**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. **מדינת ישראל –**
3. **הממונה על הגימלאות**

שלושתם על ידי פרקליטות מחוז ירושלים (אזרחי)

מעלות דפנה, ירושלים

**הנתבעת**

**עילות התביעה: גימלאות, פיטורים שלא כדין, זכויות סוציאליות**

**כתב תביעה**

התובע מתכבד להגיש תביעתו ויהיה מיוצג כאמור לעיל.

## מבוא ואקדמת מילין

1. התובע עבד במשרד האוצר במשך כ – 42 שנה. בשנת 1990 נסתיימה עבודתו כעובד בכתב מינוי והחלה תקופת עבודה ע"פ חוזה אישי ("**חוזה בכירים**") לתקופה של 4 שנים.
2. כפי שנפרט להלן, 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 (אלא אם נקבע אחרת במפורש בחוזה הבכירים).
3. חוזה הבכירים קובע 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 5 פעמים, ובפעם האחרונה הוא **הוארך ביום 1.4.2010 לתקופה של ארבע שנים שהסתיימה ביום 31.3.2014.**
4. בניגוד מוחלט להוראות החוזה, פיטרה נתבעת 1 ("**הנתבעת**") את התובע, ביום 5 לאוגוסט 2012, **במהלך התקופה הקצובה של החוזה**, בטענה שהגיע לגיל פרישה (67) בחודש יולי 2012**, זאת למרות שחוק הגימלאות לא חל על התובע, כאמור בהסכם שהיא עצמה ניסחה.**

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 (זאת בהתאם להלכה שיצאה מבית הדין הארצי לעבודה בעניין זה).

1. יתרה מכך, גם לאחר פיטוריו המבישים, ובמשך חודשים ארוכים (עד דצמבר 2012 – כמעט חצי שנה לאחר פיטוריו) **לא מסרו הנתבעות, או מי מהן, לתובע הודעה כנדרש בחוק וע"פ הוראות התקשי"ר על זכויותיו בהתאם לחוק הגימלאות, ולא שילמו לו את הפנסיה המגיעה לו!** (כלומר – **במשך כחמישה חודשים לא קיבל התובע משכורת או גימלה, וזאת לאחר 42 שנות שירות**).

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

1. 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,** והמשיך לעבוד בה ברציפות בתפקידים שונים במשך כ-42 שנים, רובן המכריע בתפקידים בכירים.

כאמור לעיל, החל משנת 1990 ולבקשת המדינה, הועסק התובע בחוזה בכירים 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** בניגוד להוראות החוזה, ובניגוד לדין, כפי שיפורט להלן.

1. הנתבעת, מדינת ישראל, העסיקה את התובע במשרד האוצר לאורך כל תקופת עבודתו, בתחילה ע"פ כתב מינוי והחל מ-1990 ע"פ חוזה בכירים.

(מנוסח ע"ס העובדה שהאוצר העסיק ע"פ תנאי העבודה , ועל בסיס החוזה שניסחה הנציבות ושעליו חתומה הנציבות) .

1. נתבעת 2 נציבות שירות המדינה, האחראית על קביעת תנאי עבודתם של עובדי המדינה,היא זאת שקבעה את תנאי עבודתו של התובע , היא שחתומה על חוזה הבכירים שבידי התובע והיא שהנחתה את הממוונה על הגמלאות כיצד לחשב את גימלת התובע. לפיכך, וע"פ הנחיות מינהלת הגימלאות, נוהלו המגעים בענין גימלאות התובע לאחר פרישתו הכפויה של התובע מול נציבות שרות המדינה.
2. נתבע 2, הממונה על הגמלאות, אחראי על תשלום הפנסיה של התובע והוא צורף לתביעה מאחר שהתובע תוקף את החלטתו בעניין גובה גמלתו.לושת 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 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 בבוא העת לתקופת עבודתו ע"פ כתב מינוי לאחר שהתובע העביר לרשות המדינה את זכויותיו בקרן הפנסיה שהצטברו בתקופת עבודתו כ"עובד ארעי"**.**
2. כאמור לעיל, במהלך שנת 1990, בעת העסקתו כחשב בכיר של משרד המשפטים, ביקשה המדינה של מהתובע ומעובדים בכירים בשירותה, **לוותר על הקביעות ממנה נהנים עובדים בכתב מינוי** ולהעסיקם בתנאי שכר ותנאי פרישה משופרים, בחוזה אישי לתקופה קצובה, המאפשר פיטורין במהלך התקופה, ושיוארך 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) לחתום על החוזה המיוחד, **מתוך אמון ביכולותיו האישיות ובין היתר גם בהתחשב בסעיף 17 לחוזה, המבהיר שככל שיהיו שינויים לטובת העובדים בתנאי החוזים המיוחדים, שדרגתם ומעמדם כשל התובע, , הם יחולו גם עליו**. החוזה נכנס לתוקף **ביום 1.4.1990**,

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

1. החוזה עליו חתם התובע הוא חוזה המכונה -"**חוזה מיוחד להעסקת עובד**" (להלן "החוזה") – שנעשה בהתאם להוראות תקנות שירות המדינה (מינויים) (חוזה מיוחד), התש"ך – 1960, ונסמן 16.414 בתקשי"ר. **החוזה עליו הוחתמו העובדים הבכירים באותה עת, הוא חוזה סטנדרטי ואחיד, שתנאיו נוסחו ונקבעו 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** (שכאמור אינו נדרש על פי הוראות החוזה). יודגש כי **שני הצדדים היו מודעים להתחדשות החוזה מעת לעת ללא חוזה הארכה** נפרד.
2. כך, לדוגמא,באמצע 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 לבכירים) בתמורה לשינוי תנאי הפרישה.מחצית מהפנסיה תהיה תמיד לפי משכורת החוזה הגבוהה, גם אם תקופת העבודה בחוזה תהיה פחות ממחצית תקופת השרות הכוללת).

