

## בבית הדין האזורי לעבודה בירושלים

בעניין:

שמעון הכסטר, ת.ז. 000388587  
מרחוב החיש 7, ירושלים

ע"י ב"כ עוה"ד אופיר טל ו/או לואיז ספורטס ואח'  
טל, קדרי, שמיר ושות' - עורכי דין  
מרח' וושינגטון 4, ירושלים  
טל. 02-5674000 ; פקס. 074-7137001

התובע

- נ ג ד -

1. נציבות שירות המדינה
2. מדינת ישראל – משרד האוצר
3. הממונה על הגימלאות

שלושתם על ידי פרקליטות מחוז ירושלים (אזרחי)  
מעלות דפנה, ירושלים

הנתבעות

עילות התביעה: גימלאות (הצהרתי וכספי), פיטורים שלא כדין, זכויות סוציאליות

סכומי התביעה: ₪ 1,303,692 הפרשי שכר ופנסיה (פטור);  
₪ 300,000 פיצוי בגין נזק לא ממוני.

### כתב תביעה

התובע מתכבד להגיש תביעתו ויהיה מיוצג כאמור לעיל. בקליפת אגוז ייאמר כי תביעה זו באה לעולם לאחר שנתבעת 2 (להלן: "הנתבעת") פיטרה את התובע מעבודתו, בהודעת דואר אלקטרוני, במהלך תקופת העסקתו בחוזה קצוב בזמן. זאת לאחר כעשרים ושתיים שנות עבודה בחוזה בכירים, שקדמו להן עשרים שנות עבודה בכתב מינוי (דירוג – דרגה). אם בכך לא די, הרי שהנתבעות קבעו את גימלתו של התובע בניגוד להוראות ההסכם האחיד עליו הוחתם התובע, ופגעו בו פגיעה כלכלית משמעותית.

לאחר שכשלו כל ניסיונותיו של התובע להסדיר את העניין מחוץ לכתלי בית הדין, מוגשת התביעה.

### א. מבוא ואקדמת מילין

1. התובע עבד במשרד האוצר במשך כ-42 שנה, תחת שני חוזי התקשרות:

(I) בתקופה שבין שנת 1970 ועד לשנת 1990 הועסק התובע תחת כתב מינוי;

(II) החל משנת 1990 ועד לסיום עבודתו הכפוי של התובע בשנת 2012, עבד התובע בחוזה אישי ("חוזה הבכירים"), שנחתם לתקופה של 4 שנים, והתחדש מדי ארבע שנים, כפי שיפורט להלן.

2. חוזה הבכירים קובע כי חוק שירות המדינה (גימלאות) (נוסח משולב), התש"ל – 1970 ("חוק הגימלאות") לא יחול על התובע, ובהתאם לכך – הוא אינו כפוף להוראותיו (של חוק הגימלאות).

חוזה הבכירים מוסיף וקובע כי הוא יתחדש מאליו כל 4 שנים לתקופה של 4 שנים נוספות, אלא אם מכן הודיע צד אחד למשנהו לפחות 3 חודשים מראש על אי רצונו להאריך את החוזה בתום תקופו.

תוקפו של החוזה הוארך מכוח הוראה זו 5 פעמים, ובפעם האחרונה הוא הוארך ביום 1.4.2010 לתקופה של ארבע שנים שהסתיימה ביום 31.3.2014 (להלן: "התקופה הקצובה"). והכל מבלי שהתובע או הנתבעת חתמו על מסמך הארכה אלא על פי הוראות החוזה האמורות.

3. בניגוד מוחלט להוראות החוזה, פיטרה הנתבעת את התובע, ביום 5 לאוגוסט 2012, במהלך התקופה הקצובה של החוזה, בטענה שהגיע לגיל פרישה (67) בחודש יולי 2012, זאת למרות שחוק הגימלאות – עליו התבססה בהודעת הפיטורים - לא חל על התובע, כאמור בהסכם האחיד שהיא עצמה ניסחה.

כמו כן, על פי מדיניות נציבות שירות המדינה, במקרים שבו עובד מגיע לגיל פרישה במהלך תקופת עבודה קצובה שטרם הסתיימה, מבוצעת הארכת שירות (גם במקרים שחוק הגמלאות חל). יצוין כי מדיניות זאת עלתה על הכתב בשנת 2014 במסגרת 'מסמך מדיניות בנושא הארכת שירות מעבר לגיל פרישה'.

4. הנתבעת לא הסתפקה בפיטוריו של התובע מחמת גילו, במהלך התקופה הקצובה של ההסכם בין הצדדים, אלא עשתה כן ללא שימוע, ועוד הגדילה לעשות והתעלמה לחלוטין מבקשתו של התובע לבחון את הפרשתו מחמת גיל בהתחשב בנסיבות העניין (בניגוד להלכה שיצאה מבית הדין הארצי לעבודה בעניין זה).

5. יתרה מכך, גם לאחר פיטוריו המבישים, ובמשך חודשים ארוכים (עד דצמבר 2012 – כמעט חצי שנה לאחר פיטוריו) לא מסרו הנתבעות, או מי מהן, הודעה לתובע בעניין זכויותיו בהתאם לחוק הגימלאות, וזאת בניגוד לדין. הנתבעות הגדילו לעשות וגם לא שילמו לתובע פנסיה במהלך תקופה זאת(!) (כלומר – במשך כחמישה חודשים לא קיבל התובע משכורת או גימלה).

בכך פעלו הנתבעות, או מי מהן, בניגוד מוחלט להוראות הדין, בעניין הוצאתו של התובע לגימלאות, ויצרו מצב משפטי (אבסורדי, יש לציין) לפיו התובע לא הופרש לגמלאות, אך עבודתו בפועל הופסקה.

6. עם קבלת ההודעה על גובה הגימלה נדהם התובע לגלות שהמדינה בה עבד כ-42 שנים פעלה בניגוד מוחלט לתנאי החוזה והבטחות שניתנו לו בעניין הפנסיה, ופגעה בו פגיעה כפולה (שנוספה על הפגיעות שלעיל): הן בדרך חישוב הפנסיה והן בקביעת דרגת הפרישה. התוצאה העגומה היא שהתובע מקבל פנסיה נמוכה בהרבה מזאת המגיעה לו.

7. בתמימותו סבר התובע כי מדובר בטעות שנעשתה בעניינו והיא תתוקן, בלא צורך להטריח את מערכת המשפט. התובע פעל במשך זמן רב מול הגורמים הרלוונטיים בתקווה לשנות את רוע הגזירה. אלא שהנתבעות הוסיפו חטא על פשע בעיכוב בלתי מתקבל על הדעת במענה לפניותיו של התובע, ולבסוף דחו אותו ללא כל הצדקה חוקית.

8. בנסיבות אלה, ונוכח הפרות רבות אחרות של זכויותיו, כפי שיפורט להלן, ועל מנת שתביעתו לא תתיישן, נאלץ התובע לפנות לבית דין נכבד זה.

## **ב. העובדות הרלבנטיות**

### **ב.1. הצדדים**

התובע החל לעבוד אצל הנתבעת בשנת 1964 כעובד ארעי לתקופה של 8 חודשים. התובע חזר לעבוד אצל הנתבעת במשרד האוצר ע"פ כתב מינוי כעובד קבוע החל מחודש יולי 1970. העסקת התובע בכתב מינוי הסתיימה בשנת 1990.

כאמור לעיל, החל מיום 1.4.1990, ולבקשת המדינה, הועסק התובע בחוזה בכירים תקופתי שחודש במתכונת קבועה וזוהה חמש(!) פעמים רצופות לתקופה של ארבע שנים בכל פעם. ובפעם האחרונה הוארך לתקופה של ארבע שנים שהסתיימו ביום 31.3.2014. התובע פוטר ביום 5.8.2012, במהלך תקופת החוזה הקצוב, בניגוד להוראות החוזה, ובניגוד לדין, כפי שיפורט להלן.

**בסך הכל עבד התובע בנתבעת במשך 42.67 שנים** (שמתחלקות לשתי תקופות העסקה, כמפורט לעיל) בתפקידים שונים, רובם תפקידים בכירים.

9. **נתבעת 1**, נציבות שירות המדינה, האחראית על קביעת תנאי עבודתם של עובדי המדינה, היא זאת שקבעה את תנאי עבודתו של התובע, היא שחתומה על חוזה הבכירים, בשם ממשלת ישראל, והיא שהנחתה את הממונה על הגמלאות כיצד לחשב את גימלת התובע. לפיכך, ועל פי הנחיות מינהלת הגימלאות, נוהלו המגעים בעניין גימלאות התובע, לאחר פרישתו הכפויה, מול נציבות שירות המדינה.

10. **נתבעת 2**, מדינת ישראל – משרד האוצר, העסיקה את התובע במשרד האוצר לאורך כל תקופת עבודתו, בתחילה על פי כתב מינוי והחל משנת 1990 ע"פ חוזה הבכירים.

11. **נתבע 3**, הממונה על הגמלאות, אחראי על תשלום הפנסיה של התובע, והוא צורף לתביעה מאחר שהתובע תוקף את החלטתו בעניין גובה הגימלה של התובע.

12. שלוש הנתבעות כפופות לכללי המשפט המנהלי, לרבות חובת ההגינות, הרחבה עוד יותר מחובת תום הלב המוגברת, החלה ממילא בין צדדים לחוזה עבודה. בהתאם להוראות חוק יסוד: חופש העיסוק הנתבעות מחויבות לשמור, בחובה אקטיבית, על זכויותיהם של העובדים בשירות המדינה וחופש עיסוקם. בעניינו של התובע, הנתבעות כשלו במילוי כל חובות אלה כישלון חרוץ.

### **ב.2. חוזה העבודה של התובע והארכת תוקפו במהלך השנים**

13. כאמור לעיל, התובע החל לעבוד אצל הנתבעת כ"עובד ארעי" בשנת 1964, ועבד בה כ- 8 חודשים. בשנת 1970 חזר התובע לעבודה בנתבעת, והוא הועסק באגף החשב הכללי של משרד האוצר, על פי כתב מינוי.

תקופת עבודתו כ"עובד ארעי" צורפה בהמשך לתקופת עבודתו ע"פ כתב מינוי, לאחר שהתובע העביר לרשות המדינה את זכויותיו בקרן הפנסיה שהצטברו בתקופת עבודתו כ"עובד ארעי".

יצוין כי התובע העביר זכויותיו אלו למדינה רק לאחר שהובהר לו כי העברה זו תגדיל את גימלתו בגין תקופת כתב המינוי ב-1.33% (לפי 2% לשנה עבור 8 חודשי עבודה כארעי). בפועל, שיטת חישוב הפנסיה של המדינה הביאה לכך שרכישת הזכויות כאמור הביאה להקטנת הגימלה שמקבל התובע(!).

14. כאמור לעיל, במהלך שנת 1990, בעת העסקתו כחשב בכיר של משרד המשפטים, ביקשה המדינה מהתובע ומעובדים בכירים בשירותה, לוותר על הקביעות ממנה נהנים עובדים בכתב מינוי, ולהעסיקם בתנאי שכר ותנאי פרישה משופרים, בחוזה אישי לתקופה קצובה, שיחודש מדי 4 שנים.

על אף הסיכונים שהיו גלומים בויתור על הקביעות, במיוחד לעובדים שאינם קרובים לגיל הפרישה, (שבעטיים נמנעו בזמנו רבים – בעיקר הצעירים יחסית – מלחתום על החוזה המוצע), הסכים התובע (שהיה בן 45 בזמנו) להפסקת שירותו בכתב מינוי, ולחתום על חוזה הבכירים.

התובע חתם על החוזה מתוך אמון ביכולותיו האישיות, ובין היתר גם בהתחשב בסעיף 17 לחוזה המבטיח שככל שיהיו שינויים לטובת העובדים בתנאים מיוחדים, באותו מעמד, הם יחולו גם עליו.

חוזה הבכירים נכנס לתוקף ביום 1.4.1990, מועד שבו הועסק התובע כחשב בכיר במשרד המשפטים כשדרגתו היא 12 בדירוג המח"ר. דהיינו – דרגה אחת מתחת לדרגה שהיתה באותה עת דרגת השיא (13) בדירוג המח"ר.

\* רצ"ב החוזה הבכירים עליו חתם התובע, מסומן כנספח 1.

15. חוזה הבכירים עליו חתם התובע ושעליו הוחתמו העובדים הבכירים באותה עת הוא חוזה סטנדרטי ואחיד המכונה -"חוזה מיוחד להעסקת עובד", שנערך בהתאם להוראות תקנות שירות המדינה (מינויים) (חוזה מיוחד), התש"ך – 1960, ונסמן 16.414 בתקשי"ר, ואשר תנאיו נוסחו ונקבעו בלעדית על ידי המדינה, בהתאם לצרכיה ורצונותיה.

### 3.ב. התנהלות הצדדים במהלך השנים

16. כאמור במנגנון הקבוע בחוזה, בכל ארבע שנים, מאז תום תקופת החוזה הראשונה בשנת 1994, ובהיעדר הודעה מראש של אחד מהצדדים על אי רצונו להאריך את החוזה, הוארך החוזה מאליו פעם אחר פעם, לארבע שנים נוספות כל פעם. הדבר נעשה בשנים 1994, 1998, 2002, 2006 ולבסוף גם בשנת 2010, מבלי שנחתם חוזה הארכה כלשהו בין הצדדים (שאינו נדרש על פי הוראות החוזה). יודגש כי שני הצדדים היו מודעים, כמובן, להתחדשות החוזה מעת לעת (ללא חוזה הארכה).

17. כך, לדוגמא, החל מאמצע שנות התשעים שינתה נתבעת 2 את נוסח החוזה שהוצע לעובדים אחרים במעמד דומה לזה של התובע כך שהארכת החוזה בתום תוקפו לא תהיה "מאליו" אלא רק לאחר קבלת המלצת הממונה הישיר. בעקבות זאת פנה סגן נציב שירות המדינה בשנת 1995 לתובע, וביקש לשנות את מנגנון הארכת תוקפו של החוזה שבידו, כך שתידרש המלצת הממונה להארכת תוקפו של החוזה (בדומה לנוסח של החוזים החדשים לעובדים בכירים), בתמורה לשינוי תנאי הפרישה (כך ש - 50% מהפנסיה תחושב תמיד לפי משכורת החוזה הגבוהה, גם אם תקופת העבודה בחוזה הבכירים תהיה פחות ממחצית תקופת השרות הכוללת).

התובע סירב לשינוי מהותי זה, בין היתר מאחר שהוא ציפה לקריירה ארוכת שנים, שתביא לכך שתקופת עבודתו בחוזה בכירים תהיה ארוכה יותר מתקופת עבודתו בכתב מינוי. במקרה כזה – כפי שאכן התרחש בפועל – ה"שיפור" המוצע (50/50) היה **מקטין** את הפנסיה של התובע (מאחר שהתובע עבד תקופה ארוכה יותר בחוזה בכירים מהתקופה בה עבד על פי כתב מינוי).

הנתבעת חזרה והציעה את השינוי הנ"ל בשנת 1997, והתובע לא הסכים לכך פעם נוספת.

18. על כן, החוזה נשאר בנוסחו המקורי – ללא צורך בהמלצת הממונה להארכת תוקפו של החוזה.

19. ודוגמא נוספת, מהעת הקרובה יותר: לאחר שעלתה במשרד האוצר השאלה האם הארכת החוזה האוטומטית משנת 2002 תקפה ללא חתימה על חוזה הארכה, כתב המשנה לנציב שרות המדינה לתובע, ב אמצעות סמנכ"ל האוצר, ביום 8.5.2005, כי מאחר שהתובע לא הסכים לשינוי החוזה, הרי ש-**"החוזה המקורי ממשיך בתוקפו"** ללא שינוי.

\* רצ"ב מכתב המשנה לנציב שרות המדינה מיום 8.5.2005, מסומן כנספח 2.

20. ואכן, בשנת 2006, הוארך תוקפו של החוזה בארבע שנים נוספות, עד ליום 31.3.2010, ללא חתימה על מסמך הארכה נוסף. להתנהלות זאת חשיבות לעניינו, מאחר שהיא מלמדת כי הן על פי ההסכם, והן על פי ההתנהלות בפועל, תוקפו של החוזה בין הצדדים הוארך בארבע שנים נוספות בכל פעם, ללא צורך בהודעה ו/או חתימה על הסכם חדש.

#### ב.4. חידוש תוקפו של החוזה עד ליום 31.3.2014

21. ביום 1.4.2010, התחדש תוקפו של החוזה לתקופה של 4 שנים נוספות, עד ליום 31.3.2014, לאחר שהנתבעת, שהיתה מודעת למשמעויות של הארכת החוזה, לא הודיעה על רצונה באי הארכת החוזה במועד שנקבע לכך, ולא הודיעה לתובע - ערב מועד חידוש החוזה - על רצונה לשנות את הוראות החוזה (דבר שדרש הסכמה של התובע), לרבות לעניין חיובו לפרוש מחמת גיל בעת שימלאו לו 67 בחודש יולי 2012.

קרי, בהיעדר הודעה אחרת, ובהתאם להוראות החוזה וההתנהלות בפועל של הצדדים בכל הפעמים הקודמות, הוארך כאמור תוקף החוזה של התובע מיום 1.4.2010 עד ליום 31.3.2014.

22. בדיעבד, ורק לאחר פיתוריו ביום 5.8.2012, נאמר לתובע כי בשנת 2010 סמוך למועד הארכת החוזה - התקיים דין ודברים בין הנציבות שרות המדינה למשרד האוצר, והוחלפו, **ביניהם בלבד**, מסמכים שונים, הקובעים כי יש לדאוג לכך שתקופת העסקתו תסתיים בגיל הפרישה.

מסמכים אלה לא הוצגו לתובע בזמן אמת, לא התבקשה הסכמתו ו/או עמדתו לעניין תוכנם, ולא היה ידוע לתובע על קיומם. הארכת החוזה לא נעשתה בהתאם למסמכים אלה, וכאמור לעיל – לא ננקטה הפרוצדורה הדרושה לשם אי הארכת החוזה לארבע שנים מלאות.

\* רצ"ב ההתכתבות הפנימית שהוצגה לתובע לאחר פיטוריו בשנת 2012 – ואשר תוכנה (ובעיקר התאריכים בה), מדבר בעד עצמו, מסומנת כנספח 3.

23. בעת פיטוריו ביום 5.8.2012, נאמר לתובע כי בחודש ספטמבר או אוקטובר 2010, דהיינו 5 או 6 חודשים לאחר ה- 1.4.2010, שהוא המועד שבו הוארך כבר החוזה לתקופה נוספת של 4 שנים, פנו אליו טלפונית לחתום על הסכם הארכה חדש, וכי לכאורה הוא סירב.

התובע הבהיר מייד כי הוא לא קיבל פניה כאמור וגם אם היה נדרש באותו מועד (ספטמבר או אוקטובר 2010), לחתום על הסכם חדש, היה מבהיר את מצב הדברים לפיו החוזה הוארך כבר ביום 1.4.2010, ובכל מקרה אי הארכת תוקפו של החוזה לארבע שנים נוספות צריכה להיעשות בפרוצדורה הראויה.

מכל מקום, אין חולק כי התובע לא קיבל הודעה כלשהי, בכתב או בע"פ, על כוונה שלא להאריך את תוקפו של החוזה, או על כך שיחול שינוי בתנאיו של החוזה לאחר 1.4.2010, וממילא לא נערך לתובע שימוע בעניין זה או בכלל.

24. בהיעדר הודעה ובהיעדר פעולה גלויה וידועה אחרת מצדן של הנתבעות, או מי מהן, תוקף החוזה הוארך, כפי שהיה בפעמים קודמות בעבר, לתקופה של ארבע שנים נוספות, וזאת עד ליום 31.3.2014, וכך ראה והבין זאת התובע.

#### 5.ב. הפסקת עבודה מבישה ומבזה

25. בשלהי שנת 2011 בעת ביקור עבודה במשרד האוצר פגשה פקידה מהיחידה למשאבי אנוש במשרד האוצר באקראי את התובע בפרוודור המשרד, וביקשה ממנו לסור למשרדה ולחתום על פרטים שהיא מילאה בטופס סטנדרטי של "ריכוז נתוני עובד/פורש". התובע נענה לבקשה, בהנחה שמדובר בטופס שגרתי שעל כל עובד ו/או פורש למלא. להפתעתו הוא נתבקש מיד אחרי כן על ידי הפקידה למלא ולחתום על טופס לבקשת גמלה שהיא הציגה בפניו. לכך התובע סירב.

התובע הניח כי הפקידה, שמטבע הדברים אינה מודעת לתנאי החוזה שלו, מבצעת פרוצדורות סטנדרטיות לגבי כלל עובדי האוצר המתקרבים לגיל פרישה. הוא הניח שאם יש כוונה להפסיק את עבודתו בחודשים הקרובים, הרי שהמשרד יפעל בהתאם למנגנון הקבוע בחוזה בין הצדדים להפסקת ההתקשרות (פניית הממונה, קרי: החשבת הכללית, למנכ"ל האוצר, פנית המנכ"ל לנציב שרות המדינה, קבלת אישור ועדת השרות וכו'), וממילא – אם יש כוונה להפרישו מהשירות – יפנו אליו בעניין הטופס עליו סירב לחתום.

בפועל לא נעשה עם התובע בירור בעניין הטופס עליו סירב לחתום, ולא נעשתה מולו כל פעולה אחרת לביטול תוקפו של החוזה במהלך שנת 2012.

26. התובע לא עצם עיניו נוכח האפשרות התיאורטית שהמשרד יפתח בהליכים הקבועים בחוזה ועל פי דין, להפסקת ההתקשרות עמו. במקרה כזה הוא התכוון להיאבק על זכותו להמשיך בעבודתו עד תום תקופת ההארכה ב-31.3.14. עם זאת, ועל מנת להתכונן לכל אפשרות שתבוא, הסכים התובע להשתתף בקורס לקראת פרישה עליו המליצה בחום אותה פקידה, מספר חודשים לאחר מכן.

הפקידה אמרה לתובע כי אין לדעת מתי שוב יתקיים קורס כזה, וכדאי מאד לנצל את ההזדמנות ולהשתתף בקורס זה מוקדם ככל האפשר כדי להיערך כראוי לפרישה וללמוד על זכויות שונות של גימלאים, שניתן לממשם רק לפני הפרישה, מה עוד שהקורס נערך ע"י ימי העבודה, והוא אף מוכר לצורך גמול השתלמות.

27. ביום 4.7.2012 – פחות מחודש לפני המועד שבו פוטר בפועל - קיבל התובע בדואר האלקטרוני מכתב, בחתימת מנהלת אגף ב' משאבי אנוש במשרד האוצר, גב' רבקה קלב, המודיע לו בפעם הראשונה כי העסקתו תסתיים ביום 31.7.2012. התובע השיב לה, בו ביום, שמדובר בטעות, נוכח הוראות החוזה. בין הצדדים החלה התכתבות בעניין זה.

\* רצ"ב מכתבה של גב' קלב מיום 4.7.2012, תשובת התובע, תגובתה ותגובת התובע לתגובה, מסומנים כנספחים 4 א' – 4 ד'.

28. משחלפו 3 שבועות ואיש לא פנה אליו יותר, הניח התובע שמכתביו הבהירו לנוגעים בדבר שע"פ החוזה שבידו אין להפסיק את עבודתו לפני תום התקופה הקצובה (דהיינו – לפני 31.3.2014). להפתעתו של התובע הוא קיבל ביום 23.7.2012, באמצעות הדואר האלקטרוני, מכתב מגב' קלב, המודיע לו כי עבודתו תסיים ביום 31.7.2012. למרבה התדהמה הסתמכה גב' קלב על סעיף 18 לחוק הגימלאות, על אף שחוזה העבודה שניסחה הנתבעת קבע בפירוש שאינו חל על התובע!

התובע השיב והסביר מדוע גב' קלב טועה טעות יסודית, כי ההליך שנקט אינו ראוי, וכן הבהיר כי הוא מבין שלא יינקטו נגדו צעדים חד-צדדיים. במקביל, ניסה התובע לשוחח עם הגב' קלב, התנומה על המכתבים, אך ממשרדה נמסר לו שהיא בחופשה עד תחילת אוגוסט 2012.

\* רצ"ב מכתבה של גב' קלב מיום 21.7.2012, ותשובת התובע מיום 23.7.2012, מסומנים כנספחים 5 א' – 5 ב'.

