

בעניין:

שמעון הכסטר, ת.ז. 000388587

ע"י ב"כ עוה"ד אופיר טל ו/או לואיז ספורטס ואח'
טל, קדרי, שמיר ושות' - עורכי דין
מרח' וושינגטון 4, ירושלים
טל. 02-5674000; פקס. 074-7137001

המערער

- נ ג ד -

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

שלושתם על ידי פרקליטות מחוז ירושלים (אזרחי)
מח"ל 7, מעלות דפנה, ירושלים

המשיבות

הודעת ערעור

המערער מתכבד בזאת להגיש לבית הדין הנכבד הודעת ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי לעבודה בירושלים (סגן הנשיא, כבוד השופט כאמל אבו קאעוד, ונציגי הציבור מר יעקב מלול ומר יוסיף בננישתי) בתיק סע"ש (ירושלים) 6928-10/19 (להלן "פסק הדין"). פסק הדין התקבל במשרדי ב"כ המערער, באמצעות מערכת נט המשפט, ביום 1.6.2020.

העתק נכון של פסק הדין מצ"ב, מסומן באות א'.

פסק הדין דחה על הסף את עיקר תביעתו של המערער, אותה הגיש ביום 3.10.2019, בשל התיישנות ואת חלקה בהיעדר אסמכתאות ופירוט. פסק הדין ניתן ללא דיון בתיק, וכל קביעותיו העובדתיות של בית הדין הנכבד קמא מבוססות, אם כן, על כתבי התביעה וההגנה, וכתבי בי-הדין בבקשת המדינה לסילוק על הסף.

ואלה נימוקי הערעור

א. מבוא

1. המערער עבד במשרד האוצר במשך 42 שנים, חלקן הגדול בתפקידים בכירים כחשב במשרדי ממשלה. תחת שני חוזי התקשרות. בתקופה שבין שנת 1970 ועד לשנת 1990 הועסק התובע תחת כתב מינוי, והחל משנת 1990 ועד לסיום עבודתו הכפוי של התובע בשנת 2012, **בחוזה אישי (חוזה בכירים) לתקופה קצובה של 4 שנים**, שתוקפו התחדש מעת לעת לתקופה של ארבע שנים נוספות.

בהתחשב במהותו של חוזה הבכירים, כחוזה אישי, נקבע בחוזה שחוק שירות המדינה (גימלאות) [נוסח משולב], תש"ל – 1970 (להלן: "חוק הגימלאות") אינו חל על היחסים בין הצדדים (בעניין זה נרחיב בהמשך), אלא במידה שנקבעה בחוזה.

2. תוקפו של חוזה העבודה האחרון של המערער הוארך ביום 1.4.2010 **והיה אמור להסתיים ביום 31.3.2014**. למרות זאת, בניגוד להוראות החוזה, בחודש יולי 2012 נכתב למערער כי העסקתו תסיים בסוף חודש יולי 2012, לטענת המשיבות – בשל הגיעו לגיל פרישה. המערער הגיב מיידית והודיע כי על פי החוזה העסקתו תסיים רק ביום 31.3.2014, והמשיך להגיע לעבודתו.
3. ביום 5.8.2012, כפי שנוסיף ונפרט להלן, הודיע סמנכ"לית משרד האוצר למערער כי הוא נדרש להפסיק להגיע למקום עבודתו, ובו ביום קיבל המערער הודעה מהחשבת הכללית, **שאינה מוסמכת להחליט על הפסקת עבודתו**, על הפקעת סמכויותיו. באותה עת המערער עדיין לא הופרש לגימלאות ולא נמסרה לו החלטה של נציב שירות המדינה – הגורם המוסמך היחידי לסיים את תוקפו של חוזה העבודה – על הפסקת עבודתו.
- רק בחודש דצמבר 2012 קיבל המערער הודעה מנציבות שירות המדינה על החלטת נציב שירות המדינה (להלן: "**החלטת נציב שירות המדינה**") להביא לסיום העסקתו (הודעה שניתנה בניגוד לחוזה ובניגוד להוראות הדין), ובעקבותיה את החלטת הממונה על הגימלאות על אישור הגימלה, ועל שיטת חישוב הגמלה. כאשר רק בחודש ינואר 2013 נודע למערער לראשונה על גובה הגמלה שתשולם לו (בחלקה רטרואקטיבית).
4. מירוף ההתיישנות להגשת התביעה מתחיל, אם כן, מהמועד בו קיבל המערער את הודעת הגורם המוסמך היחיד להפסקת עבודתו - **נציב שירות המדינה. קרי – חודש דצמבר 2012**. כזכור, התביעה הוגשה בחודש אוקטובר 2019, פחות משבע שנים מהמועד בו קיבל המערער את החלטת נציב שירות המדינה, שהוא הגורם המוסמך היחידי להפסקת העסקתו.
5. נקדים ונבהיר כי המערער ביקש להימנע מהגשת תביעה נגד המקום בו עבד למעלה מארבעים ושתיים שנים, וגם קיבל מסר ברור שלא להגיש תביעה, אלא לפנות לגורמים המוסמכים, וכך עשה.
- במשך מספר שנים השתהו המשיבות, או מי מהן, במתן תשובות לפנייותיו, ונמנעו מהתייחסות עניינית לבקשותיו. פעמים רבות נאמר ונכתב לתובע שטיעוניו נבדקים וכי עליו להמתין עד לסיום ברור הנושא ע"י המשיבות.
- לבסוף, רק בחודש יוני 2018, בעקבות תלונה שהגיש על התנהלות המשיבות, קיבל המערער תשובה של נציב תלונות הציבור, תשובה שנחתמה בהתנצלות על העיכוב הממושך בטיפול בפנייתו של המערער. חשוב לציין כי גם כאשר פנה נציב תלונות הציבור למשיבות, ענו לו המשיבות כי הן בודקות את הנושא.
6. כאמור לעיל, ביום 3.10.2019, פחות משבע שנים לאחר שהמערער הופרש לגמלאות בהחלטה של נציב שירות המדינה ואישור הגימלאות על ידי הממונה (החלטה שניתנה בניגוד לדין), ולאחר שהבין כי לא נותרה לו ברירה אחרת, מלבד פנייה לבית הדין, הגיש המערער לבית הדין קמא תביעה בשלושה ראשים עיקריים, אשר את שלושתם דחה או מחק בית הדין קמא, בכל הכבוד – בטעות, כפי שנפרט להלן:

6.1. השלמת התקופה הקצובה בחוזה העבודה –

המערער הגיש תביעה בעניין זכותו לעבוד עד תום תקופת החוזה עליו חתם, שהוא חוזה לתקופה קצובה, שתוקפו הוארך מעת לעת. המדינה הפסיקה חד-צדדית את תוקפו לאחר שהמערער הגיע לגיל פרישה, בניגוד לדרך הקבועה בחוזה.

משמעות הזכות להשלים את תקופת החוזה היא תשלום שכר וזכויות שונות, אותם תבע המערער. המערער הצביע, בין היתר, על כך שהחוזה הוארך לארבע שנים מלאות (דהיינו – עד ליום 31.3.2014), ולא עד גיל הפרישה (67), אף שברור כי גיל הפרישה של המערער היה ידוע בטרם התחדש החוזה.

כפי שהסברנו – המערער אמנם נדרש להפסיק לעבודה, וכן קיבל בחודש אוגוסט 2012 הודעה של החשבת הכללית במשרד האוצר – **שאינה מוסמכת להפסיק את העסקתו** – על שלילת סמכויותיו כחשב, אך בפועל לא הופרש לגימלאות ולמעשה רק **בחודש דצמבר 2012 קיבל המערער את החלטת נציב השירות בעניינו. ודוק - נציב שירות המדינה הוא היחיד המוסמך להפסיק את העסקת התובע בתנאים המפורטים בחוזה.** לפיכך, עילת התביעה של המערער קמה בפועל אך ורק בחודש דצמבר 2012, עם קבלת החלטתו של נציב השירות.

למרות זאת, ובכל הכבוד, בית הדין קמא נתפס לטעות מהותית, וחרף העובדה שהמערער הגיש תביעתו בחודש אוקטובר 2017, דחה אותו מחמת התיישנות, בנימוק השגוי שהמערער נדרש להפסיק להגיע לעבודה בחודש אוגוסט 2012.

ייאמר כבר עכשיו כי עד שהמערער לא קיבל הודעה פורמלית מהגורם המוסמך לכך, על סיום העסקתו וקבלת הגמלה, מצבו היה כמי שלא סיים את העסקתו בשירות המדינה, ולכן טעה בית הדין הנכבד קמא טעות מהותית בעניין זה.

6.2. גובה הגמלה המגיעה למערער –

המערער הגיש תביעה בעניין גובה הגמלה המשולמת לו, תביעה המורכבת ממספר טענות ביחס לגובה השכר הקובע והדרגה. המערער טען כי מאחר שהחוזה עליו חתם קובע שחוק הגימלאות אינו חל עליו, הוא רשאי להגיש תביעה בעניין זה עד שבע שנים ממועד סיום עבודתו.

נציין כבר עתה כי חוזה הבכירים שניסחה המדינה, ועליו חתם המערער, קובע במפורש **שחוק הגימלאות לא יחול על העסקתו, כולל התקופה בה הועסק בכתב מינוי, אלא במידה שנקבעה בחוזה.**

בנוסף לכך קובע החוזה כי מדובר בחוזה יחידי לפי סעיף 107(א)(2) לחוק שירות המדינה (גימלאות) [נוסח משולב], התש"ל – 1970, הקובע כי הוראות החוק לא יחולו – **על עובד המדינה המועסק כדין על פי חוזה יחידי, אם כך נקבע באותו חוזה ובמידה שנקבע**;".

כמו כן, החוזה אינו כולל הוראה מפורשת לפיה סעיף 43 לחוק הגמלאות, הקובע את מועד הערעור, חל על המערער.

למרות האמור לעיל, בית הדין קמא קיבל את טענת המשיבות וקבע כי היה על המערער להגיש תביעתו בהתאם ללוח הזמנים הקבוע בחוק הגימלאות, ומאחר שלא עשה כן – הוא דחה את תביעתו.

כאמור לעיל, פסק הדין הולך בעניין זה בניגוד להוראות חוזה הבכירים, וכמו כן סותר פסיקה אחרת של בית דין אזורי לעבודה. המערער יטען, בכל הכבוד, וכפי שנפרט להלן, כי פסק הדין שגוי מיסודו, ולמעשה מכניס לתוך החוזה תניות ומלים שאין בו – בניגוד לכללי פרשנות החוזים, על מנת להגיע לתוצאה שדוחה את התביעה.

6.3. תביעה בגין נזקים לא ממוניים –

ראש תביעה זה נובע מהתנהלותן המבישה של המשיבות כלפיי המערער ועגמת הנפש הרבה שגרמו לו. בית הדין קמא קבע כי תביעה זאת בעינה עומדת, אך מחק אותה – למרות קביעתו שכלל לא הוגשה בקשה בנושא – מאחר שלא היתה מפורטת, לא הוצגו אסמכתאות והיא לא כומתה.

כפי שנפרט להלן, כל נימוקיו של בית הדין הנכבד קמא היו שגויים, וממילא לא היה מקום לצעד דרסטי של מחיקת תביעה מנימוקים אלה, אף אם היה בהם ממש.

המערער יביא להלן את פירוט טענותיו, וכן את עיקרי הדברים.

ב. עיקרי הדברים

להלן יפורטו עיקרי הדברים הרלבנטיים לערעור זה. לתמונה מלאה יותר של העובדות הרלבנטיות יפנה המערער לכתב התביעה (שאף הוא משקף את עיקרי הדברים בלבד, כנדרש).

חוזה העבודה של המערער והארכת תוקפו במהלך השנים

7. המערער החל לעבוד במדינה כ"עובד ארעי" בשנת 1964 לתקופה של שמונה חודשים. תקופת עבודתו כ"עובד ארעי" צורפה בהמשך לתקופת עבודתו ע"פ כתב מינוי, לאחר שהמערער העביר לרשות המדינה את זכויותיו בקרן הפנסיה שהצטברו בתקופת עבודתו כ"עובד ארעי".

המערער 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, שהמדינה אישרה למערער, הביאה לכך שרכישת הזכויות כאמור הביאה להקטנת הגימלה שמקבל המערער. ברור כי לו ידע המערער על כוונת המדינה הוא לא היה מעביר את זכויותיו בקרן הפנסיה ורוכש זכויות של פנסיה תקציבית.¹

¹ סעיף 13 לכתב התביעה.

8. החל משנת 1970 חזר המערער לעבודה במדינה, במשרד האוצר, ועבד במשרד האוצר במשך כ- 42 שנים, תחת שני חוזי התקשרות עיקריים²:

(I) **בתקופה שבין שנת 1970 ועד לשנת 1990 הועסק המערער תחת כתב מינוי ;**

(II) **לבקשת המדינה, החל משנת 1990 ועד לסיום עבודתו הכפוי של המערער בשנת 2012, עבד המערער בחוזה אישי ("חוזה הבכירים"), שנחתם לתקופה של ארבע שנים, והתחדש מדי ארבע שנים.**

9. כאמור לעיל, במהלך שנת 1990, בעת העסקתו כחשב בכיר של משרד המשפטים, ביקשה המדינה מהמערער 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 בויתור על הקביעות, במיוחד לעובדים שאינם קרובים לגיל הפרישה, (שבעטיים נמנעו בזמנו רבים – בעיקר הצעירים יחסית - מלחתום על החוזה המוצע), הסכים המערער (שהיה בן 45 באותה עת) להפסקת שירותו בכתב מינוי, ולחתום על חוזה הבכירים.

המערער חתם על החוזה מתוך אמון ביכולותיו האישיות, ובין היתר גם בהתחשב בסעיף 17 לחוזה המבהיר שכל שיהיו שינויים לטובת העובדים בתנאים מיוחדים, באותו מעמד, הם יחולו גם עליו.

חוזה הבכירים נכנס לתוקף ביום 1.4.1990, מועד שבו הועסק המערער כחשב בכיר במשרד המשפטים כשדרגתו היא 12 בדירוג המח"ר, דרגה אחת מתחת לדרגת השיא בסולם דרגות המח"ר.³

10. חוזה הבכירים עליו חתם המערער 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.

11. יצוין כבר עתה כי החוזה קובע מנגנון להפסקת החוזה במהלך תקופת החוזה. בסעיף 2 לפסק הדין מצטט בית הדין קמא חלק ממנגנון זה, כאשר ציטוט חלקי זה יוצר את הרושם כי די בהחלטת נציב שירות המדינה – שניתנה כזכור רק בחודש דצמבר 2012 - כדי להביא להפסקת תוקפו של ההסכם, שעה שהחוזה קובע תנאים נוספים ואחרים.

סעיף 4.ב. סיפא לחוזה – סעיף ממנו התעלם בית הדין קמא לחלוטין, באופן שהביא אותו להסקת מסקנות שגויות – קובע כי – **"לא תופסק עבודתו של עובד אלא רק לאחר פניה מנומקת של מנכ"ל המשרד לנציב שירות המדינה, ואישור הנציב וועדת השירות"**.

² סעיף 1 לפסק הדין.

³ חוזה הבכירים צורף לכתב התביעה כנספח 1.

המשיבות לא נקטו בפרוצדורה הנדרשת לסיום העסקתו של המערער, ועל כן פיטוריו נעשו בניגוד לדין (בניגוד להנחה של בית הדין קמא כי ניתן היה להפסיק את תוקפו של ההסכם בהחלטת נציב שירות המדינה). מאחר שאין זה נושא הערעור, לא נכביר מלים בעניין זה, ונפנה את בית הדין הנכבד לאמור בכתב התביעה, ככל שיבקש להעמיק בנושא זה.

