

השתלשלות העניינים, הרחבה

חלק 1

מהכניסה לתפקיד ועד הניסיון להביא לסיום כהונתה של המנכ"לית

כדי להבין את שורש המשבר צריך להתחיל במבנה הארגוני שנקבע עם הקמת ארגון העיתונאים במתכונתו העצמאית.

בעבר, בתקופה שבה פעל הארגון במסגרת ההסתדרות, תפקיד היו"ר היה בשכר, וכנהוג בהסתדרות הוא כלל בתוכו גם את **התוויית המדיניות** וגם את **סמכויות הניהול שוטף**. כאשר הארגון הפך לעמותה עצמאית, הוועד המנהל הוביל שינוי במבנה, שאושר באסיפה הכללית, ולמעשה ייצר **הפרדה** בין הדרג הנבחר והמתנדב לבין הדרג המקצועי - כנהוג בארגונים רבים שפועלים באופן עצמאי מחוץ להסתדרות.

המטרה הראשונה של השינוי הייתה לוודא שמי שמנהל את הארגון (המנכ"ל/ית) הוא איש מקצוע, הממונה על בסיס היכולת לתפעל אופרציה מורכבת, לשאת ולתת מול מעסיקים, לנהל צוות עובדים, להיות אחראי על ביצוע תקציב משמעותי וכו'. הפקדת סמכויות הניהול השוטף אצל המנכ"ל מאפשרת למשורר לתפקיד אנשים מתאימים, לספק לחברי הארגון שירות איכותי ולייצר רציפות ניהולית והתמקצעות שלא מתאפסות אחרי כל מערכת בחירות.

המטרה השנייה הייתה לעודד התמודדות לתפקיד היו"ר של עיתונאים בולטים מהשורה הראשונה, שלא יידרשו להיכנס לנבכי הניהול השוטף של הארגון אלא ינהיגו אותו ויתוו את המדיניות שלו תוך שהם ממשיכים בעשייה המקצועית.

משכך, תקנון הארגון שאושר בתחילת 2021 קבע חלוקת סמכויות ברורה: הוועד המנהל, בהובלת יו"ר הארגון, נבחרים בבחירות ואחראים על **התוויית מדיניות, פיקוח והנהגה**, ואילו המנכ"ל המקצועי ממונה באמצעות ועדת איתור ואחראי על **הניהול השוטף של הארגון ושל עובדיו**. כך עבד הארגון בהצלחה ובהרמוניה במשך שנים - תחת שלושה יו"רים ושני מנכ"לים.

חיים הר־זהב נבחר לתפקיד יו"ר הארגון ביולי 2025. באופן כמעט מיידי התברר כי מבחינתו חלוקת התפקידים הזאת אינה מקובלת. במקרים רבים הוא נטל מהוועד המנהל את סמכות ההנהגה ומהמנכ"לית את סמכות הניהול השוטף - והתנהל כאילו סמכויות אלו הוקנו לו ואך ורק לו.

כדי להמחיש את עומק הבעיה, להלן מספר דוגמאות.

אין עדכונים: ההתנהלות מול הוועד המנהל

מדצמבר 2025 ועד אוגוסט 2026 היו"ר הר־זהב לא כינס ולו ישיבת ועד מנהל שוטפת אחת - וזאת על אף שנהלי הארגון מחייבים לקיים לכל הפחות אחת לחודשיים ישיבת ועד מנהל, שבה יקבל עדכונים שוטפים מהיו"ר והמנכ"לית.

"הארגון זה אני": מקרה קבוצת התקשורת

בנובמבר 2025 הודיעה הנהלת קבוצת תקשורת גדולה לארגון על כוונתה לסגור את אחד מגופי התקשורת שלה. היו"ר הר-זהב התייצב לאסיפת עובדים בגוף התקשורת ונטע בעובדים תחושה מוטעית, כי אם ינהלו מאבק יש בכוחם לשנות באופן ניכר את תנאי הסגירה: מחודש מענק אחד שהציעה ההנהלה, הוא הבטיח שהארגון ישיג להם 4 חודשים. גישה זאת, שהציג על דעת עצמו, ללא כל הכנה מוקדמת, סתרה את העמדה המקצועית של צוות הארגון, שמכיר היטב גם את ההנהלה וגם את העובדים. הצוות היה משוכנע שיצירת תקוות שווא תפגע בסיכוי להביא הישגים אמיתיים לעובדים, וכשהבלון יתפוצץ גם תוביל לאכזבה שלהם מהארגון.

