**בבית הדין הארצי לעבודה ע"ע 2514-07-20**

# **בירושלים**

**בעניין: שמעון הכסטר**, ת.ז. 000388587

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

**המערער**

**- נ ג ד –**

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

שלושתם על ידי עו"ד חן אדרי ואח'

פרקליטות המדינה

רחוב צאלח א-דין, ירושלים

**המערערות**

**סיכום טענות מטעם המערער**

בהתאם להחלטת בית הדין הנכבד מיום 27.10.2020, המערער מתכבד בזאת להגיש לבית הדין הנכבד את סיכום טענותיו.

המערער יטען כי על פסק דינו של בית הדין קמא להתבטל ודין הערעור להתקבל מהטעמים שלהלן.

האמור בסיכום הטענות בא להוסיף על האמור בהודעת הערעור ובכתבי בי-הדין מטעמו של המערער בתיק שבכותרת ובבית הדין קמא.

פסק הדין נשוא הערעור עסק בשאלות מקדמיות של סילוק על הסף מחמת טענות של התיישנות, שיהוי ואי נקיטת הליך מתאים. בית הדין קמא קיבל את הבקשות ומחק את תביעתו של המערער על הסף. הערעור בתיק שבכותרת עוסק אך ורק בסוגיות המקדמיות בהן הכריע פסק הדין.

## פתח דבר

1. המערער הועסק במשרד האוצר במשך כעשרים שנים כעובד קבוע תחת כתב מינוי עד 1990. החל משנת 1990 ועד פרישתו הכפויה בשנת 2012 הוא הועסק ע"פ חוזה בכירים קצוב לארבע שנים (להלן החוזה) שנחתם בין המערער ומשיבה 1 בשם המדינה ואשר הוארך חמש פעמים לארבע שנים נוספות כל פעם. כאמור במפורש בחוזה, על העסקה זו והפנסיה המגיעה לעובד ע"פ חוזה זה בגין שתי צורות ההעסקה, חוק שירות המדינה – גימלאות (להלן: חוק הגימלאות) לא חל, אלא אם צוין אחרת בחוזה.
2. ביום 1.4.2010 הוארך תוקפו של החוזה בפעם האחרונה לתקופה של ארבע שנים נוספות עד ליום 31.3.2014, אף שהמשיבות ידעו היטב כי המערער יגיע לגיל פרישה במהלך תקופת החוזה (בחודש יולי בשנת 2012).
3. בפועל, וחרף הוראותיו הכתובות של חוזה הבכירים קיבל המערער בתחילת חודש יולי 2012 מכתב ממשיב 2, המודיעו על כוונת משיב 2 להביא לסיום עבודתו בסוף אותו החודש, וזאת על אף שע"פ החוזה משיב 2 איננו הגורם המוסמך לכך.
4. חרף מחאותיו ופניותיו בע"פ ובכתב סולק המערער בפועל ממשרדו, ביום 5.8.2012,ע"י משיב 2, שאיננו הגורם המוסמך לכך ע"פ החוזה ללא שימוע, בניגוד להוראות החוזה ובניגוד מוחלט להוראות הדין המתוות את הדרך להפרשת עובד לגימלאות, לרבות לעניין מועד ההודעה על הכוונה להפריש את המערער לגימלאות. רק בתחילת ספטמבר, מועד תשלום משכורת אוגוסט, התברר לו להוותו כי משכורתו הופסקה באחת ובמשך חמישה חודשים, (עד 1.1.2013), גם לא שולמה לו גימלה, וזאת לאחר יותר מארבעים ושתיים שנות שרות.
5. רק באמצע חודש דצמבר 2012 **קיבל המערער לראשונה מסמך -שנחתם בשם נציב שרות המדינה רק ב-21.11.2012, כארבעה חודשים אחרי סילוקו מהעבודה-, לפיו נציב שרות המדינה, הגורם המוסמך המוסמך ע"פ החוזה, החליט להפסיק את העסקתו של המערער "מטעמי גיל", "ע"פ חוק הגימלאות"** (למרות שכזכור חוק הגימלאות לא חל על החוזה), **רטרואקטיבית(!) מ-31.7.2012. ההודעה נשלחה למערער בדאר רגיל רק בחודש דצמבר 2012.**
6. **בהמשך ובעקבות החלטת נציב השרות, הגיעה לידי המערער בחודש דצמבר 2012 גם הודעה ממשיב 3 הגורם המוסמך לאישור גמלה, והמערער נדהם לגלות כי המדינה פגעה פגיעה קשה בזכויותיו ובגימלה המגיעה לו, בנוסף על הפגיעה הקשה כתוצאה מהפסקת החוזה הקצוב במהלך תקופת החוזה.**

יודגש כי בהודעה זאת נכתב למערער **כי על ההחלטה על גובה הגימלה שבאישור ניתן לערער, ע"פ חוק הגימלאות (למרות שכזכור חוק הגימלאות לא חל עליו) תוך 60 יום ממועד קבלתו דהיינו אמצע דצמבר 2012,** (כזכור, התביעה בבית הדין קמא הוגשה בחודש אוקטובר 2019, פחות משבע שנים ממועד זה).

