



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 16428-06-26

1 08 יולי 2026

2

לפני:

3

כב' השופט הבכיר כאמל אבו קאעוד

4

נציגת ציבור (עובדים) הגב' עדנה מרקו

5

נציגת ציבור (מעסיקים) הגב' נאוה לוי

6

וואלה! תקשורת בע"מ  
ע"י ב"כ: עו"ד טליה יונתן ועו"ד אפרת מוסן גושן

המבקשת:

-

ארגון העיתונאים והעיתונאיות בישראל (ע"ר)  
ע"י ב"כ: עו"ד אמיר בשה

המשיב:

7

8

### החלטה

9

10 1. לפנינו שתי בקשות הכרוכות זו בזו. האחת, היא בקשתה של וואלה תקשורת  
11 בע"מ (להלן: "וואלה" או "החברה") למתן צו הצהרתי הקובע כי ההודעה על  
12 שביתה מיום 3.6.26 שמסר ארגון העיתונאים והעיתונאיות בישראל (להלן: "  
13 ארגון העובדים") למבקשת ניתנה שלא כדין וצו מניעה האוסר על ארגון  
14 העובדים לנקוט צעדים ארגוניים בקשר להליכי ההתייעלות והשינויים  
15 הארגוניים שעליהם הודיעה החברה. הבקשה השנייה, היא בקשתו של ארגון  
16 העובדים למתן צווי מניעה ועשה אשר ימנעו מן החברה לבצע שינויים ארגוניים  
17 חד-צדדיים, ובכלל זה פיטורי צמצום, כל עוד לא הושלם הליך ההיוועצות  
18 הקבוע בהסכם הקיבוצי ובדין, ותוך חיובה למסור לארגון העובדים את המידע  
19 הרלוונטי הדרוש לצורך קיומו של הליך הידברות אמיתי ואפקטיבי.

20

21 2. משמדובר בבקשות למתן סעדים זמניים כל הקביעות שיפורטו במסגרת  
22 ההחלטה דנן הן לכאוריות בלבד.

23

24

25

26



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 26-06-16428

### הרקע להליך

- 1
- 2
- 3 . בין הצדדים מתקיימים מזה שנים יחסי עבודה קיבוציים המעוגנים בהסכם
- 4 קיבוצי מיוחד שנחתם ביום 6.9.2018. במסגרת ההסכם הוסדרו, בין היתר,
- 5 סמכויות ההנהלה, מנגנוני הידברות בין הצדדים, אופן ביצועם של פיטורי
- 6 צמצום והוראות בדבר שמירה על שקט תעשייתי.
- 7
- 8 .4. במהלך חודש מאי 2026 הודיעה החברה, אגב דיון עם ארגון העובדים בעניין
- 9 אחר, כי בכוונתה לבצע תכנית התייעלות הכוללת שינויים ארגוניים וצמצום כוח
- 10 אדם. בעקבות הודעה זו החלו הצדדים בהידברות, שבמהלכה ביקש ארגון
- 11 העובדים לקבל מן החברה מידע ונתונים אשר יאפשרו לו לבחון את נחיצותה של
- 12 תכנית התייעלות, את היקפה ואת האפשרות להציע חלופות. הידברות זו לא
- 13 נשאה פרי.
- 14
- 15 .5. לטענת החברה, נמסר לארגון העובדים כל המידע שהיה מקום למסור בשלב זה
- 16 של ההליך, כאשר יתר הנתונים הם מידע עסקי רגיש שאין לחשוף.
- 17
- 18 .6. לטענת ארגון העובדים, החברה נמנעה מלמסור את הנתונים המהותיים
- 19 הדרושים לצורך קיום הידברות אמיתית, ובפועל ביקשה להעמיד את הארגון
- 20 בפני עובדות מוגמרות. על רקע זה הכריז ארגון העובדים על סכסוך עבודה כדן.
- 21 בתגובה, הגישה החברה את בקשתה מושא ההחלטה דנן.
- 22
- 23 .7. בהמשך, ולאחר שלטענת ארגון העובדים התברר כי החברה מוסיפה לקדם את
- 24 תכנית התייעלות חרף אי-מסירת המידע, הוגשה גם בקשתו של הארגון למתן
- 25 צו מניעה כנגד ביצוע מהלכים חד-צדדיים.
- 26
- 27 .8. בפני בית הדין התקיימו שני דיונים ממושכים. כמקובל בסכסוכים קיבוציים,
- 28 עשה בית הדין מאמץ ניכר להביא את הצדדים להסכמות ולייתר את הצורך
- 29 בהכרעה שיפוטית. במסגרת זו התקיים שיח מחוץ לפרוטוקול בהסכמת
- 30 הצדדים, ובסיום הדיון השני הציע בית הדין מתווה מוסכם שנועד לאזן בין
- 31 אינטרס החברה לשמור על סודותיה המסחריים לבין זכותו של ארגון העובדים
- 32 לקבל מידע רלוונטי.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 26-06-16428

- 1  
2 9. לפי מתווה זה, יתקיים מפגש בין איש כספים מטעם החברה לבין איש כספים  
3 מטעם ארגון העובדים, אשר יחתום על התחייבות לשמירת סודיות, ובמסגרתו  
4 יוצגו הנתונים הכלכליים הרלוונטיים לצורך המשך ההידברות.  
5  
6 10. הצדדים קיבלו מתווה זה, והוא אף עוגן בהחלטת בית הדין. למרבה הצער, גם  
7 ניסיון זה לא הביא את הצדדים לכלל הסכמה. מן ההודעות שהגישו לאחר מכן  
8 עולה כי המחלוקת עברה מן השאלה האם יימסר מידע, לשאלה מהו היקף  
9 המידע שיימסר, למי יימסר ומה יהיה רשאי איש הכספים מטעם ארגון העובדים  
10 להעביר לארגון עצמו.  
11  
12 11. משלא הגיעו הצדדים להסכמה לא נותר מנוס מלהכריע בבקשות שלפנינו.

