצפון צפויים פיטורים של 8 עובדים. ידוע כי במערכת זו פועלים פרילנסרים רבים. כמה פרילנסרים נשארים מול עובדים מפורטים?

י. נבקש לקבל פירוט מדויק של אופי הסינרגיה הצפויה בין ידיעות תקשורת לידיעות אחרונות/ווינט ובפרט בזירת הצלמים ומדורי הספורט.

נבקש את התייחסותכם, לכל המאוחר בפגישתנו הצפויה מחר.

תודה,

<p>שי אמיר רכז איגוד מקצועי 050-7581990</p>	 <p>ארגון העיתונאים בישראל</p>
--	--

יום למען עיתונאים | עיתונאים למען עיתונאים | עיתונאים לע

נספח/ים 8

8/1/12/2020



Moran Svorai <svorai@gmail.com>

עקרונות למתווה הסדרת צמצומים בדיעות תקשורת

שי אמיר <shai@itonaim.org.il>

Wed, Oct 28, 2020 at 1:27 PM

To: ורד סוטו-אורגד <Vered-or@yediote.co.il>

Cc: אלי גרשנקרוין <elli@itonaim.org.il>, Ben Liberty <ben@shemerlaw.co.il>, ליאת כהן <liat-c@yediote.co.il>, Ariel Shemer <shemer@shemerlaw.co.il>, Moran Svorai <svorai@gmail.com>, מורן סבוראי <moran@bszlaw.co.il>, אייל וייס <eyal@itonaim.org.il>

ורד שלום,

בהמשך לשיחתנו בעניין ועל מנת להגיע להסכמות בנושא תכנית הצמצומים בדיעות תקשורת, אנו מבקשים להגיע להסכמה על הנושאים הבאים שיעוגנו בהסכם קיבוצי:

1. תוכנית פרישה מרצון בתנאים משופרים, במסגרת זמן מצומצמת, שתוצע לכלל העובדים עם זכות וטו להנהלה. וטו של נציגות העובדים על אחוז מוגדר מראש מרשימת המפוטרים.

2. פיצויי פיטורים מוגדלים למפוטרים.

3. חסינות מפטורי צמצום בתום הליך הפרישה מרצון/פיטורים לתקופה מוגדרת.

4. הסכם קיבוצי שיסדיר את הסעיפים 1-3 ובנוסף:

- א. תקציב "תגמול עומס קבוע" שייקבע מראש ויחולק לעובדים שהיקף המשימות שלהם גדל מעל 10% לעומת התקופה טרום הקיצוץ. הנציגות תעודכן לגבי הקריטריונים והעובדים הזכאים לתגמול.
- ב. מנגנון פיטורי אי התאמה.
- ג. יום בחירה.
- ד. קה"ש 2.5% בוותק של 7 שנים.
- ה. מענק חד פעמי של 2 ימי חופש.
- ו. סעיף ניוד מההסכם הרחב.

5. הסכם קיבוצי קצר משותף לחברות בקבוצת ידיעות המסדיר נושא של השאלת עובדים או סינרגיה בין החברות.

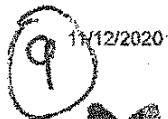
להתייחסותכם אודה,

שי אמיר
רכז איגוד מקצועי
050-7581990



יג לתקן שיתופיים | עיתונאים למען שיתופיים | עיתונאים ל

נספח/ים 9



11/12/2020

עקרונות למתווה הסדרת צמצומים בידיעות תקשורת - Gmail



Moran Svorai <svorai@gmail.com>

עקרונות למתווה הסדרת צמצומים בידיעות תקשורת

ורד סוטו-אורגד <vered-or@yediot.co.il>

Thu, Oct 29, 2020 at 11:25 AM

To: אלי גרשנקרוין <elli@itonaim.org.il>, שי אמיר <shai@itonaim.org.il>

Cc: Ben Liberty <ben@shemerlaw.co.il>, ליאת כהן <liat-c@yedioth.co.il>, Ariel Shemer <shemer@shemerlaw.co.il>, Moran Svorai <svorai@gmail.com>, מורן סבוראי <moran@bszlaw.co.il>, אייל וייס <eyal@itonaim.org.il>

אלי ושי שלום,

בחנו את הצעותיכם בנוגע לתכנית הצמצומים ויישומה כפי שהועלו בישיבת המו"מ מיום 27.10.2020 ובמייל מאתמול ולהלן התייחסותנו:

פרישה מרצון וסיום בתנאים מיטיבים

אנו מסכימים להצעתכם לפיה במטרה לחסוך מהעובדים המועמדים לפיטורים את קיומו של הליך פיטורים, תוצע לעובדים ששמם נכלל ברשימה (ולעובדים אלה בלבד) תכנית פרישה מרצון שתעמוד על הפרק לזמן של שבוע ימים. תנאי הפרישה מרצון יהיו טובים מן התנאים שיינתנו לעובדים המפוטרים, כפי שמפורט בהמשך.

גם הצעתכם לתשלום מענק לעובדים המפוטרים מקובלת עלינו וכל עובד שיפוטר במסגרת הליך הצמצומים יהיה זכאי למענק בכפוף לחתימה על כתב ויתור ע"פ הפירוט הבא:

עובד בעל וותק של 2-6 שנים - 0.5 משכורת בסיס.

עובד בעל וותק של 6-8 שנים - משכורת בסיס אחת.

עובד בעל וותק של 8-10 שנים - 1.5 משכורות בסיס.

עובד בעל וותק של 10 שנים ומעלה - 2 משכורות בסיס.

עובדים שיפרשו מרצון יקבלו 25% יותר.

תוספות לעובדים הנשארים

לצערנו לא נוכל להיענות לבקשותיכם בעניין מתן תוספות לעובדים שיישארו.