בהמשך לאסיפה הר-זהב התעקש להצטרף לישיבת משא ומתן, שבה הודיע להנהלת הקבוצה, שמבחינתו כל ההסכמות שהתקבלו שלא בנוכחותו בטלות. כשהמשנה למנכ"ל הקבוצה הופתעה ואמרה לו "מה זאת אומרת? הארגון הסכים. אני עובדת עם הארגון כבר עשר שנים", הוא הבהיר לה "הארגון זה אני".

מעבר לנזק למערכת היחסים עם הנהלת הקבוצה - ההתערבות במו"מ, בניגוד לעמדת צוות הארגון, סיכנה את חבילת הפרישה למפוטרים. התוצאה הסופית הייתה שלא נחתם הסכם וההנהלה נתנה לעובדים באופן חד צדדי את חבילת הפרישה שהציעה מלכתחילה.

"כולם משקרים": מקרה העיתון

צוות הארגון תיאם מול מנכ"ל אחד העיתונים ביקור במערכת, תחת הסכמה כי עובדים שירצו בכך יוכלו לפגוש את הצוות בחדר ספציפי, שבו גם הצוות יחלק להם שי מהארגון (שי שכלל בין היתר קוד המאפשר הצטרפות דיסקרטית לארגון באמצעות סריקתו). המפגש היה חשוב ורגיש, כיוון שהיה חלק ממהלך של הקמת ועד לראשונה בעיתון. הצוות ראה בכך הזדמנות להפגין נוכחות במערכת ולחזק את הקשר עם העיתונאים שם, בתקווה שרבים מהם יצטרפו לארגון בהמשך ויוקם בעיתון ועד.

אף שהנהלת העיתון דרשה שעובדים לא יוחתמו במפגש על טפסי הצטרפות לארגון, היו"ר הר-זהב שהצטרף לביקור התעקש להביא טפסים, ושיקר לנציגת ההנהלה כשנשאל על כך. כשצוות הארגון שאל אותו למה שיקר, ענה ש"כולם משקרים". בהמשך היום הודיע מנכ"ל העיתון לארגון כי הדבר הוביל למשבר אמון מבחינתו.

התנהלות זו של היו"ר הר-זהב אכן יצרה משבר אמון מול הנהלת העיתון, שמונע כיום אפשרות לביקורים נוספים במערכת, ותקע מקל בגלגלי הניסיון לאגד את העובדים בעיתון.

"אני המנהל": התערבות בעבודת הצוות וקבלת החלטות ללא סמכות

למרות שהמנכ"לית, כאמור, היא זאת שאחראית על ניהול הצוות, במקרים רבים היו"ר הר-זהב הוריד הנחיות ישירות לעובדים - מבלי שהכיר את עומסי העבודה שלהם ואת השיקולים מאחורי ההחלטות - והעמיד אותם מול הנחיות סותרות. המעורבות הישירה מול העובדים היוותה התערבות בוטה בניהול השוטף. הר-זהב, למשל, החליט על דעת עצמו להנחות את הצוות לא לשלוח יותר ניוזלטרים לחברים ללא אישורו, פסל פוסטים שהיו אמורים להתפרסם ברשתות החברתיות, והוציא הודעות לעיתונות בנושאים מקצועיים בשם הארגון מבלי שאיש בצוות המקצועי, לרבות מי שמטפל בסוגיות האלה, ידע על כך.

ב-8 בדצמבר 2025, הר-זהב דרש מיועצת התקשורת של הארגון להוציא הודעה לעיתונות בניגוד לדעת המנכ"לית. אחרי שהסבירה לו שזה לא בסמכותו וכי הוא לא אמור לנהל את הפעילות השוטפת של הארגון, כתב לה בין היתר: "אני כן מנהל את הארגון... כל מה שהארגון אומר - כאילו אני אמרתי...". הודעות אינן בתחום עבודתך". בסוף דצמבר הורה הר-זהב שלא לשלוח לחברי הארגון את סיכום הפעילות השנתית; בתחילת ינואר הורה שלא להעלות פרסום מוכן ברשתות החברתיות הנוגע לתוצאות הבחירות בוועד עובדי התאגיד. ב-9 בינואר אמר למנכ"לית הארגון "אני המנהל של הארגון" ואף "לא אכפת לי מהתקנון".

