

**מכתבו של עו"ד אסרף מיום
28.5.17**

ד'

29

בנימין (בני) מ. כהן ושות', משרד עורכי דין

רחוב החשמונאים 105, קומה 2
ת.ד. 20617, תל-אביב מיקוד 61206
טל: 03-5618811 פקס: 03-561301
Beny@benycohen-law.co.il

בנימין - מאיר כהן עורך דין

עורכת דין	דיצה רפאלי
עורך דין	עמי פרנקל
עורך דין	אליהו (אלי) כהן
עורכת דין	שני בן שחר
עורכת דין	קרן קוטס-אמיחי
עורך דין	לירון בק
עורכת דין	אסתר הרשקוביץ רונן

מאיר אסתר, עורך דין יועץ

ג' סיון תשע"ז
28 מאי 2017

לכבוד:

סרן מאיה בלומנפלד, עו"ד
מפצ"ר – יעוץ וחקיקה
היועצת המשפטית לגלי צה"ל

רס"ן (מיל.) אסף ברנזון, עו"ד
מפצ"ר – יעוץ וחקיקה

ח.נ. שלום רב,

הנדון: ע"צ אבנר הופשטיין- השלמת טיעון בשימוע

בשם שולחי ארגון עובדי צה"ל הריני מתכבד לצרף טיעוני של ארגון עובדי צה"ל ולהשלים את הטיעון ביחס לשימוע שקיים למר אבנר הופשטיין, עובד צה"ל ועיתונאי גל"צ, ולהתנגד לפיטוריו כדלקמן:

1. השלמת טיעון זו היא מטעם ארגון עובדי צה"ל ואין בה כדי למעט או לפגוע בטיעוני של מר הופשטיין כפי שנטענו באמצעות באי כוחו או בטיעוני ארגון העיתונאים.

א. קבלת החלטות בשלהי כהונתו של מפקד התחנה:

2. ארגון עובדי צה"ל יטען כי בכל הכבוד, קבלת החלטה בדבר פיטורי עובד בתקופה זו, בה התמנתה ועדת איתור ובשעה שהוגשו מועמדות להחלפת מפקד התחנה, בעת שמפקד התחנה מצוי בתקופת בין השמשות, אינה תקינה ויש לבטלה.

לכן כבר במהלך השימוע כשברור היה שוועדת איתור יושבת על המדוכה נטען כי מוטב היה אילו החלטות בעלות משמעות קיצונית היו נותרות לביצועו של מפקד התחנה העתידי, אשר בהחלט ייתכן כי השקפתו בעניין פיטורי עובד זה או אחר, שונה מעמדתו של המפקד הנוכחי.

3. הארגון יטען כי בדיוק כשם שבית המשפט העליון גזר על הממשלה המצויה בתקופת מעבר לנהוג באיפוק, כך מוטלת על מפקד היחידה החובה לנהוג באופן דומה ולהימנע מקבלת החלטות בלתי הפיכות כגון סגירת מחלקות ופיטורי עובדים.

ראו בהקשר זה: בג"ץ 5167/00 וייס נ' רוח"מ, פ"ד נה (2) 469,455
וכן: בג"ץ 8815/05 לנדשטיין נ' שפיגלר, ניתן ביום 26.2.2005

4. הארגון יטען כי כבר עתה ניתן להיווכח כי מבחינת המועמדים שהגישו מועמדותם לפיקוד על התחנה מתבהר כי מרבית המועמדים לא היו מקבלים החלטה לפטר את מר הופשטיין.

ב. אי קיום חובת המעסיק להעביר מידע:

5. ארגון עובדי צה"ל יטען כי לאורך כל הדרך, לא נמסרו על ידי צה"ל נתונים לעניין עצם הצורך בפיטוריי צמצום, לא הועבר מידע כנדרש מנציגות צה"ל למו"מ-מרכז תע"צ לארגון העובדים.

פסק הדין בעניין "דלק" הוא פסק הדין העיקרי המביא לידי ביטוי את הצורך והחובה להעביר לנציגות העובדים מידע ונתונים בדבר הצורך בפיטורי צמצום. משום חשיבותו, יובא האמור בו בהרחבה:

"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, התשי"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 בארה"ב 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 האמריקאי ארגון העובדים זכאי לקבל מידע הדרוש לו לצורך ייצוג העובדים בועדות פריטטיות, בבורות ולצורך תפקידים אחרים הקשורים לתפקידו בייצוג העובדים.

המידע שעל המעסיק למסור לארגון היציג במקרה שלפנינו כולל את תכנית הצמצומים באשר לעובדים מן השורה (המאורגנים והלא מאורגנים) ולעובדים ה'חצי בכירים'. ההסתדרות, לצורך גיבוש עמדתה במשא ומתן על תכנית ההנהלה לפיטורי צמצום, צריכה לדעת את פרטי התכנית, האם היא עניינית ומבוססת על שיקולים כלכליים ונטילת שיקולים פסולים או שרירותיים. במקרה שלפנינו יש רלוונטיות למידע הנוגע לשאלה, האם המעסיק מתכוון לפטר רק עובדים מאורגנים קבועים.

טענתם הגורפת של באי כוח חברת דלק היתה, כי חובת גילוי מידע לארגון העובדים אינה כוללת גילוי מידע על עובדים שאינם מיוצגים על 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 ומתן. במקרה שלפנינו אין ספק, כי התשובה היא חיובית לגבי מידע הנוגע לעובדים לא מאורגנים מן השורה ו'חצי בכירים'. לעומת זאת, לא הוכח, כי ההסתדרות זקוקה למידע לגבי העובדים הבכירים".

(פסק הדין בעניין דלק, עמ' 359-360 [הדגשות של הח"מ]).

6. יודגש, בהתאם לאמור בפסק הדין בעניין דלק, כי תחובה למסור מידע עובר לפיטוריי צמצום מעוגנת בעקרונות כלליים של משפט העבודה ובהם חופש ההתארגנות וחובת תום הלב. יתר על כן, בפסק הדין בעניין קרית גת הטעים בית הדין הארצי כי זכות הארגון היציג לקבל מידע ולנהל מו"מ עובד לפיטוריי צמצום חלה גם מקום בו בוטל ההסכם הקיבוצי (עסק (ארצי) 52/05 הסתדרות העובדים הכללית החדשה, הסתדרות המעוף – עיריית קרית גת, פסקה 12, 10.11.2005). מקל וחומר כי זכות זו חלה מקום בו יש הסכם קיבוצי בר תוקף.

בית הדין הארצי נתן דעתו לחובות המעסיק במקרה של פיטוריי צמצום והדגיש בהקשר זה:

"פיטורי צמצום אינה מילת קסם המצדיקה נקיטת צעדים שרירותיים או חד צדדיים. פיטורי צמצום הם, במקרה המתאים, צורך של המעביד לצמצם את היקף פעילותו או לשנות את דפוסי פעילותו. עצם הצורך בפיטורי צמצום - מעצם טיבו - הוא עניין למעסיק לענות בו אלא שביצועם של הפיטורים, או השינויים הארגוניים, חייב להיעשות לפי הכללים והנורמות החלים על יחסי העבודה במקום העבודה הנתון. אם קיימת הוראה מיוחדת לעניין פיטורי צמצום - יש ללכת על פיה, ואם לא קיימת - יש לכבד את ההוראות הכלליות החלות על פיטורים. באין כל הוראה שהיא, יש לפעול בדרך המקובלת ביחסי עבודה, כמתחייב מעקרונות תום הלב החלים ביחסים קיבוציים. יחסי עבודה קיבוציים הם, ביסודם, יחסים של שיתוף פעולה. יחסים אלה מחייבים הידברות בין הצדדים ברמה כזו או אחרת (כגון - מסירת מידע, היוועצות, ניהול משא ומתן, הפעלת מנגנון ליישוב חילוקי דעות וכו'), הכל לפי המקובל בין הצדדים ובהתחשב בנסיבות המיוחדות של כל עניין. צעדים חד צדדיים, בדרך כלל, אינם נהוגים ואינם מקובלים ביחסי עבודה קיבוציים".

7. החובה למסור נתונים ומידע כוללת הן חובה למסור נתונים על עצם הצורך בצמצומים, הווי אומר – גילוי מלא של הפקודה, והן חובה למסור נתונים על מצבת העובדים ביחידה, ולרבות עובדים שאינם במסגרת העסקה של ההסכם הקיבוצי (קרית, היועצים המועסקים בעצמאיים) ביחידה.

ג. לא קוימה חובת ניהול המו"מ בין צה"ל-מרכז תע"צ לארגון העובדים - צעד חד צדדי פסול – תוך התעלמות מהשקט ומיצוי התביעות:

8. ארגון עובדי צה"ל יטען כי הוצאה לפועל של תוכנית רב שנתית "גדעון", כפי שמבקשת לעשות יחידת גלי צה"ל, סותרת את הוראות סעיף מיצוי התביעות החל בין הצדדים.

בפרטיכל שנכרת בין ארגון עובדי צה"ל למערכת הבטחון בשנת 2014, נקבע כי בין הצדדים ישררו מיצוי תביעות ושקט תעשייתי, עד ליום 31.12.2017.

9. מחויבויות אלה אינן חד-צדדיות והן חלות על מערכת הבטחון באותה מידה שהן חלות על הארגון. לפיכך כל הוצאה לפועל של הוראה לקצץ במסגרת תוכנית שנתית או רב שנתית, תחת כותרת זו או אחרת, היא אסורה ופסולה והיא אף מהווה עילה לנקיטת צעדים שונים בידי הארגון. קרי, סעיפי השקט והמיצוי לא יחולו בשעה שמתקיימים שינויים מבניים.

10. יודגש כי במקומות בהם מערכת הבטחון ביקשה, על אף סעיפי שקט והמיצוי הקיימים ואשר עומדים בתוקפם, הסכים ארגון עובדי צה"ל להוציא לפועל יוזמות ושינויים מבניים ומעולם לא סירב לנהל מו"מ ענייני.

ד. אי שיתוף ארגון עובדי צה"ל במלוא המידע ביחס לשימוע:

11. ארגון עובדי צה"ל יטען, כי לא רק מראש כפי שמחויב היה אלא אף עתה, לא הועבר אליו מלוא המידע הנוגע לצורך הנטען בפיטורי מר הופשטיין או לירידה במצבת כוח האדם במסגרת תר"ש.

במקום לחשוף את מלוא המידע, הנחוץ ואשר נתבקש לצורך השלמת הטיעון, הוגש בדיעבד, רק מסמך "בלמ"ס" ובו קיטוע של סעיף אחד בלבד, יודגש כי לשיטתנו צה"ל אינו רשאי לצנזר את המידע והוא מחויב לחלוק את מלוא המידע כחלק ממו"מ (שלא קוים) בטח ובטח בטרם עתה קבלת החלטה לזמן לשימוע לקראת פיטורים.

12. קיימת חובה לנהל מו"מ בין מרכז תע"צ לבין ארגון עובדי צה"ל, בטרם קבלת כל החלטה ניהולית שיש לה השלכות על העובדים כגון קיצונים, אולם מרכז תע"צ בחר שלא לנהל מו"מ ביחס לגלי צה"ל.