29. בין לבין המשיך התובע את עבודתו ובין היתר ישב התובע ביום 27.7.2012, במסגרת תפקידו, בוועדת ערר בנושאי תמיכות של החשב הכללי, בנוכחות סגן החשב הכללי, הממונה הישיר על התובע. אף שהיה מדובר בימים ספורים לפני מועד הפרישה לכאורה, לא נאמר לתובע דבר וחצי דבר על פרישתו, לא אוזכר הצורך במינוי מחליף, מי יהיה המחליף, מתי תבוצע חפיפה, ולא ניתן כל רמז לכך שהתובע יסולק מעבודתו בתוך מספר ימים.

30. ביום 1.8.2012, במהלך יום העבודה ובעיצומה של עבודה מורכבת של הכנה, אישור וביצוע אלפי תשלומים שהיו צריכים להיות משולמים באותו יום, התייצבה במפתיע במשרדו של התובע עובדת צעירה, לא מוכרת לתובע, והודיעה לו כי קיבלה מינוי, בתקן של מילוי מקום, לתפקיד שממלא התובע – חשב האגף למוסדות תורניים במשרד החינוך.

כך, ללא חפיפה, ללא עדכון מראש, ובניגוד להבנה של התובע כי לא יבוצעו צעדים חד-צדדיים בטרם ייבחנו טענותיו. איש מהממונים עליו לא שוחח עמו ולו מילה אחת בעניין.

התובע פנה מיד בכתב לחשבת הכללית דאז, מחה על ההתנהלות הכוחנית נגדו, הסב את תשומת לבה של החשבת לכך שהמחליפה, שמונתה כנראה על ידה, כלל לא ביצעה חפיפה מסודרת, למרות רגישות התחום עליו אחראי התובע שכלל, בנוסף לניהול יחידת עובדים מקצועית, ביצוע של כ-170,000 תשלומים בשנה, לאלפי מוסדות נתמכים וליותר מ-10,000 זכאים למילגות הבטחת הכנסה, בהיקף שנתי של כמיליארד ומאתיים מיליון ₪. התובע הבהיר כי ימשיך להגיע לעבודתו כרגיל. למכתב זה לא ניתנה תשובה כלשהי.

\* רצ"ב מכתבו של התובע מיום 1.8.2012, אל החשבת הכללית, מסומן כנספח 6.

31. העובדת שמונתה לממלאת מקום הבינה שאיננה יכולה להתמודד עם המשימה שהוטלה עליה, עזבה את המקום ולא הופיעה יותר. על פניו ברור שמשרד האוצר לא נערך לסיום עבודתו של התובע, ויש מקום להניח כי מנהליו של התובע באגף החשב הכללי, הוטעו לחשוב שחוזתו הסתיים, שעה שהיה ברור שהתובע ימשיך לעבוד עד לתום התקופה הקצובה (ביום 31.3.2014).

32. התובע המשיך להתייצב לעבודתו עד ליום 5.8.2012. במועד זה זומן התובע טלפונית לישיבה בשעות אחה"צ אצל סמנכ"לית משרד האוצר. במעמד זה נמסר לו מכתב בחתימת החשבת הכללית-לפיו כל סמכויותיו כחשב מבוטלות וכי "החל מיום זה (5.8.12) אינך מוסמך להתחייב בשם המדינה" וזאת "מאחר שתקופת שירותך בשרות הציבורי הסתיימה".

33. כ"כ הוזנה באותה פגישה כי אם יחזור למשרדו יחשב כמסיג גבול! נזכיר כי מדובר בעובד וותיק ובכיר, שהועסק בחוזה בכירים משנת 1990, ואשר החל את עבודתו במשרד עוד בשנת 1970!

\* רצ"ב דו"ח נוכחות התובע בעבודה לחודש אוגוסט 2012 וסיכום הדיון שהוציאה הנתבעת (מצורף מבלי להודות בתוכנו), וכן ומכתבה של החשבת הכללית לתובע מיום 5.8.2012, מסומנים כנספחים 7 א' – 7 ב'.

34. התובע פנה לנתבעת 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 התובע לעו"ד מהמחלקה המשפטית של המשרד, התקבלה תשובה המתעלמת לחלוטין מהעובדות, מהחוזה ומהחוק, ועומדת על עמדתה המופרכת של הנתבעת.

## ב.6. הודעה רטרואקטיבית על הפרשה לגימלה ואי קיום הוראות הדין

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

על פי התקשי"ר, סמנכ"ל המשרד (ולא פקיד זוטא כלשהו) חייב לתת הודעה על צאתו הצפוי של העובד לגמלאות שנה שלמה לפני מועד הפרישה. הודעה כאמור לא נמסרה לתובע במועד הקבוע בחוק ולא במועד הנדרש בתקנות השרות.



36. רק במהלך חודש דצמבר 2012, **כחמישה חודשים לאחר הפסקת עבודתו בפועל**, קיבל התובע – באמצעות דואר רגיל - הודעה רשמית מטעם נציב שרות המדינה, הנושאת תאריך 15.8.2012, על החלטתו להורות "בהתאם להוראת סעיף 18 לחוק שרות המדינה (גמלאות)" (שכזכור אינו חל על התובע) על הוצאתו של התובע ל"קצבה מטעמי גיל" **רטוראקטיבית ביום 31.7.2012**.

יצוין עוד שההודעה במסמך זה מציינת ששיעור הגימלה, יהיה "לפי 2% קיצבה לכל שנת שרות".

המסמך שכאמור נושא את התאריך 15.8.2012 - שבועיים אחרי מועד יום הפרישה הכפוי - **נחתם רק ביום 21.11.2012, יותר משלושה חודשים (!!!) אחרי התאריך הנקוב על המכתב**. למכתב צורפה גם חתימת סמנכ"לית המשרד (כפי שהיה עליה לעשות שנה לפני מועד הפרישה ולא יותר משלושה חודשים אחריה).

**בפועל, המכתב הגיע לידי התובע רק באמצע חודש דצמבר 2012, כחמישה חודשים לאחר הפסקת עבודתו הכפויה.**

**\*\* רצ"ב מסמך ההודעה על החלטת נציב שרות המדינה מ-15.8.12 שנחתם ביום 21.11.12 וצילום המעטפה בה נשלח המסמך עם חותמת הדואר מיום 12.12.12, מסומנים כנספחים 8 א' – 8 ב'.**

37. עם קבלת ההודעה הנ"ל של נציב שרות המדינה, פנה התובע שוב, באמצעות בא כוחו, ליועץ המשפטי של משרד האוצר, וחזר על דרישותיו בעניין זכותו להמשיך לעבוד עד תום תקופת החוזה ודרישה לשלם את שכרו של התובע, אך לשווא.

**\* רצ"ב מכתבו של ב"כ התובע מיום 27.12.12, מסומן כנספח 9.**

## **7.ב. הפגיעה הקשה בזכויות הפנסיה של התובע**

38. בעקבות הודעת הנש"מ הנ"ל על הפרשת התובע לגימלאות, **רטוראקטיבית ביום 31.7.2012**, קיבל התובע בסוף דצמבר 2012 מכתב "אישור גימלאות" מיום 10.12.2012, בחתימת גב' חנה שוורץ, מנהלת תחום בכיר (גמלאות) במינהל הגימלאות. יצוין כי לשיטתה זכאי התובע לפנסיה בשיעור של 70% מהמשכורת הקובעת של חוזה בכירים בהתאם לתקופת שירות של 42 שנים ושימונה חודשים!

**\* רצ"ב מכתב אישור גימלאות מיום 10.12.12, מסומן כנספח 10.**

כמובן שבפועל התובע לא קיבל ואינו מקבל פנסיה בשיעור זה. רק בתחילת ינואר 2013 קיבל התובע לראשונה תלוש פנסיה המפרט את התשלומים ששולמו לו ב-1.1.2013, (רטוראקטיבית מ-31.7.2012), וראה מה הפנסיה שהוא מקבל בפועל.

39. כך התברר לתובע, 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 התקופות והן ביחס למשכורת הקובעת לתקופת כתב המינוי.

40. התובע יטען כי בהתאם לחוזה העבודה והוראות הדין, הוא זכאי לתשלום גמלה על פי החישוב כדלקמן :

**א. גימלה לתקופת העבודה בחוזה בכירים (סעיף 12ב בחוזה):**

גימלה בשיעור של 2% מהמשכורת האחרונה והמעודכנת לפי חוזה הבכירים, לכל שנה מ-22.333 שנות העבודה בפועל במסגרת החוזה (1.4.1990 עד 5.8.2012).

דהיינו, **התובע זכאי לגימלה עבור תקופת העבודה בחוזה בכירים בשיעור של 44.666%, אשר תחושב לפי המשכורת הקובעת על פי חוזה הבכירים של התובע (90% ממשכורת סגן שר).**

ייאמר כבר עתה כי לתקופה זאת יש להוסיף פנסיה בשיעור של 3.334% מהמשכורת הקובעת בחוזה בכירים, בגין יתרת התקופה (20 חודשים, מ-1.8.12 עד 31.3.2014) בחוזה העבודה לתקופה קצובה, שלא מומשה בשל פיטוריו של התובע במהלך התקופה הקצובה, כך שבסך הכל זכאי התובע **לפנסיה בשיעור של 48% על פי המשכורת הקובעת לפי חוזה הבכירים.**

**ב. גימלה לתקופת העבודה בכתב מינוי (סעיף 12א לחוזה):**

גימלה בשיעור של 2% מהמשכורת בדרגה הגבוהה ביותר בסולם דירוג המח"ר (דרגה +46) בשיא הותק, (להלן: דרגה +46), לכל שנה מ-20.33 שנות העבודה בכתב מינוי, כולל תקופת העבודה כארעי (להלן: "תקופת כתב המינוי").

דהיינו: **התובע זכאי לגימלה עבור תקופת העבודה בכתב מינוי בשיעור של 40.66%, אשר תחושב לפי השכר המגיע לעובד בדרגה +46 בדירוג המח"ר – כפי שיבואר בהמשך.**

כל אחת מהגימלאות צריכה להיות מחושבת בנפרד, בדומה להפרדה שנעשית בתלוש הגימלה, שמקבל התובע מדי חודש, בו מפורטים בנפרד הפרטיים והנתונים של כל אחת משתי הגימלאות המשולמות לו.

עוד יודגש, כבר עתה, כי לאורך שנים רבות הנתבעות ניכו משכרו של התובע הפרשות פנסיוניות, העולות בקנה אחד עם האמור לעיל, ומלמדות כיצד פירשו הנתבעות את החוזה בזמן אמת. כאשר הפנה התובע את תשומת ליבן של הנתבעות לניכוי האמור, נטען בפניו כי מדובר בטעות(!), ועל כך נרחיב בהמשך.

41. בניגוד להוראות החוזה ולהתנהלות הנתבעות לאורך שנים רבות, בהן המדינה נתנה לתובע להבין שתשלם לו את שתי הפנסיות בשיעורים דלעיל – בהתאם להוראות חוזה הבכירים, הרי שבפועל משולמות שתי הגימלאות כאילו היה מדובר בגימלה לתקופה אחת (של 35 שנים), המוגבלת בתקרה (שאינה מוזכרת ואינה קיימת בחוזה) של 70%, לפי נוסחה לשקלול שתי התקופות, שנקבעה חד צדדית ע"י נתבעת 1 אחרי תום העסקתו של התובע למרות שאינה קיימת בחוזה ו/או בחוק.

42. התוצאה, הבלתי מתקבלת על הדעת ממש, היא שלתובע משולמות שתי גימלאות חסרות וחלקיות בשיעורים המפורטים מדי חודש בתלושי הגימלה, כלהלן :

- **גימלה בגין תקופת העבודה בחוזה: 36.64% בלבד (במקום 44.66% כאמור) ממשכורת הקובעת לחוזה, דהיינו גימלה של 2% לשנה עבור 18.32 שנה בלבד במקום עבור 22.33 שנות עבודה בחוזה.**

- גימלה בגין תקופת כתב המינוי: 33.36% בלבד (במקום 40.66%) ממשכורת דרגה +44 (במקום 46+), ובמילים אחרות: גימלה של 2% לשנה עבור 16.68 שנות עבודה בלבד, במקום עבור 20.33 שנות העבודה בכתב מינוי, ולפי דרגה +44, הנמוכה בשתי דרגות מתחת לדרגת השיא בסולם דרגות המח"ר (+46).

\* רצ"ב תלוש גימלה לדוגמה (של חודש יולי 2019), המפרט את שיעורי הגימלה (באחוזים) ואת סכומי הגימלה לכל אחת מתקופות העבודה (חוזה/כתב מינוי) בנפרד, מסומן כנספח 11.

מן הראוי לציין עוד, שבדיעבד התברר לתובע שרכישת הזכויות שביצע עבור תקופת עבודתו במעמד של ארעי, שנעשתה לאחר שהובהר לו כי אם יעשה זאת תוגדל גימלתו בגין תקופת המינוי ב-1.33%, לא רק שלא התממשה, אלא אף הקטינה את גימלתו בגין נוסחת השיקלול הנ"ל, בנוסף לכך שזכויותיו בקרן מבטחים בגין תקופה זאת, ואשר היו צבורות לזכותו כ-45 שנים(!), נמחקו.

43. כלומר, עבור כל תקופות עבודתו בשירות המדינה מקבל התובע פנסיה מופחתת, שאינה תואמת את תנאי העסקתו במדינה ע"פ החוזה בשל שתי סיבות: האחת – חישוב שגוי של תקופות העבודה המתעלם מהחוזה המחייב בין הצדדים; והשנייה – טעות בדרגת הפרישה לפיה מחושבת משכורתו הקובעת ביחס לתקופה שבה עבד בתקופת כתב המינוי.

## 8.2. הסחבת הבלתי נסבלת בטיפול בפניותיו של התובע

44. התובע, בתמימותו, האמין כי לאחר הצגת טענותיו תתקן המדינה את הטעויות שנפלו בעניינו, ללא צורך בהתערבות של בתי המשפט, ובהתאם לכך הוא פנה לכל הגורמים הרלוונטיים על מנת למצוא פתרון.

45. כדי לא להלאות את בית הדין הנכבד, לא נפרט בשלב זה, במסגרת כתב התביעה, את כל הפניות הרבות של התובע לנתבעות או מי מהן, את ההתחמקות השיטתית מפניותיו וטענותיו, כמו גם את עגמת הנפש הקשה והמתמשכת שנגרמה לו מתחושת "החיזור אחר הפתחים" ומהתגובות שקיבל, שעיקרן "תמתין" ו"בודקים" את הנושא, וזאת לאורך תקופה של כ-6 שנים(!).

התובע חש כי הפסיד את השנים הטובות ביותר של תקופת הגימלאות, אותן נאלץ להשקיע בניסיונותיו הממושכים לנסות לקבל את זכויותיו. די אם נציין כי מדובר בעשרות פניות (לכל הפחות) מהן התעלמו הנתבעות או השיבו באיחור ולאחר עיכובים ותזכורות רבות מספור.

46. נציין עוד, כי לנוכח ההתנהלות, האכזרית ממש של המערכת, ומתוך אמונה שלמרות היחס המזלזל והמשפיל ניתן למצות את ההליכים לקבלת הפנסיה המגיעה לו ללא צורך בהטרדת הערכאות, פנה התובע לנציב תלונות הציבור בתחילת אפריל 2017 בתקווה להסתייע בו. רק לאחר כשנה ורבע, במהלך יולי 2018, נתקבלה תשובתו (בליווי התנצלות על הימשכות הטיפול בפניית התובע).

לעניינינו, שני קטעים בתשובה מתמצתים אותה:

- **"עציבות תלונות הציבור, בשונה מבתי הדין לעבודה, מוגבלת מאוד בבירור תלונות של עובדים בעניינים הנוגעים לשירותם כעובדים".**

- מאחר "שמדובר לכל היותר בחריגה מהוראות חוזה העבודה האישי שנחתם עימך, כפי שאתה עצמך טענת במכתביך השונים לנציבות שירות המדינה" ולכן...."לא קמה עילה שבדין להתערבותה של נציבות תלונות הציבור בעניין המועלה בתלונות." (ההדגשה לא במקור).

47. לעת הזאת נצרף אך ורק את תשובתם האחרונה של ממלא מקום נציב השירות (שהגיע במהלך ההמתנה לתשובת נציב תלונות ציבור) ושל נציב תלונות הציבור.

\* רצ"ב תשובתם האחרונה של נציבות שירות המדינה ונציב תלונות הציבור, מסומנות כנספחים 12א' – 12ב'.

בנסיבות אלה – כאשר הנתבעת גוזלת מהתובע שכר ועבודה וחכויות פנסיה המגיעות לו ולרעייתו (שעשויה לקבל פנסיית שארים, אם תאריך ימים אחריו), ולאחר תקופה מסוימת בה נבצר מהתובע לעסוק בעניין זה בשל נסיבות אישיות, ולמרות שהתובע ניסה בכל כוחו למצות את ההליכים בלא להטריח את בית המשפט ובתקוה שלא יהיה צורך לתבוע בערכאות את המקום בו עבד כארבעים ושתיים שנים, מוגשת תביעה זאת.

### ג. העילות והסעדים המבוקשים בשל הפרת חוזה העבודה ופיטוריו של התובע

#### ג.1. הוראות החוזה הרלוונטיות לעניין פרישתו של התובע

48. להלן יובאו ההוראות הרלוונטיות לעניין מועד סיום העסקתו של התובע והדרך בה נדרשה הנתבעת לפעול על מנת להביא לסיום העסקתו כאמור:

48.1. סעיף 4.א. לחוזה - תוקפו של החוזה הוא לארבע שנים "זינוארך מאליו בתום תקופה זו לתקופה נוספת של 4 שנים, אלא אם הודיע אחד הצדדים למשנהו על אי רצונו בהארכה, שלושה חודשים לפני תום התקופה" (ההדגשה אינה במקור – הח"מ).

ודוק – אם המדינה או התובע לא הודיעו לפחות שלושה חודשים לפני תום תקופת ההתקשרות על אי רצונם בהארכת החוזה, החוזה מתחדש מאליו, ללא צורך בהודעה מוקדמת או חתימה על מסמך הארכה כלשהו.

48.2. סעיף 4.ב. לחוזה – הפסקת העסקתו של העובד במהלך התקופה תהיה "לאחר פנייה מנומקת של מנכ"ל המשרד לנציב שירות המדינה ואישור הנציב וועדת השירות. בסעיף זה הפסקת עבודה – לרבות אי חידוש החוזה בתום תוקפו".

ייאמר כבר עתה כי אין חולק על כך שעבודתו של התובע הופסקה מבלי שהוראות אלה, המפרטות את ההליך הנדרש להפסקת עבודה, בוצעו כנדרש.

למיטב ידיעתו של התובע לא היתה פנייה (מנומקת או בכלל) של מנכ"ל המשרד לנציב השירות, לא ניתנה החלטה של וועדת השירות, ובכל מקרה ממילא התובע לא היה חלק מההליכים האמורים, בניגוד מוחלט להוראות החוזה, וכללי הצדק הטבעי;

48.3. סעיף 11 לחוזה – קובע כי חוק שירות המדינה (גימלאות) [נוסח משולב], התש"ל – 1970, לא יחול על העסקתו של התובע.

כידוע, סעיף 18 לחוק הגימלאות הוא שקובע את חובת נציב שירות המדינה להחליט על יציאת עובד מדינה לקיצבה אם הגיע לגיל פרישה, כמשמעו בחוק גיל פרישה, תשס"ד – 2004. משקבעה הנתבעת – בחוזה אותו היא עצמה ערכה וניסחה - כי חוק הגימלאות אינו חל על התובע, הרי שנשמטה החובה להוציאו לקיצבה בגיל הפרישה.

בהקשר זה נזכיר כי חוק גיל פרישה מאפשר הוצאת עובד לגימלאות בגיל פרישה, אך אינו מחייב פרישה בגיל זה, ועל כן לא היתה חובה להוציא את התובע לגימלאות.

בדומה לכך, גם חוק הגימלאות (סעיף 18) קובע כי נציב שירות המדינה רשאי, בהסכמת העובד, להאריך את המשך העסקתו של עובד מעבר לגיל הפרישה.

בהתאם, ומאחר שהחוזה של התובע הוארך ב-2010 לארבע שנים מלאות, עד לשנת 2014 (ולא רק עד הגיעו של התובע לגיל 67, בשנת 2012), הרי שלתובע קמה זכות לעבוד ולקבל את מלוא שכרו, על כל מרכיביו, עד תום תקופת החוזה ב-31.3.2014.

49. ומעבר לנושאים אלה, נבהיר כבר עתה כי מאחר שחוק הגימלאות אינו חל על התובע, ממילא מועדי הערעור על החלטת הממונה על הגימלאות, הקבועים בתקנות שהותקנו מכוח חוק זה, אינם חלים עליו.

## 2.ג. השלמת שכר על פי חוזה

50. כאמור בחוזה לתקופה קצובה, שניסחה הנתבעת, ועליו חתם התובע, ובהתאם להוראות שפורטו לעיל, התובע היה זכאי לעבוד עד ליום 31.3.2014. בפועל הופסק תשלום שכרו של התובע ביום 31.7.2012. על כן זכאי התובע להשלמת שכר וזכויות, עבור שנה ושמונה חודשים (סך הכל 20 חודשים, דהיינו 1.667 שנים).

51. פירוט הסכומים להם זכאי התובע –

51.1. הפרשי שכר עד תום תקופת החוזה - שכר הבסיס החודשי של התובע בחוזה בכירים ("שכר יסוד משולב"), ללא תוספות נילוות, עמד בשנת 2013 על סך של 35,461 ₪ (90% ממשכורת סגן שר). עבור 20 חודשים עד לתום התקופה הקצובה) זכאי, אם כן, התובע לסך 709,220 ₪.

בצירוף רבית והצמדה כדין מיום 1.5.2013 (אמצע תקופת החוזה) - סכום של 772,905 ₪.

## 51.2. תשלומים נלווים אחרים, כמפורט להלן :

- הפרשות מעסיק לקרן ההשתלמות בשיעור של 7.5% משכר הבסיס : 53,200 ₪ (709,340 ₪ X 7.5%);
- הפרשות מעסיק לקרן פנסיה בשיעור של 7.5% על תשלומים לא פנסיוניים (7.5% X 51,949 ₪) : 3,896 ₪;
- דמי כלכלה (שלא נדרשות קבלות בגינם) : 772 ₪ לחודש, ובסך הכל : 15,440 ₪ (772 ₪ X 20);
- אחזקת רכב רמה ד' (הוצ' קבועות ללא דווח וללא הצגת קבלות) 1,352 ₪ לחודש, ובסך הכל : 27,040 ₪;
- מענק יובל : 18,711 לשנה ולתקופה כולה : 31,191 ₪ (18,711 X 1.667);
- ביטוח ואגרת רישוי רכב 4,700 ₪ לשנה ולתקופה כולה, 7,834 ₪ (4,700 X 1.667);
- קצובת הבראה – בשיעור של 5,603 ₪ לשנה, ובסך הכל – 9,340 ₪ (5,603 X 1.667);
- מענק שנים עודפות : משכורת אחרונה אחת לכל שנה : 59,123 ₪ (35,467 ש"ח X 1.667);
- פדיון ימי חופשה – עבור 22 ימים בשנה, ובסך הכל 36.67 ימים. לפי שכר מעודכן, כאמור לעיל, בסכום של 35,461 ₪ - סכום של 59,107 ₪;
- פדיון ימי מחלה – עבור 50 ימי מחלה, ועל פי נוסחת פדיון ימי מחלה (8/30) - סכום של 21,491 ₪.

**סך הכל תשלומים נלווים בסכומים נומינלי של 284,078 ₪. בצירוף רבית והצמדה כדין מיום 1.5.2013 (אמצע תקופת חוזה) - סכום של 309,587 ₪.**

51.3. מהסכומים האמורים (סך הכל – 1,082,492 ₪), מסכים התובע לנכות את הסכומים שקיבל בסעיף הפנסיה לפי חוזה בכירים בתקופה של עשרים החודשים, בסכום של 229,334.12 ₪ ("משרה 0" בתלוש הגימלה).

על כן, ולאחר ביצוע הניכוי כאמור, **זכאי התובע לסכום של 853,158 ₪.**

52. התובע יוסיף ויטען כי זכאותו לסכומים שלעיל נובעת הן מכוח הוראות החוזה, הן מכוח חובת ההגינות החלה העל הנתבעות, והן מכוח הוראות הדין הכללי.