בלי סמכות: פעולה נגד עתירת הארגון על חוק קרעי

הר-זהב פנה על דעת עצמו ליו"ר ועד אחד מגופי התקשורת בארץ על רקע העתירות נגד חוק קרעי, שאחת מהן הגיש הארגון. הוא הציע ליו"ר הוועד מימון של ייעוץ משפטי כדי שיכול להגיש לבג"ץ עמדה נגד עתירת ארגון העיתונאים (שבראשו הוא עומד) - כל זאת, לא רק בסתירה להחלטות הארגון אלא גם ללא כל סמכות, ומבלי להתייעץ מראש עם הוועד המנהל ולקבל את הסכמתו לעצם המהלך.

"רק אני אנאם": תקרית אות קרן ברל כצנלסון

קרן ברל כצנלסון החליטה להעניק לארגון את אות המופת החברתי בכנס שהיא מקיימת מדי שנה לרגל 1 במאי. אנשי הקרן פנו ליאיר טרצ'יצקי, שכיהן כיו"ר הארגון הראשון וניהל אותו במשך כמעט עשור, וביקשו ממנו לשאת דברים בכנס. היו"ר הר-זהב זעם, התקשר לאנשי הקרן, צעק עליהם והודיע - מבלי שהוועד המנהל החליט כך - שאם הוא לא נואם, הארגון יסרב לקבל את האות. הר-זהב גם סירב בתוקף להצעה לנאום בנוסף לטרצ'יצקי ועמד על כך שהוא יהיה הנואם היחיד. טרצ'יצקי ויתר על נאומו.

"תפרשי מרצון": הניסיון להיפטר מהמנכ"לית ללא סמכות

כמה ימים לפני הכנס, זימן היו"ר הר-זהב את המנכ"לית לפגישה, שבה הודיע לה שהוא איבד את האמון בה וכי ציפה שהיא תהיה נאמנה לו, וציין את התנהלותה סביב הנאום בכנס כדוגמה לחוסר נאמנות. הוא הוסיף, שהוא מעוניין שהיא תעזוב את התפקיד והציע לה לפרוש מרצון ולקבל בתמורה פיצוי בגובה ארבעה חודשי משכורת. בנוסף, איים עליה שאם לא תפרוש ידאג להדיח אותה ללא כל פיצוי מעבר לקבוע בחוק. כל המהלך בוצע ללא קיום דיון בוועד המנהל - שהוא הגורם היחיד שמוסמך לפטר את המנכ"לית. הר-זהב קידם אותו למרות שבשיחות פרטיות שניהל עם חברים בוועד המנהל במטרה לשכנע בצורך לפטר את המנכ"לית, חלקם ביקשו ממנו שלא לפתור את המחלוקות בצורה כוחנית, והציעו דרכים אחרות ללבן אותן.

"יחס מזלזל, מתנשא ובוטה": מכתב העובדים

במכתב חריף ששלחו לוועד המנהל העלו ארבעה מעובדי הארגון הוותיקים טענות קשות כלפי התנהלותו של היו"ר הר-זהב, שאותה הגדירו כניסיון "להפוך עצמו לשליט יחיד בארגון, בניגוד מוחלט לאופי הפעילות של הארגון". הם ציינו כי "כניסתו של חיים לתפקיד לוותה במקרים של התערבות בעבודה השוטפת של הארגון, בניגוד לדעתנו המקצועית, ולטעמנו בסתירה לאינטרסים של הארגון... יחסו של חיים אל כמה מאיתנו כפרטים ובאופן רחב יותר כצוות מקצועי, הוא מזלזל, מתנשא ובוטה...". מנקודת המבט שלנו, ההישגים הרבים של

הארגון בתקופה האחרונה הינם למרות כניסתו של חיים לתפקיד בוודאי ובוודאי לא בזכות הצטרפותו".

העובדים הוותיקים ציינו במכתבם כי "חיים אף שיקר לפחות פעם אחת לגוף שאנו עובדים מולו, ולא הבין את הבעיה גם כשמי מאתנו העיר לו על כך. הוא מתנסח ומתבטא כלפי חוץ כאילו הוא זה הארגון והארגון זה הוא. לדעתנו חיים מבקש להיות יו"ר ומנכ"ל בפועל... גם לאדם שנבחר לתפקיד אין יד חופשית להרוס את מה שנבנה במשך שנים. כאן, לדעתנו, תפקידכם כוועד מנהל, הוא לעמוד על האינטרסים של ארגון ולסמן ליו"ר קו אדום".