התובעסירב לשינוי מהותי זה**, והחוזה נשאר בנוסחו המקורי**, בין היתר משום שהיתרון בנוסחה ה"משופרת" כביכול לחישוב הפנסיה (50/50) היתה הופכת לחסרון באם תקופת החוזה תהיה ארוכה יותר מתקופת כתב המינוי. התובע, שציפה לקריירה ארוכת שנים כך שתקופת עבודתו בחוזה תהיה ארוכה יותר מתקופת עבודתו בכתב מינוי, –כפי שאכן התרחש-, הבין שבמקרה כזה הוא יהיה זכאי לפנסיה שרק 50% ממנה תהיה לפי המשכורת הגבוהה של החוזה, על אף העובדה שתקופת העבודה ע"פ החוזה היתה ארוכה יותר ממחצית כל תקופות השרות (כתב מינוי+ תקופת החוזה)

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

רצ"ב מכתבי הסרוב של התובע (ואחרים) אל נציב ששרות המדינה מ-26.5.1995 ומ-31.8.1997 נספחים

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

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

## חידוש תוקפו של החוזה עד ליום 31.3.2014

1. ביום 31.3.210תמה התקופה של החוזה (שהוארך כאמור ב-1.4.2006 ל-4 שנים) אך הנתבעת, שהיתה מודעת למשמעויות של הארכת החוזה, **לא הודיעה על רצונה באי הארכת החוזה במועד שנקבע לכך** (3 חודשים לפני תום תקופת החוזה, דהיינו לא יאוחר מ-31.12.2009), **לא הודיעה לתובע ערב מועד החידוש האחרון על רצונה לשנות את הוראות החוזה (דבר שדרש הסכמה של התובע), לרבות לעניין חיובו לפרוש מחמת גיל בעת שימלאו לו 67 בחודש יולי 2012** ולפיכך **תוקפו של החוזה התחדש ביום 1.4.2010, לתקופה של 4 שנים נוספות, והיה אמור להסתיים ביום 31.3.2014**.
2. **בדיעבד**, ורק לאחר פיטוריו ביום 5.8.2012, התברר לתובע כי בשנת 2010 סמוך למועד הארכת החוזה - התקיים דין ודברים **בין הנציבות למשרד האוצר**, והוחלפו, ביניהם בלבד, מסמכים שונים, הקובעים כי העסקתו תסתיים בגיל הפרישה. **מסמכים אלה לא הוצגו לתובע בזמן אמת, לא התבקשה הסכמתו ו/או עמדתו לעניין תוכנם, לא היה ידוע לתובע על קיומם. בכל מקרה הארכת החוזה לא נעשתה בהתאם להם, וכאמור לעיל – לא ננקטה פרוצדורה כלשהי הדרושה לשם אי הארכת החוזה לארבע שנים מליאות.**

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

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

התובע מבקש להבהיר כי הוא לא קיבל פניה כאמור ואם היה נדרש באותו מועד (ספטמבר או אוקטובר 2010), לחתום על הסכם חדש, היה מבהיר את מצב הדברים לפיו החוזה הוארך כבר ב-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 על אי הארכת תוקפו של החוזה עם תום תוקפו ב- 31.3.2010, או על כך שיחול שינוי בתנאיו של החוזה לאחר 1.4.2010, וממילאגם אין חולק על כך שלא נערך לתובע שימוע**

1. בהיעדר הודעה ובהיעדר פעולה אחרת מצדה של הנתבעת (פעולה הגלויה וידועה לתובע בזמן אמת), סבר התובע כי תוקף החוזה הוארך, כפי שהיה בפעמים קודמות בעבר, לתקופה של ארבע שנים נוספות, וזאת **עד ליום 31.3.2014.**

## הפסקת עבודה מבישה ומבזה

1. בשלהי שנת 2011 בעת ביקור עבודה במשרד האוצר (משרדו של התובע היה, בתוקף תפקידו, מחוץ לבנין משרד 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 וחתם על הטופס. להפתעתו הוא נתבקש מיד אחרי כן על ידי הפקידה למלא ולחתום על טופס לבקשת גמלה שהיא הציגה בפניו אך הוא סרב
2. התובע הבין מכך 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 יפנו אליו בעניין הטופס עליו סירב לחתום.

יודגש כיבפועל 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.
2. , ביום 4.7.2012 – פחות מחודש לפני המועד שבו פוטר בפועל - קיבל התובע באי מייל 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 להבו 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 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

1. ביום 23.7.2012 שלחה , גב' כלב מכתב לתובע ובו הודיעה לו כי עבודתו תסיים ביום 31.7.2012. למרבה התדהמה **הסתמכה גב' כלב על סעיף 18 לחוק הגימלאות, אשר חוזה 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 (ונזכיר – התובע עובד במשרד האוצר משנת 1970!). 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 \_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

1. בין לבין המשיך התובע את עבודתו ובין היתר ישב התובע, במסגרת תפקידו, בוועדת ערר בנושאי תמיכות של החשב הכללי, בנוכחות סגן החשב הכללי, הממונה הישיר על התובע ביום 27.7.2012. **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, **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.

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 לכולם כי התובע ימשיך לעבוד עד לתום התקופה הקצובה (ביום 31.3.2014).

*\* רצ"ב מכתבו של התובע מיום 1.8.2012, מסומן כנספח \_\_.*

1. התובע המשיך להתייצב לעבודתו עד ליום 5.8.2012, ולבצע את תפקידיו לרבות אשור וביצוע אלפי תשלומים וחתימה על התחייבויות בשם המדינה. 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, שעבד במשרד משנת 1970, מרביתן בתפקידים בכירים.

*\* 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\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

1. התובע פנה לנתבעת באמצעות בא כוחו, 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 בנסיבות העניין, ועומדת על עמדתה המופרכת של הנתבעת.

*\* רצ"ב מכתביו של ב"כ התובע ותשובת ב"כ המשרד, מסומנים כנספחים \_\_\_\_\_.*

## הודעה רטרואקטיבית על הגימלה ואי קיום הוראות הדין

1. בהתאם להוראות חוק הגמלאות, נציב שרות המדינה חייב לידע את העובד על החלטתו להפריש עובד לקיצבאות **לפחות 90 יום לפני יום הפרישה**, בדואר רשום ,דהיינו, לשיטת הנתבעת, עד 1.5.2012 לכל 1.5.2012 לכל המאוחר (90 יום לפני 31.7.12). ע"פ התקשי"ר, סמנכ"ל המשרד (ולא פקיד זוטר כלשהו) חייב לתת הודעה זו שנה שלימה לפני מועד הפרישה. **הודעה כאמור לא נמסרה לתובע במועד הקבוע בחוק** ולא במועד הנדרש בתקנות השרות.