תכנית הצמצומים אותה נדרשת ההנהלה ליישם בימים אלה היא כורח המציאות בשל הירידה המשמעותית המתמשכת בהכנסות החברה. במצב זה לא נוכל לצערנו לאשר תוספות שכר גורפות. עם זאת, כפי שציינתי, אנו דאג לטפל במקרים חריגים ככל שיתעוררו כאלה ואם אתם יודעים על הצדקה במקרים שכאלה אתם מוזמנים לפנות אלינו.

בדקנו את טענתכם בדבר עומסי עבודה אפשריים שיצטברו על כתפי העובדים הנשארים וטענה למצב דברים שכזה לא תתממש לאור צמצום היקפי המקומונים והירידה המתמשכת בעבודתם בעיקר בחצי השנה האחרונה.

חסינות

דרישתכם לתקופת חסינות איננה אפשרית בימים אלה של התמודדות עם משבר שסיימו אינו נראה באופק. הדברים רלוונטיים במיוחד לרשת המקומונים אשר, כפי שהוצג לכם, ספגה פגיעה משמעותית במיוחד בעקבות המשבר.

הסכם קיבוצי

הצעתכם כי יחתם הסכם קיבוצי במהירות איננה ישימה. הניסיון מלמד כי עדיין קיימות בינינו מחלוקות שלא נוכל לגשר עליהן בזמן קצר ואילו לוחות הזמנים לביצוע הצמצומים כדי שיהיו אופרטיביים הינם קצרים.

אנו מוכנים כמובן להמשיך ולנהל מו"מ אינטנסיבי במטרה לסיים את המחלוקות הקיימות ולנסות להגיע להסכם מוקדם ככל האפשר אך זאת מבלי שהדבר יוביל לעיכוב תכנית הצמצומים שהיא צו השעה.

הואיל והזמן דוחק וכדי שתוכלו להתייחס גם לשמות המועמדים לפיטורים, תועבר אליכם רשימת המועמדים מטעם ההנהלה בתחילת השבוע הבא.

בברכה,

ורד סוטו-אורגד

[Quoted text hidden]

נספח/ים 10



Moran Svorai <svorai@gmail.com>

ניסוח נציגות העובדים למנגנון פרישה מרצון, ידיעות תקשורת

שי אמיר <shai@itonaim.org.il>

Sat, Oct 31, 2020 at 8:22 PM

To: ורד סטו-אורגד <Vered-or@yediote.co.il>

Cc: אלי גרשנקרוין <elli@itonaim.org.il>, Ben Liberty <ben@shemerlaw.co.il>, ליאת כהן <liat-c@yediote.co.il>, Ariel Shemer <shemer@shemerlaw.co.il>, עייל וייס <eyal@itonaim.org.il>, מורן סבוראי <moran@bszlaw.co.il>, Moran Svorai <svorai@gmail.com>

ורד שלום,

בהמשך לפגישה שקיימנו ביום חמישי האחרון, ראי מצ"ב הצעתנו למנגנון פרישה מרצון המיועד לכלל עובדי ידיעות תקשורת כחלק מהליך הצמצומים המתוכנן.

ערכנו שינוי קטן במנגנון המוצע, כדי שתתקיים אפשרות של הנהלת החברה לשקול פרישה מרצון של עובד, במקרה בו מבחינתה אין הבדל משמעותי בין סיום העסקתו לבין סיום העסקתו של עובד אשר היה ברשימת העובדים המקורית אשר היה בכונתה לסיים את העסקתם.

המנגנון שאנו מציעים:

עד לתום 7 ימים מיום חתימת הסכם זה, יוכלו עובדי החברה להעביר לנציג ארגון העיתונאים בקשה לפרוש מרצון.

בתום 7 ימים מיום חתימת ההסכם תועבר רשימת המבקשים לפרוש מרצון להנהלת החברה, שתוכל, לפי שיקול דעתה הבלעדי, להסכים לבקשה שהוגשה כאמור ברישא לסעיף זה, ולהחליף את העובד המבקש לפרוש במקום עובד המועמד לפיטורים, ובלבד שלא תחול בעקבות ההחלפה כאמור הגדלה במס' העובדים המסיימים עבודתם לפי הסכם זה.

רשימת העובדים הסופית המיועדת לצמצומים לפי הסכם זה תועבר לנציגות העובדים בטרם הנהלת החברה תקדם את סיום העסקתם.

עובד שיפרוש בפרישה מרצון כאמור לעיל יהיה זכאי לתנאי פרישה מוגדלים העומדים על 25% מעבר לתנאי הפרישה המוסדרים בהסכם זה.

להתייחסותכם בפגישתנו מחר נודה,

שי אמיר
רכז איגוד תקצועי
050-7581990



ידיעות נציגות העובדים למנגנון פרישה מרצון, ידיעות תקשורת

נספח/ים 11

03.11.2020

לכבוד,

מר ארנון מוזס

מו"ל קבוצת ידיעות אחרונות

קריאה להתערבות דחופה בהסדרת תכניות הצמצומים בקבוצת ידיעות

בשבועות אחרונים מתקיימים מגעים בין צוות ארגון העיתונאים והוועדים השונים בקבוצת ידיעות (ידיעות אחרונות, ווינט וידיעות תקשורת) לאור מהלכי צמצומים אותם בכוונת הנהלת החברה לקדם. צעדים אלו עשויים להוביל לפיטורים של מעל 120 עובדים, חלקם עיתונאים המועסקים עשרות שנים בקבוצה.

מצבו הקשה של ענף העיתונות והצמצום המתמשך בהכנסות מפרסום, לאורך השנים ובמיוחד מאז תחילתו של משבר הקורונה, לא נעלם מעינינו. ברור לנו כי יש לנקוט צעדים כואבים על מנת לצלוח בשלום את התקופה הנוכחית ולפעול ביצירתיות על מנת למצוא מודל עסקי המתאים לעידן הנוכחי.

עם זאת, אנו מאמינים כי יש לעשות ככל הניתן על מנת לצמצם ככל הניתן את הפגיעה בעובדים שיאבדו את מקור פרנסתם ולהבטיח אופק תעסוקתי יציב והוגן עבור העיתונאים שימשיכו לעבוד בקבוצה בחלופי גל הפיטורים.

