



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 9874-12-23

08 אוקטובר 2025

לפני :

כב' השופטת הבכירה אריאלה גילצר-כץ
נציגת ציבור (עובדים) גב' אסתר קופרברג
נציג ציבור (מעסיקים) מר יעקב אורנשטיין

המבקשים : 1. הסתדרות העובדים הכללית החדשה, הסתדרות עובדי התעשייה

ע"י ב"כ: עו"ד רענן שקדי

2. ועד עובדי גלעד

ע"י ב"כ: עו"ד שרי אמרוסי ישי

נגד

המשיבות : 1. ידיעות אחרונות בע"מ

דפוס ידיעות אחרונות 1965 בע"מ

2. גלעד בע"מ

המשיבות ע"י ב"כ: עו"ד אריאל שמר, עו"ד אברהם מנקס ועו"ד אסף דקל

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17

פסק דין

האם רשאי העיתון לפטר עובדים מסוימים למרות שהתחייב שלא לפטר את אותם עובדים עד גיל הפרישה? האם הסכם קיבוצי שתוקפו ל- 99 שנים אינו ניתן לביטול? – אלו הן חלק מהסוגיות העומדות להכרעתנו בסכסוך קיבוצי זה.

העובדות

1. המבקשת 1 היא הארגון היציג של עובדי הדפוס בעיתון ידיעות אחרונות והיא צד להסכמים הקיבוציים המיוחדים שנחתמו עם הנהלת העיתון.

2. המבקש 2 הוא ועד עובדי הדפוס מאוגד במבקשת וכולל בתוכו את ועדי שלוש מחלקות הדפוס: ועד עובדי דפוס גלעד, ועד עובדי הרוטציה וועד עובדי האקספדיציה.

המבקשים 1 – 2 יקראו להלן: **המבקשים** או **נציגות העובדים**.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 9874-12-23

08 אוקטובר 2025

- 1 3. המשיבות הן חברות בע"מ המוציאות לאור ומדפיסות את העיתון היומי "ידיעות אחרונות"
2 (להלן: **המשיבות** או **העיתון**).
- 3
- 4 4. ועד עובדי דפוס גלעד הם אותם עובדים העוסקים במלאכת ההגהה, גרפיקה, עימוד, סריקה
5 ועיבוד תמונות ועיצוב וביצוע עמודי העיתון (להלן **עובדי גלעד**).
- 6
- 7 5. במחלקת הדפוס כיום קיימים כמה סוגים של עובדים:
8
- 9 עובדי גלעד המובטחים – אשר בהתאם להסכם 2000, הכנסתם מובטחת עד לגיל פרישה
10 (להלן: **העובדים המובטחים**). מספרם של עובדים אלו עומד על 6 ומתוכם ארבעת העובדים
11 המובטחים מועמדים לפיטורים.
- 12
- 13 עובדי גלעד המאורגנים אשר אינם חלק מהעובדים המובטחים (להלן: **העובדים הבלתי**
14 **מובטחים**). מספרם של עובדים אלו עומד על 9 בסך הכול.
- 15
- 16 עובדים אחרים אשר נקלטו לעבודה בחוזים אישיים (להלן: **העובדים האחרים**).
- 17
- 18 6. קבוצת עובדי גלעד כוללת בתוכה את העובדים המובטחים והן את העובדים המאורגנים הבלתי
19 מובטחים (להלן: **עובדי גלעד**).
- 20
- 21 7. ביום 23.6.00 נחתם בין הצדדים הסכם קיבוצי מיוחד (להלן: **הסכם 2000**) (נספח 1 לבקשה).
- 22
- 23 8. סעיף 31 להסכם 2000 קבע את תוקפו ל- 99 שנים.
- 24
- 25 9. ביום 17.10.21 זימנה המשנה למנכ"ל, גבי סוטו אורגד, את חברי ועד עובדי גלעד ויידעה אותם
26 כי בכוונת העיתון להתייעל ולפטר עובדים מאורגנים.
- 27
- 28 10. ביום 3.1.23 שלחו המשיבות להסתדרות ולממונה על יחסי עבודה הודעה על ביטול ההסכם
29 הקיבוצי 2000.
- 30
- 31 11. הממונה דחה את הבקשה (נספח 2 לבקשה)
- 32
- 33
- 34 12. ביום 4.9.23 פנתה היועמ"ש של העיתון אל באת כוח הוועד והודיעה לה כי העיתון מבקש
35 "לפעול לסיום העסקתם" של 4 העובדים המובטחים ושני עובדים בלתי מובטחים. הנהלת



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 9874-12-23

08 אוקטובר 2025

- 1 העיתון הבהירה כי ככל שארבעת העובדים המובטחים לא יקבלו את הצעתה לפרישה
2 מוקדמת, היא תפעל לפיטוריהם.
3
4 13. 4 העובדים המובטחים הם :
5 מר חנן פפר, בן 64, בעל ותק של כ- 30 שנים בעיתון ;
6 מר אבנר כהן, בן 62, חבר ועד לשעבר, בעל ותק של 32 שנים בעיתון ;
7 גב' אורנה הדר, בת 64, בעלת ותק של 32 שנים בעיתון ;
8 מר עופר יעקב, בן 62, חבר ועד, בעל ותק של 41 שנים בעיתון ;
9 (להלן : **ארבעת העובדים המובטחים**).
10
11 14. ביום 5.9.2023, נשלחה הודעת דוא"ל מאת המשיבות אל ב"כ הוועד בה היא חוזרת על כוונת
12 העיתון לפעול לשם סיום העסקתם של ארבעת העובדים המובטחים. לגבי מר עופר יעקב,
13 ביקש העיתון כי משרתו תצומצם ל-50%. בנוסף לארבעת העובדים המובטחים, ציינו
14 המשיבות את שמותיהם של שני עובדים מאורגנים בלתי מובטחים אותם הן מבקשות לפטר.
15
16 15. הצדדים קיימו מגעים ביניהם והציעו לעובדים המובטחים הצעות לפרישה מוקדמת
17 מוסכמת. ההצעות נדחו ע"י העובדים.
18
19 16. ביום 4.12.2023 קיבלו ארבעת העובדים המועמדים לפיטורים זימונים לשימוע לפני פיטורים.
20
21 17. ביום 6.12.23 הוגשה בקשה לסעד זמני לביטול זימונם לשימוע של 4 עובדים מאורגנים
22 ומובטחים ולהקפאת הליכי הפיטורים ביחס ל-2 עובדים מאורגנים נוספים.
23
24 18. ביום 7.12.23 הוגשה הודעה מוסכמת ע"י הצדדים על איחוד הסעד הזמני וההליך העיקרי
25 והוסכם כי עד למתן החלטה בתיק המאוחד לא יחול שינוי במצבם של העובדים מושא בקשה
26 זו והשימועים ידחו.
27
28

טענות הצדדים (כפי שעלו מכתבי הטענות וכנכתב בהם)

טענות המבקשים

- 31
32
33 1. העיתון מנסה לפטר עובדים מוגנים בניגוד להסכם קיבוצי. העיתון זימן לשימוע ארבעה עובדים
34 "מובטחים" המוגנים מפיטורים בהסכם קיבוצי משנת 2000, שמטרתו להבטיח את העסקתם
35 עד לפרישה. זימון זה מהווה הפרה בוטה של הסכם 2000.
36



