



החשבת הכללית
ACCOUNTANT GENERAL
STATE OF ISRAEL

י' באב התשע"ב
29 ביולי 2012
חש. 2012-55372

אל: גב' קרן חחיאשילי

הנני ממנה אותך כסגנית חשב בכיר במשרד החינוך, בתחולה מיום 1.8.2012.

סמכויותיך, אחריותך וחובותיך בתפקיד זה הינן בכפיפות להוראות חוק התקציב, הוראות התכ"מ והוראות אחרות שפורסמו ואשר תפורסמה מעת לעת על ידי החשב הכללי.

הינך כפופה לחשב המשרד ואחראית בפניו על ביצוע התקציב במסגרת התקציב המאושר, ועל ביצוע הפעולות הכספיות והחשבונאיות בהתאם להוראות החשב הכללי.

במסגרת סמכויותיך תהיי רשאית לחתום על:

1. הסכמים וחוזים במסגרת התקציב המאושר להוצאה או במסגרת הסכום שאושר כ"הרשאה להתחייב" ביחד עם מי שהורשה לכך לפי חוק נכסי מדינה, התשי"א 1951, עד לסכום שפורסם בילקוט הפרסומים.

2. משיכות מחשבונות המשרד בבנק (לפי האישורים בכתב בהעתקי טופס מדף 4570).

3. פקודות יומן, הוראות תשלום ומכתבים בתחום פעילותך.

ההליכים המינהליים הקשורים במינויך יעשו בכפוף לנוהלים והוראות התקשי"ר בענין זה.

אני מאחלת לך הצלחה במילוי התפקיד.

בברכה,
מיכל עבאדי בריאנג'ו

העתק:

מר דורון כהן - מנכ"ל משרד האוצר
גב' דלית שטאובר - מנכ"לית משרד החינוך
גב' רותי אשכנזי - סמנכ"לית בכירה למינהל, משרד האוצר
מר אבי גבאי - סגן בכיר לחשבת הכללית
מר מרדכי אלישע - סגן בכיר לחשבת הכללית
מר יאיר טל - סגן בכיר לחשבת הכללית
מר יהודה קיסר - חשב בכיר משרד החינוך
הנהלת החשב הכללי

הסכם לשנים 1993-1996

הסכם קיבוצי לשנים 1993 - 1996

=====

שנערך ונחתם ביום 29 באפריל 1994

בין

ממשלת ישראל, בשם מדינת ישראל, המיוצגת ע"י הממונה על השכר והסכמי העבודה במשרד האוצר, מר שלום גרניט, נציב שירות המדינה בפועל, מר דוד פרלשטיין, משנה לממונה על השכר והסכמי עבודה, מר יובל רכלבסקי, סגן נציב שירות המדינה מר חיים זוננפלד;

מרכז השלטון המקומי, בשמו ובשם הרשויות המקומיות, למעט שלוש הערים הגדולות, המיוצג ע"י מנכ"ל מרכז השלטון המקומי, מר יעקב ברדוגו;

שלוש הערים הגדולות (ירושלים, תל-אביב וחפיפה), המיוצגות ע"י מר יואל מרינוב;

הסוכנות היהודית לארץ-ישראל, בשמה ובשם ההסתדרות הציונית העולמית, הקרן הקיימת לישראל וקרן היסוד, המיוצגות ע"י מר שמעון נווה;

המוסדות להשכלה גבוהה, המיוצגים ע"י מר שמואל שיפמן;

(להלן - "המעסיקים") - מצד אחד

לבין

הסתדרות ההנדסאים בישראל, המיוצגת ע"י שלמה שני - המזכיר הכללי;

(להלן - "הסתדרות ההנדסאים") - מצד שני

והואיל והצדדים ניהלו ביניהם משא ומתן בדבר שכר, תנאי עבודה והסדרי פנסיה, לעובדים המדורגים בדירוג ההנדסאים והטכנאים, לתקופת ההסכם ובמסגרת העלות, הכל כאמור בהסכם זה;

והואיל והצדדים הגיעו להסכמה בדבר אופן חלוקת מסגרת העלות כמשמעותה בהסכם זה ובדבר החלת טבלת שכר חדשה ושכר משולב חדש, על כל הנובע מכך לגבי העובדים כאמור בהסכם זה;

והואיל והצדדים מסכימים כי יישום הוראות הסכם זה עם מעסיקים ציבוריים אחרים, לרבות חברות ממשלתיות ותאגידים, יבוצע במסגרת העלות, בהתאמה למפורט בהסכם זה ובנספחיו;

והואיל והצדדים מבקשים בזה לעגן את ההסכמות שהושגו ביניהם, במשא ומתן כאמור, בהסכם קיבוצי זה ובנספחיו;

1. המבוא והנספחים

המבוא להסכם זה והנספחים לו, המסומנים נספחים א' עד יב', מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.

2. תוקף ההסכם ותחולתו

תקופת תוקפו של הסכם זה היא מיום 1.1.93 ועד ליום 31.12.96 (להלן - "תקופת ההסכם").

הסכם זה יחול על כל העובדים המדורגים בדירוג ההנדסאים והטכנאים בשירות המעסיקים החתומים על הסכם זה וכן על המעסיקים האחרים במגזר הציבורי, שיצטרפו להסכם זה.

3. מסגרת העלות

(א) מוסכם בין הצדדים, כי מסגרת העלות הכוללת של תנאי השכר, תוספות השכר, תוספות לשכר וההטבות הכספיות האחרות על פי הסכם זה, תבטיח שמירת השכר הריאלי למדורגים בדירוג ההנדסאים והטכנאים בשירות כל אחד מהמעסיקים, והכל בכפוף להנחת היסוד שהעלות הכוללת חושבה על בסיס הסכם תוספת היוקר מיום 15.3.93 (להלן - "הסכם תוספת היוקר").

(ב) מוסכם בין הצדדים כי, לגבי כל מעסיק ציבורי אחר, עלות יישום הוראות הסכם זה, לרבות אימוץ טבלת השכר החדשה וכן תשלום השכר על פיה, וכן כל תוספת השכר המשולמת על בסיס הטבלה, או על בסיס השכר המשולב וכל התשלומים האחרים מכוח הסכמים או הסדרים שבתוקף ערב חתימת הסכם זה (להלן - "עלות יישום ההסכם"), תהיה בהתאם לעלות שסוכמה במיזכר ההבנה מיום 21.7.93.

4. הכללת רכיבים לפנסיה

4.1 רכישת זכויות פנסיוניות לשנים 93-96

המעסיקים מתחייבים להקצות 0.5% מהשכר הקובע לפנסיה של המדורגים בדירוג ההנדסאים והטכנאים לצורך רכישות זכויות פנסיוניות, בפנסיה צוברת בכל אחת משנות ההסכם החל מ-1993 ועד 1996 (כולל) ובסך הכל 2% לתקופת ההסכם.

מובהר בזאת כי הסכומים הניצברים יוקצו לשם הפעלת סעיף 4.2 שלהלן, בהתאם למסקנות הועדה.

4.2 הוצאות אחזקת רכב ועבודה נוספת לפנסיה - הקמת ועדה

4.2.1 ועדה, בראשות מזכ"ל ההסתדרות ומנכ"ל משרד האוצר, תגבש את הצעדים ליישום ההסכמה שגובשה בין הצדדים, כמפורט בכתב המינוי לוועדה המצורף כנספח א' להסכם זה.

4.2.2 סוכם להנחות את הוועדה לגבש הצעדים המתחייבים לצורך הפיכת הרכיבים, כאמור לעיל, לרכיבים שלגביהם יפרישו לפנסיה צוברת.

4.2.3 הועדה תפעל כמתחייב מכתב המינוי ותסיים עבודתה עד ליום 1.11.94 ולכל המאוחר עד ליום 31.12.94.

5. טבלת השכר החדשה

5.1 החל מיום 1.1.94 יחולו על העובדים בדירוג ההנדסאים והטכנאים במגזר הציבורי טבלאות שכר חדשות (להלן - "הטבלאות החדשות") לפי הפירוט כדלקמן:

(1) החל מיום 1.1.94 תחול טבלת השכר המצורפת כנספח ב' להסכם זה.

(2) החל מיום 1.1.95 תחול טבלת השכר המצורפת כנספח ג' להסכם זה.

(3) החל מיום 1.1.96 תחול טבלת השכר המצורפת כנספח ד' להסכם זה.

5.2 בטבלאות השכר החדשות נכללו התוספות הבאות:

תוספת השכר על פי הסכם 1987 (במקור 75 ש"ח) ששולמה עד לדרגה 8.
תוספת השכר על פי הסכם לשנים 88-90 (8%-9.25%) ששולמה עד לדרגה 8.
תוספת השכר לשנים 90-92 (8.8%).
תוספת השכר לשנת 1992 (4%).
תוספת השלמת הכנסה ששולמה עד ליום חתימת הסכם זה, על פי חוק שכר מינימום.

5.3 מובהר בזה כי החל מיום 1.1.94 תבוטלנה ולא תשולמנה בנפרד התוספות כאמור בסעיף 5.2, מאחר והן נכללו בשכר המשולב על פי הטבלאות החדשות.

5.4 הסכומים שבטבלאות החדשות יעודכנו החל מיום 1.1.94, במועדי תשלום תוספת היוקר ובשיעוריה, עפ"י הסכם תוספת היוקר.

מוסכם בין הצדדים, כי עדכון הטבלאות החדשות עפ"י תוספת היוקר, יהיה כדלהלן: השכר הצמוד לדרגה התחילית ללא ותק, יעודכן בשיעור תוספת היוקר ואילו יתר הסכומים שבטבלה, ייקבעו בהתאם לפערים בין דרגה לדרגה ובותק, כפי שנקבעו בהסכם זה.

5.5 היה ומדד המחירים לצרכן בשנת 1996 יעלה על 11% לשנה, ישולם לעובדים פיצוי בשיעור של 0.15% מהשכר המשולב החדש, על כל אחוז אינפלציה מעל 11% ועד תקרה של 15%.

פיצוי כאמור ישולם על דרך עדכון טבלת השכר, כמפורט בסעיף 5.4 לעיל, במשכורת חודש ינואר 1997, רטרואקטיבית מ-1.9.96.

5.6 בהתייחס לסעיף 5 בהסכם זה ולמרות האמור בו, מוסכם על הצדדים כי שכר הקובע לגימלא של כל עובד יעלה לפחות ב- 6% בעת יישום ההסכם בתאריך 1.1.94 בהשוואה לשכר הקובע לגימלא של העובד בחודש דצמבר 1993. ביום 1.1.95, יעלה שכר לגימלא של העובד לפחות ב-11% בהשוואה לשכר הקובע לגימלא בדצמבר 1993.

5.7 בטבלה החדשה יתווספו דרגות כדלקמן:-

5.7.1 החל מיום 1.1.94 - תתווסף דרגה נוספת 44 ו- 44+ לטבלת השכר החדשה בדרוג ההנדסאים והטכנאים.

5.7.2 החל מיום 1.3.94 - תתווסף דרגה נוספת 45 ו- 45+ לטבלת השכר החדשה בדרוג ההנדסאים והטכנאים.

5.7.3 החל מיום 1.7.95 - תתווסף דרגה נוספת 46 ו- 46+ לסולם השכר במגזר העיסקי.

5.7.4 החל מיום 1.1.97 - תתווסף דרגה נוספת 46 ו- 46+ לסולם השכר בשירות הציבורי. דרגה זו תאויש בתקופת ההסכם החדש ע"י המשנים למנכ"ל, או בעלי תפקידים מקבילים, אצל מעסיקים ציבוריים אשר אצלם לא קיים תפקיד משנה למנכ"ל.

5.7.5 מוסכם על הצדדים, כי החל מ-1.1.94 ועד 31.12.96 יקודמו מידי שנה כ- 1/3 מכלל העובדים הקבועים והזמניים, עליהם חל הסכם זה, עפ"י הכללים הנהוגים אצל כל מעסיק.

קידום העובדים יעשה לפי קריטריון פז"מ, ובלבד שבתקופת ההסכם כאמור יקודמו כלל העובדים בדרגה אחת מלאה לפחות.

עובדים שיפרשו לגימלאות בתקופה מ-1.1.94 ועד 31.12.96, ועדיין לא קודמו בדרגה ערב פרישתם, כתוצאה מהסדר קידום ה-1/3 כאמור לעיל, יקבלו דרגה זו במועד פרישתם. דרגה זו לא תחשב כדרגת פרישה.

5.7.6 מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 5.7.5 לעיל, מוסכם כי קידום העובדים, לרבות קידום בדרגות במסלול התקן הפתוח, יהיה על פי כללי קידום המצורפים כנספחים ו', ז', ח', ט' (בהתאם למעסיקים החתומים על הסכם זה).

נוהל ערעור על אי קידום משרה בשתי הדרגות העליונות בשירות המדינה, מצורף כנספח י' להסכם זה.

5.8 סולם הדירוג החדש

5.8.1 החל מיום 1.1.94 יהיו הדרגות בסולם הדירוג של ההנדסאים והטכנאים, כלהלן:

סולם הדירוג החדש של ההנדסאים והטכנאים	סולם הדירוג הקודם של ההנדסאים והטכנאים
34	4
+34	+4
35	+5
+35	+5
36	6
+36	6
37	7
+37	+7
38	8
+38	+8
39	9
+39	+9
40	10
+40	+10
41	11
+41	+11
42	12
+42	+12
43	13
+43	+13
44	
+44	
*45	
*+45	
*46	
*+46	

* תחולת הדרגה 45+45, החל מתאריך 1.3.94.

* תחולת הדרגה 46+46, החל מתאריך 1.7.95 במגזר העיסקי, ו-1.1.97 אצל שאר המעסיקים.

5.8.2 דרגה תחילית

מתח הדרגות התחילי בדירוג ההנדסאים והטכנאים לא יהיה נמוך מ-34 ל-37 טכנאים ו-35-37 להנדסאים.

הקידום מדרגה 34 ל-35 יהיה לאחר שהייה של לא יותר משנה בדרגה 34.

הקידום מדרגה 35 ל-36 יהיה לאחר שהייה של לא יותר משנה בדרגה 35.

הקידום לדרגה 37 - יהיה לאחר שהייה של לא יותר משנתיים בדרגה 36.

לשם הבהרה, יהיה השיבוץ, או מקידום, במתח הדרגות התחילי 34-37, 35-37, כלהלן:

דרגה	דרוג טכנאים - שנות נסיון
-----	-----

34	ללא נסיון
35	נסיון של שנה
36	נסיון של 2 שנים
37	נסיון של 4 שנים

דרגה	הנדסאי - שנות נסיון
----	-----

35	ללא נסיון
36	נסיון של שנה
37	נסיון של 3 שנים

6. תוספת ותק

6.1 על אף האמור בכל הסכם, או הסדר קיבוצי, או התחייבות אחרת, החל מיום 1.1.94 תשולם תוספת הותק בהתאם לטבלת השכר החדשה, בשיעור מצטבר של 1% לכל שנת ותק, עד ל-30 שנות ותק (כולל), ובשיעור מצטבר של 0.75% לכל שנת ותק, כאמור, מעל 30 שנות ותק ועד 40 שנות ותק.

6.2 עובד אשר ב-1.1.94 צבר מעל 35 שנות ותק, יהיה זכאי לתוספת ותק עפ"י הטבלה החדשה, בהתאם למכסת שנות הותק לה הוא זכאי.

7. תוספות שכר שקליות

7.1 תוספות שכר שקליות הנהוגות, למעט "תוספת איזון" וגמול השתלמות (להלן - "תוספות שכר שקליות"), תמשכנה להיות משולמות לעובדים כפי ששולמו ערב חתימת הסכם זה.

7.2 בנוסף לאמור לעיל, תוספות שכר שקליות יעודכנו במועדי תשלום תוספת היוקר ובשיעוריה, בהתאם להסכם תוספת היוקר.

8. תוספות שכר אחוזיות

תוספות שכר המחושבות על בסיס אחוזי ערב חתימת הסכם זה, תמשכנה להיות משולמות לעובדים החל מיום 1.1.94, באותו אחוז כפי ששולמו ערב חתימת הסכם זה.

9. עדכון תוספת האיזון

סכומי תוספת האיזון המשתלמים ערב חתימת הסכם זה, יעודכנו מכח הסכם זה במועדים המפורטים, כדלקמן (במקום 109.59 ש"ח שהיו בתוקף עד כה):

9.1 החל מיום 1.4.94 - 155.6 ש"ח

9.2 החל מיום 1.4.95 - 175 ש"ח

9.3 החל מיום 1.1.96 - 200 ש"ח

10. מענק יובל

החל מיום 1.1.94 יהיו העובדים המדורגים בדירוג ההנדסאים והטכנאים, המועסקים במצטבר 30 שנה ומעלה בשירות המעסיקים החתומים על ההסכם, זכאים ל"מענק יובל" בשיעור של 60% משכר המשולב והתוספות המהוות בסיס לחישוב ערך שעה. המענק ישולם מדי שנה בשנה במשכורת חודש ספטמבר.

המענק ישולם יחסית לחלקיות המשרה. ותק לענין המענק, כולל ותק עבור שירות בצה"ל.

11. גמול השתלמות

11.1 החל מ-1.1.94 יונהג גמול השתלמות ב' לעובדים בעלי זכאות לגמול א', שלמדו 400 שעות השתלמות ו/או לימודים נוספים, אשר הסתיימו בשנת 1990 ואילך, ע"פ כללי הזכאות הנהוגים לגבי גמול א'.

11.2 ועדה משותפת תדון בהצעות לשינויים בקריטריונים לזכאי גמול השתלמות ב' אשר הוגשו ע"י הצדדים במועד חתימת הסכם זה ותסכם עבודתה עד אוקטובר 1994. ועדה פריטטית לצדדים תכריע בחלוקי דעות עד 31.12.94.

11.3 במהלך התקופה, עד לגיבוש החלטות באשר לנושאים השנויים במחלוקת,

ינפיקו ועדות הגמול תעודות גמול השתלמות ב', עפ"י הקריטריונים הקיימים ואלו שיסוכמו בועדה המשותפת.

11.4 גמולי ההשתלמות א' ו-ב' יעודכנו החל מ-1.4.94 לסך של 265 ש"ח, כל אחד, ויעודכנו על פי תוספות היוקר והשכר כפי שיונהגו מעת לעת. החל מדרגה 44 יהיה גמול ההשתלמות ב', סך של 265 ש"ח בתוספת העדכונים כאמור, או בשעור 6% מהשכר המשולב, הגבוה מבין השניים.

12. קצובת הבראה

12.1 מוסכם כי החל מיום 1.7.95 יוגדל ביום אחד מספר ימי ההבראה לעובדים המקבלים קצובת הבראה לפי הקריטריונים הקיימים וכמפורט להלן:-

מספר שנות הותק	מספר ימי הבראה ישן	מספר ימי הבראה חדש
10 שנים ראשונות	8	9
11 עד 15	9	10
16 עד 19	10	11
20 עד 24	11	12

12.2 עובדים בעלי ותק העולה על 25 שנה, יהיו זכאים ל-12 ימי הבראה החל מ-1.7.94 ו-13 ימי הבראה החל מ-1.7.95.

12.3 למען הסר ספק, עובדים אשר מקבלים מכסת ימי הבראה גבוהה מעל האמור לעיל לא יהיו זכאים להגדלת מספר ימי ההבראה.

12.4 מועד תשלום ההפרש של יום ההבראה הנוסף לשנת 1995, יבוצע במשכורת חודש ספטמבר 1995 ולא יאוחר ממשכורת חודש אוקטובר 1995.

13. הפרשות המעסיק לחשבון 1%

13.1 מוסכם בין הצדדים, כי הוראת סעיף 10 (ד), להסכם הקיבוצי המיוחד של ההנדסאים והטכנאים בשירות המדינה לשנת 1975 (להלן - "הסכם ההנדסאים והטכנאים 75"), בדבר הקמת קרן לקידום ההכשרה, ההשתלמות וההדרכה של ההנדסאים והטכנאים (להלן - "חשבון 1%"), אשר מגמתו לסייע להנדסאים וטכנאים להרחיב אופקים, להעמיק ולעדכן ידע, ימשיכו לעמוד בתוקפם, בשיוניים המפורטים בסעיף 13.2 שלהלן.

הצדדים החברים בקרן ההשתלמות להנדסאים וטכנאים בע"מ, מתחייבים להנחות את נציגיהם בחברה בכל הנוגע לביצוע השינויים כאמור בהסכם זה וחתימת הסכם חדש בהתאם, במטרה לעמוד במועדים המפורטים בהמשך.

13.2 א. המעסיקים החתומים על הסכם זה, לרבות אלה שיצטרפו להסכם זה, או לסולם השכר שבהסכם זה, ומעסיקים אחרים שירצו לצרף את העובדים בדרוג ההנדסאים והטכנאים לזכאות לפעולות הקרן, יפרישו החל מחודש יולי 1994 ומדי חודש בחודשו, לקרן, סכומים בשעור 0.5% מהשכר הטבלאי, ומתוספות השכר הנכללות לגימלא, עבור כל עובד המדורג בדרוג ההנדסאים והטכנאים העובד בשירותם.

ב. עם הצטרפות נציגי המעסיקים החתומים על הסכם זה, למועצה הארצית, בהתאם לרשימה שתועבר להסתדרות ההנדסאים והטכנאים ע"י הממונה על השכר במשרד האוצר, תורחב מועצת הקרן למועצה ארצית בת 15 חברים, במקום המועצה שכינה עד כה, בהרכב של 8 חברים.

ג. המועצה הארצית החדשה תורכב מ-5 נציגי מעסיקים מתוך החתומים על הסכם זה, 5 נציגי הסתדרות ההנדסאים והטכנאים, ו-5 נציגי ציבור אשר יוסכם עליהם ע"י המעסיקים, מתוך רשימה של 10 הנדסאים וטכנאים מומלצים, תוגש ע"י הסתדרות ההנדסאים והטכנאים למעסיקים בתוך 14 ימים מחתימת הסכם זה.

ד. מינוי חברי המועצה יהיה לתקופה של 5 שנים החל מ-1.6.94 כתבי המינוי לחברי המועצה יוצאו בחתימה משותפת של משרד האוצר והסתדרות ההנדסאים והטכנאים. רשימת נציגי הציבור תאושר תוך 30 יום.

ה. המועצה הארצית המורחבת תתכנס לא יאוחר מיום 2.6.94 ותבחר מקרב חברה את יו"ר המועצה, תמנה את מנהל הקרן ותקבע כללים לפעילותה.

ו. יבוטל התשלום בשעור 1% עבור הנדסאים וטכנאים שאינם חברי קרן ההשתלמות.

ז. כהוראה חד פעמית, נקבע כי בגין שנת 1993 ומחצית שנת 1994 (עד 30.6.94), יפרישו המעסיקים לא יאוחר מ-60 יום ממועד החתימה על הסכם זה, תשלום ראשון בשעור של 0.50% בגין השכר הפנסיוני המצטבר.

כל ההפרשות תהיינה על בסיס טבלאות השכר הנהוגות בכל אחד ממועדי התשלום.

14. דמי חברות באגודות מקצועיות

1. בשינוי לאמור בהסכמים ו/או הסדרים שהיו נהוגים עד כה, בענין החזר דמי חבר לאגודות מקצועיות, מוסכם כי החל מחתימת הסכם זה ואילך, ישלמו המעסיקים לעובדים המדורגים בדרוג ההנדסאים והטכנאים, דמי חברות באגודות המקצועיות, מדי שנה, במשכורת חודש אוקטובר, בסך של 360 ש"ח, אר יגולמו במס על ידי המעסיק.

2. סכום זה יהיה צמוד למדד המחירים לצרכן יועדכן מדי שנה על פי המדד של חודש אוגוסט, לעומת מדד חודש אוגוסט משנה שקדמה, אך לא יהווה בסיס לקביעת ערך שעה או הפרשות פנסיוניות או לקרנות השתלמות וכד'.

3. כהסדר חד פעמי לתקופת הביניים, מיום חתימת הסכם זה עד ליום 31.12.94, יהיה כל עובד המדורג בדרוג ההנדסאים והטכנאים, רשאי ליתן הודעה בכתב על רצונו להעביר את דמי החבר ישירות לאגודה המקצועית אליה הועברו דמי החבר עבורו בעבר, או לקבל לידי דמי החבר על מנת שהוא יעבירו לכל אגודה מקצועית שירצה להיות חבר בה, לפי שיקול דעתו, בתנאי שהמעסיק לא העביר את דמי החבר לשנת 1994 לאגודה המקצועית.

4. לא הודיע עובד המדורג בדרוג ההנדסאים והטכנאים על רצונו להעביר את דמי החבר ישירות לאגודה כאמור בס"ק 3, כי אז יהיה זכאי לקבל את דמי החבר, על פי האמור בס"ק 1, במועד המקובל בו נהוג להעביר את דמי החבר באופן מרוכז אל האגודה המקצועית.

5. למרות האמור לעיל יוחל סעיף זה (14) רק לאחר מכתב פניה ממזכ"ל הסתדרות ההנדסאים.