לצערנו, בדיאלוג שקיימנו עם נציגי הנהלת החברה בנוגע לתכנית הפיטורים הצפויה בחברת ידיעות תקשורת, לא השכילו נציגי ההנהלה לקבל את הדרישות הצנועות של העובדים, אשר כבר הסכימו לעצם מהלך הצמצומים, אך ביקשו להסדיר תנאי פרישה מכובדים למי שסיימו את העסקתם וביטחון תעסוקתי מינימלי לעובדים שיישארו לעבוד בחברת ידיעות תקשורת ביום שאחרי.

אנו יודעים כמה חשובים לך כלי התקשורת השונים בקבוצת ידיעות ובטוחים כי הינך עושה לילות כימים על מנת להבטיח את המשך פעילות הקבוצה ושגשוגה.

אנו קוראים לך לפעול לגישור הפערים בין נציגי ההנהלה לנציגות העובדים, על מנת שנוכל להימנע מהסלמה מיותרת ביחסי העבודה בחברה ונוכל להסדיר בהקדם הסכמים שיתנו לעובדי הקבוצה ודאות מסוימת בתקופה הקשה ביותר שידע ענף התקשורת והמשק הישראלי מזה שנים. כמו כן, אנו מבקשים לשקול להזרים הון לחברות ולאפשר להן לדחות ככל האפשר את הצמצומים, עד יעבור זעם, כך שעיתונאים רבים לא ימצאו עצמם מול שוקת שבורה.

אנו סמוכים ובטוחים כי בעזרת רצון טוב, ניתן לפתור את המשבר הקשה אליו נקלענו.

בברכה,

ועד עיתונאי ידיעות תקשורת

ועד עיתונאי ידיעות אחרונות

ועד עיתונאי ווינט

נספח/ים 12

5.11.2020

לכבוד
צביקה בורג
ועד העיתונאים-ידיעות אחרונות

שלום רב,

הנדון: מכתבכם מיום 3.11.20 למר ארנון מוזס

נוני העביר אלי את מכתבכם להתייחסות ולהלן התייחסותי:

בקבוצת ידיעות אחרונות פועלות, כידוע לכם, מספר חברות שונות שכל אחת מהן מנהלת בנפרד, מקיימת פעילות עצמאית ונפרדת ומפיקה הכנסות ממקורות שונים.

הנהלת כל חברה, עושה כמיטב יכולתה על מנת לשמור על רציפות עסקית, להחזיק ולתפעל את אמצעי התקשורת הנמצא בניהולה על אף הירידה בהכנסות, אשר הוזרפה השנה כתוצאה מהשלכות משבר הקורונה.

ברור מאליו, כי הירידה בהכנסות מחייבת גם צמצום והקטנה של ההוצאות הכרוכות בהפעלת החברה, וזאת כדי להבטיח את המשך הקיום ולשמור על מקור הפרנסה של עובדים רבים.

ממכתבכם מובן, כי גם אתם ערים לחומרת השעה, למצב שבו נתונים העיתונים ולצמצומים המקיפים המתוכננים בחברות השונות בקבוצה.

לדאבונו, קצב צמצום ההוצאות אינו תואם את קצב הירידה בהכנסות בימים קשים אלה.

החברות יעשו ככל שביכולתן לשמור על קיומן וגם אתם מצופים לסייע כמיטב יכולתכם כדי להבטיח המשך קיום שכזה.

השעה היא שעת מבחן, הגמישות הינה צו השעה וויתור על עמדות קשות מתחייב.

גם אנו סמוכים ובטוחים כי בעזרת רצון טוב ניתן יהיה לפתור את המשבר הקשה אליו נקלענו.

בברכה,

ורד סוטו אורגד

משנה למנכ"ל משאבים

נספח/ים 13



Moran Svorai <svorai@gmail.com>

Re: ניסוח נציגות העובדים למנגנון פרישה מרצון, מתווה להסדרת צמצמים ידיעות תקשורת

שי אמיר <shai@itonaim.org.il>

Wed, Nov 4, 2020 at 5:00 PM

To: ורד טוטן-אורגד <vered-or@yediot.co.il>

Cc: אלי גרשנקרוין <elli@itonaim.org.il>, Ariel Shemer <shemer@shemerlaw.co.il>, Ben Liberty <ben@shemerlaw.co.il>, לiat-c@yedioth.co.il, Moran Svorai <svorai@gmail.com>

ורד שלום,

נבחן בקפידה את המתווה אותו הצגתם כעת.

על מנת שיהיה בידינו לשקול כהלכה את משמעות מתווה הפרישה מרצון ותגמול קרנות ההשתלמות, נבקש את הנתונים הבאים:

1. ותק העובדים ברשימת המיועדים לפיטורים.
2. ותק העובדים הנותרים לאחר צמצום מצבת העובדים, ע"פ תכניתכם.

להבנתי פגישה תתואם מחר ליום ראשון או שני.

שי אמיר
רכז איגוד מקצועי
050-7581990



יש לשלם עיתונאים לעמלן עיתונאים עיתונאים

בתאריך יום ד', 4 בנוב' 2020 ב-16:22 מאת ורד טוטן-אורגד <vered-or@yediot.co.il>:

אלי ושי שלום,

בחמשך לישיבה מיום שני ולהתכתבויות הרבות הנוגעות להסדרת המתווה לצמצומים, שקלטו את הצעותיכם ולחלק התייחסותנו:

כפי שצינתי בישיבה ביום שני, אנו מסכימים למנגנון הפרישה מרצון שהוצע על ידכם בהתאם לתנאי תכנית הפרישה מרצון שפורטו במכתבי מיום 29.10.2020. להסרת ספק, מענק הפרישה ישולם בכפוף לחתימה על כתב ויתור.