1. המערער פנה מיידית לממונה על הגימלאות החתומה על מכתב אישור הגימלה והציג את השגותיו לשיעור הגימלה שאושרה לו, וזו אמרה לו כי טיעוניו נראו לה צודקים ומבוססים אך עליו להציג את טיעוניו,ולבררם מול נציבות שרות המדינה (משיב 1), שלפי הנחיותיהם הספציפיות נקבעה גימלת המערער ע"י משיב 3. הממונה על הגימלאות הדגישה בפני המערער **שלא לפנות לערעור בערכאות לפני השלמת הברורים מול משיבה 1** וכהבהירה כי הפיסקא במסמך אישור הגימלא המגבילה את העירעור ל-60 יום אינה רלוונטית כי היא פיסקא סטנדרטית הנכללת בנוסח השגרתי של אישורי גימלה,. האם יהיה נכון לאמר שהנחית הממונה תואמת למעשה לאופציה המתוארת בסעיף 44 לחוק הגימלאות?
2. המערער פעבהתאם להנחיות שקיבל ממשיב 3 ופנה מידית לנציבות שרות המדינה. לאחר פניות אחדות משיב 1 הודיע למערער שהנושא ייבדק על ידם וכי על המערער "להמתין" לתוצאות הבדיקות שלהם. בפועל המדינה נקטה סחבת ממושכת – כפי שהוסבר ותואר בכתב התביעה. רק כאשר הבין המערער כי לא נותרה לו ברירה וכי תקופת ההתיישנות של 7 שנים הולכת ומתקרבת – הוא פנה לבית הדין לעבודה בחודש אוקטובר 2019, פחות משבע שנים מהמועד בו נודע לו לראשונה מה גובה הגימלה המשולמת לו.
3. בהמשך ישיר להתנהלות המדינה עד להגשת התביעה היא הגישה בקשה לסילוק על הסף מטעמי התיישנות ושיהוי ובית הדין קמא קיבל את בקשתה, ואף הוסיף עליה מה פרוש?. מכאן הערעור שבכותרת. מה פרוש?

חסר לדעתי סגירת מעגל לפרק הפותח הנותן את הרקע לעירעור, משהו כמו הפיסקה הבאה:

1. בעירעור זה יטען המערער בכל הכבוד, כי בניגוד להחלטת בית דין קמא, מרוץ ההתישנות אינו יכול היה להתחיל לפני דצמבר 2012, חוק הגימלאות לא חל על המערער וממילא הגבלת זמן העירעור ל-60 יום מחודש דצמבר 2012 אינה חלה עליו, ו שבנסיבות המתוארות בכתב העירעור לא היה שיהוי מצד המערער וממילא אין לחסום בפניו ולשלול ממנו את זכות היסוד להשמיע ולברר את טענותיו בבית הדין.

## פסק הדין אינו עולה בקנה אחד עם מדיניות בתי הדין ביחס לבקשות לסילוק על הסף

1. כאמור בסעיף 19 לפסק הדין "סעד של דחייה על הסף הוא סעד שיש לנקוט לגביו משנה זהירות". ואכן, ההלכה המקובלת היא ש**רק במקרים נדירים מתקבלות בקשות לדחייה על הסף** (ראו לדוגמא ברע 158/99 סלקום ישראל בע"מ נ' רגינה בליאק; ברע 67197-01/17 רותם גיספאן נ' בסט שרותי קירור בע"מ, שחר שטינלאוף). כידוע, הלכה זאת עולה בקנה אחד עם ההכרה במעמדה של זכות הגישה לערכאות (ראו לדוגמא עבל 59462-12/15 **מוניקה מאלו נ' המוסד לביטוח לאומי**, מיום 24.8.2018).
2. בית הדין קמא סקר אינטרסים שונים שאותם יש לאזן מול זכות היסוד לגישה לבית הדין בהכרעה בבחינת בקשות לסילוק על הסף. אלא שדווקא האינטרסים שסקר בית הדין קמא בסעיף 19 לפסק הדין תומכות בכך שהתביעה תתברר לגופה ולא כפי שקבע בית הדין קמא כמוסבר להלן: –
3. **כשנגרם "נזק ראייתי"-** **למדינה לא נגרם ו**המדינה לא הצביעה על כל נזק ראייתי קונקרטי, או בכלל.

ממילא היתה זאת אחריותה המלאה לדאוג לשמור את המסמכים הרלבנטיים. ראו תקנה 4(7) לתקנות הארכיונים (ביעור חומר ארכיוני במוסדות המדינה וברשויות המקומיות), תשמ"ו-1986. הקובעת כי שמירת תיקו האישי של עובד שהוא או שאריו מקבלים גמלה מהמדינה, יישמר - "***100 שנים לאחר לידתו של האדם אליו מתייחס התיק***".

כמו כן חלה חובה כללית על המדינה, כמעסיק ציבורי, לשמור מסמכים לפחות לכל תקופת ההתיישנות, ואין היא יכולה להיבנות מטענה ערטילאית ולא מוכחת של "נזק ראייתי".

1. **כשהמערער "ישן על זכויותיו"** – המערער פנה עשרות רבות של פעמים, בעל פה ובכתב, לכל גורם אפשרי וע"פ הנחיות ובתיאום עם המשיבות כמתואר בפרק ב.8 לכתב התביעה כמו גם בפרק ה.1 לתגובה לבקשה לסילוק על הסף. לכן, **ללא ספק המערער לא ישן על זכויותיו.**
2. **כשהתובע "ויתר ומחל על זכויותיו"** – ברור כי **נימוק זה לא מתקיים בענייננו**, ל**אור הפניות הרבות של המערער**, ולמען הקיצור נפנה לדברים שכתבנו לעיל.
3. **הצורך "לברר תביעות תוך זמן סביר"** – במקרה זה מי שפועל בחוסר סבירות היא המדינה, אשר בידה כל המסמכים והמידע הדרושים לברר את התביעה, ואשר התעכבה במתן תשובותיה למרות פניות חוזרות ונישנות של המערער לפני הגשת התביעה כמתואר בכתב התביעה ובכתב העירעור. מה עם הנקודה התאמצתי למנוע את הטרחת בתי הדין (מופיע בכתב הערעור)
4. עוד עמדנו על כך שלטעמנו - ובית הדין קמא לא נתן לכך משקל כלשהו – **כאשר המדינה מבקשת לסלק תביעות נגדה על הסף יש לנקוט חומרה יתרה בבחינת בקשות כאמור, כך שרק במקרים חריגים ויוצאי דופן תתקבלנה בקשות כאמור**.
5. לסיכום חלק זה – בחינת הטענות המשפטיות והעובדתיות המפורטות להלן חייב להיעשות תחת ההנחה שסילוק התביעה על הסף **דורש וודאות כמעט מוחלטת שאין טעם ואין הצדקה לקיים את הדיון בתביעה**. **אין זה המקרה שלפנינו**.