היטיבה להסביר חובה זו המלומדת פרופ' רות בן-ישראל בספרה, "משפט העבודה בישראל", בע' 61-62. בהציגה את מעגל הנושאים, הנלכדים ברשת המו"מ הקיבוצי מונה פרופ' בן ישראל:

"החלטה ניהולית שיש לה השלכה משמעותית על תנאי ויחסי עבודה. . . השלכות של החלטות ניהוליות אלה כפופות להידברות, המהווה, כאמור, אחת מצורות הביטוי של ניהול מו"מ קיבוצי, שהינה בעלת עוצמה חזקה יחסית. הידברות בגין הפיצוי שיש להעניק לעובדים הנפגעים בטווח הקצר או הארוך מההשלכות של אותה החלטה ניהולית"

13. בעניין ניהול שימוע זה עסקין בעניין מובהק של "תנאי ויחסי עבודה". אין כל ספק כי בטרם החלטה על קיצוץ בעניין שכזה על צה"ל לבוא בפנייה מסודרת לארגון העובדים, בטרם יעשה צעד כלשהו. הימנעותו של צה"ל מיזמת פניה כזו ומהעלאת הנושא לשולחן הדיונים במרכז תע"צ מעצימה עוד יותר בכל הכבוד, את חוסר תום הלב שבפעולתו, כפי שהובהר.

14. בכל הכבוד להנחיית הרמטכ"ל וכן להחלטת אגף תכנון בצה"ל, הנובעת ממנה, כל החלטות אלה ניתנו תוך התעלמות מופגנת מארגון העובדים היציג ומבלי שקוימו עמם היועצות או מו"מ, בתקופת מיצוי תביעות ושקט, נקיטת צעד חד-צדדי של קיצוץ אינה מקובלת.

15. הסכמים והסדרים קיבוציים, הנחתמים מעת לעת בין צה"ל לבין ציבור העובדים, המורכב מדירוגים שונים המיוצג על ידי ארגון עובדי צה"ל, הינם מערכת הסכמית מורכבת, החייבת לשלב זה בצד זה הסכמים קיבוציים כלליים עם הסכמים קיבוציים מיוחדים ואף עם הבנות ספציפיות. הפעלת גרזן כורת על מארג עדין זה בדרך של "הנחתה חד צדדית" מהווה הפרה בוטה של ההסכמים, תוך התעלמות מההבנות שהושגו.

16. פעולה זו של גלי צה"ל משמעותה לטעמנו התעלמות בוטה מכללי הצדק הטבעי שהותוו במשך שנים על ידי בתי המשפט.

17. במקום עבודה בו נהוגים יחסי עבודה קיבוציים חייב המעסיק לנהל משא ומתן קיבוצי עם ארגון העובדים לגבי מכלול הנושאים הנוגעים ליחסי העבודה, כמו גם לגבי נושאים שיש להם השפעה משמעותית על העובדים.

וכך פסק בית הדין הארצי לעבודה בפרשת עובדי מינהל ומשק:

"מקור נורמטיבי אחד שמכוחו קמה למעסיק המארגון החובה לנהל משא ומתן קיבוצי הוא הוראות סעיף 1 לחוק הסכמים קיבוציים, הקובע כי:

"הסכם קיבוצי הוא הסכם בין מעביד או ארגון מעבידים לבין ארגון עובדים שנעשה והוגש לרישום לפי חוק זה, בענייני קבלת אדם לעבודה או סיום עבודתו, תנאי עבודה, יחסי עבודה, זכויות וחובות של הארגונים בעלי ההסכם, או בחלק מעניינים אלה" (ההדגשה הוספה – ס' א')...

... מקור נוסף לקביעת הנושאים שלגביהם חלה על המעסיק חובה לנהל משא ומתן קיבוצי הוא בחינת ההגדרה שניתנה ל"סכסוך עבודה" בסעיף 2 לחוק יישוב סכסוכי עבודה, הקובע כדלקמן:

"לענין חוק זה סכסוך-עבודה הוא סכסוך באחד הנושאים המנויים להלן שנתגלע בין מעביד לעובדיו או לחלק מהם, או בין מעביד לארגון-עובדים או בין ארגון-מעבידים לארגון-עובדים, להוציא סכסוך היחיד; ואלה הנושאים:

(1) כריתתו, חידושו, שינויו או ביטולו של הסכם קיבוצי;

(2) קביעת תנאי-עבודה;

(3) קבלת אדם לעבודה או אי-קבלתו או סיום עבודתו

(4) קביעת זכויות וחובות הנובעות מיחסי עובד ומעביד" (ההדגשות הוספה – ס' א').

לשון אחרת, ניתן להכריז על סכסוך קיבוצי לגבי נושאים שלגביהם ניתן לכוות הסכם קיבוצי. לפיכך, משנקבע, כי נושא לסכסוך קיבוצי יכולים להיות "תנאי עבודה" או עניין שב"יחסי עבודה", קמה חובה לנהל לגביהם משא ומתן קיבוצי.

ראה: עסק 400005/98 הסתדרות העובדים הכללית החדשה – הסתדרות עובדי המדינה – הוועד הארצי של עובדי מינהל ומשק בבתי החולים הממשלתיים – מדינת ישראל, פד"ע לה, תשי"ס 2000. (להלן: "עניין עובדי מינהל ומשק")

ה. יישום ההלכות מול תוכנית גל"צ לקיצוץ חד צדדי:

18. לשינויים המתוכננים בצה"ל במסגרת, כפי שהובהר לעיל, תהיינה השלכות משמעותיות על תנאי העבודה ועל יחסי העבודה הקיימים בצבא.

כך בין היתר, ישפיעו השינויים על מצבת כוח האדם צה"ל ועל התקינה היכן שהיא קיימת, צפויים וכך נראה פיטוריהם של עובדים, צמצום היקפי המשרות, ניווץ עובדים מיחידה ליחידה וכד'.

שינויים אלה מחייבים לכל הפחות חובת היוועצות בין הצדדים להסכם הקיבוצי, לפני נקיטתם, כך פסק בית הדין הארצי לעבודה בעניין חובת ההיוועצות:

"... על-פי עקרונות היסוד של משפט העבודה, אפיים של יחסי העבודה הקיבוציים מחייב כל צד להם לקיים היוועצות עם הצד האחר בנושאים שבמסגרת סמכותו וכוחו, הנוגעים לכלל העובדים או שיש להם משמעות עקרונית מיוחדת במקום העבודה. היוועצות זו, בדומה להתייעצות על-פי כללי המשפט המינהלי,

אסור שתהיה "פורמלית" על מנת לצאת ידי חובה, אלא היא צריכה להיות מבוססת על "נכונותם ההדדית של שני הנוגעים בדבר לשמוע ולהשמיע, לשכנע ולהשתכנע" (ע"פ 3[22/89], בע' 597). תהליך ההיוועצות חייב להיות "תהליך דו-צדדי - מצידו האחד הגורם המייצג ומן הצד השני הגורם המקבל, הנותן דעתו בלב פתוח ובנפש חפצה לעצה המובאת בפניו ומכריע לאורה בגדר הסמכות שהוקנתה לו" (בג"צ 4[653/79], בע' 96). נטעים, כי לעניין זה, אין נפקה מינה אם מדובר בחברה ממשלתית (דוגמת העניין שלפנינו) או במעביד אחר.

תהליך ההיוועצות, באשד הוא נעשה בהלכה, יביא בדבר מובן מאליו לשיפור היחסים הקיבוציים, וימנע במרבית המקרים גם שרירות או אי-סבירות בהחלטתו של הצד ליחסים הקיבוציים הניתנת במסגרת סמכותו וכוחו.

(ראה: דב"ע נב-4/ חברת תרכובות ברום בע"מ – ההסתדרות הכללית - מועצת פועלי באר-שבע, פד"ע כב 456)

ו. סיכום

19. החובה המוטלת על המעביד צה"ל למסור מידע לארגון העובדים ארגון עובדי צה"ל נובעת מחופש ההתאגדות של העובדים.
20. הארגון זקוק למידע מלא על הצמצומים המתוכננים על מנת לייצג נאמנה את העובדים ולמלא את תפקידו כמייצג על פי "חוק הסכמים קיבוציים", התשי"ז-1957 וההסכם הקיבוצי המיוחד שנכרת וכן הפרטיכלים שמעמדם כנספחים להסכם הקיבוצי.
21. 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.
22. ארגון עובדי צה"ל יטען כי מעסיק המנהל משא ומתן בתום לב אינו יכול להסתפק בטענת "אין לי" אלא עליו למסור לארגון העובדים את מלוא המידע התומך בטענתו.
23. ארגון עובדי צה"ל מתנגד לפיטוריו של מר הופשטיין, החלטה שהתקבלה מבלי לקיים תהליכים מחויבים לפי דין בטרם קיום השימוע.
- הארגון מבקש להימנע מפיטוריו של ע.צ הופשטיין בתקופה זו של בין השמשות משעה שיושבת וועדת איתור על המדוכה, שרשימת המועמדים נסגרה ומוכן שרוב מבין המועמדים לא יתמכו בפיטורים אלה.
24. בנוסף ולסיכום הארגון מביע מורת רוח מהעובדה שלא נחשפו מרבית הטענות ולא הפנו את הח"מ או את באי כוח ע.צ הופשטיין להליך המחויב לפי דין בשעה שמונח מסמך חסוי או סודי – הסרת חיסיון או קבלת היתר בלתי מסויג לסגור, כפי שקבוע בהוראות חוק השיפוט הצבאי.
- ארגון עובדי צה"ל אף יטען כי לא די במידע שהועבר כדי לבסס עילת פיטורים. אם משמעותה של שורה מתוך מכתב של אגף תכנון היא כי יש לפטר את פלוני אלמוני, אזי אנו נטען כי הדבר מוכיח כי השימוע שקוים הינו שימוע למראית עין בלבד, שכן מפקד התחנה בכל הכבוד אינו מוסמך להחליט אחרת מאשר פיטורים. פקדו עליו ואין לו שקול דעת.
25. לסיכום וכאמור ארגון עובדי צה"ל מתנגד לפיטוריו של מר הופשטיין.

בכבוד רב ובברכה,



מאיר אסרף עו"ד

יועמ"ש ארגון עובדי צה"ל

**מכתבו של עו"ד בשה מיום
26.4.17**

ה'

37

עו"ד אמיר בשה
עו"ד ר'ר מורן סבוראי
עו"ד גלית זכידה
מגדל וי-סאואר, קומה 18
רחוב בר סנבא 23, בני ברק 5126002
טל. 03-7743000
פקס. 03-7743001
office@bszlaw.co.il

BSZ **משרד עו"ד**
בשה זכידה סבוראי
Moran Svorai • Amir Basha • Gitad Zvilda – Law office
Employment and Labor law
المحامون د. موران سفوراي، امير بشة، غلداد زبيد

26 באפריל, 2017

לכבוד
מר ירון זקל
מפקד גלי צה"ל
באמצעות דוא"ל: yaron@galatz.co.il

מכובדנו,

הנדון: אבנר הופשטיין

בשם מרשנו, ארגון העיתונאים בישראל, הרינו מתכבדים לפנות אליך בהתייחס לכוונת גלי צה"ל להביא לסיום העסקתו של העיתונאי אבנר הופשטיין (להלן: "אבנר") שלא כדין, כדלקמן:

1. בפתח הדברים יצוין כי באמור במכתבנו זה אין כדי לגרוע מן האמור בישיבת השימוע אלא רק להוסיף.
2. כבר בשלב זה נקדים אחרית לראשית ונציין כי מן הנכון שגלי צה"ל תחזור בה מכוונתה הפסולה להביא לסיום העסקתו של אבנר כראש דסק התחקירים בתחנה.
3. מעיון בחומר עולה כי נפלו ליקויים בהליך השימוע, הכל כפי שיפורט להלן.

