**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: 1,192,400 ₪ 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 בדירוג – 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.

## 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.

1. 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 תוקפו.

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.

1. 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***".

1. 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).
2. 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**.

1. 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.
2. 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**.
3. בנסיבות אלה, ונוכח הפרות רבות אחרות של זכויותיו, כפי שיפורט להלן, ועל מנת שתביעתו לא תתיישן, נאלץ התובע לפנות לבית דין נכבד זה.

## העובדות הרלבנטיות

## 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 וזהה 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.

1. **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 שרות המדינה.
2. **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.
3. **נתבע 3,** הממונה על הגמלאות, אחראי על תשלום הפנסיה של התובע, והוא צורף לתביעה מאחר שהתובע תוקף את החלטתו בעניין גובה הגימלה של התובע.
4. 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.

## חוזה העבודה של התובע והארכת תוקפו במהלך השנים

1. 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(!).**

1. 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 בוויתור 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 שרותו בכתב מינוי, ולחתום על חוזה הבכירים.

התובע חתם על החוזה **מתוך אמון ביכולותיו האישיות, ובין היתר גם בהתחשב בסעיף 17 לחוזה המבהיר 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.*

1. 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**.

## התנהלות הצדדים במהלך השנים

1. 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).
2. 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 שרות 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.

1. על כן, **החוזה נשאר בנוסחו המקורי – ללא צורך בהמלצת הממונה להארכת תוקפו של החוזה**.
2. 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, באמצעות 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.*

1. ואכן, בשנת 2006, הוארך תוקפו של החוזה בארבע שנים נוספות, עד ליום 31.3.2010, ללא חתימה על מסמך הארכה נוסף. להתנהלות זאת חשיבות לענייננו, 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**.

## חידוש תוקפו של החוזה עד ליום 31.3.2014

1. **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.**

1. **בדיעבד**, ורק לאחר פיטוריו 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.*

1. 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.**

1. 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.**

## הפסקת עבודה מבישה ומבזה

1. בשלהי שנת 2011 בעת ביקור עבודה במשרד האוצר פגשה פקידה מהיחידה למשאבי אנוש במשרד האוצר באקראי את התובע בפרוזדור 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**.

1. 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"ח ימי העבודה, והוא אף מוכר לצורך גמול השתלמות.

1. 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 כלב, **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' כלב מיום 4.7.2012, תשובת התובע, תגובתה ותגובת התובע לתגובה, מסומנים כנספחים 4 א' – 4 ד'.*

1. 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' כלב, המודיע לו כי עבודתו תסיים ביום 31.7.2012. למרבה התדהמה **הסתמכה גב' כלב על סעיף 18 לחוק הגימלאות, על אף שחוזה העבודה שניסחה הנתבעת קבע בפירוש שאינו חל על התובע**!

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

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

1. 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**.
2. 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.*

1. 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 שחוזהו הסתיים, שעה שהיה ברור שהתובע ימשיך לעבוד עד לתום התקופה הקצובה (ביום 31.3.2014).
2. 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*". כ"כ הוזהר באותה פגישה כי אם יחזור למשרדו ייחשב **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), ומכתבה של החשבת הכללית לתובע מיום 5.8.2012, מסומנים כנספחים 7 א' – 7 ג'.*

1. 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.

*\* רצ"ב* *מכתביו של ב"כ התובע ותשובת ב"כ משרד האוצר, מסומנים כנספחים 8 א' – 8 ב'* .אולי עדיף שלא לצרף את 8ב' ולהמנע מהצורך להתמודד עם הטיעונים בו (שהנתבעים יגישו אותו אם ירצו)

## הודעה רטרואקטיבית על הפרשה לגימלה ואי קיום הוראות הדין

1. 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 ליידע 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 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 בתקנות השרות.

1. 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**" **רטרואקטיבית ביום 31.7.2012**.

יצוין עוד שההודעה במסמך זה מציינת ש**שיעור 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 אחריו).