התנהלות הצדדים במהלך השנים

12. 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, ובסך הכל – חמש פעמים.
13. במהלך שנות התשעים שינתה נציבות שירות המדינה, משיבה 1, את נוסח החוזה שהוצע לעובדים אחרים במעמד דומה לזה של המערער, כך שהארכת החוזה בתום תוקפו לא תהיה "מאליו" אלא רק לאחר קבלת המלצת הממונה הישיר.
- בעקבות זאת פנה סגן נציב שירות המדינה בשנת 1995 למערער, 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 – מתכונת חוזה המכונה 50 - 50).
- המערער 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 המערער (מאחר שהמערער עבד תקופה ארוכה יותר בחוזה בכירים מהתקופה בה עבד על פי כתב מינוי).⁴
14. המשיבה חזרה והציעה את השינוי הנ"ל בשנת 1997, והמערער לא הסכים לכך פעם נוספת.
15. יתרה מכך, לאחר שעלתה במשרד האוצר השאלה האם הארכת החוזה האוטומטית משנת 2002 תקפה ללא חתימה על חוזה הארכה, כתב המשנה לנציב שירות המדינה למערער, באמצעות סמנכ"ל משרד האוצר, ביום 8.5.2005, כי מאחר שהמערער לא הסכים לשינוי החוזה, הרי ש-"**החוזה המקורי ממשיך בתוקפו**" ללא שינוי.⁵
- על כן, **החוזה נשאר בנוסחו המקורי – ללא צורך בהמלצת הממונה להארכת תוקפו של החוזה, והוא שב והתחדש מדי ארבע שנים.**

⁴ סעיף 17 לכתב התביעה.

⁵ מכתב המשנה לנציב שירות המדינה צורף כנספח 2 לכתב התביעה.

16. ביום 1.4.2010 התחדש תוקפו של החוזה, בפעם החמישית ברציפות, לתקופה של 4 שנים נוספות, עד ליום 31.3.2014. יודגש כי המשיבה לא הודיעה למערער לפני שהארכת החוזה נכנסה לתוקף על רצונה בשינוי החוזה ולא הודיעה לו על כוונתה לסיים את החוזה בגיל הפרישה של התובע (שחל בשנת 2012 – באמצע תקופת החוזה).

המערער יטען כי בהיעדר הודעה אחרת, ובהתאם להוראות החוזה, וההתנהלות בפועל של הצדדים בכל הפעמים הקודמות, הוארך כאמור תוקף החוזה של המערער מיום 1.4.2010 עד ליום 31.3.2014.

17. בדיעבד, ורק לאחר פיטוריו, לאחר שעבודתו הופסקה ביום 5.8.2012, לאחר שהחוזה הוארך בפועל, נאמר למערער כי בשנת 2010, סמוך ולאחר מועד 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.⁶

מסמכים אלה לא הוצגו למערער בזמן אמת, לא התבקשה הסכמתו ו/או עמדתו לעניין תוכנם, לא נערך לו שימוע לקבלת עמדתו, והוא לא חתם על מסמך כלשהו שמעגן את "הסכמתו" לשינוי החוזה.

על כן, ברי כי הארכת החוזה לא נעשתה בהתאם למסמכים אלה, וכאמור לעיל – בוודאי שהמדינה לא נקטה את הפרוצדורה הדרושה לשם אי הארכת החוזה לארבע שנים מלאות. לכל היותר ניתן לראות את המדינה כמי שפעלה מאחורי גבו של עובד מדינה בכיר, על מנת להטעות אותו בזמן אמת ולגרום לו לחשוב שהחוזה הוארך בארבע שנים נוספות.⁷

18. בהיעדר הודעה ובהיעדר פעולה גלויה וידועה אחרת מצדן של המשיבות, 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 המערער.

הפסקת עבודה מבישה ומבזה

19. בשלהי שנת 2011 בעת ביקור עבודה במשרד האוצר פגשה פקידה מהיחידה למשאבי אנוש במשרד האוצר באקראי את המערער בפרוזדור המשרד, וביקשה ממנו לסור למשרדה ולחתום על פרטים שהיא מילאה בטופס סטנדרטי של "ריכוז נתוני עובד/פורש".

המערער 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 המערער סירב.

⁶ ההתכתבות הפנימית שנמסרה למערער בדיעבד, צורפה כנספח 3 לכתב התביעה.

⁷ סעיף 22 לכתב התביעה.

20. המערער 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 המערער בירור בעניין הטופס עליו סירב לחתום, ולא נעשתה מולו כל פעולה אחרת לביטול תוקפו של החוזה במהלך שנת 2012.

21. במקביל, ועל מנת להתכונן לכל אפשרות, יצא המערער לקורס פרישה, בקורס לקראת פרישה עליו קיבל המלצה חמה. הפקידה שהמליצה על הקורס אמרה למערער 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.⁸

22. ביום 4.7.2012 – פחות מחודש לפני המועד שבו סולק מעבודתו - קיבל המערער 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.

המערער השיב לה, בו ביום, שמדובר בטעות, נוכח הוראות החוזה. בין הצדדים החלה התכתבות בעניין זה.⁹

23. משחלפו 3 שבועות ואיש לא פנה אליו יותר, הניח המערער שמכתביו הבהירו לנוגעים בדבר שע"פ החוזה שבידו אין להפסיק את עבודתו לפני תום התקופה הקצובה (דהיינו – לפני 31.3.2014). להפתעתו של המערער הוא קיבל ביום 23.7.2012, באמצעות הדואר האלקטרוני, מכתב מגב' כלב, המודיע לו כי עבודתו תסתיים ביום 31.7.2012. למרבה התדהמה הסתמכה גב' כלב על סעיף 18 לחוק הגימלאות, על אף שחוזה העבודה שניסחה המשיבה קבע בפירוש שאינו חל על המערער!

המערער השיב והסביר מדוע גב' כלב טועה טעות יסודית, כי ההליך שננקט אינו ראוי, וכן הבהיר כי הוא מבין שלא יינקטו נגדו צעדים חד-צדדיים.¹⁰ במקביל, ניסה המערער לשוחח עם הגב' כלב, החתומה על המכתבים, אך ממשרדה נמסר לו שהיא בחופשה עד תחילת אוגוסט 2012.

24. בין לבין המשיך המערער את עבודתו ובין היתר ישב המערער ביום 27.7.2012, במסגרת תפקידו, בוועדת ערר בנושאי תמיכות של החשב הכללי, בנוכחות סגן החשב הכללי, הממונה הישיר על המערער. אף שהיה מדובר בימים ספורים לפני מועד הפרישה לכאורה, **לא נאמר למערער דבר וחצי דבר על פרישתו, לא אוזכר הצורך במינוי מחליף, מי יהיה המחליף, מתי תבוצע חפיפה, ולא ניתן כל רמז לכך שהמערער יסולק מעבודתו בתוך מספר ימים.**

8 סעיף 26 לכתב התביעה.

9 מכתבה של גב' כלב מיום 4.7.2012, תשובת המערער, תגובת המערער לתגובה, צורפו לכתב התביעה כנספחים 4א' – 4ד'.

10 מכתבה של גב' כלב מיום 21.7.2012, ותשובת המערער מיום 23.7.2012, צורפו לכתב התביעה כנספחים 5א' – 5ב'.

25. 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 המערער עובדת צעירה, לא מוכרת למערער, והודיעה לו כי קיבלה מינוי, בתקן של מילוי מקום, לתפקיד שממלא המערער – חשב האגף למוסדות תורניים במשרד החינוך.

כך, ללא חפיפה, ללא עדכון מראש, ובניגוד להבנה של המערער כי לא יבוצעו צעדים חד-צדדיים בטרם ייבחנו טענותיו. איש מהממונים עליו לא שוחח עמו ולו מילה אחת בעניין.

26. המערער פנה מיד בכתב לחשבת הכללית דאז, מחה על ההתנהלות הכוחנית נגדו, הסב את תשומת לבו של החשבת לכך שהמחליפה, שמונתה כנראה על ידה, כלל לא ביצעה חפיפה מסודרת, למרות רגישות התחום עליו אחראי המערער 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 ₪. המערער הבהיר כי ימשיך להגיע לעבודתו כרגיל.¹¹ לפנייתו זאת של המערער לא ניתנה תשובה כלשהי.

27. 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 המערער, ויש מקום להניח כי מנהליו של המערער באגף החשב הכללי, הוטעו לחשוב שחזוהו הסתיים, שעה שהיה ברור שהמערער ימשיך לעבוד עד לתום התקופה הקצובה (ביום 31.3.2014).

28. המערער המשיך להתייצב לעבודתו עד ליום 5.8.2012. במועד זה זומן המערער 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 בשירות הציבורי הסתיימה"**.

כמו כן נאמר למערער 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!**¹²

29. נזכיר כי במועד זה עדיין לא החליט נציב השירות, שהוא הגורם המוסמך להפסיק את העסקתו של המערער, על הפסקת עבודתו, המערער לא קיבל הודעה בעניין הגימלה המגיעה לו ובוודאי שלא קיבל גימלה. **לכן המערער היה במצב משפטי שבו טרם הסתיימה העסקתו.** מבלי לגרוע מכך נבהיר כי למערער לא נערך שימוע כנדרש, אף שהיה ברור שהוא מעוניין להמשיך בעבודתו מעבר לגיל הפרישה.

30. מכל מקום, המערער פנה למשיבה באמצעות בא כוחו, בדרישה להחזירו לעבודה ולשלם לו את שכרו, אך לא נענה כלל. רק לאחר למעלה מחודשיים בעקבות פנייה נוספת ליועץ המשפטי של משרד האוצר ושיחת טלפון בין ב"כ המערער לעו"ד מהמחלקה המשפטית של המשרד, התקבלה ביום 24.10.2012 **תשובת משרד האוצר**, תשובה המתעלמת לחלוטין מהעובדות, מהחוזה ומהחוק, ועומדת על עמדתה המופרכת של המשיבה.

11 מכתבו של המערער מיום 1.8.2012, אל החשבת הכללית צורף לכתב התביעה כנספה 6.

12 דו"ח נוכחות המערער בעבודה לחודש אוגוסט 2012 וסיכום הדיון שהוציאה המשיבה (מצורף מבלי להודות בתוכנו), וכן מכתבה של החשבת הכללית למערער מיום 5.8.2012, צורפו לכתב התביעה כנספים 7 א' – 7 ג'.

הודעה רטרואקטיבית על הפרשה לגימלה ואי קיום הוראות הדין

31. 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 המשיבה היה עליה לידע את המערער על הכוונה להוציאו לגימלאות עד ליום 1.5.2012 לכל המאוחר (90 יום לפני 31.7.12).
32. על פי התקשי"ר, סמנכ"ל המשרד (ולא פקיד זוטא כלשהו) חייב לתת הודעה על צאתו הצפוי של העובד לגמלאות שנה שלימה לפני מועד הפרישה. הודעה כאמור לא נמסרה למערער במועד הקבוע בחוק ולא במועד הנדרש בתקנות השרות.
33. רק במהלך חודש דצמבר 2012¹³, כחמישה חודשים לאחר הפסקת עבודתו בפועל, קיבל המערער – באמצעות דואר רגיל – את מכתב נציבות שרות המדינה, הנושאת תאריך 15.8.2012, על החלטת נציב השירות להורות "בהתאם להוראת סעיף 18 לחוק שרות המדינה (גמלאות)" (שכזכור אינו חל על המערער) על הוצאתו של המערער ל"קצבה מטעמי גיל" רטרואקטיבית(!) מיום 31.7.2012.
- המסמך שכאמור נושא את התאריך 15.8.2012 - שבועיים אחרי הפסקת העבודה הכפויה – נחתם רק ביום 21.11.2012, יותר משלושה חודשים(!) אחרי התאריך הנקוב על המכתב.¹⁴ למכתב צורפה גם חתימת סמנכ"לית משרד האוצר (כפי שהיה עליה לעשות שנה לפני מועד הפרישה ולא יותר משלושה חודשים אחריו – כפי שעשתה בפועל).
- כאמור לעיל, המכתב הגיע לידי המערער רק באמצע חודש דצמבר 2012, כחמישה חודשים לאחר הפסקת עבודתו הכפויה.
34. עם קבלת ההודעה הנ"ל של נציב שרות המדינה, פנה המערער 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 המערער, אך לשווא.¹⁵

הפגיעה הקשה בזכויות הפנסיה של המערער

35. בעקבות הודעת הנשי"מ הנ"ל על הפרשת המערער לגימלאות, רטרואקטיבית ביום 31.7.2012, קיבל המערער בסוף דצמבר 2012 מכתב "אישור גימלאות" מיום 10.12.2012, בחתימת גב' חנה שוורץ, מנהלת תחום בכיר (גמלאות) במינהל הגימלאות. יצוין כי לשיטתה זכאי המערער לפנסיה בשיעור של 70% מהמשכורת הקובעת של חוזה בכירים בהתאם לתקופת שירות של 42 שנים ושמונה חודשים!¹⁶ בפועל המערער לא קיבל ואינו מקבל פנסיה בשיעור זה.

13 סעיף 7 לפסק הדין.

14 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, צורפו לכתב התביעה כנספחים 8 א' – 8 ב'.

15 מכתב ב"כ המערער מיום 27.12.2012 צורף לכתב התביעה כנספח 9.

16 אישור הגימלה צורף לכתב התביעה כנספח 10.

רק בתחילת ינואר 2013 קיבל המערער לראשונה תלוש פנסיה המפרט את התשלומים ששולמו לו ב- 1.1.2013, (רטרואקטיבית מ-31.7.2012), וראה מה הפנסיה שהוא מקבל בפועל.

36. כך התברר למערער, 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 זכויות הפנסיה על תקופות עבודתו והן ביחס למשכורת הקובעת לתקופת כתב המינוי.

בהתאם לכך תבע המערער בבית הדין קמא את המשיבות בדרישה לתיקון הגימלה המגיעה לו ולתשלום הפרשי שכר רטרואקטיביים. מאחר שאין זה עניינו של ערעור זה, ועל מנת לא להכביד, מופנה בית הדין הנכבד לפירוט בעניין זה בכתב התביעה בבית הדין קמא.

37. חשוב לציין כי המערער לא השתהה בתגובתו, ופנה לממונה על הגימלאות מייד לאחר שקיבל את אישור הגימלה. זה הנחה אותו לפנות לנציבות שירות המדינה, ולהימנע מהגשת תביעה, וכך עשה המערער. כבר ביום 8.1.2013 פנה המערער בכתב לנציבות שירות המדינה – ובה ציין כי עשה זאת בהנחיית הממונה על הגימלאות, פירט את טענותיו וצירף אסמכתאות. המערער נענה כי יידרש זמן להשיב לפנייתו.¹⁷

ממועד זה החל דין ודברים ארוך בין המערער למדינה, אשר לא פורט בהרחבה בכתב התביעה, מאחר שהמערער סבר שאינו דרוש לאותה עת.

יודגש כי המערער האמין באמת ובתמים כי לא חל עליו חוק הגמלאות בכל הנוגע למועד הגשת תביעה (ערעור), שהרי נאמר לו במפורש שעליו לפנות לנציבות שירות המדינה (כפי שמופיע במפורש במכתב הפנייה הראשון לנציבות שירות המדינה).

הסחבת הבלתי נסבלת בטיפול בפניותיו של המערער

38. המערער, בתמימותו, האמין כי לאחר הצגת טענותיו תתקן המדינה את הטעויות שנפלו בעניינו, ללא צורך בפנייה לערכאות, ובהתאם לכך הוא פנה לכל הגורמים הרלוונטיים על מנת למצוא פתרון.

39. המערער הציג בצורה ברורה כי המשיבות נקטו בטקטיקה של התחמקות שיטתית מפניותיו וטענותיו, וגרמו לו עגמת הנפש קשה ומתמשכת מתחושת "החיזור אחר הפתחים" ומהתגובות שקיבל, שעיקרן "תמתין" ו"בודקים" את הנושא, וזאת לאורך תקופה של כ-6 שנים(!). עם זאת, ועל פי דין, לא הציג המערער בשלב הגשת התביעה את הפירוט המלא של פניותיו ואת כל האסמכתאות לפניות אלה.