זכותו האלמנטארית של עובד לשימוע טרם קבלת החלטה בעניינו

4. מימוש זכות טיעון אינו עניין פורמאלי גרידא. חובת המעסיק לערוך לעובד שימוע בלב פתוח ובנפש חפצה, קודם שתיפול ההחלטה הסופית בעניינו. כאמור התנהלותכם נחזית כאילו מדובר במעשה מוגמר.
5. הלכה ידועה היא, כי זכות השימוע היא מכללי הצדק הטבעי. זכותו הראשונית של העובד לדעת מה הן הטענות המועלות נגדו – גם בעת החלטה על שינוי כפוי בתנאי עבודתו – ובהתאם לתת תגובתו להן, להציג את נקודת ראותו, ולנסות לשכנע את בעל הסמכות לשנות מדעתו ככל שיש בה כדי לפגוע בזכויותיו והלה, בעל הסמכות, אמור באמת ובתמים לשקול את החלטתו:

"זכות הטיעון הינה מזכויות היסוד הראשוניות בשיטתנו המשפטית, ומקום של כבוד שמור לה ביחסי העבודה.

... זכות הטיעון אינה מטבע לשון, אין לראות בה "טקס" גרידא, שיש לקיימו, מצוות אנשים מלומדה, כדי לצאת ידי חובה. זכות הטיעון נמנית על זכויות היסוד של שיטתנו המשפטית ומטרתה להביא לידי כך שתתקבל החלטה עניינית, מושכלת ומבוררת, תוך מתן תשומת לב

מלאה ומשקל ראוי לעמדותיו ולעניינו של מי שעלול להפגע מההחלטה"¹.

6. לעניין זה יפים גם דברי כב' השופט שמואל צור בפרשת בנימין משה²:

"הליך השימוע לא נועד לשרת את עצמו, בבחינת 'טקס' שיש לקיים אותו. הליך זה נועד להביא לקבלת החלטה מושכלת ונכונה, בנסיבות העניין, תוך שיקול צורכי המעביד, מצד אחד ועניינו האישי של העובד, מצד אחר."

7. הנה כי כן, על פי פסיקת בתי הדין לעבודה, אין לקבל החלטה על פיטורים לפני קיום שימוע כהלכתו לעובד. שימוע, שנעשה לאחר שכבר התקבלה החלטה על ידי המעסיק, הוא שימוע "למראית עין", ולכן חסר תוקף.

8. חשוב להדגיש כי החובה לקיים שימוע היא גם כאשר המדובר בפיטורי צמצום ואף אם המדובר בפיטורי צמצום במקום מאורגן.

9. בפרשת החברה הממשלתית למדליות³ נדונו אפילו שני שימועים: בפני הוועד טרם העברת הרשימות להנהלת החברה ובפני הנהלת החברה לאחר מכן, ובלשון פסק הדין:

"בצד היחסים הקיבוציים ובנוסף אליהם, יש מקום לתת ביטוי למימד האישי המתחייב מתכנית ההבראה. כל תכנית חלה ומשפיעה, בסופו של דבר, על פרט זה או אחר. בעניינו מדובר בפיטורים, אך השפעת תכנית הבראה על עובד קיימת גם במקרה של צמצומים, שינוי תפקיד, שינוי בשכר העבודה, או בתנאי העבודה, או כל שינוי אחר. יישומה של תכנית על עובד, מחייב את המעביד לבחון את עניינו של העובד הפרט, את הצורך בפגיעה בו או בתנאי עבודתו, את מידת הפגיעה הראויה, את השאלה האם אמות המידה שנקבעו מיושמות כהלכה בעניינו של הפרט, את מצבו האישי וכיוצאים באלה שיקולים ועניינים עליהם יש לתת את הדעת ביחסים שבין המעביד לעובד הבודד. בחינה אישית זו מחייבת קיומו של דיון עם העובד עצמו, או - למיצער - מתן הזדמנות לעובד להשמיע את דברו בטרם קבלת החלטה בעניינו. לעניין זה ועד העובדים אינו מהווה תחליף לעובד ולעולם הבירור חייב להיעשות במסגרת היחסים האינדוידואליים שבין המעביד לעובד."

10. בפרשת בנימין משה שהובאה לעיל אף נפסק לעניינו, כדלקמן:

"גם כאשר מדובר בפיטורין בגין מצב כלכלי קשה, הליך המכונה 'פיטורי צמצום' או 'פיטורין כלכליים' – redundancy – מדובר בסיום עבודתם של בני אדם. שינוי הנסיבות לא יכול שיעשה בצורה מכנית. יש להביא בחשבון את האינטרסים של המפעל שיש להבריאו ואת האינטרסים של העובד המפוטר ולבחון אם האמצעים הננקטים הם הכי פחות פוגעים. ברי שפיטורי צמצום אינם יכולים להיעשות בדרך של הגרלה, של הטלת מטבע. יש לשקול כל אחד מהמועמדים לפיטורי צמצום

¹ ע"ע 1027/01 ד"ר יוסי גוטרמן נ' המכללה האקדמית עמק יזרעאל פד"ע ל"ח 448, 455.

² ע"ע 1465/02 בנימין משה נ' איגוד ערים לכבאות והצלה טבריה, עבודה ארצי כרך לג (81) 44.

³ ע"ע (ארצי) 1268/01 החברה הממשלתית למדליות ולמטבעות בע"מ נ' רחל כהן, 18.7.2003.

ולבחון את נסיבותיו הוא. יש לאפשר לו לנסות לשכנע
שהקריטריונים שנקבעו לבחירת המפוטרים בפיטורי
צמצום אינם חלים עליו".

הפגיעה בזכות העיון בשימוע

11. עובד זכאי לקבל לידיו כול מסמך רלבנטי הקשור בשימוע. בפרשת פרופ' עוז כתב כב' השופט רבינוביץ', כדלקמן:

"מי שמטיחים כנגדו טענות המביאות בסופו של דבר
לפגיעה בו, מן הראוי שידע כל טענה וטענה שהוטחה
כנגדו, ויוכל להגיב עליה. כך בהליך שימוע צריך שכל
החומר עליו ביססו המחליטים את החלטתם, יהיה בפני
הצד הנפגע כדי שיוכל להגיב עליו".⁴

12. לא למותר לציין, כי הפסיקה הנה עקבית בדרישתה, ובפסק דין שניתן בחודש מאי 2012 בפרשת איילת שושני ג'ינו ג' עיריית רמת השרון, קבע כב' נשיא ביה"ד האזורי בת"א דאז שפיצר, כי:

"עובד המוזמן לשימוע צריך שיועמד על הסיבות לכך
לאשורו... ושוב נזכיר מושכלות ראשונים – זכותו של
העובד להיות מועמד על מכלול הטענות כלפיו".⁵

13. זכות זו הורחבה בפסיקה ונקבע, כי העובד הוא שיקבע אילו מסמכים יימסרו לו בטרם קיום ישיבת השימוע בלא שלמעסיק יהיה פתחון פה, כלל, באשר למידת הרלוונטיות שלהם. וכך פסק ביה"ד האזורי לעבודה בבאר-שבע:

"אנו סבורים כי זכותו של עובד לקבל את כל המסמכים
שהוא מבקש מהמעסיק הנוגעים לעניינו, טרם השימוע...
בשלב הבקשה לקבלת המסמכים אין צורך לבדוק את
רלוונטיות המסמכים, אלא יש לאפשר לעובד לקבלם על
מנת שיוכלו לסייע לו במסגרת הליך השימוע בו עליו
לשכנע את המעביד לשנות את דעתו".⁶

14. גם ח' ברנזון במאמרו מרחיב את הדיבור בעניין זכות זו לח' ברנזון "היקף חובת ההשמעה וזכות העיון בהליך שימוע מנהלי הוגן ביחסי עבודה" ספר אליקה ברק-אוסוסקין 327, 333-334 (2012).

15. בעניינו, גלי צה"ל התנהלה לכתחילה כאילו המדובר בפיטורים מוגמרים ואף לא טרחה להעביר לעיונו כל מידע רלבנטי ביחס לנימוק מדוע הוא "הנבחר" ובכלל זה: העתק מדיונים, ישיבות, פרוטוקולים שקדמו להחלטה לכלול דווקא את אבנר ברישימת המועמדים לפיטורים.

⁴ ע"ע 371/05, פרופ' אברהם עוז נ' אוניברסיטת חיפה, סי' 2.

⁵ סי"ע 46609-01-11, איילת שושני ג'ינו ג' עיריית רמת השרון.

⁶ צ"ו 12628-01-13 אדלשטיין נ' מכתשים מפעלים כימיים בע"מ, סי' 8-7.

היעדר הנמקה לבחירה דווקא באבנר להיות מועמד לפיטורי צמצום

16. נדגיש – מכתב עם שמו של אבנר, אינה מהווה נימוק לסיום העסקתו ואין כל קריטריונים העומדים מאחורי ההחלטה - לפיכך, אמירת המעידות על ההחלטה לפטר את העובד, טרם קיום שימוע כהלכתו, מעידה כאלף עדים, שב"שימוע" דמה עסקינן.
17. לא ברור לנו מה הנימוקים מאחורי הבחירה דווקא באבנר כמי שיפטר – האם התקיימו דיונים בעניין – האם יש פרוטוקול להחלטה בעניין הבחירה דווקא בו להיות ברשימת המפוטרים – לא קיבלנו פרוטוקול כזה ולא ראינו כל נימוק או הצדקה לבחירה דווקא באבנר.
18. במקרה דנן נראה כי בפועל לעובד אין כול סיכוי, כי טענותיו יתקבלו, ואוזני המעסיק ערלות ואטומות לגמרי. לעובד יקוים "שימוע" למראית עין, לאחר שהתקבלה החלטה בלתי הפיכה בדבר פיטוריו.
19. לעמדתנו, אבנר נבחר להיות מועמד לפיטורים בחוסר תום לב, מן הנימוקים כפי שזיכרנו להלן.
20. בעניין זה, חשוב לחזור ולהדגיש כי פיטורי צמצום אינם מילת קסם ואין הם יכולים להיעשות בדרך של הגרלה, של הטלת מטבע, יש לשקול כל אחד מן המועמדים ולבחון את נסיבותיו הוא ויש לאפשר לו לשכנע שהקריטריונים שנקבעו לבחירת המפוטרים בפיטורי צמצום אינם חלים עליו.