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 9874-12-23

08 אוקטובר 2025

- 1 2. בהסכם 2000 הסכימה נציגות העובדים על שקט תעשייתי בכל הנוגע ליישום השינויים
- 2 הטכנולוגיים והסכימה לסיים את העסקתם של עובדים המאורגנים, בכפוף להתחייבות
- 3 העיתון להמשיך ולהעסיק את עובדי גלעד הוותיקים עד גיל פרישה (רשימה של שמות
- 4 העובדים צורפה כנספח להסכם 2000):
- 5
- 6 **"כל העובדים המפורטים ברשימה (להלן "העובדים המובטחים") יועסקו על ידי ידיעות**
- 7 **אחרונות עד הגיעם לגיל 65 שנה ויחולו עליהם – מבלי למעט מכל זכות אחרת שלהם –**
- 8 **הוראות הסכם סדר צילום בעניין הבטחת תעסוקה אשר נקבעו בסעיפים קטנים 4(ב) – (ד)**
- 9 **להסדר סדר צילום".**
- 10
- 11 3. בשנת 2009 בית הדין הארצי לעבודה קבע כי יש לפרש את ההסכם לפי תכליתו, שהייתה
- 12 להעניק לעובדים ביטחון תעסוקתי וכלכלי עד למועד פרישתם בפועל ועם העלאת גיל הפרישה
- 13 בחוק ל-67, יש להתאים את תוקף ההטבות המיוחדות לגיל זה.
- 14
- 15 4. בהסכם הובהר כי אין לכלול את העובדים המובטחים ברשימת העובדים המועמדים
- 16 לפיטורים (סעיף 12.4 להסכם 2000).
- 17
- 18 5. בפסק הדין של הארצי שעסק בפרשנותו של הסכם 2000 נקבע כי בתמורה לביטחונם
- 19 התעסוקתי של עובדי עובדי הדפוס, הסכימה נציגות העובדים לקיצוצים נרחבים במצבת כוח
- 20 אדם ושקט תעשייתי (עס"ק 54/09 ידיעות אחרונות בע"מ נ' ההסתדרות איגוד עובדים דפוס,
- 21 ניתן ביום 2.7.2009).
- 22
- 23 6. בהסכם 2000 ויתרה נציגות העובדים ויתורים משמעותיים בכך שהסכימה להכנסת
- 24 טכנולוגיות חדשות, לפיטורי עובדים, לשקט תעשייתי ולכניסתם של עובדים בלתי מאורגנים
- 25 לעבודת הדפוס. בתמורה לויתורים אלו התחייב העיתון להמשיך ולהעסיק את העובדים,
- 26 אשר שמם הופיע ברשימה שצורפה להסכם עד לגיל פרישה (העובדים המובטחים).
- 27
- 28 7. העובדים המובטחים זקוקים להגנה מפני פיטורים בשנים אלו בהם הם מצויים שנים ספורות
- 29 לפני פרישתם ויקשה עליהם למצוא עבודה חלופית. לכן, הסכימה נציגות העובדים לחתום על
- 30 הסכם 2000.
- 31
- 32 8. בחודש 1/23 ניסתה הנהלת העיתון לבטל באופן חד צדדי את הסכם 2000 בטענה כי ההסכם
- 33 הוא לתקופה בלתי קצובה. טענה זו נדחתה על ידי רשם ההסכמים הקיבוציים בהחלטה
- 34 ברורה ומפורשת (נספח לבקשה - עובדים/2).
- 35





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 9874-12-23

08 אוקטובר 2025

- 1 9. הסכם 2000 תקף. העיתון לא הצליח לבטלו ונדחה על ידי ממונה על יחסי העבודה אשר קבע
2 כי הסכם 2000 הוא הסכם לתקופה קצובה. בהתאם לסעיף 13 לחוק הסכמים קיבוציים, לא
3 ניתן לבטל את ההסכם (נספח לבקשה - עובדים/2).
4
- 5 10. מספר עובדי גלעד המאורגנים עומד כיום על כ- 15 עובדים בלבד (בהיקף משרה של 13 תקנים
6 מתוכם 6 עובדים מובטחים בלבד מתוך כ- 61 עובדים מובטחים בהסכם 2000 (נכון למועד
7 הגשת הבקשה).
8
- 9 11. למיטב ידיעת נציגות העובדים מספר העובדים האחרים (שאינם עובדים מאורגנים של דפוס
10 גלעד), עומד כיום על כ- 35 עובדים, רובם ככולם וותיקים פחות וצעירים יותר מהעובדים
11 המובטחים המאורגנים.
12
- 13 12. אף על פי הודאתו של העיתון, הסכם 2000 הוא הסכם לתקופה קצובה (בנספח לבקשה -
14 עובדים/12, נספח ד' – הודעת ערעור של העיתון לבית הדין הארצי בשנת 2009).
15
- 16 13. מאזן הנוחות נוטה לטובת המבקשים. פיטורי העובדים יגרמו להם לנזק בלתי הפיך, בעוד
17 שהמשך העסקתם לא יגרום נזק משמעותי לעיתון.
18
- 19 14. הנהלת העיתון מחויבת בקיום היוועצות עם הוועד בכל הנוגע לכוונתו לערוך התייעלות והיא
20 אינה יכולה לעדכנו בעובדות מוגמרות (נספח לבקשה - עובדים/3) אך הנהלת העיתון סירבה
21 לבקשת נציגות העובדים לקבל נתונים כלכליים ולא הציגה ולו נתון אחד ביחס למצבה
22 הכלכלי.
23
- 24 15. באשר לטענת העיתון כי יש צורך בצמצום במצבת כוח האדם, הרי שלאחר חתימה על מסמך
25 סודיות, הציגה הנהלת העיתון נתונים חלקיים ביותר הנוגעים לצמצום מצבת כוח האדם
26 בחלק ממחלקות העיתון בתקופה שבין 12/19 עד 12/22, ונתונים ביחס לצמצום מההכנסות
27 ממודעות ושימוש בנייר ביחס לאותה תקופה.
28
- 29 16. העיתון לא קיים את חובת ההיוועצות ולא סיפק נתונים כלכליים מספקים, ובכך הפר את חובת
30 תום הלב.
31
- 32 17. העיתון לא סיפק את כל הנתונים הכלכליים הדרושים לנציגות העובדים כדי לבחון את טענת
33 "הצורך בצמצומים". מידע חלקי זה מונע מהמבקשים להתייעץ כראוי ולהציע חלופות
34 לפיטורים.
35



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 23-12-9874

08 אוקטובר 2025

18. המבקשים טוענים שהעיתון מנסה לעקוף את ההסכם הקיבוצי ואין הוא מעוניין בהידברות, אלא מנסה להפעיל לחץ על העובדים המובטחים. העיתון העביר את עבודת העובדים המובטחים לעובדים אחרים, ובכך רוקן את תפקידם מתוכן.
19. העיתון מכוון את הפיטורים כלפי העובדים המאורגנים ומנסה להחליפם בעובדים זולים יותר, שאינם מאוגדים.
20. ההסכם הקיבוצי משנת 2000 הוא לתקופה קצובה של 99 שנים, ולכן העיתון אינו רשאי לבטלו באופן חד צדדי.
21. המבקשים פעלו במהירות סבירה לאחר שנודע להם על כוונת הפיטורים, ולכן בקשתם אינה לוקה בשיהוי.
22. להסתדרות מעמד לצורך הגשת הבקשה, שכן היא הארגון היציג של העובדים וצד להסכם הקיבוצי.
23. המבקשים עותרים לביטול הזימונים הבלתי חוקים לשימוע של 4 העובדים המאורגנים והמובטחים להם זכות מוקנית להבטחת תעסוקה מהעיתון עד גיל פרישה.
24. העיתון מנוע מלפטר את העובדים.
25. לא כל רכיבי השכר של עובדי גלעד נכללים בשכר הקובע לפנסיה (וגם לא בשכר הקובע לפיצויי פיטורים), ולכן משמעות הצעת העיתון לפרישה מוקדמת, היא למעשה הפחתה משמעותית מהכנסתם של העובדים המובטחים.
26. שמם של העובדים **חנן פפר, אורנה הדר, אבנר כהן ועופר יעקב** מופיע ברשימת העובדים המובטחים המצורפת להסכם 2000 ולכן, בהתאם להוראותיו המחייבות של הסכם 2000 הנהלת העיתון אינה רשאית לפעול לסיום העסקתם.
27. ארבעה העובדים המובטחים אשר את העסקתם מבקש העיתון לסיים הסתמכו על זכאותם להבטחת תעסוקה. העובדים המובטחים הסתמכו על השכר שיקבלו עד לפרישתם והם בנו את התקציב המשפחתי ואת התחייבויותיהם הכלכליות על בסיס שכר זה.
28. המבקשים עתרו לביטול זימונם הבלתי חוקי לשימוע של 4 העובדים ולהקפאת את הליכי הפיטורים ביחס ל- 2 עובדים נוספים. בסיכומי התשובה מטעמה, נציגות העובדים הבהירה כי היא משהה בשלב זה את טענותיה בעניין העובדים הבלתי מובטחים מאחר שעל פי תגובת



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 9874-12-23

08 אוקטובר 2025

1 העיתון המשא ומתן וההיוועצות בנוגע לסיום העסקתם של שני עובדים אלה טרם הגיעו
2 לסיומם.

טענות המשיבות

3
4
5
6
7 1. הבקשה מוקדמת כיוון שטרם נערך שימוע לעובדים.

8
9 2. קיימת הסכמה עקרונית של ההסתדרות והסכמה מכללא גם על ידי ועד העובדים על סיום
10 עבודתם של העובדים, אלא שהדיון נסב על הפיצוי הכלכלי שאותם יקבלו העובדים עם סיום
11 עבודתם.

12
13 3. לעובדים הוצעו הצעות מרחיקות לכת.

14
15 4. התעקשותם של העובדים על קבלת תמורה העולה במאות אלפי שקלים על מאות אלפי
16 השקלים שכבר הוצעו להם, היא דרישה חסרת תום לב ובלתי מידתית.

17
18 5. ביום 28.2.23 נחתם הסכם קיבוצי, שבמסגרתו פוטרו 21 עובדי דפוס מאורגנים (שאינם
19 מובטחים) וניתנו מענקי פרישה שהסתכמו ב- 20% - 30% על פיצויי הפיטורים + חודש נוסף.
20 מענקים אלו הביאו לסכומים שנעו בין 50,000 ל-70,000 שקלים לעובד, בנוסף לזכויותיהם
21 האחרות.