כמו כן, נחיה מוכנים להתחייב לתקופת הימנעות מפיטורים עד ליום 31.3.2021. זאת, אלא אם יחול אחד משני המקרים הבאים:

1. החמרה משמעותית נוספת בתוצאות העסקיות של הרשת (למעלה מ-10% מעבר למה שהוצג)
2. תחלטה של הממשלה על הטלת סגר שלישי.

במקום הצעתנו למתן יום חופש נוסף (לצבירה) נסכים לבקשתכם למתן קה"ש לעובדים בוותק של 10 שנים ומעלה (בשיעור של 2.5%). העובדים הרלוונטיים יהיו זכאים לקה"ש כאמור באם יחול שיפור של 15% לפחות בתוצאות העסקיות של החודשים ינואר - אוגוסט 2021 ביחס לנתונים שהוצגו לכם בגין תקופה זו בשנת 2020.

התנאים המינימומים הנ"ל יחולו אך ורק ביחס לעיתונאים העוסקים בליבת התחום (כתבים, עורכים, צלמים וגרפיקאים במערכת בלבד).

על מנת לדרו את התהליך מצייב לעיונכם רשימת העובדים המועמדים לפיטורים. כפי שתראו, נעשה מאמץ גדול והושקעה מחשבה רבה בטרם נבחרו שמות העובדים המועמדים לפיטורים, וביחס ל- 3 עובדים מתוך הרשימה אנו מבקשים להקטין את שכרם במקום לסיים את העסקתם.

נבקש את התייחסותכם המהירה.

ישיבה נוספת ותיקבע לתחילת השבוע.

המשך יום טוב,

ורד סוטר-אורגד

[From: שי אמיר [mailto:shai@itonaim.org.il]

Sent: Saturday, October 31, 2020 8:23 PM

To: ורד סוטר-אורגד

Cc: Moran Svorai; אייל וייס; מורן סבוראי; Ariel Shemer; ליאת כהן; Ben Liberty; אלי גרשנקרוין
Subject: ניסוח נציגות העובדים למנגנון פרישה מרצון, ידיעות תקשורת

ורד שלום,

בהמשך לפגישה שקיימנו ביום חמישי האחרון, ראי מצ"ב הצעתנו למנגנון פרישה מרצון המיועד לכלל עובדי ידיעות תקשורת כחלק מהליך הצמצומים המתוכנן.

ערכנו שינוי קטן במנגנון המוצע, כדי שתתקיים אפשרות של הנהלת החברה לשקול פרישה מרצון של עובד, במקרה בו מבחינתה אין הבדל משמעותי בין סיום העסקתו לבין סיום העסקתו של עובד אשר היה ברשימת העובדים המקורית אשר היה בכוונתה לסיים את העסקתם.

המנגנון שאנו מציעים:

עד לתום 7 ימים מיום חתימת הסכם זה, יוכלו עובדי החברה להעביר לנציג ארגון העיתונאים בקשה לפרוש מרצון.

בתום 7 ימים מיום חתימת ההסכם תועבר רשימת המבקשים לפרוש מרצון להנהלת החברה, שתוכל, לפי שיקול דעתה הבלעדי, להסכים לבקשה שהוגשה כאמור ברישא לסעיף זה, ולהחליף את העובד המבקש לפרוש במקום עובד המועמד לפיטורים, ובלבד שלא תחול בעקבות ההחלפה כאמור הגדלה במס' העובדים המסיימים עבודתם לפי הסכם זה.

רשימת העובדים הסופית המיועדת לצמצומים לפי הסכם זה תועבר לנציגות העובדים בטרם הנהלת החברה תקדם את סיום העסקתם. עובד שיפרוש בפרישה מרצון כאמור לעיל יהיה זכאי לתנאי פרישה מוגדלים העומדים על 25% מעבר לתנאי הפרישה המוסדרים בהסכם זה.

להתייחסותכם בפגישתנו מחר נודה,

שי אמיר
רכז איגוד מקצועי
050-7581990



יום למען עיתונאים | עיתונאים למען עיתונאים | עיתונאים ל



Moran Svorai <svorai@gmail.com>

Re: ניסוח נציגות העובדים למנגנון פרישה מרצון, מתווה להסדרת צמצמים ידיעות תקשורת

ורד סוטו-אורגד <vered-or@yediol.co.il>

Thu, Nov 5, 2020 at 4:19 PM

To: שי אמיר <shai@itonaim.org.il>

Cc: אלי גרשנקרוין <elli@itonaim.org.il>, Ariel Shemer <shemer@shemerlaw.co.il>, Ben Liberty <ben@shemerlaw.co.il>, ליאת כחן <liat-c@yedioth.co.il>, Moran Svorai <svorai@gmail.com>

שי שלום,

1. מצ"ב הרשימה עם עמודת ותק.
2. להלן פירוט לגבי ותק העובדים הנותרים:

0 עד 5 שנים - 18 עובדים

5 עד 10 שנים - 16 עובדים


10 עד 15 שנים - 20 עובדים

15 עד 20 שנה - 12 עובדים

20 שנה ומעלה - 17 עובדים

סוף שבוע נעים,

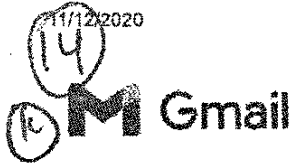
[Quoted text hidden]