למען הקיצור נביא ציטוטים נבחרים בלבד מתוך התכתבות זאת:

39.1. ביום 13.2.13 כתוב מר ציון לוי, מנהל אגף בכיר לגימלאות: מבצעים חשיבה ובדיקה. **לאחר סיומם נשוב ונשיבך.**

39.2. ביום 21.5.13 כותב מר מ. אהרונוב, סגן בכיר לנציב השרות: "נושא חישוב הגמלה נבדק בימים אלה ע"י מר לוי, שיודיע דבר בהמשך".

39.3. ביום 22.5.13 כותב אותו מ. אהרונוב: "הנושא הפנסיוני שלך נמצא בבדיקה עקרונית... עד אשר תסתיים הבדיקה נידרש להמתין".

39.4. ביום 21.7.14 כותב מר ציון לוי: "מבצעים חשיבה מחודשת"... "שבסיומה נשוב ונודיעך".

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

39.6. ביום 29.5.17 עו"ד ר. דול, (יוע"מ נש"מ אל נציב תלונות הציבור): "אנו עדיין בוחנים את הבקשה".

40. הדברים ברורים: המערער עשה ככל יכולתו למצות הליכים, והתבקש שוב ושוב להמתין לתשובות של הגורמים המוסמכים. נצטט את הדברים שכתב המערער בפנייתו הראשונה לנציבות שירות המדינה, אשר מהדהדים גם עתה -

"איך ייתכן... 23 שנים... החוזה היה מובן לכל הצדדים... ואף ניכיתם בהתאם מדי חודש תשלומים משמעותיים כחלקי במימון הפנסיה ועכשיו פתאום כשהגיע הזמן לממש את זכויותי אתם גוזלים את הגימלה ללא הסבר ונותנים לי להמתין ל"חשיבה ובדיקה"? מתי יסתיימו "בדיקותיכם" המעמיקות? בעוד שנה? 10 שנים? לאחר פטירתי".

41. 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 המערער לנציב תלונות הציבור בתחילת אפריל 2017 בתקווה להסתייע בו. גם במהלך ברור התלונה, הודיעה נציבות שירות המדינה לנציב תלונות הציבור כי "אנו עדיין בודקים את הבקשה" של המערער (ראו פסקה 39.6 לעיל). רק לאחר כשנה ורבע, במהלך יולי 2018, נתקבלה תשובתו (בליווי התנצלות על הימשכות הטיפול בפניית המערער).¹⁸

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).

¹⁸ תשובתם האחרונה של נציבות שירות המדינה ונציב תלונות הציבור, צורפו לכתב התביעה כנספחים 12א' – 12ב'.

טענות המערער

לאחר הגשת התביעה, ולאחר שהמשיבות ביקשו ארכות להגשת כתב ההגנה (בהסכמת המערער), הגישו המשיבות בקשה לסילוק התביעה על הסף, וכן בקשה לארכה נוספת להגשת כתב ההגנה. ודוק – הבקשה הוגשה רק לאחר הגשת הבקשות לדחיית להגשת כתב ההגנה, תוך התחמקות ממתן מענה ענייני לטענותיו המוצדקות של המערער, ומתוך רצון להימנע מדיון בטענות אלה.

בית הדין הנכבד קמא קיבל את הבקשה, בכל הכבוד – בשוגג ומתוך טעות. להלן יתייחס המערער לנימוקיי פסק הדין ויוסיף ויטען את מה שחסר בפסק הדין.

ג. ידו "הקמוצה" של בית הדין בעניין בקשות דחייה / מחיקה על הסף

42. בית הדין הנכבד קמא התייחס, בסעיף 19 לפסק הדין, לכך שסעד של דחייה על הסף הוא "סעד שיש לנקוט לגביו משנה זהירות". דברים אלה עולים בקנה אחד עם ההלכה הפסוקה, אליה נתייחס בקצרה, אך בכל הכבוד – בית הדין קמא לא יישם הלכה זאת בבואו לבחון את המקרה.

43. ראשית נזכיר כי ההלכה היא שרק במקרים נדירים מתקבלות בקשות לדחייה על הסף. עמד על נשיא בית הדין הארצי דאז, כבוד השופט אדלר, בעניין רגינה בליאק (ברע 158/99 סלקום ישראל בע"מ נ' רגינה בליאק):

"הסעד של דחייה על הסף אינו יכול ואינו צריך לשמש דרך המלך בבתי הדין לעבודה ופתרון המחלוקת לגופה לעולם עדיף" (ראה: דב"ע נב/ 3-217 אגודה ארצית של מנהלים ומורשי חתימה של הבנק הבינלאומי הראשון לישראל בע"מ ואח' - הבנק הבינלאומי הראשון לישראל בע"מ ואח' , פד"ע כז 14-15). כל ההדגשות בתשובה זאת אינן במקור, אלא אם נכתב אחרת - הח"מ).

44. ראו גם פסק דינו של בית הדין הארצי בעניין גיספאן (ברע 67197-01/17 רותם גיספאן נ' בסט שרותי קירור בע"מ, שחר שטינלאוף, ניתן ביום 3.4.2017):

"ההלכה פסוקה קבעה כי, ככלל, הסעד של סילוק על הסף יינתן במקרים חריגים בלבד, וכי "סעד זה של מחיקה על הסף מופעל על ידי בתי המשפט ביד קמוצה ובמשורה, ובבתי הדין לעבודה קצרה המשורה עוד יותר" (דב"ע (ארצי) מז/3-15 אפנר יצחק ואח' נ' מפעלי הדסה לחינוך (18.8.87); דב"ע נא/31-3 חיפה כימיקלים בע"מ נ' אברהם רמי כלפון, פד"ע כב 518). הזהירות היתרה מתבטאת כי גם אם קיים סיכוי שכתב התביעה מגלה עילה או שקיים ספק בנוגע להתקיימות יסודות ההתיישנות או השתק עילה, כי אז אין לסלק את התובענה על הסף. הזהירות מסילוק על הסף נובעת, בין היתר, מכיבוד זכות הגישה לערכאות, שכן קבלת טענות מסוג זה (העדר עילה, התיישנות או מעשה בית דין) – יוביל לכך שהתובענה כלל לא תתברר לגופה בשום ערכאה. "השימוש בסמכותו הטבועה של בית-המשפט ייעשה בזהירות. כך בכלל (ע"א 4845/95 ניר נ'

מדינת ישראל [10], בעמ' 646), וכך במיוחד כאשר מדובר בסילוק תובענה על הסף. הטעם לכך הוא שיש להישמר פן תיפגע הזכות היסודית בדבר פנייה לערכאות יתר על המידה".

45. הלכות אלה עולות בקנה אחד עם ההכרה במעמדה של זכות הגישה לערכאות. לא נכביר מלים בעניין זה, אך נבקש להפנות את בית הדין הנכבד לפסיקתו של בית הדין הארצי לעבודה בעניין מוניקה מאלו (עב' 59462-12/15 מוניקה מאלו נ' המוסד לביטוח לאומי, מיום 24.8.2018). בית הדין הפך את ההלכה בעניין האפשרות להארכת מועד הקבוע בדין לצורך הגשת תביעה לבית הדין נגד החלטת המוסד לביטוח לאומי, כך שגם ללא קביעה מפורשת תהיה לבית הדין סמכות להארכת מועד.

בית הדין הנכבד נימק את עמדתו כך-

"הטעמים העיקריים המצדיקים זאת, בנוסף להנמקה שפורטה לעיל, הם השינויים שחלו בשנים שחלפו במעמדן של זכויות היסוד (ובנייהן הזכות לקניין והזכות לכבוד האדם שהוכרו כזכויות חוקתיות); המעמד הבכיר שניתן לזכות הגישה לערכאות; המעבר הכללי בפסיקה מכללים נוקשים לאמות מידה גמישות יותר (בכלל ובהקשר של סדרי דין והארכות מועד בפרט - ראו למשל את בר"מ 2340/02 הוועדה המקומית לתכנון ובנייה רמת השרון נ' וכת, פ"ד בז(3) 385 (2003)); וההכרה ההולכת וגדלה בחסמים השונים המקשים על מיצוי זכויות, ודאי בהתייחס לאוכלוסיות המוחלשות הזקוקות יותר מכול לזכויות מכוה חוק הביטוח הלאומי ...".

46. לטעמנו, ובית הדין קמא לא נתן לכך משקל כלשהו – כאשר המדינה מבקשת לסלק תביעות נגדה על הסף יש לנקוט חומרה יתרה בבחינת בקשות כאמור, כך שרק במקרים חריגים ויוצאי דופן תתקבלנה בקשות כאמור.

47. מבלי לגרוע מכך נוסיף ונבהיר כי בחינת האינטרסים השונים המפורטים בסעיף 19 לפסק הדין, ואשר היה על בית הדין קמא לבחון, היתה חייבת להוביל למסקנות הפוכות מהמסקנות אליהן הגיע בית הדין קמא בפסק דינו, כפי שנסביר :

47.1. "נזק ראייתי לנתבעים" – המערער הצביע על כך שלא היה כל נזק ראייתי למדינה, וממילא היתה זאת אחריותה המלאה לדאוג לשמור את המסמכים הרלבנטיים. בעניין זה נפנה גם לטענותיו של המערער בסעיף 42 לתגובה לבקשה לסילוק התביעה על הסף :

- המשיבות לא טרחו להצביע על שינוי קונקרטי של מצב לרעה, על מסמך אחד שהושמד בשל חלוף הזמן או עדים שחלילה אינם עמנו עוד. נדגיש בעניין זה כי לא הועלתה טענה עובדתית על נזק ראייתי, שנתמכה בתצהיר או מסמך כלשהו שיכול להוכיח טענה כאמור. בכך כשלה המדינה לעמוד בנטל ההוכחה המוטל עליה.

- חזקה היא שדווקא המדינה, המחזיקה תיקים אישיים של עובדיה, וחלה עליה חובת תיעוד מנהלית, שמרה את המסמכים הרלבנטיים. בהקשר זה נפנה גם להוראות הקבועות בתקנות הארכיונים (ביעור חומר ארכיוני במוסדות המדינה וברשויות המקומיות), תשמ"ו-1986.

- תקנה 4(7) קובעת כי שמירת תיקו האישי של עובד שהוא או שאריו מקבלים גמלה מהמדינה, יישמר - "100 שנים לאחר לידתו של האדם אליו מתייחס התיק".

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

- זאת ועוד, מעיון בבקשה שהגישו המשיבות בבית הדין קמאעלתה השאלה האם רומזות המשיבות כי נציב התלונות נתן את תשובתו מבלי שעמדו לפניו המסמכים הנוגעים להעסקתו של המערער – ואופן ספציפי יותר – לסיום העסקתו?

47.2. **האם התובע "ישן על זכויותיו"** – המערער פנה עשרות רבות של פעמים, בעל פה ובכתב, לכל גורם אפשרי וע"פ הנחיות ובתיאום עם המשיבות כמתואר בפרק 8.2 לכתב התביעה כמו גם בפרק 1.1 לתגובה לבקשה לסילוק על הסף. לכן, לא ניתן לראות במערער כמי שישן על זכויותיו.

נדגיש כי המערער לא הציג, בשלב של כתב התביעה, את כל הראיות בעניין זה, מאחר שזה לא היה המקום להגישן. עם זאת, בכוונתו להציג את הפניות הרבות ואת התשובות שקיבל בפני בית הדין הנכבד, על מנת להוכיח מעל לכל ספק כי לא "ישן על זכויותיו".

47.3. **האם "התובע ויתר ומחל על זכויותיו"** – ברור כי נימוק זה לא מתקיים בענייננו, לאור הפניות הרבות של המערער, ולמען הקיצור נפנה לדברים שכתבנו לעיל.

47.4. **הצורך "לברר תביעות תוך זמן סביר"** – במקרה זה מי שפועל בחוסר סבירות היא המדינה, אשר בידה כל המסמכים והמידע הדרושים לברר את התביעה, ואשר התעכבה במתן תשובותיה לפניותיו של המערער לפני הגשת התביעה.

יודגש כי המערער עשה ככל האפשר שלא להטריח את המערכת המשפטית (ר' סעיף 44 לכתב התביעה) על מנת למנוע בזבוז זמן ומשאבים של המערכת המשפטית עד שהתקבלה תשובת נציבות תלונות הציבור, המפנה אותו להגיש תביעתו בבית הדין לעבודה. לא יעלה על הדעת כי דווקא המדינה תזקוף לחובת המערער את רצונו הכן להימנע מהגשת תביעה, לאחר שעשה על מאמץ להימנע מכך.

ד. טעה בית הדין הנכבד קמא כאשר דחה את תביעתו של המערער בעניין חוזה העבודה

טעה בית הדין הנכבד קמא כאשר קבע כי עילת התביעה לתשלום שכר וזכויות סוציאליות מכוח חוזה הבכירים התגבשה בחודש אוגוסט 2012, עת נדרש המערער לא להגיע עוד למקום עבודתו. כפי שנסביר להלן, העילה התגבשה לראשונה רק במועד שבו קיבל המערער החלטה על הפרשתו לגמלאות בחודש דצמבר 2012.

ממילא – מדובר בתביעה לתשלום שכר עד תום תקופת חוזה הבכירים, ויש להתייחס לכל חודש שכר כאמור כעילה נפרדת, כאשר הזכות לתבוע אותה קמה מדי חודש בחודשו.

48. בראשית הדברים בפרק זה נשוב ונחזור על הדברים שנכתבו במפורש בכתב התביעה - **במשך מספר חודשים לא הודיע הגורם המוסמך (נציב שרות המדינה) למערער על ההחלטה להפסיק את העסקתו ע"פ החוזה, המדינה לא העבירה למשיב הודעה בעניין גמלתו, ולא שילמה את גמלתו.**

על כך כתבנו, בסעיף 5 סיפא לכתב התביעה – "בכך פעלו הנתבעות, או מי מהן, בניגוד מוחלט להוראות הדין, בעניין הוצאתו של התובע לגמלאות, ויצרו מצב משפטי (אבסורדי, יש לציין) לפיו **התובע לא הופרש לגמלאות, אך עבודתו בפועל הופסקה**".

כלומר, זכות התביעה לא קמה לפני חודש דצמבר 2012, עת קיבל המשיב את החלטת נציב שירות המדינה, את ההחלטה בעניין הגמלה ובהמשך את הגמלה עצמה, והוא הופרש מעבודתו במדינה

49. לעניין עילת התביעה, נפנה לפסק הדין בעניין רחל קידר, שניתן ביום 6.8.2019 (עע 23928-09/18 שירותי בריאות כללית נ' רחל קידר, קרן הגמלאות המרכזית של עובדי ההסתדרות ואח'), וחוזר על ההלכות המוזכרות גם בפסק הדין. בפסק דין קידר האמור נקבע, בין היתר, כי -

"סעיף 6 לחוק ההתיישנות, התשי"ח-1958 (להלן – חוק ההתיישנות) קובע כי "תקופת ההתיישנות מתחילה ביום שבו נולדה עילת התובענה". בהקשר למונח "עילת תובענה" נאמר ע"א 735/07 צמרות חברה לבנין נ' בנק המזרחי (5.1.11) נאמר כך:

"המושג "עילת תובענה" לצורך תחילת מניין תקופת ההתיישנות נבחן על פי הדין המהותי, בשילוב עם נתונים נוספים, הרלבנטיים להקשר של התיישנות, ובהם קיום אפשרות מעשית בידי תובע לפנות לבית המשפט לצורך הגשת תביעה, בבחינת "כוח תביעה" שרק עם התגבשותו, מתחיל מניין ההתיישנות ... "כוח תביעה" במשמעות זו פירושו קיום אפשרות ממשיית בידי תובע להגיש תביעה משפטית ולזכות בסעד המבוקש, ככל שהוא יעמוד בנטל ההוכחה העובדתית ובנטל הביסוס המשפטי של תביעתו. המועד להיווצרות עילת התובענה לצורך התיישנות הוא, אפוא, המועד שבו נתגבשו העובדות המקימות זכות לסעד, וכאשר נתון בידי התובע כוח קונקרטי לממש הלכה למעשה את זכות התביעה שבידו בדרך של פנייה לערכאות. אין די בקיום זכות תביעה מושגית-תיאורטית בלבד בידי התובע. נדרשת בשלות של זכות התביעה במובן קיומו של כוח, הלכה למעשה, לפנות לבית המשפט בתביעה משפטית, ולזכות בסעד אם תוכח התביעה ... רק משמתקיימים תנאים אלה במלואם, מתחיל מירוק ההתיישנות".