לחילופין –53. הודעה מוקדמת -

ככל שלא תתקבל טענת התובע לעניין התקופה הקצובה של החוזה שהוארך ב-1.4.2010, ובהתחשב בחובה להודיע לתובע לפחות שלושה חודשים מראש על הפרשתו לגימלאות, זכאי התובע להשלמת מלוא שכרו על כל מרכיביו כאמור, לרבות הגדלת תקופת העבודה בחוזה בכירים לחישוב הפנסיה, **לפחות לתקופת ההודעה המוקדמת כאמור (שלושה חודשים) מיום קבלת הודעת הנתבעת בפועל (סוף דצמבר 2012).**

כלומר – התובע זכאי לשכר מלא, עבור כל מרכיביו, החל מחודש אוגוסט 2012 עד סוף חודש מרס 2013 (שמונה חודשים), בניכוי הסכומים שקיבל בפועל בתקופה זו כגימלה, **ובסך הכל – סכום של 296,746 ₪** (מחושב לפי 40% מהפרשי השכר בסעיף 48 שלעיל).

לחילופין חילופין -54. הפסד הכנסה –

54.1. התובע יטען כי ככל שלא יתקבלו טענותיו שלעיל, הוא זכאי לפיצוי בגין הפסד ההכנסה שנגרם לו בשל התנהלות הנתבעות או מי מהן.

54.2. כך למשל, בחודש אוגוסט 2012, כאשר נודע שעבודת התובע בשרות הציבורי הסתיימה, הוצעה לתובע עבודה ברמה ניהולית בכירה התואמת לכישוריו וניסיונו רב השנים, בעמותה העוסקת בחינוך ("קו לנוער"). התובע נמנע מלהתחיל בעבודה זו (וגם לא חיפש עבודה אחרת) מאחר שתקוותו ומאמציו באותה עת התמקדו בניסיון לחזור לעבודתו אצל הנתבעת ולהשלים את תקופת החוזה. כשלאחר החודשים הארוכים שחלפו בהמתנה מורטת עצבים להתייחסות הנתבעות לפנייתו ולפניות בא כוחו, כאמור לעיל, התברר לו שאפסו הסיכויים לכך, המשרה המוצעת כבר נתפסה, והוא הפסיד גם עבודה זו.

54.3. התובע מעריך כי הפסד ההכנסה כאמור עומד על סך של 20,000 ₪ בחודש לפחות לתקופה של לפחות שלוש שנים (מסכום זה אין צורך לנכות את הגימלה שקיבל התובע בפועל).

54.4. על כן, התובע יעמיד את תביעתו בראש תביעה חלופי זה **על סך של 720,000 ₪**, בתוספת הפרשי הצמדה ורבית מיום 1.1.2015 (אמצע תקופה) - **759,059 ₪**.

## ד. העילות והסעדים המבוקשים בעניין הפנסיה

### 1.1. הוראות כלליות בחוזה העבודה של התובע

#### 55. חוק הגימלאות אינו חל על התובע

55.1. בראשית חלק זה נבקש לחזור לסעיף 11 לחוזה הבכירים הקובע כי חוק הגימלאות לא יחול על העסקתו של התובע. ראו גם סעיף 13 לחוזה, המפנה לסעיף 107(א)(2) לחוק הגימלאות. סעיף 107(א)(2) האמור קובע כי הוראות חוק הגימלאות כאמור לא יחולו על התובע.

55.2. בהתאם, ובין היתר, מאחר שחוק הגימלאות אינו חל על התובע, ממילא מועדי הערעור על החלטת הממונה שנקבעו בתקנות שהותקנו מכוח חוק זה, אינם חלים עליו.

56. התובע זכאי לכל הזכויות על פי חוק הגימלאות ולכל הטבה שניתנה בתקופת עבודתו בחוזה בכירים –

56.1. המבוא לחוזה מבהיר כי הנתבעת היתה מעוניינת להפסיק את העסקתו בכתב מינוי ולהתחיל להעסיקו בתנאים מיוחדים, ע"פ חוזה מיוחד שנוסח ונערך ע"י הנתבעת ונעשה בהתאם להוראות תקנות שירות המדינה (מינויים) (חוזה מיוחד), התשי"ד – 1960, ופסקה 16.414 בתקשי"ר. התובע הסכים להיות מועסק על פי הוראות החוזה, ויתר על כתב המינוי ובכך תמה העסקתו בכתב מינוי. בהקשר זה ראו גם סעיף 5 לחוזה.

56.2. יודגש כי מלבד הוויתור על הזכות לקביעות שיש למועסק בכתב המינוי, היה מובן לצדדים כי התובע לא ויתר על זכויות אחרות המגיעות ושיגיעו לעובדי המדינה. כך לדוגמא סעיף 12(ה) להסכם המצוין במפורש "למען חסר ספק", כי על אף שחוק הגימלאות לא חל (סעיף 11 בחוזה) התובע יהיה זכאי ל"כל הזכויות על פי חוק הגימלאות";

56.3. סעיף 17 לחוזה מוסיף וקובע כי כל שינוי בעתיד לטובת העובדים בחוזה בכירים, יחול גם על התובע.

בהתאם לכך, פירוש החוזה והוראותיו צריך להיעשות על רקע הוראות אלה – על פיהן זכאי התובע זכאי לזכויות לפי חוק הגימלאות וכן לכל הטבה שניתנה במועד כלשהו, גם לאחר תחילת עבודתו בחוזה בכירים, לרבות כל הטבה שניתנה לחשבים בכירים שהועסקו כמו התובע בחוזה בכירים.

### 2.2. חישוב הפנסיות המגיעות לתובע

57. הוראות החוזה קובעות כי מדובר בשתי תקופות נפרדות לצורך חישוב הפנסיה

כפי שנפרט להלן, הוראות החוזה קובעות כי שתי התקופות שעבד התובע בשירות המדינה (לפי כתב מינוי ובחוזה בכירים) הן תקופות נפרדות לצורך חישוב הפנסיות:



57.1. סעיף 12א. לחוזה הבכירים קובע כדלקמן:

המשכורת הקובעת שעל בסיסה תשולם קיצבתו של העובד עבור תקופת השירות לפי כתב המינוי תהיה המשכורת הקובעת, כהגדרתה בסעיפים 8 ו-9 לחוק הגימלאות בדרגה שהיתה לעובד ערב החתימה על חוזה זה, בדרגה 12 בדירוג המח"ר.

כלומר, על פי לשון החוזה, עבור כל שנת עבודה של התובע לפי כתב מינוי (בחוזה - "תקופת השירות לפי כתב המינוי") זכאי התובע לקבל פנסיה על בסיס המשכורת לפי כתב המינוי, ובהתאם למנגנון העדכון הקבוע בחוזה, ללא שקלול כלשהו.

57.2. סעיף 12ב. לחוזה הבכירים מוסיף וקובע כדלקמן:

המשכורת הקובעת שעל בסיסה תשולם קיצבתו של העובד עבור תקופת עבודתו בחוזה מיוחד זה, תהיה המשכורת הכוללת לפי סעיף 6 לעיל וכפי שתעודכן לפי סעיף 8 לעיל.

כלומר, עבור כל שנת עבודה של התובע בחוזה בכירים, ללא הגבלה כלשהי על אורך תקופת העבודה בחוזה (ובלשון החוזה - "תקופת עבודתו בחוזה מיוחד זה"), הוא זכאי לקבל פנסיה על בסיס המשכורת הקובעת הקבועה בחוזה הבכירים ("המשכורת הכוללת לפי סעיף 6 לעיל וכפי שתעודכן לפי סעיף 8 של החוזה") ללא שקלול כלשהו.

54.3 מהאמור לעיל עולה, אם כן, בבירור כי התובע זכאי לפנסיה תקציבית בגין כל אחת מתקופת השירות בחוזה: 1) פנסיה אחת בגין תקופת חוזה הבכירים; 2) בנוסף לפנסיה התקציבית הנפרדת לה הוא זכאי בגין תקופת השירות לפי כתב המינוי (דירוג – דרגה), ללא הגבלה כלשהי או שקלול כלשהו ביניהן.

58. החלוקה בתלוש הגימלה שמנפיקה הנתבעת לתובע –

58.1 מבלי לגרוע מהטענה כי לשונו המפורשת של חוזה הבכירים מזכה את התובע בשתי פנסיות נפרדות, הרי שהנתבעת עצמה מתייחסת בתלוש הגימלה שמנפיקה הנתבעת לתובע מדי חודש, לשתי הפנסיות בנפרד ("משרה 0 – לתקופת חוזה הבכירים; "משרה 1" לתקופת כתב המינוי).

כך, בתלוש הגימלה שמנפיקה הנתבעת לתובע מדי חודש, מפורטים גם שיעורי הפנסיה (באחוזים מהמשכורת הקובעת) בנפרד עבור כל אחת מהתקופות וגם סכומי הפנסיה (בש"ח) המשולמים בגין כל תקופה, בשורה נפרדת וכמשרה נפרדת (עם זאת, ובניגוד ללשון החוזה ולאמור בו, הנתבעת מקטינה את שיעורי כל אחת מהפנסיות, כמפורט לעיל).

58.2 התובע יטען כי הפרשנות היחידה לסעיפי הפנסיה בחוזה היא שהפנסיה של 2% לשנה עבור כל אחת משתי תקופות העבודה, תחושב בנפרד, והסכומים שיתקבלו מהחישוב של כל אחת מהפנסיות, יצורפו במלואם זה לזה. כל פרשנות אחרת היא פרשנות מאולצת, החוטאת ללשונו המפורשת של חוזה הבכירים.

58.3. התובע יוסיף ויטען כי בכל מקרה של ספק בפרשנות, יש להעדיף את הפרשנות של מי שלא ניסח את החוזה. קרי - יש לאמץ את הפרשנות של התובע, שגם עולה בקנה אחד עם התנהגותה בפועל של הנתבעת, כפי שיפורט להלן.

58.4. למען הסדר הטוב יצויין כבר עתה כי הוראות סעיפים 92 – 93 לחוק הגימלאות, תומכות אף הן בעמדתו של התובע, ועולות בקנה אחד עם הוראות חוזה הבכירים.

### ד. תיקון דרגתו של התובע (ביחס לתקופת עבודה לפי כתב מינוי)

התובע יוסיף ויטען כי שגתה המדינה כאשר קבעה כי דרגת פרישתו, לצורך חישוב הפנסיה לתקופת העבודה לפי כתב מינוי, תהיה דרגה 44 בלבד. כפי שנסביר להלן, התובע זכאי לדרגה 46+ בדירוג המח"ר, ולמצער – לדרגה 45+.

59. סעיף 12.א.2. לחוזה הבכירים קובע כי עד למועד פרישתו של התובע מהשירות תעודכן המשכורת הקובעת על פי אחת מהחלופות שלהלן:

- א. על פי חוק הגימלאות;
- ב. או על פי דרגת השיא בתקן של חשב בכיר או בתפקידו של העובד כפי שיהיו ערב פרישתו מהשירות;
- ג. או לפי דרגת פרישה או תוספת שהייה, אם העובד יהיה זכאי להן במועד פרישתו על פי הנודלים שיהיו באותה עת.

לפי החלופה הגבוהה יותר, אולם, ממועד הפרישה ואילך, תעודכן המשכורת הקובעת על פי חוק הגימלאות בלבד.

כלומר, לפי חוזה הבכירים עליו חתם התובע, עדכון המשכורת הקובעת לצורך חישוב הפנסיה (לפי דירוג – דרגה) ייעשה לפי החלופה שתניב עבורו את הפנסיה הגבוהה מבין החלופות המפורטות לעיל.

60. התובע יטען כי במועד בו חתם על החוזה היה נהוג סולם דרגות המח"ר, וחוזי בכירים נחתמו רק עם עובדים בשתי הדרגות הגבוהות בסולם המח"ר: 12 - 13. בשנת 1994 (ארבע שנים לאחר שהתובע חתם על חוזה בכירים), הוחלף סולם דרגות המח"ר, ומאז שתי הדרגות הגבוהות ביותר בסולם החדש הן דרגות 45 – 46.

כפי שניתן לראות בחוזה העבודה (סעיף 12), הדרגה בה שהה התובע במועד החתימה עליו, היתה דרגה 12, דרגה אחת מתחת לדרגה העליונה בסולם דרגות המח"ר, היא הדרגה המקבילה לדרגה 45 כיום.

דברים אלה קיבלו ביטוי במכתב המשנה לנציב מר דאז, מר פרלשטיין, במכתב שיצא לסגל הבכיר ביום 1.5.1995. למעלה משנה לאחר החלפת סולם הדרגות, בו הוא כותב, בין היתר: "חוזה בכירים נחתם רק עם עובדים המשובצים בשתי הדרגות העליונות כמו ..... חשבים בכירים".

\* רצ"ב מכתבו של המשנה לנציב שירות המדינה מיום 1.5.1995, מסומן כנספח 13.

61. מכאן שהדרגות הרלוונטיות לחישוב גימלה של חשבים הבכירים (התפקיד שמילא התובע) בגין תקופת המינוי, הן שתי הדרגות הגבוהות בסולם המח"ר, קרי –דרגות 45, 46.

62. כמו כן, התובע הועסק בחוזה ברמה א' (90% ממשכורת של סגן שר), כאשר על פי הנחיות נתבעת 1, חוזה ברמה א' נחתם אך ורק עם עובדים בדרגה 45 ומעלה.

\* רצ"ב החלק הרלוונטי בהוראות נוהל של נציבות שירות המדינה משנת 1996 וכן מכתב מ-29.8.2017 של מר יוסי יהודה – סגן ראש מינהל הסגל הבכיר בזמנו, שהכין את הוראות הנוהל, מסומנים כנספחים 14א' – 14ב'.

63. נוסף עוד כי לעובדים שהועסקו בחוזה בכירים שולם מענק יובל שחושב לפי נוסחה המשלבת בין המשכורת בחוזה בכירים לבין משכורתם בתקופת כתב המינוי. בהתאם לכך קיבל התובע מדי שנה מענק יובל כשמרכיב כתב המינוי בנוסחה, מחושב לפי דרגה +45 בשיא הותק. במלים אחרות, **הנתבעות עצמן קבעו כי דרגתו של התובע בסולם הישן (דרגה +12), הומרה בדרגה המקבילה לה בסולם החדש – דרגה +45.**

\* רצ"ב כדוגמא, תלוש משכורת לחודש ינואר 2004, בו מפרטת מנהלת מחלקת המשכורת של משרד האוצר את החישוב של מענק היובל באותה שנה, לפי דרגה +45, מסומן כנספח 15.

יצוין כי נתבעת 1 מודעת לטיעון זה של התובע, אך היא טענה שמדובר ב"טעות" (שנמשכה לאורך כל תקופת העבודה בחוזה, יותר מ-20 שנה!)

64. מכל מקום, לו היה התובע נשאר בסולם הדרגות המח"ר, הוא היה ללא ספק מתקדם ברבות השנים לדרגה העליונה בסולם הדרגות, 46 כיום, אם כדרגה אישית, ואז לפחות כדרגת פרישה.

65. ומעל לכל: המדינה עצמה, ציינה מדי חודש בחודש בתלוש המשכורת שהדרגה לפיה תחושב הגימלה של התובע תהיה לפי דרגה +46 בשיא הותק, והמדינה, עצמה ניכתה בפועל ממשכורתו של התובע, כל חודש לאורך כל השנים, את חלקו במימון הפנסיה שלו, לפי דרגה +46 (ולא לפי דרגה 44).

יצוין כי התובע הציג עובדה זו בפני הנתבעת, והנתבעת אישרה עובדה זו אותה אך גם כאן טענה שהניכויים בוצעו כל השנים "בטעות", שאינה מחייבת את המדינה.

מכל האמור לעיל עולה בברור שהמשכורת הקובעת לפנסיה לפי החוזה, בגין תקופת כתב המינוי צ"ל +46 בשיא הותק (ולא 44).

#### למצער -

66. התובע יטען כי לצורך חישוב הפנסיה בגין תקופת כתב המינוי הוא זכאי לדרגת פרישה בהתאם לחוק הגימלאות והכללים החלים על עובדים הפורשים משירות המדינה. על פי הכללים כאמור, לאחר כ 44 (ארבעים וארבע) שנות שירות במדינה, בתוספת 3 שנות וותק צבאי, ובהתחשב בקיצורי הפז"מ מכוח התואר השני שיש לתובע, הוא זכאי, לכל הפחות, לדרגת פרישה אחת (+46).

כפי שנפרט להלן, דרגה זאת כבר אושרה לתובע בשנת 2005.

## 67. ההתחייבות של הנציבות להענקת דרגת פרישה לתובע -

67.1. ביום 24.1.2005, קיבל התובע מכתב מאת מר יעקב ברגר, המשנה לנציב שירות המדינה באותה עת, המבהיר כי מעמד התובע הוא של "חשב בכיר, לרבות שכר ותשלומים נלווים, דרגה נוכחית קידום וגימלאות".

לעניין דרגה אישית, כותב מר ברגר את הדברים המפורשים להלן:

"...תהיה זכאי לדרגה אישית... בגין תואר שני (או כל סיבה אחרת), בהתאם לכללי התקשי"ר, חוזה העסקתך, וכללי ההעסקה בחוזה בכירים".

בסעיף 8, המסיים את מכתבו, מר ברגר מוסיף וקובע כי האמור במכתב בא להוסיף על כל זכות של התובע מכוח הסכם הבכירים, הכללים החלים עליו והוראות הדין.

\* רצ"ב מכתבו של מר ברגר, המשנה לנציב שירות המדינה, מיום 24.1.2005, מסומן כנספח 16.

67.2. כשהתובע הציג מסמך זה בפני הנתבעת, שמשמעותו שדרגתו לתקופת כתב המינוי היא +46, הוא נענה שוב כי מדובר ב"טעות", וכי ימר ברגר לא היה מוסמך.

בכל הכבוד – תשובה זאת אינה מתקבלת על הדעת, הן מאחר שהמכתב יצא מהגורם המוסמך לכך, והן בהתחשב בציפיות וההסתכמות של התובע, לרבות התנהלות המדינה בעניינו של עובד אחר.

ודוק – התובע יטען כי אין זה סביר (או ראוי) שעובד שמקבל מסמך רשמי מהגורם הרשמי יידרש לבדוק ולבחון האם מסמך זה בתוקף, או שאולי מדובר ב– "טעות", במיוחד כאשר המדינה, ביוזמתה, מנכה משכרו את חלקו למימון הפנסיה לפי דרגה המאושרת במסמך (+46) ומציינת זאת מדי חודש ע"ג תלוש המשכורת.

אין מנוס מהמסקנה שהטענות על "טעויות" כה רבות אינן אלא תירוץ להתחמקות מקיום ההתחייבות של המדינה.

67.3. נוסף ונציין שהמכתב האמור של מר ברגר (בסעיף 2) מאשר ומוסיף על האמור בסעיף 17 לחוזה הבכירים עליו חתם התובע, ולפיו – הזכויות של התובע הן של חשב בכיר, ו – "כל תיקון בדרגה שיחול במועד כלשהו על החשבים הבכירים" יחול גם על התובע.

## 68. ההתחייבות נוספת ממנה התנערה הנתבעת –

68.1. נוסף ונציין כי ביום 1.11.2016 התקיים דיון בעניין שיטת חישוב הגימלה של התובע בהשתתפות מר ציון לוי, מנהל האגף לפרישה וגימלאות בנציבות, גבי רבקה כלב, מנהלת משאבי אנוש במשרד האוצר, גבי גלית בן ציון, אמרכלית במשרד, והתובע.

68.2. סיכום הפגישה, שנערך על ידי הנתבעת ונמסר לתובע לאחר עיכוב ממושך ופניות רבות מספור, קובע כך:

יציין לוי מסכם :

**הדרגה תתוקן, בכפוף לתנאי החוזה.**

חישוב הפנסיה לתקופת החוזה במלואה – יישקל בחיוב ויבדק בכפוף לתנאי החוזה, אך במקרה כזה ייתכן ותקבל פיצויים בגין שנים עודפות לפי +46 ולא לפי משכורת החוזה. .... הבדיקה תיקח זמן ותקבל תשובה תוך חודש ימים".

\* רצ"ב סיכום הדיון מיום 1.11.2016, מסומן כנספח 17.

68.3. סיכום לחוד וביצוע לחוד. למרבה הצער התנהלות המדינה בעניין זה משקפת את הדרך העגומה בה היא התנהלה ומתנהלת בעניינו של התובע.

#### ד.4. זכאותו של התובע לתיקון גמלתו מכוח עיקרון השוויון

69. התובע יוסיף ויטען כי המדינה מפירה את חובת ההגינות החלה עליה, כמו גם את עקרון השוויון, שעה שהיא אינה מיישמת את ההסכמות אליהן הגיעה עם עובד אחר במעמדו ומצבו של התובע. ונסביר.

70. לתובע ידוע כי עובד אחר של הנתבעת, בשם ראובן פרנקבורג, שכמו התובע, הועסק גם הוא מ-1990.1.4 בתפקיד מקביל (חשב בכיר) בחוזה בכירים אחרי תקופה של עבודה בכתב מינוי, סירב גם הוא לחתום על נספח דומה לזה שהוצע לתובע בשנת 1995.

למרות הזהות המלאה בין החוזים, הוציא סגן נציב שירות המדינה מר אהרונוב (אותו פקיד שהורה לחשב את גימלת התובע לפי דרגה +44), הנחייה לפיה יש לחשב את גימלת מר פרנקבורג לתקופת כתב המינוי, כפי שהיה מובן לכל הצדדים כל השנים, דהיינו לפי דרגה +46.

לאחר שהתובע השתמש בדוגמא זו כהוכחה נוספת לכך שכל הצדדים, לרבות מר אהרונוב, הבינו שדרגת הפרישה של התובע תהיה +46 כפי שהתובע דרש, הודיעה המדינה למר פרנקבורג כי היא מבטלת את ההחלטה בעניינו, ודרגת פרישתו הורדה ל - +44. בשיחות שקיים התובע עם נציבות שירות המדינה נמסר לו כי מתן הדרגה למר פרנקבורג נעשה ב - "טעות" (נוספת).

טענה זו של טעות שכאמור, שחוזרת על עצמה פעמים כה רבות מעלה שאלה כיצד אמור עובד מדינה לכלכל את עניינו, ועל מי הוא אמור לסמוך בעניין הזכויות המגיעות לו.

71. בעקבות כך מר פרנקבורג הגיש תביעה, שבעקבותיה הגיעה המדינה להסכמה עם מר פרנקבורג לפיו "חוזר עובדים בחוזה בכירים מעל 35 שנות עבודה", המשפר את שיטת חישוב הפנסיה לעובדים בחוזה בכירים, יחול גם עליו (מר פרנקבורג), בתחולה רטרואקטיבית של כמעט שנה ממועד פרישתו וכך גם תוקנה הנוסחה לחישוב הפנסיה שלו לתקופת החוזה, לפי הנוסחה אותה תובע התובע.

\* רצ"ב פסק הדין בעניינו של ראובן פרנקבורג מיום 24.2.2016, מסומן כנספח 18.

הצעת התובע, בניסיון להגיע להסכמה (שאינה ממצה את מלוא זכויותיו), לפיה ההסדר עם פרנקבורג יוחל גם עליו, נדחתה בטענה שהתובע פרש לפני מר פרנקבורג, וההסדר האמור לא חל על התובע.

72. כלומר, המדינה בחרה לתת את ההטבה בחוזר אך ורק למי שתבע אותה, תוך שהיא יוצרת הסדר ייחודי עבור מי שבחר לנקוט נגדה בהליכים משפטיים. התובע יטען כי אין בסיס להבחנה שנעשתה בין שני העובדים והיא מהווה פגיעה בעקרון השוויון והפרה של חובת ההגינות החלה על הנתבעות.

מבלי לגרוע מכך, למיטב ידיעתו של התובע אין השלכת רוחב להחלה רטרואקטיבית של הכללים המשופרים גם על התובע (אין עוד אף מקרה נוסף של עובד בחוזה בכירים זהה לחוזהו של התובע, שהועסק מעל 35 שנה, ושפרש (או יפרוש) אחרי פרישת התובע).

#### 5.ד. סיכום ביניים

##### 73. חישוב הפנסיות להן זכאי התובע –

73.1. לאור האמור לעיל, התובע זכאי לפנסיות כמפורט להלן:

**עבור כל שנת שירות בחוזה בכירים** - 2% מהמשכורת המעודכנת של התובע ע"פ חוזה הבכירים (90% ממשכורת סגן שר), ללא הגבלה או שקלול כלשהו.

התובע שעבודתו הופסקה שלא כדין לאחר 22.33 שנים בחוזה היה זכאי להשלים תקופת שירות של 24 שנים (עד תום החוזה האחרון – 31.3.2014) בחוזה בכירים, ובהתאם הוא זכאי לפנסיה בשיעור של 48% ממשכורת החוזה, בגין תקופה החוזה במלואה (1.4.1990-31.3.2014).