 ידיעות תקשורת-רשימת מועמדים לפיטורים.pdf
162K

B
c

שם משפחה	שם פרטי	מחלקה	תפקיד	גיל העובד	אחוז משרה	ותק
פיטורים						
[REDACTED]	[REDACTED]	פתח תקווה	[REDACTED]	[REDACTED]	100%	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]	ירושלים	[REDACTED]	[REDACTED]	40%	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]	דרום	[REDACTED]	[REDACTED]	50%	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]	מפרץ	[REDACTED]	[REDACTED]	100%	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]	נגב	[REDACTED]	[REDACTED]	100%	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]	נגב	[REDACTED]	[REDACTED]	100%	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]	מפרץ	[REDACTED]	[REDACTED]	100%	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]	תל אביב	[REDACTED]	[REDACTED]	100%	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]	תל אביב	[REDACTED]	[REDACTED]	100%	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]	תל אביב	[REDACTED]	[REDACTED]	100%	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]	ראשון	[REDACTED]	[REDACTED]	100%	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]	אילת	[REDACTED]	[REDACTED]	100%	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]	דרום	[REDACTED]	[REDACTED]	50%	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]	ראשון	[REDACTED]	[REDACTED]	100%	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]	מדיעין	[REDACTED]	[REDACTED]	100%	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]	דרום	[REDACTED]	[REDACTED]	40%	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]	מפרץ	[REDACTED]	[REDACTED]	100%	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]	מינט	[REDACTED]	[REDACTED]	100%	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]	מנהלה	[REDACTED]	[REDACTED]	100%	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]	מפרץ	[REDACTED]	[REDACTED]	100%	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]	ראשון	[REDACTED]	[REDACTED]	100%	[REDACTED]
קיצוץ בשכר - התאמה להיקף עבודה ולתפקיד בפועל						
[REDACTED]	[REDACTED]	תל אביב	[REDACTED]	[REDACTED]	100%	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]	נגב	[REDACTED]	[REDACTED]	50%	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]	השרון	[REDACTED]	[REDACTED]	100%	[REDACTED]

נספח/ים 14



Moran Svorai <svorai@gmail.com>

Re: ניסוח נציגות העובדים למנגנון פרישה מרצון, מתווה להסדרת צמצומים ידיעות תקשורת

שי אמיר <shai@itonaim.org.il>

Sun, Nov 8, 2020 at 3:36 PM

To: ורד סוטו-אורגד <vered-or@yediote.co.il>

Cc: אלי גרשנקרוין <elli@itonaim.org.il>, Ariel Shemer <shemer@shemerlaw.co.il>, Ben Liberty <ben@shemerlaw.co.il>, ליאת כהן <liat-c@yediote.co.il>, Moran Svorai <svorai@gmail.com>

ורד שלום,

אנחנו רואים באור חיובי את התייחסותכם האחרונה לדרישות שעלו מטעמנו במהלך המו"מ.

נציין כי טרם קיבלנו התייחסותכם למכתבנו מתאריך 5 לנובמבר בנוגע להשקעה המתכוננת של חברת ידיעות אחרונות ברכישת המניות המוחזקות על ידי הבנקים, מהלך שעשוי להשליך על יציבותה הפיננסית של הקבוצה בכללותה.

עם זאת, על אף כוונת הקבוצה להשקיע סכומי עתק ברכישת מניות במקביל לצמצומים רחבי היקף בקבוצה, נהיה מוכנים לקבל את הצעתכם בהתאמות הנדרשות:

1. תוכנית פרישה מרצון ע"פ ההבנות משיחות קודמות.
2. וטו של נציגות העובדים על 3 שמות מהרשימה האחרונה שהוצגה בפנינו.
3. חסינות מפיטורי צמצום עד סוף מאי 2021: במידה ובשני חודשים עוקבים עד סוף מאי 2021 נרשמת ירידה של מעל 10% בהכנסות לעומת אוקטובר 2020, החסינות מתבטלת.
4. קרנות השתלמות: קה"ש 2.5% מוותק של 7 שנים החל מחודש יולי 2021. במידה ובשני חודשים עוקבים עד יולי 2021, נרשמת ירידה של מעל 10% בהכנסות לעומת אוקטובר 2020, קה"ש נדחית לינואר 2022. בארוע של חלוקת דיבידנדים בקבוצה, הזכאות לקרנות השתלמות נכנסת לתוקף.
5. מנגנון פיטורי אי התאמה בנוסח טיוטת ההסכם הרחב ע"פ 60/30 יום.
6. נידוד עובדים בין חברות בקבוצה או שיתוף פעולה בתוצרים בין חברות בקבוצה או כל שיתוף אחר שעניינו תוצרי עובד בחברה x שנעשה בהם שימוש בחברה y - יוסדר עם נציגות העובדים.

בברכה,

שי אמיר
רכז איסור מקצועי
050-7581990



יום למען עיתונאים | עיתונאים למען עיתונאים | עיתונאים לע

בתאריך יום ה', 5 בנוב' 2020 ב-16:19 מאת ורד סוטו-אורגד <vered-or@yediote.co.il>
[Quoted text hidden]



Gmail

Moran Svorai <svorai@gmail.com>

Re: ניסוח נציגות העובדים למנגנון פרישה מרצון, מתווה להסדרת צמצומים ידיעות תקשורת

ורד סוטו-אורגד <vered-or@yediote.co.il>

Sun, Nov 8, 2020 at 5:10 PM

To: שי אמיר <shai@itonaim.org.il>

Cc: אלי גרשנקרוין <elli@itonaim.org.il>, Ariel Shemer <shemer@shemerlaw.co.il>, Ben Liberty <ben@shemerlaw.co.il>, לiat-c@yedioth.co.il, Moran Svorai <svorai@gmail.com>

שי שלום,

את התייחסותי למכתבכם מיום 5.11.2020 אעביר בנפרד אך כבר עכשיו אבהיר כי אין לסוגיה הזו כל רלוונטיות להליך הצמצומים שעומד בבסיס השיחות בינינו.

לגופם של דברים, התנאים המפורטים במכתבך אינם בגדר "התאמות מדרשות" אלא בקשות שכבר עלו בעבר וקיבלו את התייחסותנו המלאה.

לצערי, לא נוכל להסכים להן גם כעת מאותן סיבות שפורטו בפניכם במסגרת ישיבות ההיוועצות הרבות שקיימנו.