22
23 6. רק 4 עובדים מובטחים קיבלו זימון לשימוע.

24
25 7. הכרזה על ביטול הסכם קיבוצי הוא אקט דקלרטיבי בלבד (עת"צ 13907-08-21 דור אלון –
26 מילאד מסרי, ניתן ביום 28.12.22).

27
28 8. הודעת הביטול שנשלחה לממונה על יחסי עבודה שרירה וקיימת.

29
30 9. הממונה קבע כי בקשת העיתון נדחית אך לא נשלחה אליו כל בקשה אלא רק הודעה שההסכם
31 בוטל.

32
33 10. הנתונים הכלכליים הם כפי שמשקפים במאזן ובדו"חות רווח והפסד והם סודות כמוסים
34 בעיתונות בארץ ובעולם.
35



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 23-12-9874

08 אוקטובר 2025

- 1 11. הסכם 2000, למרות שנקבעה בו תקופה של 99 שנים, אינו הסכם לתקופה קצובה, אלא הסכם
2 לתקופה בלתי מוגבלת, ולכן ניתן לבטלו כדין.
3
- 4 12. הסכם קיבוצי אינו יכול להסדיר באופן מלא ומקיף את כל הנושאים והעניינים שטעונים
5 הסדרה. הסכם קיבוצי אינו יכול לצפות מראש כל תרחיש או שינוי נסיבות, שכן יחסי עבודה
6 הם דינמיים ומשתנים. על ההסכמים קיבוציים להתאים למציאות המשתנה ראה ע"ע (ארצי)
7 453/06 ניקולא דאטקו – י. שומרוני בע"מ (ניתן ביום 20.8.2007); ע"י (ארצי) 48382-01-17
8 יוסף נינברג – ב.ג. גולד טכנולוגיות בע"מ (ניתן ביום 10.4.2019).
9
- 10 13. לכן, יש לראות את ההסכם כהסכם קיבוצי לתקופה בלתי מסוימת, וכן כהסכם שיש בו כדי
11 לאפשר את סיום העסקתם של העובדים מושא בקשה זו לנוכח הנסיבות שנוצרו.
12
- 13 14. הצעות הפרישה מרצון שהוצעו לעובדים היו טובות יותר מכל הצעות הפרישה שהוצעו
14 לעובדים שפרשו קודם לכן.
15
- 16 15. המשיבות ניהלו מו"מ ממושך עם המבקשים, ובמהלכו סיפקו להם נתונים כלכליים רבים.
17 המבקשים אף הביעו הסכמה עקרונית לסיום העסקתם של העובדים, והמחלוקת נסובה כעת
18 רק על גובה הפיצויים.
19
- 20 16. אין מוציאים צווי מניעה לפני שנערך שימוע לעובדים.
21
- 22 17. הבקשה מבוססת על עילות במישור האישי והן לא אמורות להתברר במסגרת הליך קיבוצי.
23
- 24 18. כוונת החותמים על ההסכם הייתה כי כל עובד יוכל לעבוד עד ליום הפרישה. חוזה להעסיק
25 עובד עד הגיעו לגיל פרישה הוא חוזה לתקופה בלתי קצובה [דב"ע (ארצי) נבו 3-101 צבי
26 אבנשיפנגר – עוף ירושלים בע"מ, פד"ע כה(1) 499].
27
- 28 19. משעה שהמציאות השתנתה אין עוד כל הצדקה בהמשך העסקתם של העובדים. לכן, אין כל
29 מניעה לפעול להפסקת העסקתם.
30
- 31 20. יש להתאים את הסכם 2000 למציאות הכלכלית, הפוליטית, הטכנולוגית והחברתית
32 המשתנה. כפועל יוצא כי יש לראות בהסכם הקיבוצי לתקופה בלתי מסוימת כהסכם שיש
33 לאפשר את סיום העסקת העובדים לנוכח הנסיבות שנוצרו.
34





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 9874-12-23

08 אוקטובר 2025

- 1 גם אם הסכם 2000 לא בוטל, אזי עמידתם של המבקשים על הוראותיו ועל קיומו שעה
2 שהשתנו הנסיבות והדבר אינו אפשרי מהווה שימוש לרעה בזכות, ובנסיבות אלה יש לדחות
3 את הבקשה [עס"ק (ארצי) 31504-01-18 מדינת ישראל – ההסתדרות הרפואית בישראל,
4 ניתן ביום 16.6.2019].
5
6 המבקשים השתחו בהגשת הבקשה לבית הדין לאחר שהרשם סירב לרשום את ביטול ההסכם.
7 שיהוי זה מהווה ויתור על זכויותיהם.
8
9 העובדים המובטחים אינם יעילים ואיכות עבודתם נמוכה, ולכן אין הצדקה כלכלית להמשך
10 העסקתם.
11
12 המשך העסקתם של העובדים המובטחים יגרום למשיבות נזק כלכלי כבד, בעוד שלעובדים
13 ייגרם נזק הפיך, שכן יהיו זכאים לפיצויי פיטורים.
14
15 המבקשים עושים שימוש לרעה בהליכי משפט, מתוך מטרה להפעיל לחץ על העיתון ולמנוע
16 את תהליך הצמצומים.
17
18 הבקשה מבוססת על טענות אישיות של העובדים, ואינה עוסקת בסכסוך קיבוצי אמיתי.
19
20 הבקשה לוקה בחוסר ניקיון כפיים, שכן המבקשים הסתירו מידע רלוונטי מבית הדין:
21 הסתרה מכוונת של משא ומתן ממושך שהתנהל בין הצדדים במשך כשנה לפני הגשת הבקשה
22 ושהתקיים משא ומתן ארוך ומפורט (מאז 10/21) בנוגע לצורך בפיטורי צמצום, וכן שהוצעו
23 תכניות פרישה מרצון וצעדי התייעלות במחלקות הדפוס.
24
25 מטרת ההסתרה הייתה ליצור מצג שווא כאילו רשימת המועמדים לפיטורים "נפלה עליהם
26 ביום בהיר אחד" בהפתעה, ללא היוועצות או הכנה מוקדמת ובכך ההסתדרות טענה שהעיתון
27 לא קיים את חובת ההיוועצות ולא מסר לה את המידע הדרוש. במסגרת המשא ומתן
28 שהוסתר, נציגות העובדים כלל לא חלקה על כך שמצבו הכלכלי של העיתון קשה ומחייב צעדי
29 התייעלות וצמצומים. הדיון התמקד בהיקף הצעדים, אך לא בעצם נחיצותם. את העובדה הזו
30 ההסתדרות השמיטה מבקשתה.
31
32 הטענה כי חסרים נתונים לצורך ההיוועצות הועלתה על ידי ההסתדרות רק לאחר קבלת
33 רשימת המפוטרים, ולא בשום שלב במהלך המשא ומתן הממושך שקדם לכך. הדבר מוכיח
34 שהדרישה לנתונים היא צעד טקטי ושימוש לרעה בהליכי משפט.
35



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 23-12-9874

08 אוקטובר 2025

- 1 30. ההסתדרות הסתירה את העובדה שהיא זו שכרכה בין שתי דרישות שהעלה העיתון (צמצום
2 עובדים והפחתת שכר), והציעה כי אם תושג הסכמה על הפחתת שכר, העיתון ידחה את
3 פיטורי הצמצום. עובדה זו מוכיחה את מעורבותה העמוקה בדיונים שהיא ניסתה להסתיר.
4
5 31. בשל הסתרה שיטתית זו, טענו המשיבות כי ההסתדרות פנתה לבית הדין בידיים שאינן נקיות,
6 ולכן יש לדחות את בקשתה.

7
8 שאר טענות הצדדים תועלנה במסגרת ההכרעה.

עדויות

9
10
11
12 מטעם המבקשים הוגשו תצהירי העובדים המובטחים:
13 מר אבנר כהן, גב' אורנה הדר, מר חנן פפר ומר עופר יעקב.
14 המשיבות ויתרו על חקירתם הנגדית של העדים.

15
16 שמענו את עדותה של גב' ורד סוטו אורגד, המשנה למנכ"ל המשיבה ואת עדותו של מר אלון בוברמן,
17 מנהל בית הדפוס בידיעות אחרונות.

הכרעה

18
19
20
21 1. לאחר ששמענו את העדויות, עיינו במסמכים שהוגשו ובחנו את טענות הצדדים, באנו לכלל
22 מסקנה כי דין הבקשה להתקבל.

כיצד מבטלים הסכם קיבוצי? האם ניתן לבטל הסכם קיבוצי?