**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 9 א' – 9 ב'.*

1. עם קבלת ההודעה הנ"ל של נציב שרות המדינה, פנה התובע שוב, באמצעות בא כוחו, ליועץ המשפטי של משרד האוצר, וחזר על דרישותיו בעניין וזכותו 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 10.*

## הפגיעה הקשה בזכויות הפנסיה של התובע

1. בעקבות הודעת הנש"מ הנ"ל על הפרשת התובע לגימלאות, רטרואקטיבית 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 (הפועל במסגרת נתבע 3). רק בתחילת ינואר 2013 קיבל התובע לראשונה תלוש פנסיה המפרט את התשלומים ששולמו לו ב-1.1.2013, (רטרואקטיבית מ-31.7.2012).

*\* רצ"ב* *מכתב אישור גימלאות מיום 10.12.12, מסומן כנספח 11.*

1. 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.
2. 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.

1. 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.
2. 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), ובמלים אחרות: גימלה של 2% לשנה **עבור 16.68 שנות עבודה בלבד,** במקום עבור 20.33 שנות העבודה בכתב מינוי, ולפי דרגה +44, ה**נמוכה בשתי דרגות** מתחת לדרגת השיא בסולם דרגות המח"ר (+46).

*\* רצ"ב תלוש גימלה לדוגמה (של חודש מאי 2019), המפרט את שיעורי הגימלה (באחוזים) ואת סכומי הגימלה לכל אחת מתקופות העבודה (חוזה/כתב מינוי) בנפרד, מסומן כנספח 12.*

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.

1. 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.

## הסחבת הבלתי נסבלת בטיפול בפניותיו של התובע

1. 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.
2. 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.

1. 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 בתקוה להסתייע בו. רק לאחר כשנה ורבע, במהלך יולי 2018, נתקבלה תשובתו (בליווי התנצלות על הימשכות הטיפול בפניית התובע).

לעניינינו, שני קטעים בתשובה מתמצתים אותה:

* **"*נציבות 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).

1. 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 שרות המדינה ונציב תלונות הציבור, מסומנות כנספחים 13א' – 13ב'.*

**בנסיבות אלה – כאשר הנתבעת גוזלת מהתובע שכר ועבודה וזכויות 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.**

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

## הוראות החוזה הרלוונטיות לעניין פרישתו של התובע

1. להלן יובאו ההוראות הרלוונטיות לעניין מועד סיום העסקתו של התובע והדרך בה נדרשה הנתבעת לפעול על מנת להביא לסיום העסקתו כאמור:
   1. סעיף 4.א. לחוזה - תוקפו של החוזה הוא לארבע שנים "***ויוארך 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**.

* 1. 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;

* 1. 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 שרות 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 שרות 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.

1. 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.**

## השלמת שכר על פי חוזה

1. 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).
2. פירוט הסכומים להם זכאי התובע –
   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 ₪.**

* 1. 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 X1.667);
* ביטוח ואגרת רישוי רכב 4,700 ₪ לשנה ולתקופה כולה, 7,834 ₪ (4,700X 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 ₪ (35,467ש"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 ₪.**

* 1. מהסכומים האמורים (סך הכל – 1,082,492 ₪), מסכים התובע לנכות סך של 340,626 ₪, 229,334.12 שקיבל כגימלה במהלך 20 חודשים אלה עבור תקופת החוזה ("משרה 0 בתלוש הגימלה). מציע למחוק את הסיומת של הקטע: אף שלכאורה הוא היה זכאי לגימלה מייד לאחר גיל 67, גם אם היה ממשיך בעבודתו. אם ישאלו, נסביר את ה"לכאורה" הנ"ל

על כן, ולאחר ביצוע הניכוי כאמור, זכאי התובע **לסכום של 741,866 ₪**. 853,158ש"ח

1. 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 –**

1. 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).

**לחילופי חילופין -**

1. הפסד הכנסה –
   1. התובע יטען כי ככל שלא יתקבלו טענותיו שלעיל, הוא זכאי לפיצוי בגין הפסד ההכנסה שנגרם לו בשל התנהלות הנתבעות או מי מהן.
   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 לפניותיו ולפניות בא כוחו, כאמור לעיל, התברר לו שאפסו הסיכויים לכך, המשרה המוצעת כבר נתפסה, והוא הפסיד גם עבודה זו.

* 1. 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).
  2. 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 ₪**.