"פיטורי צמצום אינם יכולים להיעשות בדרך של הגרלה, של הטלת מטבע, יש לשקול כל אחד מן המועמדים לפיטורי צמצום ולבחון את נסיבותיו הוא. יש לאפשר לו לנסות לשכנע שהקריטריונים שנקבעו לבחירת המפוטרים בפיטורי צמצום אינם חלים עליו."⁷

21. הרי התחנה לא בחרה אותו כך סתם, ולא מובן לנו מדוע היא בחרה דווקא אותו מכל העובדים, והיה להקדיש הנמקה רחבה דווקא להחלטה על הכללתו כמועמד לפיטורים, מקל וחומר נוכח העובדה שאין כל טענה עניינית בדבר הפסקת העסקתו.
22. עוד נציין כבר כעת כי הפרוגטיבה של מעסיק בפיטורי צמצום מוגבלת ומוכפפת לחובות תום הלב ולעקרונות השוויון (ראה למשל, ע"ע 203/09 רשות הגנים של אגודת ישראל נ' שמחה בוסין).
23. הפרוגטיבה הניהולית הוא כוח אשר יש להפעילו בתום לב, באיזון, ותוך בחינת ענייניו של העובד העלול להיפגע מן המהלך הנעשה מכוח אותה פרוגטיבה. החלטת התחנה לפטר את אבנר נגועה בהעדר הצדקה עניינית, כך שעקרון הפרוגטיבה הניהולית לא יכול לעמוד לימינכם.
24. בשלב זה נפנה גם למאמרה של אלישבע ברק: "אילוצים כלכליים של מעביד מול זכות העובד לעבוד, האיזון הראוי", זה מופיע בספר גולדברג 2001.
25. ולעניין זה פסקה השופטת נטע רות בפס"ד יואב גדעון שהובאה לעיל:

"יישומה של תוכנית ההבראה מחייב את המעביד לבחון גם את ענייניו של העובד כפרט את הפגיעה בו ובתנאי

⁷ תע"א 3270/07, 3271/07, 3273/07, יואב גדעון ואח' נ' עיריית בת ים.

עבודתו, את מידתיות הפגיעה ואת השאלה האם אמות המידה שנקבעו מיושמות כהלכה בעניינו של הפרט.

בין היתר, יש לבחון את מצבו האישי של העובד, דבר המחייב קיומו של דיון עימו ומתן הזדמנות הולמת לעובד לומר את דברו טרם תתקבל ההחלטה בעניינו.

פיטורי צמצום אינם יכולים להיעשות בדרך של הגרלה, של הטלת מטבע.

יש לשקול כל אחד מן המועמדים לפיטורי צמצום ולבחון את נסיבותיו הוא. יש לאפשר לו לנסות לשכנע שהקריטריונים שנקבעו לבחירת המפוטרים בפיטורי צמצום אינם חלים עליו.

26. גלי צה"ל, כגוף תקשורת ציבורי, מעוניינת בוודאי כי העיתונאים המועסקים אצלה יהיו מהטובים ביותר ובעלי מוטיבציה קבועה לקדם את כישוריהם האישיים וכפועל יוצא מכך את העבודה העיתונאית בתחנה.

27. מיותר לציין גם בהקשר זה שאבנר הוא עיתונאי מהשורה הראשונה והישגיו העיתונאיים גם בתקופת עבודתו בתחנה מדברים בעד עצמם ואין צורך להרחיב על כך.

חוסר תום לבח של התחנה, המעלימה את סיבת הפיטורים האמיתית

28. העניין המובא במכתב הזימון לשימוע אינו הנימוק האמיתי לשימוע. לעמדתנו, התחנה לוקה בחוסר תום לב, בעניין זה נדגיש כי בין צדדים ליחסי עבודה שוררת חובת תום לב מיוחדת, שמוצאת לה ביטוי בחיקוקים מיוחדים ואף זכתה להכרה ולמעמד מיוחד (ר', למשל: מ' גולדברג, "תום לב בחוזה עבודה", ספר בר-ניב, רמות 1987).

29. החלטה להפסיק את העסקתו של עובד צריכה להביא בחשבון לא רק את צורכי המערכת אלא גם את עניינו של העובד. במסגרת בחינה זו ראוי תמיד לבחון אפשרויות שפגיעתן בעובד קטנה יותר. כל זאת לא נעשה בעניינו של אבנר ואף בכך יש משום פגם היורד לשורש העניין התומך בביטול השימוע וכלל לא ברור לנו מדוע אבנר דווקא נבחר.

30. לעניין החובה לנקוט באמצעים מידתיים שפגיעתם פחותה ולחפש פתרונות שאינם פיטורים או פיטורים "רכים" יותר, ר' למשל: עע (ארצי) 11-07-14039 חנה סולטני – מדינת ישראל, משרד החינוך, 19.12.2013.

31. ואולם, התחנה אינה תמת לב, השימוע בעניינו של אבנר אינו בלב פתוח ונפש חפצה אלא טקס ריק מתוכן, סימון וי בלבד המטרה כבר סומנה וזה פיטוריו של אבנר.

32. כידוע היטב לך ולכולי עלמא בתחנה, אבנר מרכז את נושא חופש העיתונות בארגון העיתונאים ובתוך כך, ביקש להרים את נושא חופש העיתונות גם בתחנה והדבר הובא גם בפנקס כאמור. זאת ועוד. אבנר הוא ראש דסק התחקירים בגלי צה"ל וביצע את עבודתו בדסק על הצד הטוב ביותר. ככלל הנראה כל "חטאיו" של אבנר הוא במידת המסירות והמקצועיות בהן הוא מרכז נושאים אלה, דבר שכלל הנראה היה בעיניך – או בעיני מאן דהוא – לצנינים.

33. אבנר משמש ראש דסק התחקירים של גלי צה"ל מאז יוני 2015. בתפקידו זה הוא מוביל צוות מצומצם החוקר וחושף פרשות שאינן מטופלות בשגרה על ידי כתבי העיתון - בעיקר סביב פרשות שחיתות ועוולות התובעות העמקה וחקר עיתונאי מתמשך.

34. אבנר אחראי בשנתיים האחרונות לעשרות פרסומים, כך למשל: חשיפת "פרשת הדסה" במסגרתה ניסו מקורבי רה"מ "לתפור" את העברת בית החולים הציבורי לידיים פרטיות של הזוג אדלסון; העסקתו הכפולה של יועץ רה"מ ניר חפץ (פרסום שהוביל להפסקתה של אותה העסקה); ההתנהלות הכספית הבעייתית של חה"כ אראל מרגלית (אשר קיבל הערה מועדת האתיקה של הכנסת בעקבות הפרסום); מחדלי המפקד של חה"כ עמיר פרץ (אשר הביאו לפתיחת בדיקה ולפסילת אלפי מסמכי מתפקדים; שורה של פרשיות שחיתות בעיריות כגון נהריה, בת-ים ונשר (חלקן הגיעו לחקירה ולבתי משפט, מחדלי בניה מסוכנים, טיוח דו"חות והשתקת עדים בידי "שיכון ובינוי" (בית המשפט חייב את החברה בהוצאות) ועוד פרשות רבות.

35. לצד האמור וכידוע לך היטב, בחודשים האחרונים מעורב אבנר בהתארגנות העיתונאים להתריע על התנהלות שאינה הולמת מקצועית, אתית ואנושית בידי ראש מערכת החדשות בתחנה, התנהלות הכוללת אף מרכיבים של צנזורה והשתקה. אבנר ניסה להתריע על כך בפניך מספר פעמים. למרות זאת, עד עתה לא נעשה דבר לתיקון המצב ושיחה עם העיתונאים המעורבים בהתארגנות לא התקיימה על אף שהתבקשת לעשות כן מספר פעמים.

36. בעניין זה יובהר כי מרשנו רואה בכוונת המעסיק לפטר דווקא את אבנר כפגיעה בהתארגנות ופגיעה בחופש העיתונות. פיטוריו – מעבר לפגיעה הקשה בו על לא עוול בכפו – עלולים להוות אפקט מצנן על התארגנות עיתונאי התחנה ובכלל זה, מאבקם כאמור ביחס להתנהלות שאינה הולמת אתית ואנושית כאמור.

37. לאור האמור ובשים לב כי אין כל הנמקה עניינית דווקא לפיטוריו של אבנר ואין מחלוקת על כישוריו המקצועיים והישגיו העיתונאים בתחנה אזי נראה כי ראשו סומן ובתוך כך, התחנה פוגעת בשתי ציפורים במכה אחת: הראשונה, מחסלת את דסק התחקירים והשניה, מצננת את התארגנות העיתונאים וטענותיהם הקשות בדבר התנהלות התחנה.

38. בעניין זה נבהיר בפניך כי עיתונאי אינו עוד משלח יד, אלא מקצוע בעל מאפיינים ייחודיים, ובלשון בית הדין הארצי לעבודה:

י'עיתונאות הוא מקצוע בעל מאפיינים ייחודיים. בבסיס מקצוע העיתונאות עומד עקרון היסוד של חופש הביטוי. לעיתונות, הכתובה והמשודרת, תפקיד מרכזי וחשוב במשטר דמוקרטי, הן במיקורת על רשויות השלטון והן במתן במה למגוון דעות רחב בציבור. לצד חובותיו וחובותיו של העיתונאי כעובד, מוטלות על העיתונאי חובות ייחודיות הנובעות ממקצועו. העיתונאי כפוף לתקנון האתיקה המקצועית של העיתונות, המטיל עליו חובות רבות וביניהן יושר והגינות; לא להימנע מלפרסם מידע שקיים עניין ציבורי בפרסומו בשל לחצים (פוליטיים, כלכליים ואחרים, לרבות חרם או איום בחרם מודעות); אובייקטיביות; הימנעות ממצב של חשש לניגוד עניינים ועוד [תקנון האתיקה המקצועית של העיתונות, מפורסם באתר האינטרנט של מועצת העיתונות]. מטבע הדברים, עלול להיווצר קונפליקט בין חובותיו המקצועיות של העיתונאי וזכותו ל"חופש העיתונאי" לבין חובותיו למלא אחר הוראות הממונים עליו והבעלים של אמצעי התקשורת. עיתונאי גם עלול להיות חשוף לחצים שונים, לרבות לחצים להימנע מדיווחים או דברי ביקורת שעלולים לפגוע באינטרסים של מפרסמים גדולים באמצעי התקשורת או באינטרסים של העיתון או של הבעלים של העיתון. [ראו בעניין זה, לרבות השלכותיו

על חופש העיתונות: מ' נגבי, חופש העיתונות וחופש
העיתונות בישראל – דיני תקשורת ואתיקה עיתונאית, ע'
255 – 286 (2011) האוניברסיטה הפתוחה. לשאלת
היקפה של זכות העיתונות לחופש הביטוי ולאיזון בינה
לבין זכות הקניין של הבעלים/המו"ל של העיתון ראו:
תב"ע (י-ם) שג/1000 – ג'ואנה יחיאל – פלסטיין פוסט
בע"מ [פורסם בנבו] (25.4.1993); דב"ע (ארצי) נג/223 –
3 פלסטיין פוסט בע"מ – ג'ואנה יחיאל (17.10.1994);
בג"צ 6218/93 ד"ר שלמה כהן נ' לשכת עורכי הדין, פ"ד
מט(2) 529. מאפיינים ייחודיים אלה של מקצוע
העיתונות באים לידי ביטוי גם בתקנון ארגון העיתונאים
אשר בין היתר כלל ברשימת תפקידיו וסמכויותיו
תפקידים אלה: "טיפול האתיקה העיתונאית ושמירה על
חופש הביטוי וחופש העיתונות"; "לפעול למען טיפוח
ערכי הדמוקרטיה, זכויות האדם וחירות האזרח, שוויון
מגדרי, הגנה על חופש הביטוי וחופש העיתונות, בישראל
ומחוצה לה"⁸.