### דיון והכרעה

#### המסגרת הנורמטיבית

- 13  
14  
15  
16  
17  
18 12. למעסיק מוקנית הפררוגטיבה הניהולית לנהל את עסקו בהתאם לשיקול דעתו  
19 העסקי<sup>1</sup>. בגדר סמכות זו רשאי הוא לקבוע את המבנה הארגוני של מקום  
20 העבודה, להתאים את פעילותו למציאות העסקית המשתנה, לבצע תכניות  
21 התייעלות ואף לצמצם את מצבת כוח האדם מקום שהוא סבור כי הדבר מתחייב  
22 מצרכיו העסקיים.  
23  
24 13. פררוגטיבה זו הוכרה זה מכבר בפסיקתו של בית הדין הארצי לעבודה כחלק  
25 בלתי נפרד מזכותו של מעסיק לנהל את עסקו ולהבטיח את המשך קיומו  
26 והתפתחותו. אלא שבמשפט העבודה הקיבוצי אין מדובר בזכות מוחלטת. מקום  
27 עבודה מאורגן מושתת על מערכת יחסים דו צדדית שבין המעסיק לבין ארגון  
28 העובדים היציג. מערכת יחסים זו אינה מתמצה בזכויות ובחובות הנובעות מן  
29 ההסכם הקיבוצי בלבד, אלא מבוססת גם על חובת תום לב מוגברת, על אמון  
30 הדדי ועל קיומו של דיאלוג קיבוצי מתמשך<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> רות בן ישראל, דיני עבודה, כרך א', עמ' 249.

<sup>2</sup> ראה: עסי"ק 8/11 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' ידעות אחרונות בע"מ (9.5.10) ופסקי הדין המאוזכרים בו.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 26-06-16428

- 1  
2 14. משכך, גם מקום שבו עצם ההחלטה העסקית נותרת בסמכותו של המעסיק, דרך  
3 קבלתה ואופן יישומה כפופים לחובות ההיוועצות, הגילוי ותום הלב החלות  
4 ביחסי עבודה קיבוציים.  
5  
6 15. בית הדין הארצי חזר והדגיש לאורך השנים כי משמעותה של חובת ההיוועצות  
7 אינה כי על המעסיק לקבל את הסכמת ארגון העובדים לכל החלטה ניהולית<sup>3</sup>.  
8 ההחלטה הסופית עשויה להיוותר בידי המעסיק. אולם, בטרם תתקבל, על  
9 המעסיק לנהל הידברות אמתית, כן ובתום לב, באופן שיאפשר לארגון העובדים  
10 להשפיע על תהליך קבלת ההחלטה<sup>4</sup>.  
11  
12 16. מכאן שאין די בזימון לפגישה או במסירת הודעה כללית על הכוונה לבצע  
13 התייעלות. היוועצות איננה טקס פורמלי ואף אינה מסתכמת בעצם קיומן של  
14 פגישות. משמעותה היא ניהול דיאלוג אמיתי, כאשר שני הצדדים מחזיקים  
15 במידע הדרוש לצורך אותו דיאלוג. בלא מידע, לא ניתן לקיים הידברות של  
16 ממש.  
17  
18 17. ארגון עובדים אינו יכול לגבש עמדה מקצועית, להציע חלופות או להגן על ציבור  
19 העובדים שאותו הוא מייצג כאשר הנתונים המהותיים מצויים כולם בידי  
20 המעסיק בלבד. מטעם זה הכירה הפסיקה בכך שחובת ההיוועצות כרוכה באופן  
21 אינהרנטי גם בחובת גילוי ובמסירת מידע רלוונטי.  
22

### ההסכם הקיבוצי

- 23  
24  
25 18. בענייננו אין אנו נדרשים להסתפק בעקרונות הכלליים שנקבעו בפסיקה. הטעם  
26 לכך הוא שהצדדים עצמם בחרו להסדיר בהסכם הקיבוצי את מערכת האיזונים  
27 שבין הפרוגטיבה הניהולית לבין מעמדו של ארגון העובדים.  
28  
29

<sup>3</sup> ס"ק (ארצי) 8/99 ההסתדרות הכללית החדשה, האגף לאיגוד מקצועי – אוניברסיטת תל אביב, פד"ע לט 791 (2004).  
<sup>4</sup> עס"ק (ארצי) 15-04-18139 חברת נמל חיפה בע"מ - ההסתדרות העובדים הכללית החדשה (14.05.2015).





