

בתי הדין לעבודה

סק 000180/06		בית דין א.לעבודה ת"א	
16/10/2006		כבוד השופטת יהלום הדס נ.צ.מ. – מר ביאלוגורסקי נ.צ.ע. – מר לאוזון	בפני:

בעניין: ארגון סגל המחקר במערכות הבטחון**המבקש****ע"י ב"כ עו"ד שמר וסלע****נגד****מדינת ישראל משרד הבטחון****המשיבה****ע"י ב"כ מפרקליטות מחוז****ת"א עו"ד נעים**

מיני-רציו:

* עבודה – איגודים מקצועיים – ארגון יציג של עובדים

* משפט מינהלי – היוועצות – החובה לקיימה

* עבודה – מעביד – חובותיו

המבקש הגיש בקשה בהליך של סכסוך קיבוצי ועתר, בין היתר, לצו הצהרתי וצו עשה המחייב את המדינה ו/או את הנהלת משרד הבטחון (להלן: משהב"ט) לקיים היוועצות מוקדמת עם המבקש לגבי כל מהלך ארגוני שיש בו השפעה על עובדי מחקר ו/או על משרות ו/או תקני מחקר; לצו הצהרתי וצו מניעה קבוע האוסר על המדינה להוציא מכרז למשרה המוגדרת כמשרת מחקר, בלא לפרט את דרישות ההשכלה המתחייבות מהמועמדים לאותה משרה; לצו הצהרתי וצו מניעה קבוע, המחייב את המדינה להודיע כי מועמדות למשרה נשוא הליך זה, חייבת להיות של אדם העומד בדרישות ההשכלתיות והאחרות לדרגה א' בדירוג המחקר.

בית-הדין האזורי לעבודה דחה את הבקשה ופסק כי:

ביה"ד הארצי הכיר בארגון סגל המחקר כיחידת מקוח וקבע כי יש להכיר בארגון זה כארגון יציג לענין כריתתו של הסכם עבודה קיבוצי לעובדי המחקר.

על חובת ההוועצות של המעביד עם ארגון העובדים נכתב רבות. נקבע ככלל כי נושא התקנים הוא במסגרת הפרווגטיבה של המעביד ולא חלה לגביו חובת הוועצות, אלא אם לנושא זה יש השפעה על העובדים במקום העבודה. במקרה זה משהב"ט מכיר בחובתו לקיים הוועצות עם נציגת העובדים לפני כניסה למהלך של שינויים ארגוניים. המחלוקת היא מיהו הארגון שעומו יש לקיים את ההוועצות.

המבקש הוא הארגון היציג של עובדי המחקר במשהב"ט. חלה חובה על משהב"ט ליידע את עובדיו אודות שינויים ארגוניים צפויים במקום העבודה. משהב"ט עושה כן ע"י שיתוף ארגון עובדי משהב"ט שהוא ועד העובדים במקום העבודה. במסגרת זו יידע גם את חבר ארגון העובדים ונציג המבקש בארגון עובדי משהב"ט. שומה על משהב"ט ליידע מראש את ארגון סגל המחקר אודות השינויים הצפויים ולא להמתין לנקיטת עמדה ע"י המבקש.

נושא השינויים הצפויים היה ידוע למבקש לפחות ב- 9/05. הבקשה הוגשה ב- 2/06, כאשר השינויים נמצאים במהלך ביצוע, לאחר שאושרו ע"י נש"מ. לפיכך אין להיעתר לסעד המבוקש.

המכרז לתפקיד "ראש אגף אמ"מ וסגן אזרחי" - פרסום המכרז לתפקיד הנ"ל הוא בעל השלכה על העובדים בדירוג המחקר במשהב"ט. לעובדים בדירוג המחקר הזכות לכך שהממונה עליהם יהיה כשיר לתפקיד. אכן אין דין "הוועצות מאוחרת" כדין "הוועצות מוקדמת" אך אין לבטל את ההוועצות המאוחרת במיוחד שעה שטענות המבקש נשמעו. בנסיבות די בהוועצות שקוימה לאחר הגשת הבקשה.

חובת המעסיק לקיים הוועצות והדברות עם המבקש, המייצג סקטור מבין עובדי המשרד, בטרם ינקוט בהליכי רה ארגון או שינויים ארגוניים שיש להם, מטבע הדברים, השלכה ישירה או עקיפה על ציבור העובדים.

פסק דין

1. המבקש – ארגון סגל המחקר במערכת הבטחון, ברפא"ל ובמשרד ראש הממשלה, הגיש בקשה בהליך של סכסוך קיבוצי בה עתר לסעדים הבאים:

2.1" צו הצהרתי וצו עשה, המחייב את המדינה ו/או את הנהלת משרד הבטחון לקיים היוועצות מוקדמת עם ארגון סגל המחקר לגבי כל מהלך ארגוני שיש בו השפעה על עובדי מחקר ו/או על משרות ו/או תקני מחקר, ובפרט לגבי ביטול ו/או שינוי ו/או יצירת משרות אחרות או חדשות או שינויים הנעשים במשרות קיימות, בסמכויותיהן, בכפיפותן, בדרישות הקבלה או המינוי אליהן, וכיוצא באלה.