**עבור שנות השירות לפי כתב מינוי** - 2% ממשכורת בדרגה +46 בשיא הותק על כל אחת מ-20.33 שנות עבודתו במסגרת זו, בסך הכל 40.66%, ולמצער לפי דרגה +45 בשיא הותק.

##### לחילופין –

73.2. ככל שבית הדין הנכבד יקבע כי התובע לא היה זכאי לעבוד ביתרת תקופת החוזה הקצוב (כלומר – מעבר לחודש יולי 2012), זכאי התובע לפנסיות כמפורט להלן:

עבור שנות השירות בחוזה בכירים (22 שנה ועוד 4 חודשים) – 44.67%, בצירוף תקופת ההודעה המוקדמת (8 חודשים) – סך הכל 46%;

היתרה, (בנוסף) עבור 20.334 שנות שירות בכתב מינוי (20 שנים ועוד ארבעה חודשים) – 40.67% מהמשכורת המעודכנת בדרגה +46 בדרוג המח"ר, בשיא הותק. ולמצער – דרגה +45.

##### לחילופין (2) -

73.3. ככל שתתקבל הטענה שעל אף האמור בחוזה, חוק הגימלאות חל על התובע, - ידרוש התובע לקבל פנסיה לפי חוק הגימלאות, דהיינו 70% מהמשכורת האחרונה של החוזה, ללא אבחנה בין רמות השכר בשתי תקופות העבודה, וזאת בניכוי הסכומים שקיבל בפועל.

## ולחילופי חילופין -

73.4. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, ולמען הזהירות בלבד, התובע יטען כי גם אם הפנסיה כפופה לתקרה של 70% (35 שנות עבודה בלבד), הרי שיש לחשבה כך:

עבור מלוא תקופת עבודה בחוזה בכירים – 48% (24 שנה כפול 2%) מהמשכורת הכוללת המעודכנת לפי החוזה, והיתרה, עבור תקופת עבודה לפי כתב מינוי (השלמה ל-70%) – 22%, ממשכורת בדרגה +46 בשיא הותק.

**למצער** (אם יקבע שאינו זכאי לפנסיה עבור מלוא יתרת התקופה הקצובה בחוזה האחרון) -

עבור 23 שנות עבודה בחוזה בכירים (22.334 שנים עד 5.8.2012, בצירוף תקופת הודעה מוקדמת -0.666 שנה), – 46% ממשכורת החוזה; והיתרה, עבור תקופת העבודה לפי כתב מינוי (השלמה ל-70%) – 24% מהמשכורת המעודכנת לפי דרגה +46 בשיא הותק.

## ד.6. סעד הצהרתי וכספי בעניין הפנסיה

74. סעד הצהרתי / כספי צופה פני עתיד -

74.1. בהתאם לאמור לעיל, התובע יבקש שבית הדין הנכבד יקבע כי הוא זכאי לפנסיה עבור תקופת החוזה לפי משכורת קובעת מעודכנת ע"פ החוזה (90% ממשכורת סגן שר), לפי שיעור של 48%, וכן לכל התוספות הנלוות על פי דין החל מיום 1.4.2014 ועד בכלל;

למצער - לפי שיעור של 44.66% מיום 1.4.2013 (סוף תקופת ההודעה המוקדמת לאחר ההודעה שקיבל התובע בדצמבר);

ובכל מקרה לא פחות מ- 46% החל מיום 1.8.2012 (תום ההודעה המוקדמת לאחר הפסקת עבודתו בפועל).

74.2. כמו כן התובע יבקש שבית הדין הנכבד יקבע כי הוא זכאי לפנסיה עבור תקופת כתב המינוי לפי משכורת בדרגה +46 בדירוג המח"ר בשיא הותק. ולמצער – לפי דרגה +45 בדירוג המח"ר. הזכות לפנסיה זו היא בכל מקרה מיום פרישתו של התובע בפועל משרות המדינה (5.8.2012), כאמור בסעיף 12א לחוזה.

## לחילופין –

74.3. זכאי התובע לסעד כספי בגין ההפרשים הנובעים מהפנסיה לה הוא זכאי על פי דין לעומת הפנסיה המשולמת לו בפועל, וזאת עד אריכות ימים, וזאת בגין עילות של שוויון, הגינות מנהלית וכללי הצדק.

## 75. סעד כספי בגין הפרשי רטרואקטיביים (גימלה) –

75.1. בהתאם, התובע זכאי להפרשי פנסיה רטרואקטיביים החל מחודש אפריל 2014 (תום התקופה הקצובה בחוזה הבכירים) ועד חודש אוגוסט 2019 (65 חודשים) ועד בכלל.

75.2. גימלה לפי חוזה בכירים (90% משכר סגן שר), נכון למועד הגשת התביעה: ₪ 39,617 לחודש; פנסיה בשיעור של 48% משכר זה – גימלה חודשית בסך של ₪ 19,016;

75.3. גימלה לפי כתב מינוי (דרגה +46) נכון למועד הגשת התביעה: ₪ 15,924 לחודש; פנסיה בשיעור של 40.67% משכר זה – גימלה חודשית בסך של ₪ 6,476.30;

75.4. סך הכל זכאי התובע לגימלה (פנסיה) בסכום של ₪ 25,492 לחודש. נכון למועד הגשת התביעה מקבל התובע גימלה בשיעור של 18,561 ₪.

75.5. לפיכך זכאי התובע להפרש גימלה חודשי בסכום של ₪ 6,931.30, עבור תקופה של 65 חודשים.

בסך הכל, נכון למועד הגשת התביעה זכאי התובע להפרשי פנסיה (שכר) בסכום של ₪ 450,534.

76. למצער יטען התובע כי הוא זכאי לפיצוי כספי בגובה ההפרש כאמור, בשל הפרת חובת השוויון ו/או הפרת חובות תום הלב וההגינות ו/או כללי הצדק הטבעי.

77. סעדים חלופיים – התובע הציג בפרק שלעיל מספר סעדים חלופיים, שמהם נובעים סעדים הצהרתיים וכספיים שונים. יצוין כי בחלק מחלופות אלה סכום הפרשי הפנסיה גבוה יותר מהחלופה שלעיל, אולם חלופות אלה מקטינות או מאיינות את הפרשי השכר, כך שבסופו של יום הסכום הכולל שנתבע הוא נמוך יותר.

על מנת שלא לייגע את בית הדין הנכבד בתלי תלים של נוסחאות וחישובים כבר בשלב זה, ומאחר שהדבר אינו נחוץ לעניין תשלום האגרה (כאמור – הסעדים החלופיים מקטינים את סכום התביעה הכולל), יטען התובע כי אותם פרמטרים חישוביים המוצגים לעיל יש להחיל על כל החלופות לעניין הפנסיה, המפורטות בכתב התביעה.

78. פיצול סעדים – ככל שיידרש, שומר התובע על זכותו לפיצול סעדים בגין הפרשי פנסיה המגיעים לו החל ממועד הגשת התביעה ועד לקבלת ההכרעה בתביעה זאת, ובכלל.

## ה. פיצוי בגין עגמת נפש ובגין התנהלות בניגוד לדין

מעשיהן ומחדליהן של הנתבעות או מי מהן, הדרך בה הופסקה עבודתו של התובע, וההתנהלות של הנתבעות או מי מהן, נעשו בניגוד לדין ולחובות המוטלות עליהן, וממילא גרמו לתובע עגמת נפש רבה. התובע זכאי, אם כן, לפיצוי בגין נזקיו הלא ממוניים, כפי שיפורט להלן:



## 79. פיסורים בניגוד לדין

79.1. עמדנו על כך שהתובע פוטר ללא שימוע, ומבלי שניתנה לו הודעה מוקדמת כדין (למעשה, התובע קיבל "הודעה מוקדמת" רטרואקטיבית מספר חודשים לאחר סיום עבודתו), ותוך הפרת החוזה בין הצדדים.

79.2. מעבר לכך, וכאמור לעיל, בתוקף תפקידו כחשב בכיר היה התובע אחראי לביצוע תקציב של יותר ממיליארד ומאתיים מיליון ₪; היה חבר מרכזי בוועדות תמיכה בעל זכות וטו, ובעל השפעה על כל המערכות הרלוונטיות; עמד במוקד פעילות ענפה וקשר יומיומי עם מנהלי מוסדות רבים, חברי כנסת, גורמים משפטיים כלכליים ומקצועיים ברמות הגבוהות ביותר, ועוד.

79.3. פיסוריו ניתקוהו באחת מכל אלה, כשהוא בשיא כוחו, וללא הערכות מתאימה לתעסוקה חלופית. גם במערכת הסובבת אותו, לרבות עובדי מחלקתו, איש לא היה ערוך לסילוקו הפתאומי כך שאפילו מסיבת פרידה סמלית, לא נערכה לכבודו (אחרי 42 שנה בשרות המדינה ויותר משבע שנים בתפקידו כחשב בכיר באגף למוסדות תורניים).

79.4. על רקע זה, קשה לתאר את ההרגשה הטראומטית של סילוק מהעבודה והצגתו כמסיג גבול, ואיומים על תביעה פלילית כאמצעי לחץ להשתקתו. כל אלה, והלילות הארוכים של חוסר שינה, גרמו לתובע עגמת נפש גדולה וממושכת שהשליכו גם על חייו הפרטיים.

## 80. התנהלות קלוקלת וסחבת בלתי נסבלת בטיפול בפניותיו של התובע

80.1. עמדנו על כך גם שהנתבעות או מי מהן עיכבו ללא הצדקה את תשלום הפנסיה לתובע במשך מספר חודשים, ומאז ועד עתה התובע אינו מקבל את הפנסיה המגיעה לו על פי דין.

80.2. התובע פנה עשרות פעמים, ואולי אף למעלה מכך, בפניות חוזרות ונשנות, שלרוב זכו להתעלמות. לא כך חשב התובע ליהנות משנות הפנסיה, ולא זאת הדרך בה נדרשת המדינה לפעול בעניינו של כל עובד וגמלאי, ועל אחת כמה וכמה במי ששירת את המדינה תקופה כה ארוכה בתפקידים בכירים.

80.3. בהקשר לשעות העבודה שהתובע השקיע לא יהיה מיותר להזכיר כי ע"פ נתוני העזר בתלושי השכר ערך שעת עבודה של התובע (שכר בסיס, לפני תשלומים נלווים) עולה על 200 ₪ לשעה, כאשר התובע השקיע במהלך שנים מאות שעות, אם לא למעלה מכך, בניסיונות לשכנע את המערכת בצדקתו.

## 81. עגמת הנפש שנגרמה לתובע

81.1. מעשיה ומחדליה של הנתבעת, המתוארים לעיל, ובפרט הליך הפיסורין הקלוקל והתעלמותה המתמשכת מפניותיו וטיועונו, גרמו לתובע עגמת נפש רבה.

81.2. למעשה, וכפי שתיארנו בקצרה, התובע חש כי במקום ליהנות משנות הפנסיה הוא נאלץ לבזבז את מרצו וזמנו לאורך חודשים ושנים, בניסיונות חוזרים ונשנים לקבל את הזכויות המגיעות לו, עבורן השקיע שנות עבודה ארוכות ושילם ממיטב כספו.

במאמציו לשכנע את הנתבעת לתקן את עוול שנגרם לו. ההתכתבויות המפורטות, איסוף המסמכים להוכחת טיעוניו, ניסוח המכתבים הרבים וההתמודדות הבלתי נגמרת מול מערכת עוצמתית כל כך גזלו ממנו לתמיד – מבחינת מעוות לא יוכל לתקן - את שנות הפנסיה הטובות ביותר.

## 82. הפיצוי המגיע לתובע

בנסיבות אלה זכאי התובע לפיצוי משמעותי על עגמת נפש שנגרמה לו, על הפיטורים בניגוד לדין ובגין התנהלותן של הנתבעות או מי מהן. והוא יעמיד תביעתו על סך של 300,000 ₪ בלבד (פחות משמונה משכורות).

## ו. סיכום הסעדים המבוקשים

83. להלן יובא סיכום הסעדים בכתב תביעה זה (על מנת שלא לסרבל, הסיכום אינו כולל את כל החלופות):

83.1. השלמת שכר והפרשי פנסיה רטרואקטיביים (עבור השנים 2014 – 2019) – 1,303,692 ₪;

83.2. סעד הצהרתי בעניין הפנסיה, כמפורט לעיל;

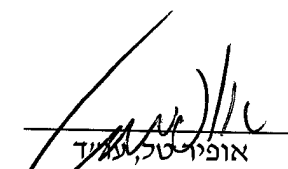
83.3. פיצוי בגין נזקים לא ממוניים – 300,000 ₪.

84. בית דין נכבד זה מוסמך לדון בתביעה, מאחר שבין התובע לנתבעת התקיימו יחסי עובד - מעביד, ומאחר שהתובע עבד ומתגורר בירושלים, וכל עבודתו היתה בירושלים.

אשר על כן, מתבקש בית הדין הנכבד לקבל את כתב תביעה זה ליתן את הסעדים הצהרתיים המפורטים לעיל, ולהורות כי על הנתבעות, או מי מהן לשלם לתובע את הסעדים כמפורט בכתב התביעה, בצירוף הפרשי הצמדה ורביית כחוק.

כן יתבקש בית הדין הנכבד לחייב את הנתבעת בהוצאות כתב תביעה זה ובשכר טרחת עורכי דינו של התובע ולצרף לסכום זה מע"מ בסכום המרבי הקבוע בחוק.

ירושלים, היום, 3 באוקטובר 2019.

  
אופיר טל, תלמיד  
טל, קדרי, שמיר ושות' עורכי דין  
ב"כ התובע

## שמעון הכסטר נ. נציבות שירות המדינה ואח'

### רשימת נספחים לכתב תביעה

נספח 1	חוזה הבכירים, עליו חתם התובע
נספח 2	מכתב המשנה לנציב שירות המדינה מיום 8.5.2005
נספח 3	ההתכתבות הפנימית בין הנתבעות שהוצגה לתובע לאחר פיטוריו בשנת 2012
נספחים 4 א' – ד'	מכתבה של גב' כלב מיום 4.7.2012, תשובת התובע, תגובתה ותגובת התובע לתגובה
נספחים 5 א' – ב'	מכתבה של גב' כלב מיום 21.7.2012, ותשובת התובע מיום 23.7.2012
נספח 6	מכתבו של התובע לחשבת הכללית, מיום 1.8.2012
נספחים 7 א' – ג'	דו"ח נוכחות התובע בעבודה לחודש אוגוסט 2012, סיכום הדיון שהוציאה הנתבעת, ומכתבה של החשבת הכללית לתובע מיום 5.8.2012
נספחים 8 א' – ב'	החודעה על החלטת נציב שירות המדינה מיום 15.8.12 (שנחתמה ביום 21.11.12) וצילום המעטפה בה נשלח המסמך עם חותמת הדואר מיום 12.12.12
נספח 9	מכתבו של ב"כ התובע מיום 27.12.12
נספח 10	מכתב אישור גימלאות מיום 10.12.12
נספח 11	תלוש גימלה לדוגמה (של חודש יולי 2019), המפרט את שיעורי הגימלה (באחוזים) ואת סכומי הגימלה לכל אחת מתקופות העבודה (חוזה/כתב מינוי) בנפרד
נספחים 12 א' – ב'	תשובתם האחרונה של נציבות שירות המדינה ונציב תלונות הציבור
נספח 13	מכתבו של המשנה לנציב שירות המדינה מיום 1.5.1995
נספחים 14 א' – ב'	הוראות נוהל של נציבות שירות המדינה משנת 1996, וכן מכתבו של מר יוסי יהודה – סגן ראש מינהל הסגל הבכיר
נספח 15	תלוש משכורת לחודש ינואר 2004, בו מפרטת מנהלת מחלקת המשכורת של משרד האוצר את החישוב של מענק היובל באותה שנה, לפי דרגה +45
נספח 16	מכתבו של מר ברגר, המשנה לנציב שירות המדינה, מיום 24.1.2005
נספח 17	סיכום הדיון מיום 1.11.2016
נספח 18	פסק הדין בעניינו של ראובן פרנקבורג מיום 24.2.2016

1

נסכ

## חוזה מיוחד להעסקת עובד

שנעשה ונחתם ביום יא' בניסן התשנ"א (26.03.91).

בין  
ממשלת ישראל המיוצגת על ידי נציב שירות המדינה או  
מי שהוסמך על ידיו בתוקף סמכות שנאצלה לו על ידי  
נציב שירות המדינה על פי סעיפים 40 ו-48 לחוק שירות  
המדינה (מינויים), התשי"ט-1959.

(להלן הממשלה)

לבין  
מר הכסטר שמעון, ת.ז. 7-0038858, רח' החיש 7, ירושלים,  
מיקוד 93223.

(להלן העובד)

והואיל  
והעובד מועסק בשירות המדינה כעובד על-פי כתב מינוי  
מיום כו' בחשון התשל"א (25.11.70) ומכהן בתפקיד חשב  
בכיר (המדפיס הממשלתי);

והואיל  
והממשלה מעוניינת להעסיק את העובד בתפקיד חשב בכיר  
(המדפיס הממשלתי), ולקבוע לו תנאי העסקה מיוחדים  
על פי חוזה זה;

והואיל  
ונציב שירות המדינה קבע כי עבודתו של העובד חיונית  
למדינה וכי אין אפשרות מעשית להעסיקו במסגרת תנאי  
העבודה או השכר, המקובלים בשירות המדינה;

והואיל  
והעובד מסכים לביטול כתב המינוי שלו ולהיות מועסק  
בשירות המדינה על-פי תנאי חוזה מיוחד זה;

והואיל  
לפי סעיף 40 לחוק שירות המדינה (מינויים) תשי"ט-1959  
והתקנות על פיו מוסמך נציב שירות המדינה לעשות חוזה  
מיוחד זה עם העובד.

לפיכך הוסכם בין הממשלה לבין העובד כדלקמן:

1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.

2. וחוזה מיוחד זה נעשה לפי תקנה 1(3) לתקנות שירות המדינה  
(מינויים) (חוזה מיוחד), התש"ך - 1960 ופסקה 16.414 בתקשי"ר.

3. העובד יועסק בשירות המדינה בתפקיד חשב בכיר (המדפיס הממשלתי)  
במשרד האוצר, משרה מס' 418 בתקן.



4. א. תוקף החוזה הוא ל-4 שנים מיום 1.4.90. עד יום 31.3.94.  
ויוארך מאליו בתום תקופה זו לתקופה נוספת של 4 שנים, אלא  
אם כן הודיע אחד הצדדים למשנהו על אי רצונו בהארכה, שלושה  
חודשים לפני תום התקופה.
- ב. על אף האמור בסעיף 4 לעיל, רשאי נציב שירות המדינה או מי  
שהוסמך על ידיו לענין סעיף זה 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.
- לא תופסק עבודתו של עובד אלא רק לאחר פניה מנומקת של מנכ"ל  
המשרד לנציב שירות המדינה ואישור הנציב וועדת השירות.
- בסעיף זה הפסקת עבודה - לרבות אי חידוש החוזה בתום תוקפו.
- ג. על אף האמור בסעיף 4 לעיל, רשאי העובד להפסיק את שירותו  
בכל עת על ידי מתן הודעה מוקדמת בכתב של שלושה חודשים מראש  
כפוף לאמור בחוזה זה.
5. החל מיום חתימת החוזה יועסק העובד על פי חוזה זה ולא על פי  
כתב מינוי המבוטל בזה.
- לעובד לא תהיה הזכות לחזור ולקבל כתב מינוי.
6. משכורתו הכוללת של העובד תהיה בסך 5163.36 ש"ח לחודש.  
(להלן - המשכורת הכוללת).
7. בתוך המשכורת הכוללת, כלולים כל התשלומים שהעובד היה זכאי  
לקבלם אילו לא הועסק בחוזה זה, לרבות התשלום עבור שעות נוספות,  
כוננויות, פרמיות, קריאות פתע וכן כל הרכיבים והתשלומים  
החודשיים והשנתיים כגון: ביגוד, גמול השתלמות וכו' וכן כל  
תוספות השכר ותוספות לשכר, מכוח הסכמים או הסדורים קיבוציים,  
למעט תוספות המנויות במפורש בחוזה זה.
- למען הסר ספק העובד גם לא יהיה זכאי להטבות בגין תואר שני  
ו/או שלישי.
8. א. עדכון המשכורת הכוללת יעשה עפ"י שיעור תוספת היוקר בהתאם  
להסכם תוספת היוקר ועד לתקרה שתקבע באותו הסכם.
- ב. נוסף לעדכון כאמור בסעיף 8 לעיל, תעודכן המשכורת הכוללת  
מעט לעת על פי קביעת שר האוצר, בהתייעצות עם נציב שירות  
המדינה והממונה על השכר.
- עדכון המשכורת הכוללת יתפרסם על ידי הממונה על השכר.



9. בנוסף למשכורתו הכוללת יהיה העובד זכאי לתשלומים ולהטבות כדלקמן:

א. דמי כלכלה בסך 221.00 ש"ח לחודש; העובד לא יהיה זכאי לתשלומי אש"ל בארץ, למעט החזר הוצאות לינה בתפקיד לפי קבלות (עדכון דמי הכלכלה יהיה בשיעור עליית מדד יוקר המחיה במועדים שתעודכן תוספת היוקר ובשעורים המתפרסמים לענין זה על ידי הממונה על השכר.

ב. החזר הוצאות רכב שירות - ישולם בנפרד לפי דיווח כמקובל בשירות המדינה ובהתאם לרמת הניידות שאושרה לעובד, בתנאי שהעובד אינו נהנה מרכב צמוד.

ג. החזר הוצאות טלפון אישי - ישולם בנפרד למי שאושר לכך ע"י הוועדה הבינמשרדית.

ד. העובד יהיה זכאי לקצובת הבראה בסכומים ובמועדים שמשתלמים לכלל עובדי המדינה.

ה. העובד יהיה זכאי לקצובת נסיעה בסכומים ובמועדים שמשתלמים לכלל עובדי המדינה, בתנאי שהעובד אינו נהנה מרכב צמוד.

10. הממשלה תפריש לקרן ההשתלמות אליה משתייך העובד 7.5% ממשכורתו הכוללת והעובד יפריש 2.5% ממשכורתו הכוללת.

11. על תקופת עבודתו של העובד לפי חוזה זה לא יחול חוק שירות המדינה (גימלאות) (נוסח משולב), התש"ל-1970 (להלן - חוק הגימלאות).

12. על אף האמור בסעיף 11 לעיל, תקופת שירותו של העובד לפי חוזה זה תצורף לתקופת שירותו על פי כתב המינוי (להלן - תקופת השירות הכוללת) לענין הזכות לגימלאות לו ולשאיכיו, בכפוף לתנאים הבאים:

א. 1. המשכורת הקובעת שעל בסיסה תשולם קיצבתו של העובד עבור תקופת השירות לפי כתב המינוי תהיה המשכורת הקובעת, כהגדרתה בסעיפים 8 ו-9 לחוק הגימלאות בדרגה שהיתה לעובד ערב החתימה על חוזה זה, בדרגה 12 בדירוג המח"ר.

2. עד למועד פרישתו של העובד מהשירות, המשכורת הקובעת כאמור בס"ק א(1) תעודכן על פי אחת החלופות הבאות:

- א. על פי חוק הגימלאות;
- ב. או על פי דרגת השיא בתקן של חשב בכיר או בתפקידו של העובד כפי שיהיו ערב פרישתו מהשירות;
- ג. או לפי דרגת פרישה או תוספת שהייה, אם העובד יהיה זכאי להן במועד פרישתו על פי הנוהלים שיהיו באותה עת.

לפי החלופה הגבוהה יותר, אולם, ממועד הפרישה ואילך, תעודכן המשכורת הקובעת על פי חוק הגימלאות בלבד.



3. למען הסר ספק, לא תשולם לעובד כל קיצבה אלא לאחר פרישתו משירות המדינה ובכפוף לאמור בחוזה זה.

ב. המשכורת הקובעת שעל בסיסה תשולם קיצבתו של העובד עבור תקופת עבודתו בחוזה מיוחד זה, תהיה המשכורת הכוללת לפי סעיף 6 לעיל וכפי שתעודכן לפי סעיף 8 לעיל.

ג. 1. עובד שיפרוש ביוזמתו משירות המדינה לאחר שעבד 4 שנים לפחות על-פי חוזה זה, (להלן - תקופת האכשרה), יהיה זכאי לקבל קיצבה עבור תקופת השירות הכוללת בתום שירותו, כמפורט בסעיף א', ב' ו-ה אם מלאו לו 50 שנה ובלבד שהודיע על כוונתו לפרוש לפחות שלושה חודשים מראש.