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 26-06-16428

19. מחד גיסא, סעיף 23 להסכם הקיבוצי קובע כי סוגיות של מבנה ארגוני, שינויים ארגוניים, תקנים, שיטות עבודה ועניינים ניהוליים מצויות בסמכותה של הנהלת החברה. אין חולק כי הוראה זו מבטאת את הכרתם המפורשת של הצדדים בפררוגטיבה הניהולית של החברה.
20. אלא שבכך לא הסתיים ההסדר החוזי. באותו הסכם עצמו קבעו הצדדים מנגנון מפורט ונפרד החל מקום שבו השינוי הארגוני כרוך בפיטורי צמצום. סעיפים 144–148 להסכם מחייבים את החברה לקיים הידברות עם ועד העובדים, להציג במסגרת אותה הידברות מידע רלוונטי, ורק לאחר מיצוי ההליך לקבל החלטה בדבר עצם ביצוע הצמצומים, מספר העובדים שיפוטרו וזהותם. בנוסף, העניקו הצדדים לוועד העובדים זכות וטו מוגבלת לגבי חלק מן העובדים שיופיעו ברשימת המועמדים לפיטורים.
21. אין לראות בשתי מערכות הוראות אלה כהוראות מתחרות. סעיף 23 עוסק בשאלה מי מוסמך לקבל את ההחלטה. לעומתו, סעיפים 144–148 עוסקים בשאלה כיצד יש להפעיל את אותה סמכות מקום שבו מדובר בפיטורי צמצום. אין בהוראת סעיף 23 כדי לגרוע מן החובות המפורשות שהוטלו על החברה בפרק פיטורי הצמצום. הוראות פרק הצמצומים הן שמלמדות כיצד ביקשו הצדדים להגביל, בהסכמה, את אופן מימושה של הפררוגטיבה הניהולית במקרים מסוג זה. החובה למסור מידע אינה אפוא תוצאה אפשרית של ההיוועצות ואף אינה מסורה לשיקול דעתו של המעסיק. מדובר בחובה חוזית מפורשת.
22. זאת ועוד מן ההסכם עולה בבירור כי רק בתום ההידברות רשאית החברה לקבל החלטה בדבר עצם ביצוע הצמצומים וזהות העובדים שיפוטרו. גם הוראה זו מלמדת כי הצדדים ביקשו שההיוועצות תשפיע על תהליך קבלת ההחלטה, ולא תהווה עדכון בדיעבד על החלטה שכבר גובשה.
- חובת מסירת המידע
23. משנקבע כי ההסכם מחייב מסירת מידע רלוונטי, מתעוררת השאלה מהו אותו מידע. גם בעניין זה ההלכה הפסוקה ברורה.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 26-06-16428

24. כאשר מדובר בפיטורי צמצום במקום עבודה מאורגן, אין די בהודעה כללית כי מצבו העסקי של המעסיק מחייב התייעלות. על המעסיק למסור לארגון העובדים מידע שיאפשר לו לבחון את נחיצותה של התוכנית ולהציע חלופות<sup>5</sup>. בכלל זה, עליו להעמיד לרשות הארגון נתונים בדבר התשתית הכלכלית שעליה נשענת התוכנית, היקף הקיצוץ הנדרש, החיסכון הצפוי, החלופות שנבחנו טרם ההחלטה על צמצום כוח האדם, אמות המידה לבחירת העובדים שיושפעו מן המהלך והשלכותיה הכוללות של התוכנית<sup>6</sup>.
25. אין משמעות הדברים כי על המעסיק לחשוף כל מסמך המצוי ברשותו. הדין מכיר בצורך להגן על מידע עסקי רגיש. ואולם, שאלת היקף החשיפה ואופן מסירת המידע אינה יכולה לשמש עילה לשלילת עצם החובה למסור מידע.
26. במקרים המתאימים ניתן לעשות שימוש בהתחייבויות לסודיות, בהעברת מידע מוגבלת, ובמינוי מומחה מטעם ארגון העובדים כפי שבית הדין הציע כמפורט לעיל.
27. לא למותר להוסיף כי חובת מסירת המידע לא נועדה רק להגן על זכותו של ארגון העובדים. ארגון העובדים משמש נציגם של כלל העובדים המאורגנים, ועליו מוטלת חובה לייצגם בהגינות, באחריות ובמקצועיות. לצורך מילוי חובה זו עליו לקבל החלטות מושכלות ולהציע חלופות ענייניות. בהיעדר מידע רלוונטי, נפגעת לא רק זכותו של הארגון אלא גם זכותם של העובדים להיות מיוצגים באופן אפקטיבי במסגרת הליך ההיוועצות.
- מן הכלל אל הפרט
28. יישום העקרונות שלעיל על ענייננו מוביל, למסקנה ברורה כי בשלב זה לא קיימה וואלה את חובת ההיוועצות המוטלת עליה, הן מכוח ההסכם הקיבוצי והן מכוח הדין.

<sup>5</sup> בדב"ע 4-10/98, 4-11 "דלק" - חברת הדלק הישראלית נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה - אגף לאיגוד מקצועי, פד"ע לג (1999) 337, עמ' 356 - 357; ראו: ס"ק 21-06-25447 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - איגוד עובדי הסלולר, פסקה 103 (9.8.21).

<sup>6</sup> ס"ק (אזורי ת"א) 18-11-53739 ארגון העיתונאים בישראל ההסתדרות החדשה - ידיעות תקשורת בע"מ (6.3.2019).