15. ימי השתלמות בשכר - צבירה

15.1 על אף האמור בהסכמים קודמים אחרים לענין זה, מכסת ימי ההשתלמות בשכר למדורגים בדרוג ההנדסאים והטכנאים, בתקופת הסכם זה בלבד, תהיה כדלקמן:

דרגה 36 ו-37	דרגה 38 ו-39	דרגה 40 - 41	דרגה 42 ומעלה
4 ימים	5 ימים	6 ימים	8 ימים לשנה

ובלד שצבר ערב חתימת הסכם זה מכסה של לפחות 20 ימים. לא צבר העובד מכסה כאמור יופעל לגביו הסדר זה בהגיעו למכסה הנ"ל.

15.2 אין בהסכמה כאמור כדי לפגוע בזכויות הצבירה שצברו העובדים עד חתימת הסכם זה.

15.3 החל מיום 1.1.98 יהיו מכסות הצבירה של ימי ההשתלמות כדלקמן:

36 - 37	38 - 39	40 - 41	42 ומעלה
7.5 ימים	10 ימים	12 ימים	15 ימים לשנה

16. חברות ממשלתיות

מוסכם כי יישום ההסכם הקיבוצי על חברות ממשלתיות יהיה בהתאם להסכמות המצורפות, כנספחים יא', יב' להסכם זה.

17. גימלה וגימלאים - פנסיה תקציבית

17.1 הסכם זה יחול על הגימלאים המקבלים את קיצבתם מהמעסיק (פנסיה תקציבית) תוך תיאומים ובשינויים המתחייבים.

17.2 גמלאים אשר פרשו במהלך 1993 יהיו זכאים שהתשלומים ששולמו להם בגין פדיון חופשה, פיצוי בגין מחלה, מענק פרישה על-פי חוק, יעודכנו ב-4.5%.

למען הסר ספק מובהר כי התוספת בשעור 4.5% כאמור תחול על התשלומים האמורים לעיל בלבד.

החישוב כאמור יתבצע מיד לאחר חתימת הסכם זה. ההפרשים הנובעים ממנו ישולמו במועד תשלום משכרת חודש 1994, ולכל המאוחר במועד תשלום משכרת חודש יולי 1994.

17.3 עובדים אשר פרשו לגמלאות בשנת 1993 ולא קיבלו דרגת פרישה ערב פרישתם, תוענק להם דרגה נוספת בתחולה מ-1 לינואר 1994.

עובדים אשר פרשו במהלך 1993 בדרגה 13 ולא קיבלו דרגת פרישה יקודמו לדרגה 13+ ערב פרישתם ויקודמו לדרגה 44 (14) בתחולה מ-1 לינואר 1994.

עובדים אשר פרשו במהלך 1993 בדרגה 13+ ולא קיבלו דרגת פרישה יקודמו לדרגה 44+ (14+) בתחולה מ-1 לינואר 1994.

עובדים אשר פרשו לגמלאות בשנת 1993 וקיבלו חצי דרגת פרישה ערב פרישתם, תוענק להם חצי דרגה נוספת בתחולה מ-1 לינואר 1994.

האמור לעיל יבוצע במסגרת לוח תיאומים מ-1.1.94. המדינה מתחייבת לפעול כדי להביא לתיאומים וכדי לבצע האמור לעיל.

17.4 החלטת ועדת המעקב בדבר פיצוי מיוחד לגמלאים, מצ"ב כנספח ה' להסכם זה ומהווה חלק בלתי נפרד ממנו.

18. לבורנטים במערכת החינוך

ינוהל מו"מ בהשתתפות משרד החינוך לגבי התביעות היחודיות שיש להסתדרות ההנדסאים לגבי הבורנטים המועסקים במערכת החינוך, אשר יסתיים ב-1.10.94.

19. הוראות כלליות

19.1 הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות הצדדים לתקופת תוקפו של הסכם זה. לא יתנהל כל מו"מ נוסף על הסכמי שכר, הטבות שכר כלשהן, או תנאי עבודה כלשהם, לא ברמה הארצית ולא בכל רמה אחרת, אלא בכפוף לאמור בהסכם זה, ובנספחיו, וזאת לגבי העובדים עליהם חל הסכם זה.

19.2 תנאים ותניות, שנקבעו בעבר בין הצדדים בהסכמים קבוציים, או בהסדרים קבוציים, או בהתחייבויות אחרות שבכתב, יוסיפו להיות תקפים בתקופת ההסכם, אלא אם תוקנו, או בוטלו, במפורש או במשתמע, ע"י הוראה מהוראות הסכם זה.

19.3 סכסוכי עבודה קבוציים שהוכרזו, או הודעו, הנוגעים לנושאים שהוסדרו בהסכם זה, בטלים עם החתימה על הסכם זה - למעט תביעות המצויות בערכאות משפטיות או במוסד לבוררות מוסכמת או נושאים אשר הצדדים הסכימו ביניהם בהסכם זה להעבירם להכרעה בפני ועדת המעקב.

19.4 הצדדים מתחייבים, כי בתקופת הסכם זה לא ינקוט צד אחד, או יחידה מיחידותיו, נגד הצד השני, או יחידה מיחידותיו, באמצעי שביתה, או השבתה, מלאה, או חלקית, או כל פגיעה מאורגנת אחרת בהליכי העבודה, או סדרה, לגבי הענינים שהוסדרו בהסכם זה.

20. יישוב חילוקי דעות

20.1 ועדת מעקב, במתכונת שהיתה קיימת עד ליום חתימת הסכם זה, תמשיך לעקוב ולסייע בביצועו של הסכם זה ולהכריע בחילוקי דעות בין הצדדים להסכם.

20.2 החלטותיה של ועדת המעקב תהיינה סופיות ותחייבנה את הצדדים.

20.3 לא הגיעה ועדת המעקב להכרעה בחילוקי הדעות שהובאו בפניה כאמור לעיל, רשאי כל אחד מהצדדים החתומים על הסכם זה, להעביר את חילוקי הדעות להכרעת המוסד לבוררות מוסכמת, או לערכאות משפטיות.

21. נספחים

להסכם קיבוצי זה מצ"ב, כחלק בלתי נפרד ממנו הנספחים והמכתבים הנלווים שלהלן:

נספח א' - הוצאות אחזקת רכב ועבודה נוספת לפנסיה - הקמת ועדה - כתב מינוי.

נספח ב' - טבלת שכר החל מיום 1.1.94.

נספח ג' - טבלת שכר החל מיום 1.1.95.

נספח ד' - טבלת שכר החל מיום 1.1.96.

נספח ה' - החלטת ועדת מעקב פנסיונרים.

נספח ו' - קידומים בדרגות בשירות המדינה.

נספח ז' - תקן פתוח.

נספח ח' - קידומים בדרגות במרכז לשלטון מקומי ושלוש הערים הגדולות.

נספח ט' - קידומים בדרגות במוסדות הלאומיים ובמוסדות להשכלה גבוהה.

נספח י' - נוהל ערעור על אי קידום משרה בשתי הדרגות העליונות (מדינה).

נספח י"א - חברות ממשלתיות - החלת ההסכם הקיבוצי לשנים 96 - 93.

נספח י"ב - חברות ממשלתיות מפסידות - החלת ההסכם הקיבוצי לשנים 96 - 93.

נספח י"ג - יישום ההסכם על ההנדסאים והטכנאים ברשות השידור, רשות שדות התעופה, המוסד לביטוח לאומי, רשות הדואר ושירות התעסוקה.

לראיה באו הצדדים על החתום

בשם ממשלת ישראל בשם מרכז השלטון המקומי בשם הסתדרות ההנדסאים והטכנאים

בשם שלושת הערים הגדולות בשם הסוכנות היהודית בשם המוסדות להשכלה
ת"א-יפו, י-ם, חיפה לארץ ישראל גבוהה

נספח א' - להסכם הקיבוצי שבין ממשלת ישראל והמעסיקים
בשירות הציבורי לבין הסתדרות ההנדסאים והטכנאים, לשנים 1993-1996

כתב מינוי

1. בהמשך למזכר ההבנה מיום 21.7.93 ולהסכמה שגובשה עם שר האוצר בירושלים, ביום 18.4.94, לפיה יהפכו רכיבי החזר הוצאות הרכב ועבודה נוספת, לרבות שעות נוספות בפועל, לרכיבים שיופרשו לגביהם לפנסיה צוברת, מוסכם על הקמת ועדה משותפת בראשות מזכ"ל ההסתדרות, מנכ"ל משרד האוצר ובהשתתפות נציגי המעסיקים החתומים על הסכם זה, מזכ"ל ההסתדרות ההנדסאים והטכנאים ואחרים.
הועדה תהיה פריטטית.
2. תפקידה של הועדה המשותפת - לגבש את הצעדים הנדרשים לביצוע האמור בסעיף 1 לעיל.
3. לכל בעיה שתאותר, מסגרת דיוני הועדה לגיבוש הצעדים כאמור, יקבעו ע"י הועדה פתרונות, תוך הצמדת לוח זמנים ליישומם.
4. הועדה תסתייע בשאלות של חוק ובשאלות משפטיות אחרות ביועצים המשפטיים של הצדדים.
חילוקי דעות בשאלות של חוק ו/או בשאלות משפטיות אחרות, שיחייבו הכרעה מהירה לצורך עבודתה של הועדה, יובאו בהסכמה משותפת להכרעת בית הדין לעבודה, במסגרת בקשה משותפת לפי סעיף 24 א' (2) לחוק בית הדין לעבודה.
הצדדים יפנו בבקשה לנשיא בית הדין הארצי לעבודה בבקשה למתן עדיפות וקדימות להכרעה בשאלות אלה.
5. הועדה תקבע את המועד להפעלת ההסכמה כאמור בסעיף 1 לעיל.
6. הועדה תסיים עבודתה עד ליום 1.11.94 ולכל המאוחר עד ליום 31.12.94.
7. חילוקי דעות שיתגלעו בועדה, יובאו להכרעת שר האוצר ומזכ"ל ההסתדרות.

מזכ"ל ההסתדרות הכללית

שר האוצר

מזכ"ל ההסתדרות ההנדסאים והטכנאים

הממונה על השכר משרד האוצר

נספח ב' - טבלאות שכר לא הוקלד ראה במקור
נספח ג' - טבלאות שכר לא הוקלד ראה במקור
נספח ד' - טבלאות שכר לא הוקלד ראה במקור

נספח ה' - להסכם קיבוצי שבין ממשלת ישראל והמעסיקים
בשירות הציבורי לבין הסתדרות ההנדסאים והטכנאים, לשנים 1993-1996

החלטת ועדת המעקב

ועדת המעקב על דעת שר האוצר החליטה, בישיבתה מיום 13.3.94, במתן פיצוי מיוחד בגין שחיקת קיצבותיהם של גימלאי שרות המדינה, והחליטה כדלקמן:

1. בהתחשב בעובדה שמתבצעים שינויים בסולמות השכר בשירות הציבורי ובדרגת המשכורת הקובעת עפ"י חוק שירות המדינה (גימלאות) (נוסח משולב), התש"ל-1970 (להלן - "חוק הגימלאות"), ההסתדרות והמדינה ערכו בדיקה משותפת כדי לקבוע בהסכמה תיאומים שיפצו את הגימלאים בפנסיה תקציבית על שחיקת קיצבתם בעבר, עד לבדיקה סופית שתערך במועד שיקבע על ידי הצדדים כמפורט להלן:

למי שיצא לקיצבה	עד ליום 31.12.84	20%
למי שיצא לקיצבה	מיום 1.1.85 עד ליום 31.12.85	16%
למי שיצא לקיצבה	מיום 1.1.86 עד ליום 31.12.86	14%
למי שיצא לקיצבה	מיום 1.1.87 עד ליום 31.12.87	12%
למי שיצא לקיצבה	מיום 1.1.88 עד ליום 31.12.88	10%
למי שיצא לקיצבה	מיום 1.1.89 עד ליום 31.12.89	8%
למי שיצא לקיצבה	מיום 1.1.90 עד ליום 31.12.90	6%
למי שיצא לקיצבה	מיום 1.1.91 עד ליום 31.12.91	4%
למי שיצא לקיצבה	מיום 1.1.92 עד ליום 31.12.93	3%

2. הצדדים מתחייבים לפעול ולהביא את התיאומים כאמור לעיל לאישור ועדת השירות, כמתחייב לפי חוק הגימלאות, בהקדם האפשרי.

3. עד לקבלת אישור ועדת השירות כאמור לעיל, תשולם בקיצבאות המשולמות בגין חודש מרס 1994, מקדמה חד פעמית על חשבון פיצוי השחיקה כאמור, בשעורים מהמשכורת הקובעת, כמפורט להלן:

למי שיצא לקיצבה	עד ליום 31.12.87	30%
למי שיצא לקיצבה	מיום 1.1.88 עד ליום 31.12.89	20%
למי שיצא לקיצבה	מיום 1.1.90 עד ליום 31.12.93	10%

שיעור המקדמה כאמור יקוזז כנגד שיעור הפיצוי עפ"י סעיף 1 לעיל וזאת בעת ההתחשבות הסופית שתערך על ידינו לאחר קבלת אישור ועדת השירות.

4. המקדמה, התיאומים והגדלת הקיצבאות כאמור לעיל יבוצעו אך ורק לגבי גימלאים בפנסיה תקציבית עפ"י חוק הגימלאות שערב פרישתם קיבלו שכר מהמדינה בהתאם לאחד הדירוגים המנויים להלן:

מינהלי (אחיד), גננים, רנטגן, מח"ר (כולל פסיכולוגים וקלינאי תקשורת), מהנדסים, טכנאים, משפטנים, פרקליטים, עיתונאים, רופאים, וטרינרים, בכ"מ עמ"מ, רוקחים, מקצ"ט.

5. החלטה זו חלה על כל המעסיקים בשירות הציבורי אשר עובדיהם מדורגים באחד או יותר מהדירוגים המנויים בסעיף 4 לעיל וכן שלגביהם נקבע עפ"י חוק כי גימלאותיהם הן כשל עובדי המדינה. מעסיקים ציבוריים אחרים, בהם נהוגה פנסיה תקציבית שלא מכוח חוק הגימלאות, יבצעו בדיקת שחיקת הקיצבאות של גימלאיהם ויעבירו את תוצאותיה לממונה על השכר כדי לקבל אישור והנחיות לתיאומים שיחולו אצלם, אם בכלל.

שְׁלוֹם גְּרִיט

אפרים זילוני

הממונה על השכר והסכמי עבודה מ/יו"ר האגף לאיגוד מקצועי

נספח ו' להסכם הקיבוצי שבין ממשלת ישראל והמעסיקים
בשירות הציבורי לבין הסתדרות ההנדסאים והטכנאים, לשנים 1993-1996
קידומים בדרגות בשירות המדינה
=====

קידומים בדרגות ושינויים בתקן בשירות המדינה המתחייבים מיישום סעיף 5.7, בהסכם
הקיבוצי לשנים 1993/96 (להלן - "ההסכם"), יבוצעו כדלקמן:

א. על פי מכתבו של נציב שירות המדינה בפועל מיום 24.4.94, ישונו ביום 1.1.94
כל התקנים בשירות המדינה, ע"י הוספה של דרגה אחת לדרגת השיא של כל משרה.

ב. במהלך תקופת ההסכם, יקודמו כל העובדים דרגה שלמה, עפ"י הכללים דלהלן:

(1) עובדים אשר קיבלו תוספת שהייה בדרגה עד ל-1.4.90, יקודמו ב-1.1.94
בדרגה שלמה.

(2) עובדים אשר קיבלו תוספת שהייה בדרגה בתקופה שבין 2.4.90 ל-1.4.91,
יקודמו לדרגה הבאה ב-1.1.94 ויהיו זכאים לתוספת השהייה בדרגה
ב-1.1.95.

(3) עובדים אשר קיבלו תוספת שהייה בדרגה בתקופה שמ-2.4.91 ואילך, יתקדמו
לדרגה הבאה ב-1.1.94 ויהיו זכאים לתוספת השהייה בדרגה ב-1.1.96.

(4) שאר העובדים יקודמו מכח האמור בסעיף 5.7.5 להסכם.

ג. שינוי מתח הדרגות בתקן:

(1) 1. לפחות 90% מהמשרות שדרגת השיא שלהן במתח, ביום 31.12.93, היתה
דרגה 13, יועלו למתח דרגות 43-44.

2. לשאר המשרות האמורות, אשר בהן חל פיחות מהותי בערך התפקיד בדרג
הנ"ל, ייקבע מתח דרגות 43-44.

(2) 1. לפחות 80% מהמשרות שדרגת השיא שלהן במתח, ביום 31.12.93, היתה
דרגה 12, יועלו למתח דרגות 42-44.

2. לשאר המשרות האמורות, אשר בהן חל פיחות מהותי בערך התפקיד בדרג
הנ"ל, ייקבע מתח דרגות 41-43.

נציב שירות המדינה בפועל

נספח ז' - להסכם הקיבוצי שבין ממשלת ישראל והמעסיקים
בשירות הציבורי לבין הסתדרות ההנדסאים והטכנאים, לשנים 1993-1996

תקן פתוח בשירות המדינה

1. דרגה 43 בתקן הפתוח תיפתח החל מיום 1.1.94.
- דרגה 44 בתקן הפתוח תיפתח החל מיום 1.11.94.
- דרגה 45 בתקן הפתוח תיפתח במועד פתיחת דרגה 46 בסולם השכר בשירות הציבורי, דהיינו בתאריך 1.1.97.
2. כל עובד בתקן הפתוח יקודם בדרגה מלאה, בתקופה שבין 1.1.94 לבין 31.12.96, בקצב של שליש בכל שנה, כאמור בסעיף 5.7.5 להסכם.
3. עובדים אשר קיבלו תוספת שהייה לדרגתם עד ליום 1.4.90, יקודמו בדרגה מלאה ביום 1.1.94.
- עובדים אשר קיבלו תוספת שהייה לדרגתם בתקופה שבין 2.4.90 ל-1.4.91, יקודמו לדרגה הבאה ב-1.1.94 ויהיו זכאים לתוספת שהייה בדרגה ב-1.1.95.
- עובדים אשר קיבלו תוספת שהייה לדרגתם בתקופה מ-2.4.91 ואילך יתקדמו לדרגתם הבאה בתאריך 1.1.94 ויהיו זכאים לתוספת שהייה בדרגה ב-1.1.96. כל העובדים האחרים יקודמו אף הם בדרגה בהתאם להחלטות הועדות המקצועיות ובכפוף לאמור בסעיף 2.

נציב שירות המדינה בפועל

נספח ח' - להסכם הקיבוצי שבין ממשלת ישראל והמעסיקים
בשירות הציבורי לבין הסתדרות ההנדסאים והטכנאים, לשנים 1993-1996
קידומים בדרגות במרכז השלטון המקומי ושלוש הערים הגדולות
=====

1. בשינוי האמור בסעיף 5.7.5 בהסכם הקיבוצי לשנים 1993-1996 (להלן "ההסכם") מוסכם על הצדדים כי החל מיום 1.1.94 ועד 31.12.96, יקודמו מדי שנה 1/3 מכלל העובדים בדרגה אחת מלאה, על פי הכללים הנהוגים אצל כל מעסיק.

סדר הקידומים של העובדים יעשה לפי אופן תפקודו של העובד, ותק שהייה בדרגה ופז"ם.

2. במסגרת מכסות הקידום כאמור, ינהגו לגבי העובדים הבאים כדלקמן:

א. עובדים אשר קיבלו תוספת שהייה בדרגה עד ל-1.4.91, יקודמו ב-1.1.94 בדרגה שלמה. (מפלוס לפלוס).

בשלוש הערים הגדולות בלבד ינהגו כדלקמן:

3. שינוי מתח הדרגות בתקן

א. ביום 1.1.94 ישונו לפחות 90% מהתקנים בכל אחת משלוש העיריות הגדולות ע"י הוספה של דרגה אחת לדרגת השיא של כל משרה.

ב. לפחות 50% מהמשרות שדרגת השיא שלהן במתח, ביום 31.12.93, היתה דרגה 13, יועלו למתח דרגות 43-45.

ג. לפחות 70% מהמשרות שדרגת השיא שלהן במתח, ביום 31.12.93, היתה דרגה 12, יועלו למתח דרגות 42-44.

ד. העלאת מתח הדרגות למשרות שלא הוספה להן דרגה נוספת לדרגת השיא כאמור בנספח זה, תידון בועדה פריטטית משותפת לצדדים, בכל אחת משלוש העיריות הגדולות.

הסתדרות ההנדסאים מרכז שלטון מקומי שלוש הערים הגדולות

נספח ט' להסכם הקיבוצי שבין ממשלת ישראל והמעסיקים
בשירות הציבורי לבין הסתדרות ההנדסאים והטכנאים, לשנים 1993-1996

המוסדות להשכלה גבוהה

המוסדות הלאומיים

1. מוסכם כי החל מיום 1.1.94 ועד ל-31.12.96 יקודמו מדי שנה 1/3 מכלל העובדים הקבועים והזמניים עליהם חל הסכם זה.
2. עובדים אשר קיבלו תוספת שהייה בדרגה עד ל-1.4.90, יקודמו מיידית בדרגה שלמה במועד תיקון התקן.
- עובדים אשר קיבלו תוספת שהייה בדרגה בתקופה שבין 2.4.90 ל-2.4.91, יקודמו לדרגה הבאה מיד עם תיקון התקן ויזכו לתוספת השהייה בדרגה בתום שנה לשהייתם בדרגתם החדשה.
- עובדים אשר קיבלו תוספת שהייה בדרגה בתקופה שבין 2.4.91 ואילך יתקדמו לדרגה הבאה מיד עם תיקון התקן ויזכו לתוספת השהייה בדרגה בתום שנתיים לשהייתם בדרגתם החדשה.
3. ביום 1.1.94 ישונו כל התקנים במוסדות להשכלה גבוהה, ע"י הוספת דרגה אחת לדרגת השיא של כל משרה.
4. אי קיום תקן אינו מהווה עילה לאי קידום העובדים באוניברסיטאות בכל סולם הדרגות כאמור לעיל.
5. עובדים במוסדות להשכלה גבוהה בדרגות 12 או 13, אשר יקודמו בדרגה אחת במהלך תוקפו של הסכם זה, יוכלו להמשיך ולהתקדם בדרגה אחת נוספת על פי הכללים הנהוגים בכל אחת מהאוניברסיטאות מבלי שנושא אי קיום תקן יהווה סיבה לאי קידום.
6. שינוי מתח דרגות בתקן:

- א. לפחות 90% מהמשרות שדרגת השיא שלהן במתח, ביום 31.12.93, היתה דרגה 13 יועלו למתח דרגות 43-45, החל מיום 1.1.97.
- ב. לפחות 80% מהמשרות שדרגת השיא שלהן במתח, ביום 31.12.93, היתה דרגה 12 יועלו למתח דרגות 42-44, החל מיום 1.1.97.
7. במוסדות הלאומיים, איוש הדרגות החדשות יהיה כמקובל אצלם.
8. מובהר כי הקידומים הכלולים בנספח זה יבוצעו בהתאם לכללים הנהוגים כיום אצל כל אחד מהמוסדות להשכלה גבוהה והמוסדות הלאומיים.

נספח י' להסכם הקיבוצי שבין ממשלת ישראל והמעסיקים
בשירות הציבורי לבין הסתדרות ההנדסאים והטכנאים, לשנים 1993-1996

מדינת ישראל
נציבות שירות המדינה
לשכת מ"מ נציב שירות המדינה

24 באפריל 1994

לכבוד
מר שלמה שני
מזכ"ל הסתדרות ההנדסאים והטכנאים

נכבדי,

הנדון: נוהל ערעור של עובד המשובץ במשרה בשתי הדרגות העליונות של הסולם הנוכחי
(דרגת שיא 13 או דרגת שיא 12) אשר משרתו לא שונתה בשתי דרגות בתקן

בהתאם למוסכם בינינו הריני מאשר כי עובד אשר יראה את עצמו נפגע מהחלטה לא לקדם
משרתו בשתי הדרגות כנאמר לעיל, יהיה רשאי לערער בפני ועדה מיוחדת שתורכב ממזכ"ל
הסתדרות ההנדסאים והטכנאים ומהמשנה לנציב שירות המדינה. לא הגיעה הועדה להסכמה,
תהיה הסתדרות ההנדסאים והטכנאים רשאית להגיש השגות בנדון בפני ועדת המעקב עפ"י
ההסכם הקיבוצי.
האמור לעיל יהיה בתוך 60 יום ממועד מתן ההודעה על תיקון התקנים.