50. ובמלים פשוטות – רק כאשר יש בידי התובע את הכוח להגיש את התביעה, מתחיל מירוך ההתיישנות. בענייננו – המערער יטען כי מירוך ההתיישנות לא מתחיל לפני המועד בו ניתנה החלטת הגורם המוסמך על הפסקת עבודתו.

51. טעה בית דין קמא בעניין ההחלטה על הפסקת עבודתו של המערער –

51.1. המערער יטען כי בכל הכבוד למשרד האוצר, הגורם היחידי שמוסמך להחליט על סיום תפקידו הוא נציב השירות (שהחלטתו במקרה של המערער ניתנה בניגוד לדין). לפיכך, המכתב של החשבת הכללית דאז בחודש אוגוסט 2012 שבפועל רק מבטלת את סמכויותיו כחשב להתחייב בשם המדינה, לא יכול היה להפסיק את עבודתו בשירות המדינה.

51.2. הגורם המוסמך להפסקת עבודתו של הממונה הוא נציב השירות – כאמור בסעיף 4 לחוזה הבכירים (שאותו ציטט בית הדין קמא בסעיף 2 לפסק הדין, תוך התעלמות ממשמעותו). נזכיר כי החלטת נציב השירות נמסרה למערער רק בחודש דצמבר 2012.

51.3. המערער יוסיף ויטען כי קביעתו השגויה של בית הדין קמא כי כבר ביום 5.8.2012, המועד שבו חתמה החשבת הכללית דאז על מכתב השולל את סמכויותיו של המערער, קמה עילת התביעה – אינה הגיונית, בכל הכבוד, שכן נציבות שירות המדינה היא שחתומה על החוזה, והיא לא הפסיקה את עבודתו ולא הפרה את החוזה בחודש אוגוסט 2012, ולכן הוא כלל לא יכול היה לתבוע בהיעדר החלטה של הנציבות.

51.4. לכן, ובניגוד לטעות אליה נתפס בית הדין הנכבד קמא אשר התייחס להודעת נציב השירות ולמסמך אישור הגמלאות כהודעה טכנית, עילת התביעה בפועל לא התגבשה לפני שהגורם המוסמך הודיע על סיום העסקתו של המערער.

52. טעה בית דין קמא כאשר התעלם ממכלול העובדות המקימות את עילת התביעה –

52.1. המערער יוסיף ויטען סיום עבודה של עובד מדינה, בוודאי לאחר כארבעים ושתיים שנות עבודה, מביאה לשורת התרחשויות הקשורות זו בזאת, ואשר לא ניתן לנתקן, ובעיקר הכוונה לתשלום הגמלה המגיעה לעובד מדינה הפרוש לגמלאות.

52.2. בכל הכבוד, הקביעה של בית הדין קמא בסעיף 27 לפסק הדין, כי כבר ביום 5.8.12 "השתכלל בידיו כוח תביעה קונקרטי והתגבשה עילת תביעתו" לצורך התיישנות, מפרידה בין המרכיבים השונים של הפרישה לגמלאות ויוצרת הפרדה מלאכותית בין רכיבי הפרישה השונים.

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

52.3. לפיכך, וכאשר בוחנים את מכלול העובדות – לא קמה עילה לפני שהמערער התחיל לקבל גמלה, ולמצער – המועד בו ניתנה לו ההודעה על הגמלה שחל בחודש דצמבר 2012.

53. טעה בית דין קמא כאשר התעלם מהחובה למיצוי הליכים –

53.1. מבלי לגרוע מהטענה כי רק במועד שבו הופרש המערער לגמלאות קמה זכות התביעה, יטען המערער כי למעשה לא היה יכול להגיש תביעתו כבר בחודש אוגוסט 2012, שכן מיד היתה עולה נגדו טענה על אי מיצוי הליכים.

53.2. טענה זאת אינה טענה בעלמא, שכן המערער פנה למשיבה – לאחר שנדרש לא להגיע לעבודתו – באמצעות בא כוחו, בדרישה להחזירו לעבודה ולשלם לו את שכרו, אך לא נענה כלל. רק לאחר למעלה מחודשיים בעקבות פנייה נוספת ליועץ המשפטי של משרד האוצר ושיחת טלפון בין ב"כ המערער לעו"ד מהמחלקה המשפטית של המשרד, התקבלה תשובה המתעלמת לחלוטין מהעובדות, מהחווה ומהחוק, ועומדת על עמדתה המופרכת של המדינה (ראו סעיף 34 לכתב התביעה).

53.3. אם היה המערער מגיש תביעתו בטרם התקבלה תשובת המדינה, בוודאי שהיה נטען נגדו כי לא מיצה את ההליכים וכי היה עליו להמתין ולראות מה משיבה המדינה לבא כוחו, והאם חל שינוי בעמדתה. לפיכך, אין מקום לקבל את הניסיון הפסול לקבוע כי כבר בחודש אוגוסט 2012 היה יכול המערער להגיש תביעתו.

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

54. זכות הגישה לערכאות מחייבת מתן הזדמנות למערער להעלות את טענותיו –

54.1. המערער יוסיף ויטען כי טעה בית הדין קמא כאשר לא נתן משקל מספיק לכך שמשמעות החלטתו היא מניעת זכות הגישה של המערער לערכאות בעניין שבו ברור שהמדינה לא פעלה בהתאם להוראות החוזה שהיא עצמה ניסחה.

54.2. המערער יוסיף ויטען כי במקרה זה, שבו לכל היותר עשויה להיות מחלוקת בעניין המועד האחרון להגשת התובענה, היה מקום לייחס חשיבות לזכות הגישה לערכאות, שהיא זכות חוקתית, ולהכריע לטובת המערער, בהתאם להוראות חוזה בכירים שאותו ניסחה המדינה.

טעה בית הדין הנכבד קמא כאשר קבע כי סיכויי התביעה אינם גבוהים

55. בסעיף 31 לפסק הדין קמא קבע בית הדין קמא כי לא התרשם מכך שסיכויי התביעה גבוהים, מאחר שכאשר "חווה עבודה כולל הוראה המרשה לצד לחווה לסיימו בכל עת לפני תום תקופתו, כפי שקיים גם בענייננו, ניתן לסיים את החווה מבלי להפר אותו" (ההדגשה במקור – הח"מ).

56. בכך נתפס בית הדין קמא לטעות מהותית, שכן חוזה הבכירים קובע פרוצדורה ברורה על מנת שניתן יהיה לסיים את החוזה לפני תום תוקפו – כאשר נדרשת פנייה מנומקת של מנכ"ל המשרד לנציב שירות המדינה ואישור הנציב וועדת השירות. אין חולק כי לא נעשתה פנייה כאמור ולא התקבלה החלטה של וועדת השירות.

בנסיבות אלה, כאשר לא בוצע ההליך המתאים להפסקת תוקפו של החוזה לפני תום התקופה, לא ניתן היה לקבוע כי סיכויי התביעה אינם גבוהים. נהפוך הוא.

למצער – היה על בית הדין קמא לדחות את התביעה אך ורק לתקופה שקדמה לחודש אוקטובר 2012

57. המערער יוסיף ויטען כי למצער היה על בית הדין קמא לדחות את התביעה אך ורק ביחס לרכיבי התביעה שקודמים לחודש אוקטובר 2012.

58. המערער יטען כי התביעה לתשלום השכר מכוח חוזה הבכירים היא מסוג התביעות בהן יש לראות את העילה כעילה המתחדשת מדי חודש בחודשו – במועד בו היה אמור להיות משולם למערער השכר.

59. בעניין זה היה מקום להחיל את הכללים שנקבעו ביחס לתשלום גמלה, המתחדשת מדי חודש בחודש – כפי שנקבע בפסק הדין בתיק בג"צ 3514/07 **מבטחים נ' פיורסט**, ניתן ביום 13.5.12 והאסמכתאות המפורטות שם; ראו גם סעש (תל אביב) 38544-10/12 **ראובן בן דוד נ' מנהלת הגמלאות - משרד האוצר ואח'.**

ה. טעה בית הדין הנכבד קמא כאשר קבע שהיה על המערער להגיש ערעור במועד הקבוע בחוק הגימלאות

הכרעתו השגויה של בית הדין קמא

60. המשיבות טענו כי סעיף 43 לחוק הגימלאות והתקנות שהותקנו על פיו חלים על תקופת עבודתו השנייה של המערער במסגרתה הועסק בחוזה בכירים, וכי היה על המערער להגיש תביעתו תוך 60 ימים מהיום שהתקבלה ההחלטה בנוגע לגימלה המגיעה לו. המערער טוען כי הוא רשאי היה להגיש את תביעתו עד לשבע שנים ממועד קבלת ההודעה על הגמלה, וכי הגיש תביעתו במועד.

61. בית הדין קמא אימץ את טענת המשיבות, וקבע, בכל הזהירות הנדרשת - מבלי שנכנס לעומקם של דברים - כי **יעל זכותו של המערער לגמלה חלות הזכויות הקבועות בחוק הגמלאות, ובכלל זה הזכות להגיש ערעור גמלאות.....**¹⁹.

62. כפי שנסביר להלן, ובכל הכבוד, קביעה זאת שגויה מיסודה, מתעלמת לחלוטין מלשונו של חוזה הבכירים וממהות החוזה, ונקבעה מבלי לבחון לעומק את טענות המערער ואת הוראות חוזה הבכירים.

טעה בית הדין הנכבד קמא כאשר לא התייחס למשמעות של ניסוח החוזה על ידי המדינה

63. המסמך הבסיסי להבנת מערכת היחסים בין הצדדים, ומהם החוקים החלים עליה, הוא חוזה הבכירים עליו חתם המערער. מדובר בחוזה שנוסח ונכתב על ידי המדינה, כאשר המערער לא יכול היה לשנות בו מילה או פסיק.

כאשר מדובר בחוזה שנוסח על ידי המדינה בלבד, כחוזה אחיד ממש, המשמעות הפרשנית ברורה: אף אם יש ספק פרשני יש לפרש את החוזה לרעת המדינה (נציין כי לטעמנו אין ספק פרשני במקרה זה, שכן החוזה אינו קובע שעל תקופת העבודה בחוזה בכירים חל סעיף 43 לחוק הגימלאות, וזאת בהינתן הקביעה המפורשת בהסכם כי חוק הגימלאות כולו אינו חל על העסקת המערער בחוזה הבכירים, כפי שיפורט).

64. בית הדין הנכבד קמא התעלם לחלוטין מעובדה זאת וממשמעותה המשפטית, ולא ייחס כל חשיבות לעניין זה. בכל הכבוד, בכך טעה בית הדין קמא טעות מהותית, שכן חוזה הבכירים אינו מפנה בצורה מפורשת לסעיף 43 לחוק הגימלאות, ובהיעדר הפנייה מפורשת – סעיף 43 לחוק הגימלאות אינו חל על היחסים בין הצדדים.

65. יתרה מכך, טעה בית הדין הנכבד קמא גם בכך שהתעלם ממהותו של חוזה הבכירים – אשר נועד להטיב עם עובדים שלא היתה אפשרות להעסיק אותם בתנאים הקבועים לעובדי דירוג-דרגה. המדינה באה להטיב עם עובדים אלה, כנגד הוויתור שלהם על הקביעות, ועל רקע מהות זאת היה מקום לבחון האם סעיף 43 לחוק הגמלאות מטיב עם המערער או לאו.

מאחר שסעיף 43 לחוק הגמלאות מגביל את המערער ומקצר את זכות התביעה משבע שנים לזכות ערעור בת 60 ימים, נקודת המוצא היתה צריכה להיות שאם רצתה המדינה להגביל את המערער – היא היתה כותבת זאת במפורש, דבר שלא נעשה בפועל.

טעה בית הדין קמא כאשר לא ייחס חשיבות לכך שהכלל הוא שחוק הגימלאות אינו חל על תקופת עבודתו השנייה של המערער

66. סעיף 11 לחוזה הבכירים עליו חתם המשיב קובע כי – 'על תקופת עבודתו של העובד לפי חוזה זה לא יחול חוק שירות המדינה (גימלאות) (נוסח משולב), התש"ל – 1970 (להלן - חוק הגימלאות)'. "

67. סעיף 11 האמור קובע, אם כן, את הכלל לפיו על תקופת עבודתו של העובד לפי חוזה הבכירים לא חלות הוראות חוק הגימלאות.

כל חריג לכלל זה חייב היה להיכתב במפורש ובצורה ברורה. ודוק – אם רצתה המדינה לקבוע כי המועד הקובע לערעור על הגימלה לפי חוזה הבכירים הוא בהתאם לחוק, היה הדבר צריך להיכתב במפורש בחוזה.

כידוע, ופסק הדין אינו מתיימר לקבוע אחרת, חוזה הבכירים אינו קובע כי חוק הגמלאות חל גם על המועד הקובע להגשת ערעור (סעיף 43 לחוק הגמלאות).

68. טעה בית הדין קמא כאשר התעלם מהכלל הבסיסי בפרשנות חוזים, ולפיו מקום בו נקבע כלל בחוזה – על ידי המדינה שניסחה את החוזה – כל חריג לכלל זה חייב להיכתב במפורש. מאחר שהמדינה בחרה להתעלם משאלה זאת, בחוזה אותו ניסחה, הרי שהמועד הקובע להגשת ערעור בחוק הגמלאות אינו חל על היחסים בין הצדדים, כפי שנקבעו בחוזה הבכירים.

טעה בית הדין קמא בקביעה הכוללת בדבר הזכויות החלות על המערער מכוח חוק הגמלאות

69. בית הדין קמא קבע, בסעיף 38 לפסק הדין, כי בהתאם לסעיף 12(ה) לחוזה הבכירים – יעל זכותו של התובע לגמלה חלות הזכויות הקבועות בחוק הגמלאות, ובכלל זה הזכות להגיש ערעור גמלאות לפי סעיף 43 לחוק הגמלאות במועד שנקבע בתקנות הגמלאות."

טעה בית הדין קמא כאשר התייחס לזכות לערעור לפי סעיף 43 לחוק הגמלאות כ – "זכות" שניתנה למערער.

70. סעיף 12 לחוזה הבכירים, אליו התייחס בית הדין קמא בסעיף 36 לפסק הדין, קובע את העיקרון לפיו תצורף תקופת השירות בחוזה בכירים לתקופת השירות על פי כתב המינוי. בשל חשיבותו של סעיף זה נביא את הרישא לסעיף ככתבו וכלשונו:

על אף האמור בסעיף 11 לעיל, תקופת שירותו של העובד לפי חוזה זה תצורף לתקופת שירותו על פי כתב המינוי (להלן – תקופת השירות הכוללת) לענין הזכות לגמלאות לו ולשאייריו, בכפוף לתנאים הבאים:

סעיף 12 האמור מפרט את התנאים השונים לצירוף התקופה ולגובה הגמלה שתשולם למשיב עבור שתי התקופות. ודוק – צירוף התקופות אינו קובע כי "הזכות" לערעור תהיה על פי חוק הגמלאות, אלא אך ורק "הזכות לגמלאות".

71. סעיף 43 לחוק הגמלאות מגביל את זכותו הטבעית של עובד לפנות לערכאות. ההתייחסות של בית הדין קמא להגבלת המועד להגשת הערעור כ – "זכות" שניתנה למערער במסגרת חוזה הבכירים שגויה מיסודה. אין מדובר בזכות, אלא בהגבלת זכות קיימת.