חלק 2

בדיקה מקיפה: הוועד המנהל נכנס לאירוע

ב-13 במאי, כשבוע לאחר "פגישת הפיטורים" בין היו"ר למנכ"לית, הוועד המנהל התכנס כדי לדון במשבר החרף ובטענות הקשות נגד הר-זהב. בסופה של הישיבה הסוערת, הוועד המנהל קיבל שלוש החלטות:

1. להעביר את מכתב העובדים לבדיקה של ועדת הביקורת של הארגון, כדי שתבחן את ההתנהלות של היו"ר. הוועד המנהל גם מינה שלושה מחבריו לעמוד בקשר מול ועדת הביקורת.
2. לכוון צוות גישור שיצמצם את החיכוך בין היו"ר לבין המנכ"לית והצוות המקצועי של הארגון עד לקבלת החלטות אחרות. לצוות מונו שלושה חברי ועד מנהל - היו"ר לשעבר אלירן חיאט, הדס שטייף ויאב קרקובסקי.
3. להקים ועדה שתכין מסמך עם המלצות מפורטות לגבי האופן שבו צריך להיראות הממשק בין היו"ר, הוועד המנהל והמנכ"לית, ללא תלות בנפשות הפועלות. הוועד המנהל בחר לוועדה הרכב מוערך שמכיר לעומק את עבודת הארגון: שני יו"רים לשעבר של הארגון, יאיר טרציצקי ונורית קנטי, המנכ"ל לשעבר אלי גרשנקרוין, שני חברי ועד מנהל מכהנים - חולוד מסאלחה וישראל וולמן - וחבר ועד מנהל לשעבר, חגי מטר, שגם כיהן כיו"ר ועד. לוועדה הצטרף כמשקיף יועמ"ש הארגון, עו"ד אמיר בשה. בשה, טרציצקי, מטר וגרשנקרוין גם הובילו לפני שנים את כתיבת תקנון הארגון בעקבות היציאה מהסתדרות.

באמצע יוני שלחה ועדת הביקורת של הארגון לוועד המנהל ולחברי הצוות [דו"ח חריף](#) בנוגע לפעולות היו"ר. הוועדה, שראיינה לצורך כתיבת הדו"ח את היו"ר, המנכ"לית וחברי צוות הארגון, קבעה כי "הצעת הפיטורין הזו הייתה מהלך בוטה, חריג ולא תקין כלל". הוועדה מדגישה כי הר-זהב לא הכחיש את העובדות וגם הודה כי "הוא לא התייעץ קודם לפגישתו עם המנכ"לית עם היועץ המשפטי של הארגון עו"ד אמיר בשה... וכן קיבל ייעוץ משפטי מגורמים שאת שמם סירב לציין בפנינו". הוועדה גם ציינה כי "ניכר כי היו"ר אכן היה בקשר רב מדי עם עובדי הארגון ותוך ירידה לפרטים ולהחלטות שוטפות, דבר שאינו בסמכותו ואינו מתפקידו".

בנוסף, הוועדה העבירה ביקורת על האופן שבו היו"ר הר-זהב התייחס לוועדה עצמה: "בשיחת הזום הראשונית בין נציגות הוועד המנהל לבינינו המשימה הייתה לבדוק ואף להמליץ בעניין בודק חיצוני. כך גם בפרוטוקול וכך גם משיחות וידוא שקיימנו עם נציגים מהוועד המנהל. למרות זאת, ותוך כדי פעילות הוועדה, היו"ר, שהוא ממושאי הבדיקה, יצר קשר עם הוועדה והגדיר לה את המנדט באופן שונה, שאינו עולה בקנה אחד עם הנ"ל".

מבחינתנו הפרוטוקול הוא הקובע ועל פיו פעלנו... נאמר שמקרה זה כשלעצמו, שהיינו מעורבים בו, סייע בידינו להבין את חלק מהטענות שנטענו כלפי היו"ר."