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 החלטתולהורות"*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** וכי הוא זכאי ממועד זה לגימלה חודשית **שתהיה "לפי 2% קיצבה לכל שנת שרות".**

המסמך שכאמור נושא את התאריך 15.8.2012 -שבועיים אחרי מועד יום הפרישה נחתם, כפי שמצוין ליד החתימה, רק ב-21.11.2012, יותר משלושה חודשים(!!!) אחרי התאריך שעל המכתב והוא הגיע לידי התובע רק במחצית השניה שלחודש 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 \_\_\_\_.*

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 \_\_.*

## הפגיעה הקשה בזכויות הפנסיה של התובע

1. *בעקבות הודעת הנש"מ הנ"ל על פרישת התובע רטרואקטיבית ב-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,* ובתחילת ינואר 2013 קיבל התובע לראשונה תלוש פנסיה המפרט את תשלומים ששולמו לו ב-1.1.2013, (רטרואקטיבית מ-31.7.2012).

רצ"ב: מכתב אישור גימלאות מיום 10.12.12

1. כך התברר לתובע, כי בנוסף לפרישתו הכפויה, והעיכוב הממושך בתשלום הפנסיה, הגימלה המשולמת לו בפועל נמוכה מזאת המגיעה לו ע"פ החוזה, וע"פ מסמך ההודעה על פרישה הנ"ל, כמתואר לקמן:
2. ע"פ סעיף 12 לחוזה, הגימלה לכל אחת מתקופות העבודה צ"ל כדלקמן:

**א:** **לתקופת העבודה בחוזה** (סעיף 12ב בחוזה):

**2%** מהמשכורת האחרונה והמעודכנת לפי החוזה (להלן: המשכורת הקובעת לחוזה),

**לכל שנה מ-22.333 שנות העבודה במסגרת החוזה** (1.4.1990 עד 5.8.2012)

דהיינו: **44.666%** (22.333שנה כפול 2%) **מהמשכורת הקובעת לחוזה.**

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

**2%** מהמשכורת בדרגה הגבוהה ביותר בסולם דירוג המח"ר **(+46) בשיא הותק,** (להלן: דרגה +46), **לכל שנה מ-20.33 שנות העבודה בכתב מינוי** ותקופת העבודה כארעי

(מ-1.7.70 עד 31.3.90 ועוד 8 חודשי עבודה מ1.1.1964 עד 31.8.1964, להלן: תקופת כתב המינוי),

דהיינו: **40.66%** (20.33 שנה כפול 2%) **מהמשכורת בדרגה +46** בדירוג המח"ר.

1. בפועל משולמות לתובע 2 הגימלאות הנ"ל בשיעורים הבאים:

**בגין תקופת העבודה בחוזה: 36.64%** בלבד (במקום 44.66% כאמור) ממשכורת הקובעת לחוזה.

**בגין תקופת כתב המינוי: 33.36%** בלבד (במקום 40.66%) ממשכורת דרגה +44 (במקום +46)

רצ"ב תלוש גימלא לדוגמה (של חודש מאי 2019), המפרט את שיעורי הגימלה (באחוזים) ואת סכומי הגימלה לכל אחד מתקופות העבודה (חוזה/כתב מינוי) בנפרד, מסומנים כנספחים .

1. מיד לאחר שנודע לתובע על הפער בין הגימלאות שאושרו והמשולמות לו לבין הסכומים המגיעים לו ע"פ החוזה, פנה התובע למינהל הגמלאות ושטח בפני המנהלת החתומה על אישור הגימלאות את טענותיו.
2. המנהלת אישרה בפני התובע שאכן טיעוניו צודקים, אך לדבריה לא היה בידה לתקן את נוסחת החישוב ו/או את הדרגה כי אלה נקבעו והוכתבו לה במכתב בענין גימלת התובע בחתימת סגן בכיר לנציב שרות המדינה מר אהרונוב מיום 21.8.2012 (שלשה שבועות לאחר הפסקת עבודת התובע). מכתב הנחיות זה נשלח והגיע למינהלת הגימלאות בפקס רק ב-3.12.2012 (4 חודשים(!) לאחר הפסקת עבודת התובע).

המנהלת הבהירה לתובע שמכתב אישור הגמלאות מיום 10.12.12 הנ"ל, הוכן ונחתם על ידה על בסיס הנחיית אהרונוב, ושעל התובע להפנות בכתב את ערעורו ישירות למר אהרונוב בנש"מ.

מצ"ב צילום מכתב ההנחיות של מר אהרונוב לגב' חנה שוורץ הנושא את התאריך 21.8.12 שנשלח אליה בפקס רק ביום 3.12.12 בשעה 15:04 (כמסומן ע"ג המסמך)

1. לפיכך, וע"פ הנחיית מינהל הגימלאות, פנה התובע למר אהרונוב ב-8.1.13 במכתב ערעור מפורט וממוסמך המוכיח שגימלתו, ע"פ הנחיותיו, אינה משקפת את זכויות התובע ע"פ החוזה, גורמת לו עוול קשה, וגוזלות ממנו מדי חודש זכויות פנסיה שלמימונם נוכו ממשכורתו ע"פ חוק, מדי חודש בחודשו במשך שנים ארוכות, סכומים משמעותיים ביותר.

את מכתב הערעור מסר התובע באופן אישי למר אהרונוב במשרדו בנציבות שרות המדינה בליווי הסברים נוספים בע"פ. מר אהרונוב הבטיח שהנושא ייבדק מחדש.