## המערער לא נדרש להגיש ערעור גמלה במועד הקבוע בחוק הגימלאות

בית הדין קמא קבע כי היה על המערער להגיש ערעור גמלה תוך 60 ימים ממועד קבלת החלטת הממונה, וזאת בהתאם לסעיף 43 לחוק הגימלאות ולהוראות תקנות שירות המדינה (גימלאות) (המועד להגשת ערעור), התש"ל – 1970 (להלן: "**התקנות**"). כפי שנפרט להלן, טעה בית הדין קמא כי התקנות אינן חלות על העסקתו של המערער.

* 1. **הוראות חוזה הבכירים קובעות כי סעיף 43 לחוק הגימלאות אינו חל על יחסי הצדדים**

1. המסמך הבסיסי להבנת מערכת היחסים בין הצדדים, ומהם החוקים החלים עליה, הוא **חוזה הבכירים עליו חתם המערער**. **המטרה המוצהרת של החוזה, כמתואר במבוא לחוזה ובסעיפים נוספים בחוזה, וכמוסבר בכתב העירעור, היא להיטיב תנאי ההעסקה והפרישה של העובד ולא לשלול ממנו זכויות קיימות כמו את זכות העירעור של שבע שנים על תביעות ממוניות.**
2. סעיף 11 לחוזה הבכירים קובע כי – "***על תקופת עבודתו של העובד לפי חוזה זה לא יחול חוק שירות המדינה (גימלאות) (נוסח משולב), התש"ל – 1970 (להלן - חוק הגימלאות)"*** אך ***לאור הכוונה המוצהרת להיטיב עם העובד***סעיף 12ה לחוזה הבכירים, הנפתח במלים: "***על אף האמור בסעיף 11 לעיל..****.",* חוזר ומבהיר כי זכויות בחוק הגימלאות המיטיבות עם העובד –להבדיל מחובות- כבדוגמאות המפורטות בסעיף 12ה, כן יחולו על תקופת העסקתו של המערער בחוזה בכירים.

**לפיכך, הוראה בחוק הגימלאות, שלא הוחרגה במפורש בחוזה ושאינה זכות המיטיבה עם העובד, כמו סעיף 43 לחוק והתקנות על פיו (הגבלת זכות העירעור ל-60 יום)**, **איננה חלה על החוזה של המערער.** מאחר **והחוזה נוסח ונכתב על ידי המדינה, והמערער לא יכול היה לשנות בו מילה או פסיק, הרי שגם** **אם יש ספק פרשני, ולטעמנו אין ספק כזה**, **יש לפרש את החוזה לרעת המדינה ולקבוע שסעיף 43 איננו חל על החוזה**, והמערער לא היה חייב להגיש "ערעור גימלה" תוך 60 יום ממועד קבלת אישור הגימלה.

סעיף 12 לחוזה הבכירים הוא המקור היחידי והבלעדי, אם כן, להחרגה האומנם? ראה פיסקא 17 להלן

1. סעיף 13 לחוזה הבכירים מוסיף וקובע כי **- "*חוז.ה זה יראוהו כהסכם וכחוזה יחידי לפי סעיף 92 ו – 107(א)(2) לחוק הגימלאות*".**

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

1. כאשר מצרפים את הוראות סעיפים 12 ו – 13 לחוזה הבכירים עולה, אם כן, תמונה ברורה: **הוראות חוק הגימלאות חלות על המערער אך ורק בהתאם להוראות חוזה הבכירים. חוזה הבכירים, בכל הכבוד, אינו קובע את תחולת חוק הגימלאות בכל הקשור למועדי ערעור על אישור גמלאות.**
2. על כן, ו**מכוח חוזה הבכירים שניסחה המדינה עצמה, המועד ע"פ חק הגימלאות להגשת ערעור גמלה של המערער לא חל, וממילא טעה בית הדין קמא כשקבע שהמערער איחר בהגשת תביעתו.**
   1. **כוונות המדינה ביצירת "חוזה בכירים"**

מבלי לגרוע מהאמור לעיל, המערער יטען כי **המדינה עצמה ביקשה ליצור הפרדה ברורה בין העסקה לפי כתב מינוי לבין העסקה בחוזה הבכירים לרבות הפרדה בין תנאי הגימלה למועסק בכתב מינוי, המבוססת על חוק הגימלאות לבין גימלה בגין תקופת עבודה בכתב המינוי של מועסק** בחוזה בכירים.בהתאם לכך הסתמך על כך שהעסקתו לפי החוזה לרבות לעניין הגמלה על כל מרכיביה, שתגיע לו על כל תקופת שרותו תבוצע לפי כללים שונים מאלה שחלים על עובדים בכתב מינוי.