2. לא מלאו לעובד 50 שנה ביום פרישתו כאמור בסעיף 12 (א) (1) לעיל - יהיה זכאי לקבל את קיצבתו החל מהחודש הראשון לאחר מלאת לו 50 שנה ובלבד שהשלים תקופת אכשרה לפני פרישתו.

3. לענין מנין תקופת האכשרה, תבוא במנין תקופת עבודה בפועל, לרבות העדרות לפי סעיף 3 לחוק הגימלאות.

4. בתקופת עבודתו לפי חוזה זה לא יהיה העובד זכאי לחופשה ללא משכורת, למעט חל"ת על פי חוק. בכל מקרה העובד לא יהיה זכאי לרכוש זכויות בגין תקופת החל"ת שקיבל בתקופת חוזה זה.

ד. 1. עובד שיפטר בתקופת עבודתו לפי חוזה זה לאחר שעבד שנה חודשים לפחות על פי החוזה, יהיה זכאי לקבל קיצבה עבור תקופת השירות הכוללת מיום פיטוריו כמפורט בסעיף 12 א', ב' ו-ה' ובלבד שנתמלאו בו התנאים המפורטים בסעיף 15 (4) לחוק הגימלאות

2. נפטר עובד בתקופת עבודתו לפי חוזה זה, יהיו זכויות שאיריו כמפורט בסעיף 12 א', ב' ו-ה.

ה. למען הסר ספק - בסעיף זה "זכות לגימלאות" ו"קיצבה" - כל הזכויות החלות מכח חוק הגימלאות לעובד או לשאיריו לרבות מענק, פיצויים בגין שנים עודפות וכו' - בכפוף לאמור בחוזה זה.

ו. זכויותיו של העובד לפדיון ימי מחלה בלתי מנוצלים עבור תקופת השירות הכוללת יהיו לפי המשכורת הכוללת, בכפוף להוראות התקשי"ר.

ז. פרש העובד או פוטר בלא שהתמלאו בו התנאים המפורטים בסעיף 12 ג' או ד' לעיל - יהיה זכאי לבחור באחת האפשרויות הבאות:

1. יציאה מוקדמת לקיצבה לפי סעיף 17 לחוק הגימלאות (הקפאת זכויות).

2. לבחור בהסכם רציפות לפי סעיפים 85, 86, 87, 91 או 92 לחוק הגימלאות.



3. קבלת פיצויי פיטורים בעת הפרישה מן השירות לפי התנאים הבאים:

א. פרש העובד מיוזמתו לאחר שעבד תקופת אכשרה, יהיה זכאי עבור תקופת השירות הכוללת לפיצויי פיטורים, לפני משורת הדין, בשיעור כדלקמן:

1. עבור תקופת עבודתו לפי כתב מינוי - השכר שעל בסיסו ייקבעו הפיצויים יהיה שכרו של העובד בדרגה שהיתה לו ערב החתימה על חוזה זה.

2. עבור תקופת עבודתו בחוזה - השכר שעל בסיסו ייקבעו הפיצויים יהיה המשכורת הכוללת.

ב. פוטר העובד בתוך תקופת האכשרה או אחריה, יהיה זכאי לפיצויי פיטורים עבור תקופת השירות הכוללת בשיעור הקבוע בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963.

ח. על אף האמור בסעיפים 12(ג) או 12(ד) לעיל, אם יתוקן סעיף 15(4) לחוק הגימלאות וייקבע בו גיל זכאות לקיצבה העולה על גיל 40 לא יהיה העובד זכאי לקיצבה אלא בהגיעו לגיל כפי שייקבע בחוק הגימלאות.

13. חוזה זה יראוהו כהסכם וכחוזה יחיד לפי סעיף 92 ו-107(א) (2) לחוק הגימלאות.

14. העובד מתחייב למלא את כל ההוראות בקשר לעבודתו כפי שתינתנה לו על ידי הגורמים המוסמכים לכך.

15. מלבד האמור בחוזה מיוחד זה, יחולו על העובד הוראות התקשי"ר והודעות נציבות שירות המדינה, כפי שהן בתוקף מזמן לזמן לגבי מי שמועסק על פי חוזה מיוחד בהתאם לסעיף 1 לעיל והוראות אלו תיחשבנה לחלק בלתי נפרד של חוזה מיוחד זה.

16. לעובד תישמר זכותו להגיש מועמדות במכרז פנימי, כפי שהיתה לו ערב החתימה על החוזה.

17. אם יוחלט על שינוי לטובת העובדים בתנאי החוזים המיוחדים המוצעים לכלל העובדים שדרגתם ומעמדם כשל העובד, יתוקן חוזה מיוחד זה בהתאם לשינויים המחוייבים לפי העניין.

ולראייה באו הממשלה והעובד על החתום

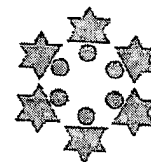
הממשלה	העובד
דוד פרלשטיין	הכסטר שמעון
מ"מ נציב שירות המדינה	חשב בכיר
שם ותואר החותם	שם ותואר החותם

חתימה



2/200

מדינת ישראל  
נציבות שירות המדינה  
המשנה לנציב שירות המדינה  
וממונה על מערכת הביטחון



כ"ט בניסן התשס"ה  
8 במאי 2005

סב 752-2005  
ת"ז 00038-858-7

אל: ✓ מר שמעון הכסטר  
חשב מוסדות דת

באמצעות: מר רוני פרידמן  
משנה למנכ"ל  
משרד האוצר

הנדון: הארכת תוקף חוזה בכירים

לאור סירובך לשינוי תנאי החוזה כפי שהוצעו לך בזמנו בנספח לחוזה המיוחד להעסקת  
עובד מיום 1.3.1995, אכן החוזה המקורי ממשיך בתוקפו עד ליום 31.3.2006.  
לקראת מועד זה נודיעך החלטת החשב הכללי לגבי חידוש החוזה.

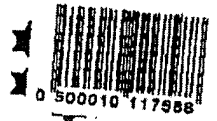
בברכה,

  
יעקב ברגר  
המשנה לנציב שירות המדינה

העתק: מר רוני פרידמן - משנה למנכ"ל, משרד האוצר  
ד"ר ירון זליכה - החשב הכללי, משרד האוצר  
מר אילן לוי - סגן בכיר לחשב הכללי, משרד האוצר  
גבי סימה סרי - סגנית מנהל (מינהל הסגל הבכיר), נשימ  
גבי רותי אשכנזי - מנהלת אגף אי (משאבי אנוש), משרד האוצר  
גבי רבקה כלב - מרכזת בכירה (אגף החשב הכללי), משרד האוצר  
גבי טובה בניטה - מרכזת (מינהל הסגל הבכיר), נשימ  
עוה"ד חיים ואסף ברנזון - חבצלת השרון 60 הרצליה פיתוח מיקוד 46747

נציג  
א.א.

מדינת ישראל  
נציבות שירות המדינה  
המשנה לנציב שירות המדינה  
וממונה על מערכת הביטחון



כיו באלול התש"ע  
5 בספטמבר 2010

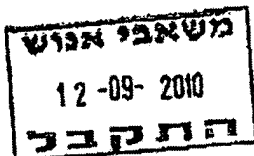
סב 2010-1138  
ת"ז 000388587

אל: גב' רותי אשכנזי  
סמנכ"לית בכירה למינהל ולמשאבי אנוש  
משרד האוצר

הגדון: הארכת תוקף חוזה מיוחד - מר הכסטר שמעון  
מכתבכם מיום 25.7.2010

בהמשך למכתבכם שבסמך, ותיות והעובד ובאי כוחו מבקשים להשאר צמודים לחוזהו המקורי, אנו מאשרים הארכת חוזהו של העובד כפי שנחתם עמו ביום 26.3.1991.

תחולה: מיום 1.4.2010 ועד ליום 31.7.2012, מועד פרישתו של העובד לגימלאות.  
נא להחתים את העובד על העתקי החוזים ולהחזיר אלינו 2 עותקים חתומים.



בברכה,

יעקב ברנר

המשנה לנציב שירות המדינה

העתק: מר שוקי אורן - החשב הכללי, משרד האוצר  
מר רוני פרידמן - משנה למנהל הכללי, משרד האוצר  
גב' רבקה כלב - מנהלת אגף אי (משאבי אנוש), משרד האוצר  
גב' טובה בניטח - מנהלת תרומים (מינהל הסגל הבכיר), נציבות שירות המדינה

שם איש

מדינת ישראל  
משרד האוצר



תאריך: 27.10  
מל. 2007-3501

אל:  
טובה בגיטה  
מנהלת תחום - מינוחל הסגל הבכיר-נש"מ

הנדון: חזנה מיוחדת להעסקת עובד - הארכה

מצ"ב חזנה חתום על שם \_\_\_\_\_ ת"ז \_\_\_\_\_

מצ"ב המלצת ממונה להארכה תוקף חזנה למר/גב' \_\_\_\_\_ ח"ז 00218587

בכרנה,  
דליה שחמן  
ס' מנהלת אגף א' משאבי אנוש

העתק:  
גב' רבקה כלב - מנהלת אגף א' משאבי אנוש, משרד האוצר  
אגף/יחידה, שרשרת

תאריך 26/7/10

אל: מר יעקב ברגר  
המשנה למזכיר שירות המדינה

משאבי אנוש

25-07-2010

התקבל

נספח - הארכת תוקף חוזה מיוחד לבכירים

מר שמעון הכסמן כהן ת"ז 000388587

בהתייחס למכתבן אלי מיום 9.3.10:

1. לחלן חוות דעתי על מר / גבי בנצור בכל הקשור להשתלבות הני"ל במערכת, רמת מקצועיות ואופן ביצוע התפקיד:

2. לאור האמור לעיל, אני ממליץ מחנימוקים כמצויין בחוות דעתי:

א. להאריך את תוקף החוזה של העובד בתפקידו לתקופה נוספת של 2 שנים. ואף לא תשמו

ב. להאריך את תוקף החוזה לתקופה נוספת של        שנים, בכפוף לכך שהעובד יעבור בתום תקפו של החוזה לתפקיד       .

ג. שלא להאריך את תוקף חוזה ההעסקה אשר מסתיים בתאריך       .

3. ידוע לי כי החלטה שלא להאריך תוקף חוזה העסקת העובד הני"ל, מחייבת אותי לקיים שימוע לעובד, על פי כללי הצדק הטבעי.

4. הערות:

שם מלא:

תואר תפקיד:

חתימה:

העתק: סמנכ"ל בכיר למינהל ומשאבי אנוש -



ספס

## מדינת ישראל

### משרד האוצר

י"ד בתמוז התשע"ב  
4 ביולי 2012  
מל. 2012-7284

אל:

שמעון הכסטר - חשב בכיר, אגף מוסדות תורניים

### הנדון: פרישה לגימלאות

להזכיר, כי מועד פרישתך משירות המדינה, עפ"י חוק, נועד ליום 31.7.2012.

ביום 1.12.2011 חתמת על מסמכי הפרישה הנדרשים בפני הגב' שרה פנקס, הממונה על פרישת עובדים במשרד האוצר, אשר נתנה בידך טפסים נוספים למילוי וטרם הוחזרו אלינו. יתרה מזאת, ניתקת כל קשר עם הגב' שרה פנקס וכן עם גב' שוש שניאור מאגף חשב כללי, אינך משיב לטלפונים ולהודעות. ב-10.6.2012 נשלח אליך מייל ע"י הגב' שוש שניאור בעניין עליו לא טרחת להשיב. כל ניסיונותינו ליצור עמך קשר עלו בתוהו.

לאור האמור לעיל ולנוכח אי שיתוף פעולה מצידך, הנני להודיעך כי הפסקת עבודתך תתבצע בתאריך היעד והננו מסירים כל אחריות מטיפול בנושאים נלווים, כולל טיפול בכספים שונים שאולי מגיעים לך.

בברכה,

ר. ג.

רבקה קלב

מנהלת אגף א' משאבי אנוש

העתק:

גב' מיכל עבאדי-בויאנג'ו - החשבת הכללית, משרד האוצר  
גב' רותי אשכנזי - סמנכ"לית בכירה למינהל, משרד האוצר  
מר מרדכי אלישע - סגן בכיר לחשבת הכללית, משרד האוצר  
גב' שרה פנקס - מרכזת בכירה משאבי אנוש, משרד האוצר  
גב' שוש שניאור - מרכז בכיר (אמכלות), משרד האוצר

4  
1  
2011

בס"ד

**מדינת ישראל**  
**משרד החינוך**  
**אגף בכיר מוסדות תורניים**

**לשכת החשב**

ירושלים, י"ד תמוז תשע"ב  
4 ביולי 2011

אל: גב' רבקה כלב, מנהלת אגף א' משאבי אנוש, משרד האוצר

**הנדון: פרישה לגמלאות**

סימוכין: מכתבך אלי מהיום, מס' 2012-7284

כידוע לך אני מועסק במסגרת חוזה בכירים שהוארך ביום 1.4.2010 לתקופה של 4 שנים, דהיינו עד ליום 31.3.2014.

העובדה שאני מגיע לגיל 67 במהלך 4 שנים אלו לא נשמרה בסוד והיתה ידועה היטב במועד שבו הוארך החוזה לארבע שנים ובכל זאת לא הוגבלה הארכת החוזה שבידי עד למועד זה.

לא מיותר לציין בהקשר זה שכאשר המדינה רוצה להאריך את חוזה ההעסקה של עובד בחוזה בכירים רק עד גיל הפרישה שלו, מצוינת הגבלה זו במפורש בהסכם והוא מוארך באותם מקרים רק עד החודש שבו מגיע אותו עובד לגיל הפרישה ע"פ חוק.

אשר על כן אני מניח ומקוה שהפסקת עבודתי אכן תתבצע כאמור במכתבך ב"תאריך היעד", דהיינו 31.3.2014.

בשולי הדברים אוסיף כי תמוה בעיני שאחרי יותר מ-42 שנות שרות, המכתב הרשמי הראשון (!!) שקבלתי בנושא הוא המכתב שבסימוכין. נדמה לי שגם במערכת ממשלתית גדולה מן הראוי שכל המהלך של סיום שרות של עובד ותיק כל כך, יעשה בדרך מכובדת יותר, אך לא כאן המקום לפרט.

בברכה  
  
שמעון הכסטר  
חשב בפיר

העתקים:

גב' מיכל עבאדי-בויאנגיו, החשבת הכללית, משרד האוצר  
גב' רותי אשכנזי-סמנכ"לית בכירה למינהל, משרד האוצר  
מר מרדכי אלישע-סגן בכיר לחשבת הכללית, משרד האוצר

4  
א

009

# מדינת ישראל

## משרד האוצר

י"ד בתמוז התשע"ב  
4 ביולי 2012  
מל. 2012-7304

אל:  
מר שמעון הכסטר - חשב, משרד החינוך - מוסדות דת תורניים

הנדון: פרישה לגימלאות  
מכתבך מהיום

למכתבך שבסימוכין לפסקה האחרונה, לו היית משיב לגבי שרה פנקס בזמן ועונה לכל פניותיה לא הייתה יוצאת פנייה כפי שיצאה היום ומה רב הפלא שמיד ענית עליה משתוכנה לא נראה לך. לו היית משיב לנו היינו מטפלים בך בכבוד הראוי כפי שהננו נוהגים לגבי כל עובד.

לעצם העניין, במכתבו של מר יעקב ברגר, המשנה לנציב שירות המדינה, מיום 5.9.2010 רשום:  
"תחולה: מיום 1.4.2010 ועד ליום 31.7.2012, מועד פרישתו של העובד לגימלאות".

לא ברור על פי מה החלטת שהנך פורש ב-2014.

בברכה,

ר. ל.

רבקה כלב  
מנהלת אגף אי משאבי אנוש

העתק:  
גבי מיכל עבאדי-בויאנג'ו - החשבת הכללית, משרד האוצר  
גבי רותי אשכנזי - סמנכ"לית בכירה למינהל, משרד האוצר  
מר מרדכי אלישע - סגן בכיר לחשבת הכללית, משרד האוצר  
גבי מירי בן שטרית - מנהלת תחום תנאי שירות ושכר, משרד האוצר  
גבי שרה פנקס - מרכזת בכירה משאבי אנוש, משרד האוצר

**מדינת ישראל**  
**משרד החינוך**  
**אגף בכיר מוסדות תורניים**

**לשכת החשב**

ירושלים, ט"ו תמוז תשע"ב  
 5 ביולי 2011

**אל: גב' רבקה כלב, מנהלת אגף א' משאבי אנוש, משרד האוצר**

**הנדון: פרישה לגמלאות**

סימוכין: מכתבך אלי מאתמול, מס' 2012-7304  
 מכתבי אליך מאתמול

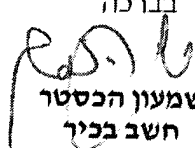
ממכתבך שבסימוכין אני מבין שאת מסתמכת על מכתב של המשנה לנציב שרות המדינה מר יעקב ברגר מיום 5.9.2010, ממנו את מצטטת חצי משפט, כדי לבסס את הטענה שסיום העבודה שלי בשרות המדינה יחול כביכול בסוף החודש שבו ימלאו לי 67 שנים (31.7.2012).

מאחר ולא ראיתי מימי את המכתב ומאחר ואפילו לא טרחת לצרף העתק ממכתב זה אינני יודע מה כתוב בו, אל מי הוא מופנה ובאיזה הקשר, ולכן ברור שאינני יכול כלל להתייחס אליו.

לא נותר לי אלא לחזור על האמור במכתבי אליך מאתמול: חוזה ההעסקה עמי, במסגרתו אני עובד כיום, הוארך ביום 1.4.2010 לתקופה של 4 שנים, עד ליום 31.3.2014 וזאת בידיעה ברורה, שמדובר על תקופה המתמשכת מעבר לגיל שבו ימלאו לי 67 שנים.

בכל מקרה ברור שהמכתב העלום ממנו את מצטטת, איננו משנה את העובדה הבסיסית של ההתקשרות החוזית עמי עד ליום 31.3.2014 מה עוד שמכתב זה נכתב לדבריך רק ביום 5.9.2010, כלומר יותר מ-5 חודשים אחרי 1.4.2010, המועד שבו כבר הוארך החוזה שלי עד ליום 31.3.2014.

אני מקוה שעכשיו ברור גם לך מדוע "תאריך היעד" לפרישתך, כפי שהתנסחת במכתבך אתמול, הינו 31.3.2014.

בברכה  
  
**שמעון הכסטר**  
**חשב בכיר**

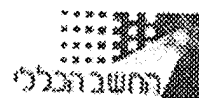
העתקים:

גב' מיכל עבאדי-בויאנג'ו, החשבת הכללית, משרד האוצר  
 גב' רותי אשכנזי-סמנכ"לית בכירה למינהל, משרד האוצר  
 מר מרדכי אלישע-סגן בכיר לחשבת הכללית, משרד האוצר



500 (א.ס.)

מדינת ישראל  
משרד האוצר



ב' באב התשע"ב  
21 ביולי 2012  
חש. 2012-53971

לכבוד,  
מר שמעון הכסטר  
חשב  
משרד החינוך - מוסדות דת תורניים  
מגדלי דונה בית הדפוס גבעת שאול

הנדון: פרישת לגימלאות

בהמשך לתכתובות השונות בעניין פרישת משירות, מצאנו לנכון למען הסדר הטוב ולחודיעך כדלקמן.

כידוע לך במהלך חודש יולי 2012 מלאו לך 67.

בסעיף 4 לחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004, נקבע גיל פרישת חובה על גיל 67 (להלן – **גיל פרישת חובה**). בהתאם לכך המדינה כמעביד רשאית לחייב עובד לפרוש מעבודתו בשל הגיעו לגיל האמור.

בדומה גם נקבע בסעיף 18 לחוק שירות המדינה (גימלאות) (נוסח משולב), התש"ל-1970, כי נציב שירות המדינה חייב להחליט על יציאתו לקצבה של עובד בתום החודש שבו הגיע לגיל פרישת חובה. עם זאת, נקבע כי הנציב רשאי לפי שיקול דעתו, באישור ועדת השירות ובהסכמת העובד, להרשות את המשך העסקתו של עובד מעבר לגיל האמור ולתקופה שלא תעלה על התקופה שיקבע, ובכפוף להתקיימות התנאים שנקבעו בסעיף האמור.

אין בהוראות חוזה הבכירים שנחתם בעניינך לפי סעיף 40 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, והתקנות על פיו, כדי לשנות מכל האמור והוא חל גם לגבי מי שמועסק בחוזה כאמור.

עוד נציין כי ההודעה בדבר סיום העסקתך בסוף חודש יולי 2012 ניתנה כבר במסגרת הארכה האחרונה של תוקפו של חוזה הבכירים שנחתמה על ידי המדינה ביום 5 בספטמבר 2010.

לנוכח כל האמור לעיל, בסוף חודש יולי 2012 יסתיים שירותך בשירות המדינה. הנך מתבקש למלא את הטפסים של תביעה לגימלה על מנת שניתן יהיה לדון בתביעתך לגימלה. יובהר למען הסר ספק כי ללא מילוי טופסי התביעה לא ניתן יהיה לקבוע את זכאותך לקבלת קצבה.

בכבוד רב,

רבקה כלב  
מנהלת אגף אי משאבי אנוש

העתק:

גבי מיכל עבאדי-בויאנג'ו - החשבת הכללית, משרד האוצר  
גבי רותי אשכנזי - סמנכ"לית בכירה למינהל, משרד האוצר  
מר מאיר אהרונוב - סגן נציב שירות המדינה (איכות ומצוינות), נציבות שירות המדינה  
עו"ד אסי מסינג - סגן בכיר ליועץ המשפטי, משרד האוצר  
מר מרדכי אלישע - סגן בכיר לחשבת הכללית, משרד האוצר  
גבי מירי בן שטרית - מנהלת תחום תנאי שירות ושכר, משרד האוצר  
גבי טובה בניטה - מנהלת תחום - מינהל הסגל הבכיר-נשי"מ

**מדינת ישראל**  
**משרד החינוך**  
**אגף בכיר מוסדות תורניים**

**לשכת החשב**

ירושלים, ד' אב תשע"ב  
23 ביולי 2012

אל: גב' רבקה כלב, מנהלת אגף א' משאבי אנוש, משרד האוצר

**הנדון: פרישה לגמלאות**

1. סימוכין: 1. מכתבך אלי מיום ב' באב תשע"ב 21.7.2012
2. מכתבי אליך מיום 5.7.2012
3. מכתבך אלי מיום 4.7.12
4. מכתבי אליך מיום 4.7.12
5. מכתבך אלי מיום 4.7.12

ראשית אציין כי מאד לא נוח לי המצב שבגללי כתבת את תגובתך ביום שבת קודש (ראי התאריך של סימוכין 1) - שהוא גם יום מנוחה ע"פ חוק - וזאת על אף שחלפו כבר כמעט 3 שבועות מאז שקיבלת את מכתבי מיום 5.7.12, המבהיר לך מדוע תאריך הפרישה המוסכם אתי הינו 31.3.2014 (ולא בשבוע הבא).

לעצם העניין: האמור במכתבך אינו משנה את העובדה הבסיסית שחוזה ההעסקה עמי, במסגרתו אני עובד כיום, הוארך ביום 1.4.2010 (ולא בחודש ספטמבר 2010) לתקופה של 4 שנים, עד ליום 31.3.2014 וזאת בידיעה ברורה, שמדובר על תקופה המתמשכת מעבר לגיל שבו ימלאו לי 67 שנים.

ידוע לי שהמדינה כמעסיק רשאית ע"פ חוק (אך לא חייבת) לחייב עובד לפרוש מעבודתו בגיל 67 גם אם הוא מועסק בחוזה בכירים, אך כאמור כבר במכתבי הראשון אליך בנדון (ב-4.7.12) כאשר המדינה רוצה לממש סמכות זו לגבי עובדים המועסקים בחוזה בכירים, הדבר מצויין בחוזה והוא מוארך במפורש רק עד גיל הפרישה.