39. נוכח מאפייניו הייחודיים של המקצוע ונוכח תפקידו המיוחד של כלי התקשורת בציבוריות
הישראלית, אין כל הצדקה שהיא לחתירה לפיטוריו של מי שממלא תפקידו נאמנה,
כשהניסיונות לפטר את אבנר נראים – על פני הדברים – כהתנכלות על רקע רצון לפגוע
בחופש העיתונות ובחופש ההתארגנות, שניהם כאחד וכל אחד לחוד.

40. לאור כל האמור, אנו קוראים לך לחזור בד מכונתך לסיים את העסקתו של אבנר.

41. אין באמור כדי לגרוע מכל זכות או טענה העומדת לרשות מרשנו ואו לזכותו של אבנר.

בכבוד רב ובברכה,



ד"ר מורדכי שבירא, עו"ד



אמיר בשה, עו"ד

העתקים:

אבנר הופשטיין
מר יאיר טרצ'יצקי, יו"ר ארגון העיתונאים
עו"ד מאיר אסרף, יועמ"ש ארגון אזרחים עובדי צה"ל
עו"ד יאיר סקלסקי, ב"כ אבנר הופשטיין
ועד עובדי גלי צה"ל
מר משה רייניש רונן, ארגון העיתונאים בישראל
מר עמי ברנד, ארגון העיתונאים בישראל

⁸ עסק (ארצי) 59352-10-13 ידיעות אינטרנט בע"מ (שותפות רשומה) נ' ארגון העיתונאים בישראל (ניתן ביום
21.8.2014 ופורסם בנבו), סעיף 76.

מכתבו של דקל מיום 4.6.17

ו'

45



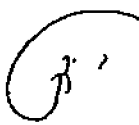
גלי	צה"ל
לשכת	המפקד
טל'-	03-5126277
פקס-	03-526710
4	יוני 2017

לכבוד : מר אבנר הופשטיין

הנדון : אע"צ אבנר הופשטיין 909802557 - הודעה על סיום העסקה

1. בהמשך לשימוע שנערך לך בתאריך 19/4/17, הרינו להודיעך על סיום עבודתך בצה"ל.
2. סיום העסקתך יכנס לתוקף בתאריך 4/7/17 וזאת בהתאם לחובתנו, על פי דין, למתן הודעה מוקדמת.
3. במועד בסיום העסקתך יערך לך גמר חשבון מסודר, שיכלול את תשלום השכר עבור תקופת עבודתך האחרונה, פדיון ימי חופשה שלא נוצלו והתחשבנות בגין תשלום דמי הבראה.
4. בהזדמנות זו נבקש לאחל לך בהצלחה בהמשך דרכך.

בברכה,


ירון זקל
מפקד גלי צה"ל

**מכתבו של ראש תע"צ מיום
4.6.17**

ז'

47



שמור

9508	תע"ץ	מרכז
המרכז	ר'	לשכת
0355-3777/8		טלי
03-6593777/8		אזורתי
03-6553751		פקס

01045-01-522		סימוכין:
תשע"ז	בסיון	יו
2017	ביוני	04

לכבוד

מר אבנר הופשטיין

שלום רב,

הנדון: אי חידוש העסקתך כאע"צ בגל"צ

1. במכתבו של מפקד גל"צ מיום 01 ביוני 2017 נערך סיכום של הליך השימוע שהתקיים בעניינך ובסופו הומלץ על-ידו שלא להודש את העסקתך.
2. בהתאם לסמכותי ולאחר שעיינתי במכלול המסמכים ושקלתי טענותיך החלטתי הינה כלהלן.
3. מקריאה של המסמכים התרשמתי כי העילה המקצועית לפיה יש מקום לביטול דסק התחקירים וכנגזרת אי חידוש העסקתך נראים לי מבוססים.
4. מנגד, התרשמתי כי נערך בגינך הליך שימוע ראוי, מכובד ומסודר וניתנה התייחסות מסודרת לכל הטענות שהועלו על-ידי הגורמים השונים במהלך השימוע.
5. בסופו של דבר, שקלתי מצד אחד את מכלול טענותיך ומנגד את צרכי יחידות גל"צ ואת המלצת מפקד התחנה ושיקול דעתו המקצועי.
6. במסגרת האיזון בין צרכי יחידות גל"צ ושיקולי מפקד התחנה כנ"ל לבין השיקולים והטענות בקשר אליך החלטתי כי אין מקום להמשיך את העסקתך.
7. לפיכך, ובהתאם להסכם העסקתך, יחסי העבודה עמך הסתיימו בתום תקופת תוקפו של הסכם העסקתך, ביום 04/07/2017.
8. מאחל לך הצלחה בהמשך דרכך.

בכבוד רב,

יוסי מלכה,
ר' מרכז תעסוקת עובדי צה"ל

אלי"ם

**חוות דעתו של פרופ' נגבי מיום
28.9.17**

ח'

49

28.9.17

חוות דעת מקצועית בתחום העיתונות

התבקשתי ע"י אבנר הופשטיין וב"כ לחוות את דעתי המקצועית והאתית על ההתנהלות העיתונאית בגל"ץ, בעת העסקתו כראש דסק התחקירים, על בסיס דברים שהביא לידיעתי מפיו.

נסיגה המקצועי

חוות הדעת מבוססת הן על נסיון של 48 שנים בעבודה עיתונאית, בין השאר, בעריכת חדשות ומשדרי אקטואליה, בעיקר ברדיו, והן על הוראה ומחקר אקדמי כמרצה וכפרופסור באתיקה עיתונאית בכלל, ובתחום הסיקור של תחום אכיפת החוק והמאבק בשחיתות (קשרי הון-שלטון-עיתון) בפרט. כיום עבודתי האקדמית מתמקדת בפקולטה למדעי החברה באוניברסיטה העברית, אך ספרי על חופש העיתונאי והעיתונות, שראה אור בהוצאת האוניברסיטה הפתוחה (וכעת אני שוקד על מהדורתו החדשה והמעודכנת), הוא ספר יסוד בכל המסגרות האקדמיות העוסקות בדיני העיתונות ובאתיקה העיתונאית בישראל.

ראו קורות חיים רצ"ב.

תיאור ההתנהלות כפי שקיבלתי ממר הופשטיין

בחודש יוני 2015 החל לשמש כראש דסק התחקירים בגלי צה"ל, בהיקף של חצי משרה. את המחלקה צריך היה להקים מאפס, שכן עד מועד זה, מחלקת התחקירים בגלי צה"ל, למעשה לא תיפקדה. היקף שעות העבודה היה רב וכלל שעות עבודה רבות "סביב השעון", לרבות בסופי שבוע. התפקיד כלל קשר רצוף עם מקורות, איסוף פרטים ועבודות בתחקירים, הדרכת כתבים וליוויים, ניסוח התחקיר, העברתו לבחינת הייעוץ משפטי של התחנה, קשר שוטף עם הייעוץ המשפטי ושידור התחקיר בתכנית הרלוונטית או שאליה שובץ. מדובר בעבודה עיתונאית מאומצת מאוד ומדויקת מאוד.

תחקיר אודות ניר חפץ

בחודש דצמבר 2015, נערך תחקיר על אודות מר ניר חפץ, ששימש דוברו של רה"מ ורעייתו, במקביל לתפקידו כדובר הליכוד. על פי התחקיר, חוות הדעת שהגיש מבקר הפנים של הליכוד טיחה במוסדות הליכוד. חוות הדעת קבעה שהעסקתו של ניר חפץ במקביל, הן על ידי המפלגה והן על ידי בני הזוג נתניהו, נגועה בניגוד עניינים פסול. לאחר קבלת כל אישורי העריכה והאישורים המשפטיים הוחלט שהתחקיר ישודר ביום 29.12.15. בסמוך לשידור התבקש אבנר לעכב אותו בנימוק ש"חפץ זה ענין רגיש". למחרת התבקש להעביר לעורכיו טקסט המסכם את האייטם (מעבר לטקסט שכבר אושר לשידור). כך נעשה, והתחקיר שודר בסופו של דבר ביום 30.12.15.

"פרשת הדסה"

בחודש ינואר 2016, היה אבנר בעיצומה של עבודה על כתבת תחקיר העוסקת בניסיון לכאורה להעביר את בית החולים הדסה לידי משפחת אדלסון, במחיר נמוך, תוך הבטחת תפקיד יו"ר הדסה לידי הד"ר מרים אדלסון, רעייתו של מר אדלסון. המידע היה מבוסס והתקבל ממקור מהימן מגובה בהקלטות.

לבקשתו של ירון דקל, שאישר את העבודה על התחקיר, פעל אבנר להכניס לתמונה את אבי ברזילי, מנהל מחלקת החדשות המיועד.

ביום 20.1.16 אבנר פנה טלפונית לאבי ברזילי וביקש לפרט על אודות התחקיר והראיות שהיו מצויות בידיו בשלב זה. ברזילי מיהר לפסול בבטחות את הסיפור. ברזילי הוסיף והביע את דעתו האישית לפיה "טוב היה אם אדלסון היה רוכש את הדסה...". אבנר ניסה להסביר את מכלול הבעיות ברכישה שכזו (מחיר נמוך, הסתרה מהציבור, העדר מכרז, ניגוד עניינים, מתן טובות הנאה ועוד), אך ברזילי לא גילה ענין בכך והחל להאשים את אבנר ש"פעם אחת פישלת עם אדלסון ואצלי זה לא יקרה". מיותר לציין כי האשמה זו מופרכת לחלוטין. כשאבנר ביקש להעמיד את ברזילי על טעותו, הבהיר האחרון בבזז כי "אינו זוכר" את הפרטים, אלא רק את מה שראה בטלוויזיה.

בשיחה הבאה בנושא, ברזילי שב וטען שלדעתו "אין סיפור" אך מאחר שאבנר התעקש, הציע ברזילי להזמין מספר עורכים בכירים במערכת החדשות. הבכירים הנ"ל תמכו בסיפור ובתגובה ברזילי דרש לדעת מי המקור שלו. אבנר סירב לחשוף את המקור, בוודאי בפורום הרחב בו הם ישבו. בתגובה אמר ברזילי שגם בפרשת ווטרגייט וודוורד גילה לעורך הושינגטון פוסט בן בראדלי את זהותו של "גרון עמוק". טענה זו – שכמפורט להלן אינה נכונה – לוותה בצעקות ובאיומים לרבות "אם אתה לא רוצה לגלות את המקור, אז אני לא משדר, ומצידי תעלה למעלה ותתפטר".

מאוחר יותר ביקש ברזילי מאבנר לגלות לירון דקל מי המקור. בלית ברירה ובהסכמת המקור, נערכה פגישה עם ירון דקל. הפגישה נערכה ביום 19.2.17 בבית קפה ובמהלכה פגש דקל את המקור, שמע את הפרטים ואישר שהתחקיר ישודר. אולם רצף אירועים מקביל (החורג מתחום חוות דעתי) דחה את שידורו עד לפרסומו בחודש אפריל 2016 לאחר ייסורים לא מעטים ותלאות מתמשכות ולאחר שהמקור נואש והעביר את הסיפור לגורם אחר שפרסם קצה קרחון ממנו בפייסבוק, עד כי אבד עליו הכלח.