...

2.2. צו הצהרתי וצו מניעה קבוע, האוסר על המדינה להוציא מכרז למשרה המוגדרת כמשרת מחקר, בלא לפרט את דרישות ההשכלה המתחייבות מן המועמדים לאותה משרה; וכן

2.3. צו הצהרתי וצו מניעה קבוע, המחייב את המדינה להודיע כי מועמדות למשרה נשוא הליך זה, חייבת להיות של אדם העומד בדרישות ההשכלתיות והאחרות לדרגה א' בדירוג המחקר, וכי לא די בכך שאדם "הוכר" בעבר בבעל הדרגה האמורה; וכן

2.4. צו מניעה קבוע, האוסר על המדינה לקיים, לקדם או להשלים בדרך כלשהי את המכרז למשרה נשוא הליך זה, וכן אוסר על המדינה לאייש או למנות אדם למשרה בכל דרך אחרת, פרט למכרז; וכן

2.5. להורות על כל סעד אחר לטובת צד העובדים על פי שיקול דעת בית הדין".

2. הדיון בבקשה נקבע ליום 27/2/06. במועד זה הודיעו הצדדים כי מוסכם עליהם לקיים פגישה בנושא המכרז ולדחות את מועד הדיון.
3. בישיבת 16/7/06, במהלכה נשמעו עדויות מטעם הצדדים, הוסכם על איחוד ההליך הזמני ביחד עם העיקרי.
4. הצדדים הגישו סיכומים בכתב.
אלה טענות המבקש:
- א. המבקש הוא ארגון יציג בהתאם לפסיקת בית הדין הארצי בעניין דבע' נה/ 4-28, פדע לא 54.
- ב. דרוג המחקר במערכת הבטחון הוא דירוג מיוחד וייחודי, ומאפייניו הם דרישה מיוחדת של השכלה מקצועית – טכנולוגית, עיסוק בתפקידי מו"פ.
- ג. במשרד הבטחון מתנהל תהליך רה-ארגון, ואולם המדינה לא קיימה התייעצות כלשהי עם ארגון סגל המחקר ביחס לרה-ארגון ולא יידעה את חברי הארגון על השינויים הצפויים.
- ד. הליכי הרה-ארגון טרם הושלמו.
- ה. קיימת חובת הוועצות עם ארגון סגל המחקר בכל הנוגע לרה-ארגון לרבות בעניין תקנים, ולרבות תקנים המוקצים ע"י נציבות שירות המדינה.
- ו. אין לראות בפגישה שאליה הוזמן משה שלו, יו"ר ועד המחקר במשרד הבטחון, משום קיום חובת הוועצות בתום לב.
- ז. המדינה מנסה "לתפור" מכרז למשרת מחקר, עבור מועמד שאינו עובד מחקר ואינו עומד בדרישות הכשירות המינימלית להתקבל לדירוג מחקר.
- ח. המדינה התחייבה כי במכרזים למשרות המוגדרות כדירוג מחקר, ישב נציג של ארגון סגל המחקר, ואולם המדינה חזרה בה מהתחייבותה, שלא כדין.
5. אלה טענות המשיבה – המדינה:

- א. חובת ההוועצות קיימת הן כלפי הסתדרות העובדים הכללית החדשה והן כלפי ארגון סגל עובדי המחקר, והמדינה אינה מתכחשת לכך ולא התכחשה מעולם.
- ב. הסוגיה האמיתית המטרידה את ארגון סגל המחקר היא המכרז לתפקיד ראש אגף אמ"מ ושאלת חובת ההוועצות לגבי אותו מכרז בלבד.
- ג. התפקיד נשוא המכרז הוא תפקיד חדש שנקבע במסגרת שינויים ארגוניים. מדובר במשרה בכירה ביותר.
- ד. משעסקינן במשרה חדשה, הרי שדרישות הסף לה הוגדרו כדין. המדינה שינתה את דרישות הסף ומשמעות השינוי הוא החמרת הדרישות, ולא הקלה בהן – כטענת המבקשת.
- ה. ככל שטענת המבקשת היא כי יש אדם שקיבל דרוג מחקר למרות שלא עמד בדרישות, הרי שלגבי טענה זו לא הובאו ראיות, עדי המבקשת סרבו לנקוב בשמו ולפיכך דין טענה זו להדחות.
- ו. המדינה קיימה חובת הוועצות, וזאת לאחר הגשת הבקשה ולאחר הדיון מיום 27/2/06.
- ז. המבקשת לא הצביעה על חוסר סבירות בהגדרת התפקיד, כפי שנקבע ע"י נש"מ.
- ח. המדינה עורכת הוועצות עם ארגון סגל המחקר כדבר שבשיגרה ובאופן שוטף.
- ט. הליך הרה-ארגון באגף האמ"מ הושלם לפני הגשת הבקשה כאן. השינוי המבני – רה-ארגון, נערך תוך שיתוף והוועצות בועד עובדי משרד הבטחון, בין השאר תוך תאום עם מר משה שלו וכן מתיק נוסף שהתנהל בבית הדין לעבודה (עניין דימינשטיין).
6. לאחר עיון בחומר הראיות ובטענות הצדדים, להלן פסק הדין.
7. מעמדו של ארגון סגל המחקר
- בעניין דבע נה/ 28-4 ארגון סגל המחקר במערכת הבטחון – ההסתדרות הכללית של העובדים בא"י, פדע לא 57, עמ' 74, הכיר בית הדין הארצי בארגון סגל המחקר כיחידת מקוח וקבע כי יש להכיר בארגון זה כארגון יציג לעניין כריתתו של הסכם עבודה קיבוצי לעובדי המחקר.

