



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 12-11-14866
01 ינואר 2013

1
2
3
4
5

לפני:

השופט אורן שגב

נציג ציבור (עובדים) מר הרצל גבע

נציג ציבור (מעסיקים) מר שאול שני

המבקשים:

1. **הסתדרות העובדים הכללית החדשה**
ע"י ב"כ עוה"ד איריס ורדי ואח'

2. **הועד הכללי של עובדי המכון למחקר ביולוגי**
ע"י ב"כ: עו"ד אסף ברנזון ואח'
3. **ארגון סגל המחקר במערכת הביטחון ברפא"ל**
ובמשרד רוה"מ
ע"י ב"כ עוה"ד אשר סלע ואח'

המשיב:

מדינת ישראל - המכון למחקר ביולוגי בישראל
ע"י ב"כ: עו"ד מפרקליטות מחוז תל אביב
(אזרחי)

6

7

החלטה

8

כללי

9 בפנינו בקשתם הדחופה של הועד הכללי של עובדי המכון למחקר ביולוגי ושל ארגון
10 סגל המחקר במכון, למתן צוויי מניעה ולמתן סעד הצהרתי כנגד המכון והנהלתו,
11 והכל במסגרת בקשת צד בסכסוך קיבוצי.

12

13 המבקשים עותרים לכך שבית הדין יצהיר כי השינוי שנערך זה לא מכבר במכון,
14 ושכלל סגירת מחלקה וניוד העובדים למחלקות אחרות, הנו שינוי מבני ארגוני, וכי
15 הוא בטל לאור העובדה שהמכון לא שיתף את ארגוני העובדים, לא נועץ בהם ולא
16 ניהל עמם משא ומתן לפני שהוציא את השינוי אל הפועל, והכל בניגוד לחובותיו
17 הקיבוציות.

18



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 12-11-14866
01 ינואר 2013

1 ביום 09.11.12 ניתן על ידינו צו זמני ארעי, לפיו על המשיב להימנע מביצוע כל פעולה
2 ו/או כל החלטה בנוגע לשינוי ארגוני ו/או מבני, חד צדדי, במשיבה, וזאת עד למתן
3 החלטה בבקשה לסעד זמני.

4
5 ביום 16.12.12 התקיים בפנינו דיון, במהלכו שבו הצדדים ופרטו את טענותיהם, הן
6 באמצעות באי כוחם והן באמצעות נציגיהם: יו"ר המבקש 3, פרופ' חבצלת, ומנהל
7 המכון, ד"ר שפרמן, וזאת כפי שיתואר בהרחבה בהמשך.

8
9 חרף הזמן הרב שהקדיש מותב זה בנסיונות לכוון מנגנון הידברות בין הצדדים, בין
10 באמצעות גישור חיצוני ובין בחסות בית הדין, לא הצליחו הצדדים להגיע לעמק
11 השווה, ועל כן השאלה שאנו נדרשים להכריע בה הנה, האם השינויים שהתבצעו זה
12 מקרוב במכון למחקר ביולוגי (להלן – "המכון"), הנם שינויים בעלי אופי ארגוני,
13 מהסוג המחייב ניהול משא ומתן והיוועצות של ההנהלה עם ועדי העובדים, או שמא
14 עסקינן בשינוי תוכניות עבודה בלבד, דבר שלגביו הצדדים אינם חלוקים כי הוא מצוי
15 בתחום הפררוגטיבה הניהולית של הנהלת המכון.

טענות הצדדים

- 17
18 1. לטענת המבקשים, לקראת סוף חודש אוגוסט 2012, הגיעו לידיעת העובדים
19 שמועות אודות שינוי ארגוני ומבני אותו מתכננת הנהלת המכון לבצע, ואשר
20 במסגרתו מתוכננים, בין היתר, שינויים במצבת כח האדם במכון, לרבות
21 אפשרות פיטורי עובדים, איחוד תכניות עבודה, ניווד עובדים למחלקות
22 ולתפקידים שונים, והכל בשל החלטתם של מזמיני העבודה לבצע קיצוצים
23 תקציביים נרחבים. כך, גם נודע להם במפתיע על העברתה של מחלקה שלמה
24 מבניין אחד לבניין אחר באופן חשאי, בלוח זמנים קצר, ללא שיתוף העובדים
25 או נציגיהם, וממילא ללא מתן הסברים כלשהם.
- 26 2. ברקע התרחשויות הנ"ל, ניהלו ביניהם הצדדים הליך גישור בנוגע לנושאים
27 אחרים שאינם קשורים לנשוא הליך זה. לפיכך, ביום 04.09.12 שלח המבקש 2
28 (להלן – "הוועד הכללי") מכתב למנהל המכון ולמכותבים נוספים מכתב
29 התראה, ובו ציין, כי ככל שישתברר כי השמועות נכונות, ומדובר בהליך רה-
30 ארגון שלא בידיעתו וללא שיתופו של ועד העובדים הכללי, יראו בכך העובדים