המערער יטען כי מדובר בהוראה מגבילה שגורעת מזכויותיו של העובד ואינה מוסיפה להן, בניגוד מוחלט לכוונת הצדדים, כפי שעולה ממטרות הוזה ותנאיו, ועל כן אין לראות בה זכות. לטעמנו, הזכות של העובד להגיש תביעה נגד קביעת הממונה עומדת בעינה, מבלי שהחוזה מבקש להגבילה או לבטלה.

טעה בית הדין הנכבד קמא כאשר התעלם מהוראות סעיף 13 לחוזה הבכירים

72. בית הדין קמא בחר לנתח, בכל הכבוד – בצורה שגויה, את סעיף 12 לחוזה הבכירים, תוך שהוא מתעלם לחלוטין מסעיף 13 לחוזה, אשר מפריך את התחולה של חוק הגמלאות על תקופת העבודה לפי חוזה בכירים.

73. סעיף 13 לחוזה הבכירים קובע כי - "חוזה זה יראוהו כהסכם וכחוזה יחיד לפי סעיף 92 ו - 107(א)(2) לחוק הגמלאות".

סעיף 107(א)(2) לחוק הגמלאות קובע כך -

"הוראות חוק זה לא יחולו -

(1)

(2) על עיבוד המדינה המועסק כדין על פי חוזה יחיד, אם כך נקבע באותו חוזה ובמידה שנקבע;

74. בית הדין קמא כלל לא התייחס לסעיף 13 לחוזה הבכירים ולהפניות הקבועות בו לחוק הגמלאות. סעיף 13 האמור לחוזה הבכירים, והוראות חוק הגמלאות אליו מפנה סעיף 13, חוזרים בצורה ברורה על הכלל לפיו הוראות חוק הגמלאות אינן חלות על תקופת ההעסקה בחוזה בכירים (למעט ההוראות שנקבעו במפורש, כמובן).

כמו כן – בית הדין קמא טעה טעות מהותית כאשר התעלם מכך שכאשר ביקשה המדינה להפנות להוראות ספציפיות בחוק הגמלאות – היא עשתה זאת במפורש, כפי שנעשה בסעיף 13 לחוזה הבכירים, כמו גם בסעיפים 12.ד. ו-12.ח. לחוזה הבכירים, המפרט במפורש איזה סעיפים בחוק הגמלאות יחולו על העסקתו של המערער.

75. ראינו, אם כן, כי כאשר המדינה רצתה להחיל הוראות ספציפיות מחוק הגמלאות היא עשתה כן במפורש. בהיעדר הפנייה מפורשת למועד הערעור הקבוע בתקנות שהותקנו מכוח חוק הגמלאות – מועד זה אינו יכול לחול על מועד הערעור על קביעת גמלתו של המערער – בהתאם להוראות חוזה בכירים, שכתבה וניסחה המדינה.

76. על כן, ומכוח חוזה הבכירים שניסחה המדינה עצמה, לא חל המועד להגשת ערעור גמלה על המשיב (סעיף 43 לחוק הגמלאות), והוא לא איחר בהגשת תביעתו.

טעה בית הדין קמא כאשר התעלם מפסיקתו של בית הדין האזורי בעניין גרימברג

77. המערער הפנה את בית הדין קמא לפסק דין שניתן בפרשה דומה (תעא) (חיפה) 319/07 גרימברג סימון נ' עיריית קרית ביאליק, מדינת ישראל ואח') (להלן: "פסק דין בעניין גרימברג"). בית הדין קמא קבע, בסעיף 41 לפסק הדין, כי פסק הדין בעניין גרימברג אינו מחייב אותו.

צדק בית הדין קמא כאשר קבע שפסק דין של בית הדין האזורי אינו מחייב אותו. טעה בית הדין קמא כאשר לא התייחס לניתוח בפסק הדין בעניין גרימברג.

78. כאמור לעיל, פסק דין גרימברג הגיע למסקנה שונה בתכלית מהמסקנה אליה הגיע בית הדין קמא. באותו מקרה, בית הדין האזורי לעבודה בחיפה סקר את הרקע ליצירתו של חוזה הבכירים (באותו מקרה – ברשויות המקומיות), והגיע למסקנה שלהלן:

15. מהאמור עולה, כי התובע הוחרג מפורשות מתחולת חוק הגמלאות אף כי זכויותיו לגמלה

תקבענה על פי אותו חוק, בכפוף לתנאי החוזה. באופן דומה, נקבעו לתובע בחוזה זכויות

מסוימות על פי חוקת העבודה, מבלי שזו חלה על התובע.

16. לפיכך, אין לקבוע כי חוק שירות המדינה (גמלאות) ותקנותיו לעניין המועד להגשת ערעור

חלים על התובע ודין טענת ההתיישנות להידחות."

79. בכל הכבוד, דברים כדורבנות, המשקפים את הניתוח הנכון של הוראות חוזה הבכירים, הוראות שפורשו בצורה שגויה – בכל הכבוד – על ידי בית הדין קמא.

טעה בית הדין קמא כאשר בחר להתעלם מכוונות המדינה ביצירת "חוזה בכירים"

טעה בית הדין קמא כאשר התעלם מכך שהמדינה עצמה ביקשה ליצור הפרדה ברורה בין העסקה לפי כתב מינוי לבין העסקה בחוזה הבכירים, כך שהעסקת המערער – ובכירים אחרים, לרבות לעניין הגמלה, תבוצע לפי כללים שונים מאלה שחלים על עובדי דירוג-דרגה.

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

81. עובד, המועסק בחוזה בכירים, מתנתק למעשה מהדירוג בו הוא הועסק עד למעבר לחוזה בכירים. בעניין זה קבע בית הדין הארצי לעבודה בעניין שיפמן (ע"ע 1243/02 משה שיפמן ואח' נ' מדינת ישראל) כדלקמן:

"בעצם החתימה על חוזה בכירים מתנתק העובד מסולם הדרגות אליו השייך כעובד על פי כתב

מינוי (כמשמעות מונח זה בחוק שירות המדינה (מינויים), תשי"ט - 1959, להלן - כתב מינוי)

ועובר למסלול השונה ממסלולו הקודם על פי כתב מינוי".

82. זאת ועוד, חוזה הבכירים אמנם הביא לשיפור שכר של עובדים שהועסקו מכוחו, אך במקביל הוא ביטל את הקביעות שהיתה לאותם עובדים, כאשר מדובר בסוג של "עסקת חבילה" לטוב או לרע, שעל מהותה עמדו – ניתוק מהעסקה לפי כתב מינוי. ראו גם פסק הדין בתיק ע"ע 1029/04, עמנואל דורנשטיין ואח' נ' מדינת ישראל -

"חוזה הבכירים יצר מעמד מיוחד לחלק מעובדי המדינה הבכירים שהסכימו לעבוד במעמד זה. חוזה הבכירים ניתן את העובדים הבכירים ממסגרת ההעסקה השגרתית שלהם, מסולם השכר החל עליהם ומתנאי הפנסיה שמקורם בחוק. חוזה הבכירים ביטל את הקביעות של העובדים הבכירים ומנגד קבע רמת שכר גבוהה מזו שהיתה לאותם עובדים על פי דירוגם. מכלול הנתונים הנוגעים לחוזה הבכירים (ראו סעיף 14 לפסק הדין של בית הדין האזורי) מלמד כי מדובר בהסדר מיוחד אשר נועד לנתק את העובד הבכיר ממתכונת העסקתו הקודמת וליצור לגביו מתכונת שונה הכוללת יתרונות וחסרונות, בבחינת חוזים ושושנים כאחד. מדובר במציאות העסקה שונה, חדשה ומיוחדת הכרוכה – במיוחד – בניתוק העובד הבכיר מסולם השכר הרגיל שלו. העסקת העובדים ב"חוזה בכירים" לא שינתה את סולמות השכר הרגילים, אלא יצרה מנגנון שניתק את העובדים מסולם השכר הרגיל וקבע להם מתכונת שונה – חילופית – של העסקה. לא יכול להיות ספק כי העסקה בחוזה בכירים, במתכונת בה מדובר, הינה שינוי מהותי במבנה ההעסקה ואין היא בבחינת שינוי בסולם השכר לגביו ניתן לבצע "תיאומים"...

83. ואכן, חוזה הבכירים עליו חתם המשיב, כולל הוראות רבות המעידות על כוונת המדינה להחיל מערכת כללים שונה על היחסים החוזיים עם המשיב, ולנתק אותו ממערכת הכללים הקבועה בהעסקה לפי כתבי מינוי, למעט ההוראות שהוחלו במפורש –

83.1. כך, בחלק המבוא נכתב במפורש – **"העובד מסכים לביטול כתב המינוי שלו ולהיות מועסק בשירות המדינה על פי תנאי חוזה מיוחד זה"**.

83.2. עוד נקבע במבוא כי החוזה נעשה לפי סעיף 40 לחוק שירות המדינה (מינויים), תשי"ט – 1959. סעיף 40 האמור, שכותרתו "חוזה מיוחד" קובע כי – "שום דבר האמור בחוק זה אינו בא למנוע את הממשלה לעשות חוזה מיוחד עם אדם שיועסק בשירות המדינה במקרים ולפי תנאים שייקבעו בתקנות על פי המלצת ועדת השירות ובהתייעצות עם ועדת העבודה של הכנסת; בעשיית חוזה מיוחד כאמור תיוצג הממשלה על ידי נציב השירות; הוראות חוק זה לא יחולו על אדם המועסק לפי חוזה מיוחד אלא במידה שנקבע בחוזה".

83.3. סעיף 5 לחוזה הבכירים קובע כי החל ממועד חתימתו – **"יועסק העובד על פי חוזה זה ולא על פי כתב המינוי המבוטל בזה"**. והסיפא של הסעיף מחמירה וקובעת – **"לעובד לא תהיה הזכות לחזור ולקבל כתב מינוי"**.

83.4. סעיף 7 לחוזה הבכירים קובע שורה של תנאים להם לא זכאי המערער, מאחר שהוא מועסק בחוזה בכירים כאמור.

84. על רקע דברים אלה, מתחדדת ומתחזקת הפרשנות לסעיפים 11, 12 ו- 13 לחוזה הבכירים של המערער, ולפיהם – **המדינה ניתקה את המשיב מהוראות חוק הגימלאות וסולמות השכר**, וקבעה את תנאי העסקתו בהתאם להוראות חוזה הבכירים, אלא אם נקבע במפורש אחרת.

חוזה הבכירים אינו קובע כי המערער נדרש להגיש ערעור בהתאם להוראות חוק הגימלאות, ובהתאם – המערער לא איחר בהגשת תביעתו.

סיכום ביניים לחלק העוסק בתביעה לגמלה

85. בית הדין קמא נתפס לכלל טעות כאשר קבע כי המערער נדרש להגיש ערעור במועד הקבוע בסעיף 43 לחוק הגמלאות, ולו מהטעם אין מדובר ב"זכות", אלא המגבלה הגורעת מזכויותיו, בניגוד ללשונו המפורשת של החוזה ובניגוד למהותו של החוזה הבכירים – להיטיב עם העובדים הזכאים לו.
86. על כן, הכרעתו של בית הדין קמא בעניין המועד להגשת תביעה בעניין הגמלאות שגויה ביסודה ואינה יכולה לעמוד.

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

87. בסעיף 50 לפסק הדין קובע בית הדין קמא כי בקשת המשיבות לא כללה התייחסות לתביעת המערער לפיצוי כספי בגין התנהלות המשיבות (שס). עוד מוסיף וקובע בית הדין קמא כי **"לכיב תביעה זה בעינו עומד"**.
88. למרות האמור לעיל, ואף שבית הדין קמא קובע כי לא היתה בקשה בעניין זה, הוא מחק את תביעת המערער בנימוקים שגויים, המתעלמים לחלוטין מכתב התביעה, כפי שנפרט להלן:
89. **"לא פירט בתביעתו את הרקע העובדתי הרלוונטי לפיצוי הכספי המבוקש"** –
- 89.1. בכל הכבוד, בית הדין קמא התעלם לחלוטין מהדברים המפורשים שנכתבו בכתב התביעה בעניין זה: הן בפרק ב.8. לכתב התביעה והן בפרק ה' לכתב התביעה.
- 89.2. בפרק ב.8. לכתב התביעה מסביר המערער במפורש את הרקע לתביעה בעניין זה. ראו, לדוגמא, סעיף 45 לכתב התביעה –

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.

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

למען הסדר הטוב, יצורפו פרק ב.8. ופרק ה' לכתב התביעה בנפרד להודעת ערעור זאת, ויסומנו כ – מע / 1 ו – מע / 2.

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

90. "לא הציג את כלל האסמכתאות הנוגעות לעניין" –

90.1. נזכיר כי בית הדין קמא מחק את התביעה בטרם הוגש כתב ההגנה, ובוודאי שלא היה מקום להצגת כלל האסמכתאות באותו שלב.

90.2. כפי שכתבנו לעיל, וכפי שנכתב במפורש בכתב התביעה, **בידי המערער מאות מסמכים והתכתבויות בנושא, וצירופם בשלב של הגשת התביעה מיותר, מנוגד לתקנות והיה יוצר סרבול ובלבול בלתי נסבלים.**

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

91. "לא כימת את תביעתו ביחס לרכיב תביעה זה לבדו" –

91.1. בכל הכבוד, גם בעניין זה התעלם בית הדין קמא ממה שנכתב בכתב התביעה.

91.2. ראו סעיף 82 לכתב התביעה המכמת במפורש ובנפרד רכיב זה בסך 300,000 ₪, בסוף פרק ה' העוסק בפיצוי הכספי האמור.

ראו גם סעיף 83 לכתב התביעה, המסכם את הסעדים הכספיים, ולסעיף 83.3 לכתב התביעה שם מכומת הפיצוי המבוקש בנפרד.

92. **לפיכך, כל הנימוקים של בית הדין קמא למחיקת תביעתו של המערער ברכיב זה שגוים, מתעלמים מהעובדות, ובכל הכבוד – אינם יכולים לעמוד.**

מבלי לגרוע מכך, יוסיף המערער ויבהיר כדלקמן –

93. מחיקת רכיב תביעה זה נעשתה ביום 31.5.2020, כשבעה חודשים לאחר הגשת התביעה. אם יגיש המערער תביעה חדשה עלול להיגרם לו נזק של ממש, בשל טענות התיישנות שעלולות המשיבות להעלות בעניין חלוף המועד ביחס לחלק מרכיבי התביעה (מבלי שישתמע כי המערער מסכים לנכונות טענות כאמור, ככל שיועלו).

94. מחיקת התביעה, בניגוד לכלל כי יש לנהוג ביד קמוצה בכל הקשור למחיקת תביעות, אינה יכולה לעמוד, ובית הדין הנכבד מבקש לבטל גם אותה.

ז. הערה בעניין (חוסר) תום לב וחובת ההגינות הציבורית

אמת היא כי חלפה התקופה בה נמנעה המדינה מהעלאת טענות שיהיו והתיישנות. אולם, **טרם חלפה החובה החלה על המדינה לנהוג בתום לב ובהגינות מנהלית**, שהיא חובה מחמירה אף יותר מחובת תום הלב. בית הדין קמא התעלם לחלוטין מסוגיה זאת, שהעלה המערער בפניו במסגרת תגובתו לבקשה למחיקה על הסף.

95. פסק הדין של בית הדין הנכבד שניתן לאחרונה בעניין הקייסים ולרבנים בני הקהילה האתיופית (עע 27891-09/16 **מדינת ישראל נ' מועצה דתית באר שבע, מועצה דתית ערד, מועצה דתית גדרה ואח'**), חוזר על החובות המוטלות על המדינה מתחום המשפט המנהלי -

"... אין להתעלם מהחובות מתחום המשפט המנהלי המוטלות על המדינה הן בכובעה כרגולטור והן בכובעה כמעסיק [ע"ע (ארצי) 360/99 **מדינת ישראל – אהרן כהן, פד"ע לח, 1 (2002)**; ע"ע (ארצי) 14039-07-11 **חנה סולטני – מדינת ישראל, משרד החינוך (19.12.2013)**], ובכלל זאת חובתה לפעול בסבירות, בתום לב ובהגינות".