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 26-06-16428

- 1 29. לא הונחה בפנינו תשתית עובדתית המלמדת כי קיימת הפרדה בין שינוי הארגוני  
2 לפיטורי הצמצום שהמבקשת מתכוונת ליישם. אף אם מבחינה רעיונית ניתן  
3 להבחין בין שינוי מבני לבין תוכנית התייעלות, מטענות הצדדים עולה כי בפועל  
4 שני המהלכים נשזרו זה בזה, וכי השינוי הארגוני מלווה בצמצום מצבת כוח  
5 האדם ובהשלכות ישירות על העובדים המאורגנים. ממילא, אין בהבחנה  
6 הנטענת כדי לגרוע מתחולת מנגנון ההיוועצות הקבוע בפרק פיטורי הצמצום  
7 שבהסכם הקיבוצי.  
8
- 9 30. אין חולק כי במהלך השבועות שקדמו להגשת הבקשות התקיימו בין הצדדים  
10 מספר פגישות, ואף אין חולק כי החברה עדכנה את ארגון העובדים בדבר כוונתה  
11 לבצע תוכנית התייעלות ושינוי ארגוני. ואולם, בכך אין די.  
12
- 13 31. כפי שהובהר לעיל, חובת ההיוועצות אינה נבחנת במספר הפגישות שהתקיימו  
14 ואף לא במשך הזמן שהוקדש למשא ומתן. השאלה היא שאלה מהותית: האם  
15 ניתנה לארגון העובדים אפשרות אמיתית להבין את התשתית שעליה מבוססת  
16 תוכנית התייעלות, לבחון את נחיצותה ולהציע חלופות.  
17
- 18 32. על שאלה זו אין בידינו להשיב בחיוב. מן החומר שהונח לפנינו עולה כי חרף  
19 דרישותיו החוזרות של ארגון העובדים, החברה לא העמידה לרשותו את  
20 הנתונים הדרושים לצורך קיום הידברות אפקטיבית.  
21
- 22 33. זאת ועוד, גם העובדה שההליך החל רק לאחר שארגון העובדים פנה מיוזמתו  
23 לחברה כשהנושא של רה הארגון עלה אגב דיון בעניין אחר, ולא בעקבות עדכון  
24 יזום של החברה, אינה מתיישבת עם חובת תום הלב המוגברת המוטלת על  
25 מעסיק ביחסי עבודה קיבוציים. מקום שבו נשקל מהלך בעל השלכות כה  
26 משמעותיות על ציבור העובדים, מצופה מן המעסיק לשתף את הארגון היציג  
27 בשלב מוקדם ככל האפשר.  
28
- 29 34. כך, לא נמסרו נתונים המלמדים על מצבה הכלכלי של החברה במידה הנדרשת  
30 לצורך בחינת ההצדקה לתוכנית התייעלות; לא נמסר היקף הקיצוץ הכלכלי  
31 שאותו מבקשת החברה להשיג; לא נמסר היקף החיסכון הצפוי מפיטורי  
32 העובדים; לא הוצגו החלופות שנבחנו בטרם הוחלט על צמצום מצבת כוח



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 26-06-16428

- 1 האדם ; ולא נמסרו אמות המידה שלפיהן גובשה רשימת העובדים המיועדים  
2 להיות מושפעים מן התוכנית.  
3  
4 35. בהיעדר נתונים אלה, אין ביכולתו של ארגון העובדים למלא את התפקיד שלשמו  
5 הוקנה לו מעמדו היציג.  
6  
7 36. לא ניתן להציע חלופה מבלי לדעת מהו היעד הכלכלי שאותו מבקשת החברה  
8 להשיג. לא ניתן להציע מנגנון אחר לצמצום הוצאות מבלי לדעת מהו היקף  
9 החיסכון המבוקש. לא ניתן לבחון את סבירות אמות המידה לבחירת העובדים  
10 כאשר אמות מידה אלה כלל אינן נחשפות.  
11  
12 37. במצב דברים זה, ההיוועצות מאבדת את אופייה המהותי והופכת, הלכה  
13 למעשה, לעדכון חד-צדדי של ארגון העובדים בדבר החלטה שהתגבשה אצל  
14 המעסיק. לכך אין ההסכם הקיבוצי מכוון.  
15  
16 38. מכאן שוכנענו כי ההכרזה על שביתה מטעם ארגון העובדים הינה חוקית ונועדה  
17 להפעיל לחץ על החברה, לקיים את חובותיו הקבועות בדין והעולות מכוח  
18 הוראות ההסכם הקיבוצי.  
19

### מנגנון הסודיות

- 20  
21  
22 39. אין חולק כי חלק מן הנתונים המבוקשים הם בעלי אופי עסקי רגיש. גם אנו  
23 סבורים כי חברה מסחרית אינה חייבת לחשוף את סודותיה העסקיים בפני כל  
24 גורם, וכי מקום שבו מדובר במידע רגיש יש לנקוט באמצעים שיבטיחו כי  
25 השימוש בו ייעשה אך לצורך קיום ההיוועצות. אלא שבענייננו אין המחלוקת  
26 נסובה סביב עצם הצורך בשמירת סודיות. בדיון שהתקיים בפנינו הציע בית  
27 הדין מנגנון מפורט שנועד לתת מענה לחששה של החברה. על פי אותו מתווה,  
28 הנתונים היו אמורים להיות מוצגים לאיש מקצוע מטעם ארגון העובדים, אשר  
29 יחתום על התחייבות לשמירת סודיות. מתווה זה לא נועד להרחיב את חובת  
30 הגילוי מעבר לנדרש ואף לא לפגוע באינטרסים המסחריים של החברה. כל  
31 תכליתו הייתה לאפשר קיום הידברות אמתית מבלי לחשוף את החברה לסיכון  
32 מסחרי. למרבה הצער, גם מתווה זה לא הבשיל לכדי יישום.