בברכה,

דוד פרלשטיין
נציב שירות המדינה בפועל

העתק: פרופ' יצחק גל-נור, נציב שירות המדינה
מר שלום גרניט, הממונה על השכר, משרד האוצר

נספח י"א להסכם הקיבוצי שבין ממשלת ישראל והמעסיקים
בשירות הציבורי לבין הסתדרות ההנדסאים והטכנאים, לשנים 1993-1996

חברות ממשלתיות

לכבוד
מר שלמה שני
מזכ"ל הסתדרות ההנדסאים והטכנאים

נכבדי,

הנדון: יישום ההסכם הקיבוצי שבין ממשלת ישראל והמעסיקים בשירות הציבורי,
לבין הסתדרות ההנדסאים והטכנאים, לשנים 1993-1996

1. רשות החברות תנחה את החברות הממשלתיות: בז"ן, ברום ים המלח, מפעלי ים המלח, בזק, להחיל את ההסכם הנידון על אוכלוסית העובדים בדרוג ההנדסאים והטכנאים, בכל אחת מהחברות הנ"ל.
2. רשות החברות תנחה את חברת החשמל ותה"ל להחיל את ההסכם הנידון על האוכלוסיה הנ"ל. אם נחתמו הסכמים לשנים 1993-1994, יוחל עליהם ההסכם בהתאמה.
3. בחברות ממשלתיות תע"א, אלת"א ותע"ש יופעל המתחייב מן ההסכם, בתנאי שלא תהיה תוספת בעלות השכר עקב הפעלת ההסכם, מעבר למתחייב מההסכמים המפעליים התקפים היום בחברות הנ"ל.
4. מובהר בזאת שרשות החברות הממשלתיות תאשר יישום ההסכם הקיבוצי הנידון על אוכלוסית העובדים בדרוג ההנדסאים והטכנאים, בשאר החברות הממשלתיות ובנות הממשלתיות ובנות ממשלתיות במסגרת שמירת שכר ריאלי או עלות תוספת שכר לתקופת ההסכם בשיעור 19.2% הגבוה מביניהם, למעט החברות המוזכרות בסעיפים 1 ו-2 לעיל.
5. חילוקי דעות בין ההנהלה ונציגות העובדים לגבי יישום ההסכם, לרבות התאמתו להסכמים הקיבוציים המיוחדים בכל אחת מהחברות הממשלתיות, יובאו להכרעת ועדת המעקב, בהשתתפות מזכ"ל הסתדרות ההנדסאים והטכנאים, מצד אחד ונציג רשות החברות הממשלתיות והממונה על השכר באוצר, מצד שני, הוועדה תהיה פריטטית.

בברכה,

זאב אורן
משנה למנהל רשות החברות הממשלתיות

הנני מאשר האמור לעיל.

שלמה שני

מזכ"ל הסתדרות ההנדסאים והטכנאים

נספח י"ב להסכם הקיבוצי שבין ממשלת ישראל והמעסיקים
בשירות הציבורי לבין הסתדרות ההנדסאים והטכנאים, לשנים 1993-1996

חברות ממשלתיות

יישום ההסכם הקיבוצי שבין ממשלת ישראל והמעסיקים בשירות הציבורי,
לבין הסתדרות ההנדסאים והטכנאים לשנים 1993-1996

1. חברה ממשלתית, או חברת בת ממשלתית, אשר על פי דו"ח רווח והפסד שנתי לשנת 1993, מאושר על ידי רואה חשבון, הפסידה, תפעל כדלקמן:

א. תיישם את סולמות השכר לשנים 1994, 1995, 1996 ב"עלות אפס" בכפוף לאמור להלן:

(1) החברה לא תשלם את תוספות השכר הנובעות מההסכם לשנת 1994, אלא אם יתברר, מדו"ח רווח והפסד לשנת 1994, כי החברה לא הפסידה. אם יתברר מדו"ח כאמור כי החברה לא הפסידה, כי אז תפריש החברה את העלות הכוללת בגין תשלום תוספות השכר לשנת 1994, עד לגובה שלא יעביר אותה להפסד. הפרשה זו תרשם כהוצאה של החברה לשנת 1994 והיא תשולם לעובדים בשנת 1995 ללא הצמדה, וזאת תוך חודשיים מאישור הדוחו"ת הכספיים ע"י מועצת המנהלים של החברה.

(2) בכל אחת מהשנים 1995 ו-1996 יפעלו הצדדים כאמור בסעיפים 1.א' ו-1.א(1) לעיל, בהתאמה.

ב. אם במהלך שנה משנות ההסכם על פי דו"ח רווח והפסד, מאושר על ידי ר"ח, תשלום מלוא עלות ההסכם לא תעביר את החברה להפסד, ותחזית הרווח של השנה שלאחריה תהיה בגובה שתוספת השכר לא תעביר את החברה להפסד, כי אז משנת הרווח הראשונה, כאמור, ואילך ישולמו תוספות השכר כקבוע בהסכם הנדון, במלואם, מדי שנה.

2. אם יתברר כי במהלך תוקפו של ההסכם עלולה חברה ממשלתית, או חברת בת ממשלתית, להקלע לקשיים והיא תבקש שלא להמשיך וליישמו, היא תהיה רשאית לפנות ברבעון האחרון לפני מועד תשלום תוספת השכר הבאה שנקבעה בהסכם, לועדת מעקב.

לא הכריעה ועדת המעקב תוך שבועיים, יכריעו בענין, תוך שבועיים נוספים שר האוצר ומזכ"ל ההסתדרות.

בכל מקרה לא תשולם התוספת הבאה המתחייבת מההסכם שבנדון עד להכרעה בבקשת החברה.

3. הצדדים, יגרמו לכך שמסמך זה יצורף ויהיה חלק בלתי נפרד של ההסכמים המפעליים של החברות הממשלתיות והבנות הממשלתיות אשר נוהגים בהם סולמות שכר ארציים.

4. ועדת המעקב תהיה בהרכב הבא:

א. מזכ"ל הסתדרות ההנדסאים והטכנאים - מצד אחד.

ב. מנהל רשות החברות הממשלתיות והממונה על השכר באוצר - מצד שני.

הועדה תפעל כמקובל לגבי ועדה פריטטית.

הממונה על השכר - משרד האוצר

מזכ"ל ההסתדרות הכללית

המשנה למנהל רשות החברות הממשלתיות

מזכ"ל הסתדרות ההנדסאים והטכנאים

נספח י"ג להסכם הקיבוצי שבין ממשלת ישראל והמעסיקים
בשירות הציבורי לבין הסתדרות ההנדסאים והטכנאים, לשנים 1993-1996

26 באפריל 1994

לכבוד
מר שלמה שני
מזכ"ל הסתדרות ההנדסאים והטכנאים

נכבדי,

הנדון: יישום הסכם השכר לשנים 1993-1996

הריני להודיעך כי ההסכם הנדון יוחל ככתבו וכלשונו על העובדים המדורגים בדרוגי
המהנדסים, ההנדסאים - הטכנאים והאקדמאים במח"ר המועסקים ברשות השידור, רשות
שדות התעופה, המוסד לביטוח לאומי, רשות הדואר ושירות התעסוקה.

בברכה,

שלום גרניט
הממונה על השכר

הסתדרות ההנדסאים והטכנאים תובעת לתגמל את ההנדסאים והטכנאים באותה עלות שתקבע לתגמול ההשכלה לרמותיה השונות בהתאם לתביעת הסתדרות המהנדסים. הצדדים מחליטים להעביר תביעה זו להכרעת ועדת המעקב אשר תחל דיוניה לכל המאוחר עד ליום 10.6.94 ותסיים עבודתה עד ליום 16.9.94.

הסתדרות ההנדסאים והטכנאים

המעסיקים

חוזים אישיים בשירות המדינה

=====

תביעת הסתדרות ההנדסאים והטכנאים לביטול החוזים האישיים לא מצאה פתרון במו"מ והיא רשאית בענין זה לפנות לערכאות שיפוטיות ואין בחתימת ההסכם הקיבוצי לחסום או למנוע הדיון בתביעה זו.

הסתדרות ההנדסאים והטכנאים

המעסיקים

לכבוד
מר שלמה שני
מזכ"ל הסתדרות ההנדסאים והטכנאים
הועד הפועל

נכבדי,

הנדון: הפרשות המעסיק לחשבון 1%

1. בהמשך לאמור בסעיף 13 להסכם הקיבוצי לשנים 1993-1996 בנוגע להפרשות המעסיק לקרן לקידום ההכשרה - חשבון 1%. הריני לאשר את ההסכמה שגובשה בין כל הצדדים להסכם הקיבוצי הנ"ל לפיה התקרה להוצאות ניהול, ריכוז הפעולות ופעולות הסברה ואיגוד מקצועי, תיקבע עד לתקרה בשיעור 15% עד 17% מההפרשות השנתיות לקרן.
2. נציגי כל המעסיקים החתומים על ההסכם הקיבוצי יעדכנו את נציגיהם במועצה החדשה בכל הנוגע להסכמה כאמור.

שלום גרניט

30.5.94

הצהרת כוונות
=====

מוסכם, כחלק בלתי נפרד מההסכם הקיבוצי לשנים 93 - 96, כי התוספות שתינתנה לתגמול ההשכלה ברמות השונות, בעלות שתיקבע ע"י ועדת המעקב, (במסגרת המרה = שעות אפס) ינתנו באותה עלות גם להנדסאים והטכנאים.

שלמה שני
הסתדרות הטכנאים וההנדסאים

שלום גרניט
ממונה על השכר

נכבדי,

הנדון: הפרשות המעסיק לחשבון 1%

1. בהמשך לאמור בסעיף 13 להסכם הקיבוצי לשנים 1993-1996 בנוגע להפרשות המעסיק לקרן לקידום ההכשרה - חשבון 1%. הריני לאשר את ההסכמה שגובשה בין כל הצדדים להסכם הקיבוצי הנ"ל לפיה התקרה להוצאות ניהול, ריכוז הפעולות ופעולות הסברה ואיגוד מקצועי, תיקבע עד לתקרה בשיעור 15% עד 17% מההפרשות השנתיות לקרן.
2. נציגי כל המעסיקים החתומים על ההסכם הקיבוצי יעדכנו את נציגיהם במועצה החדשה בכל הנוגע להסכמה כאמור.

שלום גרניט

29 באפריל 1994

לכבוד
מזכ"ל הסתדרות המהנדסים
מזכ"ל הסתדרות ההנדסאים
מזכ"ל הסתדרות האקדמאים במח"ר

נכבדי,

הנדון: בדיקת עלות הסכם ארצי של ההסתדרויות המקצועיות לשנים 1993-1996

בתום תוקפו של ההסכם הקיים בתעשייה האוירית, תיבדק עלות יישום ההסכם הארצי של ההסתדרויות המקצועיות לשנים 1993-1996, כפי שנבדקה העלות בחברות ממשלתיות, עיסקיות צמודות, תוך הפעלה כמתחייב מהסכם ההבראה הקיבוצי, מתאריך 8.12.93.

למען הסר ספק מובהר כי אין במסמך זה, לרבות באמור בנספח י"א להסכם הקיבוצי לשנים 1993-1996, כדי לבטל בצורה כלשהי את עקרון ההצמדה כפי שהוא קיים בהסכמים קודמים של עובדי התעשייה האוירית בדרוגים הנ"ל להסכמי השכר בסקטור הציבורי, כפוף לאמור בהסכם ההבראה הקיבוצי בתעשייה האוירית מיום 8.12.93.

בברכה,

זאב אורן
משנה למנהל רשות החברות הממשלתיות

לכבוד
זאב אורן
משנה למנהל רשות החברות הממשלתיות

נכבדי,

מוסכם עלינו האמור לעיל.

יחזק רז	שלמה שני	יעקב אוניקובסקי
מזכ"ל הסתדרות המהנדסים	מזכ"ל הסתדרות ההנדסאים	מזכ"ל הסתדרות המח"ר

לכבוד
מר שלום גרניט
הממונה על השכר
משרד האוצר

נכבדי,

הנדון: דמי חבר לאגודות מקצועיות

למרות האמור בסעיף הנדון בהסכם הקיבוצי מיום 29.4.94.

מועד תחולת סעיף זה יהיה המועד שיתבקש על ידינו במכתב שישלח בבוא העת.

שלמה שני

לכבוד
מר שלמה שני
מזכ"ל הסתדרות ההנדסאים

נכבדי,

האמור לעיל במכתבך, מקובל עלינו.

שלום גרניט

מדינת ישראל
נציבות שירות המדינה
לשכת מ"מ נציב שירות המדינה

לכבוד
מר שלמה שני
מזכ"ל הסתדרות ההנדסאים והטכנאים

נכבדי,

הנדון: שינויים בתקנים בשירות המדינה

בהמשך לשיחות שקיימנו במסגרת המו"מ על הסכם השכר לשנים 1993-1996, הריני להודיעך כי נציב שירות המדינה על פי סמכותו מכוח חוק שירות המדינה מינויים, החליט לשנות את כל המשרות בתקן של משרדי הממשלה על ידי הוספת דרגה בשיא המסלול של כל משרה בתקן החל מ-1.1.94.

בכבוד רב,

דוד פרלשטיין
נציב שירות המדינה (בפועל)

העתק: פרופ' יצחק גל-נור - נציב שירות המדינה
מר שלום גרניט - הממונה על השכר, משרד האוצר

מדינת ישראל
נציבות שירות המדינה
לשכת מ"מ נציב שירות המדינה

24 באפריל 1994
י"ג באייר תשנ"ד

לכבוד
מר שלמה שני
מזכ"ל הסתדרות ההנדסאים והטכנאים

נכבדי,

הנדון: נוהל ערעור של עובד המשובץ במשרה בשתי הדרגות העליונות של הסולם
הנוכחי (דרגת שיא 13 או דרגת שיא 12) אשר משרתו לא שונתה בשתי דרגות
בתקן

בהתאם למוסכם בינינו הריני מאשר כי עובד אשר יראה את עצמו נפגע מהחלטה לא לקדם
משרתו בשתי הדרגות כנאמר לעיל, יהיה רשאי לערער בפני ועדה מיוחדת שתורכב ממזכ"ל
הסתדרות ההנדסאים ומהמשנה לנציב שירות המדינה. לא הגיעה הועדה להסכמה, תהיה
הסתדרות ההנדסאים רשאית להגיש השגות בנדון בפני ועדת המעקב עפ"י ההסכם הקיבוצי.

האמור לעיל יהיה בתוך 60 יום ממועד מתן ההודעה על תיקון התקנים.

בברכה,

דוד פרלשטיין
נציב שירות המדינה בפועל

העתק: פרופ' יצחק גל-נור, נציב שירות המדינה
מר שלום גרניט, הממונה על השכר, משרד האוצר

מדינת ישראל
נציבות שירות המדינה
לשכת מ"מ נציב שירות המדינה

ט' באייר התשנ"ד
20 באפריל 1994

אל: מר שלמה שני
מזכ"ל הסתדרות ההנדסאים והטכנאים

הנדון: תקן פתוח ביחידות הסמך של מערכת הבטחון - דרגה עליונה בסולם
השכר החדש דרגה 46 ב- 1.1.1997

1. בהתאם לבקשתך הריני מאשר כי מתקיימים בינינו דיונים בענין הסכמה על
קריטריונים מתאימים לדרגה 13 (דרגת השיא בסולם השכר הנוכחי) לצורך הפעלתה
בתקן הפתוח ביחידות הסמך של מערכת הבטחון בלבד.

2. מאחר ודיונים אלה אינם רלבנטיים יותר עם פתיחת דרגה 44, 45 בסולם השכר
החדש, ודרגה 43, 44 בתקן בפתוח, הדיונים לקביעת הקריטריונים לשיא הסולם
יחודשו בינינו ב- 1.1.1997 עם פתיחתה של דרגה 16 (46) בסולם השכר החדש.

מכתב זה בה כהשלמה לנאמר בנספח....בענין התקן הפתוח והוא חלק בלתי נפרד מהסכם
השכר 1993/1996.

בברכה,

דוד פרלשטיין
מ"מ נציב שירות המדינה

העקת: פרופ' יצחק גל-נור, נציב שירות המדינה
מר שלום גרניט, הממונה על השכר, משרד האוצר

ו' באייר תשנ"ד
17 באפריל 1994

לכבוד	לכבוד	לכבוד
מר יעקב אוניקובסקי	מר יעקב אוניקובסקי	מר שלמה שני
כאן	כאן	כאן
-----	-----	-----

הנדון: רשות שדות התעופה

מקובל עלי כי ההסכם הקיבוצי שנחתם היום בשירות הציבורי לא יחול, בשלב זה, על רשות שדות התעופה, עד לסיומו של המו"מ המפעלי המתקיים ברשות.

רק עם חתימתו של ההסכם המפעלי ברשות יחולו ברשות הוראות ההסכם הקיבוצי שנחתם היום בהתאמה.

שלום גרניט

לכבוד
מר שלום גרניט
הממונה על השכר
כאן

אנו מסכימים לאמור בהודעתך והסכמתך הנ"ל.

-----	-----	-----
רז יצחק	יעקב אוניקובסקי	שלמה שני



(נספח ג' – הנחיות נציב שירות המדינה)

מדינת ישראל
נציבות שירות המדינה
לשכת מ"מ נציב שירות המדינה

יד' באייר התשנ"ה
14 במאי 1995

אל: הסגל הבכיר בשירות המדינה המועסק עפ"י חוזה אישי לבכירים

הנדון: כתבה בעיתון "ידיעות אחרונות" מיום 27.4.95 - "שר האוצר אישר תוספות עד 40% בפנסיה של בכירים" ותגובתנו לכתבה

לאחרונה פורסמו מספר מאמרים בעתונות המבקרים את הסגל הבכיר בשירות המדינה המועסק עפ"י חוזה אישי לבכירים ואת החלטתו של שר האוצר לאשר הטבה מסויימת לגימלאות של עובדים אלו ע"י חישוב הגימלה לפי ממוצע רגיל במקום לפי חישוב משוקלל.

מאחר והנתונים שניתנו במאמרים לא התבססו על נתונים אמיתיים ויש בהם משום הטעיית הציבור, מצאתי לנכון להעביר את תגובתי לשר האוצר ובאמצעות יועצת התקשורת לעיתון "ידיעות אחרונות" (מצ"ב הכתבות בעיתון ומכתב תגובתי מיום 1.5.95), כפי שתוכלו לראות בכתבה השניה מיום 10.5.95, אומנם באו לידי ביטוי חלק מהנקודות והעובדות שהופיעו בתגובתנו אך לצערי דווקא מהנקודות העיקריות היתה התעלמות, והן: שהסגל הבכיר אינו מקבל את תשלום הפנסיה לפי המשכורת האחרונה וכן מהעובדה ששכרו של הסגל הבכיר המועסק עפ"י חוזה אישי בשירות המדינה נמוך בצורה משמעותית מהשכר הנהוג לסגל זה בשירות הציבורי.

מצאתי לנכון להביא לידיעתכם ולתשומת לבכם את תוכן הדברים והמצב העובדתי בעניין זה, לעומת התמונה החלקית המופיעה בעיתון.

בברכה,
דוד פרלשטיין
מ"מ נציב שירות המדינה

העתק: מר דוד ברודט - המנהל הכללי, משרד האוצר
פרופ' יצחק גלנור - נציב שירות המדינה
המנהלים הכלליים במשרדי הממשלה
מר רון קרול - הממונה על התקציבים, משרד האוצר
מר שי טלמון - החשב הכללי, משרד האוצר
מר יוסי קוצ'יק - הממונה על השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר
מר שמואל זיסקינד - ממונה על מינהל הסגל הבכיר, נש"מ



מדינת ישראל
נציבות שירות המדינה
 לשכת מ"מ נציב שירות המדינה

א' באייר התשנ"ה
 1 במאי 1995

הנדון: תגובה לכתבה בעיתון "ידיעות אחרונות" מיום 27.4.95 - "שר האוצר אישר תוספות עד 40% בפנסיה של בכירים"

1. כללי

הכתבה מבקרת את שר האוצר והסגל הבכיר בשירות המדינה, על אישור חלק נוסף ממשכורתם לפנסיה. לבקורת זו אין הצדקה מאחר והשיפור בתנאי הפנסיה היה מחוייב המציאות לאור הפער העצום בשכר ובתנאי הפנסיה בהשוואה לבעלי תפקידים מקבילים בשירות המדינה ובמיגזר הציבורי, שלגביהם נהוג הכלל שהם מקבלים את הפנסיה לפי המשכורת האחרונה. לעומת זאת הסגל הבכיר בשירות המדינה המועסק עפ"י חוזה אישי עבר ממעמד של עובד קבוע לחוזה מיוחד, אחרי מעבר זה לא חל עליו יותר הכלל של "המשכורת האחרונה". אלא נקבעו לגביו שתי תקופות לחישוב המשכורת לפנסיה, (דבר חסר תקדים בשירות המדינה). נוסף לכך קבוצה זו מקבלת את השכר הנמוך ביותר לעומת עובדי סגל בכיר בקבוצות העובדים האחרות כפי שיפורט בהמשך.

2. מאפייני הסגל הבכיר

א. הסגל הבכיר בשירות המדינה מתייחס לקבוצת עובדים המשובצים בשתי הדרגות העליונות בשירות ואלה הם אותם 15 איש בכל משרד, המהווים את הנהלתו. הם נמצאים בדרך כלל בתפקידי משנים למנכ"לים, סמנכ"לים, מנהלי מינהלים, אגפים גדולים, מחוזות גדולים, חשבים בכירים, פקידי שומה ומהנדסי מחוזות בכירים. קבוצה זו כוללת כ- 300 עובדים ושכרם הוא בממוצע בין 12.000 ש"ח ל- 13.000 ש"ח ברוטו, - קבוצה זו מועסקת על בסיס חוזה אישי וויתרה על קביעות. (הקבוצה אינה כוללת את 37 המנכ"לים ומוקבלים למנכ"לים המשתכרים כ- 14.000 ש"ח לחודש. וכן עוד כ- 100 עובדים בתפקידים הנ"ל שלא בחרו לעבור לחוזה אישי וזאת על מנת לא לוותר על מעמד הקביעות).

ב. סגל זה קובע את רמת שירות המדינה, שותף לקביעת מדיניות, אחראי לביצוע תפקידים ברמה ממלכתית וכן קובע מסגרות, הנחיות והוראות, שעל פיהם פועלים כל המיגזרים האחרים במשק. הוא חייב להיות בעל רמה גבוהה ביותר בתוך הסגלים הבכירים בשירות הציבורי ולהבטיח ע"י רמתו וכישוריו שמדינת ישראל תהיה מדינה מפותחת ומודרנית עם איכות חיים גבוהה.

לצורך הבנת הנושא וקביעת עמדה יש להשוות את השכר של הסגל הבכיר בשירות המדינה, לעומת קבוצות אחרות של עובדים בכירים בדירוגים אחרים, אשר נשארו במעמד קבוע ותואי שכר גבוהים יותר בשירות המדינה ולעומת סגלים בכירים אחרים מקבילים בשירות הציבורי:-

א. דוגמאות מהמגזר הציבורי

- (1) סגל בכיר שלטון מקומי - משתכר בין 16.000 ל- 22.000 ש"ח. (זה הסגל הבכיר בעיריות הבינוניות והגדולות והוא מקביל לסגל הבכיר במשרדי הממשלה).
 - (2) הסגל הבכיר במוסדות להשכלה גבוהה משתכר שכר דומה לנזכר לעיל בשלטון המקומי.
 - (3) צה"ל (אלוף משנה + תת-אלוף) - משתכרים בין 18.000 ל- 21.000 ש"ח.
 - (4) משטרת ישראל (נצ"מ + תנ"צ) - משתכרים בין 18.000 ל- 21.000 ש"ח.
 - (5) חברות ממשלתיות בינוניות וגדולות - משתכרים בין 18.000 ל- 24.000 ש"ח.
 - (6) כמו כן ישנם עובדים בכירים רבים בדירוגים אחרים בשירות הממשלתי, אשר נשארו במעמד קבוע ובתנאי שכר גבוהים יותר בצורה משמעותית לעומת הסגל הבכיר המועסק בחוזים אישיים, עובדי אלו יקבלו את גימלתם על בסיס המשכורת האחרונה עבור כל תקופת השירות. (עובדים בכירים אלו נמצאים בדירוגים; רופאים, משפטנים, פרקליטים, מוקבלים לשופטים, עובדי הוראה והנהלות של משרדים מסוימים כגון - בטחון, חוץ, חינוך, מבקר המדינה, הכנסת וכ"ו).
- * עובדים בכירים אלו נהנים מפנסיה תקציבית כאשר מרבית המשכורת והתוספות הינם נכללים בנושכורת הקובעת לפנסיה ובסיס החישוב הוא לפי המשכורת האחרונה עבור כל תקופת השירות, כאשר חלק נכבד מהם נהנה עדיין ממעמד קבוע. והחלק האחר זכויותיו הסוציאליות מבוטחות בביטוח מנהלים על כל משכורתם.
- * כל קבוצות העובדים הנ"ל מקבלות "מענק יובל" להוציא השופטים והרופאים.

4. נוצר מצב אבסורדי שלא רק שהסגל הבכיר בשירות המדינה המועסק בחוזה בכירים מקבל את השכר הכי נמוך לעומת סגלים בכירים אחרים כפי שראינו לעיל, נגרם להם גם עוול נוסף בגין שיטת החישוב של הגימלאות לפי ממוצע של שתי תקופות ולא לפי המשכורת האחרונה.
5. עובדים אלו לא השלימו עם כך ומאז שנכנסו לחוזים המיוחדים המשיכו לתבוע, ובצדק, שיחול עליהם הכלל המקובל לגבי כל הסגלים הבכירים בשירות המדינה ובשירות הציבורי, הקשורים לפנסיה תקציבית, שהמשכורת האחרונה היא הקובעת לגמלאות עבור כל תקופת השרות.
6. נציבות שירות המדינה תמכה ותומכת בתביעה הנ"ל של הסגל הבכיר לאורך כל הדרך, מאחר וכאמור הם מופלים היום לרעה, ובנוסף הדבר מקשה על התחרות של שירות המדינה עם כל השירות הציבורי בהשגת מיטב העובדים לשירות המדינה.
7. לאור האמור אין שום ספק שההחלטה שהתקבלה ע"י שר האוצר היתה צעד בלתי נמנע ועדיין לא מספיק.