1. לאחר כחודשיים של המתנה מורטת עצבים ונסיונות חוזרים ונשנים למר אהרונוב, קיבל התובע תשובה בחתימת מר ציון לוי, מנהל האגף הבכיר לפרישה וגימלאות בנציבות שרות המדינה. הכותב "לאחר בדיקה מעמיקה" של טענות התובע בעירעורו, כי הגימלה לתקופת כתב המינוי לפי דרגה +44 (במקום 46+) נובעת מכך שהתובע לא חתם בשנת 1995 על נספח לחוזה (ר' לעיל פיסקאות 16-17) ולכן "לא ניתן היה להעבירך ל"מודל של חוזה בכירים".
2. במשיכת קולמוס, כ-7 חודשים אחרי הפסקת העבודה ואחרי יותר מ-22 שנה של עבודה בחוזה בכירים, כותב מר צ. לוי ש"לא ניתן היה להעבירך למודל של 'חוזה בכירים'". כל מה שכתוב בחוזה כבר לא רלוונטי כי "לא נענית בזמנו לחתום על הנספח ל"חוזה בכירים אישי כפי שנתבקשת".ובמילים אחרות: אילו רק הייתי חותם על הנספח, הייתי זכאי לפנסיה לפי 46+, כפי שדרשתי.
3. **העובדה שכל חודש, במשך עשרות שנים, הופיע במפורש ע"ג כל אחד מתלושי השכר של התובע** (בטור "נתוני עזר", בו מפורטים בין השאר ה"משכורות הקובעות" לפנסיה) לצד הכותרת **סכום משכורת בדרגה +46 בשיא הותק כ"ברוטו כתב מינוי", התעלם מר ציון לוי לחלוטין.**
4. **מר ציון לוי גם אינו מתכחש לעובדה שהמדינה ניכתה משכרו של התובע, מידי חודש בחודשו לאורך שנים ארוכות מאד, את חלקו במימון הפנסיה לפי משכורת בדרגה +46 , ושבכך רכש התובע בכספו את זכויות הפנסיה לפי דרגה +46, אך לטענתו, מדובר ב.."טעות" ו"הסכום שנוכה בטעות יוחזר לך...".**
5. **לגבי נוסחת הפנסיה בהנחיותיו של מר אהרונוב שאינם תואמים לחוזה, ושבעטיה התובע מקבל פנסיה מוקטנת גם בגין תקופת העבודה בחוזה וגם בגין תקופת כתב המינוי (ר' פיסקאות 36 -35 לעיל) כותב מר ציון לוי: "אנו מבצעים בשלב זה חשיבה ובדיקה ולאחר סיום בדקתינו נשוב ונשיבך"**
6. התובע ניסה שוב ושוב לשוחח עם מר ציון לוי ו/או עם מר אהרונוב מדוע צריך פתאום, אחרי הפרישה, "לבדוק" את מה שהיה ברור לכל המערכת ולמצער, כמה זמן תערך ה"בדיקה", אך ללא הצלחה. באמצעות המזכירות נאמר לו שעליו להעלות את השגותיו וטיעוניו על הכתב וכך הוא אכן עשה.

רצ"ב מכתביו של התובע מ8.1.13 תגובת מר צ. לוי מ-13.2.13 ותגובת התובע מ-20.3.13 על נספחיהם.

1. כדי לא להלאות את בית הדין הנכבד, לא נפרט במסמך זהאת כל הפניות הרבות של התובע לנתבעת, את ההתעלמות מפניותיו, ואת עגמת הנפש הקשה והמתמשכת שנגרמה לו מתחושת "החיזור אחר הפתחים" ומעצם הצורך המתמשך להשקיע את זמנו בגימלאות לנסות לקבל את זכויותיו, אך ראוי לצטט בהקשר זה חלק ממכתב של התובע אל מר אהרונוב מיום 20.3.13 בתגובה למכתב של מר צ. לוי וכן דוגמיות מהתגובות שקיבל לפניותיו:

מתוך המכתב לאהרונוב:

"ניסיתי פעמים מספר להגיע למר ציון לוי לקבלת הבהרות אך הוא אינו מוכן לדבר אתי ("תכתוב"). ניסיתי לשוחח אתך אך אתה מתחמק בשיטתיות למרות שאתה –ולא ציון לוי- חתום על ההנחיה המקורית למינהלת הגימלאות שגזלה ממני זכויות של שנים שצברתי שנים ארוכות בעבודה קשה, ושעל פיהם תיכננתי את מסלול עבודתי ולמעשה את כל חיי.

נוצר מצב בלתי אפשרי ובלתי הגון בעליל: יש לי חוזה העסקה תקף עם נציבות שרות המדינה, שעליו חתום בשם הנציב מי שמילא בזמנו את התפקיד הנוכחי שלך, אך אין איש בכל המערכת הממשלתית שמוכן לדבר אתי ישירות. האם היית נותן לנציב שרות המדינה או החשב הכללי להמתין חודשים לתגובה ולא מוכן לדבר עמם בשאלות מעין אלו שאני פונה אליך? לא הפכתי אחרי כמעט 43 שנות שרות לאויב שצריך להסתר ולהתחמק מפניו.

מחוסר ברירה אני מעלה על הכתב כמבוקש את שאלותי למכתבו של מר ציון לוי ומפנה אותם אליך כמי שחתום על ההנחיות כדי שתחזור ותבחון את הנושא".

1. להלן גם מבחר מהתגובות שקיבל התובע לפניותיו, שעיקרן: תמתין. בודקים את טענותיך:

13.2.13, צ. לוי: **"מבצעים חשיבה ובדיקה.** לאחר סיומם נשוב ונשיבך"

21.5.13, מ. אהרונוב: "נושא חישוב הגמלה **נבדק בימים אלה** ע"י מר לוי, שיודיעך דבר בהמשך".

22.5.13, מ. אהרונוב: "**הנושא הפנסיוני שלך נמצא בבדיקה עקרונית**... עד אשר תסתיים הבדיקה נידרש להמתין"

21.7.14, צ. לוי: **"מבצעים חשיבה מחודשת"**..."שבסיומה נשוב ונודיעך".

15.2.15, עו"ד עליזה אבן (ל. משפטית, נש"מ):"**פנייתך נמצאת בבדיקה** ....עם תום הברור נודיעך"

5.6.16, צ.לוי: "**בצענו חשיבה מחודשת**".."לענין נ. תקציבית.. מעביר להחלטת מטה השכר.."

18.8.16, צ. לוי, בשיחה טלפונית: **"אני אבדוק את הנושא"** "**אעבור על החומר**" ו"אם יהיה צורך נקבע פגישה ונדבר".

1.11.16, צ.לוי (פרוטוקול ישיבה): חישוב הגימלה "**יישקל וייבדק בכפוף לתנאי החוזה"**....

"עד סוף החודש".