במקביל לעבודת ועדת הביקורת, ועדת הסמכויות קידמה את המסמך שהתבקשה להכין. כחלק מהתהליך הוועדה פנתה ליו"ר, למנכ"לית ולעובדי הארגון כדי להבין מהם היכן לשיטתם נמצאות נקודות המחלוקת העיקריות בנוגע לסמכויות של הגורמים השונים. הוועדה ציינה כי מטרת עבודה היא לאזן בין שני עקרונות: מצד אחד, הארגון צריך להיות מונהג בידי עיתונאים שנבחרו בידי החברים; מצד שני, הוא צריך להיות מנוהל באופן מקצועי בידי צוות ממונה. הוועדה הדגישה שהיא מסתמכת על התקנון ועל נהלי הארגון הקיימים ולא מבקשת לבצע שינוי תקנוני.

לאחר שגיבשה טיוטת המלצות, הוועדה העבירה אותה ליו"ר ולמנכ"לית וביקשה לקבל את הערותיהם בטרם תימסר לוועד המנהל. היו"ר הר-זהב הגיב, כי בשל עומס הוא לא יוכל לעמוד בדדליין. הוועדה נתנה לו הארכה, והוא בתגובה ציין "ואני חושש שאין טעם בהערות כי המסמך כולו לגמרי לא בכיוון - המסמך שלכם למעשה מעלים את הוועד המנהל כליל והופך איגוד עובדים לעמותת בית כנסת".

מי ינהל את הישיבה: תביעה לבית הדין

ב-1 ביולי 2026 התקיימה בזום ישיבת ועד מנהל שנועדה לעסוק במסמך הסמכויות. היו"ר הר-זהב התבקש לוותר על ניהול הישיבה נוכח ניגוד העניינים שהוא נמצא בו וסירב. לאחר קרוב ל-45 דקות של ויכוח, קבע היועמ"ש הארגון כי נוכח ניגוד העניינים של היו"ר יכול חבר ועד אחר לנהל את הישיבה. בשל השעה המאוחרת הוחלט לפזר את הישיבה ולקיים אותה מחדש בדחיפות ולאחר שהיו"ר הר-זהב התחייב להעביר בכתב את הערותיו בתוך כמה ימים.

ישיבת ההמשך התכנסה לאחר שלושה שבועות, כאשר רק כמה ימים לפני היו"ר העביר מסמך עם הצעה חדשה לגמרי (ולא הערות), שרובה מורכבת משינויים שמטרתם להחליש את המנכ"לית והצוות המקצועי ולאפשר לו כיו"ר לנהל בפועל את הארגון, בניגוד לקבוע בתקנון. בין היתר הוא דורש בו למנוע מהמנכ"לית להעביר עדכונים לוועד המנהל ולחייב אותה להעביר הכל דרכו, להפקיע ממנה את הסמכות לתת הנחיות ליועצי הארגון ואת ניהול מערך הדיגיטל והדוברות של הארגון, לבטל את הצורך שלו (ושל יתר חברי הוועד המנהל) להתייעץ עם הדרג המקצועי לפני שהוא מקדם מהלכים בשם הארגון, ועוד מגוון תיקונים ברוח זו.

בעקבות ההצעה וסדר היום שפרסם היו"ר הר-זהב, הוועד המנהל קיים הצבעה והחליט, כי בשל ניגוד העניינים שבו מצוי הר-זהב - במיוחד לאור הצורך לדון ולהצביע על אימוץ דוח הביקורת שעסק בהתנהלותו - יש להעביר את ניהול הישיבה מהיו"ר לחבר אחר בוועד.

בפתח הישיבה הודיע היו"ר הר-זהב כי הוא מתעקש לנהל אותה בעצמו, אך הוועד המנהל החליט להעביר את ניהולה לחבר הוועד אלירן חיאט, בגיבוי חוות דעתו של יועמ"ש הארגון. בתגובה היו"ר הר-זהב הודיע שלא ישתתף בישיבה, וכי בכוונתו לעתור לבית הדין הפנימי של הארגון - גם נגד ההחלטה להעביר את ניהול הישיבה לחבר ועד אחר, וגם נגד ההחלטה עצמה, אם תתקבל.

הדין נמשך ובסופו הוועד המנהל קיבל שלוש החלטות מרכזיות: לאמץ את מסמך ועדת הסמכויות; לאייש את הוועדות ואת פורום ההנהלה המצומצם, כמתחייב בתקנון הארגון ובמסמך הנהלים שלו; לאמץ את דוח ועדת הביקורת שעסק בהתנהלות של היו"ר הר-זהב, ולמנות מספר חברי ועד מנהל שינסחו תגובה לעובדים ששלחו את מכתב התלונה.

