

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 –

72.2. 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) -

72.3. 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 -

72.4. 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.

6.4. סעד הצהרתי וכספי בעניין הפנסיה

73. סעד הצהרתי / כספי צופה פני עתיד -

73.1. 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. ולמצער – לפי שיעור של **46% החל מיום 1.4.2013 ובכל מקרה לא פחות מ- 44.66% החל מ-1.8.2012.**

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.

73.2. לחילופין – 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.

74. סעד כספי בגין הפרשים רטרואקטיביים (גימלה) –

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

74.2. **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**;

74.3. **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**;

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

74.5. **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**.

75. 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.

76. **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.

77. 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.