הובהר מהבקשה, כי עובדי מחקר במערכת הבטחון מועסקים במספר מפעלים ויחידות סמך, וכן מועסקים עובדי מחקר במשרד הביטחון, אם כי מספרם נמוך יותר.

8. השינויים הארגוניים

מתגובת המדינה לבקשה, עולה כי משרד הבטחון החל בתכנון וביצוע של שינויים ארגוניים באגף אמ"מ, בראשית שנת 2005.

נושא זה נסקר בתצהירו של מר שאול חורב, ששימש כממונה על האמ"מ במשרד הבטחון, תצהיר שהוגש בתמיכה לתשובה לבקשה למתן צו מניעה זמני שהגיש עובד מחקר במשרד הבטחון בשם מאיר דימינשטיין (עב 10531/05).

כך נאמר בתצהירו, שנחתם בחודש ינואר 2006:

3. **המבקש תוקף שינוי ארגוני ארוך ויסודי שעבר מערך האמ"מ בכלל, ואגף מנפ"ט (מנהלת הפרוייקטים) בשנתיים האחרונות. שינוי זה בא לידי סיום בשנה האחרונה (2005) ובמסגרת שינוי זה, שונה שמו של אגף מנפ"ט לאגף אמ"מ... תכולת תפקיד ראש אגף אמ"מ אושרה ע"י נש"מ, ובמהלך החודשיים הקרובים צפוי להתפרסם מרכז למשרת ראש האגף.**

4. **להלן אבהיר, כי השינוי הארגוני האמור, הינו פרי של חשיבה מעמיקה ועבודה בשיתוף פעולה שעבר האגף החל משנת 2000, במטרה לייעל את התהליכים המתבצעים במערך האמ"מ במערכת הבטחון אל מול משימות האמ"מ במשרד הבטחון ולהכניס בו תכנים נוספים וחדשים, בהתאם לצורכי העת הזו...**

6. **... רק בתחילת השנה הנוכחית (2005) בקירוב, התגבש אחד המודלים שהועלו לכדי תוכנית פעולה, שיצאה לדרך. הקונספט לשינוי הארגוני קיבל מראש את אישור הנהלת משרד הבטחון (שר הבטחון + מנכ"ל המשרד)".**

להלן ייוחד פרק לשאלה באיזה שלב מצויים השינויים הארגוניים.

9. הליכי ההוועצות במסגרת השינויים הארגוניים

על חובת ההוועצות של המעביד עם ארגון העובדים נכתב רבות.

ראו: דבע נב/ 2-4 **חב' תרכובות ברום בע"מ נ' ההסתדרות, מועצת פועלי ב"ש**, פדע כג 456, דבע 98 / 7-3 **מנשה מועדים ואח' נ' משהב"ט – מדינת ישראל**, פדע לג 441 ועוד.

בעניין עסק 400005/98 הסתדרות העובדים הכללית החדשה – הועד הארצי של עובדי מנהל ומשק – מדינת ישראל, פדע לה 103 דן בית הדין הארצי בשאלה אימתי חלה חובת הוועצות עם ארגון העובדים אודות שינויים צפויים במקום העבודה.

נושא "התקנים" הוגדר בפסק הדין הנ"ל כ"נושא מעורב", שהוגדר כך (עמ' 120):

"הנושאים המעורבים" הם כל אותם נושאים אשר ההחלטות הניהוליות שמתקבלות בעניינם הן בעלות השפעה או השלכה משמעותית על העובדים בפועל, "הנושאים המעורבים" נופלים לתוך שבין הנושאים שנוגעים ישירות ל"תנאי עבודה" או ל"ייחסי עבודה" לבין הנושאים הנוגעים לתחום "הפררוגטיבה הניהולית".

נקבע ככלל כי נושא התקנים הוא במסגרת הפררוגטיבה של המעביד ולא חלה לגביו חובת הוועצות, אלא אם לנושא זה יש השפעה על העובדים במקום העבודה, שאזי חלה חובת הוועצות בעניינים אלה.

אימתי תהיה השפעה על העובדים במקום העבודה?

הדוגמאות שהובאו בפסה"ד (עמ' 121, 122) עוסקות ברצון המעסיק להביא להעסקת קבלני כח אדם, בהפרת האיזון בין עובדים מיוצגים ע"י ארגון יציג לבין אלה שאינם מיוצגים וכיו"ב.

10. במקרה שבפנינו, משהב"ט מכיר בחובתו לקיים הוועצות עם נציגת העובדים לפני כניסה למהלך של שינויים ארגוניים.