המקור (מקור משמעותי ביותר) הבהיר לאבנר כי לא יעביר לו סיפורים נוספים כל עוד הוא עובד בגלי צהל - הן בגלל האופן בו נאלץ להחשף, והן בגלל העיכובים הרבים שנעשו מעל ראשו של אבנר.

תחקירי קק"ל

אחד הנושאים שדסק התחקירים קידם וזכה בו להישגים רבים הם תחקירים בדבר טענות ראיות ועדויות על מקרי שחיתות בקרן הקיימת לישראל. בשלב מסוים, בערך בחודש אוקטובר 2016 החלה

התקרבות בין הנהלת קק"ל לבין מערכת החדשות בגל"צ. למיטב ידיעתנו ליו"ר קק"ל דני עטר היו מספר ביקורים בבנין והוא זכה בראיון בלעדי של חצי שעה בתוכנית הכלכלית. למיטב ידיעתנו קק"ל עושה שיתופי פעולה עם גלי צהל, ואבי ברזילי שיבח באוזניו של אבנר, גם את דני עטר וגם את המנכ"ל מאיר שפיגלר (אשר אולץ להתפטר בגלל טענות לשחיתות, ומינויו למנכ"ל הביטוח הלאומי עוכב בהוראת היועץ המשפטי לממשלה). בד בבד להתקרבות החל אבי ברזילי להביע מורת רוח מהתחקירים על קק"ל. הוא ביקש בתחילה "להקטין מינון" בטענה שיש "יותר מדי תחקירים" על קק"ל. בלית ברירה אבנר הסכים לכך, מה שפגע בקשר עם מקורותיו.

בהמשך ברזילי הודיע ש"אין יותר שידורים על קק"ל ללא אישורו המיוחד". מחאתו של אבנר לא הועילה.

ביטול תחקירים על ניר חפץ והליכוד

לאורך תקופת עבודתו של אבנר בגל"צ שודרו מספר תחקירים על האופרציה הכספית של הליכוד, (כולל מספר תחקיר על ההעסקה הכפולה של ניר חפץ כפי שתואר לעיל). ביום 29.5.2016, אחד הפולואפים של אחד התחקירים על חפץ זימן ברזילי את אבנר והודיע: "אין יותר תחקירים על הליכוד ללא אישור". לטענתו זה נראה כאילו "אתה עובד אצל מבקר הפנים של הליכוד". אבנר ענה לו באמצעות הוואטסאפ שהוא יקיים את הנחייתו, אבל תחת מחאה על האמירה לפיה הוא עובד אצל מאן דהו או משדר מטעמו של מישור. אבנר הדגיש שדסק התחקירים מפעיל אך ורק שיקולים מקצועיים בבואו לשדר תחקיר. ברזילי לא ענה לוואטסאפ זה. בהמשך הורה מפקד התחנה להופשטיין לחדול מתחקירים על חפץ והוסיף שחפץ "לא ישכח ולא יסלח על התחקירים שעשית עליו", ולא יספ.

שיכון ובינוי

ביום 6.11.16, אבנר שידר תחקיר על האופן בו מעלימה חברת "סולל בונה" מקבוצת "שיכון ובינוי" מקרי מוות באתרי בנין בדו"חות ה"קיימות" המיועדים לציבור משקיעיה. בבוקר הפרסום התקשר אליו אבי ברזילי לשבח אותו על הסיפור, אך הוסיף אזהרה "לא להפוך אותו לקמפיין". כעבור כיומיים הוא שידר תחקיר נוסף על טיוח תלונות חמורות של עובדים ב"שיכון ובינוי" ופיטוריהם באמצעות הסכמי השתקה.

ביום 15.11.16, פורסם פולואפ לתחקיר זה, אשר כלל הקלטות חדשות המעידות כי התעמרות בעובדים חושפי שחיתויות ב"שיכון ובינוי" היו שיטה. למחרת התברר לאבנר כי דוברת שיכון ובינוי (אשר הגיבה באופן מלא על הכתבות), שלחה "מכתב תלונה" למערכת הפולל השמצות נגדו ונגד עבודת דסק התחקירים. הדבר נודע לאבנר במקרה מהיועצת המשפטית של התחנה - כיוון שברזילי לא עדכן אותו בכך. אבנר פנה לברזילי וקבל על כך שלא עודכן במכתב, ובתגובה קיבל הוראה "לא להגיד בזמן הקרוב אף מלה על שיכון ובינוי עד שיתבהר המצב מולם". עוד הוסיף ברזילי ש"תעבור כרגע לחברות אחרות".

ביום 25.12.16 התברר לאבנר שחלק מהתשובות שקיבל מדוברות "שיכון ובינוי" לתחקיר השני שפירסם היו שקריות לחלוטין. אבנר שלח מספר שאלות לדוברת החברה עם בקשה להבהרה. זמן קצר מאד (כשעתיים) לאחר מכן הוא קיבל תיפוח מברזילי שהורה לו לא לפנות אליהם יותר. אבנר שוחח על הנושא עם היועצת המשפטית אשר הבהירה כי אין מניעה משפטית להמשיך ולדווח על "שיכון ובינוי", הציעה כי תיערך פגישה משולשת אך ברזילי דחה את ההצעה בתוקף וקבע "בשום פנים ואופן לא. אל תטפל בהם - לך לחברת אפריקה ישראל קצת". אבנר מחה על הגישה הלא-עיתונאית שמכניסה חברה אחת ל"רשימה לבנה" של גורמים אשר מקבלים חסיון ובה בעת חברה שניה (אפריקה-ישראל) ל"רשימת חיסול" - כזאת שבה העורך מפנה כתב להכין כתבה בכל מחיר, למרות שאין לו קצה חוט עיתונאי, אך ללא הועיל.

בר אילן

ביום 11.1.17 אבנר פירסם תחקיר בדבר טענות לאפליה על רקע רומנטי שנוקט פרופ' בכיר (ראש חוג) באוניברסיטת בר אילן, כלפי ראשת לישכתו. לפרסום קדם תחקיר מתמשך ונרחב ויעוץ משפטי מדוקדק ביותר. הפרסום לוהה בראיות רבות מאד, לרבות הקלטות שמוכיחות באופן מפורש את טענות התחקיר. החל מבוקר הפרסום החל דובר בר-אילן, "להפציץ" את אבנר במסרים אגרסיביים, לעיתים מאיימים, על העוול הנורא שהוא גורם כביכול. מקרים אלו קיימים ולכן עיתונאים חייבים לקבל גיבוי מעורכיהם. במקביל, אבי ברזילי התקשר לאבנר בנוכחות היועצת המשפטית מלישכתו וטען כי שוחח עם הדובר וכי השתכנע שאבנר לא הציג נכונה את כל העובדות. אבנר ניסה להכחיש ולהסביר, אבל ברזילי לא איפשר לו לדבר והודיע שהוא מסיר את הכתבה מאתר האינטרנט "עד לבירור העובדות", אולם לא נערך בירור של העובדות והכתבה נעלמה למרות נסיונות של אבנר להעלותה מחדש ולמרות גיבוי מלא של הייעוץ המשפטי בתחנה.

עמיר פרץ

בתאריך 2.3.17 אושר לשידור ביומן הערב תחקיר שאבנר ניהל על אודות האופן שבו עמיר פרץ פקד למפלגת העבודה תושבי שדרות, באמצעות מתן תלושי קניה לרמי לוי. התחקיר אושר על ידי היועצת המשפטית במלואו, וכן על ידי עורך יומן הערב ומגישה. בשעה 16:55 נודע לאבנר במקרה לחלוטין, משיחה אגבית עם עורכת מהדורת החדשות, כי "הודיעו לי שמורידים את התחקיר". ניסיונות לבירור מה קרה עלו בתוהו ורק מאוחר יותר אבנר עודכן בדבר איום בתביעה והחלטה של ברזילי להוריד את התחקיר.

עובדה זו, גרמה שוב, לאבדן אמון של מקורותיו של אבנר בו ולפגיעה בשמו. גם המקור במקרה זה, הבהיר לאבנר ש"זאת הפעם האחרונה שאני מעביר ידיעות בלעדיות לגלי צה"ל". בימים שלאחר מכן התקיים דיון בין היועצת המשפטית לאבנר, בשיתוף ברזילי. התחקיר אושר שוב לשידור במלואו ב- 5 במרץ ביומן הבוקר. בערב שלפני כן, אחרי השעה עשר, נודע לאבנר מעורך היומן ש"ברזי" (כינויו של

אבי ברזילי, מ"נ) החליט שהתחקיר לא ישודר". היועצת המשפטית הודיעה שהיא עומדת מאחורי האישור. ברזילי מעולם לא הודיע לאבנר על כך ולא נתן כל נימוק.

התארגנות לפעולה

לאור הדברים המתוארים לעיל ולאור מספר אירועים נוסף שאבנר חווה וכן אירועים שבו נפגעו כתבים נוספים, התארגנו בסביבות חודש ינואר 2017 מספר כתבים, עורכים ומגישים בגלצ, להתאחד לפעולה משותפת כדי להציל את התחנה ולמנוע המשך צנזורה, פגיעה בחופש העיתונות והתערבות של גורמים זרים בתכנים ובהגשה.

מדובר בכתבים ועורכים בכירים ולרבות עורכת התוכנית "מה בוער" של רזי ברקאי, עורך המהדורות הראשי, מגיש המהדורות הראשי, הכתב והפרשן הצבאי, הפרשן לענייני ערבים, כתבת הפנים של התחנה ואחרים. יוזמה זו נתמכה בטענותיהם הקשות של בכירי המגישים בתחנה, אשר עודדו בהתפתחויות מאחורי הקלעים והביעו מורת רוח מתמשכת מהמתרחש בתחנה. סוכם כי בטרם נקיטת פעולות יבקשו הכתבים פגישה עם מפקד התחנה אולם הלה התחמק במשך זמן ממושך ותחת קיומה של הפגישה אבנר זומן בערב הפסח לשימוע לפני פיטורין מעבודתו, באמתלה של קיצוצים.

דיון

הפרטים שפורטו לעיל (ונמסרו לי כאמור מפי מר הופשטיין ולטענתו מדובר בדוגמאות בלבד), מעלים תמונה קשה ומטרידה ביותר של התנהלות עיתונאית קלוקלת, שרירותית, מצנזרת ופוגעת בחירותו של מר הופשטיין כעיתונאי וכעובד. התנהלות הממונים על שידורי החדשות בגלי צה"ל כלפי אבנר הופשטיין (להלן – התובע), כפי שהוא מגולל אותה, סותרת בעיני בעליל את כללי האתיקה העיתונאית (המחייבים לא רק אותו אלא גם את מנהליו), וממילא גם פגיעה ופוגעת בחירות העיתונאי וממילא גם בזכות הציבור לדעת.