8. האם מישוהו מעלה על דעתו שלאחר שינויי השכר (המשמעותיים ביותר) שאושרו בימים אלה למשל לקבוצת השופטים, לא ימשיך לחול עליהם הכלל של המשכורת האחרונה, האם יחלקו את המשכורת הקובעת לגימלה של השופטים ל- 2 תקופות? ודאי שלא ובצדק, למרות שמדובר בהעלאה של עשרות אחוזים בבת אחת. ואותו דבר קרה הן אצל הרופאים והן עם הסגל האקדמי באוניברסיטאות. (למרות עליות השכר בעשרות אחוזים גם אצלם ממשיך לחול עליהם הכלל הקובע את משכורתם האחרונה לפנסיה).

9. נוסף לכל האמור לעיל יש להדגיש לגבי קבוצה זו (הסגל הבכיר בשירות המדינה המועסק בחוזים אישיים) את הנקודות הבאות:-

א. עם המעבר לחוזה בכירים, העובדים ויתרו על הקביעות (דבר שלא קרה בחלק נכבד מהשירות הממשלתי והציבורי שנשאר במעמד קבוע וקיבל שכר הרבה יותר גבוה מהם) והאישור האחרון שניתן ע"י שר האוצר לחישוב ממוצע חשבוני רגיל במקום חישוב משוקלל, היה מותנה בויתורים נוספים מצד הבכירים בנוסף לויתור על הקביעות כגון:-

(1) החוזה הוא ל- 4 שנים ואינו מתחדש אוטומטית ובכל מקרה כל הארכת תוקף חוזה מותנית בהמלצת הממונה הישיר.

(2) תוקף החוזה במקומות אחרים אינו מוגבל בזמן או שהוא לתקופות זמן ארוכות יותר.

(3) אפשר לפטר את העובד בתוך תקופת החוזה ו/או בסיום החוזה והכלל של הופעה בפני וועדת השירות יהיה רק במקרה של חשש מפיטורים פוליטיים או שרירותיים בלבד.

(4) לעובדים אלו אין שום הגנה של איגוד מקצועי

(5) סגל זה אינו זכאי ואינו יכול לעבוד עבודה נוספת, הן בגלל עומס השעות והן בגלל זה שאוסרים זאת עליו, למעט מקרים יוצאים מן הכלל שאין בהם ניגוד אינטרסים.

(6) סגל זה כמעט ואינו זכאי לקבל חל"ת בתקופת החוזה (בשונה מיתר עובדי המדינה) למעט חל"ת עפ"י חוק.

(7) סגל זה (שאינו כולל את המנכ"לים) אינו מקבל שום הטבות מיוחדות בהשוואה לקבוצות אחרות (הפנסיה מבוססת על 2% לכל שנת עבודה כמו ליתר עובדי המדינה והחזר הוצאות רכב כמו ליתר העובדים בהתאם לתפקידם ודרגתם בשירות).

10. נתונים לא מדויקים ומטעים במאמר בידיעות אחרונות: -

א. הנתונים שניתנו במאמר ב- "ידיעות אחרונות" אינם מדויקים ויש בהם משום הטעיית הציבור מכיוון שלא כל 300 העובדים המועסקים בחוזה הם בפנסיה תקציבית. 100 מתוכם זכויותיהם הסוציאליות מבוססות מחוץ לממשלה (ביטוח מנהלים וכדומה) ולא נהנים מכל הזכויות שהוזכרו (עצם העובדה שיש 100 בכירים מתוך ה- 300 בביטוח מנהלים מוכיח שמדובר בעובדים חדשים שעובדים פחות מ- 10 שנים בשירות המדינה, ולכן לא קבלו זכויות לגימלה. עובדה זו מוכיחה כי הרוטציה המצופה מעצם הויתור על הקביעות והכנסת שיטת החוזים האישיים לשירות המדינה, פועלת ומתרחבת).

ב. יש לציין שמתוך ה- 200 הנותרים שהם בפנסיה תקציבית יש בסך הכל 50 עובדים מעל 35 שנות וותק הזכאים ל- 70% ויש עוד 50 עובדים מעל 30 שנות שירות הזכאים ל- 60% גימלה. כל היתר (100 עובדים) יש להם וותק הנע בין 10 ל- 25 שנה והם רחוקים מאוד מפנסיה מקסימלית וכך שהשינוי לגביהם אינו משמעותי.

ג. עובדים אלו ממשיכים לשרת בחוזה המיוחד וישנם עובדים רבים (שאם לא יפוטר) יוכלו להמשיך עוד שנים רבות. כל שנה נוספת של עבודה מזכה אותם לגימלה לפי המשכורת של החוזה המיוחד ואז היתרון שנוצר כביכול ע"י החלטת שר האוצר הוא זמני ואינו רלוונטי לגביהם ורבים מהם היו מגיעים לממוצע הרגיל בלאו הכי ואף עוברים אותו.

11. לגבי הטענה שהחוזה האישי ניתן למקורבים ובמיוחד לאנשי משרד האוצר, כמובן שטענה זו אין לה שום אחיזה במציאות וראוי לציין שבמספר רב של הזדמנויות פרסמנו וציינו באופן ברור וחד משמעי שההחלטות למתן חוזים לא מתקבלות משיקולים אישיים או על בסיס דרגות אישיות אלא עפ"י קריטריונים קבועים וברורים שהעיקרי ביניהם הוא דרגת התפקיד בתקן, כיום אלו הם התפקידים ב- 2 השכבות (הדרגות) העליונות בתקן.

12. סיכום

א. ההטבות שניתנו לסגל זה שהם בכירי המנהלים בשירות המדינה בדירוגים; מינוזלי, מח"ר ומהנדסים הם היחידים שבמעבר מהקביעות (כתב מינוי) לחוזה מיוחד לא ימשיך לחול עליהם הכלל של "המשכורת האחרונה" ונקבעו לגביהם שתי תקופות לחישוב המשכורת לפנסיה, כאשר גם אלה שמעליהם "מנכ"לים" וגם לגבי אלה המקבילים להם בשירות המדינה ובמוסדות הממלכתיים ובכל המיגזרים, האזרחי והבטחוני של השירות הציבורי נהוג הכלל שנקבלים את הפנסיה לפי המשכורת האחרונה. נוצר מצב אבסורדי שלא רק שקבוצה זו מקבלת את השכר הכי נמוך לעומת סגלים בכירים אחרים, אלא נגרם להם עוול בגין שיטת החישוב הנ"ל, לכן ההחלטה לתקן חלקי של המצב היתה הכרחית בלתי נמנעת ועדיין לא מספקת. המאמר בעיתון לא התבסס על נתונים אמיתיים בשירות המדינה ובשירות הציבורי ומכאן שהוא לא היה נכון ולא אובייקטיבי.

ב. בולטת העובדה שעובדים בכירים רבים מסגל זה הפורשים מהשירות הממשלתי נקלטים בקלות בכל המיגזרים במשק ובשכר הרבה יותר גבוהה, עם זאת פתיחת מסלול החוזים המיוחדים בשירות המדינה יביא לכך, שבמשך הזמן הסגל הבכיר כולו או מרביתו יועסק על בסיס של חוזים אישיים. כך תגבר הניידות של עובדים אלו ביוזמתם או ביוזמת המערכת, לתועלת שני הצדדים. אולם כדי למשוך יותר כוחות צעירים ולממש את הניידות, נדרש עדיין שיפור משמעותי בשכר, במיוחד בקבוצה של בעלי החוזים המיוחדים ולאלה שירצו להצטרף אליהם תוך וויתור על הקביעות.

בברכה,
דוד פרלשטיין
מ"מ נציב שירות המדינה

זהב וזהב

שר האוצר אישר

תוספות עד 40%

בפנסיה של בכירים

צה נבחרת של כ־300 פקידים בכירים ותיקים בצמרת משרדי הממשלה, שרר במ צברו ותק רב כפקידים רגילים לפני שקיבלו חוזה אישי. הם יכולים לפרוש עם מלוא הפנסיה המוגדלת (70 אחוז מהשכר) כבר עכשיו, גם אם לא הגיעו לגיל הפרישה.

ממלא מקום נציב שירות המדינה, דר דו פרלשטיין, אמר אתמול, כי הבכירים האלה, בעלי האינטרס האישי, ניהלו מאבק של חודשים ארוכים עם שר האוצר בדרישה לתת להם את כל הפנסיה לפי שכרם בחוזה האישי.

„בסוף בייגה אמר טוב, נתפשר על החצי“, ואישר להם לקבל חצי פנסיה לפי המשכורת של פקיד ממשלה וחצי פנסיה לפי המשכורת המוגדלת, על־פי החוזה האישי.“

מאת הגר אנוש,
כתבת „יריעות אחרונות“
שר האוצר, אברהם שוחט, אישר תוספות פנסיה של 30 עד 40 אחוז לפקיד הממשלה הבכירים המועסקים על־פי חוזה אישי, שיש להם ותק רב כפקידים ממשלתיים מהשורה.

כתוצאה משינוי שיטת החישוב תוגדל הפנסיה התקציבית של פקיד בכיר כזה מכ־5,100 שקל (בדירוג המינהלי) לכ־6,600 שקל בחודש. במקרים מסויים מים עשויה הפנסיה להגיע אף ל־7,000 שקל. אותו בכיר, אילו היה מקבל את הפנסיה שלו לפי שיטת החישוב הנהוגה לכלל עובדי המדינה, היה מקבל 4,500 שקל בלבד.

החישוב החדש ייטיב בעיקר עם קבו

אל"מ בצה"ל מרדכי

21 אלף ש" בחודש

כך נכתב במסמך של נציבות שירות המדינה

לסכומים אלה יש להוסיף את העלויות לפנסיה תקציבית, לרכב צמוד ולתנאים נלווים אחרים, וכן תוספת מיוחדת של 5% מהשכר המשולמת לכל מי שצבר 25 שנות ותק בשירות הציבורי.

לעומת בעלי התפקידים האלה, כותב פרלשטיין, בולט שכרם הנמוך של הבכירים בשירות המדינה, שבחרו לעבור ממעמד של עובדי מדינה קבועים לחוזים אישיים: שכרם של המנכ"לים במשרדי הממשלה ושל בכירים נוספים בעלי שכר זהה הוא 14,000 שקל ברוטו בחודש, ואילו סג"מ נכ"לים וראשי אגפים משתכרים רק 12,000-13,000 אלף שקל בחודש.

המסמך חובר כדי להצדיק את תוספות הפנסיה המפליגות לבכירים, אשר אושרו לאחרונה עלידי שר האוצר, אברהם שר חט, בלחץ נציבות שירות המדינה.

מאת הגר אנוש

337 פקידים בכירים בשירות הממשלתי, המועסקים לפי חוזים אישיים מיוחדים רק להם, מופלים לרעה בשכרם לעומת בכירים בשירות הציבורי ובכוחות הביטחון.

כך נאמר במסמך רשמי, בחתימת ממלא מקום נציב שירות המדינה, דודו פרלשטיין, שהעתק ממנו הגיע ל"ידיעות אחרונות". וזה הפירוט של פרלשטיין:

אלופי-מישנה ותתי-אלופים בצה"ל וכן ניצבי-מישנה ותתי-ניצבים במשטרה משתכרים 18,000-21,000 שקל ברוטו בחודש. מנכ"לים של חברות ממשלתיות ביינוניות וגדולות משתכרים 18,000-24,000 שקל בחודש. אנשי הסגל הבכיר בעיריות בינוניות וגדולות משתכרים 16,000-22,000 שקל ברוטו בחודש.

מדינת ישראל

משרד האוצר – הלשכה המשפטית

ו' בחשון התשע"ג
22 באוקטובר 2012
ימ. 2012-34130



(נספח ד' – תשובת עו"ד מסינג (2012))

לכבוד:
עו"ד אופיר טל
גלעד שר ושות'
רח' הרצוג 21
ירושלים 92387

הנדון: מר שמעון הכסטר
מכתבך מיום 4 בספטמבר 2012

במענה למכתבך שבסימוכין, שבמסגרתו אתה מפנה למכתבך מיום 12 באוגוסט 2012, הריני להשיבך כדלקמן.

רקע

1. כידוע, חוזה המכונה "חוזה בכירים", נעשה לפי סעיף 40 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, ותקנה 1(3) לתקנות שירות המדינה (מינויים) (חוזה מיוחד), התש"ך-1960 (להלן – חוזה בכירים).

2. לגבי עובד שחל עליו חוזה בכירים, וערב תחילתו של החוזה צבר לפחות עשר שנות שירות שחלות לגביהן הוראות חוק שירות המדינה (גימלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 (להלן – חוק הגימלאות), מבוטל כתב המינוי שלו – בהסכמה – ובהתאם לכך אין תחולה לחוק הגימלאות. ראו לענין זה סעיף 11 לחוזה הבכירים וכן סעיף 107(א) לחוק הגמלאות.

3. עם זאת, חוזה הבכירים כולל הוראה לפיה תקופת שירותו של העובד לפי חוזה הבכירים תצורף לתקופת שירותו לפי כתב מינוי לעניין ה-"זכות לגימלאות" לו ולשאיריו, בכפוף לתנאים המפורטים בסעיף 12 לחוזה הבכירים. לעניין זה צוין במפורש בסעיף האמור למען הסר ספק כי "זכות לגמלאות" ו-"קצבה" – כל הזכויות החלות מכוח חוק הגימלאות לעובד או לשאיריו לרבות מענק, פיצויים בגין שנים עודפות וכו' – בכפוף לאמור בחוזה זה".

4. עוד יצוין כי ככלל החוזה הוא לתקופה של 4 שנים ובתום תקופה ניתן להאריכו לתקופה נוספת של 4 שנים, אלא אם כן הודיע אחד הצדדים למשנהו על אי רצונו בהארכה, שלושה חודשים לפני תום התקופה.

בנוסף כולל החוזה הוראה לפיה נציב שירות המדינה או מי שהוסמך לעניין זה על ידיו רשאי להפסיק את שירותו של העובד בכל עת על ידי מתן הודעה מוקדמת בכתב שלושה חודשים מראש או על ידי תשלום משכורת של שלושה חודשים, לפי בחירת הנציב. הפסקה כאמור טעונה אישור הנציב וועדת השירות.

עוד נקבע כי העובד רשאי להפסיק את שירותו בכל עת על ידי מתן הודעה מוקדמת בכתב של שלושה חודשים מראש כפוף בחוזה.

כל האמור חל בכפוף להסדרים בעניין גיל פרישת חובה שנקבעו בהוראות הדין כפי שיפורטו להלן.

5. ביום 26 במרץ 1991 נחתם בין מרשך לבין ממשלת ישראל חוזה בכירים. לאחר תום תקופת החוזה האמור, סירב מרשך, מסיבה לא ברורה, לחתום על הארכות החוזה והוא הוארך מספר פעמים לפי הודעה של הממשלה בלבד.

6. ביום 31 במרץ 2010 פקעה הארכת החוזה עליה הודיעה הממשלה. בשים לב להוראות הדין ביחס לגיל פרישת חובה הודיעה הממשלה ביום 5 בספטמבר 2010 על הארכה נוספת של החוזה לתקופה של שנתיים ו-4 חודשים עד למועד שבו מרשך צפוי היה להגיע לגיל 67. גם על הארכה זו סירב מרשך לחתום.

7. בהתאם לאמור, ולנוכח המועד שבו צפוי היה מרשך להגיע לגיל 67, נשלחה אליו ביום 2 בנובמבר 2011 הודעה מוקדמת בדבר פרישתו לגימלאות שבה צוין כי ביום 31 ביולי 2012 יפרוש מרשך לגימלאות. ההודעה מצורפת כנספח א' למכתב זה.

8. ביום 1 בדצמבר 2011 חתם מרשך על טופס "ריכוז נתוני עובד פורש" בפני גב' שרה פנקס, מרכזת בכירה משאבי אנוש, במשרד האוצר. עוד התבקש מרשך לחתום על מסמכים נוספים לצורך זכאותו לקבלת קצבה. הטופס מצורף כנספח ב' למכתב זה.

9. בנוסף, מרשך זומן על ידי נציבות שירות המדינה לקורס "הכנה לפרישה" שהתקיים בחודש מרץ 2012. מרשך נרשם לקורס ולמיטב ידיעתנו השתתף בחמישה מפגשים. מצורף דף ההרשמה כנספח ג' למכתב זה.

חוק גיל פרישה

10. בסעיף 4 לחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004 (להלן – חוק גיל פרישה), נקבע כי הגיל שבהגיעו אליו ניתן לחייב עובד לפרוש מעבודתו בשל גילו הוא גיל 67 לגבר ולאישה. בסעיף 7 לחוק גיל פרישה נקבעו הוראות מעבר שאינן רלוונטיות לענייננו.

בהתייחס להסכמים קודמים שנחתמו לפני חקיקתו של חוק גיל פרישה נקבע בסעיף 10(א) לחוק גיל פרישה כי "הוראות חוק זה יחולו על אף האמור בכל הסכם". עם זאת, נקבע בסעיף האמור כי ניתן לקבוע בהסכם כי "הגיל שבהגיעו אליו ניתן לחייב עובד לפרוש מעבודתו בשל גילו יהיה גבוה מגיל פרישת חובה".

11. במסגרת חוק גיל פרישה תוקן, בין השאר, גם סעיף 18(א) לחוק הגימלאות ונקבע בדומה לאמור כדלקמן:

“(א) עובד ששירת עשר שנים לפחות, רשאי נציב השירות להחליט על יציאתו לקצבה אם הגיע העובד לגיל 60 והוא חייב לעשות כן בתום החודש שבו הגיע העובד לגיל פרישת חובה, כמשמעותו בחוק גיל פרישה, התשס”ד-2004 (בסעיף זה – גיל פרישת חובה); אולם נציב השירות רשאי, באישור ועדת השירות ובהסכמת העובד, להרשות את המשך העסקתו של עובד מעבר לגיל פרישת חובה לתקופה שלא תעלה על התקופה שיקבע, אם הוכח להנחת דעתה של ועדת השירות שהעובד מסוגל להמשיך בעבודה במשרתו”.

סיום העסקתו של מרשך

12. בהתאם להוראות חוק גיל פרישה כפי שפורטו לעיל, המדינה רשאית לחייב את מרשך לפרוש מעבודה בשירות המדינה בהגיעו לגיל 67, היינו: בסוף חודש יולי 2012, וזאת כפי שאכן נעשה בעניינו. בהקשר זה אציין כי בניגוד לאמור במכתבך מיום 12 באוגוסט 2012 וכפי שפורט לעיל, בסעיף 10 לחוק גיל פרישה נקבע במפורש כי הוראות החוק יחולו על אף האמור בכל הסכם. בהקשר זה יצוין כי אין חולק כי חוזה הבכירים אינו כולל הסכמה לקביעת גיל פרישה אשר גבוה יותר מגיל פרישת חובה.

בנוסף, וכפי שפורט לעיל סעיף 12 לחוזה הבכירים, שהוארך במהלך השנים באופן חד צדדי בלבד בהיעדר הסכמתו של מרשך, שואב לתוכו את הוראות חוק הגימלאות, ובכלל זה: הוראות סעיף 18 לחוק הגימלאות, אשר בדומה לסעיף 4 לחוק גיל פרישה, מחייבות פרישה של עובד בהגיעו לגיל פרישת חובה, אלא אם ננקטו הליכים מפורשים בהתאם לאמור באותו סעיף להארכת תקופת השירות. עוד נזכיר כי בהתאם לסעיף 4(ב) לחוזה הבכירים, היה ניתן להפסיק את שירותו של מרשך בכל עת על ידי מתן הודעה מוקדמת בכתב שלושה חודשים מראש.

להשלמת התמונה יצוין כי בניגוד לתמונה המצטיירת ממכתבך שבסימוכין וממכתבים קודמים, מרשך היה מודע למועד הצפוי של סיום שירותו במדינה. כך למשל, מרשך קיבל הודעה מוקדמת בדבר סיום העסקתו הצפוי כבר בחודש נובמבר 2011, מילא טופס פרישה בסמוך והשתתף בקורס הכנה לפרישה.

לנוכח כל האמור לעיל, ומשהסתיים זה מכבר שירותו של מרשך, נשוב ונסב למען הסדר הטוב את תשומת לבו של מרשך לכך כי על מנת שניתן יהיה לשלם למרשך גימלה עליו להגיש תביעה לגימלה. בנוסף, מתבקש מרשך להשיב את כל הציוד שנמצא ברשותו ושייך למדינה.

בכבוד רב,
אסי מסינג, עו"ד
סגן בכיר ליועץ המשפטי

העתק:

עו"ד רון דול - היועץ המשפטי, נציבות שירות המדינה
גב' רותי אשכנזי - סמנכ"לית בכירה למינהל, משרד האוצר
מר מרדכי אלישע - סגן בכיר לחשבת הכללית, משרד האוצר
גב' רבקה כלב - מנהלת אגף א' משאבי אנוש, משרד האוצר
גב' מירי בן שטרית - מנהלת תחום שכר ותנאי שירות, משרד האוצר



ה' בחשוון, תשע"ב
02.11.2011

ת.ד. 000388587

אל : מר הכסטר שמעון

יחידה: אגף החשב הכללי (חשבונות-משרדים חברתיים)

הנדון: הודעה מוקדמת על פרישת לגמלאות

לאחר תקופה ממושכת של תרומה ושותפות בעבודה, קרב מועד פרישתך.

בהתאם להוראות סעיף 18(א) לחוק שירות המדינה (גמלאות) (נוסח משולב), התש"ל - 1970, עובד ששירת עשר שנים לפחות והגיע לגיל פרישה יפרוש לגמלאות.

מאחר ורשום לפנינו שנולדת ביום 12.07.1945 נקבע מועד פרישתך ליום 31.07.2012.

הנך מוזמן להפגש לשיחה על זכויותיך לגמלאות, ועל כל נושא אחר הקשור בפרישתך.

הפגישה תתקיים ביום ג' בתאריך 15.11.2011 בשעה 10:00 במקום: האגף למשאבי אנוש, חדר 4, רח' קפלן 1 הקריה י-ם.

אם מועד זה אינו נוח לך, אנא התקשר לטלפון: 02-5317519 לקביעת פגישה למועד אחר הרצוי לך.

חלק מההנחיות הקשורות לפרישתך מפורטות בדף המצ"ב.

הננו לאחל לך הליך פרישה פורה.

תאריך: 2.11.11 שם חותם: שרה פנקס
מרכזת בכירה משאבי אנוש

חתימה:

העתק: -נציבות שירות המדינה - תיק אישי
-הממונה על שירותי הרווחה במשרד
-תיק אישי במשרד
-הממונה הישיר

1 מסמך

טופס - רישום נתוני עובד/פורש
(ימולא ביחדה בשני עותקים עותק 1 לנשי"מ ו-1 ליחידה)

משרד/יחידה 73/1

1. פרטים אישיים

שם משפחה הכסר שם פרטי 118NE ת.ז. 000388587
כתובת 7 זרע יבול ים - 93111
תאריך לידה לפי שאלון אישי 12.7.45 תאריך לידה לאחר שינוי _____

2. פרטי עובד נתוני העסקה של העובד/ת

תפקיד חשב מ'סל בחברת יחידות אגף החשב הכללי
דרגה ודירוג בעת פרישה 3 ח'ע קבירים תחולת דרגה 1-1.05

מותח דרגות תקן (בפרישה) 41 - 43 לח'ר

תאריך כניסה לשירות 28.7.70

תקופות עבודה קודמות לכתב המינוי: מתאריך 23.7.70 עד תאריך 24.11.70
מעמד סל/ח

תאריך תחולת כתב המינוי: 25.11.70

3. פרטי העסקה - זכויות

א. חופשה ללא תשלום (חל"ת) עפ"י הקיים בתיק

מתאריך 28.4.72 עד תאריך 29.7.78 נרכש לא נרכש, הערות _____

מתאריך _____ עד תאריך _____ נרכש/לא נרכש, הערות _____

(רופאים בלבד: פרקטיקה פרטית מיום _____ עד יום _____ נרכש/לא נרכש, הערות _____)

ב. חלקיות העסקה עפ"י הקיים בתיק

☒ כל תקופות השירות

☒ במשרה מלאה:

☐ חלק מתקופות השירות (מלא המשבצת הבאה)
(מצ"ב פרטי שירות ממוחשב)

☐ בחלקיות משרה

מתאריך _____ עד תאריך _____ נרכש/לא נרכש
(מצ"ב פרטי שירות ממוחשב)

ג. מקומות עבודה קודמים - שירות קודם

שם מקום העבודה מחוץ לשירות	מתאריך	עד תאריך	זכויות פנסיה כן לא	בקרן	בתקציבית	הסכם רציפות יש אין	הערות
ארגון ע"מ	15.11.63	15.5.65					פ"י
שירות קבלה	1.9.66	31.7.69					פ"י
בנק לאומי	1.1.70	24.7.70					פ"י
שירות קודם במדינה	מיום	עד יום	מעמד ארעי/חוזי	בוטח	לא בוטח	צירוף/נרכש	
	1.1.64	27.8.64					
			קבוע	צורף	לא צורף		
				קיבל פיצויים	כן ☐ לא ☐		
			הרשאה	צורף	לא צורף		
				קיבל פיצויים	כן ☐ לא ☐		

4. הנחיות טיפול

זכויות בקרנות פנסיה

- א. ☒ כתב המינוי ניתן לפני יוני 83 – טיפול בהעברת כספים או רכישה (טופל/לא טופל)
- ב. ☐ כתב המינוי ניתן אחרי יוני 83 ☐ פרישה לפני גיל פרישה – טיפול בהעברת כספים למדינה (טופל/לא טופל)

הערות

- ☐ פרישה אחרי גיל פרישה – טיפול אישור הקרן על הזכויות עדכני (טופל/לא טופל)

הערות

5. בקשה להגדלת שירות בהתאם להוראות התקשי"ר: הוגשה/לא רלוונטי (סמן בעיגול)

הערות

6. קופת גמל לשכירים ב - ☐ אין ☒ הערות

7. קרן פנסיה בגין עבודה נוספת ☐ אין ☒ הערות

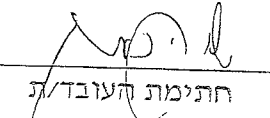
8. קופת גמל לעצמאים ב - ☐ אין ☒ הערות

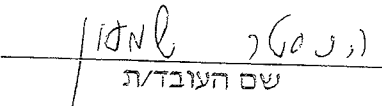
9. קרן השתלמות ב - לקרן לא ☐ אין ☒ הערות

10. ביטוח הדדי - מעוניין להמשיך בביטוח במידה והיה ביטוח כן / לא (הקף בעיגול).

