

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 מאלינו 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 מאלינו 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 "מאלינו", 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 מאלינו, וכעבור ארבע שנים נוספות, ביום 1.4.2010 שוב הוארך תוקפו של החוזה מאלינו, 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 כלב, 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' כלב, 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' כלב, 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 בבדיקה**.... עם 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:

"אִיךָ יִיתָכֵן ... 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 קמה 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 שמירון 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 לפנייתו 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 – **"העובד 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 – **"העסק 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), השתתה המדינה בטיפול בפניותיו של המערער.

70. על רקע זה, כאשר המדינה לא עמדה במועדים הקבועים בדיון, לא פעם אחת ולא פעמיים, תוך שהיא גורמת למערער נזקים ממשיים, ולאחר שהשתתה 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.