כדי לעמוד על חומרת הפגיעה האמורה, חשוב להתייחס תחילה לחזית החדשה (ולעיתים קרובות – המכרעת) שבה מתנהלת המתקפה (וגם המגננה) על חופש העיתונות ועל זכות הציבור לדעת בדור האחרון. באורח מסורתי, נתפס מקור האיום הדומיננטי על חופש העיתונות ועל הערכים הדמוקרטיים שבבסיסו, בחוקים ובצנזורה שכופה עליה השלטון. זה בוודאי עדיין נכון במדינות רבות שמשטרן אינו דמוקרטי. אולם בעולם הדמוקרטי, ובכלל זה בישראל, בשלה זה-מכבר התובנה שהאיום המרכזי הוא בצנזורה העצמית של כלי התקשורת והעיתונאים עצמם או עורכיהם, צנזורה שמקורה בלחצים הנובעים מאינטרסים של גורמים פוליטיים וכלכליים שמעמדם מאפשר להם לאיים על רווחתם

הכלכלית ופרנסתם של כלל העוסקים והמעסיקים בעיתונות. (להרחבה ראה מחקרי כעמית מחקר באוניברסיטת הארוארד –

https://shorensteincenter.org/wp-content/uploads/2012/03/d35_negbi.pdf

לכן חשוב להתמקד בצורך להגן לא רק על חופש העיתונות כלפי השלטון, אלא בחופש העיתונאי גם, ובעיקר, כלפי המנהלים והשולטים בכלי התקשורת שבו הוא מועסק, באשר הם.

קיבלנו לכך המחשה מובהקת בפרשה הידועה שבה נחקרו ראה"מ ומו"ל ידיעות אחרונות ו-ynet, שנודעה כתיק 2000. חוקי המדינה ומנגנוני הצנזורה המסורתיים שבידי השלטון לא יכלו למנוע מעיתונאים חוקרים לחשוף את החשדות לשחיתות של ראש הממשלה, או לגרום להם לגמד את חומרתם. ואולם מנפי הלחץ הכלכליים שהיו לראש הממשלה על המו"ל (מכוח השפעתו הפוטנציאלית והלכאורית על פעילות המתחרה "ישראל היום"), ולמו"ל על עורכיו ועיתונאיו יכלו לכאורה לגרום לכך.

כאן המקום לציין, שגם כאשר מדובר בגוף תקשורת ציבורי, לחץ לא-פורמלי הנובע מכוחו של פוליטיקאי למנות (או להדיח) את מנהליו, או ליזום חקיקה שתשנה את הנסיבות הכלכליות שבהן יפעל (למשל תאפשר לו או תאסור לו לשדר פירסומות, בהיקף כזה אחר, תשנה את הדרישות הרגולטוריות לגבי אופי תכניו וכו') עלול לגרום לצנזורה חריפה יותר מכל צנזורה פורמלית שעימה התמודדנו בעבר.

והוא הדין לכאורה בתביעה נשוא תיק זה – אין סמכות חוקית לשלטון לצנזר תחקירים על שחיתות ואילו מנהלי ועורכי התחנה יכולים לעשות זאת גם מנימוקים שאינם ענייניים ואף ללא הנמקה כלל ועל פי המתואר, זה מה שהיה בכמה מקרים.

יתרה מזו: הצנזורה העצמית הנובעת מלחצים ומאינטרסים זרים של המנהלים והחולשים על כלי התקשורת, היא הרבה מעבר לצנזורה – היא מאפשרת לא רק להעלים מידע על חשדות אלא להלבינם. החוק איננו מקנה סמכות לשלטון לכפות על עיתונאי או כלי תקשורת לפרסם מידע או דעה כלשהם, בוודאי לא כזה שהעיתונאי כופר בהם ובאמיתותם. מנהליו ומעסיקיו של העיתונאי יכולים לעשות זאת. התובע עצמו חש זאת על בשרו בעבר, כאשר מערכת החדשות של ערוץ 10, שהוא העוסק בה בעבר, התכחשה וחזרה בה ממימצאיו החמורים של תחקיר שהכין ושדר, לא בגלל שהמימצאים הופרכו, אלא בגלל איומים של אחד מבעלי הערוץ לפגוע בתקציבו של הערוץ. אמנם בכירי העיתונאים בערוץ מחו על שידור ההכחשה הכוזבת לדעתם, ותיארו את ההוראה לשדרה ככזאת הנושאת עליה דגל שחור, אך בפועל נאלצו לציית לה. במילים אחרות: לחצי ההנהלה לא הותירו לעיתונאים ברירה אלא לבצע את הפשע האולימפיטיבי – לשדר ביוזעין מידע מסולף (ראו סעיף 4 לתקנון האתיקה של מועצת העיתונות). כפי שתיארתי לעיל, דברים דומים התרחשו לכאורה ביחס למר הופשטיין גם בגלי צהל והדוגמאות הובאו למעלה ואף ניתנה לכך גושפנקא

פומבית לאחרונה בתקופה האחרונה במספר אירועים פומביים: בזימון המשפיל לשיחת נדיפה של מפקד התחנה אצל שר הבטחון, בעקבות שידור תוכנית שלא מצאה חן בעיניו – וזאת בניגוד מפורש להנחיות היועץ המשפטי לממשלה; עם פרסום ההגבלות שביקש שר הבטחון להחיל על גלי צהל (ביניהן: דרישה להימנע מהעלאת אנשים שנמנעו משירות צבאי לשידור, דרישה להגביר את מינון המוזיקה המזרחית ועוד), וכן בדרישות שרת התרבות בעבר – אשר ביקשה להתערב בהרכב ועדות הפלייליסט של התחנה ובתמהיל השירים המושמעים בתחנת הבת גלגלצ.

הלחצים האמורים עלולים לעוות לא רק מידע אלא גם להטות את שוק הדעות שהוא כידוע נשמת אפה של הדמוקרטיה. כפי שהתריע נשיא בית המשפט העליון, מאיר שמגר, "אם בעלי השליטה באמצעי התקשורת יסרבו לשקף רעיונות מסוימים, עלולה תמונת הרעיונות להתעוות. 'שוק הרעיונות' עלול להפוך ל'שוק הרעיון הבלעדי'". (בג"ץ 6218/93 ד"ר שלמה כהן נ' לשכת עורכי הדין פ"ד מט(2) 529).

דוגמא מובהקת היא השתקת התחקיר אודות אופן ההתפקדות למפלגת העבודה בסמוך לבחירות שעתידות היו להתקיים. מן הציבור נמנע מידע באשר למועמד שהתחקיר חשף פרטים מביכים אודות אופן התנהלותו. אותו תחקיר בדיוק מצא לבסוף את מקומו ופורסם בערוץ מתחרה ("כאן" תאגיד השידור הציבורי) על ידי עמית של אבנר. מיותר לציין שעל אף קורת הרוח על עצם הפרסום, נגרמה לאבנר עוול כפול: פגיעה במוניטין מול מקורות ופגיעה במוניטין מול ציבור המאזינים.

הפסקת תחקירים גגד הקרן הקיימת ונגד שיכון ובינוי, שתי חברות כלכליות ופוליטיות גדולות ומשפיעות, מהווה פגיעה בזכות הציבור לדעת - בכך שהציבור ממשיך לרכוש מהן ולתרום להן ללא מידע אמין ובלתי-תלוי על המתרחש בארגונים אלה.

אעיר כי הלחצים יכולים להשפיע גם על הסיקור בתחום הקריטי של הביטחון ואף להביא לצינור עצמי של טענות וביקורת על מחדלים צבאיים. מחקר שלי שפורסם בכתב העת האקדמי "משפט וצבא" מראה כי כי חשש מאובדן הכנסות השפיע על אופי הסיקור והביקורת (או ההימנעות מהם) במבצע צוק איתן בקיץ 2014.

http://www.law.idf.il/SIP_STORAGE/files/2/1712.pdf

להלכה ניתן לטעון שפגיעתם האנושה של לחצי המנהלים והשולטים בכלי התקשורת בחופש העיתונאי כבר איננה כה חמורה, לנוכח יכולתו לפרסם את המידע שבידיו באורח עצמאי בבילוג, בפייסבוק ובטוויטר ולעיתים זה מה שנאלץ מר הופשטיין לעשות. ואולם גם מחקרים אקדמיים מראים שעל מנת שלפרסום תהיה השפעה ממשית על השיח הציבורי הוא חייב לקבל את גיבוי של כלי תקשורת הנהנה מחשיפה גבוהה. תחקירים פורסמו בבילוגים או ברשתות חברתיות לא הטביעו חותם, ונתרו בגדר של "שמועה". היה להם "אימפקט" רק כאשר צוטטו בכלי תקשורת או באתר חדשות נפוץ ומוכר, ושם כאמור כוח הצינור והעיוות. של בעליו ומנהליו עצום ורב. (ראו למשל,

מחקרם של ברחילי-נהון וברחילי על "חופש הביטוי המעשי והמדומיין באינטרנט" בתוך הספר בעריכת מ' בירנהק שקט מדברים, בהוצאת אוניברסיטת ת"א (2006).

המקרה של פרשת הדסה שבו נאלץ המקור של מר הופשטיין להוציא את הסיפור באמצעות אדם אחר ברשת החברתית, הנו דוגמא מובהקת לכך, שכן ערך הפרסום ירד פלאים ופרשה חמורה לכאורה התמוססה לה מן הדעת הציבורית. כך גם המקרה של התחקיר על עמיר פרץ כאשר אבנר נאלץ לוותר על פרסום חשוב בזמן אמת, ולראות אותו מתפרסם בכלי תקשורת אחר כעבור מספר שבועות. כך גם פרשת בר אילן שהוסרה מן האתר ופרסומה הופסק בגלי צהל, ונמחקה מהאתר באופן שלא ניתן עוד למצוא אותה. הסרה זו איפשרה לראשי בר-אילן להטיל ספק באמינותו של אבנר, וכך אכן עשו בפניה רשמית לכל עובדי ואנשי הסגל של האוניברסיטה, ואף השתמשו בעצם ההסרה של הכתבה כהוכחה לאי-אמינותו של הפרסום.

גם מועצת העיתונות הכירה בכך שהצנזורה העצמית שכופים מנהלי כלי התקשורת, בגלל שיקולים ולחצים שאינם ענייניים, על עיתונאים, מסוכנת לחופש העיתונאי ולזכות הציבור לדעת, לא-פחות, ולעיתים אף יותר, מכל צנזורה שלטונית. היא נתנה לכך ביטוי מובהק כאשר ניסתה להתמודד עם הסכנה האמורה בסעיפי תקנון האתיקה שלה (החלים על פי סעיף 1 לתקנון גם על עורכיו בכל הרמות, לרבות על העורך האחראי). כך למשל נקבע בסעיף 4 שאין להימנע מפירסום "מידע שקיים עניין ציבורי בפירסומו, לרבות בשל לחצים פוליטיים, כלכליים או אחרים". סעיף 19 קובע כי אסור שכלי תקשורת, עורכיו ועיתונאיו יזנחו "במילוי תפקידם" על ידי "כל גורם חיצוני שאינו גלוי ובמיוחד לא על ידי מפרסמים, וגופים שלטוניים, כלכליים ופוליטיים". סעיף 23(ב) מחייב את בעליו של כלי התקשורת לוודא את "קיום התנאים המאפשרים לכל עבודה עיתונאית להתבצע על פי העקרונות של האתיקה המקצועית".