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

עובד, המועסק בחוזה בכירים, מתנתק למעשה מהדירוג בו הוא הועסק עד למעבר לחוזה בכירים. ראו פסיקת בית הדין הנכבד בעניין שיפמן (עע 1243/02 משה שיפמן ואח' נ' מדינת ישראל) ובעניין דורנשטיין ([עע 1029/04,](http://www.lawdata.co.il/lawdata/OpenDocFromLink.asp?Tik=1029&Tik_Ref=04&Tik_Type=8&zad=עמנואל%20דורנשטיין&T=8&FromWord=1) עמנואל דורנשטיין ואח' נ' מדינת ישראל), הקובעים את העיקרון של ניתוק העובדים הבכירים ממסגרת ההעסקה השגרתית בשירות המדינה, וקובע מתכונת חדשה, מעין עיסקת חבילה, עם יתרונות וחסרונות, וכפי שנכתב בפרשת דורנשטיין – "**לא יכול להיות ספק כי העסקה בחוזה בכירים, במתכונת בה מדובר, הינה שינוי מהותי במבנה ההעסקה ואין היא בבחינת שינוי בסולם השכר לגביו ניתן לבצע "תיאומים**" ...".

1. ואכן, חוזה הבכירים עליו חתם המערער, כולל הוראות רבות המעידות על כוונת המדינה להחיל מערכת כללים שונה על היחסים החוזיים עם המערער, ולנתק אותו ממערכת הכללים הקבועה בהעסקה ומתנאי הפרישה ע"פ חוק הגימלאות לעובדים לפי כתבי מינוי .
   1. במבוא מובהר– "***והעובד מסכים לביטול כתב המינוי שלו..*** *";* וכן נקבע במבוא כי החוזה נעשה לפי סעיף 40 לחוק שירות המדינה (מינויים), תשי"ט – 1959, הקובע, בין ההיתר, כי - **הוראות חוק זה לא יחולו על אדם המועסק לפי חוזה מיוחד אלא במידה שנקבע בחוזה**".
   2. סעיף 5 לחוזה הבכירים קובע כי העובד יועסק – "***.. על פי חוזה זה ולא על פי כתב המינוי המבוטל בזה***". והסיפא מוסיפה וקובעת כי – "***לעובד לא תהיה הזכות לחזור ולקבל כתב מינוי***".
   3. סעיף 7 לחוזה הבכירים קובע שורה של תנאים להם **לא** זכאי המערער, מאחר שהוא מועסק בחוזה בכירים כאמור.
2. על רקע דברים אלה, מתחדדת ומתחזקת הפרשנות לסעיפים 11 ו – 12 לחוזה הבכירים של המערער, ולפיהם – **המדינה ניתקה את המערער מהוראות חוק הגימלאות וסולמות השכר, וקבעה את תנאי העסקתו בהתאם להוראות חוזה הבכירים.** מאחר **שחוזה הבכירים אינו קובע כי המערער נדרש להגיש ערעור בהתאם להוראות חוק הגימלאות, הרי שהמערער לא איחר בהגשת תביעתו.**
   1. **פסיקה קודמת של בית דין אזורי לעבודה**
3. בפרשה דומה לעניינו של המערער כאן (תעא (חיפה) 319/07 **גרימברג סימון נ' עיריית קרית ביאליק, מדינת ישראל ואח'**), סקר בית הדין האיזורי לעבודה בחיפה את הרקע ליצירתו של חוזה הבכירים (באותו מקרה – ברשויות המקומיות), והגיע למסקנה שלהלן:

"15. מהאמור עולה, כי **התובע הוחרג מפורשות מתחולת חוק הגמלאות אף כי זכויותיו לגמלה תקבענה על פי אותו חוק, בכפוף לתנאי החוזה**. באופן דומה, נקבעו לתובע בחוזה זכויות מסוימות על פי חוקת העבודה, מבלי שזו חלה על התובע.

16. לפיכך, **אין לקבוע כי** [**חוק שירות המדינה (גימלאות**](http://www.lawdata.co.il/lawdata/OpenDocFromLink.asp?hokNm=חוק%20שירות%20המדינה%20(גימלאות)%20%5bנוסח%20משולב%5d,%20התש|ל-1970&T=4&FromWord=1&Seif=)**) ותקנותיו לעניין המועד להגשת ערעור חלים על התובע ודין טענת ההתיישנות להידחות**.".

1. המערער יטען כי פסק הדין בעניין סימון משקף נכונה את כוונת הצדדים, כפי שבאה לידי ביטוי בחוזה שניסחה המדינה עצמה, ואת כוונתה של המדינה בבואה להחריג בכירים בשירות הציבורי ממרבית ההוראות בחוק הגימלאות. בכל מקרה לא מתקבל על הדעת שזכות היסוד של המערער לגישה לבית הדין תישלל ממנו כאשר הוא מסתמך על פרשנות שבית דין בישראל קבע שזו הפרשנות הנכונה ואיש לא עירער על כך.

## התביעה לא התיישנה

בהתאם לאמור לעיל בעניין אי תחולת חוק הגימלאות על מועד הגשת ערעור, המערער נדרש להגיש תוך שבע שנים ממועד גיבושה של עילת תביעה, והוא אכן עשה זאת, כפי שנפרט להלן:

* 1. **עילת התביעה התגבשה אך ורק עם קבלת החלטת הנציבות וקביעת גובה הגימלה**

1. בראשית הדברים בפרק זה נשוב ונחזור על הדברים שנכתבו במפורש בכתב התביעה - **במשך מספר חודשים לא הודיע הגורם המוסמך (נציב שרות המדינה) למערער על ההחלטה להפסיק את העסקתו ע"פ החוזה, המדינה לא העבירה למשיב הודעה בעניין גמלתו, ולא שילמה את גמלתו.** בכך נוצר מצב אבסורדי לפיו התובע לא הופרש לגימלאות, אך בפועל לא קיבל שכר (ראו סעיף 5 סיפא לכתב התביעה).
2. המערער יטען כי בכל הכבוד לסמנכ"לית משרד האוצר שמנעה מהמערער להגיע למקום עבודתו החל מחודש אוגוסט 2012, ולמכתב החשבת הכללית מיום 5.8.2012 בו שללה את סמכויותיו, אין ולא היתה למי מהן סמכות להפסיק את העסקת המערער. **הגורם היחידי שמוסמך להחליט על סיום תפקידו, בכפוף לנקיטת הליכים המפורטים בחוזה, הוא נציב השירות** (ומאחר והצעדים הנדרשים בחוזה לא ננקטו, ממילא החלטתו במקרה של המערער ניתנה בניגוד לדין), כאמור בסעיף 4 לחוזה הבכירים (שאותו ציטט בית הדין קמא בסעיף 2 לפסק הדין, תוך התעלמות ממשמעותו).
3. **לפיכך, העובדה שב-5.8.20 משרד האוצר מנע מהמערער –ללא סמכות- לבצע עבודה ולקבל את שכרו על כל מרכיביו ע"פ חוזה שלו עם המדינה, לא שינתה ולא הפסיקה באותו מועד את מעמדו כעובד מדינה בחוזה וממילא לא קמה למערער באותו מועד עילת תביעה**.
4. לעניין עילת התביעה, נקבע פסק הדין בעניין רחל קידר (עע 23928-09/18 **שירותי בריאות כללית נ' רחל קידר, קרן הגמלאות המרכזית של עובדי ההסתדרות ואח'**), כי יש לבחון מתי הלכה למעשה יש לעובד הזכות והכוח הקונקרטי לממש את זכותו התביעה שבידו, **ואין די בזכות תביעה תיאורטית**.

בענייננו, **מירוץ ההתיישנות לא מתחיל לפני המועד בו ניתנה החלטת הגורם המוסמך על הפסקת עבודתו, ובטרם נודע למערער מהי הגימלה המגיעה לו.** ומן הכלל אל הפרט:

**ביחס לתביעה על גובה הגימלה** – כיצד יכול היה המערער לדעת כי יהיו לו השגות וטענות על גובה הגימלה בטרם קיבל הודעה על שיעור הגימלה?! האם בחודש אוגוסט – שעה שסולק מעבודתו – היה יכול המערער לנחש מה תהיה גימלתו בפועל? ואף לו היה למערער כשרון נבואי – בית הדין לא היה דן בתביעתו על גובה הגימלה ללא החלטה של הממונה על הגימלאות מבלי שניתנה ההכרעה הסופית של הנציבות בדבר גובה הגימלה. ונדגיש – **פתיחת הליך משפטי ביחס לגובה הגימלה המגיעה למערער לא יכולה להתרחש לפני המועד בו קיבל המערער הודעה על גובה הגימלה, ובמקרה זה – ינואר 2013!**

**פסק הדין של בית הדין קמא יצר, אם כן, מצב אבסורדי ממש בו עילת התביעה ביחס לגובה הגימלה התגבשה כביכול עוד בטרם היה יודע למערער מה גובה הגימלה.** האומנם? דומני שבית הדין פסק שרק העילה לתביעה על הפסקת העבודה החלה ב5.8.12. לגבי הגימלה ההתישנות נובעת מכך שהחמצתי את המועד (מיגבלת 60 יום ממועד קבלת האישור) ולא שיכולתי לתבוע לפני כן

* **ביחס לסילוקו משירות המדינה במהלך תקופת החוזה** – בהיעדר החלטה של הגורם המוסמך על הפסקת עבודתו, לא קמה למערער עילת תביעה ממשית. זכות תביעה בעניין זה לא התגבשה ולא קמה לפני המועד בו קיבל המערער את החלטת נציב שירות המדינה על הפסקת עבודתו, במחצית דצמבר 2012.

המערער יטען כי אם היה מגיש את תביעתו ללא החלטת נציב השירות היתה עומדת כנגדו הטענה כי מיהר להגיש תביעתו בטרם ניתנה החלטת הגורם המוסמך על פי חוזה הבכירים.

1. נציין גם כי החלטת משרד האוצר התרחשה בתקופת פגרת הקיץ של בתי הדין, ולכן בכל מקרה מירוץ ההתיישנות לא יכול היה להתחיל כלל ב-5.8.12.

האם יש מה לעשות לטובתינו עם הנתונים הבאים <(בהקשר למה שכתוב בפסה"ד על איחור מינימלי)

פגרת הקיץ בזמנו הסתיימה (דומני) ב-31.8.12, שחל ביום ששי, ולמחרת היה שבת ולכן המרוץ התחיל לשיטת פסה"ד קמא, לכל המוקדם ביום א 2.9. שבע השנים מסתיימות על כן ב1.9.19. יום העבודה האחרון בספטמבר 20 היה יום ה' 27.9. ואח"כ, עד 2.10, בתי הדין היו סגורים (יום ששי, שבת, יום ראשון (ערב ראש השנה), שני ושלישי (ר"ה). למחרת, 3.10.19, הוגשה התביעה. כלאמר האיחור (לשיטת בית דין קמא) של 26 ימים בלבד (פחות מחודש)

* 1. **מכלול העובדות הנדרשות להתגבשות עילת תביעה ומשקלה של זכות הגישה לערכאות –**

1. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, המערער יוסיף ויטען כי סיום עבודה של עובד מדינה, בוודאי לאחר כארבעים ושתיים שנות עבודה, מביאה לשורת התרחשויות הקשורות זו בזאת, ואשר לא ניתן לנתקן, ובעיקר הכוונה לתשלום הגמלה המגיעה לעובד מדינה הפרוש לגמלאות.
2. בכל הכבוד, הקביעה של בית הדין קמא בסעיף 27 לפסק הדין, כי כבר ביום 5.8.12 "השתכלל בידיו כוח תביעה קונקרטי והתגבשה עילת תביעתו" לצורך התיישנות, מפרידה בין המרכיבים השונים של הפרישה לגמלאות ויוצרת הפרדה מלאכותית בין רכיבי הפרישה השונים.

