

# גלעד שר ושות'י

עורכי דין

GILEAD SHER & Co.  
Law Offices

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

ירושלים, 12 באוגוסט 2012

לכבוד

גב' רותי אשכנזי, סמנכ"לית בכירה למינהל

משרד האוצר

באמצעות פקס': 02-5695353

מבלי לפגוע בזכויות

שלום רב,

הנדון: מרשנו, מר שמעון הכסטר

בשם מרשנו, מר שמעון הכסטר, התובע להמשיך בעבודתו עד למועד סיום החוזה המיוחד החל בין הצדדים, אתכבד לפנות אליכם כדלקמן:

## הוראות חוזה העבודה והוראות החוק הרלבנטיות

1. מרשנו עובד בשירות המדינה מיום 25.11.1970. החל מיום 1.4.1990 מועסק מרשנו על פי הוראותיו של "חוזה מיוחד להעסקת עובד", אשר נוסח ונערך על ידי המדינה, והיא זאת שקבעה את תנאיו (להלן "החוזה").
  2. ההסכם קובע כי מרשנו יועסק לתקופה קצובה של 4 שנים, והוא יוארך מאליו בתום כל תקופה, אלא אם הודיע צד על אי רצונו בהארכה, שלושה חודשים מראש. תוקפו של החוזה התחדש לאחרונה ביום 1.4.2010, והוא עתיד להסתיים ביום 31.3.2014.
- ודוק – המדינה לא הודיעה על רצונה באי הארכת החוזה במועד שנקבע לכך, ולא הודיעה למרשנו, ערב מועד החידוש, על רצונה לשנות את הוראות החוזה (דבר שדרש הסכמה של מרשנו), לרבות לעניין חיובו לפרוש מחמת גיל (כידוע, מרשנו הגיע בימים אלה לגיל 67). קרי, החל מיום 1.4.2010 הוארך תוקף החוזה של מרשנו עד ליום 31.3.2014. לעניין זה נשוב ונידרש בהמשך.

# גלעד שר ושות'י

עורכי דין

GILEAD SHER & Co.

Law Offices

3. סעיף 5 לחוזה קובע כי החל ממועד חתימת ההסכם מבוטל כתב המינוי שניתן למרשנו. כידוע, לביטול כתב המינוי יש משמעות, בין היתר, לגיל הפרישה של עובד, ובמשתמע – מרשנו אינו נדרש לפרוש בגיל הפרישה בו נדרשים לפרוש עובדים על פי כתב מינוי.
4. בנוסף, סעיף 11 לחוזה מוסיף וקובע כי על תקופת עבודתו של מרשנו על פי כתב המינוי לא יחול חוק שירות המדינה (גימלאות) (נוסח משולב) התש"ל 1970 (להלן "חוק הגימלאות"). כן קובע סעיף 13 לחוזה כי על היחסים בין הצדדים יחולו הוראות סעיף 107(א)(2) לחוק הגימלאות, הקובע במפורש כי הוראות חוק הגימלאות לא יחולו על היחסים בין הצדדים.
- כידוע, סעיף 18 לחוק הגימלאות הוא שקובע את גיל הפרישה של עובדים בשירות המדינה בהתאם להוראות חוק גיל פרישה, התשס"ד – 1984 (להלן: "חוק גיל פרישה"). ודוק – המדינה לא קבעה חריג לפיו סעיף 18 לחוק הגימלאות ימשיך לחול על מרשנו ועל היחסים בין הצדדים גם לאחר חתימתו של החוזה.
- למען הזהירות יש לציין כי עיון בחוזה מלמד כי כאשר ביקשה המדינה להחיל חלק מהוראות חוק הגימלאות על מרשנו היא עשתה כן במפורש (ראו לדוגמא סעיפים 12 ו- 13 לחוזה). שתיקתה של המדינה, שניסחה וערכה את החוזה, בכל הנוגע לתחולת סעיף 18 לחוק הגימלאות מדברת בעד עצמה.
5. נוסף ונבהיר בעניין זה כי חוק גיל פרישה אכן קובע שניתן לחייב עובד לפרוש בגיל 67, אך גם קובע עדיפות ברורה להסכם לפיו גיל הפרישה בפועל יהיה גבוה מגיל פרישת חובה (גיל 67). משכך – מרגע שהוארך תוקפו של החוזה מעבר לגיל פרישת חובה, גוברות הוראותיו של החוזה על הוראות חוק גיל פרישה.
6. זאת ועוד, כאשר נדרש לחתום על חוזה סטנדרטי בשנת 1990, חוזה אותה ניסחה המדינה, ואשר שלל ממנו את הגנת הקביעות שיש לעובדים אחרים, הוא חתם עליו, מתוך הבנה ואמונה כי המדינה תכבד את הוראות החוזה, כשם שהוא היה נכון לעמוד בסיכון של איבוד מקום עבודתו (סיכון שכמעט והתממש בעבר).
- דומה כי כעת, לאחר ששללה ממרשנו את הגנת הקביעות, מנסה המדינה לאחוז את המקל משני קצוותיו, ולכפות על מרשנו את ההוראות החלות על עובדי מדינה בעניין גיל הפרישה, וזאת בחוסר תום הלב, ותוך הפרת האיזון שהיא עצמה קבעה בחוזה אותו ניסחה וערכה, ועל כך נפרט להלן.