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 12-11-14866

01 ינואר 2013

- 1 הפרת הסטאטוס קוו, דבר אשר יביא להפסקת הליך הגישור וחידוש
- 2 העיצומים שהושהו, ואף החרפתם.¹
- 3 . לטענת המבקשים, פניותיהם להנהלת המכון בבקשה לקבל הסברים ומידע
- 4 אודות השינוי המתוכנן, נענו בתשובה כי "לא קורה כלום"² ורק בסוף חודש
- 5 אוקטובר נודע עצם השינוי, מהותו והיקפו, כאשר ד"ר שילוח, שניהל אחת
- 6 מתוך שלוש המחלקות במכון, הודיע על התפטרותו מניהול המחלקה, הגם
- 7 שהמשיך לעבוד במכון. לטענת המבקשים, התפטרותו של ד"ר שילוח ומעברו
- 8 לתפקיד אחר, נבעו מכך שהנהלת המכון דרשה ממנו לסייע לה בהוצאה לפועל
- 9 של השינוי הארגוני, שכלל את פירוק המחלקה שבראשה עמד, תוך שנאסר
- 10 עליו לגלות דבר בנוגע לתוכן השינוי.³
- 11 .4 ביום 24.10.12 פנה הוועד הכללי פעם נוספת אל הנהלת המכון⁴ והתריע בפניה
- 12 בפני ביצוע מהלך שכזה, ללא קיום החובות המשפטיות הנוגעות לשקיפות
- 13 ולשיתוף בהחלטות שיש להן השלכות על זכויות העובדים במכון.
- 14 .5 ביום 30.10.12 בשעות הבוקר, הציג מנהל המכון, ד"ר שפרמן את תוכניות
- 15 השינוי בפני ההנהלה המורחבת של המכון בציינו כי התייעץ עם חמישה
- 16 מנהלים מתוך המכון בנוגע לביצוע התוכנית ויישומה.
- 17 .6 על פי אותה תוכנית, המחלקה שבראשה עמד ד"ר שילוח, שהנה אחת מתוך
- 18 שלוש מחלקות, השייכות מבחינת המבנה הארגוני לאחד משטחי המחקר,
- 19 תפורק ועובדיה יפוזרו בין המחלקות האחרות בשטח, שלא על פי חשיון
- 20 המקורי שלהם או מקצועם. עוד יכלול השינוי הדחה של שלושה חוקרים,
- 21 שהנם מובילי פרויקטים, ומינוי עובדים אחרים תחתם, כל זאת כאשר בניגוד
- 22 להצהרת מנהל המכון, ההיערכות לכך מבחינת חפיפה לעובדים החדשים כבר
- 23 החלה לצאת את הפועל עוד לפני האחד בינואר 2013.
- 24 .7 ממשיכים המבקשים ומטעימים, כי אותה מחלקה שנדונה לפירוק, מכילה,
- 25 במקרה או שלא, שתיים מבין חברי ועד העובדים, כשאות מהן, המשמשת
- 26 כיו"ר ועד המהנדסים, תנויד למחלקה אחרת בשטח מחקר אחר לגמרי.⁵

¹ נספח 1 לבקשה.

² טעיף 11 לבקשה.

³ טעיף 15 לבקשה.