4.12.16 צ.לוי: (אי-מייל ובטלפון): **הנושא שלך הועבר ללשכה המשפטית**. ברגע שיתנו אישור...**נאשר לך עוד תוספת בדרגה** (תוך הותרת הרושם שטיעוני התובע נכונים וחסר רק משהו טכני לתיקון המעוות).

29.5.17, עו"ד ר. דול (יוע"מש נש"מ): **"אנו עדיין בוחנים את הבקשה".**

1. לנוכח ההתנהלות, האכזרית יש לאמר, של המערכת, ומתוך אמונה שלמרות היחס המזלזל והמשפיל ניתן למצות את ההליכים להשגת הפנסיה המגיעה לו בלא להעמיס ולהטריח את מערכת המשפט, 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). לעינינינו, שני קטעים בתשובה מתצתים 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 בתלונת**".(ההדגשה לא במקור).*\* רצ"ב תשובתמבקר המדינה, מסומנות כנספחים* \_\_\_.

**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 לא רצה להגיע לערכאות נגד 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 הממונה הישיר של העובד אל מנכ"ל המשרד להפסקת שרותו של התובע, לא היתה פניה של מנכ"ל המשרד לנציב השירות, ולא 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.

יתירה מזאת: גם ע"פ סעיף 18 לחוק הגימלאות רשאי נציב שרות המדינה, בהסכמת העובד, להאריך את המשך העסקתו של עובד מעבר לגיל הפרישה.

בהתאם לכך ומאחר שהחוזה של התובע הוארך ב-2010 לארבע שנים מלאות, עד לשנת 2014 (ולא עד הגיעו של התובע לגיל 67, בשנת 2012), הרי שלתובע היתה זכות לעבוד עד תום תקופת החוזה.

## ומעבר לנושאים אלה, נבהיר כבר עתה כי **מאחר שחוק הגימלאות אינו חל על התובע, ממילא מועדי הערעור על החלטת הממונה על הגימלאות אינם חלים עליו**.השלמת שכר על פי חוזה

1. כאמור בחוזה, שניסחה הנתבעת, ועליו חתם התובע, ובהתאם להוראות שפורטו לעיל, הוא זכאי לעבוד עד ליום 31.3.2014. בפועל הופסק תשלום שכרו של התובע ביום 31.7.2012. על כן זכאי התובע להשלמת שכר עבור 20 חודשים. (שנה ועוד שני שליש שנה =1.667שנים)
2. פירוט הסכומים להם זכאי התובע –
   1. הפרשי שכר עד תום תקופת החוזה

- שכר הבסיס של התובע, (בשנת 2014) עמד על סך של **35,467 ₪.** עבור 20 חודשים זכאי התובע לסך 709,340 ₪ ועוד 210,628 ₪ כמפורט להלן, ומכאן שסכום התביעה עולה לסך של **1,071,473 ש"ח**, בתוספת הפרשי הצמדה והלנת שכר.

על מנת למנוע טענה בדבר כפל תשלומים, יש לנכות מסכום זה סך של 340,626ש"ח שקיבל התובע בתקופה זאת, כגימלה.

*\* רצ"ב תלוש שכר של התובע, מסומן כנספח \_\_.*

* 1. כאמור,בנוסף לשכר הבסיס היה התובע זכאי לתשלומים דלהלן:

**תשלומים חודשיים**

* 1. הפרשות לקרן ההשתלמות בשיעור של 7.5% משכר הבסיס: 53,200 ₪ (709,340ש"ח X 7.5%).
  2. דמי כלכלה (שלא נדרשות קבלות בגינם): 772 ₪ לחודש, ובסך הכל: 15,440 ₪ (772ש"ח X 1.667)
  3. אחזקת רכב רמה ד' (הוצ' קבועות ללא דווח וללא הצגת קבלות)1,352:₪ לחודש ס"ה: 27,040שח

**ס"ה תשלומים חודשיים נוספים, לתקופה של 20 חודש**: **95,660**ש"ח

**תשלומים שנתיים**:

* 1. מענק יובל: 18,711 לשנה ולתקופה כולה: 31,191ש"ח (18,711 X1.667)
  2. ביטוח ואגרת רישוי רכב 4,700שח לשנה ולתקופה כולה, 7,834ש"ח (4,700X 1.667)
  3. קצובת הבראה – בשיעור של 5,603 ₪ לשנה, ובסך הכל – 9,340₪ (5,603₪ X 1.667)
  4. קצובת ביגוד (רמה 4): 2,150ש"ח לשנה, ובסך הכל 3,584ש"ח (2,154 X 1.667)

ס**"ה תשלומים חד שנתיים נוספים ל1.667שנים (20 חודש):** **51,949**ש"ח

* 1. הפרשות 7.5% לקרן פנסיה על תשלומים לא פנסיוניים (7.5% X 51,949ש"ח): **3,896**ש"ח
  2. מענק שנים עודפות: משכורת אחרונה אחת לכל שנה:59,123 (35,467ש"ח X 1.667)
  3. **ס"ה תשלומים נוספים (חודשיים + שנתיים) והפרשות**: **210,628**ש"ח
  4. פדיון ימי חופשה

פדיון ימי מחלה

**למצער –**

1. ככל שלא תתקבל טענתו 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), דהיינו, משכורת מליאה עד סוף חודש מרץ 2013.

מה עם הלנת שכר?

* 1. הפרשי גימלה (בשל הגדלת תקופת העבודה לפי חוזה בכירים) –

הגדלת התקופה הקובעת לפנסיה תקציבית בשיעור של 3.33% (לפי 2% לשנה 1.667 Xשנים).

**כימות כספי:**

**תוספת לפנסיה בשיעור חודשי של 1,182 ₪** (35,467ש"ח X3.33% (

סך הפרשי פנסיה מ-1.4.2014עד היום(64 חודשים): **75,648ש"ח** (1,182ש"ח X64חודשים)

בהתחשב בגילו של התובע (74) ונתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה התובע צפוי לחיות (סטטיסטית!) עוד 203 חודשים לאחר גיל 74,(למה מגיל 67?) ולפיכך יש להוסיף הפרשי פנסיה עתידיים צפויים (סטטיסטית): **239,946 ₪**(203 חודשים X 1,182ש"ח).

סה"כ כללי הפרשי פנסיה (רטרואקטיביים וצפויים: **315,594ש"ח** (75,648+239,946ש"ח).