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 26-06-16428

- 1
- 2 40. בהקשר זה מצאנו להתייחס לטענה נוספת שהעלתה החברה. מן החומר שהונח
- 3 לפנינו עולה כי לשיטת וואלה, די בכך שאיש הכספים מטעם ארגון העובדים
- 4 יקבל לידי את הנתונים, יעיין בהם, ולאחר מכן ימסור לארגון העובדים את
- 5 מסקנתו או את התרשמותו הכללית, מבלי שהארגון עצמו ייחשף לנתונים
- 6 שעליהם נשענת אותה מסקנה. עמדה זו אין בידינו לקבל. זכות ההיוועצות היא
- 7 זכותו של ארגון העובדים. אין היא זכותו של רואה החשבון מטעמו, אין היא
- 8 זכותו של היועץ הכלכלי, ואין היא זכותו של כל גורם מקצועי אחר.
- 9
- 10 41. מומחה כלכלי עשוי לסייע לארגון להבין נתונים מורכבים, לנתחם ולהעריך את
- 11 משמעותם. ואולם, אין הוא מחליף את שיקול דעתו של ארגון העובדים.
- 12
- 13 42. החובה המוטלת על המעסיק היא למסור מידע שיאפשר לארגון העובדים עצמו
- 14 לגבש עמדה, לאחר שיקבל את ייעוץ של מומחיו. אין היא מסתיימת בכך
- 15 שמומחה כזה או אחר מוסר לארגון את "השורה התחתונה". פרשנות אחרת
- 16 הייתה מרוקנת מתוכן את הוראת סעיף 144 להסכם הקיבוצי. משמעותה הייתה
- 17 כי המעסיק מוסר את הנתונים לאדם אחד בלבד, בעוד שארגון העובדים, שהוא
- 18 בעל הזכות והחובה לנהל את המשא ומתן הקיבוצי, נדרש להסתפק במסקנותיו
- 19 של אותו אדם, מבלי שתעמוד לו האפשרות להבין את בסיסו, לבחון אותו או
- 20 להציג פרשנות שונה. לא לכך התכוונו הצדדים כאשר קבעו כי במסגרת
- 21 ההידברות תציג החברה "מידע רלוונטי". ולא לכך מכוונת גם הפסיקה שעסקה
- 22 בחובת הגילוי ביחסי עבודה קיבוציים.
- 23
- 24 43. במהלך הדיונים שבה החברה והדגישה כי קיימת הצדקה עסקית ברורה
- 25 לתוכנית ההתייעלות וכי מצבה הכלכלי מחייב נקיטת צעדים מידיים. ואולם,
- 26 חרף טענות אלה, גם לבית הדין לא הוצגה תשתית עובדתית שתאפשר לבחון
- 27 אותו. לא הוצגו דוחות כספיים. לא הוצגו תחזיות. לא הוצגו נתונים בדבר
- 28 הירידה בהכנסות. לא הוצג יעד החיסכון שאותו מבקשת החברה להשיג. לא
- 29 הוצגו החלופות שנבחנו. ולא הוצגו הנתונים שעל יסודם גובשה רשימת
- 30 העובדים. בנסיבות אלה לא הייתה בידי בית הדין אפשרות לקבוע כי תכנית
- 31 ההתייעלות מבוססת על תשתית כלכלית המצדיקה חריגה מן ההליך הקבוע
- 32 בהסכם הקיבוצי.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 26-06-16428

- 1
- 2 44. אין די בהצהרות כלליות בדבר קיומו של צורך עסקי. ככל שמבקש מעסיק סעד
- 3 מן היושר, ובפרט צו המגביל את זכות ההתארגנות והשביתה, מוטל עליו להניח
- 4 תשתית עובדתית מספקת לביסוס בקשתו.
- 5
- 6 45. אין בהצעה להציג את הנתונים לעיון בית הדין בלבד כדי לרפא את הפגם שנפל
- 7 בהליך ההיוועצות. מטרת מסירת המידע אינה לאפשר לבית הדין להשתכנע
- 8 בצדקת תכנית ההתייעלות, אלא לאפשר לארגון העובדים למצות את זכותו
- 9 החוזית והמשפטית לקיים הידברות אפקטיבית.
- 10
- 11 46. בנסיבות אלה, לא עלה בידי החברה להראות כי מיצתה את חובת ההיוועצות,
- 12 או כי קיימה את חובת מסירת המידע שהתחייבה לה בהסכם הקיבוצי. אדרבה,
- 13 מן התמונה הכוללת עולה כי ארגון העובדים התבקש לנהל משא ומתן כאשר
- 14 בידיו מידע חלקי בלבד, באופן שלא אפשר לו לבחון באופן מושכל את תכנית
- 15 ההתייעלות ולהציע חלופות ממשיות. בכך, לטעמנו, לא קיימה החברה את
- 16 התחייבויותיה החוזיות ולא מילאה אחר חובת תום הלב המוגברת החלה עליה
- 17 ביחסי עבודה קיבוציים.
- 18
- 19 47. וואלה מוסיפה וטוענת כי יש להיעתר לבקשתה למתן צו מניעה מן הטעם
- 20 שהכרזת סכסוך העבודה והצעדים הארגוניים שעליהם הודיע ארגון העובדים
- 21 עומדים בניגוד להתחייבות הצדדים לשקט תעשייתי, המעוגנת בהסכם
- 22 הקיבוצי. אין בידינו לקבל טענה זו.
- 23
- 24 48. נקודת המוצא היא כי השקט התעשייתי מהווה אבן יסוד ביחסי עבודה
- 25 קיבוציים. תכליתו להבטיח יציבות ביחסי העבודה, לאפשר למעסיק לנהל את
- 26 עסקו תוך ודאות, ולציבור העובדים ליהנות מביטחון תעסוקתי ומקיומו של
- 27 מנגנון מוסכם ליישוב מחלוקות. משכך, ככלל, ייטה בית הדין לאכוף התחייבות
- 28 לשקט תעשייתי מקום שהצדדים קיבלו אותה על עצמם בהסכם קיבוצי. ואולם,
- 29 השקט התעשייתי אינו מתקיים בחלל ריק. אין הוא זכות חד צדדית של המעסיק
- 30 ואף אינו חיוב המוטל על ארגון העובדים בלבד. מדובר בהתחייבות חוזית
- 31 הדדית, הנשענת על ההנחה שכל אחד מן הצדדים יקיים בתום לב את מכלול
- 32 ההתחייבויות שנטל על עצמו במסגרת ההסכם הקיבוצי.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 26-06-16428