⁴ נספח 2 לבקשה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 12-11-14866

01 ינואר 2013

8. עוד סומכים המבקשים את טענותיהם על שני מכתבים: האחד - מכתבו של מנהל המכון, ד"ר שפרמן, מיום 30.10.12 לראשי השטחים וראשי המחלקות, בו הוא מתאר את מהות השינוי, שכולל: התאמת תוכניות עבודה בכל שטחי המחקר, איחוד מחלקות, ניווד עובדים ושינויים באיוש תפקידי מובילי פרויקטים;⁶ ואילו המכתב השני, הנו מכתבו מיום 31.10.12 של ד"ר שילוח, שנשלח על ידו בדוא"ל לעובדים,⁷ ממנו, לדבריהם, ניתן ללמוד על עומקו ורוחבו של השינוי המבני-ארגוני עליו עמלו חמשת המנהלים הבכירים במכון.
9. לאור כל האמור לעיל, עיקר טענותיהם של המבקשים הנו, כי הנהלת המכון ביצעה שינוי מבני מבלי לשתף בכך מבעוד מועד את העובדים ואת נציגיהם, ולפיכך,

"משאין בידי המבקשת את מלוא האינפורמציה הדרושה משהמכון מפר את חובת הגילוי וההיוועצות, הפגיעה בעובדי המכון תתבטא, בין היתר, בהיעדר סביבת עבודה מתאימה מבחינת ההנחיה המקצועית ובעקבותיה - חוסר יכולת לצאת לפעילויות שבעקבותיהן ובאמצעותן מתאפשר לעובדי המכון לפרסם חומרים ולקבל "קרדיט" לקידום וכפועל יוצא - אף לפגיעה בשכרם מאחר והפעילויות הייחודיות מתוגמלות בצורה אחרת. זאת בנוסף לעובדה שפיצול אחת מהמחלקות בין שתי מחלקות שונות תיצור קושי אמיתי בעבודה יום יומית של עובדי המחלקה (המקורית), ותצמצם את האפשרויות של קבוצת עובדים זו לקידום עתידי בשל "התחרות" עם עובדי המחלקה הקיימים, אשר בניגוד אליהם, עוסקים בתחום העיסוק העיקרי של מחלקתם."⁸

10. המבקש 3 - ארגון סגל המחקר (להלן - "ארגון סגל המחקר") הטעים בתגובתו, כי לאור העובדה שאין חולק כי נסגרה מחלקה במכון ועובדיה פוזרו

⁵ סעיף 20 לבקשה
⁶ נספח 3 לבקשה
⁷ נספח 4 לבקשה
⁸ סעיף 25 לבקשה



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 12-11-14866
01 ינואר 2013

- 1 בין המחלקות האחרות, הרי שמנייה וביה מדובר בשינוי מבני. עוד טען ארגון
2 סגל המחקר כי אחדים מהעובדים שפוזרו נפגעו באופן ספציפי ואישי מן
3 המהלך, באשר איבדו את מעמדם כעובדים המובילים בתחום מחקר מסוים
4 והוזזו פיסית למקומות עבודה אחרים בתוך המכון⁹ וצרף לתגובה את
5 תצהיריהם של פרופ' דורון חבצלת, יו"ר ארגון סגל המחקר, ד"ר אילה רונן,
6 ד"ר איל אגסי, ד"ר ישי קולומבוס וד"ר מורלי פישר לתמיכה בטענות אלה.
7
- 8 11. בתגובתו לבקשה, כפר המכון בטענה כי מדובר בשינוי מבני-ארגוני וטען כי
9 מדובר בתוכניות עבודה בלבד, ולפיכך, לא חלה על המכון חובות כגון:
10 היוועצות וניהול משא ומתן, מה עוד שאין עובדים שנפגעו מן השינוי האמור,
11 ולמצער, המבקשים לא הצביעו על עובד ספציפי שנפגע מכך בשכרו או בתנאי
12 העסקתו האחרים.
- 13 12. מעבר לכך, טען המכון, כי הבקשה לוקה בשיהוי, שכן לדברי המבקשים עצמם,
14 הם היו ערים לשינוי המדובר "לכל המאוחר מחודש אוגוסט 2012, בעוד
15 שהבקשה לסעדים זמניים הוגשה כשלושה חודשים לאחר מכן, "...ולאחר
16 שתוכניות המחקר והפיתוח אושרו על-ידי הגורמים האחראים והחלה
17 ההערכות לביצוען"¹⁰.
- 18 13. בנוסף לכל האמור לעיל, נטען, כי החל מחודש יוני 2012, קיים מנהל המכון
19 פגישות עם ועד עובדי המחקר, "שעסקו בשינויים נדרשים בתוכניות המחקר
20 והפיתוח בשל אילוצים תקציביים שהושתו על המכון"¹¹.
- 21 14. כאמור לעיל, בדיון שהתקיים בפנינו ביום 16.12.12 חזרו הצדדים ובאי כוחם
22 על עיקרי טיעוניהם בכתבי הטענות. בין היתר הוסיפו ב"כ המדינה, כי היה
23 "סוג של היוועצות" כבר ביום 25.10.12, וזאת כפי שעולה מתצהירו של ד"ר
24 פישר עצמו וכי גם לפי מכתבו מיום 05.11.12 של ד"ר פישר למנהל המכון¹²,
25 ניתן ללמוד כי במסגרת הליך ההיוועצות, "יש פירוט של התוכן של אותו