בברכה,

[Quoted text hidden]

נספח/ים 15

15

11/12/2020

ניסוח נציגות העובדים למנגנון פרישה מראון, מתווה להסדרת צמצומים ידיעות תקשורת: Gmail - Re:



Moran Svorai <svorai@gmail.com>

Re: ניסוח נציגות העובדים למנגנון פרישה מראון, מתווה להסדרת צמצומים ידיעות תקשורת

שי אמיר <shai@itonaim.org.il>

Tue, Nov 10, 2020 at 8:26 AM

To: ורד סוטו-אורגד <vered-or@yediote.co.il>

Cc: אלי גרשנקרוין <elli@itonaim.org.il>, Ariel Shemer <shemer@shemerlaw.co.il>, Ben Liberty <ben@shemerlaw.co.il>, ליאת כהן <liat-c@yediote.co.il>, Moran Svorai <svorai@gmail.com>

ורד שלום,

להלן התייחסות נציגות העובדים לגבי עובדים שאנחנו מבקשים להסיר מרשימת המיועדים לפיטורים והסיבות הרלוונטיות לגבי כל אחד מהעובדים.

נקדים ונדגיש שעמדתנו לגבי [REDACTED] כפי שגם הועברה לכם בעל פה היא שמדובר בחברת ועד בהתארגנות ראשונית, השאריתה ברשימת המפוטרים הינה פגיעה בהתארגנות ואנו נפעל בעניין זה בכל האמצעים העומדים לרשותנו, לרבות בפניה לבית הדין, כפי שעשינו בעבר.

כמו כן, אנו מבקשים לקבל פירוט מלא של הפרילנסרים בתפקידי תוכן שנשארים לעבוד בחברה (ואת ההצדקה לכך) ורשימה מלאה של הפרילנסרים שההתקשרות איתם מסתיימת אגב מהלך הצמצומים

עובדים שיש להסיר מרשימת המיועדים לפיטורים:

מדובר בכתב מצוין שמועסק כחמש שנים בידיעות תקשורת. עבודתו מספקת כמחצית מהתוכן של [REDACTED] והוא תורם רבות גם ל[REDACTED] זה תקופה ארוכה שאורי אינו עוסק רק בספורט אלא גם כותב גם לחדשות ולמגזינים ומשמש כסוג של [REDACTED] למשימות דחופות. [REDACTED] פועל כיום בכמה מערכות במקביל.

מדובר בכתב ותיק מאוד ברשת, אשר בגילו יתקשה לשוב למעגל התעסוקה. מדובר בעובד חרוץ ביותר, יעלה על הדעת שפרילנסר ימשיך להיות מועסק בעוד שעובד ותיק ומבוגר ילך הביתה. יש לשקול לצמצם את פעילות הפרילנסר כך שמשורה מלאה או חלקית תישאר זמינה עבור [REDACTED]

בדומה ל [REDACTED] במערכת [REDACTED] ש פחות מנוסים ו/או תיקים ממנו.

החליף באופן מלא או חלקי בפרילנסר [REDACTED] שעובדת בחלקים אחרים (אין משמעות כיום למיקום גאוגרפי).

מדובר בצלם מוערך וחרוץ לעומת צלמים אחרים שהם פחות מועילים למערכת. מצלם לכלכליסט וידיעות אחרונות.

אינו כתב אלא [REDACTED] מדובר באחד העובדים המשקיענים ביותר [REDACTED] ידוע לנו בוודאות על פחות מסורים שתורמים הבאים הרבה פחות למערכת ממנו.

נבקש כי תקדישו לנתונים אלו התייחסות ראויה.

בברכה,

שי אמיר
רכז איגוד מקצועי
050-7581990



יש לנתן עיתונאים עיתונאים לעתן עיתונאים עיתונאים

נספח/ים 16



Moran Svorai <svorai@gmail.com>

Re: מסרים שקריים המופצים לעובדי ידיעות תקשורת

אלי גרשנקרין <elli@itonaim.org.il>

Wed, Nov 11, 2020 at 2:55 PM

To: ורד סוטו-אורגד <vered-or@yediote.co.il>

Cc: שי אמיר <shai@itonaim.org.il>, Ariel Shemer <shemer@shemerlaw.co.il>, Ben Liberty <ben@shemerlaw.co.il>, ליאת כהן <liat-c@yediote.co.il>, מורן סבוראי <svorai@gmail.com>

ורד שלום,

ההודעה החד צדדית שלכם אתמול על סגירת החברה, זאת למרות שכידוע לך היטב היינו קרובים להסכמות ולא נותרו פערים מהותיים בין הצדדים, הייתה חוסר תום לב מוחלט ביחס להתנהלות שלהם בחודש האחרון והיוותה שבירת כלים לא לגיטימית. הניסיון שלכם כעת לזרוע דיס-אינפורמציה בקרב העובדים ולהאשים את הוועד והארגון בפיצוץ של המו"מ, ובהחלטה לסגור את החברה היא ספין מכוער שתכליתו לפגוע בהתארגנות של עיתונאי ידיעות תקשורת, ואין בכוונתנו לשתף איתו פעולה.

אלי גרשנקרין
תנכ"ל
050-6240661



יש להגן על פרטיותם של עיתונאים | יש להגן על פרטיותם של עיתונאים | יש להגן על פרטיותם של עיתונאים

On Wed, Nov 11, 2020 at 2:18 PM ורד סוטו-אורגד <vered-or@yediote.co.il> wrote:

אלי שלום,

הובא לידיעתנו כי ועד עיתונאי ידיעות תקשורת שלח הודעה לכלל העובדים. המדובר בהודעה רצופה באי דיוקים והטעויות (שלא לומר שקרים של ממש).

אינני מבינה כיצד אתם מאפשרים לוועד להעביר לעובדים מסרים שגויים ושקריים, במיוחד כאשר עתידם של העובדים ופרנסתם על הפרק.

כפי שאתם יודעים היטב, בניגוד למסר שהועבר לעובדים, הנושאים לא היו "ארוזים" במסגרת הסכם קיבוצי שרק חיכה לחתימה, הנושאים לא סוכמו ובכל נושא ונושא היו לוועד העובדים ולכם הסתייגויות.