23
24
25
26 2. ביום 3.1.23 שלחה הנהלת העיתון הודעה על ביטול הסכם 2000 (ועל הסכם נוסף משנת 2014)
27 אל ההסתדרות העובדים, הממונה הראשית על יחסי העבודה, ורשם ההסכמים הקיבוציים
28 (נספח לבקשה - עובדים/11).

29
30 3. העיתון טען כי הסכם 2000, למרות שנקבע שתוקפו הוא ל-99 שנים, מהווה למעשה "הסכם
31 לתקופה בלתי קצובה" או "בלתי מסוימת". לטענתו, הסכם כזה ניתן לביטול באמצעות הודעה
32 מוקדמת, בהתאם לחוק הסכמים קיבוציים.
33



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 23-12-9874

08 אוקטובר 2025

- 1 העיתון טען שאפשר להפר את הסכם 2000 כיוון שההסכם אינו לתקופה קצובה: לטענתם, 4
2 למרות שכתוב 99 שנים, יש לפרש את ההסכם כהסכם לתקופה בלתי קצובה, ולכן הוא בר
3 ביטול. הוא משווה אותו להסכמים לכל החיים, שלמעשה אינם קצובים.
4
- 5 בהודעת הביטול פירט העיתון את הסיבות לביטול: מאז חתימת ההסכם הקיבוצי, חלה הרעה 5
6 מוחשית ומתמשכת במצבו הכלכלי של העיתון, כולל ירידה משמעותית בתפוצה ובשימוש
7 בנייר, העבודה הייחודית של עובדי הדפוס אשר הצדיקה בעבר את תנאיהם המיוחדים, לא
8 רלוונטית כיום כיוון שהעבודה מבוצעת על ידי עובדי גרפיקה רגילים ביעילות ובשכר נמוך
9 בהרבה, העובדים המובטחים עובדים בפועל הרבה פחות ממשרה מלאה ואינם מספקים את
10 היקף העבודה שעליו התחייבו במסגרת ההסכם, בעוד שכרם המובטח נותר גבוה.
11
- 12 נציגות העובדים התנגדה לביטול ההסכם (נספח לבקשה - עובדים /12) מאחר שההסכמים 6
13 הקיבוציים נחתמו לתקופה קצובה ומפורשת, אין לעיתון זכות משפטית לבטלם באופן חד-
14 צדדי לפני תום תקופתם, וכל ניסיון לעשות זאת מהווה הפרה של החוק ושל ההסכמות בין
15 הצדדים.
16
- 17 ההסתדרות מעולם לא הסכימה לביטול ההסכם 2000 כפי שעולה מהמכתב ששלחה ההסתדרות 7
18 לממונה על יחסי עבודה, בו הביעה התנגדות נחרצת לביטול ההסכם.
19
- 20 הממונה על יחסי העבודה דחה את בקשת העיתון לרשום את הודעת הביטול, בקובעו כי ההסכם 8
21 הוא לתקופה קצובה (99 שנים) ולכן אינו ניתן לביטול חד-צדדי. הוא הפנה את הצדדים לבית
22 הדין לעבודה להכרעה בפרשנות ההסכם:
23
- 24 **"בהתאם להסכם הקיבוצי שמספרו 20000608 הוסכם כי תוקפו יהא 99 שנים. מבחינתנו,**
25 **מדובר בהסכם קיבוצי לתקופה מסוימת לפי סעיף 13 לחוק. שכן לו הצדדים התכוונו**
26 **להסכם לתקופה בלתי מסוימת, היו יכולים לעשות זאת בסעיף מפורש שלא משתמע לשת**
27 **פנים. מעבר לכך, מהתנהגות הצדדים להסכם הבאה לידי ביטוי בבקשה לביטול ובתגובה**
28 **לבקשת הביטול עולה, כי אין תמימות דעים כי ההסכם בנוסחו הקיים הוא לתקופה בלתי**
29 **מסוימת.**
30
- 31 **בהקשר זה, המחלוקת בין הצדדים לעניין זה מעוררת שאלה של פרשנות הוראה בהסכם**
32 **קיבוצי, אשר בית הדין לעבודה הוא הגורם המוסמך להכריע בה.**
33



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 9874-12-23

08 אוקטובר 2025

- 1 בהיעדר בקשה מוסכמת לביטול ההסכמים הקיבוציים או לחילופין בהיעדר הכרעה
2 שיפוטית בעניין תוקפו של ההסכם הקיבוצי כאמור, אנו דוחים את רישום הודעת הביטול
3 מאחר ואינה עונה על התנאים שנקבעו בסעיף 13 לחוק. "
4 (נספח לבקשה - עובדים/2)
- 5
6 .9 העיתון לא הגיש ערעור על החלטת הרשם.
7
- 8 .10 אכן צד להסכם קיבוצי המבקש לבטלו, עליו להגיש הודעת הביטול לרישום הממונה. הממונה
9 כגורם המנהלי כאקט דקלרטיבי בלבד רושם את ההסכם ומפרסמו ברשומות או מפרסם את
10 ביטול ההסכם. ניתן לבטל הסכם קיבוצי רק אם הגיע סיום התקופה שעליו הסכימו הצדדים
11 אולם הסכם קיבוצי לתקופה קצובה לא ניתן לבטלו. הסכם קיבוצי לתקופה קצובה אינו ניתן
12 לביטול חד-צדדי במהלך תקופת תוקפו. הסכם כזה ממשיך לחול עד לסיום התקופה שנקבעה
13 בו, ורק אז ניתן לסיים את תוקפו באמצעות מתן הודעה כדין [עס"ק (עבודה ארצי) 25/06
14 **הסתדרות המעו"ף - עיריית יהוד נווה מונסון**, ניתן ביום 12.1.09].
15
- 16 .11 העיתון בעצמו בערעור שהוגש מטעמו על פסק דין של בית הדין האזורי בעניין פרשנות ההסכם
17 טען כי להסכם 2000 מעמד מיוחד ומוגן מכל שינוי תוך הפנייה לסעיפים 31 – 32 להסכם 2000
18 (נספח לבקשה - ד' לעובדים/12). גם בתגובת העיתון לבקשת הצד שהוגשה בשנת 2013 נטען:
19
20 "37. **העובדים המובטחים – הינם עובדים שלא ניתן לפטרם בפיטורי צמצום, על פי**
21 **התחייבות מפורשת של העיתון.**
22 38. **לפיכך, כאשר מתעורר הצורך בצמצומים במחלקות הדפוס – העיתון יכול לפטר**
23 **עובדים בחוזים אישיים או עובדים מאורגנים שאינם במעמד של עובדים מובטחים (גם**
24 **הגב' ריקי ביטון, שעניינה הוזכר לעיל, היתה עובדת מסדרה מאורגנת אך לא עובדת**
25 **מובטחת, שהעיתון ביקש לסיים את עבודתה בשל צמצומים .**
26 (סעיפים 37 – 38 לתגובת העיתון לתשובת נציגות העובדים בבקשת צד שהוגשה בשנת 2013
27 כנגד פיטורי עובדי דפוס מאורגנים - צורף כנספח עובדים 14 לבקשה).
28
29 מדובר בהודאת בעל דין.
30
- 31 .12 צד אינו יכול להתנער מהסכם קיבוצי עליו חתם כאשר הוא מחליט לעשות כן, אלא נקבע בדין
32 כיצד יש לפעול וזאת במקרה בו תם תוקפו של ההסכם:
33
34 "הסכם קיבוצי לתקופה מסויימת שתמה תקופת תקפו, ואחד מבעלי
35 ההסכם לא הודיע לצד השני במועד הנכון ובכתב על גמר תקפו, יוסיף להיות
36 בר-תוקף בתורת הסכם קיבוצי לתקופה בלתי מסויימת; המועד להודעת גמר



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 9874-12-23

08 אוקטובר 2025

1 הוא קבוע בהסכם, ובאין קביעה בהסכם – שני חדשים לפחות לפני תום

2 תקפו של ההסכם."

3 (סעיף 13 לחוק הסכמים קיבוציים)

4
5 13. אם הסכם 2000 הוא לתקופה קצובה אזי לא ניתן לבטלו. משכך נפנה לדיון אם הסכם 2000
6 הוא הסכם לתקופה קצובה או לתקופה שאינה קצובה.

8 האם הסכם 2000 הוא לתקופה קצובה?

9
10 14. על פי הסכם 2000 לא ניתן לפטר את העובדים המובטחים או להעמידם בפני פיטורים ולא ניתן
11 לפגוע בהכנסתם: "תוקף הסכם זה הוא מיום חתימתו ולמשך 99 שנה" (ס' 31 להסכם 2000).

12 31. תוקף הסכם זה מיום חתימתו ולמשך 99 שנה.

32. זכויות שהוקנו לעובדים בהסכם זה הינן גם כזכויות אישיות לפי חוזה עבודה אישי
וזכויות של צד ג' לפי הסכם לטובת צד ג'. הזכויות אינן ניתנות לויתור, הן בלתי
חוזרות, והצדדים לא יהיו רשאים לבטל זכויות עובד כאמור, לשנות זכויות עובד
כאמור, לוותר או להתפשר על זכויות עובד כאמור.