⁹ סעיפים 8 עד 10 לתגובה
¹⁰ סעיף 6 לתגובת המדינה.
¹¹ סעיף 7 לתגובת המכון.
¹² נספח ה לתגובת המדינה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 12-11-14866
01 ינואר 2013

- 1 תהליך"¹³, וכי ההיוועצות האחרונה התקיימה ביום חמישי, כלומר שלושה
2 ימים בלבד לפני מועד הדיון.
- 3 15. טען בפנינו גם פרופ' חבצלת, אשר הבהיר, כי הגם שלא פוטר אף עובד, הרי
4 ש"לקחו קבוצת אנשים ואמרו שיחידתם האורגנית נסגרת. פיזרו אותם לשתי
5 יחידות אחרות"¹⁴. המשיך פרופ' חבצלת ותיאר כי ישנו מודל היררכי קבוע
6 במכון, אשר כמעט ולא עובר שינוי, וכאשר משנים אותו, כפי שנעשה במקרה
7 דנן, הרי שמדובר בשינוי ארגוני ולא בשינוי תוכניות עבודה גרידא, שבמסגרתו
8 המכון "לוקח מדען ממחלקה א' בעל התמחות מסוימת רלוונטית לאותו
9 פרויקט ממדען ממחלקה ב' עם התמחות משלימה לאותו פרויקט, שם בראש
10 הפרויקט הזה גם מוביל פרויקט והפרויקט הוא פיסת עבודה, יוצא לדרך,
11 האנשים לא מאבדים את זהותם המקצועית והשתייכותם המחלקתית וזה
12 נעשה ללא התערבותנו ואין עם כך בעיה. אם יש בעיה, אפשר לארגן צוות
13 שיפתור את הבעיה ולא צריך בשביל זה לשנות מבנה, לכן הדרישה להשיב
14 את הגלגל לאחור היא פשוטה"¹⁵.
- 15 16. אחרון הדוברים היה ד"ר שפרמן, מנהל המכון, אשר טען באריכות ובפירוט רב
16 ונתן סקירה, לפיה תחילתו של כל העניין בדרישה לקיצוצים נרחבים ועמוקים
17 בשיעור עשרה אחוז, שהמכון נדרש לבצע ע"י מזמין העבודה; דרישה, אשר
18 לאחר מאמץ רב מצדו, הוקטנה לכדי ארבעה-חמישה אחוז בלבד.¹⁶
- 19 17. לא זו אף זו. המשיך ד"ר שפרמן ותיאר בפנינו כי מזמין העבודה נכנס בדרישתו
20 לקיצוץ גם לפן המהותי, כלומר, הודיע באיזה שטח מחקר נדרש המכון לצמצם
21 מבין שלושת שטחי המחקר.
- 22 18. מפאת חשיבותם הרבה של דבריו של ד"ר שפרמן ומפאת העובדה שדוקא הם
23 מחזקים את טענת המבקשים כי אכן בשינוי מבני-ארגוני עסקינן, נצטט מהם
24 בהמשך החלטתנו.
25
26

¹³ עמ' 3 לפרוטוקול מול השורות 7-8.

¹⁴ עמ' 3 לפרוטוקול שורה 28 ואילך.

¹⁵ עמ' 4 לפרוטוקול מול השורות 1 ואילך.

¹⁶ עמ' 4 לפרוטוקול מול השורות 9 ואילך.