כפי שנפרט להלן, ובכל הכבוד, המשיבות לא נהגו בסבירות, תום לב והגינות כאשר בחרו להגיש בקשה לסילוק התביעה על הסף מחמת התיישנות.

96. ראשית, כתב התביעה מגלה מספר רב של מקרים בהם דווקא המדינה לא עמדה במועדים הקבועים בחוק. על קצה המזלג ממש –

96.1. ההודעה על סיום העסקתו של המערער ניתנה פחות מחודש מהמועד שהיה קבוע בהודעה (סעיף 7 לכתב התביעה). כלומר, **פחות מפרק הזמן המינימלי להודעה מוקדמת על פי חוק**;

96.2. בהתאם להוראות חוק הגמלאות, נציב שרות המדינה חייב לידע את העובד בדואר רשום על החלטתו להפריש אותו לקיצבאות לפחות 90 יום לפני יום הפרישה. **כידוע, ההודעה ניתנה רק בחודש דצמבר 2012, רטרואקטיבית לחודש יולי**;

96.3. בהתאם להוראות התקשי"ר, סמנכ"ל המשרד (ולא פקיד זוטא כלשהו) חייב לתת הודעה על צאתו הצפוי של העובד לגמלאות שנה שלימה לפני מועד הפרישה. **הודעה כאמור לא נמסרה לתובע במועד הקבוע בחוק ולא במועד הנדרש בתקשי"ר, אלא רק בחודש דצמבר 2012.**

96.4. בהתאם להוראות התקשי"ר, היה על האחראי על מערער לשלוח עותק של **טופס הודעה על הפסקת העבודה גם לממונה על הגמלאות במשרד האוצר לפחות 90 ימים לפני מועד הפרישה**. הדבר לא נעשה, וכפי שכבר הבהרנו – מינהלת הגמלאות לא היתה ערוכה לכך, ורק בחודש דצמבר 2012 נערכה לתשלום והוא בוצע בסוף החודש.

יתרה מכך, לאורך כל התקופה עד להגשת כתב התביעה (ומתברר שגם לאחריו, נוכח בקשות הדחייה להגשת כתב ההגנה), השתתתה המדינה בטיפול בפניותיו של המערער. יצוין כי תחילה נאמר למערער במפורש שימצה את הנושא מול הגורמים הרלבנטיים, וכך הוא עשה בפועל.

כמו כן נבקש להפנות להתנצלותו של נציב התלונות על העיכוב במתן התשובה, שדומה כי היא ממצה את ההתנהלות בעניינו של המערער: עיכוב, השתהות וסחבת.

97. על רקע זה, כאשר המדינה לא עמדה במועדים הקבועים בדיון, לא פעם אחת ולא פעמיים, תוך שהיא גורמת למערער נזקים ממשיים, ולאחר שהשתתתה זמן רב בטיפול בפניותיו, ואף התנצלה על כך, אין זה ראוי כי אותה מדינה ממש תעלה טענות של שיהוי והתיישנות.

98. בית הדין קמא התעלם מטענותיו אלה של המערער, ובכך נפל פגם יסודי בפסק דינו, שכן אין בהתנהלות זאת של המשיבות דבר וחצי דבר עם חובת ההגינות המנהלית החלה על המדינה, ועם מושגים של סבירות ותום לב.

לאור האמור לעיל יתבקש בית הדין הנכבד לקבל את הערעור במלואו, ולהורות להשיב את הדיון לבית הדין קמא על מנת שידון בתיק לגופו, וכן לפסוק הוצאות לזכות המערער, וכן שכר טרחת עורכי דינו.

ירושלים, היום, 1 ביולי 2020.



אופיר טל, עו"ד

טל, קדרי, שמיר ושות' עורכי דין
ב"כ המערער



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6928-10-19

1 31 מאי 2020

לפני:

כב' השופט כאמל אבו קאעוד – סגן נשיא

נציג ציבור (עובדים) מר יעקב מלול

נציג ציבור (מעסיקים) יוסף בנבנישתי

שמעון הכסטר

התובע
(המשיב)

ע"י ב"כ: עו"ד אופיר טל

-

1. נציבות שרות המדינה

2. משרד האוצר - הממונה על הגמלאות

הנתבעים
(המבקשים)

ע"י פרקליטות מחוז ירושלים - אזורי

פסק דין

2

3 לפנינו בקשת הנתבעים לסילוק התביעה על הסף מחמת התיישנות, שיהוי ניכר, ואי
4 נקיטה בהליך מתאים בהתאם לתקנה 45(א)(3) לתקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין)
5 תשנ"ב-1991.

6

7

רקע עובדתי

8 1. התובע הועסק באגף החשב הכללי במשרד האוצר במשך 42 שנה, תחת שני חוזי
9 התקשרות:

10 - בתקופה שבין השנים 1970 ועד 1990 כעובד קבוע על-פי כתב מינוי.

11 - החל משנת 1990 ועד סיום עבודתו של התובע בשנת 2012 - תחת חוזה אישי¹

12 (להלן: "חוזה הבכירים").

13

¹ נספח 1 לכתב התביעה.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6928-10-19

- 1 החוזה האישי בין התובע לממשלת ישראל נחתם ביום 26.3.1991. במסגרת החוזה
2 בוטל כתב המינוי של התובע. בהתאם לסעיף 4 לחוזה הבכירים, תוקף החוזה נקבע
3 ל-4 שנים החל מיום 1.4.1990 ועד ליום 31.3.1994 ונקבע כי יוארך מאליו "בתום
4 תקופה זו לתקופה נוספת של 4 שנים, אלא אם כן הודיע אחד הצדדים על אי רצונו
5 בהארכה, שלושה חודשים לפני תום התקופה". בהתאם לסעיף 4ב לחוזה הבכירים
6 נקבע כי "רשאי נציב שירות המדינה או מי שהוסמך על ידיו לעניין סעיף זה
7 להפסיק את שירותו של העובד בכל עת על ידי מתן הודעה מוקדמת בכתב שלושה
8 חודשים מראש או על ידי תשלום משכורת של שלושה חודשים, לפי בחירת
9 הנציב".
- 10 3. חוזה הבכירים הוארך בהתאם להוראות סעיף 4א הנ"ל עד ליום 31.3.2010 או אז
11 הוארך ההסכם לטענת הנתבעים עד להגיעו של התובע לגיל הפרישה (67 שנים) ביום
12 31.7.2012 בלבד, כמפורט בהודעת נציב שירות המדינה מיום 25.9.2010². לטענת
13 התובע, ההודעה על הארכת חוזה הבכירים עד למועד הגיעו לגיל הפרישה לא נמסרה
14 לו מעולם, חוק הגמלאות אינו חל עליו, ועל כן היה עליו להמשיך בעבודתו עד ליום
15 31.3.2014.
- 16 4. ביום 4.7.2012, נשלח לתובע מכתב מאת גב' רבקה כלב, מנהלת אגף א' משאבי
17 אנוש בנציבות שירות המדינה, לפיו מועד הפרישה שלו נקבע ליום 31.7.2012 (לטענת
18 הנתבעים, כאמור לעיל, נשלחה לתובע הודעה לפיה מועד פרישתו נקבע ליום
19 31.7.2012 עוד קודם לכן, אולם התובע מכחיש זאת). במסגרת המכתב, צוין כי
20 התובע נדרש לחתום על מסמכי הפרישה ביום 1.12.2011 בפני גב' שרה פנקס,
21 הממונה על פרישת עובדים במשרד האוצר, אולם לא כל המסמכים עליהם היה
22 אמור לחתום – נחתמו על ידו. עוד צוין במכתב, כי התובע ניתק קשר עם גורמים
23 רלוונטיים בעניין פרישתו וכי לא ניתן להשיגו, אך אין בכך כדי לעכב את מועד
24 פרישתו³.
- 25 5. בהמשך למכתב הנ"ל התקיימה חלופת מכתבים בין התובע לבין אגף משאבי אנוש
26 בנציבות שירות המדינה, אשר במרכזה טענת התובע כי בהתאם לחוזה עבודתו אין
27 להוציאו לגמלאות בהגיעו לגיל פרישה, אלא יש להותירו בתפקידו עד סיום חוזה
28 עבודתו, אשר לשיטתו, כאמור, עתיד היה להסתיים במרץ 2014. בהמשך לכך,

² נספח 3 לכתב התביעה.

³ נספח 4 לכתב התביעה.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6928-10-19

- 1 ומשלא נחה דעתו של התובע מהתשובות שקיבל, הוסיף להגיע לעבודתו אף לאחר
2 יום 31.7.2012.
- 3 6. נוכח התנהלותו של התובע, נערכה ביום 5.8.2012 ישיבה בעניינו, בנוכחותו
4 ובנוכחות גורמים בכירים במשרד האוצר. ממסמך סיכום הישיבה עולה כי באותו
5 מועד הובהר לתובע כי הוא מחויב בפרישה לגמלאות וכי המשך הגעתו לעבודה יהיה
6 בבחינת הסגת גבול⁴. ואכן, החל מאותו מועד הפסיק התובע להגיע לעבודתו.
- 7 7. ביום 10.12.2012 נשלח אל התובע אישור גמלאות מנציבות שירות המדינה ומשרד
8 האוצר, על-פיו אושרה זכאותו לגמלה מחודש אוגוסט 2012 ונקבע שיעור גמלתו
9 (להלן: "אישור הגמלאות"). כן צוין במסגרת אישור הגמלאות, כי על החלטה זו
10 ניתן לערער לבית-הדין האזורי לעבודה תוך 60 יום ממועד קבלת ההודעה⁵.

עיקרי התביעה

- 11
- 12 8. עיקר טענותיו של התובע הן כי הוא פוטר מעבודתו בשירות המדינה בניגוד לקבוע
13 בחוזה ההעסקה שלו, וטרם המועד, זאת תוך שהמדינה נקטה כנגדו התנהלות
14 מבישה ומבזה.
- 15 9. לטענת התובע, חוזה הבכירים קובע כי הוא יתחדש מאליו כל 4 שנים לתקופה של 4
16 שנים נוספות אלא אם כן הודיע צד למשנהו לפחות 3 חודשים מראש על אי רצונו
17 להאריך את החוזה בתום התקופה. מכוחה של הוראה זו הוארך חוזה הבכירים 5
18 פעמים ובפעם האחרונה הוא הוארך ביום 1.4.2010 לתקופה של ארבע שנים
19 שהסתיימה ביום 31.3.2014. זאת מבלי שהתובע או הנתבעים חתמו על מסמך
20 הארכה, אלא על-פי הוראות החוזה האמורות.
- 21 לטענת התובע, הוא פוטר בניגוד להוראות חוזה הבכירים הנ"ל, במהלך התקופה
22 הקצובה של החוזה, שלא כדין וללא שימוע, ביום 5.8.2012, זאת בטענה שהגיע לגיל
23 פרישה בחודש יולי 2012, ועל אף שחוק הגמלאות לא חל עליו.
- 24 10. נוסף לכך, טען התובע, כי עם קבלת אישור הגמלאות בחודש 12/2012 גילה כי
25 הנתבעים פגעו בו בשיעור הפנסיה שהיה זכאי לה. התובע פנה לנתבעים משך זמן
26 ממושך עד שדחו אותו, לטענתו, ללא כל הצדקה.

⁴ נספח 7ב לכתב התביעה.

⁵ נספח 10 לכתב התביעה.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6928-10-19

11. על רקע כל אלה, עתר התובע לסעדים כדקלמן:
- השלמת שכר ותשלומים נלווים לתקופה שמיום הפסקת עבודת התובע ועד יום 31.3.2014, אז, לשיטת התובע, חל מועד הפסקת העבודה בהתאם לחוזה עבודתו, אשר הופר; או לחילופין – השלמת שכר כאמור לתקופה שתחילתה ביום סיום עבודתו ועד 3 חודשים לאחר קבלת אישור הגמלאות על-ידו, ובסך הכל השלמת שכר לתקופה בת 8 חודשים (בניכוי הסכומים שקיבל בתקופה זו כגמלה); או לחילופין - פיצוי בגין הפסד הכנסה שנגרם לו נוכח התנהלות הנתבעים;
- סעד הצהרתי לעניין שיעור גמלתו הפנסיונית של התובע;
- פיצוי בגין עגמת הנפש שנגרמה לתובע נוכח נסיבות סיום העסקתו; וכן נוכח התנהלות הנתבעים בטיפול בפניותיו החוזרות לעניין שיעור גמלתו הפנסיונית.
- התובע כימת את תביעתו בגין כלל רכיבי התביעה בסך כולל של 1,603,692 ₪.

12. תביעתו של התובע הוגשה לבית-הדין ביום 3.10.2019.

הבקשה לסילוק על הסף

טענות המבקשים (הנתבעים)

13. לטענת הנתבעים, דין תביעתו של המבקש, על כלל הסעדים המבוקשים במסגרתה, הוא סילוק על הסף.
14. אשר לתביעה הנוגעת להפרת חוזה הבכירים ולפיצוי כספי בשל כך – נטען כי דינה להידחות נוכח התיישנותה. לטענת הנתבעים, התובע ידע, לכל הפחות, כבר ביום 4.7.2012 כי חוזה הבכירים עתיד להסתיים עם הגיעו לגיל פרישה ביום 31.7.2012, התובע חדל להגיע לעבודתו ביום 5.8.2012, ואילו תביעתו הוגשה לבית-הדין ביום 3.10.2019. קרי – למעלה מ-7 שנים מיום היווצרות עילת תביעתו. לטענת המדינה אין כל הצדקה להגשת התביעה לאחר שהתיישנה ובשיהוי משמעותי זה. עוד נטען, כי התנהלות התובע גרמה למדינה לנזק ראייתי משמעותי.
15. אשר לתביעה שעניינה שיעור גמלתו הפנסיונית של התובע – נטען כי דינה סילוק על הסף משהתובע לא פעל להגיש ערעור על החלטת הממונה על הגמלאות בתוך 60 ימים כפי שמתחייב מסעיף 43 לחוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], תש"ל-



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6928-10-19

1 1970 (להלן: "חוק הגמלאות") ומתקנה 1 לתקנות שירות המדינה (גמלאות) (המועד
2 להגשת ערעור), התש"ל-1970 (להלן: "תקנות הגמלאות")⁶.
3 בעניין זה טענו הנתבעים, כדלקמן:

4 א. חוק הגמלאות חל בעניינו של התובע;
5 ב. יש למנות את המועד להגשת הערעור מהמועד בו הומצאה לתובע החלטת נציב
6 שירות המדינה מיום 10.12.2012, או לכל המאוחר ממועד קבלת המשכורת
7 הקובעת שהוצגה בתלוש גמלת חודש דצמבר 2012.

טענות המשיב (התובע)

9 16. אשר לטענת הנתבעים בנוגע להתיישנות התביעה להפרת חוזה הבכירים טען התובע,
10 כי יש למנות את המועד להגשת התובענה מחודש דצמבר 2012, המועד בו קיבל
11 התובע את ההחלטה בעניין גמלתו הפנסיונית. לפיכך, נטען, כי תביעתו אשר הוגשה
12 בחודש אוקטובר 2019 לא התיישנה.
13 למעשה, התובע מבקש כי נכיר במועד הוצאת אישור זה כמועד התגבשות עילת
14 תביעתו לעניין השלמת שכר והפרשות פנסיוניות, או לחילופין לפיצוי בגין הפסד
15 כספי, וכן לפיצוי בגין עגמת הנפש שנגרמה לו, עקב נסיבות סיום העסקתו.
16 17. אשר לתביעה לעניין שיעור גמלתו הפנסיונית של התובע נטען, כי חוק הגמלאות אינו
17 חל בעניינו ובכלל זה סעיף 43 לחוק הגמלאות. לפיכך, הדרך להשיג על שיעור קצבתו
18 היא בתביעה לבית-הדין לעבודה, אשר הוגשה במועד. עוד הוסיף התובע, כי התביעה
19 לעניין הפרשי גמלה היא מתחדשת מיד חודש בחודשו ועל כן לא חלה עליה
20 התיישנות.