יודגש כי הכימות הנ"ל של הפרשי הפנסיה העתידיים מבוסס על ממוצע סטטיסטי בלבד ("תוחלת חיים") של כלל האוכלוסיה. הנתונים האישיים של התובע כמו בריאותו האיתנה ומצבו הפיזי המעולה מחד ואורך החיים הרגיל במשפחתו, מעלים מאד את ההסתברות לתוחלת חיים ארוכה יותר. כך לדוגמא, אביו של התובע נפטר בגיל 98, אימו נפטרה בגיל 93, סבו נפטר בגיל 94, הדוד שלו, אחי אביו, חי ובריא בגיל 99 (בימים אלו נסע לטייל בהרי האלפים בשוייץ), הדודה שלו, אחות אמו, בת 96 וחיה (עד 120). כ"כ, תוחלת החיים של רעיית התובע, שהיא בת גילו של התובע (ילידת 1945), שיכול והא זכאית לקצבת שאירים, גבוהה יותר, סטטיסטית, בכארבע שנים נוספות.

**ולחילופין** (1)

ככל שתועלה הטענה שחוק הגימלאות חל עלי (כפי שכתבו לך בזמנו מהלשכה המשפטית באוצר**)** - **שישלמו פנסיה לפי חוק הגימלאות, דהיינו 70% מהמשכורת האחרונה** (של החוזה, ללא אבחנה בין רמות השכר בשתי התקופות).

**ולחילופין** (2)

## פיצויים על שרות עודף של 20 חודשים בסך של 59,111 ₪, וכן הפרשות לקופת גמל עבור שכר הבסיס (בהנחה שהתובע לא ימשיך לצבור זכויות פנסיה תקציבית, בשיעור של 6%, (מה זה?) ובסך של 42,564 ₪.עגמת נפש ופיצוי בגין פיטורים שלא כדין

1. מעשיה ומחדליה של הנתבעת, והדרך בה הופסקה עבודתו של התובע, גרמו לתובע עגמת נפש רבה. בנסיבות אלה זכאי התובע לפיצוי בגין עגמת הנפש ובגין הליך הפיטורים הלא תקין.
2. 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.

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).

1. על רקע זה, קשה לתאר את ההרגשה הטראומטית של סילוק מהעבודה והצגתו כמסיג גבול, איומים על תביעה פלילית כאמצעי לחץ להשתקת התובע. במשך חודשים ושנים נאלץ התובע לא רק להשקיע שעות אין ספור, 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..

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 נילוים) עולה על 200ש"ח לשעה.

כל אלה, והלילות הארוכים של חוסר שינה גרמו לתובע עגמת נפש גדולה וממושכת שהשליכו גם על חייו הפרטיים ואף גרמו לו הפסדים כספיים ישירים.

1. כך למשל, בחודש אוגוסט 2012, לכשנודע העובדה שעבודת התובע בשרות הציבורי הסתיימה, הוצעה לו עבודה ברמה ניהולית בכירה התואמת לכישוריו ונסיונו רב השנים, בעמותה העוסקת בחינוך ("קו לנוער"). התובע נמנע מלהתחיל בעבודה זו (וגם לא חיפש עבודה אחרת) מאחר ותקוותו ומאמציו באותה עת התמקדו בנסיון לחזור לעבודתו אצל הנתבעת ולהשלים את תקופת החוזה. כשלאחר החודשים הארוכים שחלפו בהמתנה מורטת עצבים להתיחסות לפניותיו ולפניות בא כוחו, כאמור לעיל, התברר לו שאפסו הסיכויים לכך, המשרה המוצעת כבר נתפסה, והוא הפסיד גם עבודה זו.
2. בנסיבות אלה זכאי התובע לפיצוי משמעותי על הפיטורים בניגוד לדין, עגמת הנפש ואובדן הכנסות, והוא יעמיד תביעתו על סך של 350,000 ₪ בלבד (פחות מעשר משכורות).

## 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 שבתקנות לחוק, אינם חלים עליו**.
2. התובע זכאי לכל הזכויות על פי חוק הגימלאות ולכל הטבה שניתנה לעובדים בחוזה בכירים –
   1. המבוא לחוזה **מבהיר כי הנתבעת היתה מעוניינת להעסיק את העובד 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 לאחר ש**התובע ויתר על כתב המינוי, ובכך תמה העסקתו בכתב מינוי, והסכים להיות מועסק על פי הוראות החוזה.** בהקשר זה ראו גם סעיף 5 לחוזה.
   2. יודגש כי מלבד הוויתור על כתב המינוי, שמשמעותו ויתור על זכות הקביעות בלבד, היה מובן לצדדים כי התובע לא ויתר על זכויות אחרות המגיעות ושיגיעו לעובדי מדינה.

ראו 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***", כשהדגש הוא על זכויות שבחוק.

* 1. סעיף 17 לחוזה מוסיף וקובע **כי כל שינוי לטובת העובדים בעתיד, יחול גם על התובע.**
  2. בהתאם לכך, **פירוש החוזה והוראותיו צריך להיעשות על רקע הוראות אלה – התובע זכאי לזכויות לפי חוק הגימלאות ולכל הטבה שניתנה לחשבים בכירים שהועסקו בחוזה בכירים, גם לאחר תחילת עבודתו בחוזה בכירים.**

## שיטת 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 **מצטרפות** האחת לרעותה:

סעיף 12 לחוזה הבכירים קובע כי תקופת שירותו של התובע לפי החוזה "***תצורף לתקופת שירותו על פי כתב המינוי (להלן ביחד: – תקופת השירות הכוללת) לעניין הזכות לגימלאות ..***", בכפוף לתנאים שקבע חוזה הבכירים,

בהתאם, ועל פי לשון החוזה, זכאי התובע לפנסיה תקציבית בגין כל תקופת השירות בחוזה : פנסיה בגין תקופת החוזה **בנוסף** **ובנפרד** מהפנסיה בגין תקופת כתב המינוי, ללא הגבלה כלשהי או שקלול כלשהו:.