- 1
- 2 49. השקט התעשייתי הוא חלק ממארג אחד של זכויות וחובות. כשם שארגון
- 3 העובדים התחייב שלא לנקוט צעדים ארגוניים בנושאים שהוסדרו בהסכם, כך
- 4 התחייבה החברה לקיים מנגנון של הידברות, למסור מידע רלוונטי, ולאפשר
- 5 לארגון העובדים למצות את תפקידו הייצוגי בטרם יתקבלו החלטות בעלות
- 6 השלכה על ציבור העובדים. לא ניתן לנתק בין התחייבויות אלה. אין לפרש את
- 7 הוראת השקט התעשייתי כאילו היא עומדת בפני עצמה, במנותק מן ההוראות
- 8 האחרות של ההסכם הקיבוצי. פרשנות כזו אינה מתיישבת עם לשון ההסכם,
- 9 עם תכליתו ואף לא עם עקרון תום הלב החל על צדדים להסכם קיבוצי.
- 10
- 11 50. אכן, מקום שבו ארגון עובדים מבקש לנקוט צעדים ארגוניים חרף קיומה של
- 12 התחייבות מפורשת לשקט תעשייתי, על בית הדין לבחון האם מדובר בהפרה של
- 13 ההסכם הקיבוצי. אלא שבחינה זו אינה יכולה להיעשות תוך התעלמות מן
- 14 השאלה האם גם הצד השני קיים את התחייבויותיו.
- 15
- 16 51. הסכם קיבוצי אינו חוזה חד צדדי. אין הוא מקנה לצד אחד את הזכות לדרוש
- 17 את אכיפת הוראותיו, ובה בעת להשתחרר מן החובות שהוטלו עליו באותו
- 18 הסכם ממש.
- 19
- 20 52. בענייננו, הגענו לכלל מסקנה כי החברה טרם קיימה את מנגנון ההיוועצות
- 21 שנקבע בפרק פיטורי הצמצום שבהסכם הקיבוצי, וכי לא מסרה לארגון
- 22 העובדים את המידע הרלוונטי אשר התחייבה להציג במהלך אותה הידברות.
- 23 משכך, אין היא יכולה להיבנות מהוראת השקט התעשייתי כאילו מדובר
- 24 בהוראה העומדת בפני עצמה.
- 25
- 26 53. קבלת עמדתה של וואלה הייתה מובילה לתוצאה קשה. משמעותה הייתה כי
- 27 מעסיק יהא רשאי להימנע ממסירת מידע, לקדם תכנית התייעלות באופן חד
- 28 צדדי, ליצור עובדות בלתי הפיכות בשטח, ובה בעת למנוע מארגון העובדים
- 29 לעשות שימוש בכלי הארגוני היחיד הנתון לו לצורך אכיפת ההתחייבויות
- 30 הקבועות בהסכם הקיבוצי. פרשנות כזו הייתה הופכת את השקט התעשייתי
- 31 להתחייבות חד סטרית. אין בידינו לקבל תוצאה זו.
- 32



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 26-06-16428

- 1 54. השקט התעשייתי הוא ערך משותף של שני הצדדים ליחסי העבודה הקיבוציים.  
2 הוא נשען על אמון, שקיפות ועל ההנחה שכל אחד מן הצדדים יקיים את חיוביו  
3 החוזיים. מקום שבו אחד הצדדים מבקש לסטות ממנגנון ההיוועצות שעליו  
4 התחייב, תוך קידום מהלכים חד צדדיים שיש בהם כדי לשנות את מצבת כוח  
5 האדם ואת המבנה הארגוני של מקום העבודה, אין הוא יכול להישמע בטענה כי  
6 מן הצד האחר נשללה האפשרות לעשות שימוש בכלים הארגוניים הנתונים לו.  
7
- 8 55. לא למותר להוסיף כי אין לפנינו מצב שבו ארגון העובדים מבקש לכפות על  
9 החברה לוותר על תכנית ההתייעלות. גם לאחר שמיעת טענות הצדדים  
10 התרשמנו כי עמדתו העקבית של ארגון העובדים הייתה כי הוא נכון לקיים  
11 הידברות עניינית ואף לבחון צעדי התייעלות, ובלבד שיוכל לעשות כן על יסוד  
12 מלוא הנתונים הרלוונטיים.  
13
- 14 56. בנסיבות אלה, אין לראות בצעדים הארגוניים משום הפרה של השקט  
15 התעשייתי, אלא תגובה למצב שבו, לשיטת הארגון ומשמצאנו כי קיימת לה  
16 עיגון ממשי בחומר שהונח לפנינו, לא קוימו התנאים המוקדמים שנקבעו  
17 בהסכם הקיבוצי להפעלת הפררוגטיבה הניהולית.  
18
- 19 57. מסקנתנו היא אפוא כי אין יסוד להיעתר לבקשתה של וואלה למתן צו מניעה  
20 נגד ארגון העובדים.  
21
- 22 58. הסעד הראוי בנסיבות העניין הוא סעד שיבטיח תחילה את קיומו של ההליך  
23 שעליו הסכימו הצדדים בהסכם הקיבוצי, ורק לאחר מכן יאפשר לחברה למצות  
24 את הפררוגטיבה הניהולית הנתונה לה.  
25
- 26 מאזן הנוחות והסעד הראוי  
27
- 28 59. בטרם נפנה לבחינת מאזן הנוחות, מצאנו להעיר כי התרשמנו שעיקר העיכוב  
29 שנוצר בהשלמת הליך ההידברות אינו נובע מעצם דרישתו של ארגון העובדים  
30 לנהל משא ומתן, אלא מן המחלוקת שהתעוררה באשר להיקף המידע שיועמד  
31 לרשותו. אילו היה המידע המהותי נמסר במועד ובמתכונת המאפשרת הידברות  
32 אפקטיבית, קיימת אפשרות ממשית כי ההליך היה מתקדם באופן מהיר וענייני