13
14 (נספח לבקשה - עובדים/1)

15
16 15. סעיף 31 בהסכם 2000 קובע את תוקפו ל-99 שנים. ניסוח זה מעיד באופן חד משמעי על כוונת
17 הצדדים ליצור הסכם לתקופה קצובה, ולמנוע אפשרות של ביטולו בטרם עת. פרשנות העיתון
18 כי מדובר בהסכם לתקופה בלתי קצובה סותרת את לשון ההסכם ואת אומד דעת הצדדים בעת
19 חתימתו שכן משמעות ההסכם הייתה הבטחת תעסוקה לעובדים המובטחים עד גיל פרישה ועל
20 אומד דעתם של הצדדים בעת החתימה על ההסכם בהמשך.

21
22 16. חוזה ל-99 שנים נחשב לחוזה לתקופה קצובה, שכן תקופתו מוגדרת וקבועה מראש, אף אם
23 היא ארוכה מאוד. אורך תקופת החוזה לבדו אינו הופך אותו בהכרח לחוזה בלתי קצוב, אלא
24 אם כן נקבע בו מנגנון המאפשר את סיומו על פי רצון הצדדים ללא מועד פקיעה מוגדר.

25
26 17. ככלל, הסכם קיבוצי שנכרת לתקופה קצובה אינו ניתן לביטול חד-צדדי על ידי אחד הצדדים
27 בטרם הגיעה תקופת תוקפו לסיומה. בתקופת תוקפו של הסכם קיבוצי, אין צד רשאי לדרוש
28 הכנסת שינויים בו, ואלה יכולים להתבצע רק בהסכמה של שני הצדדים. עקרון זה חל גם על
29 ביטול ההסכם כולו:

30
31 "דין הוא, כי בתקופת תוקפו של הסכם עבודה קיבוצי אין צד מהצדדים רשאי לתבוע הכנסת
32 שינויים בו; אלה יכולים להתבצע רק בהסכמה של שני הצדדים, ולא ניתן לנקוט ב"אמצעים



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 23-12-9874

08 אוקטובר 2025

1 ארגוניים" על מנת לכפות על צד להסכים לדרישות המועלות (דב"ע לב4-4/ בעניין
2 האוניברסיטה העברית ירושלים [12], בעמ' 130)".
3 דב"ע (עבודה ארצי) 4-44/נז חיפה כימיקלים בע"מ - הסתדרות העובדים הכללית החדשה
4 – ההסתדרות החדשה במרחב חיפה, ל(1997) 216 (1997). שם סעיף 18.

5
6 המסקנה היא שההסכם 2000 היא לתקופה קצובה, 99 שנים.

האם שינוי הנסיבות מצדיק ביטול ההסכם?

7
8
9
10
11 18. עיתון טוען כי חל שינוי דרמטי ומהותי בנסיבות מאז נחתם ההסכם בשנת 2000, ושינוי זה
12 מצדיק את ביטול ההסכם: שינויים טכנולוגיים (עבודת מחשב פשוטה שכל גרפיקאי מתחיל
13 יכול לבצע), שינוי כלכלי ותפעולי (חלה ירידה עצומה בהכנסות ממכירות ומפרסומות, צמצום
14 משמעותי בגודל העיתון, בכמות העמודים, בכמות הנייר ובמספר העובדים), הסכם קיבוצי
15 חייב להיות גמיש ולהתאים את עצמו למציאות המשתנה (כלכלית, טכנולוגית וחברתית), אין
16 היגיון משפטי או כלכלי "להקפיא" חוזה לתקופה כה ארוכה (99 שנים) כאשר התכלית והטעם
17 לקיומו השתנו מן היסוד.

18
19 טענת העיתון, עמידה דווקנית על קיום ההסכם ככתבו וכלשונו מהווה חוסר תום לב ועלות
20 השכר הגבוהה של העובדים המובטחים אינה עומדת בשום פרופורציה לתפוקתם ולשכר
21 עובדים אחרים, במיוחד לאור צמצום שעות העבודה בפועל. המשך העסקתם בתנאים אלו
22 מסכן את כלל עובדי העיתון ומאלץ צמצומים נוספים.

23
24 19. אין בידינו לקבל טענות אלו. הלכה למעשה העיתון מתנער מהתחייבויותיו. בהסכם 2000
25 קיבל העיתון את כל מבוקשו: הכנסת טכנולוגיות חדשות לעיתון, פיטורי עובדים ושקט
26 תעשייתי. המבקשים עמדו בכל התחייבויותיהם וכעת מנסה העיתון לרוקן את ההסכם מכל
27 תוכן.

28
29 20. הצדדים צפו מראש שינויים עתידיים, ולכן קבעו במכוון שההסכם יהיה לתקופה ארוכה
30 וחריגה (99 שנים) כדי להבטיח את זכויות העובדים המובטחים באופן שלא ניתן יהיה לבטלו
31 באופן חד-צדדי.

32
33 21. גם אם עבודת העובדים המובטחים מיותרת בשל הדיגיטציה של הדפוס, ניתן היה להסב או
34 להכשיר אותם לתפקידים אחרים, כפי שעלה מהדיון:
35





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 23-12-9874

08 אוקטובר 2025

1 אתם לא קולטים מפיקים לתפקיד גרפיקה? עו"ד אמרוסי ישי:
 2 מפיקים שנמצאים כבר בארגון והצלחנו ללמד אותם את העדה, גב' סוטו אורגד:
 3 המערכת יכולים לעשות תפקידים מאוד, הם לא
 4 מעצבים הם יכולים לפתוח גרידים הם יכולים לעשות
 5 אם את מבינה במה מדובר. אז לתת..

(עמ' 15 לפי מיום 9.3.25)

7
 8 22. יצוין כי זכותם של העובדים לסרב לקבל את הצעות העיתון לפרישה מוקדמת ועומדת להם
 9 הזכות להמשיך ולעבוד.

מה התוקף המשפטי להעסקת עובדים עד לגיל הפרישה?

10
 11
 12
 13 23. טוען העיתון כי אכיפת יחסי עבודה היא בניגוד לחוק החוזים ולכלל שבסעיף 3(2) לחוק
 14 החוזים (תרופות) המונע אכיפת עבודה אישית ומפנה לבג"ץ 254/73 צרי חברה פרמצבטי
 15 וכימית בע"מ נ' בית-הדין הארצי לעבודה (פ"ד כח (1) 372) הקובע כי הסכמה מפורשת
 16 בהסכם קיבוצי להעסקת עובדים מסוימים מובילה להלכה למעשה לאכיפת יחסי עבודה. ברם
 17 במהלך השנים חל כרסום בגישה זו וכיום מסתמנת נכונות רבה יותר לאכוף חוזה עבודה
 18 ולהרחיב את החריגים לכלל של אי-כפיית יחסי עבודה [ע"ע (ארצי) 506-09 רות הורוביץ -
 19 עמותת בית חנה, ניתן ביום 24.10.10].

20
 21 24. וזאת ועוד, הסכם קיבוצי נתפס כבעל מעמד נורמטיבי הקרוב לחוק, והוראותיו יכולות לגבור
 22 על הכלל האמור. בעוד שסעד האכיפה נתון לשיקול דעת בית הדין, קיומה של הוראה מפורשת
 23 בהסכם קיבוצי מהווה שיקול כבד משקל לטובת מתן סעד זה. יפים הם לעניין זה דבריה של
 24 כב' השופטת יעל אנגלברג שהם מבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע:

25
 26 "ההלכה הפסוקה אימצה את נקודת המוצא שלפיה לא ניתן לאכוף חוזה לביצוע עבודה
 27 אישית, ואולם, עם השנים חלו בגישה זו שינויים של ממש ונפסק כי - "[ו]כיום, מסתמנת
 28 נכונות הולכת וגוברת במשפט העבודה לאכוף, במקרים המתאימים, חוזה עבודה. שינוי זה
 29 התרחש, בין היתר, על רקע התרופפות הקשר האישי בין העובד למעביד בתבניות העסקה
 30 מקובלות רבות. על אף שנקודת המוצא המקובלת הייתה ועודנה כי אכיפת חוזה עבודה
 31 היא בגדר היוצא מן הכלל, הרי שהחריגים לכלל זה הורחבו במידה ניכרת." (בג"ץ
 32 8929/08 עובדיה בן נון נ' בית הדין הארצי לעבודה, ניתן ביום 19.8.09; הדגשה שלי -
 33 י.א.ש). החריגים לכלל זה - שבהם נאכפו יחסי עבודה על מעבידים - הוכרו מקום שבו
 34 התביעה לאכיפת יחסי העבודה התבססה על הסכמים במישור הקיבוצי; מקום שהחוק
 35 קבע כי אכיפה כזו מותרת ורצויה (סעיף 9 לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954; סעיף
 36 10(א)(2) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988; סעיף 3(א)(2) לחוק הגנה על





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 9874-12-23

08 אוקטובר 2025

- 1 עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במנהל התקין), התשנ"ז-1997; מקום
2 שבו נפגעה זכות חוקתית של עובד; או כשנגרמה פגיעה על פי כללי הצדק הטבעי שאין
3 להשלים עימה ואשר סעד הפיצויים לא יהא בו די".
- 4 ס"ע (אזורי ב"ש) 14501-12-11 אינטל אלקטרוניקה בע"מ - אלכסנדרה מרסון (ניתן ביום
5 21.12.11. שם סעיף 25)
- 6
- 7 25. לא נעלם מעינינו פסיקת בית הדין הארצי בה נקבע כי הסכם העסקה שהוא עד גיל פרישה
8 הוא הסכם לתקופה בלתי מסוימת וכי הסכם קיבוצי הקובע קביעות לעובדים משמעותו
9 בחוזה העבודה האישי כי העסקה היא לתקופה בלתי קצובה [דיון (ארצי) 101-3-נב צבי
10 **אבנשפנגר - עוף ירושלים בע"מ**, פד"ע כה(1) 499] אולם במקרה דנא בהסכם הקיבוצי נקבע
11 מפורשות שמם של העובדים שיועסקו עד לגיל פרישה (רשימה שמית) ואין מדובר רק במתן
12 קביעות לעובדים.
- 13
- 14 26. לכן, אנו סבורים כי ההסכמה קיבוצית בין הצדדים גוברת על הקושי באכיפת יחסי עבודה.
15
- 16 27. טוען העיתון שיש לפרש את הוראות ההסכם הקיבוצי על-פי אומד דעתם של הצדדים (ע"ע
17 1406/02 **עיריית גבעתיים - משה ברקוביץ ואח'**, ניתן ביום 4.10.06) ברם בעת חתימת
18 ההסכם בשנת 2000 הבינו הצדדים שמדובר בעסקה כלכלית מחושבת שתחומה בזמן עד גיל
19 65 ושלאחר מכן הורחבה לגיל 67 על פי פסיקת בית הדין הארצי. שם הבהיר בית הדין הארצי
20 לעניין הסכם 2000 כי אומד דעתם של הצדדים הייתה כי העובדים המובטחים יועסקו עד גיל
21 הפרישה:
- 22
- 23 "תכליתו של הסכם 2000 היתה דו-ראשית: מחד, להביא ליישום השינויים הטכנולוגיים
24 במפעל בהסכמת נציגות העובדים. מאידך, להבטיח את העסקתם של העובדים שהיו
25 עלולים להיפגע מהכנסת אותם שינויים עד לפרישתם, ולשמר את תנאיה. וכך, בתמורה
26 להסכמתם שלא לנקוט בצעדים ארגוניים בקשר להשלכותיה של המהפכה הטכנולוגית,
27 קיבלו העובדים בטחון תעסוקתי למשך כל שנות עבודתם בעיתון עד לפרישתם, והטבות
28 כלכליות שנועדו לשמר את רמת הכנסתם כפי שהיתה ערב ביצוע השינויים הטכנולוגיים
29 במחלקה.
- 30
- 31 הסכם 2000 מעניק לעובדים הכלולים בו בטחון תעסוקתי "עד הגיעם לגיל 65" – שהיה
32 באותה עת גיל הפרישה על פי החוק. עובדה זו מצביעה על אומד דעתם של הצדדים להעניק
33 לעובדים את ההטבות שבהסכם למשך כל תקופת עבודתם ועד לפרישתם מהעיתון, ולא
34 בכדי בחרו הצדדים לציין בהסכם את גיל 65 ולא כל גיל אחר. יתרה מזו, העובדה שהעובדים
35 קיבלו בנוסף ל"בטחון התעסוקתי" גם הבטחה לשמירת רמת הכנסתם מצביעה על כך



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 9874-12-23

08 אוקטובר 2025

- 1 שתכלית ההסכם היתה למנוע כל פגיעה בעובדים כתוצאה מהכנסת השינויים הטכנולוגיים
2 למחלקה".
- 3 (עס"ק (ארצי) 54/09 ידיעות אחרונות בע"מ נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה, איגוד
4 עובדי הדפוס ניתן ביום 2.7.09. שם סעיף 3).
- 5
- 6 28. הסכם 2000 הביא לסיימו של סכסוך ושביטה שהתקיימו בעיתון אשר בעקבותיו קבוצה גדולה
7 מבין עובדי הדפוס זכתה למעמד של "עובדים מובטחים" (רשימה שמית) הכולל הבטחת
8 הכנסה ותעסוקה עד לגיל פרישה.
- 9
- 10 29. משמעות התחייבות זו כי המשיבה אינה יכולה לסיים את עבודתם של עובדים אלה מטעמי
11 צמצומים, והיא מחוייבת להעסיקם עד גיל הפרישה ללא קשר לתרומתם המקצועית של
12 עובדים אלה. זה היה חלק מההסכם. זה היה אומד דעתם של הצדדים בעת החתימה על הסכם
13 2000. טענת המשיבה כי סירוב העובדים כיום ליטול חלק במאמץ העצום של תהליך הצמצומים
14 וההתייעלות מקוממת וחסרת יסוד שכן העובדים שילמו מחיר בעת חתימה על הסכם 2000 ועל
15 המשיבה לקיים את חלקה בהסכם.
- 16
- 17 30. הסכם קיבוצי שנחתם בין צדדים מן הראוי לכבדו וכלשונו. במסגרת הסכם 2000
18 ויתרה נציגות העובדים ויתורים רבים לרבות הסכמה לקבלת עובדים בחוזים אישיים, אשר
19 פוגע בחופש ההתארגנות, ובתמורה קיבלה בין השאר התחייבות להעסקת עובדים מסוימים
20 עד גיל הפרישה. לכן, על העיתון לכבד את ההסכם עליו חתם ולהמשיך להעסיק את עובדים
21 אלו מספר שנים נוספות עד לפרישתם של עובדים אלו.
- 22
- 23
- 24 31. יוער כי, אף אם לא הייתה כלל תעסוקה בעבור אותם עובדים, גם אז על העיתון לכבד את
25 ההסכם עליו חתם.
- 26
- 27
- 28 32. כעולה מהראיות נציגות העובדים עמדה בהסכם ככתבו וכלשונו (כאמור הכנסת עובדים
29 חדשים לעיתון מחוץ להסכם הקיבוצי היא ויתור משמעותי מבחינת ההסתדרות). העיתון
30 מצדו מנסה פעם אחר פעם להפר את ההסכם בניגוד לדין ותוך רמיסת זכויות העובדים.
- 31
- 32 **סיכום ביניים**
- 33
- 34 33. הסכם 2000 הוא הסכם לתקופה קצובה (99 שנים) ולכן העיתון אינו רשאי לבטלו באופן חד-
35 צדדי.
- 36



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 9874-12-23

08 אוקטובר 2025

- 1 על פי הסכם 2000 לא ניתן כלל להעמיד את העובדים בפני פיטורים. קרי, אף זימון לשימוע
2 עומד בניגוד להסכם.
3
- 4 34. טוען העיתון כי למעשה מדובר בבקשת יחידים על אכיפת הסכם. אכן מדובר בזימון לשימוע
5 של עובדים אך לא מדובר כאן רק בסכסוך פרט, אלא סכסוך קיבוצי שכן זימון העובדים
6 לשימוע עומד בניגוד להסכם הקיבוצי. ההסכם הקיבוצי נחתם עם נציגות העובדים ולכן
7 הצדדים לסכסוך הם העיתון ונציגות העובדים.
8
9
- 10 35. למרות כל האמור אין הדבר מונע מההסתדרות לנהל מו"מ בעבור העובדים, כפי שנעשה בפועל
11 (4.10 לתשובת הצד).
12
- 13 36. יוער כי ההסתדרות לא הייתה אמורה ליתן תצהיר. תצהירים ניתנו ע"י העובדים שזמנו
14 לשימוע. העובדים יוצגו ע"י ההסתדרות ומדובר בעיקר בטענה משפטית והיא, האם הפר
15 העיתון את ההסכם הקיבוצי.
16
- 17 37. המשיבות טוענות כי ההסתדרות, שהיא צד להסכם, הסכימה עקרונית לפיטורי העובדים,
18 והמחלוקת היא רק על גובה הפיצויים. כך או כך, משלא הגיעו הצדדים להסכמה, אין לכך
19 נפקות.
20
- 21 38. תדיר נפתחים הליכי סכסוך קיבוצי בגין פיטורי עובדים וגם אם ניתן להגיש סכסוך פרט הרי
22 גם מדובר בסכסוך קיבוצי העוסק בהפרת ההסכם הקיבוצי.
23
- 24 39. ההסתדרות היא ארגון העובדים במשיבות והיא זו שאמורה להגן על העובדים עם הפרת
25 ההסכם הקיבוצי והיא מילאה את תפקידה.
26
27
28
- 29 **האם קיימו המשיבות את חובת ההיוועצות על פי הסכם 2000 ?**
30
- 31 40. המבקשים חזרו על טענתם לעניין חובת ההיוועצות בסיכומי התשובה ולא זנחו טענה זו (כטענת
32 המשיבות). אף שחובת ההיוועצות אינה רלוונטית לעובדים המובטחים, שכן פיטוריהם נאסרו
33 מראש, למעלה מן הצורך נציין כי גם אם הייתה חלה חובה כזו, העיתון לא עמד בה.
34



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 9874-12-23

08 אוקטובר 2025

- 1 42. הסעיף המרכזי העוסק בחובת ההיוועצות הוא סעיף 2 להסכם הקיבוצי 2000, אך יש לקרוא
2 אותו כחלק ממכלול סעיפים (1 עד 5) המתווים את הפרוצדורה לביצוע שינויים ארגוניים
3 במשיבות.
- 4
- 5 43. סעיף 1 להסכם 2000-קובע כי ההנהלה רשאית להכניס שינויים טכנולוגיים, שינויים בציוד
6 ובסדרי עבודה, וזאת תוך 14 יום מיום מתן הודעה על כך.
- 7
- 8 44. סעיף 2 להסכם כאמור לעיל המגדיר במפורש את חובת ההיוועצות.
- 9
- 10 45. סעיף 3 קובע כי לאחר מסירת ההודעה, הצדדים ינהלו משא ומתן במטרה למצוא פתרונות
11 לעובדים שעלולים להיפגע מהשינויים (כמו מציאת תפקיד חלופי, הסבה, הכשרה ותנאי
12 פרישה). המו"מ ינוהל במשך 30 יום.
- 13
- 14 46. סעיף 5 - מחיל את אותה פרוצדורה של היוועצות גם על שינויים עתידיים, אך מאריך את
15 תקופת ההודעה המוקדמת ל-30 יום לפחות.
- 16
- 17 47. טענת חובת ההיוועצות הועלתה ע"י המבקשים והיא רלוונטית רק לשני העובדים הבלתי
18 מובטחים (שעניינם הושהה ע"י המבקשים) אך היא אינה רלוונטית ל-4 העובדים המובטחים
19 העומדים במרכז פסק דין זה, שכן ההסכם אוסר על עצם העמדתם לפיטורים.
- 20
- 21 48. על פי ההסכם חובת ההיוועצות אינה חלה כלל על העובדים המובטחים שכן קיימת הסכמה
22 מפורשת בדבר המשך עבודתם עד לגיל הפרישה. בנוגע לעובדים המובטחים קובע ההסכם
23 באופן חד משמעי כי הם יועסקו עד הגיעם לגיל 65 (סעיף 9 להסכם 2000). אם כן, חובת
24 ההיוועצות נוגעת להנהגת השינויים העתידיים (סעיף 3 להסכם 2000) ולא לעובדים
25 המובטחים.
- 26
- 27 49. למעלה מן הצורך, וגם אם הייתה חלה חובת היוועצות, הרי שהיא לא קויימה מצד העיתון.
28 העיתון סירב לגלות נתונים כלכליים לנציגות אלא למעשה הראה רק נתונים לגבי צמצום כמות
29 הדפים.
- 30
- 31 50. קיים הבדל מהותי בין גילוי נתונים כלכליים מלאים של העיתון לבין גילוי נתונים תפעוליים
32 כמו מספר הדפים.
- 33
- 34 51. לעמדת העיתון, נתונים כלכליים (מאזנים ודוחות רווח והפסד): נתפסים כסודות כמוסים
35 ומידע מסחרי רגיש ביותר. הנהלת העיתון טוענת שחשיפתם עלולה לגרום לנזק שאין לו שיעור,



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 9874-12-23

08 אוקטובר 2025

- 1 אין לו מידה ואין לו תיקון ליכולתו התחרותית של העיתון, בעיקר בתחום מכירת הפרסומות.
2 לכן, העיתון מסרב באופן עקבי לחשוף אותם.
3
- 4 52. לעומתם נתוני הדפסה (מספר דפים וכמות נייר): נתפסים כנתונים תפעוליים שההנהלה רואה
5 בהם מדד מספק כדי לשקף את מצבו של העיתון לצורכי המשא ומתן. העיתון מוכן למסור
6 נתונים אלה (לרוב כאחוז ירידה ולא כמספרים מוחלטים), ובדרך כלל בכפוף לחתימה על הסכם
7 סודיות.
8
- 9 53. עמדת נציגות העובדים כי מספר הדפים אינו אינדיקציה מספקת כי כמות הדפים המודפסים
10 מהווים מתונים חלקיים ואינה יכולה לשמש כאינדיקציה בלעדית להוכחת הצורך בפיטורי
11 צמצום.
12
- 13 54. כמו כן לטענת הנציגות הירידה בכמות הדפים המודפסים היא תופעה טבעית הנובעת מהמעבר
14 הכללי של עולם העיתונות למדיה הדיגיטלית. נתון זה אינו משקף את התמונה הכלכלית
15 המלאה, שעשויה לכלול הכנסות משמעותיות מהפלטפורמה האינטרנטית של העיתון והירידה
16 בכמות הדפים המודפסים אינה רלוונטית בהכרח לעובדי גרפיקה (קדם-דפוס), אשר מספקים
17 עבודה גם למהדורה המקוונת.
18
- 19 55. לטענת הנהלת העיתון, לא ניתן להבטיח שהנתונים הכלכליים המלאים לא יודלפו אם יימסרו
20 לידי נציגות העובדים, וזהו לב הסירוב.
21
- 22 56. החשש של העיתון כי מטרתה האמיתית של נציגות העובדים אינה היוועצות, אלא שימוש
23 בנתונים אלה והפצתם בתקשורת, באופן שיסב לעיתון נזק, אין לה כל יסוד כיוון שקיים מנגנון
24 משפטי מקובל כגון חתימה על הסכם סודיות (NDA). לא הוכח ע"י העיתון כי הדלפה שקרתה
25 בעבר נעשתה ע"י המבקשים.
26
- 27 57. לסיכום, בעוד שהנהלת העיתון רואה בנתוני ההדפסה מידע מספק וטוענת כי הדרישה לנתונים
28 מלאים היא טקטיקה שנועדה לפגוע בעיתון, נציגות העובדים גורסת כי ללא נתונים כלכליים
29 מלאים לא ניתן לבחון את הצורך האמיתי בפיטורים, וכי הנתונים החלקיים המוצעים אינם
30 משקפים את המציאות הכלכלית הכוללת.
31
- 32 58. אשר לדעתנו - העיתון לא סיפק למבקשים נתונים כלכליים מספקים, כגון דוחות כספיים
33 מפורטים, כדי לאפשר להם לבחון לעומק את טענת הצורך בצמצומים. העיתון הסתפק במידע
34 כללי וסתמי, שלא איפשר למבקשים להבין את מלוא התמונה הכלכלית ולהציע חלופות ראויות
35 לפיטורים. גם אם מדובר בסוד מסחרי, קיימת דרך משפטית לעגן את החשופים למידע.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 9874-12-23

08 אוקטובר 2025

- 1
2 59. התנהלות זו של העיתון מהווה הפרה של חובת תום הלב המוגבר ביחסי עבודה קיבוציים.
3
4 60. כך או כך, חובת ההתייעצות אינה חלה על העובדים המובטחים מושא סכסוך זה. חובת
5 ההיוועצות חלה רק לגבי 2 העובדים הנוספים שאותם מבקש העיתון לפטר אולם כאמור
6 בסכומי המבקשים צוין כי נציגות העובדים "משהה בשלב זה את טענותיה בעניין העובדים
7 הבלתי מובטחים" לאור הצהרת המעסיק שההליך בעניינם טרם הסתיים.
8
9 61. משכך, הסעד שהתבקש בעניינם של 2 עובדים אלו נמחק בשלב זה.

אפליה מחמת גיל

- 10
11
12
13 62. המבקשים העלו בבקשתם טענה לאפליה מחמת גיל (העיתון קולט עובדים חדשים וצעירים
14 בשכר נמוך יותר מהעובדים המובטחים). המשיבות טוענות שהמציאות השתנתה באופן דרמטי
15 מאז חתימת ההסכם בשנת 2000. הם מציינים את הירידה בהכנסות, השינויים הטכנולוגיים
16 שהפכו את עבודת עובדי דפוס גלעד למיושנת, ואת העובדה שעבודה זו יכולה להתבצע כיום על
17 ידי עובדים אחרים בשכר נמוך יותר. לטענתם, שינויים אלה מצדיקים את ביטול ההסכם.
18
19 63. לא נעלם מעינינו כי אכן המבקשים לא התייחסו בסיכומיהם לאפליה מחמת גיל או פגיעה על
20 רקע התארגנות אולם כאמור בסיכומי הצדדים הם חזרו על טענותיהם בכתבי הטענות אך
21 בשל מגבלת העמודים, אין בהיעדר ההתייחסות בסיכומים כדי ללמד על זניחת הטענות
22 שהועלו בכתבי הטענות המקוריים.
23
24 64. כעולה מהעדויות העיתון קלט עובדים חדשים:

25
26 עו"ד אמרוסי ישי: אני הצגתי את העיתון כן אז אני עכשיו הסתכלתי על הרשימה הזאת
27 שאני לא יכולה להגיש את יכולה להסביר לי איך יכול להיות
28 שב-2013 אמרתם שאין קליטה של עובדים נוספים אבל כשאני
29 מסתכלת על הרשימה יש פה עובדים בסביבת 2022 שיש להם ותק
30 של 9 שנים 10 שנים 11 שנים זאת אומרת שבתקופה של 2013 כשלא
31 נתת לי נתונים, את הנתונים האלה לא נתת לי ב-2013 כי טענתם
32 שזה שני סקטורים שונים, אתם כן קלטתם עובדים.
33 העדה, גב' סוטו אורגד: אני אסביר לך בדיוק איזה, מה שנקלט זה רק ראש מול ראש, אם
34 עזב מישהו ועדיין היה צריך למלא את הפונקציה שלו נקלט עובד
35 שמן הסתם התחיל את הוותק שלו ברגע שהוא נקלט.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 9874-12-23

08 אוקטובר 2025

- 1 עו"ד אמרוסי ישי: זה לא מה שאמרתם, אמרתם שאין קליטה של עובדים חדשים את
2 יכולה להבין את חוסר האמון,
3 העדה, גב' סוטו אורגד: אולי לא פירטו, אני יכולה אני לא יכולה להבין את חוסר האמון
4 שלך כשאת מקבלת את כל הנתונים שאת מבקשת כולל הירידה
5 במצבת כוח האדם בגרפיקה ואת עדיין חושבת שאנחנו קולטים
6 עובדים. אני מסבירה אני מסבירה שירדנו ב-1000 עובדים ב-4 שנים
7 האחרונות ואת עדיין חושבת שכל קולטים עובדים, אני מסבירה
8 שירדנו מ-150 עובדי גרפיקה לפחות מ-40 היום ואת עדיין חושבת
9 שאנחנו קולטים עובדים בשעה שהנתון האחרון שיש לך ב-2022 זה
10 64 עובדים שהיום אנחנו פחות מ-40 ואת עדיין חושבת שאנחנו
11 קולטים עובדים אז מה אני אגיד לך? שיהיה לך בכיף.
12 עו"ד אמרוסי ישי: אם זה התנגדות תעמוד ותתנגד.
13 (עמ' 18 לפי מיום 9.3.25)
- 14
- 15 65. אין ספק כי עם התקדמות הטכנולוגיה קטן הצורך בעובדים מקצועיים עם זאת מהעדויות
16 התברר כי השיקול שעמד בבסיס החלטת העיתון היה אפליה ונסביר.
17
- 18 66. העיתון שינה את תנאי עבודתם של העובדים המובטחים לרעה, בכך שהעביר את עבודתם
19 לעובדים אחרים. צעד זה נועד לרוקן את תפקידם של העובדים המובטחים מתוכן, ולהכשיר
20 את הקרקע לפיטוריהם.
21
- 22 67. פיטורי העובדים המובטחים מהווים אפליה פסולה על רקע גיל והשתייכות ארגונית, שכן
23 העיתון מנסה להיפטר מעובדים ותיקים ויקרים, ולהחליפם בעובדים צעירים וזולים יותר.
24
- 25 68. המשיבות לא הודו במפורש שהפיטורים היו מחמת גיל. הם טענו לאי התאמה, שכוללת עלות
26 שכר גבוהה יחסית לתפוקה, אך לא הודו במפורש שהגיל הוא השיקול המרכזי. טענת המבקשים
27 לאפליה מחמת גיל מבוססת על הנסיבות, גיל העובדים, וותקם והעובדה שהעיתון לא סתר את
28 הטענה בצורה משכנעת.
29
30
- 31 **מאזן הנוחות**
- 32
- 33 69. פיטורי העובדים המובטחים יגרמו להם נזק בלתי הפיך, הן מבחינה כלכלית והן מבחינה נפשית
34 שכן הם הסתמכו על העסקתם עד גיל הפרישה.
35



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 9874-12-23

08 אוקטובר 2025

- 1 .70. יתכבד העיתון ויכבד הסכמים עליו חתם וימשיך להעסיק את העובדים המובטחים.
2
- 3 .71. אשר על כן, אנו מורים על ביטול זימונם של העובדים המובטחים לשימוע והעיתון אינו רשאי
4 לפטרם. העובדים המובטחים יועסקו עד גיל פרישה. המשיבות טוענות שהמבקשים עומדים
5 על זכויותיהם באופן לא סביר ולא בתום לב, וכי הם מנצלים את ההסכם כדי לדרוש סכומי
6 כסף מופרזים. אין מדובר בניצול אלא שזכותם של העובדים המובטחים להמשיך ולעבוד עד
7 גיל הפרישה.
8
- 9 **שיהוי**
- 10
- 11 .72. המבקשים לא היו צריכים לפנות לבית הדין, משום שהממונה על יחסי העבודה דחה את
12 הודעת הביטול של העיתון. לכן, ההסכם עמד על כנו ולא חל כל שינוי במצב המשפטי ולא
13 הייתה כל סיבה ליזום הליך משפטי ע"י המבקשים כדי לאכוף הסכם שכלל לא בוטל.
14
- 15 .73. לאחר שהממונה דחה את הודעת הביטול, עבר הנטל אל העיתון אשר בחר לא לערער על
16 החלטת הממונה ובחר להשאיר את ההחלטה על כנה.
17 לפיכך, אין כל בסיס לטענת השיהוי.
18
- 19 **סוף דבר**
- 20
- 21 .74. הבקשה מתקבלת.
22
- 23 .75. עצם קיום הליך השימוע לעובדים אלה היה פסול מיסודו. זימונם לא נבע מסיבות ענייניות
24 הקשורות בהתנהלותם, אלא היווה שלב בביצוע הפרה צפויה של ההסכם הקיבוצי, ותו לא.
25
- 26
- 27 .76. הכלל הוא כי בתי הדין נמנעים מהטלת הוצאות בסכסוכים קיבוציים, וזאת כדי שלא להעכיר
28 את יחסי העבודה המתמשכים בין הצדדים. עם זאת, לכלל זה קיימים חריגים, ובראשם
29 מקרים של חוסר תום לב קיצוני או שימוש לרעה בהליכי משפט. סבורים אנו כי המקרה
30 שלפנינו נמנה עם אותם מקרים חריגים המצדיקים סטייה מהכלל.
31
- 32 .77. המשיבות (העיתון) ניסו פעם אחר פעם, ובניגוד להוראות הדין, להתנער מהתחייבות מפורשת
33 וברורה שנטלו על עצמן בהסכם 2000 – הסכם שהעניק להן יתרונות משמעותיים אותם מיהרו
34 לממש. ניסיון לבטל באופן חד-צדדי הסכם לתקופה קצובה נדחה על ידי הממונה על יחסי
35 העבודה, אך חרף זאת, בחרו המשיבות להמשיך במהלך, לזמן עובדים מוגנים לשימוע ולכפות
36 על המבקשים הליך משפטי מיותר.





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 9874-12-23

08 אוקטובר 2025

- 1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
78. התנהלות זו מהווה חוסר תום לב מובהק בניהול יחסי עבודה קיבוציים. בנסיבות אלה, אי-חיוב בהוצאות יהווה מתן פרס למבקשים להפר הסכם ויעביר מסר שגוי לצדדים ליחסי עבודה.
79. אשר על כן, ובהתחשב בהתנהלות המשיבות אשר גררה את הצדדים להליך זה, אני מחייבים את המשיבות, ביחד ולחוד, לשלם למבקשים הוצאות משפט ושכר טרחת עו"ד בסך של 20,000 ₪.
80. ערעור בזכות לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים תוך 30 יום מיום קבלת פסק הדין.

ניתן היום, ט"ז תשרי תשפ"ו, (08 אוקטובר 2025), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

נציג ציבור (מעסיקים)
מר יעקב אורנשטיין

אריאלה גילצר-כץ,
שופטת בכירה

נציגת ציבור (עובדים)
גב' אסתר קופרברג

16
17
18
19
20

קלדנית: סוזן בנימין