המחלוקת היא בשאלה מיהו האורגן שעומו יש לקיים את ההוועצות.

לטענת משהב"ט, האורגן שעומו יש להוועץ הוא ארגון עובדי משרד הבטחון, שהוא למעשה ועד העובדים במשהב"ט.

בעדותו של מר יהודה לביא סגן ראש אגף משאבי אנוש במשהב"ט, נאמר:

"הגורם היחידי שאנחנו מנהלים איתו היוועצות הוא הארגון ויו"ר שלו. אנחנו מנהלים מו"מ עם ארגון עובדי משרד הבטחון שבו מיוצגים כל הסקטורים.

הארגון היציג הוא ארגון עובדי משרד הבטחון. הוא ארגון היציג מטעם ההסתדרות הכללית, ולכן הוא מייצג בתוכו נציגים מכל הסקטורים המקצועיים. אני מאשר שארגון עובדי משרד הבטחון הוא ועד עובדים.

...

מאחר ואנחנו לא משתפים את ארגון עובדי המחקר בעניינים פנים משרדיים ולא שיתפתנו אותם מעולם, לא מצאנו לנכון גם הפעם לשתפם טרם או תוך כדי מהלך הרה-ארגון, לא באמ"מ ולא במקרים אחרים בהמשך.

...
 העברת עובדי רפא"ל מעובדי מדינה לעובדי חברה זה לא נקרא רה-ארגון.
 לשאלתך אם בענין הזה נוהל מו"מ בנפרד לגבי עובדי המחקר ולגבי כלל
 העובדים האחרים, אני יודע שברפאל יש ארגונים יציגים בכל סקטור
 בשונה ממשרד הבטחון.

יש שם ארגון נפרד לטכנאים, למחקר וכו'.
 אני לא בקיא בכך באופן מלא אבל יש להם ארגונים יציגים סקטורליים.
 נכון שהם מיוצגים ע"י ההסתדרות אבל יש להם ארגון פנימי נפרד. אני לא
 בקיא בכך.

אני מניח שמה שאתה אומר שלכל סקטור יש ארגון יציג נפרד זה הצגה
 נכונה של הדברים ברפא"ל.

רופאים אצלינו יש להם הסתדרות נפרדת. כאשר יש סכסוך קיבוצי של
 הרופאים, אם הר"י פונה אנחנו מתעסקים איתו אבל כאשר ביצענו רה
 ארגון גדול כמו פיצול אגף השיקום לשני אגפים לא ניהלנו מו"מ או דיאלוג
 עם הר"י אלא רק עם ארגון העובדים המקומי למרות שבאגף השיקום
 מועסקים רופאים. זה מצב דומה מאוד למצב באמ"מ."

11. משמע – משהב"ט רואה עצמו כמי שמילא אחר חובת ההוועצות, בכך
 ששיתף את ועד העובדים בנושא השינויים הארגוניים.

ב"כ המדינה מפנה בענין זה לפסיקה אודות מעמדו של ועד העובדים במקום
 העבודה (דב"ע נה/ 4-7 תנובה נ' ההסתדרות, פדע כז 283, עס"ק 1002/04
ההסתדרות, הסתדרות המהנדסים נ' שרותי בריאות כללית).

12. לעומתו – טוען ארגון סגל המחקר טוען כי שומה על משהב"ט לשתף את
 הארגון היציג של כל אחד מהסקטורים של המועסקים במשהב"ט ככל שיש
 בשינויים הצפויים כדי להשפיע על אותו סקטור.

13. מחומר הראיות עולה כי נציג עובדי המחקר בארגון עובדי משהב"ט (ועד
 העובדים), הוא מר משה שלו, שהוגדר ע"י יו"ר הארגון ד"ר חבצלת:

**ראש הועד המקומי של אחד הסניפים הקטנים של ארגון סגל המחקר
 במקום העבודה שהוא משרד הבטחון."**

14. מר שלו לא הובא למתן עדות ולכן לא ניתן לוודא, ממקור ראשון, מה נאמר
 לו אודות השינויים הצפויים ומתי.

אי הבאתו למתן עדות מטעם הארגון אומרת דרשיני.

לדברי ד"ר חבצלת, המידע שנמסר למר שלו היה מידע כללי, במסגרת פגישת
 דיווח, וכדבריו:

"הם הציגו לו שיש רעיונות לשנות את האגף, לשנות את השם של האגף, את המבנה".

לעומת זאת, בתגובת המדינה נטען:

"נציג עובדי המחקר בועד העובדים, מר שלו, עודכן בפירוט לגבי השינוי הארגוני המתוכנן ביחס לעובדי המחקר והיה שותף להליך ההיוועצות בנוגע להשלכות הרה – ארגון על עובדי המחקר".

15. מחומר הראיות עולה כי למעשה, מר משה שלו היה מודע לכך שצפויים שינויים ארגוניים באגף אמ"מ במשהב"ט.