לידיעתכם, אין בכוונתנו לאפשר העברת מידע שגוי כזה לעובדים ואנו מבקשים את התערבותכם המיידית בעניין.

בברכה,

ורד סוטו-אורגד

משנה למנכ"ל משאבים

11/12/2020
16
7



Moran Svorai <svorai@gmail.com>

Re: מסרים שקריים המופצים לעובדי ידיעות תקשורת

Wed, Nov 11, 2020 at 3:19 PM

ורד סטנו-אורגד <vered-or@yediote.co.il>

To: אלי גרשנקרוין <elli@itonaim.org.il>

Cc: ל'את, Ben Liberty <ben@shemerlaw.co.il>, Ariel Shemer <shemer@shemerlaw.co.il>, שי אמיר <shai@itonaim.org.il>, מורן סבוראי <svorai@gmail.com>, ל'את סטנו <liat-s@yediote.co.il>

אלי יקר,

המו"מ הממושך הוכיח מעל ומעבר לכל ספק עד כמה אנחנו מכבדים את ההתארגנות.

ההודעה הדרמטית שלנו הגיעה אחרי שאתם הוכחתם שאין עם מי לדבר. די בשיחתינו האחרונה בה הגדלת לעשות, כאשר פנית אלי בזו הלשון: "ללא הוצאת עובדים אלה מהרשימה לא נוכל להתקדם. מבחינתנו זה תנאי" ... מגוכחת בעיני העובדה שנתת יד להתנהלות הבריונית של הועד, המנסה להציל את חבריו בעוד הוא מתעלם לחלוטין מעובדים אחרים ברשימה. אתם משתפים פעולה עם ועד מנותק שאין לו תמיכה של ממש בשטח, ואז מאשימים אותנו בספין.

נראה לי שהגיע הזמן שתיקחו אחריות על התנהלותכם.

אנחנו לא פנינו לעובדים, ואיננו עוסקים בהפצת אינפורמציות כפי שאתה מתאר, אך לשקרים שאתם מפיצים באסיפת העובדים ובמסרונים לא נוכל להישאר אדישים.

ורד

[Quoted text hidden]



Moran Svorai <svorai@gmail.com>

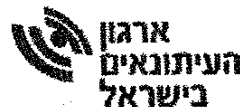
מסרים שקריים המופצים לעובדי ידיעות תקשורת: Re:

Wed, Nov 11, 2020 at 3:59 PM
elli@itonaim.org.il <elli@itonaim.org.il> אלי גרשנקרין
<vered-or@yedioteh.co.il> ורד סוטו-אורגד
ליאת <ben@shemerlaw.co.il>, Ben Liberty <ben@shemerlaw.co.il>, Ariel Shemer <shemer@shemerlaw.co.il>, שי אמיר <shai@itonaim.org.il>, מורן סבוראי <svorai@gmail.com> <liat-c@yedioteh.co.il> כהן

ורד,

מבלי להיכנס למשחק האשמות אינסופי שבסופו כל צד ירגיש שהוא הכי צודק בעולם וכולם ייצאו נפסדים, נשאלת השאלה האם ניתן להמשיך מהמקום שבו היינו אתמול בטרם ההודעה הדרמטית שלכם, ואני אפרט: סיכמנו על תכנית פרישה מרצון ופיצויים מוגדלים, תקופת חסינות מפטורים מותנית, קרנות השתלמות מותנות ומנגנון פיטורי התאמה. הנשא האחרון שנשאר פתוח הוא רשימת המפוטרים, שלגביו העברנו לכם שלשום התייחסות (לא וטו) לחלק מהשמות וציפינו לשמוע את התייחסותכם, בטרם הודעתם את ההודעה הדרמטית על סגירת הרשת. אני משוכנע שעם קצת רצון טוב של הצדדים ניתן לסכם על כל הדברים בתוך פרק זמן קצר ולייתר את האסקלציה הנוכחית שאנחנו נמצאים בה.

אלי גרשנקרין
מנכ"ל
050-6240661



יום למען סיפוחאים | עיתונאים למען סיפוחאים | עיתונאים ל:

[Quoted text hidden]



Moran Svorai <svorai@gmail.com>

Re: מסרים שקריים המופצים לעובדי ידעות תקשורת

Thu, Nov 12, 2020 at 10:57 AM

ורד סוטו-אורגד <vered-or@yediote.co.il>

To: אלי גרשנקרוין <elli@itonaim.org.il>

Cc: שי אמיר <shai@itonaim.org.il>, Ariel Shemer <shemer@shemerlaw.co.il>, Ben Liberty <ben@shemerlaw.co.il>, ליאת כהן <liat-c@yediote.co.il>, מורן סבוראי <svorai@gmail.com>

אלי שלום,

כפי שאתה יודע הדברים שכתבת חסרי כל קשר למציאות. פרט לעניין הפרישה מרצון לא היתה מצידכם הסכמה לאף אחד מהנושאים שעמדו על השולחן. חמור מזה, בכל אחת מן הישיבות הרבות שהתקיימו בינינו הופעתם עם דרישות חדשות.

המו"מ שהתנהל בינינו מאז ספטמבר התבסס על מצב הדברים שהיה נכון לחודש אוגוסט. מאז חלה החמרה משמעותית וחוסר היכולת להגיע להסכמות בחודשיים בהם ניהלנו אתכם דיונים, הפכו את תכנית הבראה שהיתה רלוונטית לאז בלתי רלוונטית עוד.

המצב החדש שנוצר, סוג הדיאלוג וסוג הדרישות שלכם הבהירו לנו שאין יסוד לסיכוי להגיע להסכמה על תכנית הבראה עמוקה פי כמה ומכאן

הגיעה ההחלטה שהתקבלה בצער גדול.