דין והכרעה

21
22 18. נקדים ונאמר, כי לאחר שבחנו את המקרה שלפנינו מצאנו כי יש לקבל את בקשת
23 המדינה לסילוק התביעה על הסף, זאת ביחס לתביעת התובע אשר להפרת חוזה
24 הבכירים וביחס לתביעתו לעניין שיעור גמלתו הפנסיונית.

⁶ יצוין כי תקנות אלה בוטלו בתקנות שירות המדינה (גמלאות) (המועד להגשת ערעור), תשע"ו-2016, וכעת המועד להגשת ערעור על החלטה או החלטת ביניים של הממונה או של נציב שירות המדינה הוא 12 חודשים מהיום שבו הגיעה ההחלטה לידיעת המערער.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6928-10-19

להלן נפרט הכרעתנו :

התביעה להפרת חוזה הבכירים

19. כידוע, כלל הוא בכל ערכאות השיפוט כי הכרעה בהליך לגופו של עניין היא דרך המלך, כאשר סעד של דחייה על הסף הנו סעד שיש לנקוט לגביו משנה זהירות. כך הם הדברים אף בכל הנוגע לדיון בטענה לדחיית תביעה על הסף מחמת ההתיישנות. אולם, אין במגמה האמורה כדי לאיין כל טענה לדחיית תובענה על הסף ובמקרים בהם ישוכנע בית-המשפט או בית-הדין כי אכן חלה ההתיישנות – לא יימנע מדחיית התובענה.

על בית-המשפט להכריע בסוגיה תוך עריכת איזון בין זכות התובע לגישה לערכאות, כזכות בעלת אופי חוקתי, לבין התכלית והטעמים שבבסיס מוסד ההתיישנות, ובכללם: הנזק הראייתי שנגרם לנתבע בחלוף השנים; ההנחה כי תובע אשר "ישן על זכויותיו" ונמנע מהגשת תביעה במשך תקופה ארוכה ויתר או מחל על זכותו; אינטרס הנתבע בוודאות בדבר חובותיו, כך שיתאפשר לו לכלכל את צעדיו מבלי להידרש להקצות ממשאביו "רזרבה כספית" שמא יתבע בגין שנים עברו; וכן הצורך החברתי לברר תביעות תוך זמן סביר, כך שהמערכת השיפוטית תקדיש זמנה ומשאביה לעניינים שבהווה. מטרות אלה של דיני ההתיישנות רלוונטיות אף למקרים בהם המדינה היא צד להליך⁷.

20. המסגרת הנורמטיבית המתווה את עקרונות ההתיישנות הכללית מעוגנת בחוק ההתיישנות התשי"ח-1958 (להלן: "חוק ההתיישנות" או "החוק").

21. סעיף 2 לחוק קובע את עקרון ההתיישנות הדיונית.

22. סעיף 5 לחוק קובע, כי תקופת ההתיישנות של תביעה שאינה במקרקעין היא 7 שנים.

23. סעיף 6 לחוק, קובע כי תקופת ההתיישנות מתחילה ביום שבו נולדה עילת התביעה.

⁷ ע"ע 592/09 שושנה רנרט נ' צים שירותי ספנות משולבים בע"מ (4.5.2011); רע"א 901/07 מדינת ישראל נ' עדנה גיא ליפל ואח' (19.9.2010), בפסקאות 28-30 לפסק הדין; בג"ץ 853/10 חברת שדמות הדרום נ' פרקליט מחוז דרום (27.7.2010); ע"ע 1406/02 עיריית גבעתיים נ' ברקוביץ ואח' (4.10.2006); ע"א 5964/03 עיזבון המנוח אדוארד ארידור ז"ל נ' עיריית פתח-תקוה (16.2.2006).



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6928-10-19

24. המונח "עילת תביעה" הוא מונח הנזכר בהקשרים שונים, ופרשנותו אינה אחידה,
אלא תלויה בהקשר הדברים הנדון. בפסיקת בית-המשפט העליון בעניין **אפרידר**⁸
נפסק, כי לצורך התיישנות, עילת התביעה היא מכלול העובדות המהותיות
המולידות את הזכות לסעד המבוקש על ידי התובע.

לעניין זה עוד הודגש כדלקמן:

"בפסיקת בית משפט זה הובהר כי בגדר "העובדות
המהותיות" שהתגבשותן נדרשת לצורך תחילת מרוץ
ההתיישנות נכללים כלל המרכיבים הנדרשים כדי
לגבש עילת תביעה בדין המהותי וכן נתונים עובדתיים
נוספים אשר מהווים תנאי מוקדם לעצם זכאותו של התובע
לפנות לערכאות... ודוק, לא די בקיומם של הרכיבים
החיוניים המגבשים את עילת התביעה על פי הדין המהותי,
אלא נדרש גם קיומם של נתונים נוספים מהווים תנאי
מוקדם ליכולתו הממשית של התובע לפנות לערכאה
משפטית ולממש בפועל את הזכות הנתונה בידו..

בעניין זה נהוג להבחין בין מועד היווצרותה של הזכות
המושגית לבין מועד היוולדותה של זכות התביעה
הקונקרטית, שרק מעת התגבשותה של זו האחרונה מתחיל
מניין ההתיישנות... כפי שעמד על כך השופט יצחק עמית,
בהקשר החוזי:

למונח "זכות" בהקשרנו יש שני פנים: הפן האחד נסב על
עצם קיומה של מערכת יחסים חוזית בין הצדדים, המקנה
לכל צד זכות חוזית-מושגית לכך שהצד השני לא יפר את
התחייבויותיו. הפן השני בא לעולם מקום בו הופרה הזכות
המושגית, או-אז מתגבשת הזכות הקונקרטית של הנפגע
לתבוע את קיום הזכות המושגית בדרך של הגשת תביעה
למימוש הזכות לקבלת הסעד המתאים (עניין רובאב, פסקה
22).

⁸ רע"א 6774/19 אפרידר החברה לשיכון ופיתוח לישראל בע"מ נ' עיריית ראש העין (16.4.2020); ע"א 3319/94 פפר נ' הוועדה המקומית לתכנון ולבנייה רעננה ואח', פ"ד נא(2) 581 (18.2.1997).



בית הדין האזורי לעבודה בירושלים

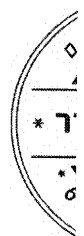
סע"ש 6928-10-19

1
2 דרך אחרת לתאר זאת היא באמצעות ההבחנה בין
3 זכות ראשונית לבין זכות שניונית. הציג זאת פרופ' ישראל
4 גלעד: "הזכות הראשונית העומדת לאדם היא חיובו המשפטי של אדם
5 אחר לעשות מעשה או להימנע מעשיית מעשה ביחסיו עם הראשון;
6 הזכות השניונית נולדת כשהזכות הראשונית מופרת, והדין מכיר
7 ביכולתו ובזכאותו של הנפגע כלפי המפר לקבלת סעד – בין אכיפת
8 הזכות הראשונית ובין פיצויים או תשלום כספי אחר. האם מושא
9 ההתיישנות הוא הזכות הראשונית או הזכות השניונית לסעד? הן הגיונם
10 של דברים והן לשון חוק ההתיישנות מעידים כי מדובר בזכות השניונית
11 לסעד" ... ודוק, עלינו לקבוע את מועד היווצרות עילת התביעה
12 לא רק על פי מכלול העובדות החיוניות המגבשות את העילה
13 בדין המהותי אלא גם בשים לב לסעד המבוקש...

14
15 אשר על כן, מועד היווצרות עילת התביעה הוא כאשר
16 התגבשו העובדות החיוניות המקימות את הזכות לסעד
17 המבוקש, דהיינו כאשר נתון בידי התובע כוח תביעה
18 המאפשר לתובע לפנות לערכאות משפטיות, לברר את
19 תביעתו ולקבל את הסעד המבוקש על ידו⁹.

20
21 25. בחינת המסכת העובדתית במקרה דנן, כפי שהיא עולה מכתב התביעה ומן הנספחים
22 שצורפו לו, מלמדת כי אכן ביום 4.7.2012 נשלח אל תובע מכתב מאת גב' רבקה כלב,
23 מנהלת אגף א' משאבי אנוש בנציבות שירות המדינה, לפיו מועד הפרישה שלו נקבע
24 ליום 31.7.12, וכן מלמדת כי החל מיום 5.8.2012 חדל התובע להגיע לעבודתו.
25 26. התובע, כאמור, מבקש כי נכיר במועד הוצאת אישור הגמלאות בעניינו כמועד
26 התגבשות עילת תביעתו לעניין הפרת חוזה הבכירים.

⁹ עניין אפרידר, פסקאות 28-31 לפסק-הדין.





בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6928-10-19

27. אולם, אין בידינו לקבל בקשתו של התובע. מעיון באישור הגמלאות עולה כי מדובר באישור הנוגע לפרטי היציאה לגמלאות בלבד (תקופת העבודה, הנתונים המבססים את גובה הגמלה וכד'). אולם, כאמור, עבודתו של התובע הופסקה לאלתר ביום 5.8.2012. לכן, כבר במועד זה השתכלל בידי כוח תביעה קונקרטי והתגבשה עילת תביעתו.

28. התביעה שלפנינו הוגשה ביום 3.10.2019, קרי - לאחר תום תקופת ההתיישנות. משכך, ואף שתביעת התובע הוגשה חודשיים בלבד לאחר תום תקופת ההתיישנות, הרי שבהעדר טעם מספק לשיהוי זה, ובשים לב לתכליות שבבסיס דיני ההתיישנות – אין בידינו אלא לקבל את טענת ההתיישנות שהעלתה המדינה.

29. מסקנה זו אף מתיישבת עם הדברים העולים מפסיקת בית-הדין הארצי בעניין **דולאני**¹⁰. בכל הנוגע לקציבת מועדים:

"רבות נכתב על התכליות השונות לקציבת מועדים מחד גיסא, ועל השרירות הכרוכה בכך מאידך גיסא, ובכלל זה בהקשר של בקשות להארכת מועד. הכל מסכימים כי אף שעשויה להיגרם כתוצאה מכך פגיעה בזכויות מהותיות והגם שכרוכה בכך שרירותיות מסוימת, הרי שבעולם המשפט (וגם בתחומים אחרים) אין מנוס מקביעת מועדים לעשיית פעולות שונות. כך נאמר בהקשר זה בפסיקת בית המשפט העליון, מפי המשנה לנשיא (כתוארו אז) מישאל חשין:

"לעולם ניתן להיטיב במידתיות הפגיעה בטענה כי קביעתם של קווי-גבול גורפים מרחיבה את הפגיעה בזכות יתר-על-המידה. כך, למשל, נוכל לשאול... אם נכונה המדינה ליטול על עצמה סיכוני חיים בהתרתה של נסיעה במהירות של 90 קמ"ש, מדוע לא תקבע גבול של 91 קמ"ש? 92 קמ"ש? וכן הלאה. כך לעניינים אחרים, כגון להתיישנות, לגיל בגירות ועוד. 'אלא שזה דינם של זמנים, של מידות, של מישקלות, של מרחקים ושל עוד כיוצא באלה מושגים מדידים, שבקצה קצהם גבולותיהם הם שרירותיים משהו. והדברים ידועים..."

ובעניין אחר נאמר כך:

¹⁰ עב"ל (ארצי) 33351-11-12 מוחמד דולאני נ' המוסד לביטוח לאומי (26.9.17), פסקאות 39-41.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6928-10-19

1 "אין ספק כי במישור הדיוני יש ליתן חשיבות רבה
2 למועדים סטטוטוריים שנקבעו בסדרי הדין לצורך עשיית
3 פעולות במסגרת ההליך השיפוטי, וחריגה ממועדים טעונה
4 הגשת בקשה להארכת מועד תוך הצגת הטעמים לכך וקיום
5 טעמים מיוחדים למתן ארכה. הקפדה נאותה על לוחות
6 זמנים בהליך השיפוטי הינה כורח המציאות, שאחרת לא
7 ניתן לנהל מערכת שיפוט סדירה ותקינה, וסופן של חריגות
8 כגון אלה שהן עלולות לפגוע בזכויות דיוניות ואף בזכויות
9 מטריאליות של בעלי-דין, ולעתים אף להסב נזק לציבור
10 הרחב".

11

12 30. יוטעם, כי בעניינו, התובע טען כי לא חלף מועד התיישנות תביעתו. מכאן שאף לא
13 העלה בפנינו טענות חלופיות המצדיקות להאריך את מועד הגשת התביעה. במצב
14 דברים זה, העלאת טענת ההתיישנות על ידי המדינה בהזדמנות הראשונה מהווה
15 מחסום מפני בירור התובענה לגופה.

16 31. למעלה מהצורך יוטעם עוד, כי ממילא לא התרשמנו כי סיכויי התביעה, הנוגעים
17 לטענה המרכזית בדבר הפרת חוזה הבכירים, גבוהים. שכן, על פי ההלכה הפסוקה
18 כאשר חוזה עבודה כולל הוראה המרשה לצד לחוזה לסיימו בכל עת לפני תום
19 תקופתו, כפי שקיים גם בעניינו, ניתן לסיים את החוזה מבלי להפר אותו¹¹.

20

21 התביעה שעניינה שיעור הגמלה

22 32. כאמור, התובע הועסק באגף החשב הכללי במשרד האוצר במשך 42 שנה, תחת שני
23 חוזי התקשרות:

- 24 - בתקופה שבין השנים 1970 ועד 1990 כעובד קבוע על-פי כתב מינוי.
- 25 - החל משנת 1990 ועד סיום עבודתו של התובע בשנת 2012 - תחת חוזה אישי.

26 33. ברי, כי על תקופת העסקתו הראשונה של התובע חלות ההוראות הקבועות בחוק
27 הגמלאות ובתקנות מכוחו.

¹¹ ראו בעניין זה: דב"ע מח/22, טלמיר אלקטרוניקה בע"מ – יפה, פד"ע כ' 107, 112; דב"ע מט/3-123, בנימין פנקס – ישקר בע"מ, פד"ע כא 343.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6928-10-19

1 34. הצדדים חלוקים בכל הנוגע לתחולת חוק הגמלאות על תקופת העסקתו השנייה של
2 התובע תחת חוזה הבכירים.

3 35. סעיף 11 לחוזה הבכירים קובע כי **על עבודתו** של התובע לא יחול חוק הגמלאות, בזו
4 הלשון:

5 **"על תקופת עבודתו של העובד לפי חוזה זה לא יחול חוק שירות המדינה**
6 **(גמלאות) (נוסח משולב), התש"ל-1970 (להלן – חוק הגמלאות)."**

7 36. אולם, סעיף 12 לחוזה הבכירים מסייג את האמור בסעיף 11 וקובע כי **לעניין**
8 **הזכאות לגמלאות**, תצורף תקופת שירותו של התובע על-פי חוזה הבכירים לתקופת
9 שירותו על-פי כתב מינוי, כדלהלן:

10 **"על אף האמור בסעיף 11 לעיל, תקופת שירותו של העובד לפי**
11 **חוזה זה תצורף לתקופת שירותו על פי כתב המינוי (להלן – תקופת**
12 **השירות הכוללת) לעניין הזכאות לגמלאות לו ולשאריו, בכפוף**
13 **לתנאים הבאים:**

14 א.

15 ב.

16 ג.

17 ד.

18 ה. למען הסר ספק – בסעיף זה **"זכות לגמלאות"** ו**"קצבה"** – כל

19 הזכויות החלות מכח חוק הגמלאות לעובד או לשאריו לרבות

20 מענק, פיצויים בגין שנים עודפות וכו' – בכפוף לאמור בחוזה זה.

21 "...