11. מבוטח בפנסיה צוברת, בקרן פנסיה/ביטוח מנהלים זכאי להשלמת פרמיה לפיצויים פיטורין כן / לא (הקף בעיגול).

12. יש להפנות מכתב לקרן / חברה בה מבוטח על פרישה מן השירות. נשלח כן/לא (הקף בעיגול).

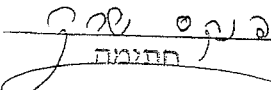

חתימת העובדת


שם העובדת

1.12.2011
תאריך

שרה פנקס

מרכזת בכירה משאבי אנוש


חתימה

תפקיד

שם ממלא הטופס

1.12.11
תאריך

1.3 - 1
14.3 - 3
21.3 - 3
27.3 - 8

שנה 7

דף הרשמה

תאריך 5.8.12

2012-100

אל:
גב' לאה בן שלמה
ראש ענף הדרכה
אגף בכיר הדרכה, השכלה ורווחה
נציבות שירות המדינה
רחוב קפלן 3
ירושלים 91340
פקס: 02-6705618

באמצעות: האחראי לגמלאות במשרד

הנדון: השתלמות הכנה לפרישה -אזור ירושלים 2012

מאשרת [לא מאשרת] השתתפותי במפגשי הכנה לפרישה שיתקיימו במלון "רמת רחל",
במבוא רמת רחל, ירושלים, החל מיום חמישי, ז' אדר תשע"ב, 01.03.2012.

אבקש לצרף בן/בת זוג למפגשים אלה.

(נא למלא את כל הפרטים, בכתב בדיוק):

שם פרטי ומשפחה: למנו, חסיה ת.ז. 38258-7
משרד / בית חולים: 23/11/12

דרגת העובד:

טלפון במשרד: 02-5604533 טלפון בבית:

טלפון סלולרי: 050-622277 חתימה: [חתימה]

אישור חשב המשרד והממונה על ההדרכה - (חובה לחתום)

מאשרים השתתפות/ם של הנ"ל בהשתלמות בנושא: "הכנה לפרישה", ומתחייבים לכסות את
ההוצאה בסך: 800 ש"ח למשתתף ו- 800 ש"ח לבן/בת זוג.

טניה שאמלי

חשב המשרד	סגנית חשב בכיר	הממונה על ההדרכה
חתימה	משרד האוצר	חתימה
תאריך		תאריך

שמעון הכסטר
רח' גרץ 7
ירושלים 93111
ת.ז. 00038858-7
ירושלים, ז' סיון תשע"ו
13 ביוני 2016

אל: מר צ. לוי, מנהל אגף בכיר לפרישה וגימלאות, נש"מ.

הנדון: שיטת חישוב הגימלה

סימוכין: מכתבך אלי הנושא תאריך 4.5.16 (הגיע רק היום בדוא"ל)
מכתביי לנציב מיום 7.4.2016, 30.12.15 ו-26.8.14
מכתביי אל מר אהרונב מ-8.1.13, 20.3.13, 26.8.14
פניותיי הרבות מאד, באימייל/טלפונים ללשכת הנציב,
למר אהרונב, לגב' טובה בניטה, וללשכתך.

במכתבך שבסימוכין אתה ממשיך לצערי להתעלם מכל השאלות והעובדות שהעליתי במכתביי בסימוכין. אתה גם מסרב בעקביות לדבר אתי ישירות וללבן את הנושא בהגינות וביושר, ולכן אחזור על עיקר טענותי שנותרו ללא מענה.

לגבי הדרגה:

1. סעיף 12 בחוזה העסקתי קובע מפורשות:
הגימלא בגין תקופת עבודתי ב"כתב מינוי" תתבסס על "החלופה הגבוהה ביותר" מבין החלופות הבאות:

א: (סעיף 12א.1 לחוזה): **דרגתי "ערב החתימה על החוזה"** וזו היתה בזמנו **דרגה אחת מתחת לדרגה העליונה בסולם 13מח"ר**, (מקבילה היום לדרגה +45),
או:

ב: (סעיף 12א.2): **דרגת פרישה של חשב בכיר** (ללא קשר לסוג החוזה), **דהיינו +46** בשיא הותק.
מאחר וכידוע, לכל עובד מדינה עם נתונים כשלי, (תואר שני, אחרי 42 שנות שרות, בנוסף ל-3 שנות שרות בצה"ל) מוענקת דרגת פרישה אחת (לפחות),
ומאחר ובפועל החשבים הבכירים פורשים בדרגה +46 בשיא הותק,
ברור ש**חלופה ב' היא החלופה הגבוהה ביותר** ולכן ע"פ החוזה **דרגת הפרישה שלי צריכה להיות +46**.
דרגה 44 איננה החלופה הגבוהה ביותר ובודאי שלא זו הדרגה המגיעה לי "ע"פ האמור בחוזה".

2. במכתב המשנה לנציב שרות המדינה מר יעקב ברגר מ-24.1.2005 (מצ"ב פעם נוספת) נקבע בין היתר:
א: "מעמדך...**וזכויותיך הן של "חשב בכיר"** לרבות שכר ותשלומים נילויים, **דרגה וקידום לגימלאות**" (סעיף 2 למכתב).

ב: "**כל תיקון בתקן או בדרגה שיחול במועד כלשהו על כלל החשבים הבכירים, יחול גם עליך**" (סעיף 3 למכתב).

ג: "תהיה **זכאי לדרגה אישית, מעבר לדרגת השיא** במתח הדרגות של חשב בכיר בגין:
* "תואר שני" (יש לי), * "כל סיבה אחרת, לפי התקש"יר" (למשל: שרות מעל 40 שנה),
וכן * לפי "כללי ההעסקה בחוזה בכירים" (כמו הכלל שחשב בכיר פורש בדרגה +46).

יתירה מזאת: ע"פ סעיף 17 בחוזה, **כל שינוי לטובת העובדים, שדרגתם ומעמדם כשלי** (ולא חשוב באיזה סוג חוזה הם מועסקים), **יחול גם עלי.**

שוב עולה בברור, גם לאור הקביעות המפורשות במסמך הרשמי הנ"ל של הנציבות עצמה, וגם מהאמור בסעיף 17 לחוזה בינינו, ובנוסף לאמור בסעיף 12 לחוזה כנ"ל, שהשכר הקובע לתקופת כתב המינוי שלי צריך להיות כמו לחשבים בכירים אחרים דהיינו: **+46 בשיא הותק**, (ולא +44 כפי שנקבע במכתב של אהרונב).

3. בניגוד למקרה שלי, מר אהרונב עצמו קבע בחתימתו כי ע"פ האמור בחוזה **זהה לחלוטין של חשבים בכירים אחרים יש לחשב את השכר הקובע לגימלא לתקופת כתב המינוי לפי דרגה +46 בשיא הותק** (ולא לפי +44).

לדוגמא: במכתב למינהלת הגימלאות בעניינו של מר ראובן פרנקנבורג למשל (או עמי טלמור ואחרים), שכמוני השלים יותר מ-40 שנה בשרות המדינה ומשנת 1990 הועסק כחשב בכיר בחוזה הזהה לחלוטין

לשלי, הורה מר אהרונוב שהגימלא לתקופת כתב המינוי (שהיתה קצרה משלי) תחושב לפי דרגה +46 בשיא הותק (העתק מצ"ב פעם נוספת).

מכאן שלא רק שדרגה 44 איננה "ע"פ האמור בחוזה" אלא שהיא ייחודית ומפלה אותי לרעה!

4. המדינה הודיעה לי בכתב כל חודש במשך שנים ארוכות בהן עבדתי, כי "ע"פ תנאי החוזה שלי, שכרי הקובע לגימלאות בגין תקופת המינוי יהיה לפי דרגה +46 בשיא הותק (ולא 44). כך נאמר לי שוב ושוב גם במחלקת המשכורת באוצר.

בפועל, ובניגוד לאמור במכתבך, המדינה גם ניכתה לאורך שנים, בתאום ועל דעת נש"מ, סכומים משמעותיים משכרי לפי דרגה +46 בשיא הותק, כחלקי במימון עלויות הפנסיה שלי.

פרוט ואסמכתאות לנ"ל, ראה במכתבי הראשון אליכם מיום 8.1.13.

במכתבך אתה מתעלם מכל זאת וממשיך למעשה בטעונוך מ-13.2.13 "אחרי בדיקה מעמיקה", שהכל היה "בטעות". לשיטתך, כל הודעות המדינה בכתובים שהדרגה היא +46, כל החישובים והניכויים שביצעה המדינה לפי דרגה +46, כל תכניות האישיות שהתבססו על עובדות אלו ומידע מתמשך שגimלתי תתבסס, בין היתר, על דרגה +46 - הכל "טעות". כל המערכות, החשכ"ל, המל"מ, נש"מ, הממונה על השכר, עובדי הגזבריות וגם אני, כולם - ללא יוצא מן הכלל - התנהלו לדעתך "בטעות".

על בסיס טעון מופרך זה אתה מגוון במכתבך - בשם אותה מדינה כביכול - על נוסחה מפלה ושרירותית שלא ע"פ החוזה, שנכתבה לטענתך ב-21.8.12, כלאמר: רק אחרי שב-31.7.12 עבודתי הופסקה, "תיקנתם" חד צדדית ורטוראקטיבית את ה"טעויות", וגזלתם ממני זכויות שצברתי בתום לב. הדבר דומה לחברת ביטוח, שגבתה עשרות שנים פרמיות ולבסוף מנסה לחמוק מתשלום הביטוח (או הפנסיה) באמתלא מופרכת שגביית הפרמיות היתה "בטעות" והיא "מציעה" להחזיר את הפרמיות!

מכל האמור לעיל ברור שבגין תקופת כתב המינוי הגימלא צריכה להתבסס על דרגה +46 ולא +44.

לגבי שיטת החישוב:

לא אחזור על הטעונוים המפורטים בעירעור המקורי שלי (מ-8.1.13) שלפי החוזה וההבנות הנלוות יש לחשב ראשית את הגימלא על כל השנים ה"טובות" (2% לשנה) ואת היתרה לפי כתב המינוי (=דרגה +46). מכתבך מתעלם מטעונויי ומצדיק למעשה שיטת חישוב ייחודית שלא תואמת לחוזה ולהבנות הנלוות ושבעטיה הגימלא שלי נמוכה מ-2% לשנה, בניגוד לחוק, כמפורט במכתביי.

אכן, מי שחתם בזמנו על הנספח לחוזה (50% פנסיה לפי משכורת החוזה גם כאשר מספר שנות עבודתו בחוזה קטן מהשאר) ויתר למעשה על שיטת חישוב זו. אני לא חתמתי על הנספח כי הבנתי שאחרי 35 שנה היתרון הופך לחסרון (אם יותר מ-50% משנות עבודה הם בחוזה) (ר' מכתבי לנש"מ מ-26.5.1995) ולכן נשאיתי זכאי לחישוב הנ"ל ללא צורך בשינוי שאישרתם (לדברך מ-1.1.14) המחזיר את שיטת החישוב הנ"ל לחתומים על הנספח.

אדגיש שוב: כל הניכויים ממשכורתי בוצעו בהתאם לשיטת החישוב הנ"ל, ביה"ד לעבודה נתן לאחרונה גושפנקא לכך (פרנקנבורג) וכך הבינו כולם החוזה (ר' למשל מכתב מ"מ הנציב ד. פרלשטיין אל הסגל הבכיר מ-14.5.95 הכותב: "כל שנה נוספת של עבודה מזכה לגימלא לפי המשכורת של החוזה" ללא שקלול (סעיף 10ג)).

לסיכום, ומעבר לכל ההנמקות לעיל ובמכתביי השונים:

על פי המכתב של המשנה לנציב מ-24.1.2005 וע"פ סעיף 17 לחוזה, כמפורט לעיל (סעיף 2), אני זכאי לחישוב הפנסיה כמו לחשבים הבכירים האחרים, דהיינו:

א: גימלא לתקופת החוזה:

משכורת אחרונה, כפול 2%, כפול מספר שנות העבודה בחוזה,

+ ב: יתרת גימלא, המגיעה לי בגין שנות העבודה בכתב מינוי:

לפי דרגה +46 בשיא הותק * 2% לשנה.

אני חוזר ומבקש שתתקנו רטוראקטיבית את נוסחת חישוב הגימלא שלי בהתאם לנוסחה זו, מבלי לאלצני לפנות לערכאות.

בברכה

ש. הכסטר

טל: 053-5318186

העתקים: עו"ד מ. דיין, נציב שירות המדינה

מר אהרונוב, סגן בכיר לנציב שירות המדינה

מר יהונתן מלצר, רכז שכר ותנאי שירות, אגף החשכ"ל, משרד האוצר

(נספח ו' – מכתב יוסי יהודה)

לכב'
מר שמעון הכסטר
רח' גרץ 7
ירושלים 93111

ירושלים, ז' אלול תשע"ז
29.8.2017

הנדון: חישוב גימלה לבעל חוזה בכירים מקורי (מ-1990).

כמי ששימש סגן לראש מינהל הסגל הבכיר בנציבות שרות המדינה בשנות ה-90 של המאה העשרים, אני מאשר לבקשתך כי:

א: עובדי מדינה בכירים (כמו חשב בכיר, בדרוג המח"ר) אשר הסכימו לוותר על כתב המינוי שלהם (ואת הקביעות הנלוות לכך), הועסקו, ונחתמו אתם בזמנו חוזים מיוחדים ("חוזה בכירים"), רק אם דרגת התקן של משרתם היתה אחת משתי הדרגות העליונות בדרוג.

ב: חוזים של עובדים בכירים שעבדו בשרות המדינה מעל 35 שנה הוגדרו כחוזה בכירים רמה א', ומשכורתם היתה 90% ממשכורת מנכ"ל, בדיוק כמו החוזים והמשכורת של עובדים בכירים שתקן משרתם היתה הגבוהה ביותר בסולם הדירוג (כיום 46).

ג: לעובדים בחוזים כאלה (רמה א') הובטחה פנסיה תקציבית כדלקמן:

בגין תקופת החוזה:

2% מהמשכורת המעודכנת לפי החוזה בתום תקופת החוזה ("המשכורת הקובעת לפנסיה"), **כפול תקופת החוזה**, - **ללא שיקלול כלשהו** (סעיף 12 ב לחוזה).

יתרה הפנסיה, בגין תקופת כתב המינוי:

2% ממשכורת בדרגה הגבוהה ביותר בסולם הדירוג, עם תוספת שהייה, בשיא הותק (בדירוג המח"ר כיום: +46).

כל האמור לעיל קיבל ביטוי בחוברת "מינהל הסגל הבכיר - דרכי מינוי, תנאי העסקה ופיתוח הסגל הבכיר" שהייתי שותף מרכזי בהכנתו בשנים 1994-1995.

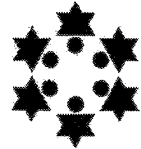
יצוין עוד שלאור האמור לעיל, "המשכורת הקובעת לפנסיה" לתקופת החוזה גדלה והלכה ככל שתקופת העבודה בחוזה התארכה, והיא חושבה מחדש ונקבעה בכל חודש (וצוינה ע"ג תלושי המשכורת) ע"פ הנוסחה הנ"ל (2% מהמשכורת המעודכנת כפול תקופת החוזה). במקביל גדל באותו השיעור גם חלקו של העובד בדמי ניהול הפנסיה כנ"ל (2% מהמשכורת הקובעת המתעדכנת כפול תקופת החוזה + 2% מ"משכורת כתב מינוי" בדרגה +46 בשיא הותק). הניכוי שבוצע ע"פ החוק ממשכורת העובד, גדל מדי חודש בהתאם, גם כשלא חלו שינויים במשכורת ששולמה בפועל.

בברכה

יוסי יהודה

סמנכ"ל בכיר למינהל ומשאבי אנוש ברשות המיסים, לשעבר

מדינת ישראל
נציבות שירות המדינה
הלשכה המשפטית



כ"ט אב, תשע"ז
21 אוגוסט, 2017

(נספח ז' – תשובת נציבות שירות המדינה (2017))

תיק: 7.2
0491-0018-2017-042372

לכבוד
עו"ד טלי כהן

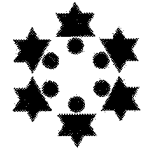
משרד מבקר המדינה

הנדון: שמעון הכסטר - תשובה משלימה למבקר המדינה

מכתבכם מיום 26.4.17

1. בהמשך למכתבכם שבסמך וכאמור במכתבנו מיום 29.5.17, תשובתנו במכתב זה תתייחס לטענותיו של מר שמעון הכסטר באשר לאופן חישוב גמלתו.
2. תמצית טענותיו של מר הכסטר בעניין אופן חישוב גמלתו הן כי הוא זכאי לחישוב של משכורת קובעת לגמלה לפי ממוצע חשבוני משוקלל הנותן משקל רב יותר לתקופת עבודתו בחוזה בכירים (ממוצע חשבוני משוקלל מטיב), בדומה לאופן החישוב שבוצע למר ראובן פרנקנבורג, כך שמשכורתו הקובעת לגמלה אמורה להיות גבוהה יותר, לטענתו.
3. יובהר כי בהתאם למכתבו של מר מאיר אהרונוב מיום 21.8.12, מחושבת המשכורת הקובעת לגמלה של מר הכסטר לפי ממוצע חשבוני משוקלל הנותן משקל למשכורת הקובעת בכל תקופת העסקה (לפי כתב מינוי או לפי חוזה בכירים) בהתאם לשנות העבודה בכל אחת מאופני ההעסקה (כתב מינוי לעומת חוזה בכירים). **מצ"ב מכתבו של מר מאיר אהרונוב.**
4. נוסחה זו מבוססת על סעיפים 12.א.1 ו-12.ב. לחוזה ההעסקה של מר הכסטר מיום 26.3.91, לפיהם גמלת העובד הפורש תחושב לפי שנות העבודה בכל אחד מאופני ההעסקה, כאמור. כך גם הובהר למר הכסטר במכתבנו מיום 12.3.15. **מצ"ב הסכם ההעסקה ומכתבנו מיום 12.3.15.**
5. לפי ממוצע חשבוני משוקלל זה נקבעה בזמנו גם משכורתו הקובעת לגמלה של מר ראובן פרנקנבורג, כאמור במכתבו של מר מאיר אהרונוב מיום 23.2.14. **מצ"ב מכתבו של מר מאיר אהרונוב.**
6. אלא שבמהלך שנת 2014, באותה שנה שמר פרנקנבורג פרש לגמלאות (מר פרנקנבורג פרש לפנסיה ביום 28.2.14), **וכשנתיים** לאחר שמר הכסטר פרש לגמלאות (מר הכסטר פרש לפנסיה ביום 31.7.12), הוחלט על מדיניות חדשה באשר לאופן חישוב המשכורת הקובעת לגמלה לעובדים בחוזה בכירים שעומדים בקריטריונים מסוימים כפי שמפורט בסעיף 9 להלן במכתב.

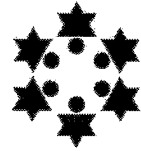
מדינת ישראל
נציבות שירות המדינה
הלשכה המשפטית



7. לפי המדיניות החדשה, משכורתם הקובעת לגמלה של העובדים העונים על הקריטריונים שפורטו בסיכום דיון מיום 24.11.14 (להלן – **סיכום הדיון**) תחושב לפי ממוצע חשבוני משוקלל מטיב, הנותן משקל רב יותר לתקופת העבודה בחוזה בכירים, כך שגמלתם תשקף באופן הולם יותר את משכורתם לאורך השירות. **מצ"ב סיכום הדיון מיום 24.11.14.**
8. הקריטריונים שנקבעו בסיכום הדיון הם: עובד מדינה הזכאי לפנסיה תקציבית ומועסק לפי חוזה בכירים, שסך שנות שירותו במדינה עולה על 35 שנה ומספר השנים הנושאות זכויות לגמלה בחוזה בכירים עולה על סך השנים בדירוג דרגה.
9. תחולת המדיניות החדשה נקבעה ליום 1.11.14, כמפורט בסיכום הדיון. קרי המדיניות החדשה חלה על עובדים הפורשים ממועד זה (1.11.14) ואילך.
10. מר ראובן פרנקנבורג אשר פרש כאמור בחודש פברואר 2014, הגיש תביעה לבית הדין לעבודה בטענה כי יש להחיל עליו את המדיניות החדשה המפורטת בסיכום הדיון.
11. בבירור שערכנו מול מנהלת הגמלאות במשרד האוצר נמסר לנו כי ההחלטה באשר למדיניות החדשה התקבלה כבר בתחילת שנת 2014, ומסיבות כאלה ואחרות הופצה רק בחודש נובמבר אותה שנה, ולכן במסגרת ההליך המשפטי שנוהל מול מר פרנקנבורג, הוחלט במסגרת הסכם פשרה, **להקדים את מועד תחולת החוזה ליום 1.1.14. מצ"ב הודעת הנציבות מיום 14.12.15 על עדכון תחולת המדיניות החדשה, מצ"ב הסכם הפשרה שנחתם עם מר פרנקנבורג.**
12. בהתאם להחלטה החדשה שפורסמה ביום 14.12.15, סיכום הדיון מיום 24.11.14 חל על מר פרנקנבורג כמי שפרש לאחר 1.1.14 ועומד ביתר התנאים בסיכום הדיון.
13. מר הכסטר כאמור פרש בשנת 2012. לכן בשונה ממר פרנקנבורג, גם אם מר הכסטר עומד בתנאים שפורטו בסיכום הדיון, המדיניות החדשה איננה חלה עליו כמי שפרש לפני 1.1.14. לפיכך אין מקום לשינוי אופן חישוב משכורתו הקובעת לגמלה של מר הכסטר.
14. במקרה דומה של רשם בית משפט השלום, **ראובן בן דוד¹**, אשר תבע כי יחילו עליו מדיניות שנקבעה לאחר פרישתו בעניין אופן חישוב המשכורת הקובעת לגמלה, דחה בג"צ את התביעה וקבע כי אין להתערב בהחלטת בית הדין הארצי בעניינו:
- "באשר לאופן חישוב המשכורת הקובעת לגמלת הפנסיה של העותר קבע בית הדין הארצי כי לא נמצאה כל עילה משפטית מכוחה זכאי העותר לחישוב שכרו הקובע בדרך שונה מזו המפורטת בחוזה העסקתו, ואשר מכוחה שולמה גמלתו בפועל משך שנים רבות לאחר פרישתו. בית הדין קבע כי שקלול תקופות העסקתו השונות של העותר הוא חישוב שאינו בלתי סביר ואינו נגוע בחוסר תום לב או שרירות ואינו יוצר הפליה פסולה כלפי העותר."**

¹ בג"צ 2524/17 בג"ץ ראובן בן דוד נ' בית הדין הארצי לעבודה ואח', (פורסם בנבו 13.6.17).

מדינת ישראל
נציבות שירות המדינה
הלשכה המשפטית



15. נוכח כל האמור לעיל, ובהמשך למכתבנו מיום 29.5.17, בקשותיו של מר הכסטר לעדכון דרגה ולשינוי אופן חישוב משכורתו הקובעת לגמלה נבחנו על ידי נציבות שירות המדינה, ולא נמצא כי יש מקום להיענות להן.