לאחר הישיבה, היו"ר הר-זהב הגיש עתירה לבית הדין של הארגון נגד הוועד המנהל, שבה לראשונה - חודשיים מאז שקיבל לידיו את טיוטת המסמך - הציף את הערותיו על המלצות ועדת הסמכויות.

בית הדין של הארגון דן בעתירה, שלח את הר-זהב ואת הוועד המנהל לגישור שלא צלח, ולבסוף החליט שכדי להפקיע מהיו"ר את ניהול הישיבה היה צורך בחוות דעת כתובה של היועמ"ש על כך שמדובר בניגוד עניינים, ולא רק הצהרה בעל פה. בית הדין הורה ליו"ר הר-זהב לכנס בתוך שבועיים ישיבה חדשה של הוועד המנהל, שבה תתקיים הצבעה מחדש על המסמך של ועדת הסמכויות.

כעבור שבועיים הוועד המנהל התכנס, ובשיבה ארוכה של שלוש שעות אישר מחדש את המסמך, תוך דחיית ההסתייגויות של היו"ר הר-זהב.

"נועד להשחיר את פני": האיום בתביעות דיבה

מספר ימים לאחר שהוועד המנהל אישר את מסמך ועדת הסמכויות, שלח הר-זהב לעובדים הוותיקים של הארגון הודעה ובה איים עליהם בתביעת דיבה. העילה לאיום היה משפט מתוך המכתב ששלחו לוועד המנהל ובו טענו: "לא אחת חיים פגע במי מאיתנו בהתנהלותו, לעתים תוך שהדברים עולים, בעינינו, לכדי התעמרות במקום העבודה".

בהודעה ששלח לעובדים כתב הר-זהב: "מדובר בהאשמה חמורה ביותר, ובשקר גס ובוטה, שנועד להשחיר את פניי". בהמשך ההודעה הוא ציין כי "בזמן שחלף מאז, ולמרות שידוע לך היטב שגם ועדת הביקורת של הארגון וגם עו"ד שבדקה מחדש את ממצאי ועדת הביקורת דחו לחלוטין את הטענה השקרית, לא חזרת בכך ממנה ולא התנצלת עליה".

ראוי לציין, שבניגוד לדברים שכתב היו"ר, לא ועדת הביקורת ולא עורכת הדין "דחו לחלוטין" את הטענה, אלא הבהירו שאין צורך לבדוק כלל אם הייתה פה התעמרות במובנה המשפטי. ועדת הביקורת כתבה "החותמים על המכתב אכן השתמשו בו במילה 'התעמרות', אך בשיחותינו עימם לא השתמשו בהגדרה זו, אם כי כן טענו ליחס כוחני ומזלזל. גם במכתב עצמו ביטוי זה הוזכר פעם אחת והוא לא היה לוז העניין... מבינים אנו בשכלנו הישר כי לא ההיבט הצר של דיני עבודה עומד כאן לדיון". עורכת הדין כתבה: "בנסיבות אלה, מקובלת עליי מסקנת ועדת הביקורת, כי מוקד המשבר אינו נעוץ בהכרח בשאלה אם התקיימה התעמרות במובנה המשפטי...".

כעבור כמה שעות, העובדים שלחו ליו"ר הר-זהב את תגובתם להודעת האיום: "הטענות שהעלינו נגדך אודות התנהגות העולה כדי התעמרות במקום בעבודה הינן סובייקטיביות והרגשיות. כשעובדים חשים כך - חובה עליהם לעורר את תשומת לבו של הגוף המעסיק... ככל שהתנהגותך הקשה בעינינו, הכוללת התעלמות או ביטול דעה מקצועית, וככל שהרמת קול בשיחות קבוצתיות ובכלל, וקביעות חד צדדיות מבלי להיוועץ באיש המקצוע בארגון, או תוך התעלמות או ביטול או זלזול בדעתו של איש המקצוע אינה נופלת

לתוך ההגדרה המשפטית של התעמרות בעבודה, אזי אנו מתנצלים מעומק לבנו על שנפגעת כל כך וחוזרים בנו מהטענה שנשענה על הרגשתנו שהדברים אכן נכנסים אל תוך הגדרה זו.