# גלעד שר ושות'י

עורכי דין

GILEAD SHER & Co.  
Law Offices

## הניסיון להפר את הוראות הסכם העבודה

7. בשבועות האחרונים מצוי מרשנו במצב קפקאי בו מנסה המדינה להתנער מהוראות החוזה, ולחייב את מרשנו לפרוש בגיל 67 תוך הסתמכות על חוק הגימלאות. לשיא הגיעו הדברים עת שלחה המדינה עובדת חדשה להחליף את מרשנו, בניסיון לנשל אותו בכוח ממקומו וממשרדו, אף שידועות לה היטב טענותיו בעניין תוקפו של החוזה שנחתם איתו.

8. זאת ועוד – בישיבה שהתקיימה ביום 5.8.2012 הוצג למרשנו מסמך מיום 5 לספטמבר 2010 לפיו הארכת החוזה היא עד ליום 31.7.2012. הצגת מסמך זה מעוררת שתי שאלות קשות, שלא מצאנו תשובה להן:

**האחת** – כיצד יכולה המדינה, חמישה חודשים לאחר שהוארך תוקפו של החוזה לארבע שנים נוספות, להוציא הוראה המשנה את החוזה חד-צדדית;

**והשנייה** - מדוע לא הוצג המסמך למרשנו במועד הרלבנטי (יצוין כי מרשנו כלל אינו מכותב למסמך זה, שיש בו לפגוע בתנאי עבודתו), וכיצד ניתן לשנות את תנאי עבודתו חד-צדדית ללא שימוע וללא ההליכים הנדרשים בדין.

העובדה שהמדינה נסמכת על מסמך זה אינה ראויה מבחינה ציבורית, ולענייננו – אינה נסמכת על אדנים משפטיים כלשהם, מהסיבות שפירטנו לעיל.

9. כמו כן חש מרשנו אי נוחות גדולה נוכח עמדתה הכוחנית של המדינה כלפיו, ובפרט ההודעה כי ניתנה לו לפיה אם יתזור למשרדו ייחשב "בחזקת משיג גבול" (ונוכיר – מרשנו הוא עובד מדינה כארבעים ושתיים שנים, עוד משנת 1970!).

אף כאן עמדתה של המדינה אינה ראויה, ואינה נסמכת על אדנים משפטיים, נוכח היותו של מרשנו עובד במדינה, בהתאם להוראות חוזה העבודה.

## סיכום הדברים ודרישות מרשנו

10. במשך ארבעים ושתיים שנים, ולמעשה – כמעט כל חייו הבוגרים, שירת מרשנו את המדינה והיה כפוף להוראותיה. כאשר הגיעה העת לעצור את תוקפו של חוזה העבודה (חודש ינואר 2010) התרישה המדינה והאריכה את תוקפו של החוזה ללא סייג.

# גלעד שר ושות'

עורכי דין

GILEAD SHER & Co.

Law Offices

בהתאם, המדינה אינה רשאית כעת לפעול בכוחניות נגד מרשנו ולמנוע ממנו את הזכות לעבוד, להתפרנס ממקצועו וליהנות מהזכויות הכספיות הנלוות לכך.

11. אשר על כן דורש מרשנו כי יתאפשר לו להמשיך ולעבוד במקום עבודתו, מבלי להיחשב כמשיג גבול, ולקבל את שכרו כנדרש.

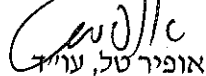
בהתאם, ומאחר שהודעתם למרשנו כי אינו רשאי להיכנס למקום עבודתו במשרד החינוך – שם הוא הוצב על פי הנחיתכם, הנכם נדרשים להודיע לנו לאלתר וללא כל שיהוי היכן נדרש מרשנו להתייצב לעבודה, שאם לא כן ייאלץ מרשנו לנקוט צעדים משפטיים להגנה על זכויותיו:

יובהר כי אם לא ישולם שכרו המלא של מרשנו במועד, תחשב המדינה כמי שהלינה את שכרו של מרשנו.

12. בשולי הדברים יוער כי מרשנו זכאי להחזר הוצאותיו המשפטיות, אך מתוך רצון טוב ובמטרה לסיים את הפרשה ברוח טובה הוא אינו מכמת תביעתו זאת, ומקווה כי מכתב זה יסיים את הסאגה הבלתי נעימה בעליל אליה נקלע ללא צורך בהליכים נוספים.

13. אין באמור לעיל כדי למנוע ממרשנו להעלות על טענה ו/או דרישה ו/או תביעה שימצא לנכון ו/או לנקוט כל הליך משפטי העומד לזכותו.

בכבוד רב, ובברכה,



גלעד שר ושות', עורכי דין

העתק:

מר מרדכי אלישע, סגן בכיר לחשבת הכללית

גב' רבקה כלב, מנהלת אגף אי' משאבי אנוש

מר שמעון הכסטר