כך תאר ד"ר חבצלת את מהלך העניינים:

"לשאלתך מדוע משה שלו לא הודיע לי אני משיב ששאלתי אותו והוא אמר לי שאף אחד לא אמר לו ששואלים אותו לחוות דעתו או מתייעצים איתו לגבי הרה ארגון לטענו הארוע היחידי שבו דיברו איתו על כך היה כאשר שאול חורב, הממונה על האמ"מ וקרא לו שהוא הולך לעשות שינויים ביחידה ולא שאל לחוות דעתו. שלו תפס את הפגישה כדיווח חברי כי הוא גם עבד באותה יחידה ואף אחד לא אמר לו שמספרים לו על כך כראש ועד המחקר ושמתיעצים איתו. אחרי חצי שעה הפגישה הסתיימה בלי שמישהו אמר לו לכתוב או להודיע על כך ובלי שהיה שום דבר בכתב. זו הסיבה שגם לא שמעתי משלו לפני 21/9 כי גם הוא לא תפס את זה כארוע ועדי בכלל.

הם הציגו לו שיש רעיונות לשנות את האגף, לשנות את השם של האגף, את המבנה.

...

תאמיני לי ששטפתי אותו כהוגן והוא אמר שהוא לא הבין שכך מציגים לו את הדברים.

זה שאיש ועד מקומי הוא רגיש או לא לתהליכים, זה עניין אישי. יש פיזור בועדים השונים שלנו מבחינת הרגישות של האנשים. אני מצפה במסגרת שקיפות ביחסים הוגנים שהמוסד יפנה בצורה פורמלית לארגון היציג ויציג שעושים מהלך כזה וכזה ולא יסתמך על איש עם רגישות כזו או אחרת". (ההדגשות אינן במקור)

משמע – מר שלו ידע כי צפויים שינויים באגף אמ"מ, בין אם ידע זאת במסגרת דיווח חברי של מר חורב ובין אם ידע זאת בכובעו כחבר בועד עובדי משהב"ט ונציג ארגון סגל המחקר.

מר שלו עובד בפועל במשהב"ט.

נאמר בתגובת המדינה, סעי' 9, כי קוימו סדנאות לעובדים באגף ע"י יועץ ארגוני. עובדה זו לא נסתרה.

מכאן כי מר שלו ידע על השינויים המתבצעים והצפויים, גם מתוקף היותו עובד מן השורה.

ככל שמתבצעים שינויים בשטח או ככל שהעובדים משוחחים ביניהם על שינויים צפויים, מצפים היינו ממר שלו כנציג הארגון היציג במקום העבודה, למהר ולדווח על כך לארגון ששלח אותו. העובדה שלא עשה כן בגלל שאלה של "רגישות לתהליכים", כפי שד"ר חבצלת הגדיר זאת בעדותו, אינה יכולה לעמוד לרועץ למשהב"ט.

16. מהאמור לעיל עולה כי למר שלו - נציג ארגון סגל המחקר במשהב"ט, נודע על השינויים הצפויים, עוד לפני חודש 9/05.

17. ד"ר חבצלת אישר כי הוא עצמו ידע על השינויים המתבצעים, בחודש ספטמבר 2005.

18. מנגד, נוכחנו לדעת מחומר הראיות כי ככל שמועלית טענה של אי שיתוף פעולה בין משה"ב לבין ארגון סגל המחקר, נענה משה"ב ומקיים היוועצות בפועל – אד הוק, עם הארגון.

כך בענין דימינשטיין, שעה שסגל המחקר ביקש להצטרף כצד לתיק ובקשתו נענתה, נוהל מו"מ בין הארגון לבין משהב"ט שהביא לידי הסכם פשרה. כך מעדותו של דר' חבצלת לגבי עובדת שלא קיבלה קביעות ובעקבות מו"מ סוכם שתקבל קביעות.

כך גם במקרה הנדון, לאחר שהוגשה הבקשה לבית הדין, ביקשו הצדדים ארכה על מנת לנהל הדברות, ועשו זאת בפועל.

משמע – משהב"ט מכיר בפועל בצורך לשתף ולנהל מו"מ עם ארגון סגל המחקר ואף מנהל מו"מ כזה.

19. ב"כ המדינה הפנתה לפסה"ד בענין סק (חיפה) 18/03, שם נאמר על ידי מותב בראשות השופט הראשי רמי כהן, כי שומה על הארגון היציג ליזום פניה למעסיק על מנת לדון בענין שינויים שנודע לארגון היציג אודותם. טוענת המדינה כי ארגון העובדים – ועד העובדים, כולל נציגים של כל הסקטורים של המועסקים במשהב"ט.

לטענתה, יידעה את חברי הועד אודות הליכי הרה ארגון, ואזי היה על ארגון סגל המחקר ליזום פניה למשהב"ט.

בענין זה נאמר כי לא הובא בפנינו הרכבו של אותו ארגון עובדים – ועד עובדים.

האם אכן כולל הוא נציגים של כל אחד מהסקטורים או של יחידות מיקוח נפרדות (רופאים, סגל המחקר וכיו"ב), באיזה פורום מתנהלות ישיבותיו, האם כל אחד מהנציגים בועד מוסמך לקבל החלטה בשם הארגון ששלחו, ועוד שאלות שלא הובאה לגביהם תשובה.