גם במקרה שלי המדינה היתה רשאית ע"פ חוק להגביל את הארכת ההסכם אתי רק עד לחודש שבו ימלאו לי 67 שנה אך זאת רק בטרם הוארך ההסכם אתי ב-1.4.2010. **בפועל ההסכם אתי לא הוגבל עד לגיל 67, אלא הוארך ל-4 שנים מלאות עד ליום 31.3.2014.**

הטענה שכאילו כבר ביום 5.9.2010 קבלתי הודעה על סיום העסקתי בסוף חודש יולי 2012 "במסגרת הארכת האחרונה של תוקפו של חוזה הבכירים שנחתמה ע"י המדינה", אינה נכונה. מעולם לא ראיתי ואינני מכיר מסמך כלשהו שנחתם אתי ביום 5 בספטמבר 2010 (כ-5 חודשים אחרי 1.4.10, שהוא המועד שבו הוארך חוזה ההעסקה אתי ל-4 שנים מלאות). אני רק תוהה מדוע שוב לא צרפת עותק המסמך עליו את מתבססת כפי שכבר הערתי בסימוכין 2 (מסתירה משהו?).

ההודעה הרשמית הראשונה על הפסקת עבודתי בסוף חודש יולי 2012 היתה רק לפני כשלושה שבועות, במכתבך אלי מיום 4.7.12 (סימוכין 5) ובו ביום התיחסתי לכך ואף הבעתי את תמיחתי על כך ועל הדרך שהדבר נעשה (סימוכין 4).

אני בטוח שעל רקע כל הנ"ל לא יינקטו על ידכם צעדים חד צדדיים של הפסקת עבודה בסוף חודש זה.

בברכה  
  
שמעון הכסטי  
חשב בכיר

**העתקים:**

גב' מיכל עבאדי-בויאנג'ו, החשבת הכללית, משרד האוצר  
גב' רוני אשכנזי-סמנכ"לית בכירה למינהל, משרד האוצר  
עו"ד יואל בריס - היועץ המשפטי, משרד האוצר  
עו"ד אסי מסינג - סגן בכיר ליועץ המשפטי, משרד האוצר  
מר מאיר אהרונוב - סגן נציב שירות המדינה,  
מר מרדכי אלישע - סגן בכיר לחשבת הכללית, משרד האוצר

**מדינת ישראל**  
**משרד החינוך**  
**אגף בכיר מוסדות תורניים**

**לשכת החשב**

ירושלים, י"ד תמוז תשע"ב  
1 באוגוסט 2012

**אל:** גבי מיכל עבאדי-בויאנג'ו, החשבת הכללית, משרד האוצר

**הנדון: נטילת סמכויות**

במהלך הבוקר היום, התייצבה במשרדי הגב קרן חחיאשוילי, ודיווחה לי כי אמש היא קיבלה כתב מינוי (מילוי מקום) לתפקיד החשב באגף למוסדות תורניים החל מ-1.8.2012, בליווי הנחיה של סגן החשב הכללי, רוי"ח יאיר טל, להתייצב היום במשרדי האגף ולהתחיל מיד בעבודה.

במקביל דיווח לי מנהל האגף למוסדות תורניים מר עמוס ציאדה כי קיבל הנחיה טלפונית מסגן החשב הכללי רוי"ח יאיר טל, על המינוי הנ"ל של הגב' קרן חחיאשוילי וכי עליו לפעול בהתאם. על רקע זה נתבקשתי בין היתר שלא להשתתף היום בדיוני ועדת התמיכות על אף שזומנתי אליה.

מיותר לחזור על הנקודה העיקרית במכתבי התגובה שלי להתכתבות שניהלה אתי הגב' רבקה כלב, מנהלת אגף א' משאבי אנוש במשרד האוצר במהלך חודש יולי האחרון, עם העתקים אליך, לפיה תוקפו של חוזה הבכירים, שבמסגרתו עבדתי עד היום, הוארך ב-1.4.2010 לארבע שנים מלאות, ללא הגבלה של גיל, פרישה או הגבלה אחרת.

עלי לציין כי התייצבתי אישית במשרד האוצר על מנת לברר הענין ישירות מול הגב' כלב אך היא היתה בחופשה (נאמר לי עד סוף יולי) ולכן הנחתי שלאחר שהיא תחזור אפשר יהיה לברר את הטענות ולהגיע להבנות בענין. עד רגע זה לא קבלתי כל הסבר או טעון המפריך את העובדה הבסיסית שבידי חוזה העסקה, חתום ע"י נש"מ, התקף עד 31.3.2014.

עם זאת הנחתי, כאמור במכתבי האחרון בענין אל גבי רבקה כלב מיום 23.7.12 (עם העתק אליך), שעל רקע כל האמור בו המשרד יפעל בהגיונות ולא יבצע צעדים חד צדדיים נגדי.

נדהמתי לכן לגלות שבחשב הכללי מיהרו לנקוט בצעדים פוגעים באופן חד צדדי תוך התעלמות מהדברים שכתבתי והתעלמות מוחלטת ממני כאדם וכעובד ותיק בחשכ"ל (42 שנה). הייתי מצפה שאזומן על ידך כממונה ישירה שלי, או ע"י אחד מסגניך, לפגישה או שאקבל לפחות שיחת טלפון, על עמדתך וכוונתך למנות לי ממלא מקום. במקום זאת נשלחה הגב' חחיאשוילי הצעירה לעמוד מבוישת מולי, ולספר לי בעינים מושפלות, שהיא קיבלה מינוי למלא את מקומי. פשוט רחמתי עליה.

אוסף עוד כי ביום חמישי האחרון (26.7.12) הייתי בישיבה אצל מר יאיר טל והיתה לו הזדמנות לשוחח עמי בענין אך הוא לא דיבר עמי ולו ברמז, על המהלך הכוחני העומד להתבצע מאחורי גבי. נראה שבגלל הרצון להסתיר ממני את המהלך, הבלתי חוקי בעליל, אפילו לא תוכננה - ובודאי לא בוצעה - חפיפה מינימלית, לשם הערכות סבירה לשינוי, דבר תמוה בפני עצמו בהתחשב בתחום הרגיש והמורכב שבו אני עוסק ובמיוחד כשממלאת המקום חסרת נסיון ולא מכירה את המערכת.

אני בטוח שתמצאי דרך לתקן את המעוות ובינתיים אני ממשיך להתייצב בעבודה כרגיל.

במרכה  
שמעון הכסטר  
חשב בכיר



PCL6 ERROR - IllegalMediaSize

POSITION : 0x125006 (1200134)

SYSTEM : XLPGP/xL\_pa

LINE : 2654

VERSION : F9B.00.06 11-13-2015

7  
200/

## מדינת ישראל

### משרד האוצר

י"ז באב התשע"ב  
5 באוגוסט 2012  
מל. 2012-9138

#### סיכום דיון

משתתפים : גב' רותי אשכנזי - סמנכ"לית בכירה למינהל  
מר מרדכי אלישע - סגן בכיר לחשבת הכללית  
מר שמעון הכסטר - חשב, משרד החינוך- מוסדות דת תורניים  
גב' רבקה כלב - מנהלת אגף א' משאבי אנוש

רשם/ה : גב' רבקה כלב, מנהלת אגף א' משאבי אנוש

#### על סדר היום : מר שמעון הכסטר פרישה לגימלאות

הדיון התקיים על רקע התכתובת עם מר הכסטר לגבי פרישתו וטענתו כי אינו חייב לפרוש לגמלאות למרות הגיעו לגיל הפרישה 67. לטענת מר הכסטר חוזה העסקתו התחדש מאליו והוא מסתיים בחודש מרץ 2014.

בפתח הדברים ציינה גב' רותי אשכנזי שבכוונת המשרד לאפשר למר הכסטר פרישה מבלי לפגוע בו ובזכויותיו, עם זאת צוין כי במידה ותיווצר סיטואציה של "השגת גבול" המערכת תאלץ לפעול בכוח, דבר שאינה מעוניינת בו כלל ועיקר.

מר אלישע ציין והבהיר כי הנושא בכללותו נבחן על ידי הלשכה המשפטית במשרד האוצר ובנציבות שירות המדינה, החשבת הכללית ונציב שירות המדינה. ההחלטה על פרישתו ביום 31.7.2012 התקבלה לאחר בחינת הנושא ובהתאם לחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004, וחוק שירות המדינה (גימלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970.

בהתייחס לטענת מר הכסטר כי לא ידע שהוא פורש בתאריך 31.7.2012, ציינו הנוכחים כי בתאריך 2.11.2011 נשלחה למר הכסטר "הודעה מוקדמת על פרישה לגמלאות" שבו צוין תאריך פרישתו, 31.7.2012. מר הכסטר טען שלא קיבל בדואר את המסמך אך ראה אותו בתאריך 1.12.2012 כאשר חתם על טופס "ריכוז נתוני עובד פורש". עוד ציינו הנוכחים בפני מר הכסטר כי זומן על ידי נציבות שירות המדינה לקורס "הכנה לפרישה" שהתקיים בחודש מרץ 2012 ואף השתתף בכל המפגשים.

מר הכסטר טען כי חוזה ההעסקה המצוי בידיו תקף עד 2014. לאורך כל ההתכתובת עמו, לא נטען כי אין לו חוזה. מר הכסטר מציין את המשמעות הכספית הגדולה העומדת מאחורי המשך העסקתו. ועוד מציין כי לאורך כל השנים הוארך חוזה העסקתו באופן זהה. אף פעם לא נרשם שהעסקתו תיפסק ביום מסוים – כך לטענתו.

מר אלישע ציין כי בספטמבר 2010 נשלח מנציבות שירות המדינה נספח לחתימה העובד ולהארכת חוזה העסקתו עד 31.7.2012 (גיל פרישת העובד). בסמוך למועד זה, קיים תיעוד בתיקו של מר הכסטר כי העובד סרב לחתום על הנספח חוזה.

טרם סיום הדיון הובהר שוב למר הכסטר שנושא סירוב הפרישה לגמלאות נבדק היטב ע"י היועצים המשפטיים וחוות דעתם המקצועית היא שהינו חייב בפרישה. עפ"י חוות דעת משפטית יהיה מר הכסטר בחזקת משיג גבול, אינו רשאי להיכנס למשרד החינוך ומעבר לכך אינו מורשה לחתום על מסמכים ברשות המדינה.

במהלך הדיון הועבר למר הכסטר מכתב המבטל את סמכויותיו כחשב או לחתום על מסמכים בשם המדינה. יחד עם זאת הועבר למר הכסטר מסר בו ביקשה החשבת הכללית, במפורש, כי ננהג בעובד בכבוד וכראוי כמו עם כל עובד הפורש לגמלאות.

מר הכסטר הודיע כי הבין את המסר ואינו מתכוון להשיג גבול. הגב' אשכנזי בקשה ממר הכסטר שלא יאלץ את המערכת להגיע לרמות של חוסר כבוד ומצבים לא נעימים.

הגב' אשכנזי מזכירה שוב כי הגב' עבאדי-בויאנג'ו בקשה לנהוג עמו בכבוד ובעיקר לא לפגוע בו. מר הכסטר מבקש להיכנס לסדר העניינים:

1. ההחלטה מה יעשה – עומדת בשאלה הכספית הגדולה מאד. שכרו גבוהה מאד והפנסיה יורדת בצורה דראסטית.
2. רוצה לשקול ולהתייעץ בעניין.
3. מבקש להוציא את כל החומר שלו מן המשרד עד מחר.
4. הגב' אשכנזי בקשה שיפנה עוד היום ואולם, לבקשת העובד, אישרה עד מחר יום ב' 6.8.2012 בסוף יום העבודה לסיים את כל הכרוך בפינוי החדר על חפציו וסיום התפקיד.

מר אלישע ציין כי היום תועבר הודעה מסודרת לכל הנוגעים בדבר, לרבות משרד החינוך, על פרישתו של מר הכסטר בהתאם לאמור לעיל.

העתק:

למשתתפים

מר משה דיין - נציב שירות המדינה  
מר דורון כהן - מנכ"ל משרד האוצר, משרד האוצר  
גב' מיכל עבאדי-בויאנג'ו - החשבת הכללית, משרד האוצר  
מר אבי גבאי - סגן בכיר לחשב הכללי, משרד האוצר  
מר מאיר אהרונוב - סגן נציב שירות המדינה (איכות ומצוינות), נציבות שירות המדינה  
גב' טובה בניטה - מנהלת תחום -מינהל הסגל הבכיר-נשי"מ  
עו"ד רון דול - יועץ משפטי נציבות שירות המדינה, נשי"מ  
עו"ד אסי מסינג - סגן בכיר ליועץ המשפטי, משרד האוצר  
גב' שרה פנקס - מרכזת בכירה משאבי אנוש, משרד האוצר



Ministry of Finance

(סס)



משרד האוצר

החשבת הכללית  
ACCOUNTANT GENERAL  
STATE OF ISRAEL

י"ז באב התשע"ב  
5 באוגוסט 2012  
חש. 2012-57013

אל:  
מר שמעון הכסטר  
החיש 7  
ירושלים

הנדון: סיום תפקיד כחשב המוסדות התורניים

מאחר שתקופת שירותך בשירות הציבורי הסתיימה, למען הסדר הטוב הריני להעלות על הכתב, כי החל מיום 1 באוגוסט 2012 פקעה כהונתך כחשב ומשכך כל הסמכויות שהוענקו לך כחשב, מבוטלות.

יודגש, כי החל מיום זה אינך מוסמך להתחייב בשם המדינה.

בברכה,  
מיכל עבאדן-פריאנג'ו

העתק:

דלית שטאובר - מנכ"ל, משרד החינוך  
גב' רותי אשכנזי - סמנכ"לית בכירה למינהל, משרד האוצר  
מר מרדכי אלישע - סגן בכיר לחשבת הכללית, משרד האוצר  
מר אבי גבאי - סגן בכיר לחשבת הכללית, משרד האוצר  
דו"ח יאיר טל - סגן בכיר לחשבת הכללית, משרד האוצר  
גב' רבקה כלב - מנהלת אגף א' משאבי אנוש, משרד האוצר  
עו"ד אסי מסינג - סגן בכיר ליועץ המשפטי, משרד האוצר  
מר עמוס ציידה - מנהל אגף בכיר מוסדות תורניים  
גב' מירי בן שטרית - מנהלת תחום תנאי שירות ושכר, משרד האוצר

רח' קפלן 1 ירושלים 91030 ת.ד. 3115 טל': 02-5317500 פקס: 02-5695379

חשכ"ל ברשת: [ag.mof.gov.il](http://ag.mof.gov.il)

gov

אוצר ברשת: [www.mof.gov.il](http://www.mof.gov.il)

www.mof.gov.il שער הממשלה



gov  
www.gov.il

## מדינת ישראל

— כז' באב, תשע"ב  
15 באוגוסט 2012

— ת.ז. 000388587

אל : מר הכסטר שמעון  
אגף החשב הכללי (חשבויות-מ  
מאת : נציבות שירות המדינה  
משרד האוצר

הנדון: פרישה לקצבה מטעמי גיל

1. בהתאם להוראות סעיף 18 לחוק שירות המדינה (גמלאות) (נוסח משולב), שת"ל - 1970, נציב שירות המדינה חייב להורות על יציאתו לקצבה של עובד ששירת עשר שנים לפחות, אם הגיע העובד לגיל פרישה הקבוע לגביו בחוק. בכפיפות להוראות החוק האמור ובהתאם לסמכות שנציב השירות אצל לי, הנני מודיע לך על פרישתך לקצבה ביום 31.07.2012.
2. שיעור גמלתך לפי הכללים המקובלים יושבת על אורך שירותך, 512 שהוא חודשים של שירותך במדינה המזכים אותך לפי הכללים המקובלים לקצבה בשיעור 70.00 אחוזים למאה ממשכורתך הקובעת (לפי 2% קצבה לכל שנת שירות).
3. עם פרישתך תהיה זכאי לתבוע קצבת זקנה מאת המוסד לביטוח לאומי בכפיפות "לחוק גיל פרישה". עליך לפנות אל סניף המוסד לביטוח הלאומי הקרוב ביותר לשם הסדרת קבלתה על ידי פננת אל סניף המוסד לביטוח הלאומי הקרוב ביותר למקום מגוריד.
4. אם שילמת השנה את כל הפרמיה של הביטוח ההדדי, בהתאם לתקנות של הקרן מובטחות זכויותיך בביטוח ההדדי עד 31 בדצמבר השנה. אם רצונך בכך - הרשות בידך להמשיך בחברות באותה קרן גם לאחר פרישתך מן השירות. לשם כך עליך לפנות בראשית חודש ינואר של השנה הבאה אל הנהלת הביטוח ההדדי שליד המזכירות הארצית של הסתדרות עובדי המדינה, ירושלים.
5. אם פנית בבקשה להגדלת שירות, היא תועבר להחלטת נציב שירות המדינה, תקבל על כך הודעה בנפרד.



6. על החלטתו האמורה של נציב שירות המדינה ניתן לערער בפני בית דין אזורי לעבודה, תוך 60 יום ממועד קבלת הודעה זו.

7. אנו מודים לך בשם הממשלה על שירותך והננו מאחלים לך אריכות ימים ורוב נחת בחייך הפרטיים.

בברכה,  
רותי אשכנזי  
סמנכ"לית בכירה למינהל

בברכה,  
ציון לוי  
מנהל האגף לגמלאות ופרישה

21-11-2012

תאריך אישור נציבות שירות המדינה:

העתקים:

1. הממונה על תשלום הגמלאות, החשב הכללי

בצירוף:

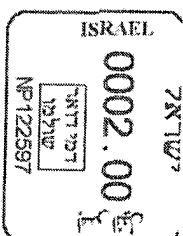
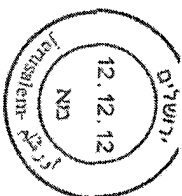
- א. 2 העתקים של טופס לאישור נתוני פרישה לגמלאות, 1 העתק של טופס תביעה לגמלה
- ב. עותק מהודעת הפרישה
- ג. אישורים של נשימ הקובעים זכויות לגמלא (הכרת מוסד מוכר, אישור על הגדלת שעור הקצבה, אישור על צירוף שירות קודם וכו').
- ד. מסקנות ועדה רפואית (במקרה של פרישה מחמת ליקוי, או במקרה של קביעת אחוזי נכות)

2. חשב המשרד

3. היחידה

מדף 2870 הודעה על שירות המזכה בגמלה.

משרד האוצר  
ארכיון אגף החשב הכללי  
תד 3115 ירושלים 91036



2111

מכס 1111

782

מ"מ

93111

דואר רשמי

מדינת ישראל

1000

8  
8

9

סנה

גלעד שר ושות'  
עורכי דין

GILEAD SHER & Co.  
Law Offices

אמיר קדרי | גלעד שר\* | אופיר טל | נועה שמיר | רימון תלחמי | יריב קסנר | רינת לניאדז' | יהודה מועלם\*\*\*  
אמיר עדיקא | זירוס ברדוגו | לואיז ספורטס | חאתם אבו אחמד | נעמי ווסטפריד | אביעד סיני | יעל פטובי  
עדי ברינה | ג'ורג'יט זחר | אוהד דובדבני | יובל בלקינד | יוחאי מיטל | שני גן-אל | אביטל איתן | רחל חדד בן-ברוך  
איתם לוי | אלכסנדרה ברדוגו | ויקטוריה פאנוס | יואב אברהם | שלדון קלימיסטט\*\*\*\* - יועץ  
ינטריון | ייחברת הלשכה בניו-יורק, ארה"ב | B.A. חשבונאות | \*\*\*\*חבר הלשכה במישיגן, ארה"ב

מבלי לפגוע בזכויות

ירושלים, 27 בדצמבר 2012

ולכבוד

עו"ד אסף מסינג

לכבוד

עו"ד יואל בריס, יועמ"ש

משרד האוצר

באמצעות פקסימיליה ודואר רשום

שלום רב,

הנדון: **מרשנו, מר שמעון הכסטר**

1. ביום 6.12.2012 ניתן פסק דינו של בית הדין הארצי בפרשת ליבי וינברגר (ע"ע 209/10 ליבי וינברגר, עמותת המשפט בשירות הזקנה, עמותת יד ריבה - סיוע משפטי לקשיש ואח' נ' אוניברסיטת בר אילן).

2. בפסק דין זה קובע בית הדין הארצי כי "ניתן" אך אין חובה על המעסיק לחייב עובד לפרוש לגמלאות, ועובד רשאי לבקש ממעסיקו להמשיך בעבודה גם לאחר גיל הפרישה הקבוע בחוק, ועל המעסיק מוטלת החובה לשקול את המשך העסקתו. בית הדין הארצי לעבודה קובע, הלכה למעשה, כי אין סיום עבודה "אוטומטי" רק בשל הגיע העובד לגיל פרישה.

דומני כי אין חולק כי המשרד לא עמד בחובה זאת, במיוחד נוכח חוזה ההעסקה שבידי מרשנו שהוארך עד 31.3.2014 ורצונו של מרשנו להמשיך בעבודה, כמפורט למכביר במכתבים השונים הנמצאים בידים. נוכח הוראות פסק הדין האמור, הרי שאין מנוס מהמסקנה כי חובת המשרד להחזיר את מרשנו לעבודה לאלתר, תוך שקילת בקשתו להמשיך עבודה לאחר גיל פרישה.

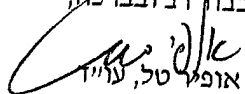
# גלעד שר ושות'

עורכי דין

GILEAD SHER & Co.  
Law Offices

3. יתרה מזאת – כידוע, על פי חוק היה חייב נציב שרות המדינה (ולא פקידה שלא הוסמכה לכך), להודיע למרשנו בדואר רשום על החלטתו להורות על פרישתו לקיצבה, לא יאוחר מ- 90 יום לפני יום הפרישה (דהיינו, לשיטתכם - לפני 1.5.2012).
- דע עקא, ההודעה המוסמכת נחתמה רק ב-21.11.2012, נשלחה בדואר רגיל, והגיעה למרשנו רק ביום 16.12.2012, דהיינו 138 יום (!) אחרי מועד הפרישה. (מצ"ב העתק מההודעה, בליווי צילום המעטפה ובה חותמת תאריך המשלוח). בהתאם לכך, הרי שעל פי חוק, מועד פרישתו של מרשנו איננו 31.7.2012, וזאת כמובן מעבר לעובדה שביום חוזה העסקה תקף עד ליום 31.3.2014.
4. אשר על כן, נדרש המשרד לפעול כדלקמן –
- לשוב ולשלם למרשנו משכורת שוטפת, על כל מרכיביה, לרבות הפרשים רטרואקטיביים ;
  - להחזירו לתפקידו כחשב בכיר ללא דיחוי ;
  - לא לנקוט בכל צעד של הפסקת עבודתו לפני שהגופים המוסמכים ייבדקו ויישקלו את הנושא כולו, לרבות נסיבותיו האישיות, ולאחר שתאפשרו למרשנו לטעון את מלוא טענותיו בעניין זה.
5. אודה לתשובתכם הדחופה בעניין זה, ולא יאוחר מיום 6.1.2013, בטרם ינקוט מרשנו בהליכים משפטיים.

בכבוד רב ובברכה,

  
אופיר טל, עו"ד

גלעד שר ושות', עורכי דין

העתקים :

גב' רות אשכנזי, סמנכ"לית בכירה למינהל, משרד האוצר  
מר מרדכי אלישע, סגן בכיר לחשבת הכללית, משרד האוצר  
עו"ד רון דול, היועץ המשפטי, נציבות שרות המדינה  
מר ציון לוי, מנהל האגף לגימלאות ופרישה בנציבות



מדינת ישראל

כז' באב, תשע"ב  
15 באוגוסט 2012

ת.ז. 000388587

אל : מר הכסטר שמעון  
אגף החשב הכללי (חשבונות-מ)  
מאת : נציבות שירות המדינה  
משרד האוצר

הנדון: פרישה לקצבה מטעמי גיל

1. בהתאם להוראות סעיף 18 לחוק שירות המדינה (גמלאות) (נוסח משולב), שת"ל - 1970, נציב שירות המדינה חייב להורות על יציאתו לקצבה של עובד ששירת עשר שנים לפחות, אם הגיע העובד לגיל פרישה הקבוע לגביו בחוק. בכפיפות להוראות החוק האמור ובהתאם לסמכות שנציב השירות אצל לי, הנני מודיע לך על פרישתך לקצבה ביום 31.07.2012.
2. שיעור גמלתך לפי הכללים המקובלים יושמת על אורך שירותך, חודשים של שירותך במדינה המזכים אותך לפי הכללים המקובלים לקצבה בשיעור 70.00 אחוזים למאה מתשכורתך הקזיבעת (לפי 2%-קצבה לכל שנת שירות).
3. עם פרישתך תהיה זכאי לתבוע קצבת זקנה מאת המוסד לביטוח לאומי בכפיפות "לחוק גיל פרישה". עליך לפנות אל סניף המוסד לביטוח הלאומי הקרוב ביותר לשם הסדרת קבלתה. למקום מגוריך.
4. אם שילמת השנה את כל הפרמיה של הביטוח ההדדי, בהתאם לתקנות של הקרן מובטחות זכויותיך בביטוח ההדדי עד 31 בדצמבר השנה. אם רצונך בכך - הרשות בידך להמשיך בחברותך באותה קרן גם לאחר פרישתך מן השירות. לשם כך עליך לפנות בראשית חודש ינואר של השנה הבאה אל הנהלת הביטוח ההדדי שליד המזכירות הארצית של הסתדרות עובדי המדינה, ירושלים.
5. אם פנית בבקשה להגדלת שירות, היא תועבר להחלטת נציב שירות המדינה, תקבל על כך הודעה בנפרד.



gov  
www.gov.il

משרד האוצר

-2-

6. על החלטתו האמורה של נציב שירות המדינה ניתן לערער בפני בית דין אזרחי לעבודה, תוך 60 יום ממועד קבלת הודעה זו.