בברכה,

עו"ד עליזה אבן
עוזרת ראשית ליועץ המשפטי

העתק:

עו"ד רון דול – היועץ המשפטי, נציבות שירות המדינה
עו"ד עדו בן-צור – סגן בכיר ליועץ המשפטי, נציבות שירות המדינה
מר ציון לוי – מנהל האגף הבכיר לפרישה וגמלאות, נציבות שירות המדינה
עו"ד אפרת פרוקצ'ה – הלשכה המשפטית – משרד האוצר
גב' נילי ישראל-וינברג – מנהלת תחום בכירה (מינהל הסגל הבכיר), נש"מ
גב' אירית צייגר – מנהלת תחום בכיר (שכר וגמלאות), מינהלת הגמלאות – משרד האוצר

מדינת ישראל

משרד מבקר המדינה
ונוציב תלונות הציבור



נציבות תלונות הציבור
אנף ב

(נספח ח' – תשובת נציבות תלונות הציבור (2018))

י"ד בתמוז התשע"ח
27 ביוני 2018

בתשובתך נא ציין
תיק מס' 1035396

לכבוד

מר שמעון הכסטר

באמצעות הדוא"ל

HOCHSTERS@GMAIL.COM

מר הכסטר הנכבד,

הנדון: תלונתך על נציבות שירות המדינה

עם סיום הברור בתלונה שבנדון נבקש להודיעך כדלקמן :

תלונתך נסבה על גובה הגמלה המשתלמת לך בגין תקופת העסקתך בשירות המדינה. לטענתך, בעת חישוב הגמלה עשתה נציבות שירות המדינה כמה טעויות שבגין סכום הגמלה המשתלם לך בפועל נמוך מסכום הגמלה שאמורה הייתה להשתלם לך לו היה נעשה החישוב בהתאם להוראות חוזה הבכירים שנחתם עימך (להלן - החוזה), להוראות חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], תש"ל-1970 ולהוראות הנהלים הרלוונטיים.

כך, לטענתך, בעת חישוב הגמלה השתמשה נציבות שירות המדינה בנוסחת ה"ממוצע החשבוני המשוקלל" למרות שהיה מקום לחשב את הגמלה לפי נוסחת "ממוצע חשבוני רגיל". עוד טענת שבתקופה שבה הועסקת על פי כתב מינוי היה מקום לחשב את השכר הקובע לפי דרגה 46+ ולא לפי דרגה 44+ כפי שנעשה בפועל.

צינת כי שכרו של עובד אחר שפרש לגמלאות שתנאי העסקתו היו דומים לתנאי העסקתך חושב לפי דרגה 46+ ; כי גם הנוסחה שבה השתמשה המדינה לצורך חישוב גמלתו של אותו עובד הייתה שונה וכי לאורך השנים ניכתה המדינה משכרך דמי ניהול בגובה 2% שחושבו על בסיס שכר לפי דרגה 46+ וגם מטעם זה היה מקום לתקן את חישוב גמלתך.

כפי שהובהר לך בפגישתנו, נציבות תלונות הציבור, בשונה מבתי הדין לעבודה, מוגבלת מאוד בברור תלונות של עובדים בעניינים הנוגעים לשירותם כעובדים שכן בחוק מבקר המדינה, התש"ח-1958 [נוסח משולב] נקבע מפורשות כי תלונה כאמור תבורר רק אם היא נסבה על מעשה החורג מהוראות חוק, תקנות, תקשיר, הסכם קיבוצי או הסדר כללי שנקבע מטעם נציב שירות המדינה.

סקירה מדוקדקת של טענותיך ובחינת הוראות הרלוונטיות העלתה כי המדינה לא פעלה בענייך בניגוד להוראות הדין שפורטו לעיל וגם אם נעשתה חריגה כלשהי (ואין אנו קובעים כך) הרי שמדובר לכל היותר בחריגה מהוראות חוזה העבודה האישי שנחתם עימך, כפי שאתה עצמך טענת במכתביך השונים לנציבות שירות המדינה ובמכתבך לנציבות תלונות הציבור מ-31.7.17 שבהם כתבת כמה פעמים כי חישוב הגמלה נוגד את הוראות החוזה ו"ההבנות הנלוות".

משאלו הם פני הדברים כבר מטעם זה לא קמה עילה שבדין להתערבותה של נציבות תלונות הציבור בעניין המועלה בתלונתך.

על האמור נוסף כי לא נעלמו מעינינו טענותיך ולפיהן המדינה פעלה באופן שונה כלפי עובדים אחרים שנסיבות העסקתם היו דומות לנסיבות העסקתך, אך בירור התלונה העלה כי לגבי עניין אחד (אופן חישוב הדרגה) פעלו בעניינו של העובד שהוזכר על ידך באותו אופן שבו פעלו בעניינך ולגבי סוג נוסחת החישוב נוכח השוני במועד סיום ההעסקה הייתה הצדקה לשימוש בנוסחת חישוב שונה.

עוד נציין כי במכתביך לנציבות תלונות הציבור הפנית לחוזר החשב הכללי מ- 29.6.10 שעניינו "השתתפות במימון הסדר פנסיה תקציבית ומענק יובל לעובדים המועסקים בחוזה בכירים - חוזר ביצוע", שבו נקבעו הוראות שונות לגבי אופן ניכוי "דמי ניהול" ממשכורתם של עובדים המועסקים בחוזה בכירים. ואולם נבקש להפנות את תשומת ליבך לפסיקת בית הדין לעבודה מהעת האחרונה ולפיה החוזר האמור "אינו קובע זכויות כלשהן לעובד מדינה, אלא מנחה את החשב המשרדי"¹.

זאת ועוד. למכתבך לנציבות תלונות הציבור צורף מכתבו של מר יוסי יהודה המפנה לחוברת מינהל הסגל הבכיר - דרכי מינוי, תנאי העסקה ופיתוח הסגל הבכיר" ואולם נבקש להפנות את תשומת ליבך שהחוברת הנ"ל, שאף לא צורפה על ידך ולכן תוכנה אינו ידוע לנו, אינה בגדר "הסדר כללי" ולו מן הטעם שבפתיח לאותה חוברת נקבע מפורשות כי היא מועברת להערות הנוגעים בדבר.

נוסף על כך וכפי שצוין בצדק על ידי נציבות שירות המדינה העובדה כי לאורך השנים נגבו ממך דמי ניהול לפי שכר המבוסס על דרגה 46+ אינה מקנה לך זכות שלא נקבעה בחוזה או בכל מקור נורמטיבי אחר כגון הוראות החוק או התקשי"ר.

לנוכח כל האמור לעיל משלא נמצא כי פעלו בעניינך בחריגה מהוראות חקיקת המגן, הסכם קיבוצי וכו' הרי שעם כל ההבנה לתחושותיך, לא נמצאה עילה שבדין להתערבותנו בעניין.

בשולי הדברים אך לא בשולי חשיבותם נבקש להתנצל על העיכוב במתן המענה מטעמנו שנבע מעומס עבודה.

בכבוד רב,



טלי כהן, עו"ד
סגנית בכירה למנהל אגף

¹ על"ח 36020-11-17 גרנדל - הממונה על תשלום גמלאות משרד האוצר (פורסם במאגר ממוחשב, 7.5.2018).

א. מבוא ועיקרי הדברים

א.1. העסקתו של המערער בחוזה בכירים

1. המערער החל לעבוד במדינה כ"עובד ארצי" בשנת 1964 לתקופה של שמונה חודשים (שהמערער רכש בהמשך את זכויות הפנסיה ביחס לתקופה זאת). בשנת 1970 חזר המערער לעבודה במדינה, במשרד האוצר, ועבד ברציפות במשך כ- 42 שנים, תחת שני חוזי התקשרות עיקריים (סעיף 1 לפסק הדין):

(1) בתקופה שבין שנת 1970 ועד לשנת 1990 הועסק המערער לפי כתב מינוי, במשרה צמיתה, שאינה מוגבלת בזמן (להלן: "תקופת כתב המינוי");

(2) החל משנת 1990 ועד לסיום עבודתו הכפוי של התובע בשנת 2012, הועסק המערער בחוזה אישי (חוזה בכירים) לתקופה קצובה, שנוסח ונחתם בשם נציב שירות המדינה (להלן: "החוזה").

2. השינוי בצורת ההעסקה התרחש ביוזמת המדינה שרצתה לשפר את תנאי העסקת עובדיה הבכירים, שדרגתם היא אחת משתי הדרגות העליונות בדרוג המח"ר, וזאת כדי להבטיח את המשך עבודתם בשירות המדינה (ראו המבוא לחוזה). למערער, שבאותה עת הועסק כחשב בכיר בדרגה 12 - דרגה אחת מתחת לדרגת השיא בסולם דרגות המח"ר בזמנו, הוצע לוותר על כתב המינוי, וממילא גם על הקביעות הנובעות מכך, ולהעסיקו בתנאי שכר ופרישה משופרים, בחוזה אישי לתקופה קצובה, שיחודש מאליה מדי 4 שנים (החוזה צורף כנספח 1 לכתב התביעה).

3. מרכיב מרכזי החוזה הוא הקביעה המפורשת בחוזה כי חוק שירות המדינה (גימלאות) [נוסח משולב], תש"ל – 1970 (להלן: "חוק הגימלאות") אינו חל על היחסים בין הצדדים, אלא במידה שנקבעה בחוזה (בעניין זה נרחיב בהמשך).

4. על אף הסיכונים בויתור על הקביעות, במיוחד לעובדים צעירים, ומתוך אמון ביכולותיו האישיות, ובהסתמכו על סעיף 17 לחוזה לפיו ככל שיהיו שינויים לטובת העובדים באותו מעמד כשלו, הם יחולו גם עליו, הסכים המערער (שהיה בן 45 באותה עת) להפסקת שירותו בכתב מינוי, ולחתום על החוזה.

החוזה נכנס לתוקף ב-1.4.1990 והמערער הועסק על פיו מאותו יום לתקופה קצובה של 4 שנים. תוקפו של החוזה הוארך מאליה חמש פעמים, לאחרונה ביום 1.4.2010, והיה אמור להסתיים ביום 31.3.2014.

5. בשנת 1995 ביקשה הנציבות לשנות את נוסח החוזה, כך שההארכה בתום תוקפו לא תהיה "מאליו", אלא רק לאחר קבלת המלצת הממונה הישיר, בתמורה לשיפור כביכול בתנאי הפרישה. המערער סירב לשינוי מהותי זה, ובדיעבד אף התברר שאילו הסכים לשינוי, הפנסיה שלו היתה קטנה (סעיף 17 לכתב התביעה). המשיבה חזרה והציעה את השינוי בשנת 1997, והמערער לא הסכים לכך פעם נוספת.

בשנת 2005 עלתה במשרד האוצר השאלה האם הארכת החוזה האוטומטית משנת 2002 תקפה ללא חתימה על חוזה הארכה. המשנה לנציב שירות המדינה הודיע למערער ביום 8.5.2005, כי מאחר שהוא לא הסכים לשינוי החוזה הנ"ל, הרי ש-"החוזה המקורי ממשיך בתוקפו" ללא שינוי (מכתב המשנה לנציב שירות המדינה צורף כנספח 2 לכתב התביעה).

ואכן, בשנת 2006, החוזה שב והתחדש מאליה, וכעבור ארבע שנים נוספות, ביום 1.4.2010 שוב הוארך תוקפו של החוזה מאליה, בפעם החמישית ברציפות, לתקופה של 4 שנים נוספות, עד ליום 31.3.2014.

6. יודגש כי המדינה לא הודיעה למערער לפני שהארכת החוזה נכנסה לתוקף על רצונה בשינוי החוזה ולא הודיעה לו על כוונתה לסיים את החוזה בגיל הפרישה של התובע (שחל בשנת 2012 – באמצע תקופת החוזה) על אף שגילו היה ידוע. המערער טוען כי בהיעדר הודעה אחרת, ובהתאם להוראות החוזה, וההתנהלות בפועל של הצדדים, הוארך תוקף החוזה מיום 1.4.2010 עד ליום 31.3.2014.

2.א. הפסקת עבודה מבזה בניגוד להוראות החוזה (והתעלמות בית הדין קמא מהוראות אלה)

7. החוזה קובע כי רק נציב שרות המדינה או מי שהוסמך על ידו, רשאי להפסיק את העסקתו של המערער, וגם זאת רק לאחר פניה מנומקת של מנכ"ל המשרד לנציב, ואישור וועדת השירות והנציב.

8. ייאמר כבר עתה כי על אף דברים מפורשים אלו, המערער פוטר בניגוד לדין ביום 5.8.2012 באמצע תקופת החוזה, וכמפורט בהמשך. המערער סולק בבגרות פנים ע"י סמנכ"לית משרד האוצר, שלא הוסמכה לכך ע"י נציב השירות, באמצע תקופת החוזה, שהיה כאמור תקף עד 31.3.2014, וללא שימוע. המשיבות לא נקטו בהליכים הנדרשים לסיום העסקתו של המערער: לא היתה פניה של מנכ"ל המשרד לנציב השירות, נציב שרות המדינה לא פנה לוועדת השרות לקבלת האישור הנדרש, ונציב השרות באותו מועד לא אישר, לא החליט וממילא גם לא הודיע לאיש על הפסקת העסקתו של המערער.

בסעיף 2 לפסק הדין מצטט בית הדין קמא רק חלק ממנגנון הפסקת ההעסקה, כאשר הציטוט החלקי יוצר את הרושם כי די בהחלטה של נציב שירות המדינה להפסקת שירותו של המערער, שעה שכאמור החוזה קובע תנאים נוספים ואחרים, מהם התעלם כאמור ביה"ד קמא לחלוטין.

בחזרה לסדר הכרונולוגי של הדברים:

9. ביום 4.7.2012 קיבל המערער בדוא"ל מכתב, בחתימת מנהלת אגף ב' משאבי אנוש במשרד האוצר, גב' רבקה קלב, המודיע לו לראשונה שהעסקתו תסתיים ביום 31.7.2012. המערער השיב, בו ביום, שמדובר בטעות, נוכח הוראות החוזה. בין הצדדים החלה התכתבות בעניין זה (ראו נספחים 4א' – 4ד' לכתב התביעה).

10. משחלפו 3 שבועות ואיש לא פנה אליו יותר, הניח המערער שטענותיו התקבלו. להפתעתו הוא קיבל ביום 23.7.2012, באמצעות הדוא"ל, מכתב מגב' קלב, המודיע לו כי עבודתו תסתיים ביום 31.7.2012. המערער השיב והסביר כי מדובר בטעות, והבהיר שהוא מבין שלא יינקטו צעדים חד-צדדיים (נספחים 5א' – 5ב' לכתב התביעה). במקביל, ניסה המערער לשוחח עם גב' קלב, אך ממשרדה נמסר לו שהיא בחופשה עד תחילת אוגוסט 2012.

11. בין לבין המשיך המערער את עבודתו מבלי שניתן לו רמז על הכוונה לסיימה. ודוק – לא נאמר למערער דבר וחצי דבר על פרישתו, לא אוזכר הצורך במינוי מחליף, מי יהיה המחליף, מתי תבוצע חפיפה, ולא ניתן כל רמז לכך שהמערער יסולק מעבודתו בתוך מספר ימים.

להפתעתו של המערער, ביום 1.8.2012 – בזמן שהמערער עוסק בהכנה וביצוע של אלפי תשלומים – התייצבה במפתיע במשרדו של המערער עובדת לא מוכרת למערער, והודיעה לו כי קיבלה מינוי, בתקן של מילוי מקום, לתפקיד שממלא המערער. כך, ללא חפיפה, ללא עדכון מראש, ובניגוד להבנה של המערער כי לא יבוצעו צעדים חד-צדדיים.

המערער פנה מייד בכתב לחשבת הכללית דאז, מחה על ההתנהלות הכוחנית נגדו, ועל כך שהמחליפה כלל לא ביצעה חפיפה מסודרת, למרות רגישות התחום עליו הוא אחראי. המערער הבהיר שימשיך להגיע לעבודתו כרגיל (נספח 6 לכתב התביעה). לפנייתו זאת של המערער לא ניתנה תשובה כלשהי. עוד יצוין כי העובדת עזבה את המקום ולא חזרה.

12. המערער המשיך להתייצב לעבודתו עד ליום 5.8.2012. במועד זה זומן המערער טלפונית לישיבה בשעות אחה"צ אצל סמנכ"לית משרד האוצר. במעמד זה הודיעה לו שהעסקתו הסתיימה, שעליו לפנות מיד את משרדו ומסרה לו מכתב בחתימת החשבת הכללית-לפיו כל סמכויותיו כחשב מבוטלות מאחר שתקופת שירותו הסתיימה (ראו נספחים 7א' – 7ג' לכתב התביעה). הובהר למערער כי **אם יחזור למשרדו ייחשב כמסיג גבול! נזכיר שמדובר בעובד וותיק ובכיר, שהועסק במשרד למעלה מארבעים ושתיים שנים (עוד משנת 1970!).**

13. יצוין כי רק באותה ישיבה אצל סמנכ"לית האוצר, התברר למערער כי בשנת 2010, סמוך **ולאחר** שהארכת החוזה עד 2014 נכנסה כבר לתוקף, התקיים דין ודברים בין הנציבות למשרד האוצר, והוחלפו, ביניהם בלבד, מסמכים שונים, לפיהם יש לדאוג לכך שתקופת העסקתו תסתיים בגיל הפרישה. מסמכים אלה לא הוצגו למערער בזמן אמת, לא התבקשה הסכמתו ו/או עמדתו לעניין תוכנם, לא נערך שימוע לקבלת עמדתו, והוא לא חתם על מסמך כלשהו שמעגן את "הסכמתו" לשינוי החוזה.

ברי על כן, כי הארכת החוזה ב-2010 **לא** נעשתה בהתאם למסמכים אלה, וכאמור לעיל – בוודאי שהמדינה לא נקטה את הפרוצדורה הדרושה לשם אי הארכת החוזה לארבע שנים מלאות.

לכל היותר ניתן לראות את המדינה כמי שפעלה מאחורי גבו של עובד מדינה בכיר, על מנת להטעות אותו בזמן אמת ולגרום לו לחשוב שהחוזה הוארך בארבע שנים נוספות (סעיף 22 לכתב התביעה). **בהיעדר הודעה ובהיעדר פעולה גלויה וידועה אחרת מצדן של המשיבות, או מי מהן, תוקף החוזה הוארך, כפי שהיה בפעמים קודמות בעבר, לתקופה של ארבע שנים נוספות, וזאת עד ליום 31.3.2014.**

14. מיד לאחר סילוקו מהעבודה פנה המערער למשיבה 2 באמצעות בא כוחו, בדרישה להחזירו לעבודה ולשלם לו את שכרו, אך לא נענה כלל. רק לאחר למעלה מחודשיים בעקבות פנייה נוספת ליועץ המשפטי של משרד האוצר ושיחת טלפון בין ב"כ המערער לעו"ד מהמחלקה המשפטית של המשרד, התקבלה **ביום 24.10.2012 תשובת משרד האוצר**, תשובה המתעלמת לחלוטין מהעובדות, מהחוזה ומהחוק.

15. המערער יטען כי הפסקת עבודתו נעשתה בניגוד להוראות החוזה, **במהלך תקופת החוזה הקצוב ועל ידי גורם שאינו מוסמך להפסיק את העסקתו**. ודוק - במועד זה עדיין לא החליט נציב השירות, **שהוא הגורם המוסמך היחיד, להפסיק את העסקתו של המערער**, המערער לא קיבל הודעה בעניין הגימלה המגיעה לו ובוודאי שלא קיבל גימלה וממילא המערער היה במצב משפטי שבו **טרם הסתיימה העסקתו**. מבלי לגרוע מכך נבהיר כי למערער לא נערך שימוע כנדרש, אף שהיה ברור שהוא מעוניין להמשיך בעבודתו מעבר לגיל הפרישה.

16. רק בחודש **דצמבר 2012** (כחמישה חודשים לאחר הפסקת העסקתו) קיבל המערער הודעה מהנציבות על החלטת הנציב על סיום העסקתו (הודעה שניתנה בניגוד לתנאי החוזה ובניגוד להוראות הדין), ובעקבותיה את החלטת הממונה על הגימלאות על אישור הגימלה, ועל שיטת חישוב הגמלה. **רק בחודש ינואר 2013** נודע למערער לראשונה על גובה הגמלה שתשולם לו (בחלקה רטרואקטיבית).

17. **מירון ההתיישנות להגשת התביעה מתחיל אם כן, לכל המוקדם, במועד בו קיבל המערער את הודעת נציב שירות המדינה שהוא הגורם המוסמך היחיד להפסקת עבודתו – קרי: חודש דצמבר 2012.** כזכור, התביעה הוגשה בחודש אוקטובר 2019, פחות משבע שנים מהמועד בו קיבל המערער את החלטת נציב שירות המדינה, שהוא הגורם המוסמך היחיד להפסקת העסקתו.

3.א. הודעה רטרואקטיבית על הפרשה לגימלה ואי קיום הוראות הדין

18. בהתאם להוראות חוק הגמלאות, נציב שירות המדינה חייב לידע את העובד בדואר רשום על החלטתו להפריש אותו לקיצבאות לפחות 90 יום לפני יום הפרישה. דהיינו, לשיטת המשיבה היה עליה לידע את המערער על הכוונה להוציאו לגימלאות לכל המאוחר עד ליום 1.5.2012 (90 יום לפני 31.7.12).

על פי התקשי"ר, סמנכ"ל המשרד חייב לתת הודעה על צאתו הצפוי של העובד לגמלאות שנה שלימה לפני מועד הפרישה. הודעה כאמור לא נמסרה למערער במועד הקבוע בחוק או בתקנות.

19. למרות ההוראות המחייבות הנ"ל, וכמצוין גם בפסק הדין, רק במהלך חודש דצמבר 2012 (סעיף 7 לפסק הדין), כחמישה חודשים לאחר הפסקת עבודתו בפועל, קיבל המערער – באמצעות דואר רגיל – מכתב מנציבות שירות המדינה, הנושא תאריך 15.8.2012, על החלטת נציב השירות להורות "בהתאם להוראת סעיף 18 לחוק שירות המדינה (גמלאות)" (שכזכור אינו חל על המערער) על הוצאתו של המערער ל"קצבה מטעמי גיל" רטרואקטיבית (!!!) מיום 31.7.2012.

המסמך שכאמור נושא את התאריך 15.8.2012 - שבועיים אחרי הפסקת העבודה הכפויה – נחתם רק ביום 21.11.2012, יותר משלושה חודשים (!) אחרי התאריך הנקוב על המכתב (נספחים 8א' – 8ב' לכתב התביעה). למכתב צורפה גם חתימת סמנכ"לית משרד האוצר (כפי שהיה עליה לעשות שנה לפני מועד הפרישה). עם קבלת ההודעה הנ"ל, פנה המערער פעם נוספת ליועמ"ש משרד האוצר בדרישה להחזירו לעבודה (נספח 9 לכתב התביעה), אך לשווא.

4.א. הפגיעה הקשה בזכויות הפנסיה של המערער

20. בעקבות הודעת הנש"מ הנ"ל על הפרשת המערער לגימלאות, רטרואקטיבית ביום 31.7.2012, קיבל המערער בסוף דצמבר 2012 מכתב "אישור גימלאות" מיום 10.12.2012 (נספח 10 לכתב התביעה). על פי המכתב זכאי המערער לפנסיה בשיעור של 70% מהמשכורת הקובעת של חוזה בכירים בהתאם לתקופת שירות של 42 שנים ושמונה חודשים! בפועל המערער לא קיבל ואינו מקבל פנסיה בשיעור זה. רק בתחילת ינואר 2013 קיבל המערער לראשונה תלוש פנסיה המפרט את התשלומים ששולמו לו ב-1.1.2013 (רטרואקטיבית מ-31.7.2012), ורק אז ראה לראשונה מה הפנסיה שהוא מקבל בפועל.

21. כך התברר למערער, כי בנוסף לפרישתו הכפויה, והעיכוב הממושך בתשלום הפנסיה, הגימלה המשולמת לו בפועל נמוכה מזאת המגיעה לו ע"פ החוזה, וכי החישוב שנעשה שגוי מיסודו: הן ביחס לחישוב זכויות הפנסיה על תקופות עבודתו והן ביחס למשכורת הקובעת לתקופת כתב המינוי.

22. חשוב לציין כי המערער לא השתהה בתגובתו, ופנה לממונה על הגימלאות מייד לאחר שקיבל את אישור הגימלה. זה הנחה אותו לפנות לנציבות שירות המדינה, ולהימנע מהגשת תביעה, וכך עשה המערער (כפי שיפורט להלן).

23. יודגש כי המערער לא פנה באותו שלב לבית הדין, לאור ההנחיה המפורשת של הממונה על הגימלאות שעליו לפנות לסגן נציב שירות המדינה (כפי שמצוין במפורש במכתב הפנייה הראשון של המערער מיום 8.1.2013 לנציבות שירות המדינה). בנוסף לכך האמין המערער באמת ובתמים שהמועד הקבוע בחוק הגימלאות אינו רלבנטי מבחינתו, לאור הוראות סעיף 11 לחוזה הקובע מפורשות שהחוק לא חל עליו.