לכן, לא ניתן לקבוע, על בסיס חומר הראיות שבפנינו, כי ועד העובדים הוא הגוף שעומו על משהב"ט לנהל מו"מ וליידע אודות שינויים צפויים.

זאת ועוד - שעה שהמדינה מכירה - דה פקטו, בצורך לעדכן ולשתף את ארגון סגל המחקר, יש מקום לדרוש ממנה ליידע את יו"ר הארגון מראש ולא להסתפק ביידוע נציג הארגון במקום העבודה ובציפיה למהלך שייזום הארגון היציג.

20. עיתוי הגשת הבקשה

כאמור, הובהר כי יו"ר הארגון ידע על השינויים הארגוניים, לפחות בחודש 9/05.

הבקשה לבית הדין הוגשה בחודש 2/06, בחלוף חודשים רבים. ד"ר חבצלת מסר הסבר לשיהוי בהגשת הבקשה, שכן לטענתו היה בהדברות לגבי נושאים שונים העומדים על הפרק. אין בהסבריו כדי להסביר את העכוב בהגשת הבקשה. יצויין כי הארגון ביקש להצטרף כצד לתיק דימינשטיין, שאף הוא נסוב סביב השינויים הארגוניים, וזאת במהלך חודשים דצמבר 2005 וינואר 2006, אך לא העלה דבר לענין חובת ההוועצות.

21. מצב השינויים הארגוניים בעת הגשת הבקשה

בשלב שבו הוגשה הבקשה, היו השינויים במהלך ביצוע. מר ברגר מטעם נש"מ העיד כי בכל הנוגע לנש"מ, אושר המבנה הארגוני עוד ב- 9/05.

מר לביא העיד אף הוא כי המבנה הארגוני החדש אושר ע"י נש"מ וכי המצב כיום הוא שנדרשת תוספת תקנים, מול משרד האוצר, אשר חלקם אושרו וחלקם טרם אושרו.
מכל מקום, מדובר בשלב מתקדם, לאחר שהוחל בהטמעת השינויים הארגוניים.

22. מסקנה

ארגון סגל המחקר הוא הארגון היציג של עובדי המחקר במשהב"ט.
חלה חובה על משהב"ט ליידע את עובדיו אודות שינויים ארגוניים צפויים במקום העבודה.
משהב"ט עושה כן על ידי שיתוף ארגון עובדי משהב"ט שהוא ועד העובדים במקום העבודה.
במסגרת זו יידע גם את מר משה שלו, חבר בארגון העובדים ונציג ארגון סגל המחקר בארגון עובדי משהב"ט.
שומה על משהב"ט ליידע מראש את ארגון סגל המחקר אודות שינויים הצפויים ולא להמתין לנקיטת עמדה על ידי ארגון סגל המחקר.
בפועל, שעה שארגון סגל המחקר מעלה טרוניה על אי שיתופו בנוע לשינויים צפויים במקום העבודה, מנוהל איתו מו"מ אד הוק.

נושא השינויים הצפויים היה ידוע לארגון לפחות בחודש ספטמבר 2005 (קבענו לעיל כי לנציגם בועד העובדים, משה שלו, הדבר היה ידוע עוד קודם לכן).

הבקשה כאן הוגשה בחודש פברואר 2006, כאשר השינויים נמצאים במהלך ביצוע, לאחר שאושרו ע"י נש"מ.
משכך, איננו מוצאים לנכון להעתר לסעדים שבסעי' 2.1 לבקשה.

23. המכרז לתפקיד "ראש אגף אמ"מ וסגן אזרחי"

מחומר הראיות עולה כי במסגרת השינויים הארגוניים באגף אמ"מ, הוחלט לאחד את משרת ראש אגף מנפ"ט ביחד עם משרת סגן אזרחי לראש אמ"מ, למשרה אחת שתקרא – "ראש אגף אמ"מ וסגן אזרחי".
נספח מחקר/4 הוא הצעת המכרז, מחודש 8/05 ובה תאור התפקיד החדש.
בפרק "דרישות משרה" נכתב:

- 1" השכלה
מהנדס בתחומים: כימיה, מכונות, אלקטרוניקה, אווירונאטיקה, חומרים, בעל תואר שני לפחות או מי שהוכר ע"י ועדת דירוג עליונה של מערכת הביטחון לדירוג מחקר א' לפחות.
2. נסיון מוכח של 10 שנים לפחות בניהול פרויקט מו"פ בתחומי האמ"מ והקמת תשתיות טכנולוגיות, בתוכם 5 שנים לפחות בפיתוח טכנולוגי בתעשיות בטחוניות או בי"ח סמך של משהב"ט.
נסיון מוכח של 5 שנים בניהול בפועל של קבוצות עבודה רב-דיסציפלינריות בתחומי מו"פ והנדסה.
נסיון מוכח בהנחייה ובניהול של חוקרים ומהנדסים..."
24. מהבקשה עולה כי ביום 22/1/06 פורסם מכרז חדש למשרה הנ"ל (מחקר/5ולאחר מכן תיקון במחקר/6).
בפרק "דרישות המשרה" נכתב:
- " השכלה
מי שהוכר ע"י ועדת דירוג עליונה של מערכת הבטחון לדרג מחקר א' לפחות.
נסיון (כפי שתוקן במחקר/6, ה.י.)
נסיון מוכח של 10 שנים לפחות בניהול פרויקט מו"פ והקמת תשתיות טכנולוגיות, רצוי מתחום האמ"מ, ומתוכן רצוי 5 שנים לפחות בפיתוח טכנולוגי בתעשייה בטחונית או ביח' סמך של משהב"ט. נסיון מוכח של 5 שנים לפחות בניהול בפועל של קבוצות עבודה רב דיסציפלינריות בתחומי המו"פ והנדסה. נסיון מוכח בהנחיה ובניהול של חוקרים ומהנדסים."
25. ארגון סגל המחקר טוען כי במכרז למשרה דומה, ראש אגף מנפ"ט (מחקר/3) היו הדרישות כמו במחקר/4, דהיינו – בעל תואר שני במקצועות ההנדסה. ואולם הובהר כי המשרה שבמחלוקת – ראש אגף אמ"מ וסגן אזרחי, היא משרה חדשה שלא היתה קיימת קודם לכן.
26. טוען ארגון סגל המחקר, כי שינוי דרישות ההשכלה, מהמכרז הראשון (מחקר/4) למכרז השני לאותו תפקיד (מחקר/5) פותח את הפתח בפני מי שבאופן הסטורי דורג בדירוג המחקר, על אף שאינו איש מחקר בעל השכלה נדרשת, להתמודד לתפקיד.
27. עמדת המדינה, כפי שפורטה בתגובתה, היא כי הסמכות לקבוע מהן דרישות התפקיד החדש, נתונה לנציבות שירות המדינה, בהתאם לניתוח תפקיד שנעשה ע"י נש"מ וכי נושא זה הינו בתחום הפררוגטיבה של המעביד.

עוד נטען כי נש"מ הגיעה למסקנה שיש לאייש את התפקיד ע"י עובד מחקר, שהוכר ככזה ע"י ועדה עליונה במערכת הבטחון. נטען כי מסיבה זו הוסרה הרישא של דרישת ההשכלה שבמחקר/4 והושאר הסיפא – היות המועמד זכאי לדרגה א' מחקר.

28. נבהיר כבר עתה כי לטעמנו, פרסום המכרז לתפקיד הנ"ל הוא בעל השלכה על העובדים בדירוג המחקר במשהב"ט. מדובר בתפקיד בכיר ביותר, ומטבע הדברים מדובר בתפקיד פיקוח על עובדים אחרים. לעובדים בדירוג המחקר הזכות לכך שהממונה עליהם יהיה כשיר לתפקיד, מכל בחינה שהיא. הטענות שמעלה ארגון סגל המחקר בתיק שבפנינו (לבד מסוגיית נטל ההוכחה), מוכיחות עד כמה לתפקיד זה יש השלכה על כלל עובדי המחקר במשהב"ט ועד כמה חשוב ועקרוני שעמדתם תשמע ושינוהל איתם מו"מ בענין זה.

29. בעדותו של ד"ר חבצלת, טען כי אופן ניסוח המכרז, מחקר/5, "הדליק אצלו דגל אדום":

"אני מכיר את האנשים והיה ברור לי שזה מכרז תפור. אני יודע מי האדם המיועד ולאחר מכן כשעשו שינויים בהגדרה ואמרו שכאילו מחמירים היה ברור לי שזה רק כאילו וזה למעשה הם מכניסים בדלת האחורית. בהתחלה היה תנאי א' או תנאי ב' ואח"כ כתבו רק תנאי ב'. הדגל האדום שלי היה כבר בשלב שהיה א' או ב' כי כבר אז היה ברור לי מה קורה".

ד"ר חבצלת לא הסכים לנקוב בשמו של האדם שלטענתו עבורו נתפר המכרז אך אמר:

"הטענה שלי היא לא שהאדם המסויים הוא בעל דרגת א' מחקר אבל קיבל אותה שלא כדין אלא שמדובר באדם שהיום אין לו א' מחקר אלא פעם היה לו. עיקר הפגם הוא בעובדה שכאשר הוא הוכנס לדרוג הוא לא עמד בתנאי המינימום...".

ועוד אמר, כשהתבקש לנקוב בשמו של האדם שלגביו הוא טוען:

"אם נצטרך להגיע לזה, אם בקשתי פה לא תתקבל והאדם שאני מדבר עליו יגיש מועמדות למכרז נצטרך לתקוף את עצם היכולת שלו להתמודד במכרז".

30. מר יעקב ברגר, המשנה לנציב שירות המדינה ואחראי על משהב"ט, העיד כי בדר"כ, נש"מ אינה מנהלת מו"מ עם נציגות העובדים, וכי המו"מ מתנהל בין המעסיק – המשרד הספציפי, לבין ארגון העובדים אצלו, ותוכן הדברים מובא לידיעת נש"מ. יחד עם זאת, לדבריו, שעה שהארגון מבקש להיפגש עימו, אין מניעה שכך יעשה והוא אכן נפגש עם ד"ר חבצלת.