לא ניתן להפריד בין רכיבים אלה, ויש לקחת בחשבון את "**מכלול העובדות והמהותיות המולידות את הזכות לסעד".** ראו סעיף 24 לפסק הדין המפנה לפסק הדין בעניין אפרידר - רע"א 6774/19 ‏**אפרידר החברה לשיכון ופיתוח לישראל בע"מ נ' עיריית ראש העין** (16.4.2020);

1. כמו כן המערער יוסיף ויטען כי טעה בית הדין קמא כאשר לא נתן משקל מספיק לכך שמשמעות החלטתו היא מניעת זכות הגישה של המערער לערכאות בעניין שבו ברור שהמדינה לא פעלה בהתאם להוראות החוזה שהיא עצמה ניסחה. המערער יוסיף ויטען כי במקרה זה, שבו לכל היותר עשויה להיות מחלוקת בעניין המועד האחרון להגשת התובענה, היה מקום לייחס חשיבות לזכות הגישה לערכאות, שהיא זכות חוקתית, ולהכריע לטובת המערער, בהתאם להוראות חוזה בכירים שאותו ניסחה המדינה.
2. לפיכך, וכאשר בוחנים את מכלול העובדות – **לא קמה עילה לפני שהמערער התחיל לקבל גמלה, ולמצער – המועד בו הגיעו למערער ההודעות על החלטת הנציב להפסיק את העסקתו ועל הגמלה שחל בחודש דצמבר** 2012.
   1. **טעה בית דין קמא כאשר התעלם מהחובה למיצוי הליכים –**
3. מבלי לגרוע מהטענה כי רק במועד שבו הופרש המערער לגמלאות קמה זכות התביעה, יטען המערער כי למעשה לא היה יכול להגיש תביעתו כבר בחודש אוגוסט 2012, שכן מיד היתה עולה נגדו טענה על אי מיצוי הליכים.
4. טענה זאת אינה טענה בעלמא, שכן המערער פנה למשיבה –מיד לאחר שנדרש לא להגיע לעבודתו - באמצעות בא כוחו, בדרישה להחזירו לעבודה ולשלם לו את שכרו, אך לא נענה כלל. רק לאחר למעלה מחודשיים בעקבות פנייה נוספת ליועץ המשפטי של משרד האוצר ושיחת טלפון בין ב"כ המערער לעו"ד מהמחלקה המשפטית של המשרד, התקבלה רק ב-24.10.2012תשובה המתעלמת לחלוטין מהעובדות, מהחוזה ומהחוק, ועומדת על עמדתה המופרכת של המדינה (ראו סעיף 34 לכתב התביעה).
5. אם היה המערער מגיש תביעתו בטרם התקבלה תשובת המדינה, בוודאי שהיה נטען נגדו כי לא מיצה את ההליכים וכי היה עליו להמתין ולראות מה משיבה המדינה לבא כוחו, והאם חל שינוי בעמדתה. לפיכך, אין מקום לקבל את הניסיון הפסול לקבוע כי כבר בחודש אוגוסט 2012 היה יכול המערער להגיש תביעתו.

המערער יטען כי למצער יש לראות את המועד בו התקבלה תשובת משרד האוצר לפנייתו, **ביום 24.10.2012,** כמועד שבו החל מירוץ ההתיישנות לעניין הגשת התביעה, שהוגשה ביום 3.10.20 (סעיף 28 לפסק הדין) וגם במקרה כזה המערער לא איחר בהגשת התביעה.

* 1. **תביעה מתחדשת שלא התיישנה**

1. **תביעה מתחדשת –**

מבלי לגרוע מהאמור לעיל, ולמען הזהירות בלבד, המערער יוסיף ויטען כי התביעה שלפנינו היא תביעה לגמלה מתחדשות, ועיקר תביעתו היא לעניין הפרשי גמלה. לפיכך, עילת התביעה לתשלום גמלה מתחדשת מידי חודש בחודשו, ולא חלה עליה התיישנות (בג"צ 3514/07 **מבטחים נ' פיורסט** , ניתן ביום 13.5.12 והאסמכתאות המפורטות שם; ראו גם סעש (תל אביב) 38544-10/12 **ראובן בן דוד נ' מנהלת הגמלאות - משרד האוצר ואח'**

1. **למצער – היה מקום לדחות את התביעה אך ורק לתקופה שקדמה לחודש אוקטובר 2012 -** 
   1. המערער יוסיף ויטען כי למצער היה על בית הדין קמא לדחות את התביעה אך ורק ביחס לרכיבי התביעה שבין המועד שבו חזר ביה"ד לפעילות לאחר תום פגרת הקיץ (יום ראשון, 2.9.2012) לחודש אוקטובר 2012. המערער יטען כי התביעה לתשלום השכר מכוח חוזה הבכירים היא מסוג התביעות בהן יש לראות את העילה כעילה המתחדשת מדי חודש בחודשו – במועד בו היה אמור להיות משולם למערער השכר.
   2. בעניין זה היה מקום להחיל את הכללים שנקבעו ביחס לתשלום גמלה, המתחדשת מדי חודש בחודש – כפי שנקבע בפסק הדין בתיק בג"צ 3514/07 **מבטחים נ' פיורסט** , ניתן ביום 13.5.12 והאסמכתאות המפורטות שם; ראו גם סעש (תל אביב) 38544-10/12 **ראובן בן דוד נ' מנהלת הגמלאות - משרד האוצר ואח').** ). בפסה"ד דחה כמדומני בית הדין את הטיעון הזה. האין צורך להבהיר את הטענות המשפטיות הדוחות את הדחיה
   3. **סיכויי התביעה (נוכח הוראות חוזה הבכירים בדבר הפסקת חוזה העבודה)**
2. בסעיף 31 לפסק הדין קובע בית הדין קמא כי לא התרשם שסיכויי התביעה גבוהים, מאחר שממילא יש למדינה את זכות לסיימו בכל עת לפני תום תקופתו. מסקנה זאת אינה עולה בקנה אחד עם העובדות ועם הוראות החוזה, כפי שנסביר.
3. סעיף 4.ב. לחוזה הבכירים אכן קובע כי המדינה רשאית להפסיק את העסקתו של המערער בהודעה של שלושה חודשים מראש. אולם, הסעיף האמור **קובע מפורשות פרוצדורה ברורה להפסקת עבודתו של המערער במהלך תקופת החוזה -** כאשר נדרשת פנייה מנומקת של מנכ"ל המשרד לנציב שירות המדינה ואישור הנציב וועדת השירות. **אין חולק כי לא נעשתה פנייה כאמור ולא התקבלה החלטה של וועדת השירות.**
4. בנסיבות אלה, כאשר לא בוצע ההליך המתאים להפסקת תוקפו של החוזה לפני תום התקופה, לא קמה למדינה הזכות להפסיק את החוזה במהלך תקופת החוזה. על כן שגה בית הדין קמא כאשר קבע שסיכויי התביעה אינם גבוהים. נהפוך הוא.