5.א. הסחבת הבלתי נסבלת בטיפול בפניותיו של המערער

24. בהתאם להנחיה שקיבל פנה המערער ללא שהות לסגן נציב שירות המדינה, ובהמשך, ע"פ הנחייתו והנחיית אנשי יחידתו, לכל הגורמים הרלוונטיים בנציבות שירות המדינה, ופירט בפניהם והוכיח כי המהלכים שננקטו וההנחיות שניתנו בעניינו אינם תואמים לתנאי החוזה, תוך שהוא שוטח את בקשתו החוזרת שוב ושוב לתקן את העוולות הקשות והמתמשכות שנגרמו וגורמים למערער.

התגובות שקיבל היו בעיקרן "תמתין" ו"בודקים" את הנושא לאורך תקופה של כ-6 שנים (!) והתחמקות שיטתית מפניותיו וטיעוניו, שגרמו לו עגמת הנפש קשה ומתמשכת מתחושת "החיזור אחר הפתחים". למען הקיצור נביא ציטוטים נבחרים בלבד מתוך התכתבות זאת המשקפים את ההתנהלות כלפיו:

24.1. ביום 13.2.13 כתב מר ציון לוי, מנהל אגף בכיר לגימלאות בנשי"מ: "מבצעים חשיבה ובדיקה. לאחר סיומם נשוב ונשיבך"; ביום 21.7.14 כתב אותו מר ציון לוי: " מבצעים חשיבה מחודשת"... "שבסיומה נשוב ונודיעך".

24.2. ביום 21.5.13 כתב מר מ. אהרונוב, סגן בכיר לנציב השרות: " נושא חישוב הגמלה נבדק בימים אלה ע"י מר לוי, שיודיעך דבר בהמשך"; ביום 22.5.13 כתב אותו מ. אהרונוב: "הנושא הפנסיוני שלך נמצא בבדיקה עקרונית... עד אשר תסתיים הבדיקה נידרש להמתין".

24.3. ביום 15.2.15 כותבת עו"ד עליזה אבן (ל. משפטית, נש"מ): "פנייתך נמצאת בבדיקהעם תום הברור נודיעך".

24.4. ביום 29.5.17 עו"ד ר. דול, (יוע"מ נש"מ): "אנו עדיין בוחנים את הבקשה".

25. הדברים ברורים: המערער עשה ככל יכולתו למצות הליכים, והתבקש שוב ושוב ע"י המדינה להמתין לתשובות של הגורמים המוסמכים. נצטט את הדברים שכתב המערער בפנייתו השנייה לנציבות בתגובה למכתב של מר צ. לוי מ-13.2.2013 הני"ל (פיסקא 25.1 לעיל), אשר מהדהדים גם עתה:

"איך ייתכן... 23 שנים החוזה היה מובן ואף ניכיתם בהתאם מדי חודש תשלומים משמעותיים כחלקי במימון הפנסיה ועכשיו פתאום כשהגיע הזמן לממש את זכויותי אתם גוזלים את הגימלה ללא הסבר ונותנים לי להמתין ל"חשיבה ובדיקה"? מתי יסתיימו "בדיקותיכם" המעמיקות? בעוד שנה? 10 שנים? לאחר פטירתי".

26. נציין עוד, כי לנוכח ההתנהלות האכזרית ממש של המערכת, פנה המערער לנציב תלונות הציבור באפריל 2017 בתקווה להסתייע בו. רק לאחר כשנה ורבע, במהלך יולי 2018, נתקבלה תשובתו (בליווי התנצלות על הימשכות הטיפול בפניית המערער) לפיה לא קמה עילה שבדין להתערבות נציבות תלונות הציבור, שבשונה מבתי הדין לעבודה, מוגבלת מאוד בבירור תלונות עובדים בעניינים הנוגעים לשירותם כעובדים" (ראו נספחים 12א' – 12ב' לכתב התביעה).

27. כדי לא להלאות את בית הדין, המערער לא הציג בשלב הגשת התביעה את הפירוט המלא של פניותיו ואת כל האסמכתאות לפניות אלה, אותם התכוון להציג במסגרת שלב ההוכחות, כנדרש ועל פי דין.

א.6. עיקרי התביעה

לאחר שמיצה את ההליכים, ולאחר שהבין שלא נותרה לו כל ברירה, אלא לתבוע את המקום בו עבד למעלה מארבעים ושתיים שנים, הגיש המערער בלב כבד תביעה בשלושה ראשים עיקריים -

28. השלמת התקופה הקצובה בחוזה העבודה – המערער הגיש תביעה בעניין זכותו לעבוד עד תום תקופת החוזה עליו חתם, שהוא חוזה לתקופה קצובה, שתוקפו הוארך מעת לעת. המדינה הפסיקה חד-צדדית את תוקפו, במהלך תקופת החוזה, בניגוד לדרך הקבועה בחוזה.

המערער אמנם נדרש להפסיק לעבוד באוגוסט 2012, אך ההודעה על כך ניתנה ע"י סמנכ"לית משרד האוצר – שאינה מוסמכת להפסיק את העסקתו. רק בחדש דצמבר 2012 קיבל המערער את החלטת הנציב שהוא היחיד המוסמך להפסיק את העסקתו בכפוף להוראות החוזה.

לפיכך, עילת התביעה של המערער כמה בפועל, לכל המוקדם, אך ורק בחדש דצמבר 2012, עם קבלת החלטתו של נציב השירות, שהוא כאמור הגורם היחיד המוסמך להפסיק את העסקתו. לכן טעה בית הדין הנכבד קמא טעות מהותית כאשר קבע שמירוף ההתיישנות החל בחדש אוגוסט 2012, ובשל כך התיישנה התביעה לזכויות מכוח החוזה לתקופה קצובה.

29. גובה הגמלה המגיעה למערער – המערער הגיש תביעה בעניין גובה הגמלה המשולמת לו. המערער טען כי מאחר שהחוזה עליו חתם קובע שחוק הגימלאות אינו חל עליו (אלא במידה שנקבעה בחוזה) הוא רשאי להגיש תביעה בעניין זה עד שבע שנים ממועד סיום עבודתו. בית הדין קמא קבע – בכל הכבוד, בשוגג – כי היה על המערער להגיש תביעתו בהתאם ללוח הזמנים הקבוע בחוק הגימלאות, ומאחר שלא עשה כן – הוא דחה את תביעתו.

כאמור לעיל, פסק הדין עומד בניגוד להוראות חוזה הבכירים, וסותר פסיקה של בית דין אזורי לעבודה, המוזכרת בתשובת המערער לבקשה לסילוק על הסף. המערער יטען, בכל הכבוד, וכמפורט להלן, כי פסק הדין של בית הדין קמא שגוי מיסודו, ולמעשה מכניס לתוך החוזה תניות ומלים שאין בו – בניגוד לכללי הפרשנות המקובלים.

30. תביעה בגין נזקים לא ממוניים – ראש תביעה זה נובע מהתנהלותן המבישה של המשיבות כלפיי המערער ועגמת הנפש הרבה שגרמו לו. בית הדין קמא קבע כי תביעה זאת בעינה עומדת, אך מחק אותה – למרות קביעתו שכלל לא הוגשה בקשה של המשיבות בנושא – מאחר שלא היתה מפורטת, לא הוצגו אסמכתאות והיא לא כומתה. כפי שנפרט להלן, כל נימוקיו של בית הדין הנכבד קמא היו שגויים, וממילא לא היה מקום לצעד דרסטי של מחיקת תביעה מנימוקים אלה, אף אם היה בהם ממש.

ב. טענות המערער

לאחר הגשת התביעה, ולאחר שהמשיבות ביקשו ארכות להגשת כתב ההגנה (בהסכמת המערער), הגישו המשיבות בקשה לסילוק התביעה על הסף, וכן בקשה לארכה נוספת להגשת כתב ההגנה. בית הדין הנכבד קמא קיבל את הבקשה, בכל הכבוד – בשוגג ומתוך טעות. להלן יתייחס המערער לנימוקיי פסק הדין.

ב.1. ידו "הקמוצה" של בית הדין בעניין בקשות דחייה / מחיקה על הסף

31. ההלכה היא שרק במקרים נדירים מתקבלות בקשות לדחייה על הסף (ראו לדוגמא ברע 158/99 סלקום ישראל בע"מ נ' רגינה בליאק, וכן ברע 67197-01/17 רותם גיספאן נ' בסט שרתי קירור בע"מ, שחר שטינלאוף). הלכות אלה עולות בקנה אחד עם ההכרה במעמדה של זכות הגישה לערכאות (בעניין זה ראו לדוגמא את פסק הדין ב - עב"ל 59462-12/15 מוניקה מאלו נ' המוסד לביטוח לאומי).

32. לטעמנו, ובית הדין קמא לא נתן לכך משקל – כאשר המדינה מבקשת לסלק תביעות נגדה על הסף יש לנקוט חומרה יתרה בבחינת הבקשה, כך שרק במקרים חריגים ויוצאי דופן תתקבלנה בקשות כאמור.

33. מבלי לגרוע מכך נוסיף ונבהיר כי בחינת האינטרסים השונים המפורטים בסעיף 19 לפסק הדין מביאה למסקנות הפוכות מהמסקנות אליהן הגיע בית הדין קמא בפסק דינו, כפי שנסיביר:

33.1. לא נגרם "נזק ראייתי לנתבעים" – המערער הצביע על כך שלא נגרם נזק ראייתי למדינה, וממילא היתה זאת אחריותה המלאה לשמור את המסמכים הרלבנטיים, במיוחד בהתחשב בכך שידעה כי למערער יש טענות והשגות רבות. בעניין זה נפנה גם לטענות המערער בסעיף 42 לתגובה לבקשה לסילוק התביעה על הסף, שיובאו כאן בקצרה:

- המדינה, כמעסיק ציבורי, חייבת לשמור מסמכים לפחות לכל תקופת ההתיישנות, ואין היא יכולה להיבנות מטענה ערטילאית ולא מוכחת של "נזק ראייתי", מה עוד שידעה שלמערער טענות רבות נגדה בעניין זה.

- המשיבות לא טרחו להצביע על שינוי קונקרטי של מצב לרעה;

- המדינה חייבת בחובת תיעוד מנהלית (שמירת תיקו האישי של עובד שהוא או שאריו מקבלים גמלה מהמדינה, היא ל - "100 שנים לאחר לידתו של האדם אליו מתייחס התיק"), וממילא שמרה את המסמכים הרלבנטיים;

- כמו כן, אם טוענת המדינה כי נגרם לה נזק ראייתי, הרי שלכאורה היה נציב התלונות, או כל גורם אחר שעסק בנושא, מעדכן את המערער כי ההחלטות בעניינו התקבלו מבלי שכל המידע נמצא בפניו.

33.2. התובע לא "ישן על זכויותיו" – המערער פנה עשרות רבות של פעמים, בעל פה ובכתב, לגורמים הרלבנטיים השונים, ולכל המשיבים ולכן, לא ניתן לראות במערער כמי שישן על זכויותיו. נדגיש כי המערער לא הציג, בשלב של כתב התביעה, את כל הראיות בעניין זה, מאחר שזה לא היה המקום להגישן, והוא יציגן לבית הדין הנכבד, על מנת להוכיח מעל לכל ספק כי לא "ישן על זכויותיו".

33.3. התובע לא "ויתר ומחל על זכויותיו" – ברור כי נימוק זה לא מתקיים בענייננו, לאור הפניות הרבות של המערער, ולמען הקיצור נפנה לדברים שכתבנו לעיל.

33.4. הצורך "לברר תביעות תוך זמן סביר" – במקרה זה מי שפועל בחוסר סבירות היא המדינה, אשר בידה כל המסמכים והמידע הדרושים לברר את התביעה, ואשר התעכבה במתן תשובותיה לפניו של המערער לפני הגשת התביעה.

יודגש כי המערער הוא שעשה ככל האפשר שלא להטריח את המערכת המשפטית על מנת למנוע בזבוז זמן ומשאבים (ר' סעיף 44 לכתב התביעה). לא יעלה על הדעת כי דווקא המדינה תזקוף לחובת המערער את רצונו הכן להימנע מהגשת תביעה, לאחר שעשה על מאמץ להימנע מכך.

2.ב. טעה בית הדין הנכבד קמא כאשר דחה את תביעתו של המערער בעניין חוזה העבודה

מועד התגבשות עילת התביעה

34. כאמור לעיל, ובכתב התביעה - נציב שרות המדינה, הגורם המוסמך הבלעדי לפי החוזה (או מי שהוסמך על ידו) להפסיק את ההעסקה, לא הודיע למערער על החלטת הנציב להפסיק את העסקתו והמדינה לא העבירה למשיב הודעה בעניין גמלתו, ולא שילמה אותה עד לחודש דצמבר 2012. כלומר, זכות התביעה על הפיטורין ועל שיעורי הגימלה, התלויים זה בזה, לא קמה ובוודאי לא התגבשה לפני חודש דצמבר 2012, עת קיבל המשיב את החלטת הנציב בעניין הגמלה ובהמשך את הגמלה עצמה, והוא הופרש פורמלית מעבודתו במדינה.

35. לעניין התגבשות עילת התביעה, נפנה לפסק הדין בעניין רחל קידר, שניתן ביום 6.8.2019 (עע 23928-09/18 שירותי בריאות כללית נ' רחל קידר, קרן הגמלאות המרכזית של עובדי ההסתדרות ואח'), וחוזר על ההלכות המוזכרות גם בפסק הדין. בפסק דין קידר האמור נקבע, בין היתר, כי "עילת התביעה" מתגבשת אך ורק מקום בו יש –

"אפשרות מעשית בידי תובע לפנות לבית המשפט לצורך הגשת תביעה, בבחינת "כוח תביעה" שרק עם התגבשותו, מתחיל מניין ההתיישנות ... "כוח תביעה" במשמעות זו פירושו קיום אפשרות ממשית בידי תובע להגיש תביעה משפטית ולזכות בסעד המבוקש, ככל שהוא יעמוד בנטל ההוכחה העובדתי ובנטל הביסוס המשפטי של תביעתו. המועד להיווצרות עילת התובענה לצורך התיישנות הוא, אפוא, המועד שבו נתגבשו העובדות המקימות זכות לסעד, וכאשר נתון בידי התובע כוח קונקרטי לממש הלכה למעשה את זכות התביעה שבידו בדרך של פנייה לערכאות. אין די בקיום זכות תביעה מושגית-תיאורית בלבד בידי התובע. נדרשת בשלות של זכות התביעה במובן קיומו של כוח, הלכה למעשה, לפנות לבית המשפט בתביעה משפטית, ולזכות בסעד אם תוכח התביעה ...".

36. ובמלים פשוטות – רק כאשר יש בידי התובע את הכוח להגיש את התביעה, מתחיל מירון ההתיישנות. בענייננו – המערער יטען כי מירון ההתיישנות לא מתחיל לפני המועד בו ניתנה החלטת הגורם המוסמך על הפסקת עבודתו והגורם המוסמך לקביעת גמלתו ותשלומה.

37. טעה בית דין קמא בעניין ההחלטה על הפסקת עבודתו של המערער –

37.1. המערער יטען כי הגורם היחידי שמוסמך להחליט על סיום תפקידו הוא **נציב השירות** (שהחלטתו במקרה של המערער ניתנה בניגוד לדין), כאמור בסעיף 4 לחוזה הבכירים ובהתאם לחוק. לפיכך, המכתב של החשבת הכללית דאז מיום ה-5 לחודש אוגוסט 2012 שבפועל רק מבטלת את סמכויותיו כחשב להתחייב בשם המדינה, לא היה מסמך של הפסקת עבודתו.

37.2. המערער יוסיף ויטען כי קביעתו השגויה של בית הדין קמא כי ממועד מכתבה של החשבת הכללית קמה עילת התביעה (סעיף 27 לפסק הדין) אינה הגיונית, בכל הכבוד, שכן הנציבות שחתומה על החוזה, לא הפסיקה את עבודתו בחודש אוגוסט 2012, והמערער לא יכול היה לתבוע ללא החלטתה.

37.3. **לכן, עילת התביעה לא התגבשה לפני שהגורם המוסמך הודיע על סיום העסקתו.**

37.4. נעיר עוד, בכל הכבוד, כי בכל מקרה, בית הדין קמא טעה גם בקביעתו כי מרוץ ההתיישנות החל במועד האמור, 5.8.2012, משום שבתי הדין היו בפגרה באותו מועד.

38. **טעה בית דין קמא כאשר התעלם ממכלול העובדות המקימות את עילת התביעה –**

38.1. המערער יוסיף ויטען סיום עבודה של עובד מדינה, בוודאי לאחר כארבעים ושתיים שנות עבודה, מביאה לשורת התרחשויות הקשורות זו בזאת, ואשר לא ניתן לנתקן, ובעיקר הכוונה לתשלום הגמלה המגיעה לעובד מדינה הפרוש לגמלאות.

38.2. בכל הכבוד, הקביעה של בית הדין קמא בסעיף 27 לפסק הדין, כי כבר ביום 5.8.12 "השתכלל בידיו כוח תביעה קונקרטי והתגבשה עילת תביעתו" לצורך התיישנות, יוצרת הפרדה מלאכותית בין רכיבי הפרישה השונים. המערער יטען כי לא ניתן להפריד בין רכיבים אלה, ויש לקחת בחשבון את "מכלול העובדות והמהותיות המולידות את הזכות לסעד". ראו סעיף 24 לפסק הדין המפנה לפסק הדין בעניין אפרידר - רע"א 6774/19 אפרידר החברה לשיכון ופיתוח לישראל בע"מ נ' עיריית ראש העין (16.4.2020);

38.3. לפיכך, וכאשר בוחנים את מכלול העובדות – העילה לא התגבשה לפני שהמערער התחיל לקבל גמלה, ולמצער – המועד בו ניתנה לו ההודעה על הגמלה שחל בחודש דצמבר 2012. ברור לכן שמרוץ ההתיישנות לא החל ב-5.8.2012 כשעדיין לא התגבשה ולא קמה עילה לתביעה.

39. **טעה בית דין קמא כאשר התעלם מהחובה למיצוי הליכים –**

מבלי לגרוע מהטענה כי רק במועד שבו הופרש המערער לגמלאות קמה זכות התביעה, יטען המערער כי למעשה לא היה יכול להגיש תביעתו כבר בחודש אוגוסט 2012, שכן מיד היתה עולה נגדו טענה על אי מיצוי הליכים. המערער פנה במועד ורק לאחר עיכוב ממושך קיבל תשובה.

למצער - המערער יטען כי יש לראות את המועד בו התקבלה תשובת משרד האוצר, **ביום 24.10.2012**, כמועד שבו החל מירוץ ההתיישנות, כאשר גם במקרה זה המערער לא איחר בהגשת התביעה.

40. **זכות הגישה לערכאות מחייבת מתן הזדמנות למערער להעלות את טענותיו –**

המערער יוסיף ויטען כי טעה בית הדין קמא כאשר לא נתן משקל מספיק לכך שמשמעות החלטתו היא מניעת זכות הגישה של המערער לערכאות בעניין שבו ברור שהמדינה לא פעלה בהתאם להוראות החוזה שהיא עצמה ניסחה. המערער יוסיף ויטען כי במקרה זה, שבו לכל היותר עשויה להיות מחלוקת בעניין המועד האחרון להגשת התובענה, היה מקום לייחס חשיבות לזכות הגישה לערכאות, שהיא זכות חוקתית, ולהכריע לטובת המערער, בהתאם להוראות חוזה בכירים שאותו ניסחה המדינה.

למצער – היה על בית הדין קמא לדחות את התביעה אך ורק לתקופה שקדמה לחודש אוקטובר 2012 -

41. המערער יוסיף ויטען כי למצער היה על בית הדין קמא לדחות את התביעה אך ורק ביחס לרכיבי התביעה שקודמים לאוקטובר 2012. המערער יטען כי התביעה לתשלום השכר מכוח החוזה היא מסוג התביעות בהן העילה מתחדשת מדי חודש בחודשו – במועד שבו היה אמור להתבצע תשלום השכר.
42. בעניין זה היה מקום להחיל את הכללים שנקבעו ביחס לתשלום גמלה, המתחדשת מדי חודש בחודש – כפי שנקבע בפסק הדין בתיק בג"צ 3514/07 מבטחים נ' פיורסט, ניתן ביום 13.5.12 והאסמכתאות המפורטות שם; ראו גם סעש (תל אביב) 38544-10/12 ראובן בן דוד נ' מנהלת הגמלאות - משרד האוצר ואח'.

ב.3. טעה בית הדין הנכבד קמא כאשר קבע כי סיכויי התביעה אינם גבוהים

43. בסעיף 31 לפסק הדין קמא קבע בית הדין קמא כי לא התרשם מכך שסיכויי התביעה גבוהים, מאחר שכאשר "חוזה עבודה כולל הוראה המרשה לצד לחוזה לסיימו בכל עת לפני תום תקופתו, כפי שקיים גם בענייננו, ניתן לסיים את החוזה מבלי להפר אותו" (ההדגשה במקור – הח"מ).
44. בכך נתפס בית הדין קמא לטעות מהותית, שכן חוזה הבכירים קובע פרוצדורה ברורה על מנת שניתן יהיה לסיים את החוזה לפני תום תוקפו – כאשר נדרשת פנייה מנומקת של מנכ"ל המשרד לנציב שירות המדינה ואישור הנציב וועדת השירות. אין חולק כי לא נעשתה פנייה כאמור ולא התקבלה החלטה של וועדת השירות. בנסיבות אלה, כאשר לא בוצע ההליך המתאים להפסקת תוקפו של החוזה לפני תום התקופה, לא ניתן היה לקבוע כי סיכויי התביעה אינם גבוהים. נהפוך הוא.

ב.4. טעה בית הדין הנכבד קמא בעניין תחולת חוק הגימלאות על מועד הערעור

הכרעתו השגויה של בית הדין קמא

45. המשיבות טענו כי בהתאם לחוק הגימלאות והתקנות שהותקנו על פיו היה על המערער להגיש תביעתו תוך 60 ימים מהיום שהתקבלה ההחלטה בנוגע לגימלה המגיעה לו. המערער טוען כי חוק הגימלאות אינו חל על מועד הערעור בעניינו, והוא יכול היה להגיש תביעתו תוך 7 שנים. בית הדין קמא קיבל את עמדת המשיבות. כפי שנסביר להלן, ובכל הכבוד, קביעה זאת שגויה מיסודה, מתעלמת לחלוטין מלשונו של חוזה הבכירים וממהות החוזה, ונקבעה מבלי לבחון לעומק את טענות המערער והוראות החוזה.

טעה בית הדין הנכבד קמא כאשר לא התייחס למשמעות של ניסוח החוזה על ידי המדינה

46. המסמך הבסיסי להבנת מערכת היחסים בין הצדדים הוא חוזה הבכירים עליו חתם המערער. מדובר בחוזה שנוסח ונכתב על ידי המדינה, כאשר המערער לא יכול היה לשנות בו מילה או פסיק. על כן, מדובר בחוזה אחיד, ובכל מקרה של ספק פרשני יש לפרש את החוזה לרעת המדינה.
- במקרה זה, חוזה הבכירים אינו מפנה בצורה מפורשת לסעיף 43 לחוק הגימלאות – הקובע את מועד הערעור בהיעדר הפנייה מפורשת, ובהתאם לכללי הפרשנות המקובלים – סעיף 43 לחוק הגימלאות אינו חל על היחסים בין הצדדים.

47. יתרה מכך, טעה בית הדין הנכבד קמא גם בכך שהתעלם ממהותו של חוזה הבכירים – **אשר נועד להטיב עם עובדים שלא היתה אפשרות להעסיק אותם בתנאים הקבועים לעובדי דירוג-דרגה**.

המדינה באה להטיב עם עובדים אלה, כנגד הווייתור שלהם על הקביעות, ועל רקע מהות זאת היה מקום לבחון האם סעיף 43 לחוק הגמלאות מיטיב עם המערער או לאו.

מאחר שסעיף 43 לחוק הגמלאות מגביל את המערער ומקצר את זכות התביעה משבע שנים לזכות ערעור בת 60 ימים, נקודת המוצא היתה צריכה להיות שאם רצתה המדינה להגביל את המערער – היה עליה לכתוב זאת במפורש, דבר שלא נעשה בפועל.

טעה בית הדין קמא בעניין תחולת חוק הגמלאות על תקופת עבודתו השנייה של המערער

48. סעיף 11 לחוזה הבכירים עליו חתם המשיב קובע כי – **"על תקופת עבודתו של העובד לפי חוזה זה לא יחול חוק שירות המדינה (גמלאות) (נוסח משולב), התש"ל – 1970 (להלן - חוק הגמלאות)"**. סעיף 11 האמור קובע, אם כן, את הכלל לפיו על תקופת עבודתו של העובד לפי חוזה הבכירים לא חלות הוראות חוק הגמלאות. כל חריג לכלל זה חייב היה להיכתב במפורש ובצורה ברורה. ודוק – אם רצתה המדינה לקבוע כי המועד הקובע לערעור על הגמלה לפי חוזה הבכירים הוא בהתאם לחוק, היה הדבר צריך להיכתב במפורש בחוזה.

כידוע, ופסק הדין אינו מתיימר לקבוע אחרת, חוזה הבכירים אינו קובע כי חוק הגמלאות חל גם על המועד הקובע להגשת ערעור (סעיף 43 לחוק הגמלאות).