* 1. סעיף 12א4 מחזק את הטיעון שמדובר בשתי פנסיות נפרדות: סעיף זה בחוזה בא להסיר ספק: על אף שהפנסיה לתקופת כתב המינוי נפרדת לחלוטין מהפנסיה לתקופת כתב החוזה, המדינה מבהירה שהיא לא תשלם פנסיה זו עד לאחר תום תקופת העבודה בחוזה.

אילו היה מדובר בפנסיה משולבת אחת, לא היה כל ספק בענין ולא היה צורך בסעיף 12א4.

* 1. מבלי לגרוע מהטענה כי לשונו המפורשת של חוזה הבכירים קובעת כי הפנסיות נפרדות לכל תקופה והן יצורפו בלא שקלול או הגבלה כלשהי, הנתבעת עצמה מתייחסת לשתי התקופות ולששתי הפנסיות בנפרד.

כך, בתלוש הגימלה שמנפיקה הנתבעת לתובע מדי חודש, מפורטת הפנסיה בגין כל תקופה בשורה נפרדת. חלוקה זאת הגיונית לא רק בשל לשונו המפורשת של חוזה הבכירים, אלא גם מאחר שכל פנסיה משולמת לפי תקנה תקציבית שונה. מאיפה זה לקוח

1. המשכורות הקובעות לתקופת כתב המינוי:

סעיף 12א.1. לחוזה הבכירים מוסיף וקובע 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.

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



כלומר, עבור כל שנת עבודה של התובע בחוזה בכירים (בחוזה - "**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**

קרי:, **התובע זכאי ע"פ החוזה לפנסיה מליאה על כל תקופת החוזה**, ללא הגבלה כלשהי על אורך תקופת החוזה, **על בסיס המשכורת המעודכנת לפי החוזה**, ללא הגבלה או שיקלול כלשהו.

* 1. התובע יטען כי הפרשנות היחידה לסעיפי הפנסיה בחוזה היא שעבור כל אחת משתי תקופות העבודה הוא זכאי לפנסיה מליאה של 2% לכל שנת עבודה: על תקופת החוזה הוא זכאי לפנסיה תקציבית של 2% לכל שנת עבודה בחוזה, לפי המשכורת המעודכנת של החוזה, **בנוסף** לפנסיה מליאה בשיעור של 2% ממשכורת בסולם דירוג המח"ר עבור כל שנת עבודה בכתב מינוי.

כל פרשנות אחרת היא פרשנות מאולצת, החוטאת ללשונו המפורשת של 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+, 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, ל , עדכון המשכורת הקובעת לצורך חישוב הפנסיה תהיה ע"פ החלופה שתניב לעובד את הפנסיה הגבוהה מבין החלופות האפשריות

1. התובע יטען כי במועד בו חתם על החוזה היה נהוג סולם דרגות המח"ר, כאשר שתי הדרגות הגבוהות בסולם המח"ר היו 12 – 13. בשנת 1994 (ארבע שנים לאחר שהתובע חתם על חוזה בכירים) הוחלף סולם **הדרגות של דירוג המח"ר. בסולם החדש שתי הדרגות הגבוהות הן דרגות 45 – 46.** .

כפי שניתן לראות בחוזה העבודה, הדרגה בה שהה התובע היתה דרגה 12, דרגה אחת מתחת לדרגה העליונה בסולם דרגות המח"ר בזמנו, המקבילה לדרגה 45 כיום.

1. דברים אלה עולים קבלו ביטוי בין היתר במכתב המשנה לנציב מר ד. פרלשטיין, שכתב לסגל הבכיר ביום 1.5.1995למעלה משנה לאחר החלפת סולם הדרגות, בין היתר: **"חוזה בכירים נחתם רק עם עובדים המשובצים בשתי הדרגות העליונות כמו ..... חשבים בכירים"**.

המכתב מלמד כי הדרגות הרלוונטיות לצורך חישוב הגימלא בגין תקופת כתב המינוי של חשבים בכירים (התפקיד שמילא התובע) המועסקים בחוזה בכירים, היא אחת משתי הדרגות הגבוהות בסולם דרגות המח"ר, קרי – 45, 46.

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

לו היה התובע נשאר בסולם הדרגות, הוא היה ללא ספק מתקדם ברבות השנים לדרגה העליונה בסולם הדרגות, 46 כיום, אם כדרגה אישית, ואו לפחות כדרגת פרישה.

*להכניס את העובדה שהמשכורת שלי ע"פ החוזה היתה ברמה א, ( 90% ממשכורת סגן שר),*

*ע"פ האמור בהוראות הנוהל של נש"מ (משנת 1996) + מכתבו של יוסי יהודה, (סגן ראש מינהל הסגל הבכיר), חוזה ברמה א נחתמה רק עם מי שהיה בדרגה 45 ומעלה.*

1. התובע יטען כי בהתאם לחוק הגימלאות (האם להזכיר את חוק הגימלאות?) והכללים החלים על עובדים הפורשים משירות המדינה, בהתחשב כ 44 שנות שירות במדינה, בתוספת 3 שנות וותק צבאי, ובהתחשב בקיצורי הפז"מ ותואר השני שיש לתובע, עובד זכאי לדרגת פרישה אחת לפחות. התובע יטען כי ע"פ החוזה, לצורך קביעת הדרגה לחישוב הגימלה עבור תקופת המינוי, הוא זכאי לדרגת פרישה (+46). כפי שנפרט להלן, ודרגה זאת כבר אושרה לתובע בשנת 2005.
2. **ההתחייבות של הנציבות להענקת דרגת פרישה לתובע** -
   1. ביום 24.1.2005, במסגרת סיכומים על העברת התובע לתפקיד חשב מוסדות דת, קיבל התובע מכתב ממר יעקב ברגר, המשנה לנציב שירות המדינה באותה עת, המבהיר כי מעמדו של התובע הוא של "**חשב בכיר, לרבות שכר ותשלומים נלווים, דרגה נוכחית קידום וגימלאות**".
   2. 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 \_\_.*

* 1. המדינה טענה בפני התובע כי מדובר בטעות, אולם בכל הכבוד – תשובה זאת אינה מתקבלת על הדעת בהתחשב בלשון ההסכם וברוחו, בציפיות וההסתכמות של התובע, נוכח התנהלות המדינה בעניינו של עובד אחר, מאחר שהמכתב יצא מהגורם המוסמך לכך, וגם מאחר שדומה שבעניינו של התובע נפלו "טעויות" רבות, המשמשות את המדינה כתירוץ להתחמקות מקיום התחייבויותיה.