## טעה בית הדין הנכבד קמא כאשר מחק את התביעה בגין עגמת נפש ונזק לא ממוני

1. בסעיף 50 לפסק הדין קובע בית הדין קמא כי בקשת המשיבות לא כללה התייחסות לתביעת המערער לפיצוי כספי בגין התנהלות המשיבות (שם). עוד מוסיף וקובע בית הדין קמא כי "***רכיב תביעה זה בעינו עומד***". למרות האמור לעיל, **ואף שבית הדין קמא קובע כי לא היתה בקשה בעניין זה, הוא מחק את תביעת המערער בנימוקים שגויים, המתעלמים לחלוטין מכתב התביעה**, כפי שנפרט להלן:
   1. "**לא פירט בתביעתו את הרקע העובדתי הרלוונטי לפיצוי הכספי המבוקש**" – בכל הכבוד, בית הדין קמא התעלם לחלוטין מהדברים המפורשים שנכתבו בכתב התביעה בעניין זה: הן בפרק ב.8. לכתב התביעה והן בפרק ה' לכתב התביעה.

על מנת לא לחזור על הדברים נציין, לעת הזאת, כי פרק ה' לכתב התביעה (סעיפים 79 – 82 בעמודים 24 – 26 לכתב התביעה) עוסק כולו בתביעה לפיצויים בגין עגמת נפש ובגין התנהלות שלא כדין. פרק ה' האמור מפרט באופן מלא, ואולי אף מעבר לנדרש במסגרת של כתב תביעה, את הסיבות לתביעה כאמור – החל מפיטוריו בניגוד לדין, ההתנהלות הקלוקלת בעניינו ועגמת הנפש שגרמו לו המשיבות.

קביעת בית הדין קמא כי המערער לא פירט את הרקע העובדתי הרלבנטי שגויה, אם כן, מיסודה, ובכל הכבוד – מתעלמת מהדברים המפורשים שנכתבו בכתב התביעה.

* 1. "**לא הציג את כלל האסמכתאות הנוגעות לעניין**" – נזכיר כי בית הדין קמא מחק את התביעה בטרם הוגש כתב ההגנה, ובוודאי שלא היה מקום להצגת כלל האסמכתאות באותו שלב. כפי שכתבנו לעיל, וכפי שנכתב במפורש בכתב התביעה, בידי המערער מאות מסמכים והתכתבויות בנושא, וצירופם בשלב של הגשת התביעה מיותר, מנוגד לתקנות והיה יוצר סרבול ובלבול בלתי נסבלים.

לפיכך, מחיקת תביעה בשל אי הצגת מלוא האסמכתאות אינה במקומה. המערער יטען כי לכל היותר היה מקום להורות למערער לצרף אסמכתאות אלה.

* 1. "**לא כימת את תביעתו ביחס לרכיב תביעה זה לבדו**" – בכל הכבוד, גם בעניין זה התעלם בית הדין קמא ממה שנכתב בכתב התביעה. ראו סעיף 82 לכתב התביעה המכמת במפורש ובנפרד רכיב זה בסך 300,000 ₪, בסוף פרק ה' העוסק בפיצוי הכספי האמור. ראו גם סעיף 83 לכתב התביעה, המסכם את הסעדים הכספיים, ולסעיף 83.3 לכתב התביעה שם מכומת הפיצוי המבוקש בנפרד.

1. לפיכך, כל הנימוקים של בית הדין קמא למחיקת תביעתו של המערער ברכיב זה שגוים, מתעלמים מהעובדות, ובכל הכבוד – אינם יכולים לעמוד.
2. מבלי לגרוע מכך, יוסיף המערער ויבהיר כדלקמן – מחיקת רכיב תביעה זה נעשתה ביום 31.5.2020, כשבעה חודשים לאחר הגשת התביעה. אם יגיש המערער תביעה חדשה עלול להיגרם לו נזק של ממש, בשל טענות התיישנות שעלולות המשיבות להעלות בעניין חלוף המועד ביחס לחלק מרכיבי התביעה (מבלי שישתמע כי המערער מסכים לנכונות טענות כאמור, ככל שיועלו).