49. טעה בית הדין קמא כאשר התעלם מהכלל הבסיסי בפרשנות חוזים, ולפיו מקום בו נקבע כלל בחוזה – על ידי המדינה שניסחה את החוזה – **כל חריג לכלל זה חייב להיכתב במפורש**. מאחר שהמדינה בחרה להתעלם משאלה זאת, בחוזה אותו ניסחה, הרי שהמועד הקובע להגשת ערעור בחוק הגמלאות אינו חל על היחסים בין הצדדים, כפי שנקבעו בחוזה הבכירים.

טעה בית הדין קמא בקביעה הכוללנית בדבר הזכויות החלות על המערער מכוח חוק הגמלאות

50. בית הדין קמא קבע, בסעיף 38 לפסק הדין, כי בהתאם לסעיף 12(ה) לחוזה הבכירים – **"על זכותו של התובע לגמלה חלות הזכויות הקבועות בחוק הגמלאות, ובכלל זה הזכות להגיש ערעור גמלאות לפי סעיף 43 לחוק הגמלאות במועד שנקבע בתקנות הגמלאות"**. טעה בית הדין קמא כאשר התייחס לזכות לערעור לפי סעיף 43 לחוק הגמלאות כ – "זכות" שניתנה למערער.

51. סעיף 12 לחוזה הבכירים, אליו התייחס בית הדין קמא בסעיף 36 לפסק הדין, קובע את העיקרון לפיו תצורף תקופת השירות בחוזה בכירים לתקופת השירות על פי כתב המינוי. סעיף 12 האמור מפרט את התנאים השונים לצירוף התקופה ולגובה הגמלה שתשולם למשיב עבור שתי התקופות. ודוק – צירוף התקופות אינו קובע כי "הזכות" לערעור תהיה על פי חוק הגמלאות, אלא אך ורק "הזכות לגמלאות".

52. סעיף 43 לחוק הגמלאות **מגביל את זכותו הטבעית של עובד לפנות לערכאות**. ההתייחסות של בית הדין קמא להגבלת המועד להגשת הערעור כ"זכות" שניתנה למערער במסגרת חוזה הבכירים שגויה מיסודה. **אין מדובר בזכות, אלא בהגבלת זכות קיימת**.

המערער יטען כי מדובר בהוראה מגבילה שגורעת מזכויותיו של העובד ואינה מוסיפה להן, בניגוד מוחלט לכוונת הצדדים, כפי שעולה ממטרות הוזה ותנאיו, ועל כן אין לראות בה זכות. לטעמנו, הזכות של העובד להגיש תביעה נגד קביעת הממונה עומדת בעינה, מבלי שהחוזה מבקש להגבילה או לבטלה.

53. ממילא יש לראות בהנחיות שקיבל המערער לפנות לנציבות שירות המדינה ולא להגיש ערעור, הכרה בכך שגם המדינה סברה שחוק הגימלאות ומועד הערעור הקבוע בו, אינם חלים עליו.

טעה בית הדין הנכבד קמא כאשר התעלם מהוראות סעיף 13 לחוזה הבכירים

54. בית הדין קמא בחר לנתח, בכל הכבוד – בצורה שגויה, את סעיף 12 לחוזה הבכירים, תוך שהוא מתעלם לחלוטין מסעיף 13 לחוזה, אשר מפריך את התחולה של חוק הגימלאות על תקופת העבודה לפי חוזה בכירים. סעיף 13 לחוזה הבכירים קובע כי - **"חוזה זה יראוהו כהסכם וכחוזה יחיד לפי סעיף 92 ו - 107(א)(2) לחוק הגימלאות"**.

סעיף 107(א)(2) לחוק הגימלאות קובע כי הוראות חוק הגימלאות לא יחולו - **"על עובד המדינה המועסק כדין על פי חוזה יחיד"**, אם כך נקבע באותו חוזה ובמידה שנקבע;

55. בית הדין קמא כלל לא התייחס לסעיף 13 לחוזה הבכירים ולהפניות הקבועות בו לחוק הגימלאות. סעיף 13 האמור לחוזה הבכירים, והוראות חוק הגימלאות אליו מפנה סעיף 13, חוזרים בצורה ברורה על הכלל לפיו הוראות חוק הגימלאות אינן חלות על תקופת ההעסקה בחוזה בכירים (למעט ההוראות שנקבעו במפורש, כמובן).

כמו כן – בית הדין קמא טעה טעות מהותית כאשר התעלם מכך שכאשר ביקשה המדינה להפנות להוראות ספציפיות בחוק הגימלאות – היא עשתה זאת במפורש, כפי שנעשה בסעיף 13 לחוזה הבכירים, כמו גם בסעיפים 12.ד. ו-12.ח. לחוזה הבכירים, המפרט במפורש איזה סעיפים בחוק הגימלאות יחולו על העסקתו של המערער.

56. על כן, בהיעדר הפנייה מפורשת למועד הערעור הקבוע בתקנות שהותקנו מכוח חוק הגימלאות – מועד זה אינו יכול לחול על מועד הערעור על קביעת גמלתו של המערער.

טעה בית הדין קמא כאשר התעלם מפסיקתו של בית הדין האזורי בעניין גרימברג

57. המערער הפנה את בית הדין קמא לפסק דין שניתן בפרשה דומה (תעא (חיפה) 319/07 גרימברג סימון נ' עיריית קרית ביאליק, מדינת ישראל ואח') (להלן: "פסק דין גרימברג"). בית הדין קמא קבע, בסעיף 41 לפסק הדין, כי פסק הדין גרימברג אינו מחייב אותו. צדק בית הדין קמא כאשר קבע שפסק דין של בית הדין האזורי אינו מחייב אותו. טעה בית הדין קמא כאשר לא התייחס לניתוח בפסק הדין גרימברג, ומכך שזוהי הפסיקה הרלבנטית כיום בעניין תחולת המועדים בחוק הגימלאות על עובדים בחוזה בכירים, והיא שמנחה בעניין פרשנות החוזים והחוק.

58. כאמור לעיל, פסק דין גרימברג הגיע למסקנה שונה בתכלית מהמסקנה אליה הגיע בית הדין קמא. באותו מקרה, בית הדין האזורי לעבודה בחיפה סקר את הרקע ליצירתו של חוזה הבכירים (באותו מקרה – ברשויות המקומיות), והגיע למסקנה לפיה התובע (שם) הוחרג מפורשות מחוק הגימלאות, כפי שנקבע - "15. מהאמור עולה, כי **התובע הוחרג מפורשות מתחולת חוק הגימלאות אף כי זכויותיו לגמלה**

תקבענה על פי אותו חוק, בכפוף לתנאי החוזה. באופן דומה, נקבעו לתובע בחוזה זכויות מסוימות על פי חוקת העבודה, מבלי שזו חלה על התובע".

טעה בית הדין קמא כאשר בחר להתעלם מכוונות המדינה ביצירת "חוזה בכירים"

טעה בית הדין קמא כאשר התעלם מכך שהמדינה עצמה ביקשה ליצור הפרדה ברורה בין העסקה לפי כתב מינוי לבין העסקה בחוזה הבכירים, כך שהעסקת המערער – ובכירים אחרים, לרבות לעניין הגמלה, תבוצע לפי כללים שונים מאלה שחלים על עובדי דירוג-דרגה.

59. חוק שירות המדינה (מינויים), תשי"ט-1959, וכן התקנות שהותקנו מכוחו, קובעים כי ניתן להעסיק עובד בשירות המדינה באמצעות חוזה מיוחד, במקרים מסוימים, שעיקרם הוא חיוניות המשרה והצורך בתשלום שכר גבוה מהמקובל בשירות המדינה.

60. עובד, המועסק בחוזה בכירים, מתנתק למעשה מהדירוג בו הוא הועסק עד למעבר לחוזה בכירים, כפי שנקבע גם בעניין שיפמן (ע"ע 1243/02 משה שיפמן ואח' נ' מדינת ישראל).

61. זאת ועוד, חוזה הבכירים אמנם הביא לשיפור שכר של עובדים שהועסקו מכוחו, אך במקביל הוא ביטל את הקביעות שהיתה לאותם עובדים, כאשר מדובר בסוג של "עסקת חבילה" לטוב או לרע, שעל מהותה עמדנו – ניתוק מהעסקה לפי כתב מינוי. ראו גם פסק הדין בתיק ע"ע 1029/04, **עמנואל דורנשטיין ואח' נ' מדינת ישראל**, הקובע כי חוזה הבכירים יוצר שינוי מהותי, המנתק את העובד ממתכונת ההעסקה של סולם השכר הרגיל.

62. ואכן, חוזה הבכירים עליו חתם המשיב, כולל הוראות רבות המעידות על כוונת המדינה להחיל מערכת כללים שונה על היחסים החוזיים עם המשיב, ולנתק אותו ממערכת הכללים הקבועה בהעסקה לפי כתבי מינוי, למעט ההוראות שהוחלו במפורש –

62.1. כך, בחלק המבוא נכתב במפורש – **"והעובד מסכים לביטול כתב המינוי שלו ולהיות מועסק בשירות המדינה על פי תנאי חוזה מיוחד זה"**.

62.2. עוד נקבע במבוא כי החוזה נעשה לפי סעיף 40 לחוק שירות המדינה (מינויים), תשי"ט – 1959. סעיף 40 האמור, שכותרתו "חוזה מיוחד" קובע כי – **"... הוראות חוק זה לא יחולו על אדם המועסק לפי חוזה מיוחד אלא במידה שנקבע בחוזה"**.

62.3. סעיף 5 לחוזה הבכירים קובע כי החל ממועד חתימתו – **"והעסק העובד על פי חוזה זה ולא על פי כתב המינוי המבוטל בזה"**. והסיפא של הסעיף מחמירה וקובעת – **"לעובד לא תהיה הזכות לחזור ולקבל כתב מינוי"**.

62.4. סעיף 7 לחוזה הבכירים קובע שורה של תנאים להם לא זכאי המערער, מאחר שהוא מועסק בחוזה בכירים כאמור.

63. על רקע דברים אלה, מתחדדת ומתחזקת הפרשנות לסעיפים 11, 12 ו-13 לחוזה הבכירים של המערער, ולפיהם – **המדינה ניתקה את המשיב מהוראות חוק הגימלאות וסולמות השכר**, וקבעה את תנאי העסקתו, לרבות תנאי הגימלה בהתאם להוראות חוזה הבכירים, אלא אם נקבע במפורש אחרת.

ולסיכום חלק זה - חוזה הבכירים אינו קובע כי המערער נדרש להגיש ערעור בהתאם להוראות חוק הגימלאות, ולמעשה – חלק זה בחוק הגימלאות אינו חל על המערער. בהתאם – המערער לא איחר בהגשת תביעתו.

ב.4. טעה בית הדין הנכבד קמא כאשר מחק את התביעה בגין עגמת נפש ונזק לא ממוני

64. בסעיף 50 לפסק הדין קובע בית הדין קמא כי בקשת המשיבות לא כללה התייחסות לתביעת המערער לפיצוי כספי בגין התנהלות המשיבות (שם). עוד מוסיף וקובע בית הדין קמא כי **"לכוב תביעה זה בעינו עומד"**. למרות האמור לעיל, ואף שבית הדין קמא קובע כי לא היתה בקשה בעניין זה, הוא מחק את תביעת המערער בנימוקים שגויים, המתעלמים לחלוטין מכתב התביעה, כפי שנפרט להלן:

65. **"לא פירט בתביעתו את הרקע העובדתי הרלוונטי לפיצוי הכספי המבוקש"** –

בכל הכבוד, בית הדין קמא התעלם לחלוטין מהדברים המפורשים שנכתבו בכתב התביעה בעניין זה: הן בפרק ב.8. לכתב התביעה והן בפרק ה' לכתב התביעה. כמו כן פרק ה' לכתב התביעה (סעיפים 79 – 82 בעמודים 24 – 26 לכתב התביעה) עוסק כולו בתביעה לפיצויים בגין עגמת נפש ובגין התנהלות שלא כדין. פרק ה' האמור מפרט באופן מלא, ואולי אף מעבר לנדרש במסגרת של כתב תביעה, את הסיבות לתביעה כאמור – החל מפיתוריו בניגוד לדין, ההתנהלות הקלוקלת בעניינו ועגמת הנפש שגרמו לו המשיבות. **קביעת בית הדין קמא כי המערער לא פירט את הרקע העובדתי הרלבנטי שגויה, אם כן, מיסודה, ובכל הכבוד – מתעלמת מהדברים המפורשים שנכתבו בכתב התביעה.**

66. **"לא הציג את כלל האסמכתאות הנוגעות לעניין"** –

נזכיר כי בית הדין קמא מחק את התביעה בטרם הוגש כתב ההגנה, ובוודאי שלא היה מקום להצגת כלל האסמכתאות באותו שלב. כפי שכתבנו לעיל, וכפי שנכתב במפורש בכתב התביעה, **בידי המערער מאות מסמכים והתכתבויות בנושא, וצירופם בשלב של הגשת התביעה מיותר, מנוגד לתקנות והיה יוצר סרבול ובלבול בלתי נסבלים**. לפיכך, מחיקת תביעה בשל אי הצגת מלוא האסמכתאות אינה במקומה. המערער יטען כי לכל היותר היה מקום להורות למערער לצרף אסמכתאות אלה.

67. **"לא כימת את תביעתו ביחס לרכיב תביעה זה לבדו"** –

בכל הכבוד, גם בעניין זה התעלם בית הדין קמא ממה שנכתב בכתב התביעה. ראו סעיף 82 לכתב התביעה המכמת במפורש ובנפרד רכיב זה בסך 300,000 ₪, בסוף פרק ה' העוסק בפיצוי הכספי האמור; ראו גם סעיף 83 לכתב התביעה, המסכם את הסעדים הכספיים, ולסעיף 83.3 לכתב התביעה שם מכומת הפיצוי המבוקש בנפרד.

לפיכך, כל הנימוקים של בית הדין קמא למחיקת תביעתו של המערער ברכיב זה שגויים, מתעלמים מהעובדות, ובכל הכבוד – אינם יכולים לעמוד.

68. **מבלי לגרוע מכך, יוסיף המערער ויבהיר כדלקמן** – מחיקת רכיב תביעה זה נעשתה ביום 31.5.2020, כשבעה חודשים לאחר הגשת התביעה. אם יגיש המערער תביעה חדשה עלול להיגרם לו נזק של ממש, בשל טענות התיישנות שעלולות המשיבות להעלות בעניין חלוף המועד ביחס לחלק מרכיבי התביעה (מבלי שישתמע כי המערער מסכים לנכונות טענות כאמור, ככל שיועלו).

5.ב. הערה בעניין (חוסר) תום לב וחובת ההגינות הציבורית

69. המערער יטען כי המשיבות לא נהגו בסבירות, תום לב והגינות כאשר בחרו להגיש בקשה לסילוק התביעה על הסף מחמת התיישנות, כפי שנפרט להלן:

69.1. ההודעה על הכוונה - לסיום העסקתו של המערער ב-31.7.2012 ניתנה לראשונה ב-4.7.2012, ע"י פקידה חסרת סמכות ע"פ החוזה או התקשי"ר - **דהיינו פחות מחודש מהמועד שהיה קבוע בהודעה (סעיף 7 לכתב התביעה). כלומר, פחות מפרק הזמן המינימלי להודעה מוקדמת על פי חוק;**

69.2. בהתאם להוראות חוק הגמלאות, נציב שרות המדינה חייב לידע את העובד בדואר רשום על החלטתו להפריש אותו לקיצבאות לפחות 90 יום לפני יום הפרישה. **כידוע, ההודעה ניתנה רק בחודש דצמבר 2012, רטרואקטיבית (!) לחודש יולי;**

69.3. בהתאם להוראות התקשי"ר, סמנכ"ל המשרד (ולא פקיד זוטא כלשהו) חייב לתת הודעה על צאתו הצפוי של העובד לגמלאות שנה שלימה לפני מועד הפרישה. **הודעה כאמור לא נמסרה לתובע במועד הקבוע בחוק ולא במועד הנדרש בתקשי"ר, אלא רק בחודש דצמבר 2012.**

69.4. בהתאם להוראות התקשי"ר, היה על האחראי על מערער לשלוח עותק של **טופס הודעה על הפסקת העבודה גם לממונה על הגמלאות במשרד האוצר לפחות 90 ימים לפני מועד הפרישה. הדבר לא נעשה, ולמעשה רק בסוף חודש דצמבר 2012 בוצע תשלום ראשון (מקדמה).**

יתרה מכך, לאורך כל התקופה עד להגשת כתב התביעה (וגם לאחריו), **השתהה המדינה בטיפול בפניותיו של המערער.**

70. על רקע זה, כאשר המדינה לא עמדה במועדים הקבועים בדין, לא פעם אחת ולא פעמיים, תוך שהיא גורמת למערער נזקים ממשיים, ולאחר שהשתהה זמן רב בטיפול בפניותיו, ואף התנצלה על כך, אין זה ראוי כי אותה מדינה ממש תעלה טענות של שיהוי והתיישנות.

71. בית הדין קמא התעלם מטענותיו אלה של המערער, ובכך נפל פגם יסודי בפסק דינו, שכן **אין בהתנהלות זאת של המשיבות דבר וחצי דבר עם חובת ההגינות המנהלית החלה על המדינה, ועם מושגים של סבירות ותום לב.**

לאור האמור לעיל יתבקש בית הדין הנכבד לקבל את הערעור (המתוקן) במלואו, ולהורות להשיב את הדיון לבית הדין קמא על מנת שידון בתיק לגופו. וכן לפסוק הוצאות לזכות המערער, וכן שכר טרחת עורכי דינו.

נספח י' – הצעת פשרה של בית הדין



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6928-10-19

22 מרץ 2023

לפני:

כב' השופט עמי רוטמן

התובע

שמעון הכסטר

הנתבעים

1. נציבות שרות המדינה
2. משרד האוצר/המשרד הראשי
3. הממונה על הגימלאות

נוכחים:

ב"כ התובע עו"ד יעקב חסדאי, התובע
ב"כ הנתבעים עו"ד מינו אליסיאן פלא, מתמחה – גב' ירדן דיבון

פרוטוקול

מתקיים דיון מחוץ לפרוטוקול

ב"כ הנתבעים: למען הסר ספק, ובהמשך לדיון שהתקיים מחוץ לפרוטוקול ולשאלת חברי, אני מבהירה כי בהמשך לבדיקה שנתבקשנו לערוך בדיון הקודם, לא נמצאו עובדים בפנסיה תקציבית שפרשו לפני 1.1.14 העונים על הקריטריונים שהוגדרו על ידי בית הדין בהחלטתו כאמור.

התובע: אני מבהיר כי החוזה הוא מ-2014 ואינו רלוונטי אלי כי הוא מתייחס לחוזים שאחרים חתמו עליהם בשנות ה-90. אני טוען לזכאות מכוח חוזה העסקה שלי.

בית הדין מציע הצעת פשרה, הצדדים יוצאים להיוועצות.

לאחר הפסקה

ב"כ התובע: התובע מבקש שהות בת 60 כדי לתת עמדתו להצעת בית הדין.

ב"כ הנתבעים: ככל שהתובע ייתן הסכמתו, נבקש שהות של 30 יום להודיע עמדתנו להצעה שניתנה.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6928-10-19
22 מרץ 2023

החלטה

1. התובע יודיע עמדתו עד ליום 28.5.23.

2. לעיוני ביום 29.5.23.

ניתנה והודעה היום כ"ט אדר תשפ"ג, 22/03/2023 במעמד הנוכחים.

עמי רוטמן, שופט

הוקלד על ידי אסתי שילה

נספח יא' – החלטה על תצהירים ודיון הוכחות



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6928-10-19

03 ינואר 2026

לפני: כב' השופט, סגן הנשיאה עמי רוטמן

התובע: שמעון הכסטר

-

הנתבעים: 1. נציבות שרות המדינה
2. משרד האוצר/המשרד הראשי
3. הממונה על הגימלאות
כולם ע"י ב"כ: עו"ד מינו אליאסיאן-פלא

החלטה

- 1
- 2
- 3 א. לאור עמדות הצדדים, ניתנת בזאת החלטה על אודות הגשת תצהירים:
- 4
- 5 1. הצדדים יגישו את העדויות של בעלי הדין וכל יתר העדים בתצהירים.
- 6
- 7 2. התובע יתייחס בתצהיריו לכל עילות התביעה, שלגביהן הוא מבקש להמשיך בהליך.
- 8
- 9 3. תצהירי עדות הנתבעים יתייחסו לכל העובדות שהועלו בתצהירי התביעה.
- 10
- 11 4. הצדדים יצרפו לתצהיריהם את כל המסמכים אשר הם מבקשים שיהיו בפני ביה"ד.
- 12
- 13 5. א. בעל דין שלא מסר פרט בתצהירו, והפרט הוא בתחום ידיעתו האישית, ישקול
- 14 ביה"ד לראותו כמודה בפרט שמסר לביה"ד בעל הדין שכנגד בעניין הנדון
- 15 ולעניין זה לא די בהכחשה סתמית.
- 16 ב. בעל הדין שלא צרף לתצהיריו מסמך שהיה עליו לצרפו, לא יורשה להביא
- 17 מסמך זה בפני ביה"ד בעת הדיון, אף לא בחקירה נגדית של עדי הצד שכנגד,
- 18 אלא באישור בית הדין על פי שיקול דעתו.
- 19
- 20 6. סדר הבאת התצהירים הוא כדלהלן:
- 21 א. התובע יגיש את תצהיריו והצירופים לביה"ד וישירות לצד שכנגד תוך 45 יום.
- 22 ככל שהיקף התצהירים (כולל נספחים) יעלה על 50 עמודים, הם יוגשו גם



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6928-10-19

- 1 ב'עותק נייר' עם דגלונים לנספחים, בנוסף לעותק המוגש לצורך סריקה או
- 2 בהגשה מרחוק באמצעות נט המשפט. על גבי 'עותק הנייר' יירשם בברור כי אינו
- 3 מיועד לסריקה, כי אם ללשכת השופט.
- 4 ב. הנתבעים יגישו את תצהיריהם והצירופים לביה"ד וישירות לצד שכנגד **תוך 45**
- 5 **יום** מיום המצאת תצהירי התובע. ככל שהיקף התצהירים (כולל נספחים) יעלה
- 6 על 50 עמודים, הם יוגשו גם ב'עותק נייר' עם דגלונים לנספחים, בנוסף לעותק
- 7 המוגש לצורך סריקה או בהגשה מרחוק באמצעות נט המשפט. על גבי 'עותק
- 8 הנייר' יירשם בברור כי אינו מיועד לסריקה, כי אם ללשכת השופט.
- 9
- 10 7. לא הוגשו תצהירי צד במועד שנקבע, ישקול ביה"ד לחייב את הצד בהוצאות לטובת
- 11 אוצר המדינה או ליתן החלטה לפיה לא יורשה הצד להביא עדויות בע"פ בביה"ד ביום
- 12 הדיון. לא הוגשו תצהירי התובע יהא רשאי בית הדין להורות על מחיקת התביעה
- 13 וחייב התובע בהוצאות.
- 14
- 15 8. למועד שייקבע לדיון להוכחות, ידאג כל צד כי מצהיריו יתייצבו לחקירה נגדית על
- 16 תצהיריהם, אלא אם כן יודיע הצד שכנגד שאין בדעתו לחקור את העד.
- 17
- 18 9. סירב עד לאמת את דבריו בתצהיר, או שלא עלה בידי צד לבוא עימו בדברים, יגיש
- 19 אותו צד לביה"ד יחד עם הגשת תצהיריו בקשה להתיר לו להעיד את אותו עד בע"פ
- 20 בזמן הדיון.
- 21
- 22 בבקשה יפורטו ניסיונות בעל הדין או בא כוחו לקבל תצהיר מהעד, הסיבות שבגללן
- 23 מבקש בעל הדין להעיד את העד שלא בדרך תצהיר ותמצית העובדות שהעד יתבקש
- 24 להעיד עליהן.
- 25
- 26 אם תאושר הבקשה על ידי ביה"ד, על הצד לדאוג להגיש בקשה להזמין את העד ליום
- 27 הדיון.
- 28
- 29 10. צד המבקש להקרין סרטון, יגישו באמצעות מערכת נט המשפט תוך פרק הזמן שנקבע
- 30 להגשת התצהירים מטעמו, באחד מהפורמטים הבאים :
- 31
- 32 Windows Media Video (WMV, WM) (1)
- 33
- 34 Audio Visual Interleave (AVI) (2)
- 35



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6928-10-19

- 1 MPEG – 1 (MPEG, MPG, M1V) (3)
2
3 QuickTime Movie File (MOV) (4)
4
5 MP4 Video File (MP4, M4V, MP4V, 3G2, 3GP2, 3GP, 3GPP) (5)
6
7 MPEG – 2 TS Video File (M2TS) (6)
8
9 Matroska Video File (MKV) (7)
10
11 TRACK (8)
12
13 **ב. דיון הוכחות נקבע ליום 4.5.26 בשעה 11:00.**
14
15 **ניתנה היום, י"ד טבת תשפ"ו, (03 ינואר 2026), בהעדר הצדדים ותישלח אליהם.**
16
17 
18 עמי רוטמן, שופט, סגן הנשיאה