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 26-06-16428

- 1 יותר, ויתכן שהיה מתייטר הצורך בהכרעה שיפוטית. בנסיבות אלה, אין החברה  
2 יכולה להיבנות מן העובדה שהליך ההיוועצות טרם הושלם, מקום שהשלמתו  
3 הייתה תלויה, במידה רבה, בקיום החובות המוטלות עליה מכוח ההסכם  
4 הקיבוצי.  
5
- 6 60. למעלה מן הצורך נוסיף כי גם בחינת מאזן הנוחות מובילה לאותה מסקנה. אין  
7 ספק כי דחייה מסוימת במימושה של תכנית ההתייעלות עלולה להסב לחברה  
8 אי נוחות עסקית ויתכן אף עלויות כלכליות מסוימות. ואולם, נזק זה ניתן, ככלל,  
9 לכימות ולפיצוי, והוא מוגבל בזמן. מנגד, אם תבוצע תכנית ההתייעלות בטרם  
10 יושלם הליך ההידברות, עלול להיגרם נזק שאינו ניתן לריפוי. עובדים עלולים  
11 להיות מפוטרים, מחלקות עלולות להיסגר, והמבנה הארגוני עלול להשתנות  
12 באופן בלתי הפיך.  
13
- 14 61. במצב דברים זה, גם אם יתברר בדיעבד כי נפלו פגמים בהליך ההידברות, לא  
15 ניתן יהיה להשיב את הגלגל לאחור במלואו. לא פחות מכך, תסוכל תכליתו של  
16 ההסכם הקיבוצי, אשר ביקש להבטיח כי ההידברות תקדים את קבלת ההחלטה  
17 ולא תבוא לאחר מעשה, ומעמדו של ארגון העובדים עלול להיפגע.  
18
- 19 62. בנסיבות אלה, מאזן הנוחות נוטה באופן ברור לטובת שמירת המצב הקיים  
20 לפרק הזמן הדרוש להשלמת ההליך הקבוע בהסכם הקיבוצי ולמנוע מוואלה  
21 לנקוט בצעדים חד צדדים טרם השלמתו.  
22
- 23 63. אשר לטענת החברה לפיה ארגון העובדים הדליף מידע שנמסר במהלך  
24 ההידברות, ומשכך קיים חשש ממשי מפני מסירת מידע נוסף - אף אם נניח,  
25 מבלי לקבוע מסמרות, כי אירעו פרסומים כאמור, אין בכך כדי לאיין את החובה  
26 החוזית והמשפטית למסור מידע רלוונטי. לכל היותר עשויה טענה זו להצדיק  
27 קביעת מנגנוני סודיות מחמירים יותר, אך אין בה כדי לפטור את החברה מקיום  
28 התחייבויותיה.  
29
- 30 64. איננו מתעלמים מן העובדה שלאחר שנקבע המתווה הדיוני התגלעו מחלוקות  
31 בין הצדדים ביחס לאופן יישומו. ואולם, אין לראות בכך משום ויתור של ארגון  
32 העובדים על זכותו לקבל את המידע הרלוונטי. המחלוקת שנתרה בין הצדדים



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 26-06-16428

- 1 לא הייתה אם יתקיים הליך היועצות, אלא האם המידע שיועבר יאפשר לארגון  
2 למצות בפועל את זכותו על פי ההסכם הקיבוצי. משכך, גם אם התנהלות  
3 הצדדים לאחר ההחלטה לא הייתה חפה מקשיים, אין בכך כדי לשנות מן  
4 המסקנה שלפיה חובת מסירת המידע טרם מוצתה.  
5
- 6 65. החברה טענה כי מסרה לארגון העובדים את מלוא המידע הרלוונטי, ופירטה  
7 שורה של נתונים שלטענתה נמסרו במהלך ההידברות. אין בידינו לקבל טענה זו.  
8 גם אם נמסרו נתונים כלליים באשר לעצם קיומה של תכנית ההתייעלות  
9 ולהיקפה, לא הונחה תשתית המלמדת כי נמסרו הנתונים הדרושים כדי לאפשר  
10 לארגון לבחון את הנחות היסוד שעליהן נשענת התוכנית או להציע חלופות  
11 ממשיות. קיים הבדל בין מסירת תוצאותיה של החלטה עסקית לבין מסירת  
12 המידע הדרוש לבחינתה.  
13
- 14 66. אין בידינו לקבוע כבר בשלב זה כי כל אחת ואחת מדרישות המידע שהציג ארגון  
15 העובדים היא דרישה מוצדקת. בהחלט ייתכן שחלק מן הדרישות חורגות מן  
16 הנדרש, ואחרות טעונות התאמה להיקף המחלוקת. ואולם, אין צורך להכריע  
17 בכך בשלב זה. די בכך ששוכנענו כי החברה נמנעה ממסירת מידע מהותי אשר  
18 אין חולק כי הוא מצוי בליבת חובת ההיועצות, כדי להצדיק את קבלת הבקשה.  
19 היקפו המדויק של המידע ייגזר מעקרונות הרלוונטיות, המידתיות ותום הלב.  
20
- 21 67. מקובלת עלינו טענת החברה כי אין היא חייבת לקבל את אישורו של ארגון  
22 העובדים לעצם ההחלטה העסקית לנקוט בתוכנית התייעלות, ואף אינה חייבת  
23 לשכנעו בצדקתה. ואולם, מכאן ועד המסקנה כי היא פטורה ממסירת הנתונים  
24 שעליהם מבוססת החלטתה הדרך ארוכה. חובת ההיועצות אינה מקנה לארגון  
25 זכות וטו על ההחלטה העסקית, אך היא מקנה לו זכות לקבל את המידע הדרוש  
26 לשם גיבוש עמדה והצעת חלופות.  
27
- 28 68. החברה הוסיפה וטענה כי בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי, ההידברות  
29 אמורה להסתיים בתוך 14 ימים, ומשכך אין מקום לעכב עוד את תכנית  
30 ההתייעלות. אין בידינו לקבל טענה זו. פרשנות זו מתעלמת מן העובדה שהמועד  
31 שנקבע בהסכם מניח קיומו של הליך הידברות תקין, הכולל מסירת מידע  
32 רלוונטי. מקום שבו ההליך לא מוצה בשל אי מסירת המידע הנדרש, אין החברה