"ולכן, ככל שהדברים אכן אינם, מבחינה משפטית, בגדר התעמרות בעבודה, אנו מבקשים לחדד שבלתי ניתן מבחינתנו לעבוד עמך כל עוד אתה מתנהג באופן המתואר: אתה מתנשא, גם בהקשרים שהנך בור גמור בנוגע אליהם, אתה בוטה, צועק, חכם מכל אדם בעיניי עצמך, אתה מקבל החלטות באופן שפוגע בכמה מהאינטרסים של הארגון לדעתנו. מאז כניסתך לתפקידך, האווירה בארגון הפכה לקשה ובלתי נעימה. אתה מתנהג כאילו אתה הוא הארגון והארגון הוא אתה".

אדם זכאי לשמור על שמו הטוב, על כך אין חולק, אבל ההתנהגות הראויה היא פתירת מחלוקות בדרך של הידברות, לפני נקיטת צעדים כוחניים - קל וחומר כשמדובר ביחסים מי שנבחר להנהיג ארגון לבין עובדים באותו ארגון. היו"ר הר-זהב בחר לאיים בתביעה בגין מילה אחת מתוך מכתב ביקורתי חריף ששלחו העובדים לוועד המנהל, הגוף שמוסמך לטפל בתלונות כאלה - וזאת למרות שלא פרסמו את טענת ההתעמרות ואת המכתב בכלל, ולמרות שוועדת הביקורת כבר הבהירה בדוח שלה, שנשלח לכל חברי הוועד המנהל, שהיא לא פירשה את המונח התעמרות במובנו המשפטי, אלא התייחסה רק לעצם ההתנהלות הבעייתית כלפי עובדי הארגון.

קשה לנו להתעלם מעיתוי האיומים - יותר מארבעה חודשים לאחר שליחת המכתב, כשברקע הוועד המנהל החליט לאמץ את מסמך הסמכויות. מכלל הנסיבות נוצרת אצלנו תחושה קשה שלא מדובר פה במאבק של אדם על שמו הטוב, אלא בניסיון להלך אימים ולזרוע כאוס כחלק ממאבק שליטה ואגו.

לקראת סיכום: פרסום המסמך הזה מגיע רק לאחר שכל הגבולות נחצו. הר-זהב פגע בעבודת הצוות המקצועי ושיתק כמעט לחלוטין את פעילות הוועד המנהל ויכולתו להתוות את מדיניות הארגון. כל יום שחולף כשהוא בתפקיד פוגע בתפקוד הארגון ואף מסכן את המשך קיומו. משכך אנו משוכנעים שאין מנוס מקבלת החלטה על סיום כהונתו.

נוהל מהלך ההעברה מהתפקיד

כאמור, אין בתקנון הארגון סעיף שעוסק מפורשות בנוהל הדחת היו"ר הארגון. לפיכך נקיים אסיפה כללית בזום, שבה תידון ההמלצה להדחת היו"ר, ובתום הדיון תתקיים הצבעה על נוהל ההדחה הנדרש. אף שעל-פי חוק העמותות, להדחת היו"ר די ברוב רגיל של משתתפי האסיפה - הוועד המנהל החליט להעמיד להצבעה הצעה לפיה יידרש רוב של 60%.

אם רוב מצביעי האסיפה יקבלו את הצעת הוועד המנהל לנוהל ההדחה - תתקיים בתוך זמן סביר הצבעה דיגיטלית בין חברי הארגון על עצם ההדחה.

סוף דבר

אמנם מדובר כנראה באחד המשברים הגדולים בתולדות ארגון העיתונאים והעיתונאיות, אך לתחושתנו הוא גם ממחיש את עוצמתו - מעורבות משמעותית ולקיחת אחריות של מרבית חברי הוועד המנהל, טיפול בבעיות בצורה מעמיקה, מסודרת, סובלנית וסבלנית: ועדת ביקורת שנכנסת ללא מורא לתוך עובי הקורה, בית דין פנימי שיוצר איזונים ובלמים וממלא את תפקידו בכובד ראש, חברים בארגון שנרתמים לסייע, וצוות עובדות ועובדים, שממשיך לתת שירות מקצועי גם בתקופה מאוד מאתגרת.

לאחר שעשינו כל שביכולתנו כדי לפתור את המשבר הזה בכלים פנימיים, ברור לנו שהדרך היחידה שנותרה היא לחשוף אותו לאור השמש ולהביא את הסוגייה לפתחם של כלל החברות והחברים בארגון.

הוועד המנהל של ארגון העיתונאים והעיתונאיות