הנסיגות שלכם להציג תמונה בלתי נכונה כדי ל"השתחרר" כביכול מאחריותכם המלאה למצב שנוצר איננה ראויה. אני מזכירה, כי במהלך כל המו"מ הבהרתי לכם כי מה שעומד על הפרק כאלטרנטיבה להבראה היא תכנית סגירה. אתם בחרתם להתעלם מן המידע הזה ולהתעקש על זוטות.

לפיכך, אין כל נקודה שבה היים שאליה ניתן לחזור.

אם אתם, כמי שמייצגים את העובדים, באמת מבקשים לקיים דיאלוג כלשהו, בכל עניין, אתה יודע שדלתי תמיד פתוחה בפניכם.

כידוע לך בודאי, נעשתה פנייה של עורכים בכירים ברשת המבקשים למצוא פתרון שבכל זאת יאפשר את קיום הרשת, גם אם באופן חלקי, ואנחנו מתכוונים להקשיב לעצותיהם בתחילת השבוע הבא.

סוף שבוע נעים,

ורד סוטו-אורגד

[Quoted text hidden]

נספח/ים 17



Moran Svorai <svorai@gmail.com>

דרישת מידע בנושא רכישת מניות הבנקים על ידי החברה בתקופה של פיטורים משמעותיים

שי אמיר <shai@itonaim.org.il>

Thu, Nov 5, 2020 at 3:22 PM

To: ורד סוטו-אורגד <Vered-or@yediote.co.il>

Cc: Moran Svorai <svorai@gmail.com>, מורן סבוראי <moran@bszlaw.co.il>, Ben Liberty <ben@shemerlaw.co.il>, אלי אייל וייס <eyal@itonaim.org.il>, גרשנקרוין <elli@itonaim.org.il>, ליאת כהן <liat-c@yediote.co.il>, Ariel Shemer <ariel@shemerlaw.co.il>

ורד שלום,

מפרסומים בכלי התקשורת ומדיווחים מהדיון שהתקיים אתמול בבית-המשפט המחוזי בתל-אביב בעניין העסקה הנרקמת למכירת מניות הבנקים בידיעות אחרונות, עולה כי בכוונת קבוצת ידיעות להשקיע בעת זו סכומי עתק במטרה לבסס את שליטתו של ארנון מחס בעיתון.

בחדש האחרון מתקיימים דיונים בין נציגות העובדים בקבוצת ידיעות לבין הנהלות החברות בנוגע לקיצוצים הנדרשים לכאורה עקב משבר הקורונה והפגיעה בעקבותיו בהכנסות העיתון.

תמוה ביותר בעינינו כי קבוצת ידיעות אחרונות בוחרת לפטר מעל מאה עובדים ובאותה עת להשקיע מיליוני שקלים בעסקה שלא תשפר את מצבה העסקי או תתרום באופן כלשהו לשיפור יכולותיה בשוק התקשורת. עסקה שכזו נגועה בשיקולים זרים ומטילה צל כבד על הדיונים לגבי הצעדים הנדרשים להצלתן כביכול של החברות בקבוצה.

על פי הדיווח מבית הדין, באת כח הבעלים עמדה מפורשות על הסתרת הנתונים הנוגעים לעסקאות וכספים שהחברה מתכוונת להשקיע בעת שהיא מבצעת "צעדי התייעלות". מכאן ניתן להסיק שיש בכוונת הבעלים של החברה למנוע מהעובדים מידע חיוני זה, על מנת שלא להבל במהלכי הצמצום המתכוננים.

נבקש לקבל בהקדם נתונים לגבי הסכומים המדויקים שבכוונת קבוצת ידיעות להשקיע ברכישת מניות הבנקים.

בטרם נקבל נתונים אלו, נתקשה לקבל את הטענה כי קיים צורך אמיתי לפטר עובדים על מנת לבסס את מצבה הפיננסי של החברה.

שי אמיר
רכז איגוד מקצועי
050-7581990



יחידת המידע והתקשורת | יחידת המידע והתקשורת | יחידת המידע והתקשורת



Moran Svorai <svorai@gmail.com>

דרישת מידע בנושא רכישת מניות הבנקים על ידי החברה בתקופה של פיטורים משמעותיים

Tue, Nov 10, 2020 at 3:55 PM

ורד סוטו-אורגד <vered-or@yediote.co.il>

To: שי אמיר <shai@itonaim.org.il>

Cc: Moran Svorai <svorai@gmail.com>, מורן סבוראי <moran@bszlaw.co.il>, Ben Liberty <ben@shemerlaw.co.il>, אלי גרשקרוין <elli@itonaim.org.il>, ליאת כהן <liat-c@yedioth.co.il>, Ariel Shemer <ariel@shemerlaw.co.il>, אייל וייס <eyal@itonaim.org.il>

שי שלום,

ראשית, אציין כי צעדי ההתייעלות הנדרשים אינם קשורים לעסקה הנרקמת, שלא ידוע אם אכן תתממש.

לגופו של עניין: כיום ישנם בחברה שני כונסי נכסים מטעם שני בנקים. כונסי הנכסים מונו לאחר ששני בעלי מניות לא פרעו את חובותיהם לבנקים.

במצב עניינים שכזה, החברה שוקלת לרכוש מניות מכונסי הנכסים, במטרה להשתחרר מאחזקות של גופים שהאינטרס היחיד שלהם בחברה הוא אינטרס פיננסי. אחזקות שכאלה אינן לטובת החברה.

האינטרס של החברה הוא שבסופו של דבר כונסי הנכסים לא יהיה בעלי מניות בחברה. כל אינטרס אחר המוצג בתקשורת אין לו דבר עם המציאות.

כולי תקווה כי תפנו את האנרגיות שלכם לשיתוף פעולה על מנת ליישם בהקדם את צעדי ההתייעלות ההכרחיים שבבסיס תכניות העבודה שלנו, במקום להפנות אותן להתעסקות בטענות סרק.

המשך יום טוב,

ורד סוטו-אורגד

משנה למנכ"ל משאבים

[Quoted text hidden]