22 37. לפיכך, מכוח חוזה הבכירים, ועל אף שסעיף 11 לחוזה הבכירים קובע כי חוק

23 הגמלאות לא יחול על עבודתו של התובע, הרי שההוראות שבסעיף 12 לחוזה

24 שומרות על הזיקה לחוק הגמלאות בכל הנוגע לקצבתו של התובע, היא מושא

25 המחלוקת בתובענה דנן.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6928-10-19

38. הנה כי כן, שותפים אנו לעמדת הנתבעים, כי בהתאם לסעיף 12(ה) לחוזה על זכותו של התובע לגמלה חלות הזכויות הקבועות בחוק הגמלאות, ובכלל זה הזכות להגיש ערעור גמלאות לפי סעיף 43 לחוק הגמלאות במועד שנקבע בתקנות הגמלאות.
39. תחולתן של הוראות אלה אף הובהרה לתובע באישור הגמלאות אשר קיבל לידיו כבר בחודש דצמבר 2012¹². שם צוין באופן מפורש כי לתובע יש זכות לערער על ההחלטה לעניין גמלתו לבית-דין אזורי לעבודה תוך 60 ימים מיום שהתקבלה על-ידו.
40. משברור כי חוק הגמלאות חל על קצבתו של התובע; בהינתן כי הסמכות לקבוע אותה נתונה לממונה על הגמלאות ו/או לנציב שירות המדינה (שבעניין זה נקבע בסעיף 101 לחוק הגמלאות כי על החלטת שניהם יחולו הוראות סעיף 43 לחוק הגמלאות); הממונה על הגמלאות הוא מי שקבע אותה בפועל; באישור הגמלאות הופנה התובע לזכותו להגיש ערעור על ההחלטה תוך 60 ימים, הרי שאין מקום לדון בהשגותיו של התובע כעת, ותביעתו בעניין זה דינה, אפוא, סילוק על הסף כמבוקש.
41. בטרם חתימת פרק זה נעיר כדלקמן:
- ראשית, יצוין, כי נתנו דעתנו להחלטת בית-הדין האזורי בחיפה, אשר התובע הציג לפנינו, במסגרתה נדחתה טענה דומה להתיישנות¹³. אולם, החלטה זו אינה מחייבת בית-דין זה, ואנו סבורים כי ניתן להגיע למסקנה שונה, כפי שפורט לעיל.
42. שנית, נבהיר, אשר לטענת הנתבעים לפיה אין בסמכותו של בית-הדין להאריך מועד אשר נקבע בחיקוק – כי הלכה זו שונתה במסגרת הדיון בעניין **דולאני**. שם פסק בית-הדין הארצי לעבודה כי תקנה 125 לתקנות בית-הדין לעבודה (סדרי דין), תשנ"ב-1991 (להלן: "**תקנות בית הדין**"), מסמיכה את בתי-הדין לעבודה להאריך מועדים הקבועים בחיקוק, לפחות בכל הנוגע להגשת ערעור על החלטות של ועדות ערר למיניהן והחלטות של גופים אחרים, גם אם לצד המועד הקבוע בחיקוק להגשת הערעור לא נקבעה הוראה הנוגעת להארכת המועד, ובתנאי שאותו חיקוק לא מכיל הוראה, במפורש או במשתמע, השוללת את הארכת המועד.
- לעניין זה צוין כדלקמן¹⁴:

¹² פסקה 38 לכתב התביעה.

¹³ ע"א (חי) 319-07 גרימברג סימון נ' עיריית קרית ביאליק (8.6.2010).

¹⁴ עניין דולאני, פסקה 40.





בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6928-10-19

1 "בפסיקה ניכרת מגמה כללית של הגמשת המדיניות הנוגעת
2 להארכת מועדים, וזאת כחלק ממדיניות השואפת לבירור
3 זכויותיהם המהותיות של בעלי הדין לגופן, ומתוך ראיית
4 סדרי הדין ככלים שנועדו לשרת את המטרה העיקרית שהיא
5 בירור המחלוקות שבין הצדדים והכרעה בהן. במסגרת זו חל
6 ריכוך מסוים בבחינת ה"טעמים המיוחדים" המצדיקים את
7 הארכת המועד. וכך, למשל, באים הדברים לידי ביטוי
8 בפסיקת בית המשפט העליון:

9
10 "אין רשימה סגורה של נסיבות המהוות 'טעם מיוחד'.
11 ההלכה אשר היתה מקובלת בעבר בפסיקה היא, כי קיומן
12 של נסיבות חיצוניות שגרמו לאיחור, ואשר אינן בשליטת
13 בעל הדין, הריהן 'טעם מיוחד'. לעומת זאת, כאשר טעמי
14 האיחור נעוצים בבעל הדין עצמו או בבא-כוחו, אין צידוק
15 להאריך את המועד שהוחמץ... הוא הדין מקום בו נגרם
16 האיחור עקב טעות או תקלה משרדית. בהקשר זה נפסק כי
17 אמנם אין חסינות מפני טעות אנוש, אך לטעות זו יש מחיר
18 אשר מבין שני בעלי הדין על הצד הטועה לשאת בו...
19 עם זאת, לאור ההכרה הגוברת בחשיבותה החוקתית של
20 זכות הגישה לערכאות, ומשום שנעילת שערי בית
21 המשפט לפני בעל דין אינה דבר של מה בכך, רוככה במשך
22 השנים הדרישה בפסיקה לקיומו של אותו 'טעם מיוחד'.
23 נקבע כי ככל שמדובר בטעות אנוש שאין מקורה
24 ברשלנות, הזנחה או זלזול בבית המשפט, יהיה מקום
25 בנסיבות המתאימות להכיר בטעות שבדין כ'טעם מיוחד'
26 המצדיק הארכת המועד... לעניין זה יש גם להתחשב
27 בסיכוייו של ההליך לגביו מתבקשת הארכת המועד... מן
28 הדברים עולה כי על בית המשפט לאזן בין מספר שיקולים
29 בבואו להכריע בבקשה מעין זו. בין השיקולים הללו ניתן
30 למנות את עקרון סופיות הדיון ויעילותו, התנהגותם של
31 הצדדים ותום-לבם, נסיבותיו של האיחור, מידתו
32 והשלכתו על אינטרס ההסתמכות של הצד האחר, מהות
33 הסוגיה וחשיבותה הציבורית, וסיכוייו של ההליך..."

34
35 43. אולם, במקרה שלפנינו, התובע לא פנה לבית-הדין בבקשה להארכת מועד, לא לצד
36 הגשת התביעה, ולא לצד הגשת תגובתו לבקשה לסילוק על הסף, שכן לדידו, כאמור,



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6928-10-19

- 1 חוק הגמלאות לא חל בעניינו. כך, התובע לא הבהיר מדוע המתין פרק זמן ממושך,
2 בן כ-7 שנים, מיום שקיבל את אישור הגמלאות לידי ועד הגשת התביעה דנן. זאת,
3 בשים לב לכך שלתובע הובהר באישור הגמלאות מהו מועד הגשת הערעור על
4 ההחלטה לעניין גמלתו. נוסף על כך; אף שהתובע טען לפנינו כי פנה לאורך השנים
5 לגורמים שונים בנציבות שירות המדינה על-מנת להשיג על הקביעה לעניין שיעור
6 גמלתו, תוך ניסיון להגיע להסכמה מחוץ לכתלי בית-הדין, הרי שהתובע לא הציג
7 לפנינו אסמכתאות למכלול הפניות האמורות, לא הבהיר את מועדן, ובפרט לא ציין
8 מתי פנה לנציבות שירות המדינה לראשונה בעניין זה.
- 9 44. שלישית, כאמור, התובע טען לפנינו כי התביעה לעניין הפרשי גמלה היא מתחדשת
10 מיד חודש בחודשו ועל כן לא חלה עליה התיישנות. אולם, אין בידינו לקבל טענה זו.
11 בפסה"ד בעניין **פיורסט**¹⁵ חזר בית-הדין הארצי על ההלכה שנקבעה, בין היתר,
12 בעניין **מנדלבאום**¹⁶, לפיה אמנם עילת התביעה לתשלום קצבה מתחדשת מדי חודש,
13 אך על ההחלטה בדבר עצם הזכאות לקצבה ושיעורה, ניתן לערער רק בתוך תקופת
14 ההתיישנות. לעניין זה ציין בית-המשפט העליון אשר דן בעניין **פיורסט**¹⁷, כי אמנם
15 ההבחנה העקרונית שבוצעה בעניין **מנדלבאום** בין מועד ההתיישנות של החלטה
16 בדבר עצם הזכאות לקצבה ושיעורה, לבין מועד ההתיישנות בתביעה לתשלום קצבה
17 (ככל שזו לא שולמה), נכונה היא. אולם, לצד זאת צוין, כי פסק-הדין בעניין
18 **מנדלבאום** עסק בסעיף ייחודי הקבוע בחוק הגמלאות, אשר להסדרים הקבועים בו
19 אין אח ורע בתקנוני קרנות הפנסיה, ולכן לא ניתן להקיש מהם לעניין **פיורסט**.
- 20 45. הנה כי כן, מפסיקת בית המשפט העליון עולים שניים:
21 - ראשית, לא ניתן לערער על החלטה בדבר שיעור הקצבה בחלוף המועד.
22 - שנית, ההסדרים הקבועים בחוק הגמלאות הם הסדרים ייחודיים. לפיכך, כפי
23 שאין להקיש מהסדרים אלה לעניין ההסדרים הקבועים בתקנוני קרנות
24 הפנסיה, כך אין להחיל את המגמות שנקבעו בפסיקה לעניין תקנוני קרנות
25 הפנסיה על תביעות אשר במוקדן ניצב חוק הגמלאות.

¹⁵ ע"ע 600026/97 מבטחים מוסד לביטוח סוציאלי של העובדים בע"מ נ' מרק פיורסט (22.10.2003).

¹⁶ דבי"ע תשי"ן/3-146 מנדלבאום נ' עירית ראשון לציון (3.12.1990).

¹⁷ בג"צ 3514/07 מבטחים נ' פיורסט (13.5.2012).



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6928-10-19

- 1 46. בשים לב לאמור, קבלת טענת התובע כי מדובר בתביעה מתחדשת תרוקן מתוכן את
2 ההוראות הקבועות בחוק הגמלאות ובתקנות מכוחו לעניין מועד הערעור על החלטת
3 הממונה על הגמלאות.
- 4 47. הדברים מקבלים משנה תוקף אף נוכח קביעות בית-הדין הארצי בעניין **בן ציון**
5 **פרחי**¹⁸, אליהן אף הפנה בית-המשפט העליון בפסק-דין בעניין **פירסט**, כדלקמן:
6 "זכויותיו של עובד לפנסיה מתגבשות עם פרישתו. במועד זה
7 או בסמוך אליו, נקבעים המרכיבים הרלבנטיים לפרישה
8 (שיטת הפנסיה, תקופת השרות, משכורת קובעת וכו').
9 **השגות על פרטי מרכיבים אלה ניתן להעלות סמוך לאחר**
10 **הפרישה לפי ההוראות הנוגעות לעניין בכל שיטה**.
11 (ההדגשה אינה במקור – כ.א.ק.)
- 12 48. בנקודה זו יוער, כי נתנו דעתנו לפסיקת בית-הדין האזורי לעבודה בתל אביב בעניין
13 **בן דוד**¹⁹, אשר הוצג על-ידי התובע. אולם, אין להסיק ממנה לעניינו. זאת הן בשים
14 לב לכך שאין מדובר בערכאה שהחלטותיה מחייבות את בית-הדין; והן בשים לב
15 לכך שבאותו מקרה נטען כי תביעת התובע לא התיישנה לאור הקבוע בסעיף 8 לחוק
16 ההתיישנות בדבר התיישנות שאינה מדעת. טענה אשר לא נטענה במקרה שלפנינו.
- 17
18 **מספר הערות בטרם חתימת פסק-הדין**
- 19 49. ראשית, יצוין, כי נוכח הכרעתנו כמפורט לעיל, הן ביחס לטענות התובע בדבר הפרת
20 חוזה הבכירים, והן ביחס לטענותיו לעניין שיעור גמלתו, לא מצאנו טעם להוסיף
21 ולהידרש לטענת השיהוי שהועלתה על-ידי הנתבעים.
- 22 50. שנית, יוטעם, כי הבקשה שלפנינו לסילוק על הסף לא כללה התייחסות לתביעת
23 התובע לפיצוי כספי נוכח התנהלות הנתבעים ביחס לפניותיו החוזרות של התובע
24 לעניין שיעור גמלתו הפנסיונית. לפיכך, על אף מסקנותינו לעיל, רכיב תביעה זו בעינו
25 עומד.
- 26 אולם, התובע לא פירט בתביעתו את הרקע העובדתי הרלוונטי לפיצוי הכספי
27 המבוקש, לא הציג את כלל האסמכתאות הנוגעות לעניין, ואף לא כימת את תביעתו

¹⁸ ע"ע (ארצי) 109-09 בן ציון פרחי נ' "בזק" החברה הישראלית לתקשורת בע"מ (11.7.2010).

¹⁹ סעש (ת"א) 38544-10-12 ראובן בן דוד נ' מנהלת הגמלאות, משרד האוצר (28.8.2014).



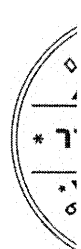
בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6928-10-19

- 1 ביחס לרכיב תביעה זה לבדו. זאת ועוד; כפי שהובהר לעיל, ההליך הרלוונטי להשגה
2 על שיעור גמלתו הפנסיונית של התובע היה בהגשת ערעור, במועד, לבית-הדין
3 לעבודה.
4 לפיכך, ככל שיעמוד התובע על תביעתו לעניין זה, עליו להגיש לבית-הדין כתב תביעה
5 חדש מנומק ובצירוף אסמכתאות.
6 51. שלישית, בשים לב לכך שפסק-הדין לעיל התבסס על העובדות שזכרו בכתב
7 התביעה בלבד (ולא על טענות עובדתיות אשר נטענו על-ידי הנתבעים במסגרת
8 הבקשה לסילוק על הסף ובמסגרת תגובת הנתבעים לתשובת התובע לבקשה), הרי
9 שהתייטר הצורך לדון בבקשת התובע מיום 25.2.2020 להוצאת נספח ולמחיקת
10 חלק מתגובת הנתבעים.
11

סוף דבר

- 12
13 52. נוכח הטעמים המפורטים לעיל, הבקשה לדחיית התובענה על הסף בכל הנוגע לסעד
14 שהתבקש בגין הטענה להפרת חוזה הבכירים ולסעד שהתבקש לעניין שיעור הגמלה
15 הפנסיונית - מתקבלת.
16 53. כאמור, ככל שהתובע עומד על טענותיו לפיצוי כספי נוכח התנהלות הנתבעים
17 בטיפול בפניותיו לעניין שיעור גמלתו, יגיש תביעה חדשה, מנומקת ובצירוף
18 אסמכתאות.
19 54. כיוון שהתובע גמלאי, אין אנו רואים לחייבו בהוצאות הנתבעים.
20 55. זכות ערעור לבית הדין הארצי לעבודה בתוך 30 ימים מיום שיומצא פסק-הדין
21 לצדדים.
22
23
24
25
26





בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6928-10-19

1

2

3

4

ניתן היום, ח' סיוון תש"פ, (31 מאי 2020), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

מר יוסף בננישתי
נציג ציבור (מעסיקים)

כאמל אבו
קאעוד,
סגן נשיא

מר יעקב מלול
נציג ציבור (עובדים)

5



הגשת פתיחת תיק הכסטר נ' נציבות שירות המדינה – חוק שירות ציבור ואח'
מועד ההגשה: 12:24 01/07/2020
מספר אסמכתא למעקב: 2393581

על המגיש לשמור את מספר האסמכתא לשם קבלת מידע אודות ההגשה
ההגשה הועברה לבדיקת מזכירות.

- אם תאושר, התיק ייקלט במערכת ותאריך ההגשה החוקי יחושב לפי תאריך ההגשה בפועל ולא לפי תאריך האישור. כמו כן, יופק אישור שיוצג בתיקיית תיק נייר.
- אם לא תאושר, תשלח למגיש הודעה על כך.