## הערה על מאמציו של המערער להימנע מתביעה וחובת ההגינות החלה על המדינה

1. עמדנו על כך שהמערער הופרש משירות המדינה רק בחודש דצמבר 2012 (ועל כן לא חלה התיישנות על תביעתו). פרק ב.8. לכתב התביעה, הנושא את הכותרת "***הסחבת הבלתי נסבלת בטיפול בפניותיו של התובע***", מתאר את המשך ההתרחשות לאחר שהמערער קיבל את הגמלה הראשונה.
2. בסעיף 44 לכתב התביעה הפותח את פרק ב.8. לכתב התביעה, מבהיר המערער כי פעל בכל דרך שהיא על מנת להגיע לפתרון באמצעות פניות לכל הגורמים הרלבנטיים. סעיף 45 סיפא לכתב התביעה מבהיר המערער כי – "***מדובר בעשרות פניות (לכל הפחות) מהן התעלמו הנתבעות או השיבו באיחור ולאחר עיכובים ותזכורות רבות מספור***".

בחודש אפריל 2017 פנה המערער לנציב תלונות הציבור. רק לאחר כשנה ושלושה חודשים, במהלך **חודש יולי 2018**, ולאחר עיכוב ממושך במענה הפנימי של הנציבות לפניותיו של נציב התלונות, נתקבלה תשובתו של הנציב. נחזור פעם נוספת - **שנה ושלושה חודשים נדרשו לנציב התלונות כדי להשיב על פנייה**. וזאת לאחר עשרות פניות של המערער למשיבות.

לא בכדי מסתיימת תשובת הנציב במלים אלה: "***בשולי הדברים אך לא בשולי חשיבותם נבקש להתנצל על העיכוב במתן המענה מטעמנו שנבע מעומס עבודה***" (נספח 12ב' לכתב התביעה).

1. כמו כן כתב התביעה מגלה מספר רב של מקרים בהם דווקא המדינה לא עמדה במועדים הקבועים בחוק. על קצה המזלג ממש –
   1. ההודעה על סיום העסקתו של המערער ניתנה פחות מחודש מהמועד שהיה קבוע בהודעה (סעיף 7 לכתב התביעה). כלומר, פחות מפרק הזמן המינימלי להודעה מוקדמת על פי חוק;
   2. בהתאם להוראות חוק הגמלאות, נציב שרות המדינה חייב לידע את העובד בדואר רשום על החלטתו להפריש אותו לקיצבאות **לפחות 90 יום לפני יום הפרישה**. כידוע, ההודעה נשלחה בדואר רגיל רק בחודש דצמבר 2012, רטרואקטיבית לחודש יולי;
   3. בהתאם להוראות התקשי"ר, סמנכ"ל המשרד (ולא פקיד זוטר כלשהו) חייב לתת הודעה על צאתו הצפוי של העובד לגמלאות **שנה שלימה לפני מועד הפרישה**. הודעה כאמור לא נמסרה לתובע במועד הקבוע בחוק ולא במועד הנדרש בתקשי"ר, אלא רק בחודש דצמבר 2012.
   4. בהתאם להוראות התקשי"ר, על ה"אחראי", דהיינו סמנכ"ל משרד האוצר ,היה לשלוח למערער עותק של טופס הודעה על הפסקת העבודה לממונה על הגמלאות במשרד האוצר לפחות 90 ימים לפני מועד הפרישה. הדבר לא נעשה, וכפי שכבר הבהרנו – מינהלת הגמלאות לא היתה ערוכה לפרישת המערער לגימלאות לפני תום תוקפו של החוזה עמו ב-31.3.2014ורק לאחר שקיבלה את ההודעה, בחודש דצמבר 2012, נערכה לתשלום רטרואקטיבי, והוא בוצע בסוף החודש.
2. יתרה מכך, לאורך כל התקופה עד להגשת כתב התביעה (ומתברר שגם לאחריו, נוכח בקשות הדחייה להגשת כתב ההגנה), השתהתה המדינה בטיפול בפניותיו של המערער. **יצוין שוב כי תחילה גם נאמר למערער מפורשות שימצה את הנושא מול הגורמים הרלבנטיים, וכך הוא עשה בפועל.** לא נחזור פעם נוספת על התנצלותו של נציב תלונות על העיכוב במתן תשובתו, שנבע, בין היתר, מהשתהות נציבות שרות המדינה במתן תשובות לנציב התלונות. דומה כי היא ממצה את ההתנהלות בעניינו של המערער: **עיכוב, השתהות וסחבת.**
3. **במשך מספר שנים, אם כן, נקטו המשיבות סחבת בלתי נסבלת בכל הקשור לטיפול בפניותיו של המערער, ולא עמדו במועדים הקבועים בדין בכל הקשור להתנהלות מולו.** על רקע זה, כאשר המדינה לא עמדה במועדים הקבועים בדין, לא פעם אחת ולא פעמיים, תוך שהיא גורמת למערער נזקים ממשיים, ולאחר שהשתהתה בטיפול בפניותיו, ואף התנצלה על כך, **אין זה ראוי כי אותה מדינה ממש, באמצעות המשיבות, תאחז בטענות של שיהוי והתיישנות.**

**מדובר בחוסר תום לב קיצוני, ובוודאי שאין בהתנהלות זאת דבר וחצי דבר עם חובת ההגינות המנהלית החלה על המדינה, ואף מסיבה זאת יש לקבל את הערעור.**

1. על כן, ולו מסיבות אלה בלבד, ראוי ונכון היה על בית הדין קמא לדחות את הבקשה לדחיה על הסף, ועל אחת כמה וכמה נוכח היותה נעדרת בסיס משפטי וחוקי.

אשר על כן, ולאור האמור לעיל, יתבקש בית הדין הנכבד לקבל את הערעור, ולחייב את המשיבות בהוצאות המערער ובשכר טרחת עורכי דינו.

**ירושלים, היום, \_\_ בנובמבר 2020.**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ אופיר טל, עו"ד

טל, קדרי, שמיר ושות' עורכי דין

ב"כ המערער