## העילות והסעדים המבוקשים בעניין הפנסיה

## הוראות כלליות בחוזה העבודה של התובע

1. חוק הגימלאות אינו חל על התובע
   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**.
   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**.
2. התובע זכאי לכל הזכויות על פי חוק הגימלאות ולכל הטבה שניתנה בתקופת עבודתו בחוזה בכירים –
   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), התש"ך – 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.
   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 המציין במפורש "*למען הסר ספק*", כי על אף שחוק הגימלאות לא חל (סעיף 11 בחוזה) התובע יהיה זכאי **ל"*כל הזכויות על פי חוק הגימלאות***";
   3. סעיף 17 לחוזה מוסיף וקובע **כי כל שינוי בעתיד לטובת העובדים בחוזי 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.**

## חישוב הפנסיות המגיעות לתובע

1. **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:

* 1. סעיף 12א.1. לחוזה הבכירים קובע כדלקמן:



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**.

* 1. סעיף 12.ב. לחוזה הבכירים מוסיף וקובע כדלקמן:



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**.

1. **החלוקה בתלוש הגימלה שמנפיקה הנתבעת לתובע –** 
   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).

* 1. התובע יטען כי **הפרשנות היחידה לסעיפי הפנסיה בחוזה היא שהפנסיה של 2% לשנה עבור כל אחת משתי תקופות העבודה, תחושב בנפרד**, ו**הסכומים שיתקבלו מהחישוב של כל אחת מהפנסיות, יצורפו במלואם זה לזה.** כל פרשנות אחרת היא פרשנות מאולצת, החוטאת ללשונו המפורשת של חוזה הבכירים.
  2. 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.
  3. 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.

## 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+.

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



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.

1. 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 14.*

1. 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.
2. 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 הוראות נוהל של נציבות שרות המדינה משנת 1996 וכן מכתב מ-29.8.2017 של מר יוסי יהודה – סגן ראש מינהל הסגל הבכיר בזמנו, שהכין את הוראות הנוהל, מסומן כנספחים 15א' – 15ב'.*

1. נוסיף 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 ספטמבר 2005, בו מפרטת מנהלת מחלקת המשכורת של משרד האוצר את החישוב של מענק היובל באותה שנה, לפי דרגה +45, מסומן כנספח 16.*

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

1. 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, ואו לפחות כדרגת פרישה.
2. 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 -**

1. 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.

1. **ההתחייבות של הנציבות להענקת דרגת פרישה לתובע** -
   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 שרות המדינה, מיום 24.1.2005, מסומן כנספח 17.*

* 1. כשהתובע הציג מסמך זה בפני הנתבעת, שמשמעותו שדרגתו לתקופת כתב המינוי היא +46, הוא נענה שוב כי **מדובר ב"טעות",** וכי "*מר 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 רבותאינן אלא תירוץ להתחמקות מקיום התחייבויותיה של המדינה.

* 1. נוסיף 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**.

1. **התחייבות נוספת ממנה התנערה הנתבעת –** 
   1. נוסיף ונציין כי ביום 1.11.2016 התקיים דיון בעניין שיטת חישוב הגימלה של התובע בהשתתפות מר ציון לוי, מנהל האגף לפרישה וגימלאות בנציבות, גב' רבקה כלב, מנהלת משאבי אנוש במשרד האוצר, גב' גלית בן ציון, אמרכלית במשרד, והתובע.
   2. סיכום הפגישה, שנערך על ידי הנתבעת ונמסר לתובע לאחר עיכוב ממושך ופניות רבות מספור, קובע כך:

"*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.*

*..... הבדיקה תיקח זמן ותקבל תשובה תוך חודש ימים*".

*\* רצ"ב* *סיכום הדיון מיום 1.11.2016, מסומן כנספח 18*.

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

## זכאותו של התובע לתיקון גמלתו מכוח עיקרון השוויון

1. 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.
2. לתובע ידוע כי עובד אחר של הנתבעת, בשם ראובן פרנקבורג, שכמו התובע, הועסק גם הוא מ-1.4.1990 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 שרות 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 ענייניו, ועל מי הוא אמור לסמוך בעניין הזכויות המגיעות לו.

1. 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 19*.

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

1. 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).