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".

להוסיף: סעיף 17 לחוזה + מכתב ברגר המדגיש (בסעיף 2) כי הזכויות שלי הן של חשב בכיר וש"כל תיקון בדרגה **שיחול במועד כלשהו** על החשבים הבכירים" יחול גם עלי

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 נערך על ידי הנתבעת, ונמסר לתובע לאחר עיכוב ממושך ופניות רבות מספור. סיכום הישיבה 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."*

*ההחלטה היא לא שלי לבד. אני צריך לשבת עם אחרים בענין זה. הבדיקה תיקח זמן ותקבל תשובה תוך חודש ימים*".

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

* 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 גם לתובע וגם למדינה היה ברור ומובן שדרגת הפרישה עבור תקופת כתב המינוי המדינה תהיה +46. במשך שנים היא ניכתה ממשכורתו סכומים גבוהים כחלקו במימון הפנסיה שלו לפי דרגה 46+ בשיא הותק, מדי חודש היא ציינה על תלוש המשכורת שמשכורתו לצורך חישוב הפנסיה לתקופת כתב המינוי היא לפי דרגה 46+ ובהתכחשותה היא מפירה את חובת ההגינות החלה עליה, כמו גם את עקרון השוויוןונסביר.
2. עובד אחר של הנתבעת, בשם ראובן פרנקבורג, שכמו התובע, הועסק גם הוא מ-1.4.1990, בתפקיד מקביל (חשב בכיר) בחוזה בכירים זהה לחלוטין לחוזהו של התובע. שני החוזים נחתמו באותו מועד. בדומה לתובע, סירב גם פרנקנבורג לחתום על נספח דומה לזה שהוצע לתובע בשנת 1995. כשפרנקנבורג פרש הוציא מר אהרונוב הנחיות למינהל הגימלאות בעניינו ובהם קבע כי דרגת פרישה של 46+ כדרגה לפיה תחושב הגימלה לתקופת כתב המינוי, כפי שהיה מובן לצדדים לאורך כך השנים

רצ"ב הנחיות מר אהרונוב למינהלת הגימלאות בענינו של מר ר. פרננבורג מ-

לאחר שהתובע השתמש בדוגמא זו כהוכחה לכך שכל הצדדים, לרבות מר אהרונוב, הבינו תמיד שדרגת הפרישה תהיה +46, הודיעה המדינה למר פרנקבורג כי היא מבטלת את ההחלטה בענייננו, ודרגת פרישתו הורדה ל – 44+. בשיחות שקיים התובע עם נציבות שירות המדינה נמסר לו כי היה מדובר ב – "טעות" (טענה שחזרה יותר מפעם אחת גם בעניינו של התובע).

1. מר פרנקבורג הגיש תביעה ובעקבותיה 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 על מר פרנקבורג, בתחולה רטרואקטיבית של כמעט שנה, ממועד פרישתו.

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

מאחר שהתובע פרש כשנה לפני מר פרנקבורג, טענה המדינה כי ההסדר 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 והרי שזו מהווה פגיעה בעקרון השוויון והפרה של חובת ההגינות החלה על הנתבעות מה עוד שאין השלכת רוחב להחלה רטרואקטיבית של הכללים המשופרים גם על התובע

## סיכום ביניים

1. חישוב הפנסיות להן זכאי התובע –
   1. לאור האמור לעיל, התובע זכאי לפנסיות כמפורט להלן:

**עבור שנות השירות לפי כתב מינוי** – 2% על כל אחת מ-20.33 שנות עבודתו במסגרת זו ובס"ה 42.66% ממשכורת בדרגה 46+ , ולמצער 45+ בשיא הותק, עליה חלוקים הצדדים). בגין תקופה זאת.

**(בנוסף) עבור כל שנת שירות בחוזה בכירים** – 2% בהתאם למשכורתו הקובעת של התובע בחוזה הבכירים. התובע היה אמור לעבוד 24 שנים (עד תום החוזה האחרון) בחוזה בכירים, ובהתאם הוא זכאי לפנסיה בשיעור של 48% בגין תקופה זאת.

* 1. לחילופין –

ככל שבית הדין הנכבד יקבע כי התובע אינו זכאי לפנסיה בגין יתרת תקופת החוזה הקצוב (כלומר – מעבר לחודש יולי 2012), זכאי התובע לפנסיות כמפורט להלן: עבור שנות השירות לפי כתב מינוי – 42.66%; (בנוסף) עבור שנות שירות בחוזה בכירים (22 שנים ועוד ארבעה חודשים) –44.67%.

* 1. לחילופי חילופין -

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 תקופת עבודה בחוזה בכירים(24 שנה) – 48% מהמשכורת הכוללת המעודכנת לפי החוזה; והיתרה, עבור תקופת עבודה לפי כתב מינוי – 22%. (70%-48%)

**למצער -** עבור תקופת עבודה בחוזה בכירים (22.333שנה) – 44.67%;

עבור תקופת עבודה בחוזה לפי כתב מינוי – 25.33% (70%-44.67%)

## סעד הצהרתי וכספי בעניין הפנסיה

1. בהתאם לאמור לעיל, התובע יטען כי הוא זכאי לפנסיה לפי שכר קובע של \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ₪, בהתאם לאמור לעיל.
2. בהתאם, התובע זכאי להפרשי פנסיה רטרואקטיביים כדלקמן:
   1. שנת 2012 –
   2. שנת 2013 –
   3. ...

בסך הכל זכאי התובע להפרשי פנסיה בסכום של \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ₪.

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

## סיכום הסעדים המבוקשים

1. להלן יובא סיכום הסעדים בכתב תביעה זה:
   1. השלמת שכר – 709,340 ₪;
   2. סעד הצהרתי בעניין הפנסיה
   3. הפרשי פנסיה רטרואקטיביים - \_\_\_\_\_\_\_\_ ₪
   4. עגמת נפש והפסדי השתכרות– 350,000 ₪;
   5. הפרשי שכר והפרשי רבית והצמדה - \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ₪;
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 ולהורות כי על הנתבעת 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, 1 ביולי 2019.**

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

טל, קדרי, שמיר ושות' עורכי דין

ב"כ התובע