7. אנו מודים לך בשם הממשלה על שירותך והננו מאחלים לך אריכות ימים ורוב נחת בחייך הפרטיים.

בברכה,  
רותי אשכנזי  
סמנכ"לית בכירה למינהל

בברכה,  
ציון לוי  
מנהל האגף לגמלאות ופרישה

21-11-2012

תאריך אישור נציבות שירות המדינה:

העתיקים:

1. הממונה על תשלום הגמלאות, החשב הכללי

בצירוף:

- א. 2 העתיקים של טופס לאישור נתוני פרישה לגמלאות, 1 העתק של טופס תביעה לגמלה
- ב. עותק מהודעת הפרישה
- ג. אישורים של נש"מ הקובעים זכויות לגמלא (הכרת מוסד מוכר, אישור על הגדלת שעור הקצבה, אישור על צירוף שירות קודם וכו').
- ד. מסקנות ועדה רפואית (במקרה של פרישה מחמת ליקוי, או במקרה של קביעת אחוזי נכות)

2. חשב המשרד

3. היחידה

מדף 2870 הודעה על שירות המזכה בגמלה.



אישור פרישה לגימלאות

לפי חוק שירות המדינה (גימלאות) (נוסח משולב), תש"ל - 1970

1. פרטים על העובד	שם משפחה הכסטר	שם פרטי שמעון	שם קודם	מס' זהות 000388587
	רחוב גרץ	מס' 7	ישוב ירושלים	מיקוד 93111
2. משפחה	מצב משפחתי אלמן	בן-זוג	מקום עבודה	
3. פרטים על העבודה סמוך לפרישה	מקום העבודה האחרון - היחידה המשרד משרד האוצר	אגף החשב הכללי	מקום היחידה	
	התפקיד האחרון חשב מוסדות דת	דירוג-דרגה 005 חוזה בכירים	תאריך דרגה 01.01.2005	
	תאריך פרישה 31.07.2012	סעיף הפרישה 18.0	תאריך לידה 12.07.1945	
4.	פרוט תקופות עבודה בשירות ומחוז לשירות - בדף המצורף			
5. פירוט המשכורת הקובעת	ראה תלוש מצורף			
אישור	אנו מאשרים כי בדקנו את כל הפרטים הנ"ל ומצאנום נכונים. 15.08.2012 התאריך	רותי אשכנזי סמנכ"לית בכירה למינהל		
אישור נש"מ מחלקת גמלאות	אני מאשר. 21-11-2012 התאריך	ציון לוי מנהל האגף לגמלאות ופרישה		
תפוצה	מח' הגימלאות, אגף החשב"ל, נציבות שירות המדינה, תיק אישי ביחידה, זכאי הגימלה, תיק אישי במשרד			





15.08.2012

משרד האוצר

2 דף  
המחשך פירוט תקופות  
זרות: 000388587 שם משפחה: מר הכסטר שם פרטי: שמעון ת.ל.ידה: 12.07.1945 שם משרד: משרד האוצר

מחש. פירוט תקופות									
הוח: 000388587 שם משפחה: מר הכסטר שם פרטי: שחמון ת.ל.ד:ה: 12.07.1945 שם משרד: משרד חינוך									
חזקו	משרד אגף	פרקליט	סוג העסקה	זכריות	סה"כ תקופה שנים	תאריך עד	תאריך מ.	סוג תקופה	חזרה
100.00	0500		31	נרכש	27 7	27.08.1964	01.01.1964		

29

מחש. פירוט תקופות

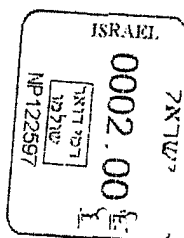
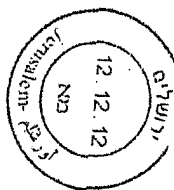
הוח: 000388587 שם משפחה: מר הכסטר שם פרטי: שחמון ת.ל.ד:ה: 12.07.1945 שם משרד: משרד חינוך

אני מאשר כי בדקתי את כל הפרטים הנ"ל ומצאתי נכונים  
25.7  
15.08.2012 רבקה כ"ל  
מנהל אגף אי משאבי אנוש  
מאיר

91036 דיוקנים, ירושלים, ת.ד. 1, קפ"ל - משרד האוצר - קפ"ל - תל: 02-5317722 :טל: 02-5317786 :פקס: 02-5317722  
משרד האוצר - קפ"ל - תל: 02-5317722 :טל: 02-5317786 :פקס: 02-5317722  
כתובת אתר משרד האוצר באינטרנט: <http://www.mof.gov.il>



מטה  
משרד האוצר  
ארכיון אגף החשב הכללי  
ת.ד. 3115 ירושלים 91036



לכבוד  
הכנסת  
א. פז  
מנהל  
93111

דואר רשמי

מדינת ישראל

10 סט)

# מדינת ישראל

## משרד האוצר - החשב הכללי

נתונים אישיים

ירושלים, כ"ו בכסלו התשע"ג  
10 בדצמבר 2012  
אסמכתא: 115925.DOC  
**ר ש ו מ**

בתשובתך נא לציין:  
מס' גמלה: 155289  
מס' זהות: 388587

לכבוד:  
מר הכסטר שמעון מנחם  
גרץ 7  
ירושלים 93111

אדון נכבד,

### הנדון: אישור גמלאות

1. בתוקף הסמכות שהוענקה לי עפ"י הוראות סעיף 102(א) לחוק שירות המדינה, (גמלאות) (נוסח משולב) תשי"ל 1970, (להלן החוק), ובמענה לתביעתך לגמלה בגין פרישתך מן השירות ביום 31/07/2012, הריני מאשרת את זכאותך לגמלה החל מחודש אוגוסט 2012, לפי החוק וכמפורט להלן:

לקצבת פרישה על פי סעיף 20 לחוק, בשיעור של 70% מהמשכורת הקובעת של חוזה בכירים בהתאם לאישור נש"מ מיום 21.8.2012, בהתאם לתקופת השירות שבסעיף 2 להלן.

2. תקופת שירותך הנושאת זכות לגמלה מסתכמת ב- 42 שנים ו- 8 חודשים.

3. פיצויים על עודף שנים - בהתאם להוראות סעיף 39 לחוק, ישולמו לך פיצויים בגין שנים עודפות עבור 92 חודשים וזאת לאחר שקלולם למשרה מלאה. פיצויים אלו ישולמו ע"י מנהלת הגמלאות.

4. בהתאם לתקנות שירות המדינה (גמלאות) (הגשת תביעות, הצהרות והודעות) (תיקון) תשכ"ח 1968, חייב כל מקבל גמלה להודיע לממונה על תשלום הגמלאות, על המאורעות העשויים להשפיע על הזכות לקבלת קיצבה, או על שיעור הקיצבה, לרבות המשך השתכרותך כגמלאי וזאת תוך 30 יום מקרות האירוע, כמפורט בנספח המצורף.

5. תשלומי הגמלה המפורטים לעיל יבוצעו על-ידי משרד האוצר, מינהלת הגמלאות, רח' יפו 21 ת"ד 23 ירושלים 91000, טלפון 5016333-02.

6. על החלטה זו ניתן לערער בפני בית דין אזורי לעבודה, תוך 60 יום מיום הגיע אליך הודעה זו, וכמפורט בנספח המצורף.

לכבוד רב,

חנה שוורץ

מנהלת תחום בכיר (גמלאות)

העתק: משרד האוצר  
מינהל הגמלאות, משרד האוצר  
נציבות שירות המדינה

מע



# מדינת ישראל

## משרד האוצר – החשב הכללי

### נספח למכתב אישור גמלה

1. **חובת הודעה ממקבל הגמלה** (לעניין סעיף 3 של מכתב אישור גמלה) בהתאם לתקנות שירות המדינה (גמלאות) (הגשת תביעות, הצהרות והודעות) (תקון) תשכ"ח-1968, חייב כל מקבל גמלה להודיע לממונה על תשלום הגמלאות על המאורעות הבאים תוך 30 יום מיום שארעו לו.
  - א. קבלת משכורת מאוצר המדינה או מקופה ציבורית כפי שנקבעה בחוק שיעורה. את רשימת הקופות הציבוריות ניתן למצוא:
    - באתר מנהלת הגמלאות: [WWW.GIMLAOT.MOF.GOV.IL](http://WWW.GIMLAOT.MOF.GOV.IL)
    - ניתן לפנות למנהלת הגמלאות בטלפון שםספרו 02-5016333 ולקבל העתק הרשימה בדואר.
  - ב. קבלת קצבה מהמוסד לביטוח לאומי ושיעורה.
  - ג. קבלת גמלה לפי חוקי השיקום ושיעורה.
  - ד. קבלת קצבה נוספת לפי החוק או קצבה או תשלום כיוצא בה המשתלמים על פי חוק אחר או הסכם או הסדר כלשהו מאוצר המדינה או מקופה ציבורית, או מקרן פנסיה או מקרן תגמולים שהקופה הציבורית קשורה בהן.
  - ה. נישואין, גירושין, פטירתו של תלוי, או היות ילד או תלוי לעומד ברשות עצמו.
    1. כל מאורע אחר שיש בו כדי להשפיע על זכותו לקבל גמלה או על שיעור הגמלה המשתלם לו.
    2. שינוי המען של מקבל הגמלה בציון המען החדש.

הודעה לפי הנ"ל יש לשלוח למנהלת הגמלאות, רחוב יפו 21, ירושלים 94141
2. **השתכרות מאוצר המדינה ומקופה ציבורית**

ההגבלות בעניין השתכרות מאוצר המדינה ומקופה ציבורית, על פי סעיף 35 לחוק, אינן חלות על פנסיונרים מגיל 60, ולא על שאירים.
3. **זכות ערעור על החלטה בעניין גמלה** (לעניין סעיף 5 של מכתב אישור גמלה)
 

הרואה את עצמו נפגע(ת) על ידי ההחלטה בעניין גמלה, רשאית(ת) לפי סעיף 43 (א) לחוק לערער עליה בפני בית דין אזורי לעבודה תשכ"ט-1969 תוך 60 יום מיום הגיעה אליך ההחלטה.

**צורת הגשת ערעור:**

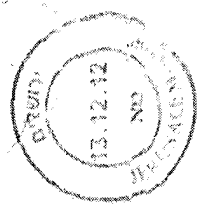
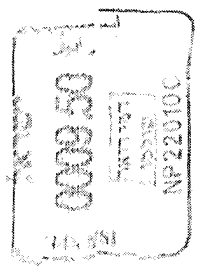
כתב הערעור יוגש בארבע עותקים, ייחתם בידי המערער או בא-כוחו ויפורטו בו:

  1. שם המערער ומענו למסירת מסמכים.
  2. שם המשיב ומענו למסירת מסמכים.
  3. התאריך שבו הגיעה למערער החלטת המשיב.
  4. נימוקי הערעור.
  5. הסעד המבוקש.

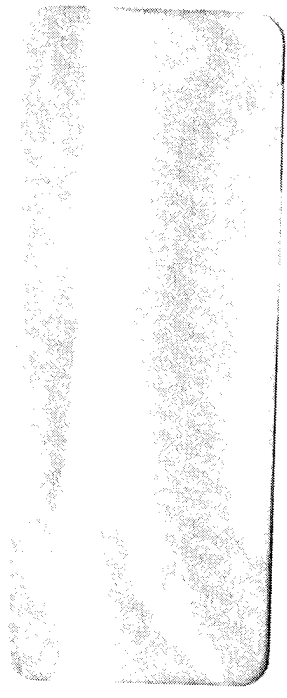
לכתב הערעור יצורפו ארבע עותקים מהחלטת המשיב שעליה מוגש הערעור.

**כתובות של בתי הדין האזוריים:**

  - (1) בית דין אזורי ירושלים- בית הדפוס 20, מגדל דונה, גבעת שאול, ירושלים 95483.
  - (2) בית הדין האזורי תל אביב- רחוב שוקן 25, תל אביב 66532.
  - (3) בית הדין האזורי חיפה – פלי"ם 12, חיפה 33095.
  - (4) בית הדין האזורי באר שבע- התקווה 5, באר שבע 84102.
  - (5) בית הדין האזורי נצרת עילית- היכל המשפט החדש, קרית יצחק רבין, נצרת עילית



משרד האוצר  
מנהל המכסות  
יפו 21 ת.ד.  
91000 ירושלים



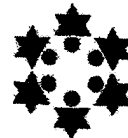
רח' יפו 21, ירושלים, ת.ד. 23, מיקוד 91000  
טל': 02-5016333 פקס: 02-5695337

מדינת ישראל משרד האוצר  
אתר: [www.gimlaot.mof.gov.il](http://www.gimlaot.mof.gov.il)  
דוא"ל: [gimlaot@mof.gov.il](mailto:gimlaot@mof.gov.il)



12  
(סעיף)

מדינת ישראל  
נציבות שירות המדינה  
הלשכה המשפטית



כ"ט אב, תשע"ז

21 אוגוסט, 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 אהרונב 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 אהרונב.
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 תקבעה בזמנו גם משכורתו הקובעת לגמלה של מר ראובן פרנקנבורג, כאמור במכתבו של מר מאיר אהרונב מיום 23.2.14. מצ"ב מכתבו של מר מאיר אהרונב.
6. אלא שבמהלך שנת 2014, באותה שנה שמר פרנקנבורג פרש לגמלאות (מר פרנקנבורג פרש לפנסיה ביום 28.2.14), ובשנתיים 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 לחלן במכתב.

קראית בן-גוריון, רחוב קפלן 3, ירושלים טל 02-6705108/9

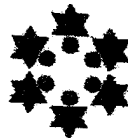
ת"ד 34076 ירושלים 91340 פקס 02-6511979

נשיא ברשת: [www.csc.gov.il](http://www.csc.gov.il)

חפשו אותנו גם בפייסבוק - נציבות שירות המדינה



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 לשיעור אופן חישוב משכורתו הקובעת לגמלה של מר הכסטר.

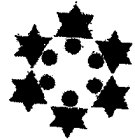
14. במקרה דומה של רשם בית משפט השלום, ראובן בן דוד<sup>1</sup>, אשר תבע כי יחילו עליו מדיניות שנקבעה לאחר פרישתו בעניין אופן חישוב המשכורת הקובעת לגמלה, דחה בג"צ את התביעה וקבע כי אין להתערב בהחלטת בית הדין הארצי בעניינו.

"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."

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



מדינת ישראל  
נציבות שירות המדינה  
הלשכה המשפטית



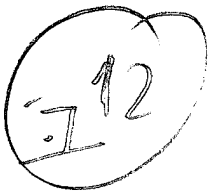
15. נוכח כל האמור לעיל, ובהמשך למכתבנו מיום 29.5.17, בקשותיו של מר הכסטר לעדכון דרגה ולשינוי אופן חישוב משכורתו הקובעת לגמלה נבחנו על ידי נציבות שירות המדינה, ולא נמצא כי יש מקום להיענות להן.

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 פרוקציה – הלשכה המשפטית – משרד האוצר  
גב' נילי ישראל-וינברג – מנהלת תחום בכירה (מינהל הסגל הבכיר), נשי"מ  
גב' אירית צייגר – מנהלת תחום בכיר (שכר וגמלאות), מינהלת הגמלאות – משרד האוצר



1001

**מדינת ישראל**  
משרד מבקר המדינה  
ונוציב תלונות הציבור



**נציבות תלונות הציבור**  
**אגף ב**

י"ד בתמוז התשע"ח  
27 ביוני 2018

בתשובתך נא ציין  
תיק מס' 1035396

לכבוד  
מר שמעון הכסטר  
באמצעות הדוא"ל  
[HOCHSTERS@GMAIL.COM](mailto:HOCHSTERS@GMAIL.COM)

מר הכסטר הנכבד,

**הנדון: תלונתך על נציבות שירות המדינה**

עם סיום הבירור 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 שבגינן 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], תשי"ל-1970 ולהוראות הנהלים הרלוונטיים.

כך, לטענתך, בעת חישוב הגמלה השתמשה נציבות שירות המדינה בנוסחת ה"ממוצע החשובני המשוקלל" למרות שהיה מקום לחשב את הגמלה לפי נוסחת "ממוצע חשובני 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 בבירור תלונות של עובדים בעניינים הנוגעים לשירותם כעובדים שכן בחוק מבקר המדינה, התשי"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 בעניינך בניגוד להוראות הדין שפורטו לעיל וגם אם נעשתה חריגה כלשהיא (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 בענייניו של העובד שהוזכר על ידך באותו אופן שבו פעלו בענייניך 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"<sup>1</sup>.

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 בענייניך 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

<sup>1</sup> ע"י 36020-11-17 גרנדל - הממונה על תשלום גמלאות משרד האוצר (פורסם במאגר ממוחשב, 7.5.2018).



א' באייר התשנ"ה  
1 במאי 1995

11

2. מאפייני הסגל הובכר

ב. סגל זה קובע את רמת שירות המדינה, שותף לקביעת מדיניות, אחראי לביצוע תפקידים בדמה 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 ולחבריה ע"י רמתו וכישוריו שמדינת ישראל תהיה מדינה מפותחת ומודרנית עם איכות חיים גבוהה.

## 3. שכר

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 ירודהים יותר בצורה משמעותית לעומת הסגל הבכיר המועסק בחוזים אישיים, עוב. אלו יקבלו את גימלתם על בסיס המשכורת האחרונה עבור כל תקופת השירות. (עובדים בכירים אלו נמצאים בדירוגים: רופאים, משפטים, פרקליטים, מוקבלים לשופטים, עובדי הוראה והנהלות של משרדים מסוימים כגון - בטחון, חוק, חינוך, מבקר המדינה, הכנסות וכ"ו).
- \* עובדים בכירים אלו נהנים מפנסיה תקציבית כאשר מרבית המשכורת והתוספות הינם נכללים במשכורת 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 שתסגל 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 מישוה 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 האקדמאי 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 החוזה 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 שאיסורים 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 חמנכ"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 מבוטחות 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 ותק הזכאים ל- 70% ויש עוד 50 עובדים מעל 30 שנות שירות הזכאים ל- 60% גימלה. כל היתר (100 עובדים) יש להם ותק 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 וישנם לא יפטרון י"ל להמשיך עוד שנים רבות. כל שנה מספיק של עבודה מוכת איתם לגמלה לפי המיטות של החוק המיוחד ואז היתרון שנוצר כביכול ע"י החלטת שר האוצר הוא זמני ואינו רלוונטי לגביהם. רבים מהם הם מיעוט למצוץ הדגל בליה הכל נאף עובדים איתו

11. לגבי הטענה שהחזרה האישי ניתן למקורבים ובמיוחד לאנשי משרד האוצר, כמובן שטענה זו אין לה שום אחיזה במציאות וראוי לציין שבמספר רב של הזדמנויות פרסמנו וצינו 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 בדרגות; מינולי, 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 לתקון 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 שגי הצדדים. אולם כדי למשוך יותר כוחות צעירים ולממש את הניידות, נדרש עדין שיפור משמעותי בשכר, במיוחד בקבוצה של בעלי החוזים המיוחדים ולאלה שירצו להצטרף אליהם תוך ויתור על הקביעות.

בברכה,  
דוד פרלשטיין  
מ"מ נציב שירות המדינה

14 א

נספח

חזרה

מינהל הסגל הבכיר

נציבות שירות המבחן

## פרק ה

נוהל חוזים אישיים לעובדים הבכירים הוראות  
כלליות:



## פרק ה'

נוהל חוזים אישיים לעובדים הבכירים  
חוראות כלליות:

## 1. רקע

תכנית החוזים האישיים כפי שמוצגת להלן גובשה בנציבות שירות המדינה ואושרה במתכונתה הסופית על ידי דרגי משדד האוצר לרבות הממונה על השכר, המנכ"ל והשר.

- א. בדרך כלל מתקבל עובד לשירות המדינה באמצעות מכרז פומבי על פי חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959. עובד כזה יקבל כתב מינוי במעמד של עובד קבוע על כל הזכויות המשתמעות מכך. שכרו ייקבע על פי סולם השכר החל על הדירוג מקצועי לו זכאי העובד במשרה שנבחר במכרז ובדרגה הצמודה לתקן אותה משרה.
- ב. על פי חוק המינויים ניתן להעסיק עובדים בחוזים מיוחדים (חוזים אישיים), לתקופות קבועות מראש במקרים ובתנאים הקבועים בתקנות. בדרך כלל נקבע שכרו של עובד בחוזה מיוחד בהתאם לדרגת המשרה אותה העובד מבצע וסיום שירותו נעשה בתום החוזה כמו כן ניתן לסיים עבודתו של עובד בחוזה מיוחד לפני תום המועד שנקבע בחוזה לאחר הודעה מוקדמת מתאימה.
- ג. על פי חקנה 1(3) לתקנות שירות המדינה (מינויים) (חוזה מיוחד) התש"ך - 1960 ניתן להעסיק בחוזה מיוחד - "עובד אשר נציב השירות קבע לגביו כי עבודתו חיונית למדינה וכי אין אפשרות מעשית להעסיקו במסגרת תנאי העבודה או השכר המקובלים בשירות המדינה" (להלן: חוזה בכירים).

## 2. המטרה

שירות המדינה נתקל בקשיים לגייס עובדים בכירים טובים וזאת לאחר שבגופים הציבוריים האחרים כגון רשויות מקומיות, תאגידים שהוקמו על פי חוק וחברות ממשלתיות, השכר בתפקידים מקבילים בדרך כלל גבוה יותר. מצב זה גורם לעזיבת עובדים ברמה היותר גבוהה משירות המדינה לגופים הנ"ל ולסקטור הפרטי ויוצר תסכול ומרידות אצל העובדים האחרים. כתוצאה מכך הוחלט להרחיב את שיטת ההעסקה לתפקידים בכירים, על מנת לתגבר את שירות המדינה במנהלים ברמה נאותה, להעלות את המורל והמוטיבציה של העובדים הקיימים וכן כדי להגמיש את יכולת הניידות של עובדים אלה ביוזמתם או ביוזמת המערכת. הפעלת השיטה נעשת מאז אפריל 1990 באופן הדרגתי ומבוקר, כל מקרה לגופו של עניין.

## 3. אוכלוסיית היעד

- א. קבוצת נושאי משרה אשר מינויים טעון אישור ממשלה ואינם זכאים לתנאי שירות של מנכ"לים ומקביליהם ובלבד ששיא דרגת משרתם בתקן 44 או 45 מ"ח"ה;
  - ב. קבוצת נושאי משרה מבין 2 הדרגות העליונות לפי טבלת הדירוגים כדלהלן תוך בחירה פונקציונלית - סלקטיבית (להלן: הסגל הבכיר) עם שימת דגש על המשקל הניהולי מקצועי של התפקיד. בעקרון, לא נכללים באוכלוסיית היעד עובדי לשכות שרים, עובדי לשכות סגני שרים או עובדי לשכות של מנהלים כלליים.
- אוכלוסיית היעד כאמור לעיל כוללת תפקידים כגון משנים למנכ"לים, סמנכ"לים, מנהלי אגפים, מנהלים מנהליים, מנהלי יחידות סמן, מנהלי מחוזות בכירים, קציני מטה בדרג מקביל וכדומה.

## 5. תוקף החוזה

- א. תוקף החוזה הוא ל- 4 שנים (למעט עובדים חדשים בתקופת ניסיון) ויזאך בתום תקופה זו לתקופה נוספת של 4 שנים כל פעם - לאחר המלצת הממונה הישיר ואישור נציב שירות המדינה, או עד שימלאו לעובד 65 שנים, הכל לפי התאריך המוקדם יותר, אלא אם כן הודיע אחד הצדדים למשנהו על אי רצונו בהארכה, שלושה חודשים לפני תום התקופה.
- ב. תוקף החוזה לעובד שלא מועסק על חשבון משרה בתקן אלא על חשבון מסגרת העסקה, יהיה עד שנה ויזאך בתום תקופה זו לתקופה נוספת - מותנה באישור מסגרת תקציבית.

## 6. שכר:

- א. נקבעו 3 רמות שכר:
- (1) רמה א' - רמת שכר שהיא כיום 90% משכר מנכ"ל משרד ממשלתי וכפי שתתעדכן מעת לעת;
  - (2) רמה ב' - רמת שכר שהיא כיום 85% משכר מנכ"ל משרד ממשלתי וכפי שתתעדכן מעת לעת;
  - (3) רמה ג' - רמת שכר שהיא כיום 80% משכר מנכ"ל משרד ממשלתי וכפי שתתעדכן מעת לעת.

## הערה:

- \* ביום 10.3.96, החליטה הממשלה ("639 כ/27) לבטל את זכאותם של מנהלים כלליים במשרדי הממשלה ונושאי תפקידים מקבילים להם בשכר ובתנאי שירות שנתמנו לתפקיד החל מיום 1.6.96, לבחור תנאי העסקה של סגן שר.
  - \* במקביל החליט שר האוצר בסיכום פגישה מיום 28.11.95 (מסמך מס' 95196-59) וסיכום פגישה מיום 4.3.96 (מסמך מס' 9629690) כי החל מיום 1.6.96 (להלן - המועד הקובע), תבוטל גם ההצמדה בין שכרם של עובדי הסגל הבכיר המועסקים עפ"י חוזה אישי לבכירים, לבין שכרם של המנהלים הכלליים במשרדי הממשלה.
- (ראה חוזר נש"מ ס"ב 27 מיום 27.5.96 המצ"ב כנספח י"ט)

מיועדת לעובדים אשר שיא רמת משרתם בתקן הוא 45 מח"ר או בדרגה מקבילה בדירוגים האחרים והעובד הועלה לדרגת השיא במתח הדרגות הצמוד למשרתו.

כמו כן מיועדת רמה זו לעובדים אשר רמת משרתם בתקן היא 44 מח"ר או בדרגה מקבילה ובדירוגים האחרים והעובד הועלה לדרגת השיא במתח הדרגות הצמוד למשרתו ומאחריהם 35 שנות שירות ומעלה נושאות זכות לגימלאות בשירות המדינה.

רמה ב' - מיועדת לעובדים אשר שיא רמת משרתם בתקן הוא 44 מח"ר או בדרגה מקבילה בדירוגים האחרים והעובד הועלה לדרגת השיא במתח הדרגות הצמוד למשרתו.

כמו כן מיועדת רמה זו לעובדים אשר שיא רמת משרתם בתקן היא 45 מח"ר או בדירוג מקביל ולא הגיעו על פי הפו"מ לדרגת השיא במתח הדרגות הצמוד למשרתם אלא לדרגה 44 מח"ר.

רמה ג' - מיועדת בדרך כלל לנושאי משרות אשר שיא רמת משרתם בתקן הוא 44 מח"ר או בדירוג מקביל ולא הגיעו על פי הפו"מ לדרגת השיא במתח הדרגות הצמוד

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 הנילוויות 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 12ב 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



הכנסת שנתנו  
נחנך - א"ש י"ח  
מספר ת"ר: 00038587  
מספר ת"ר: 00419000  
מספר ת"ר: 00419000

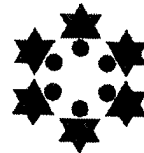
006:77.78:602:93N  
93223 0'7817.7/W.7M:7N7M

מכירת בגדים	201	17758.60	4095.11	343.56	22197.27	18000.30	40197.57	9363.30	30854.27	-1457.10	2106.04	4566.60	23638.81
-------------	-----	----------	---------	--------	----------	----------	----------	---------	----------	----------	---------	---------	----------

16

נסח

מדינת ישראל  
נציבות שירות המדינה  
המשנה לנציב שירות המדינה



י"ד בשבט התשס"ה  
24 בינואר 2005

ימ. 1454-2004  
תיק 12

לכבוד  
מר הכסטר שמעון

מר הכסטר שלום רב,

הנדון: המשך שיבוצ

1. הרינו מאשרים בזאת כי מתאריך 30.1.05 ואילך, תועסק כחשב מוסדות דת במשרה  
חשב מוסדות דת שמספרה 81001401 בתקן משרד האוצר, בכפיפות ישירה לחשב  
הכללי.

2. מעמדך, תוארך וזכויותיך ממשיכים להיות של "חשב בכיר", לרבות שכר ותשלומים  
נלווים, דרגה נוכחית, קידום וגימלאות.

3. כל תיקון בתקן או בדרגה שיחול במועד כלשהו על כלל החשבים הבכירים, יחול גם  
עליך.

4. בכפוף להעסקתך בחוזה הבכירים, תהיה זכאי לדרגה אישית, מעבר לדרגת השיא  
במתח הדרגות של חשב בכיר, בגין תואר שני (או כל סיבה אחרת) בהתאם לכללי  
התקשי"ר, חוזה העסקתך וכללי ההעסקה בחוזה בכירים.

5. העברתך בעתיד לכל משרה שרמת התקן שלה היא ברמה של דרגת התקן של חשב  
בכיר (כיום 44-42 בדירוג המח"ר), תחשב בהתאם להוראות התקשי"ר כמעבר  
ממשרה למשרה באותה רמה, ללא צורך במכרז.

6. אם תהיינה טענות על תיפקודך בתפקידך החדש, לא יינקט כל צעד לשינוי מעמדך או זכויותיך או תפקידך לפני שיתקיים שימוע ודיון מוקדם בעניינך, בהשתתפות עורכי הדין ברנזון, אצלי.
7. שינוי מבני או ארגוני, כמו סגירה, ביטול צמצום או איחוד יחידה אליה תועבר לא ישמש עילה בכל זמן שהוא לפיטוריך, ובלבד שלא יתאפשר ניווך לתפקיד אחר.
8. למען הסר ספק הנני לאשר כי מכתבי זה אינו גורע ובא רק להוסיף על מכתבי של החשכ"ל אליך ועל כל זכות שלך מכח חוזה הבכירים שלפיו הינך מועסק ועפ"י כללים אחרים החלים והוראות הדין.

בכבוד רב,  
  
 יעקב ברגר  
 המשנה לנציב שירות המדינה

העתק:

מר אילן לוי – סגן בכיר לחשב הכללי, משרד האוצר  
 מר רוני פרידמן – סמנכ"ל בכיר למינהל ומשאבי אנוש, משרד האוצר  
 עו"ד חיים ברנזון  
 עו"ד אסף ברנזון  
 תיק אישי

**סיכום דיון מ-1.11.2016 - שיטת חישוב הגימלה של שמעון הכסטר**

משתתפים: מר ציון לוי, מנהל אגף בכיר לפרישה וגימלאות. נש"מ,  
גבי רבקה כלב, מנהלת אגף אי' משאבי אנוש, משרד האוצר,  
גבי גלית בן ציון, אמרכלית אגף החשכ"ל,  
מר שמעון הכסטר, חשב בכיר לשעבר (גימלאי) – ת.ז. 000388587.

רשמה: רבקה כלב, מנהלת אגף אי' משאבי אנוש, משרד האוצר.

הדיון נערך בעקבות ערעור המתמשך של מר ש. הכסטר על הנוסחה לחישוב הפנסיה שלו.

**צ. לוי: הבסיס לגימלה היא 2% לשנה ועל זה אין ויכוח.**

היית מהקבוצה הראשונה שחתמה על חוזה בכירים ב-1990. אז נקבע שהפנסיה תשולם חצי לפי השכר של החוזה בזמן הפרישה וחצי לפי דרגה 44+, ללא קשר לתקופת העבודה בחוזה. לימים - בתקופה של ד. פרלשטיין (המשנה לנציב שרות המדינה) - בוצע שינוי, ונקבע שמי שיחתום על נספח מתאים לחוזה, דרגת הפרישה בגין תקופת כתב המינוי תהיה 45+ או 46+ לפי התפקיד וכד'. אתה סרבת לחתום על התיקון, לכן נשארת ב-44 והמדינה קבעה שקידום זה לא מגיע לך. זו טענתי המרכזית וזה מה שכתבתי.

**הכסטר:** מאשר שהוא נשאר בחוזה המקורי אך טוען שהפנסיה בחוזה שלו אינה כמתואר ידי צ. לוי אלא צריכה להיות:

2% לשנה ממשכורת החוזה על כל תקופת החוזה והיתרה - לתקופה שלפני החוזה - ע"פ דרגת השיא בסולם דרגות המח"ר בשיא הותק, 46+.

מהסיבות הבאות:

לגבי הפנסיה לתקופת החוזה נאמר בסעיף 12 לחוזה: "המשכורת הקובעת שעל בסיסה תשולם קצבתו של העובד עבור תקופת עבודתו בחוזה מיוחד זה, תהיה המשכורת הכוללת לפי סעיף 6 לעיל וכפי שתעודכן לפי סעיף 8 לעיל". אף מילה לא מציינת שקלול כלשהוא.

סעיף 6 אומר: "משכורתו הכוללת של העובד תהיה 5,136.36 ש"ח לחודש (להלן: משכורת כוללת) ובסעיף 8 נקבע שעדכון המשכורת הכוללת, יהיה כלהלן:

"א: ... ע"פ שיעור תוספת היוקר."

ב: ... מעת לעת ע"פ קביעת שר האוצר..."

**לסעיפים אלו היו "הבנות נילוות" שהנציבות לא רשמה במפורש בחוזה מחשש ללחץ של ההסתדרות וועדי עובדים למתן התנאים המשופרים גם לקבוצות אחרות.**  
ע"פ ההבנות הנילוות "המשכורת הכוללת" שלפיה שולמה ועודכנה המשכורת ושעל בסיסה יש לחשב את הפנסיה לתקופת כתב המינוי, היו רבות, למשל:

- גובה המשכורת: 85% ממשכורת סגן שר (לא מופיע בחוזה)
- שיעורי העידכון: זהים לשיעור עידכונני השכר של סגני שר (לא מופיע בחוזה).
- מועדי העידכון: במועדי עדכון משכורות סגני שרים (לא מופיע בחוזה).
- הגדלת משכורת: מ-85% ל-90% משכר סגן שר אחרי 35 שנות עבודה (לא מופיע בחוזה).
- הפנסיה תהיה בגובה 2% לשנה על כל שנת עבודה, כפי שצ. לוי אישר, (לא מופיע בחוזה)

כל ההבנות הלא כתובות האלה קויימו במלואם במהלך השרות, ובהתאם לכך יש גם לחשב את הפנסיה, כלאמר:

על 22 שנה בחוזה מגיעה להכסטר ע"פ סעיף 12 בחוזה וההבנות הנילוות, פנסיה של 44% ממשכורת החוזה, (המספרים לא מדויקים: רק להדגמה), ללא כל "שקלול".



לגבי יתרת הפנסיה, בגין תקופת כתב המינוי, ההבנה היתה שהיא תחושב לפי הדרגה הגבוהה בסולם דרגות המח"ר, בשיא הוותק, כלאמר: 13+ מח"ר בזמן החתימה על החוזה ב1990, ומאז 1.1994: +46).

גם את ההבנה הזו חששה הנציבות לפרסם מאותה סיבה ולכן הם ניסחו זאת כך בסעיף 12א בחוזה: "המשכורת הקובעת שעל בסיסה תשולם קיצבת העובד עבור תקופת כתב המינוי תהיה המשכורת הקובעת ... בדרגה שהיתה לעובד ערב החתימה על החוזה. 12.. בדירוג המח"ר" (כלאמר: דרגה אחת מתחת לדרגה 13 שהיתה דרגת השיא בסולם).  
"עד למועד הפרישה .. המשכורת הקובעת תעודכן על פי אחת החלופות הבאות:

- א: ע"פ חוק הגימלאות
- ב: או ע"פ דרגת השיא... כפי שיהיה ערב פרישתו מן השרות
- ג: או ע"פ דרגת פרישה אם העובד זכאי לכך במועד פרישתו ע"פ הנהלים....

### לפי החלופה הגבוהה ביותר."

ב-1.94.1 הוחלף סולם דרגות המח"ר ומאז, הדרגות 45-46 הן 2 הדרגות העליונות בסולם במקום 12-13 שהיו 2 הדרגות העליונות בעת חתימת החוזה, ולכן יש להתייחס לדרגה 12 המוזכרת בחוזה, שהיתה אז דרגה אחת מתחת לעליונה בסולם, כדרגה 45 כיום. "דרגת צל" בלשון צ. לוי.

הדבר עולה ברור ממכתב המשנה לנציב מר ד. פרלשטיין, אל הסגל הבכיר מ-1.5.95, לפיו (מקריא מהמכתב): חוזה בכירים נחתם רק עם "עובדים המשובצים בשתי הדרגות העליונות כמו... חשבים בכירים...". פרלשטיין כתב זאת כשנה וחצי אחרי שסולם המח"ר כבר הוחלף (ב-1.1.1994) וכשדרגות 45-46 היו כבר זמן רב, 2 הדרגות הגבוהות בסולם. העובדה שבשלב כלשהו לאחר מכן הרחיבו את הזכאות לחוזה בכירים ל-3 הדרגות העליונות (מ-44 מח"ר) אינה משנה את תנאי החוזה שבידי הכסטר.

לאור זאת, מאחר ש"ע"פ הנהלים" לאחר כ-44 שנה בשרות+3 שנים בצה"ל+תואר שני, כל עובד זכאי לדרגת פרישה אחת לפחות, והיות ולמעשה הדרגה כבר אושרה להכסטר במכתב בחתימת המשנה לנציב מר י. ברגר מיום 24.1.2005 (הקריא מהמכתב), לכן ברור שע"פ החוזה וההבנות הנלוות הכסטר זכאי לפנסיה של 2% לשנה על התקופה שלפני החוזה לפי +46, שהיא החלופה הגבוהה מבין 2 הדרגות העליונות (45-46). החשבים הבכירים האחרים, כולל אלה שלהם חוזה זהה לגמרי לשל הכסטר, דוגמת ר. פרנקנבורג, אכן מקבלים מרכיב זה של הפנסיה לפי +46.

כ"כ הכסטר זכאי ל-46+ גם לפי סעיף 2 במכתב של ברגר, הקובע (מקריא) שזכויותיו הן כשל כלל החשבים הבכירים (ללא אבחנה בסוג החוזה שלהם) "לרבות קידום דרגה וקידום לגימלאות שיחול במועד כלשהו על החשבים הבכירים".

וכן: לאור העובדה שחשבים בכירים אחרים מקבלים פנסיה לפי דרגה +46 הרי שגם הוא זכאי ל-46+ בכל מקרה, וזאת ע"פ סעיף 17 לחוזה (מקריא את הסעיף) האומר שהוא זכאי לכל תיקון בתנאים שיינתן לחשבים בכירים, ללא הבדל בסוג החוזה שלהם.

הכסטר מוכיח שכל ההבנות האלה היו מוסכמות על כל הצדדים במערכת וקיבלו ביטוי מעשי בעובדות הבאות:

1. הניכוי ממשכורתו, כמו לחשבים האחרים, למימון שני מרכיבי הפנסיה שלו בוצע כחוק במשך שנים ארוכות, בהתאם להבנות אלו, כך:

(1) ניכוי למימון הפנסיה לתקופת החוזה, התבסס על ההנחה שהוא זכאי לפנסיה של 2% לכל שנה על כל השכר לפי חוזה. הניכוי גדל מדי חודש בחודשו כי לפי החוזה מרכיב זה בפנסיה מבוסס כולו על משכורת החוזה, ללא שקלול כלשהו, וככל שהתארכה תקופת העבודה בחוזה גדל הניכוי מדי חודש, בהתאם.

ו-(2), ניכוי נוסף למימון הפנסיה לתקופת כתב המינוי, חושב לפי משכורת קובעת בדרגה +46.

כלאמר: המדינה, על כל מיצגיה בנושא השכר, לרבות החשכ"ל, ממונה על השכר, הנציבות, מ"מ, ומחלקת המשכורת פעלו ע"פ החוזה וההבנות הנלוות, לפיו הוא זכאי קודם כל ל-2% מלאים, על כל שנה בחוזה ללא שקלול, והיתרה לפי +46 ולא 44, כפי שהוא פרט במכתביו לנציבות (מקריא מתוך מכתבו אל אהרונב מיום 8.1.2013).

הכסטר מבקש לדעת איך פתאום קבעה הנציבות "בשם המדינה" כביכול, אחרי הפסקת עבודתו, לאחר פנסיה לפי 44, הדרגה הנמוכה מ-3 הדרגות העליונות, וע"פ נוסחת שקלול שאינה בחוזה?

**צ.לוי:** מאשר שבוצע ניכוי עודף בטעות, ושכבר הודיע לחשכ"ל שהכסטר זכאי להחזר.  
**הכסטר:** חב' ביטוח או קרן פנסיה שגבתה פרמיות שנים ארוכות -ועוד כניכוי כפוי מהמשכורת-, לא יכולה להגיד למבוטח כשמגיע המועד הפרעון: הכל "בטעות" ונחזיר לך את הפרמיות. החשכ"ל כנראה מבין שהחזר כזה יהיה גם בניגוד לחוק וכבר 4 שנים לא מבצע החזר כזה.

2. הוכחה נוספת של הכסטר לטענותיו: הנציבות עצמה הורתה למינהלת הגימלאות, על בסיס חוזה זהה לשלו, לחשב גימלה עבור תקופת כתב מינוי לפי דרגה +46, ולא 44.  
 לדוגמא: לראובן פרנקנבורג, שעבד למעלה מ-40 שנה, בחוזה מאותו תאריך -4/1990- ובתפקיד זהה של חשב בכיר, אישר אהרונוב פנסיה לפי דרגה +46, על אף שגם פרנקנבורג לא חתם על שינוי או על ניספח כלשהו לחוזה המקורי. במקביל, בעיקבות תביעה שלו לביה"ד לעבודה, גם גימלתו לתקופת החוזה שלו היא 2% ממשכורת החוזה בגין כל אחת משנות עבודתו בחוזה, ללא שקלול. הכסטר מבקש לדעת מדוע הוא מופלה לרעה גם בשיטת החישוב וגם בדרגה?

**צ.לוי:** ההנחיה לתת לפרנקנבורג +46 היתה טעות.

3. הוכחה שלישית של הכסטר לטענותיו:  
 ההנחיה של אהרונוב למינהלת הגימלאות הגבילה את הפנסיה של הכסטר ל-70%. המשמעות היא שהפנסיה לפי 2% לשנה -כמוסכם על כולם, כולל צ.לוי- היא בהגדרה פנסיה על 35 שנה. לעומת זאת הנוסחה בהנחיות אהרונוב למינהלת הגימלאות המתייחסת בו זמנית לכ-42 שנות עבודה מחד, ולמקסימום 70% פנסיה מאידך, משמעותה שהפנסיה של הכסטר היא פחות מ-2% לשנה, בניגוד להבנות הנילוות. לפי הגיון הנוסחה, הלוקחת בחשבון את כל שנות העבודה, כפול 2% לשנה כמוסכם, הפנסיה של הכסטר צריכה להיות כ-84% פנסיה ולא מוגבלת ל-70% בלבד.

הכסטר דוחה גם את הטענות במכתב של צ.לוי שזכאות לחישוב מלוא הפנסיה לשנים הטובות בלא שקלול, אושרה ע"י הנציבות רק למי שפרש אחרי 1.11.14, מהסיבות הבאות:

1. התאריך שרירותי לגמרי.
2. החלטה רלוונטית רק לחתומים על חוזה שמעניק פנסיה "חצי-חצי" אך החוזה שלו לא הגביל אותו למקסימום 50% לפי משכורת החוזה והוא זכאי ע"פ החוזה שלו ל-2% מלאים על כל שנת עבודה ללא קשר להחלטה זו.

**ציון לוי:** דרגת פרישה - ייבדק.

**הכסטר:** מוחה: למה "ייבדק"? יעקב ברגר כותב כבר ב-2005 שהוא יקבל דרגת פרישה אז למה עכשיו "ייבדק"? בנציבות מבררים ובודקים כבר 4 שנים והוא מבקש שלא לגרור אותו יותר.

**ציון לוי:** ברגר טעה ואישר הדרגה בניגוד לחוזה שלך.

**הכסטר:** ברגר טעה! ומסמך שלם שלו המפרט את זכויותיו הוא "טעות"? וחמ"מ בתיאום עם הנש"מ ועם תממונה על השכר ועם החשכ"ל ניכו מממשכורתו סכומים עודפים "בטעות"? ולפרנקנבורג אושרה פנסיה לפי דרגה +46 "בטעות"? וחמסמך האישי של פרנקנבורג נשלח אליו "בטעות"? וחשכ"ל לא ביצע את ההנחיה להחזיר את עודף הניכוי "בטעות"? ורק הנוסחה חסרת הבסיס לחישוב הפנסיה במכתב של אהרונוב אינה טעות!

**ציון לוי מסכם:**

הדרגה תתוקן, בכפוף לתנאי החוזה.  
 חישוב הפנסיה לתקופת החוזה במלואה - יישקל בחיוב וייבדק בכפוף לתנאי החוזה, אך במקרה כזה ייתכן ותקבל פיצויים בגין שנים עודפות לפי +46 ולא לפי משכורת החוזה.  
 ההחלטה היא לא שלי לבד. אני צריך לשבת עם אחרים בענין זה. הבדיקה תיקח זמן ותקבל תשובה תוך חודש ימים.

**הכסטר:** לאחר 4 שנות המתנה, מבקש שהתיקון שביקש יבוצע בהקדם. לגבי הפיצויים למיטב הבנתו ע"פ החוזה מגיע לו, בדיוק כמו לאחרים, לפי המשכורת האחרונה של החוזה. בשלב זה אינו יודע ואינו רוצה להגיד כרגע מה נכון משפטית. ייבחן זאת.

**העתיקים:** למשתתפים.



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ק"ג 52278-05-14

לפני:

כב' השופטת שרה שדיאור

נציג ציבור עובדים מר יעקב מלול

נציג ציבור מעסיקים מר נתי ביאליסטוק כהן

המעוררראובן פרנקנבורג ת.ז. 012842100  
ע"י ב"כ עו"ד אלי בן טוביםהמשיבהמדינת ישראל – הממונה על תשלום הגמלאות  
ע"י ב"כ עו"ד אפרת פרוקצ'יהפסק דין1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8

1. ניתן בזאת תוקף של פסק דין להסכמות הצדדים, כאמור בהודעתם לבית הדין מיום 26.1.16, בחתימת ב"כ, ולפיהן:

1. חו"ר עובדים ביהודה בדרום מעל 35 שנות תוקן ויתור לגבי המעורר באופן דטרמינטי.
2. לאחר תיקון החו"ר כמפורט בסעיף 1, תעמוד הקצבה החודשית שלה יחיה המעורר וזאת במסגרת קצבת חודש ינואר 2016, על סך של 20,491.33 לחודש.
3. בגין הפרשי הקצבה ממנועד פרישתו של המעורר, ועד לקצבת חודש דצמבר 2015 ישלם המשיב למעורר סך של 28,826.19 ש"ח, אליהם יתווסף סך של 207.54 ש"ח עבור הפרשי העמדה וריבית. בסך הכל ישלם המשיב למעורר סך של 29,033.73. ככל שתשלום הפרשי הקצבה יימשה במנועד מאוחר יותר, הפרשי הקצבה יגדלו בהתאם, כך שישולמו הפרשים לכל התקופה ממנועד הפרשה תעד למנועד ביצוע העדכון בתוספת ריבית והצמדה.
4. עם העברת הסכומים שבסעיפים 3 ו-4, לא יהיו למעורר כל תביעות, דרישות כספיות או דרישות אחרות כנגד המדינה, בכל הקשור לנשלוט גמולתו, ובפרט בכל הנוגע לתשלום מענק שנים עתידיות.

9

1 מתוך 2



# בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ק"ג 52278-05-14

- 1 2. נוכח תוכן הסכם הפשרה החתום ע"י הצדדים, וגם נוכח הסכמת המדינה בנסיבות הליך זה כל
- 2 צד יישא בהוצאותיו.
- 3
- 4 3. האגרה תטופל בהתאם לתקנות בית הדין לעבודה (אגרות).
- 5
- 6 ניתן היום, ט"ו אדר א' תשע"ו, (24 פברואר 2016), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.
- 7
- 8 החתימה המקורית של נציג הציבור מצויה בתיק בית הדין.
- 9
- 10
- 11

שרה שדיאור,  
שופטת

נציג ציבור מעסיקים  
מר ביאליסטוק

נציג ציבור עובדים  
מר מלול

12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19