## סיכום ביניים

1. חישוב הפנסיות להן זכאי התובע –
   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 –**

* 1. 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 הוותק. ולמצער – דרגה 45+.

**לחילופין (2) -**

* 1. 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.

**ולחילופי חילופין** -

* 1. 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.

## סעד הצהרתי וכספי בעניין הפנסיה

1. **סעד הצהרתי / כספי צופה פני עתיד** -
   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.

"האם לא צריך להיות גם:

לחילופין, התובע יבקש שבית הדין הנכבד יקבע כי עבור תקופת החוזה הוא זכאי לפנסיה של 44.66% ממשכורת קובעת מעודכנת ע"פ החוזה (90% ממשכורת סגן שר), וכן לכל התוספות הנלוות על פי דין החל מיום 1.8.2012".

כמו כן התובע יבקש שבית הדין הנכבד יקבע כי הוא זכאי לפנסיה עבור תקופת כתב המינוי לפי משכורת בדרגה +46 של דירוג המח"ר בשיא הותק. הזכות לפנסיה זו היא בכל מקרה מיום פרישתו של התובע בפועל משרות המדינה (5.8.2012), כאמור בסעיף 12א3לחוזה.

* 1. למצער – 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.
  2. אם בית הדין לא ימצא סיבה לתת לך סעד בשל הוראות חוזה / חוק, אבל ירגיש שנעשה אי צדק, תהיה לו חלופה משפטית נוספת לתת לך סעד. זה קורה לפעמים בענייני דרגה

1. **סעד כספי בגין הפרשים רטרואקטיביים (גימלה)** –
   1. בהתאם, התובע זכאי להפרשי פנסיה רטרואקטיביים החל **מחודש אפריל 2014 (תום התקופה הקצובה בחוזה הבכירים) ועד חודש אוגוסט 2019 (65 חודשים) ועד בכלל.**
   2. **גימלה לפי החוזה בכירים** (90% משכר סגן שר), נכון למועד הגשת התביעה: 39,617 ₪ לחודש; פנסיה בשיעור של 48% משכר זה – גימלה חודשית בסך של **19,016 ₪**;
   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 ₪**;
   4. **סך הכל זכאי התובע לגימלה (פנסיה) בסכום של 25,492 ₪ לחודש.** נכון למועד הגשת התביעה מקבל התובע גימלה בשיעור של 18,561 ₪.
   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 בסכום של **450,534 ₪.**

1. 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.

**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. אם תאושר התביעה לפי חילופין (2) (בפיסקא 72.3) לעיל (70% מהמשכורת האחרונה לפי חוזה= 27,731.90 פנסיה חודשית X 85חודשים =2,357,211ש"ח)

לאור הנ"ל יש להתאים את הפיסקה הנ"ל (והפיסקה הבאה) שניסחת

1. 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.

## 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:

1. **פיטורים בניגוד לדין**
   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.
   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.
   3. פיטוריו 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).
   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.
2. **התנהלות קלוקלת וסחבת בלתי נסבלת בטיפול בפניותיו של התובע**
   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.
   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.
   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.
3. **עגמת הנפש שנגרמה לתובע**
   1. מעשיה ומחדליה של הנתבעת, המתוארים לעיל, ובפרט הליך הפיטורין הקלוקל והתעלמותה המתמשכת מפניותיו וטיעוניו, גרמו לתובע עגמת נפש רבה.
   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 לתקון - את שנות הפנסיה הטובות ביותר.
4. **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).

## סיכום הסעדים המבוקשים

1. להלן יובא סיכום הסעדים בכתב תביעה זה (על מנת שלא לסרבל, הסיכום אינו כולל את כל החלופות):
   1. **השלמת שכר – 741,866 ₪** ; היתה טעות חישובית
   2. **סעד הצהרתי בעניין הפנסיה**, כמפורט לעיל.
   3. **הפרשי פנסיה רטרואקטיביים** (עבור השנים 2014 – 2019) - **450,534 ₪.**
   4. **פיצוי בגין נזקים לא ממוניים – 300,000 ₪.**
2. 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 ורבית 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, 15 בספטמבר 2019.**

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

טל, קדרי, שמיר ושות' עורכי דין

ב"כ התובע