כאשר מעיינים בהשתלשלות האירועים שאבנר מגולל מתעורר הרושם הברור והקשה שההתנהלות כלפיו מצד ההנהלה סותר וסותרת בעליל את הכללים האמורים ואת הערכים המקצועיים והדמוקרטיים שאותם נועדו לשרת. לפי דבריו של הופשטיין הנימוק החוזר, כאשר היה נימוק, הנו "שיקולי עריכה" או שלא ניתנו נימוקים כלל. ייתכן גם שבית הדין הנכבד ימצא שיש בהתנהלות האמורה העסקה פוגענית בניגוד לדיני העבודה (שפסיקת ביה"ד לעבודה כבר הכירה באיסור עליה, אף בטרם עיגון מפורש בחוק), אך כאן הפגיעה כאמור אין רק בזכויותיו של העובד עצמו לעצמאות במילוי תפקידו ולהימנע מפעולות סרק או לפגיעה בשמו הטוב בפני הציבור, מקורותיו ומבוקריו, אלא גם באתיקה ובחירות העיתונאית הבסיסית ובזכות הציבור לדעת.

להלן התייחסות יותר ספציפית לכמה דוגמאות המובאות בתביעה והמעידים על רמיסת כללי האתיקה הנזכרים ולכך שלא היו נימוקים ענייניים בצנזורה:

על פי הנטען, מנהל מחלקת החדשות פסל את פירסומו של תחקיר על ניסיון של משפחת אדלסון לרכוש את ביה"ח הדסה, למרות העניין הציבורי המכריע הכרוך בו (ושגרם מן הסתם למפקד גל"ץ

לאשר את הכנתו), ובלי שבכלל בחן את הראיות לאמינותו, שהיו מגובות בהקלטות. גרוע מכך: הוא הודיע לתובע חד-חלק שלא יאפשר לו בכלל ייזום תחקירים על אדלסון בגלל "פשלה" בעברו של התובע, וזאת בלי שבדק כלל אם אכן היתה כזאת. ואכן "נימוקיו" לפסילה לא התקבלו על דעת עורך היומן ומגישו. בהיעדר נימוקים כאלה, עולה בעל-כורחך הרושם הקשה שמקור הפסילה בשיקולים ובלחצים זרים, בייחוד כאשר לנשוא התחקיר עוצמה מוכחת המאפשרת הפעלת לחצים כאלה. דווקא נסיונו העיתונאי והניהולי של מנהל החדשות הופך את אמירתו ש"אין סיפור" לכה מופרכת, באופן שיש בה כדי להעצים את הרושם האמור.

חמורה במיוחד הדרישה מהכתב לחשוף, בפורום של כמה עיתונאים, את המקור לתחקיר. כידוע חסיון מקורות הוא עיקרון אתי מקודש (ראו סעיפים 3 ו-21 לתקנון האתיקה של מועצת העיתונות), שחשיבותו – לא רק לעיתונאי אלא לזכות הציבור לדעת – הוכרה גם בפסיקות בית המשפט העליון, אף בהיעדר עיגון סטטוטורי. (ראו, בין היתר, בג"ץ 298/86 ציטרין ונבו נ' בית הדין המשמעתי של לשכת עו"ד פ"ד מא(2) 337, רע"א 7329/96 חברת הכשרת היישוב נ' רשת שוקן פ"ד נא(1) 49, רע"פ 361/12 מדינת ישראל נ' מקור ראשון 29.11.12, ובהרחבה: י' נקדימון חסיון עיתונאי (2013).

אכן יש הגורסים כי זכותו של הממונה על העיתונאי להתנות את הפירסום בקבלת מידע על זהות המקור, אך בוודאי שלא בפני פורום רחב, כפי שנעשה במקרה דנן. בוודאי שהדבר פסול בטרם ניתנה לכך הסכמה של המקור. אגב, לא בפרשת ווטרגייט (בוושינגטון פוסט) ולא בפרשת מסמכי הפנטגון (בניו יורק טיימס) לא נדרשו הכתבים לחשוף את מקורותיהם בפני הממונים עליהם במערכת..

כאן המקום להעיר שחופש העיתונאי כלפי הממונים עליו (ואלה הלוחצים עליהם), ושמירת חסיון מקורותיו, חיוני במיוחד כשמדובר בתחקירים שעניינם חשדות ולקשרי לשחיתות של אנשים בעלי שררה או כוח כלכלי. כוחם של אלה רב להם להסתיר את מעלליהם וגם לשבש את החקירה נגדם. לא מיותר להזכיר בהקשר הזה את אמירתו של השופט לואיס ברנדייס (שאומצה ע"י בג"ץ שלנו) "אור השמש הוא חומר החיטוי המשובח ביותר". המקורות למעללים אלה הם בד"כ אנשים התלויים באותם בעלי שררה וכוח לפרנסתם והשמירה על החיסיון בגסיבות הללו קריטית במיוחד – כאמור לא רק לעיתונאי והחוקר ויכולתו להשיג מידע אלא לאינטרס הציבורי בטוהר מידות ובחיטוי שחיתות.

גם ההוראות שאבנר קיבל לדבריו לחדול מתחקירים על ניר חפץ, על קק"ל, על עמיר פרץ, ועל "שיכון ובינוי", למרות הגיבוי לאמינותם שקיבל מהיועצת המשפטית של התחנה, סותרים בעליל את האתיקה העיתונאית והאינטרס הציבורי וכלל עיתונאי מקצועי. עיתונאי תפקידו לפרסם מקרים שיש להם ביסוס עובדתי וענין ציבורי (לא במובן הרכילות), אלא במו שלציבור אינטרס לדעת אותם – ראו פרק 7 בספרי חופש העיתונאי וחופש העיתונות בישראל והמקורות המצוטטים שם וכן דנ"א 2121/12 פלזי נ' ד"ר אילנה דיין-אורבך 18.9.14).

ראש דסק תחקירים תפקידו לערוך תחקירים ולפרסמם, על פי כללים אתיים, משפטיים ומקצועיים ואין לערוך רשות לצחצח תחקירים אלא משיקולים אלה. מהאמור עולה הרושם הברור של שיקולים פסולים וכניעה ללחצים ולא שיקולים ערכיים מקצועיים. זאת גם על רקע הסיקור הנרחב והאוהד שניתן לקק"ל ואף עריכת ביקורים של הגוף המבוקר בתחנה, ההמלצה התמוהה לחקור את התנהלות מתחרי "שיכון ובינוי" (לכאורה ללא כל קצה חוט של מידע המצדיק זאת), היעדר הנמקה כלשהי לאיסור העיסוק בעמיר פרץ, וכמובן והערת-רמיזתו של מפקד גל"ץ לתובע כי ניר חפץ "לא שוכח ולא סולח".

על רקע ההערה האחרונה קשה שלא לקשור בין לחצים חיצוניים ופסולים כאמור, לבין פרשת החקירה וההשעייה של התובע לימים ספורים על רקע תלונות כלפיו שלא ברוחות נסיבותיהן. העובדה שתלונות אלה נחשפו בפניו בידי מנהליו רק לאחר פירסומן בתקשורת, מדיפה ניחוח של העסקה פוגענית, ניסיון להצר את צעדיו, ולהרתיעו מתחקירים שאינם לרצון הממונים או הגורמים לוחצים עליהם. והוא הדין בביטול השתתפותו בתכניות שונות, ותוך הטחת עלבונות בלתי מנומקים במקצועיותו. עצם העובדה שמהלכים פוגעניים אלה נעשו בידיעת עמיתים בתחנה היתה עלולה ליצור אפקט מצנן להימנע מתחקירים שעלולים להרגיז את בעלי הכוח, ואלה כאמור התחקירים שהם נשמת אפה ותכלית קיומה של העיתונות החוקרת. רושם היוצר אפקט מצנן כזה חמור במיוחד כאשר מדובר בתחנה המתיימרת לחנך את דור העיתונאים הבא של ישראל ואכן כך קרה כך, למשל, לדברי אבנר, באחד המקרים הצהיר ראש מערכת החדשות בריש גלי בדסק החדשות, בנוכחותו של אבנר וחיללים רבים כי אין צורך בתחקירים על חברות גדולות, ואף הדגיש כי "החלטם שאין יותר תחקירים על קק"ל".

ואכן כפי שאנחנו למדים ממחאות עמיתיו והתארגנותם התובע לא היה יחיד בתחושתו שמנהל החדשות מחליט החלטות ומנחית "הנחיות" שמקורן בשיקולים זרים בעליל. לא רק תחושה זו עלולה היתה ליצור אפקט מצנן משחית על הכנת תחקירים, אלא גם פיסורי התובע בסמוך לאחר שהשמיע את המחאות כאחד משני נציגי התארגנות העיתונאים בתחנה. בית הדין הנכבד יביע מן הסתם את דעתו באשר להשלכות וללגיטימיות של פיסורי עובד כלשהו בעת שהיה חלק ממאבק מקצועי והתארגנות עובדים. מנקודת המבט של מומחיותי אעיר רק שוב, שיש לכך השלכה חמורה במיוחד כאשר מדובר בהתארגנות ובמאבק מקצועי של עיתונאים. קיים קשר בין הביטחון התעסוקתי של עיתונאי לבין יכולתו לעמוד בלחצי הממונים עליו מחד וההגופים המבוקרים מאידך. ולכן גם כאן מדובר לא רק בסוגייה של זכויות עובדים אלא בהגנה על חופש העיתונות והעיתונאי ובזכות הציבור לדעת.

ולהערת סיום חשובה ביותר: למרבה הצער והתיסכול, בדרך כלל אין עיתונאי יכול להיאבק משפטית בהוראות בלתי אתיות הניתנות עליו, או בפיסוריו עקב סירובו להן או התקוממותו נגדן (ראו דב"ע 223-3 פלסטיין פוסט נ' ג' יחיאל פד"ע כז 436, ובאחרונה – סע"ש 37124-04-15 עוקבי נ' שבע תקשורת 16.7.17). אך דווקא כאשר מדובר בגוף שידור ציבורי כגלץ, האפשרות

פרופ' משה נגבי
רחוב אינושסקי 10 ירושלים
טל: 02-6434497
E-mail: mnegbi@walla.co.il

המשפטית לקרוא תגר על תוקפן של הוראות כאמור, בשם חובת ההגינות והסבירות, ו"דוקטרינת ההוגנות" (fairness doctrine) קיימת ואף מחייבת המציאות אם דמוקרטיה חפצת חיים אגחנו (ראו בג"ץ 1/81 שירן נ' רשות השידור פ"ד לה(3) 365). מקצוע התחקירים הוא מן הקשים שיש בעולם העיתונות. באופן טבעי העיתונאי החוקר חשוף להתקפות מצד נשוא תחקיריו. העיתונאי החוקר זקוק לגיבוי ולהגנת מנהליו, אף מעבר לכל עיתונאי אחר וכאן נדמה שאבנר היה בחזית, גם עם מבוקריו וגם עם מנהליו שצידדו פעמים לא מעטות במבוקרים למרות גיבוי משפטי ומקצועי שקיבל בתוך התחנה. יחד עם זאת מעטים מאד העיתונאים המוכנים להסתכן בקריאת התגר הזאת. התובע הוא אחד מהם וחיוני בעיני שהיא תיבחן לעומק. מקצוע התחקירים הוא מן הקשים שיש בעולם העיתונות. באופן טבעי העיתונאי החוקר חשוף להתקפות מצד נשוא תחקיריו. מאחר שאני מייחס חשיבות ערכית רבה לסוגיות שמעורר מר הופשטיין בתביעתו, ולהזדמנות שהוא נותן לבית הדין הנכבד ללבן ולהכריע בהן, נעניתי ברצון לחוות את דעתי בנושא, בתקווה שתועיל לשופטים בליבון ובהכרעה.

בהוקרה רבה,

משה נגבי

פרופ' משה נגבי