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 26-06-16428

1 יכולה להיבנות מחלוף הזמן אשר נגרם, למצער בחלקו, עקב אי השלמת אותן  
2 חובות המוטלות עליה.  
3  
4 69. טענת החברה כי חובת תום הלב ביחסי עבודה קיבוציים היא הדדית מקובלת  
5 עלינו. היא מחייבת לא רק את המעסיק אלא גם את ארגון העובדים. אלא  
6 שבנסיבות העניין לא מצאנו כי התנהלות הארגון מגיעה כדי הפרת חובת תום  
7 הלב באופן המצדיק שלילת הסעדים המבוקשים על ידו, בעוד שמנגד מצאנו כי  
8 החובה המרכזית למסור מידע רלוונטי טרם קוימה.  
9

### סוף דבר

10  
11  
12 70. חרף המאמצים שנעשו על ידי שני הצדדים ואף על ידי בית הדין, לא מוצתה  
13 חובת ההידברות, ולפיכך טרם הבשילו התנאים המאפשרים לחברה לממש את  
14 תכנית ההתייעלות ולפטר עובדים באופן חד-צדדי. מאותם טעמים, לא מצאנו  
15 מקום להיעתר לבקשת החברה למנוע מארגון העובדים לנקוט צעדים ארגוניים  
16 מכוח הוראת השקט התעשייתי שבהסכם הקיבוצי. אין באמור בהחלטה זו כדי  
17 למנוע מן החברה, לאחר השלמת הליך ההיוועצות בהתאם להסכם הקיבוצי  
18 ולהוראות החלטה זו, לשוב ולממש את הפררוגטיבה הניהולית הנתונה לה, ככל  
19 שתמצא לנכון לעשות כן ובהתאם לדין. אשר על כן, אנו מורים כדלקמן:

20  
21 א. בקשתה של וואלה תקשורת בע"מ למתן צו מניעה נגד ארגון העובדים

#### **נדחית.**

22  
23 ב. בקשתו של ארגון העובדים **מתקבלת בעיקרה.**

24 ג. ניתן בזאת צו המורה לוואלה להימנע, בשלב זה, מקבלת החלטות בלתי

25 הפיכות ומיישומן בכל הנוגע לפיטורי צמצום, שינויים ארגוניים או כל

26 מהלך אחר הנכלל במסגרת תכנית ההתייעלות, וזאת עד להשלמת הליך

27 ההיוועצות בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי.

28 ד. במסגרת הליך ההידברות תעמיד וואלה לרשות ארגון העובדים את מלוא

29 המידע הרלוונטי הדרוש באופן סביר לצורך קיום הידברות אפקטיבית,

30 ובכלל זה המידע הכלכלי שעליו מושתתת תכנית ההתייעלות, היקף

31 החיסכון המבוקש, החלופות שנבחנו, אמות המידה שנקבעו לבחירת



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 16428-06-26

- 1 העובדים המושפעים מן התוכנית וכל מידע נוסף הדרוש לצורך מיצוי  
2 ההליך הקבוע בפרק פיטורי הצמצום שבהסכם הקיבוצי.  
3 ה. ככל שמדובר במידע עסקי רגיש או בסוד מסחרי, יהיו הצדדים רשאים  
4 להסדיר את אופן העברתו באמצעות מנגנון מתאים של שמירת סודיות,  
5 לרבות באמצעות בעלי תפקידים מקצועיים מטעמם, ובלבד שלא יהיה  
6 בכך כדי לגרוע מחובתה המהותית של החברה למסור מידע רלוונטי  
7 כנדרש על פי ההסכם הקיבוצי ועל פי הדין.  
8 ו. לאחר השלמת מסירת המידע יקיימו הצדדים הידברות רצופה, עניינית,  
9 בתום לב ובנפש חפצה, במטרה לבחון אם ניתן להגיע להסכמות באשר  
10 לתוכנית ההתייעלות, להיקפה ולאופן יישומה.  
11 ז. ככל שההידברות לא תצלח בתוך 30 ימים ממועד המצאת החלטה זו,  
12 יהיו הצדדים רשאים לשוב ולפנות לבית הדין, בכל בקשה שימצאו לנכון.

13  
14 71. דיון בהליך העיקרי נקבע ליום 25.8.26 בשעה 11:00.

15  
16 72. כמקובל בהליכים מסוג זה, אין צו להוצאות.

17  
18  
19  
20  
21 ניתנה היום, כ"ג תמוז תשפ"ו, (08 יולי 2026), בהעדר הצדדים.

22

גב' נאוה לוי,  
נציגת ציבור (מעסיקים)

כאמל אבו קאעוד,  
שופט בכיר

גב' עדנה מרקו,  
נציגת ציבור (עובדים)

23  
24