לעניין המכרז נשוא הדיון, הבהיר כי לשיטתו, מי שרשאי להגיש הצעות למכרז הוא מי שהוכר ע"י ועדה עליונה כמדורג בדירוג מחקר א'.

לדבריו:

"עפ"י הניסוח של המכרז, רק אדם שהוכר או מוכר בדרגה א' מחקר ע"י מי שמוסמך להכיר בדרגה כזאת יכול היה להציג את מועמדותו...".

וכן אמר:

"לתפקיד המדובר חייב להיות אדם שהוא חוקר. לא סתם חוקר אלא ברמה שהיא מקבילה לרמה א' חוקרים".

31. במכרז הנוסף מחודש ינואר 2006 (מחקר/5), נקבע כי הדרישה היא למי שהוכר על ידי ועדה עליונה של מערכת הבטחון לדרג מחקר א' לפחות.

ב"כ הארגון צירף לבקשה את סעיף 24.258 לתקשי"ר, הקובע את הכשירים להיתמנות בדירוג המחקר:

"בדרגות ה עד א1 של דירוג עובדי המחקר מדורגים העובדים העוסקים בביצוע או בניהול של מחקר ושל פיתוח במעדי הטבע והטכנולוגיה והמועסקים במוסדות מחקר... ובתנאי שהם בעלי תואר מוסמך במדעי הטבע או תואר גבוה ממנו שניתן על ידי מוסד אקדמי מוכר, או בעלי תואר מקביל בתחום ההנדסה הניתן לאחר ארבע שנות לימוד במוסד אקדמי מוכר...".

משמע – מי שלא הוכר על ידי הועדה העליונה הנ"ל, אינו רשאי להתמודד לתפקיד.

הועדה העליונה, על פי סעי' 23.343 לתקשי"ר, מורכבת מלפחות חמישה מדענים בכירים וכן נציג נש"מ.

32. טוען ארגון סגל המחקר כי קיים אדם שנכנס, הסטורית, לדרוג מחקר ודורג בדרוג מחקר א', אף שאינו עומד בתנאי הסף לכניסה לדרוג זה ואינו חוקר בפועל.

נושא זה לא הובהר די צרכו.

ד"ר חבצלת לא רצה לנקוב בשמו של אותו אדם ואף הבהיר שהידיעות שלו בעניינו, אינן מידיעה אישית אלא מדברים ששמע, וכדברי ב"כ הארגון בסיכומיו - "משמועות שהסתובבו בחצר".

האדם שבו מדובר, שבשמו נקבו הצדדים מאוחר יותר, לא היה צד לתיק, דבריו לא נשמעו, אין בית הדין יודע מהי הכשרתו, מהו נסיונו ומה הרקע לדרוג בדרוג מחקר א'.
הדברים נותרו עלומים.

33. יתר על כן, לאחר הגשת הבקשה, בחודש פברואר 2006, נפגשו הצדדים למו"מ, שתוצאותיו דווחו לבית הדין.
אכן, אין דין "הוועצות מאוחרת" כדין "הוועצות מוקדמת" אך אין לבטל את ההוועצות המאוחרת ובמיוחד שעה שהובהר שטענות הארגון נשמעו, לרבות שמו של האדם שבו עסקינן.
ראו בהיקש מקום שבו מורה בית הדין לצדדים לבצע שימוע מאוחר (עע 1123/01 בית ספר תיכון עירוני כי"ח נ' צויזנר, פדע לו 438, ועוד).

עמדת ארגון סגל המחקר נשמעה.
לטעמנו, לאור מכלול הנסיבות, די בהוועצות שקויימה לאחר הגשת הבקשה.

34. הובהר לעיל כי מי שהוכר בדרוג מחקר א', הוא – על פי עצם הגדרת הדירוג – בעל תאר שני לפחות בתחומים המותרים, העוסק במחקר.
לכן, הדרישה שמופיעה במחקר/5, לפיה יהיה מוכר על ידי ועדת הדירוג העליונה לדרג מחקר א' לפחות, היא דרישה לגיטימית, עומדת במבחן הסבירות ולא נמצא בה כל פסול.

35. ככל שטוען ארגון סגל המחקר כי מאן דהוא שיגיש הצעה למכרז אינו עונה על ההגדרות שבתקשי"ר, או קיבל את דרגתו שלא כדין או טענות ממין זה, שמורה לו הזכות לפעול בענין זה בפני הגורמים מקבלי ההחלטה.

36. סוף דבר
לא מצאנו לנכון להעתר לסעדים המפורטים בבקשה לסכסוך קיבוצי.
יחד עם זאת, מצאנו לנכון להדגיש את חובתו של המעסיק, במקרה זה – משרד הבטחון, לקיים הוועצות והדברות עם ארגון סגל עובדי המחקר –

משעסקינן בסכסוך קיבוצי – אין צו להוצאות.

יהלום הדס 180/06-54678313

ניתן היום כ"ג בתשרי, תשס"ז (15 באוקטובר 2006) בהעדר הצדדים

יהלום הדס, שופטת

נ.צ.ע. – מר לאוזון

נ.צ.מ. – מר ביאלוגורסקי

תשובה חן-קלדנית.

נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה