**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 -**

**מדינת ישראל – משרד האוצר**

**הממונה על הגימלאות האם לא נכון/כדאי לציין גם את נציבות שרות המדינה כנתבעים? החוז נחתם עמם והם שקבעו (וגררו) את ענין הפנסיה**אמצעות 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.
3. ע"פ תנאי החוזה אמור להתחדש 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 ב1.4.2010 לתקופה של ארבע שנים שהסתיימה ביום 31.3.2014.**
4. בניגוד מוחלט להוראות החוזה, פיטרה הנתבעת את התובע, בב-5 לאוגוסט 2012, **במהלך התקופה הקצובה של החוזה**, בטענה שהגיע לגיל פרישה (67) בחודש יולי 2012 **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, בהתאם להלכה שיצאה מבית הדין הארצי לעבודה בעניין זה.

1. יתרה מכך, גם לאחר פיטוריו המבישים וללא שימוע, במהלך התקופה הקצובה, לא טרחה הנתבעת לפעול על פי דין, ובמשך חודשים ארוכים (עד דצמבר 2012 – כמעטחצי שנה לאחר פיטוריו) **לא ניתנה לתובע הודעה על זכויותיו בהתאם לחוק הגימלאות, ולא שילמה לו את הפנסיה המגיעה לו!** (כלומר – במשך כחמישה חודשים לא קיבל התובע משכורת או גימלה, וזאת לאחר 42 שנות שירות).

בכך פעלה הנתבעת בניגוד מוחלט להוראות הדין, בעניין הוצאתו של התובע לגימלאות, ויצרה מצב משפטי (אבסורדי, יש לציין) לפיו לא הופרש התובע לגימלאות, 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.

## בתמימותו סבר התובע כי מדובר בטעות שנעשתה בעניינו והיא תתוקן, בלא 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 כ-42 שנים, רובן המכריע בתפקידים בכירים.

בשנת 1990,הסכים התובע לבקשת הנתבעת, לוותר על כתב המינוי שלו ועל הקביעות בעבודה הנובעת ממנו, ולהיות מועסק בחוזה עבודה אישי לתקופה של ארבע שנים.. החוזה הוארך במתכונת קבועה וזהה חמש(!) פעמים רצופות לתקופה של ארבע שנים בכל פעם, **ובפעם האחרונה הוארך לתקופה של ארבע שנים שהסתיימו ביום 31.3.2014.**

ביום **5.8.2012** (כ-20 חודש לפני תום תקופת ההארכה הקצובה) – פוטר התובע חד-צדדית ע"י משרד האוצר בטענה שהגיע לגיל פרישה (67). ייאמר כבר עתה כי פיטוריו של התובע נעשו בניגוד מוחלט להוראותיו של הסכם העבודה האישי, שהנתבעת החתימה את התובע עליו, והתובע סולק ממקום עבודתו בתוך יום אחד בליווי התראה שאם יחזור למשרדו יחשב כמסיג גבול.

1. הנתבעת, מדינת ישראל, העסיקה את התובע לאורך כל תקופת עבודתו, **קבעה את תנאי עבודתו, והחתימה אותו על חוזה עבודה אישי לתקופה קצובה, בנוסח אחיד, שהיא עצמה ניסחה וכתבה**.

הנתבעת – המדינה, כפופה 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 הנתבעת מחוייבת לשמור, בחובה אקטיבית, על זכויותיהם של העובדים בשירותה וחופש עיסוקם. **בעניינו של התובע, הנתבעת כשלה במילוי כל חובותיה 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 אצל הנתבעת, והוא הועסק באגף החשב הכללי של משרד האוצר, על פי כתב מינוי**.
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.

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, **בין היתר בהתחשב בסעיף 17 לחוזה המבהיר שככל שיהיו שינויים לטובת העובדים בתנאים מיוחדים, באותו מעמד, הם יחולו גם עליו**.

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

1. החוזהנכנס כאמור לתוקף **ביום 1.4.1990**, מועד שבו הועסק כאמור **כחשב בכיר במשרד המשפטים** החוזה נחתם בפועל ע"י סגן נציב שרות המדינה, בשם נציב שרות המדינה, רק ביום , כשהתובע כבר כיהןכחשב (בכיר) במדפיס הממשלתי, אליו הועבר במסגרת מדיניות החשב הכללי לרוטציה של החשבים בין משרדי הממשלה השונים.
2. החוזה עליו חתם התובע הוא חוזה סטנדרטי 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 נוסח על ידי הנתבעת**, ובשל חשיבות הדברים, נתיחס להלן לסעיפים רלבנטיים החשובים לענייננו:
   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 והסכים להיות מועסק על פי הוראות החוזה.** בהקשר זה ראו גם סעיף 5 לחוזה המיוחד.

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 המדינה.

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***";

וכן ראו סעיף 17 לחוזה **המבטיח שכל שינוי לטובת העובדים בעתיד, יחול גם על התובע**.

* 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 ביום 5.8.12 מבלי שהוראות אלה, המפרטות את ההליך הנדרש להפסקת עבודה, בוצעו כנדרש**. למיטב ידיעתו של התובע לא היתה פנייה (מנומקת או בכלל) של מנכ"ל המשרד לנציב השירות, לא ניתנה החלטה של וועדת השירות, ובכל מקרה התובע לא היה חלק מההליכים האמורים ככל שהיו כאלה, 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.

יתרה מכך: נציב שרות המדינה מוסמך להאריך את שרותו של עובד מעבר לגיל הפרישה בהתחשב בכך שהחוזה נחתם ע"י סגן נציב שרות המדינה בשם נציב שרות המדינה, הוארך ב-2010 לארבע שנים מלאות, עד לשנת 2014 (ולא עד הגיעו של התובע לגיל 67, בשנת 2012), הרי שממילא הצדדים הסכימו על הארכת שרות מעבר לגיל הפרישה.

ומעבר לנושאים אלה, נבהיר כבר עתה כי **מאחר שחוק הגימלאות אינו חל על התובע, ממילא מועדי הערעור על החלטת הממונה, שנקבעו בתקנות לפי חוק זה אינם חלים עליו**.

* 1. סעיף 12 לחוזה – קובע כי על אף האמור בס' 11 לחוזה נקבע כי תקופת שירותו של העובד לפי חוזה זה תצורף לתקופת שירותו על פי כתב המינוי לעניין הזכות לגמלאות

סעיף 12א1 לחוזה מפנה לס' 8 לחוק הגמלאות לצורך חישוב המשכורת הקובעת לעניין גמלאות. הסעיף הנ"ל קובע: "**לגבי פלוני שפרש משירות אחרי מועד המעבר – שיעור המשכורת, לרבות התוספות הקבועות, המגיע ערב פרישתו של פלוני מהשירות, לעובד שדרגתו כדרגה שהייתה לפלוני ערב פרישתו כאמור**".

* 1. סעיף 13 לחוזה - קובע כי החוזה ייחשב כהסכם וחוזה יחידי לפי סעיף 92 ו – 107(א)(2) לחוק הגימלאות. סעיף 107(א)(2) האמור קובע כי **הוראות חוק הגימלאות כאמור לא יחולו על התובע**, ועל משמעות הוראה זאת לענינינו, עמדנו לעיל.

1. ולסיום חלק זה נשוב ונדגיש – **החוזה הוא חוזה סטנדרטי עליו הוחתמו עובדים בכירים אחרים באותה עת, חוזה שתנאיו נקבעו על ידי הנתבעת, שגם ניסחה אותו, בהתאם לצרכיה ורצונותיה**. ומכאן – שכל ספק פרשני צריך וחייב לפעול נגד הנתבעת, שממילא מעמדה כמעביד החזק במשק מעיד על יחסי הכוחות בין הצדדים.

## 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** (שממילא אינו נדרש על פי הוראות החוזה).

**שני הצדדים היו מודעים לחידוש של החוזה מעת לעת**.

1. במהלך השנים שינתה הנתבעת את נוסח החוזה שהוצע לעובדים אחרים, במעמד דומה לזה של התובע, כך שסעיף הארכת תוקפו של החוזה יהיה מותנה בהמלצת הממונה. מדובר בשינוי משמעותי, כמובן, אשר מעיד כי הנתבעת הבינה כי נוסח החוזה "הישן" (זה עליו חתום התובע) מקשה עליה את הפסקת תוקפו של החוזה בתום התקופה הקצובה של ארבע שנים.

בהתאם לכך, עוד בשנת 1995 פנה סגן נציב שרות המדינהׂ לתובע, וביקש לשנות את מנגנון הארכת תוקפו של החוזה, כך שתידרש המלצת הממונה להארכת תוקפו של החוזה (בדומה לנוסח של החוזים החדשים, כאמור לעיל) בתמורה **לשפור תנאי הפרישה . התובע סירב,** בין היתר משום שתנאי הפרישה המוצעים שיפרו רק את הפנסיה הצפויה למי שהתכוין לפרוש לאחר תקופת עבודה לא ארוכה יחסית במסגרת החוזה, כמו עובדים ותיקים הקרובים לגיל פרישה. מנקודת מבט של עובד צעיר יחסית, שלפניו אופק של קרירה אפשרית במסגרת החוזה ארוכה אפילו יותר מתקופת העבודה בכתב מינוי, לא היה בשינוי המוצע שיפור אלא פגיעה בפנסיה הצפויה.ו**החוזה נשאר בנוסחו המקורי**.

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

לאתר את המסמך, אם יש, ולצרפו כנספח

1. ודוגמא נוספת, מהעת הקרובה יותר: בעקבות ויכוח בין התובע למשרד האוצר לגבי השאלה אם הארכת החוזה האוטומטי משנת 2002 תקפה ללא חתימה על חוזה הארכה, קיבל התובע הודעה מנציבות שרות המדינה- מיום 8.5.2005 כי מאחר שהתובע לא הסכים לשינוי החוזה, הרי ש-"***החוזה המקורי ממשיך בתוקפו***" ללא שינוי ולענין הארכה נוספת בתום תוקף ההארכה - "***נודיעך החלטת החשב הכללי לגבי חידוש החוזה***". 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. כאמור לעיל, **תוקפו של החוזה התחדש ביום 1.4.2010, לתקופה של 4 שנים נוספות, והיה אמור להסתיים ביום 31.3.2014**.

הנתבעת, שהיתה מודעת למשמעויות של הארכת החוזה, **לא הודיעה על רצונה באי הארכת החוזה במועד שנקבע לכך, ולא הודיעה לתובעערב 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**. קרי, החל מיום 1.4.2010, ובהיעדר הודעה אחרת לתובע, הוארך **תוקף החוזה של התובע עד ליום 31.3.2014.**

1. **בדיעבד**, 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 קיומםוכאמור לעיל – לא ננקטה הפרוצדורה הדרושה לשם אי הארכת החוזה.**

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

1. בעת פיטוריו, התברר לתובע כי הנתבעת טוענת 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 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 בשנת 2010 לא נחתם הסכם חדש, ואין חולק כי התובע לא קיבל הודעה על אי הארכת תוקפו של החוזה, או על כך שחל שינוי בתנאיו של החוזה**.

1. עוד יטען התובע כי מעבר למנגנון הקבוע בחוזה, הרי שהוראות הדין מחייבות כי אי הארכת תוקפו של החוזה בתנאיו המקוריים (קרי – לארבע שנים נוספות), תעשה לאחר עריכת שימוע. **אין חולק כי לא נעשה לתובע שימוע**.

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 פגשה פקידה מהיחידה למשאבי אנוש במשרד האוצר באקראי את התובע בפרוזדור המשרד, וביקשה ממנו לסור למשרדה ולחתום על הפרטים שהיא מילאה בטופס סטנדרטי של "ריכוז נתוני עובד/פורש", והוא נענה. עם זאת, התובע סרב לבקשתה למלא ולחתום על טופס לבקשת גמלה שהיא הציגה בפניו.
2. יודגש, כי כעובד אגף החשב הכללי במשרד האוצר, מעולם לא היה קשר ישיר בין התובע לאגף משאבי אנוש של האוצר. כל הקשר המינהלי היה תמיד אך ורק מול ובאמצעות אמרכלות אגף החשב הכללי.

התובע הבין מכך כי הפקידה הזוטרה, שמטבע הדברים אינה מודעת לתנאי החוזה שלו, מבצעת פרוצדורות סטנדרטיות לגבי עובדים 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 - לאחר שימוע, למנכ"ל האוצר, פנית המנכ"ל לנציב שרות המדינה, קבלת אישור ועדת השרות וכו'), וממילא יפנו אליו בעניין הטופס עליו סירב לחתום.

התובע לא עצם עיניו נוכח האפשרות התיאורטית שהמשרד יפתח בהליכים הקבועים בחוזה, לרבות שימוע כדין, להפסקת ההתקשרות עמו. במקרה כזה הוא התכוין להיאבק על זכותו להמשיך בעבודתו עד תום תקופת ההארכה ב-31.3.14 אך עם זאת, הסכים התובע להשתתף בקורס לקראת פרישה עליו המליצה בחום אותה פקידה, מספר חודשים לאחר מכן. לדבריה, אין לדעת מתי שוב יתקיים קורס כזה, וכדאי מאד לעובדים הנמצאים בשלהי הקרירה שלהם, להשתתף בקורס זה מוקדם ככל האפשר כדי להערך כראוי לפרישה וללמוד על זכויות שונות של גימלאים, שניתן לממשם רק לפני הפרישה, מה עוד שהקורס נערך ע"ח ימי העבודה (לא בזמן הפרטי של העובד) והוא אף מוכר לצורך גמול השתלמות. .

1. בפועל לא הגיעה לתובע כל הודעה שהיא על הכוונה להביא לסיום החוזה בשנת 2012, לפני תום תוקפו החוקי ולא נעשה איתו כל בירור בעניין הטופס עליו סירב לחתום,. **התובע הבין כי למעשה זנחה הנתבעת את הכוונה להפסיק את חוזה העבודה, בוודאי כאשר לא נעשית כל פעולה אקטיבית מצדה של הנתבעת, לרבות (אי) זימונו לשימוע**.
2. לתדהמתו של התובע, ביום 4.7.2012 – פחות מחודש לפני המועד שבו פוטר בפועל - פנתה הנתבעת לתובע בכתב, בפעם הראשונה והודיעה לו כי תאריך הפסקת העסקתו נקבע ליום 31.7.2012. התובע השיב לנתבעת בו ביום – ועמד על כך שמדובר בטעות, נוכח הוראות החוזה. בין הצדדים החלה התכתבות בעניין זה.

*\* רצ"ב מכתבה של הנתבעת מיום 4.7.2012, תשובת התובע, תגובת הנתבעת ותגובת התובע לנתבעת, מסומנים כנספחים \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

1. ביום 23.7.2012 שלחה לתובע, מנהלת אגף ב' משאבי אנוש במשרד האוצר גב' רבקה כלב, מכתב 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 – ביום 27.7.2012 - ישב התובע, במסגרת תפקידו, בוועדת ערר בנושאי תמיכות בחשב הכללי, בנוכחות סגן החשב הכללי, הממונה הישיר על התובע. **אף שהיה מדובר בימים ספורים לפני מועד הפרישה לכאורה, לא נאמר לתובע דבר וחצי דבר על פרישתו, לא אוזכר הצורך במינוי מחליף, מי יהיה המחליף, מתי תבוצע חפיפה, ולא ניתן כל רמז לכך שהתובע יסולק מעבודתו בתוך מספר ימים**
2. והנה, 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 אחרת, והודיעה לו כי קיבלה מינוי, בתקן של מילוי מקום, לתפקיד שממלא התובע – חשב באגף 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 בענין.**

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 הוא אחראי. יש לציין כי התובע היה אחראי לביצוע של כ-170,000 תשלומים בשנה, לאלפי מוסדות נתמכים וליותר מ-10,000 זכאים למילגות הבטחת הכנסה, בהיקף שנתי של כמיליארד ומאתיים מיליון ₪, והבהיר 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 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. במועד זה זומן התובע טלפונית לישיבה בשעות אחה"צ אצל סמנכ"לית משרד האוצר , ובמעמד זה נמסר לו מכתבבחתימת החשבת הכללית-לפיו כל סמכויותיו כחשב מבוטלות וכי "**החל מיום זה** אינך מוסמך להתחייב בשם המדינה" וזאת "מאחר שתקופת שירותך בשרות הציבורי הסתיימה". כ"כ הוזהר כי אם יחזור למשרד ייחשב **כמסיג גבול!** נזכיר כי מדובר בעובד וותיק, שעבד במשרד משנת 1970 מרביתן בתפקידים בכירים.

*\* רצ"ב סיכום 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 המשרד 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 המאוחר). **הודעה כאמור לא נמסרה לתובע במועד הקבוע בחוק**.

רק במהלך חודש דצמבר 2012, כחמישה חודשים לאחר הפסקת עבודתו בפועל, קיבל התובע – באמצעות דואר רגיל - הודעה רשמית מטעם נציב שרות המדינה, על החלטת הנציב להורות רטרואקטיבית על הוצאתו של התובע לקצבה "ביום 31.7.2012". כאמור במסמך, ההודעה ניתנה "*בהתאם להוראת סעיף 18 לחוק שרות המדינה (גמלאות)*".

המסמך נושא את התאריך 15.8.2012 - שבועיים אחרי מועד יום הפרישה; נחתם, כפי שמצוין ליד החתימה, רק ב-21.11.2012; והגיע לידי התובע רק באמצע חודש דצמבר 2012.

*\* 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 וכן אישור גימלאות מיום 10.12.12, 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 שכרו של התובע וזכותו להמשיך לעבוד עד תום תקופת החוזה, אך לשווא.

*\* רצ"ב מכתבו של ב"כ התובע מיום 27.12.12, מסומן כנספח \_\_.*

## הפגיעה הקשה בזכויות הפנסיה של התובע

1. במקביל להליכים כאמור, התברר לתובע, לאחר פרישתו הכפויה, כי הפגיעה הבלתי מוצדקת בזכויותיו נמשכת, וכי לאחר העיכוב הממושך בתשלום הפנסיה, הוא החל לקבל פנסיה נמוכה מזאת המגיעה לו על פי דין, בשל שתי סיבות: האחת – טעות בדרגת הפרישה לפיה מחושבת משכורתו הקובעת; והשנייה – חישוב שגוי של המשכורת הקובעת בשל שיטת חישוב שגויה שאינה עולה בקנה אחד עם המוסכם והמקובל.

בהקשר זה נבקש לעמוד תחילה על מספר נקודות משפטיות ועובדתיות, הרלוונטיות לסוגיית הפנסיה של התובע:

**הדרגה הקובעת לצורך חישוב הפנסיה (דרגת הפרישה)**

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



כלומר, לפי חוזה הבכירים עליו חתם התובע, עדכון המשכורת יכול להיעשות באחת מהחלופות, לפי הגבוהה מביניהם. **אחת החלופות היא על פי חוק הגימלאות.**

1. **לעניין חלופה ב'** –
   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, והדרגות שהחליפו אותן בסולם החדש של העובדים האקדמאיים בשירות המדינה, הן דרגות 45 – 46. סולם הדרגות השתנה בשנת 1994 (ארבע שנים לאחר שהתובע חתם על חוזה בכירים).
   2. כפי שניתן לראות בחוזה העבודה, הדרגה בה שהה התובע היתה דרגה 12, המקבילה לדרגה 45 כיום. לו היה נשאר התובע בסולם הדרגות, הוא היה מועבר לדרגה 45 בדירוג העובדים האקדמיים, וקרוב לוודאי – היה מתקדם לדרגה 13 ומועבר לדרגה 46.
   3. דברים אלה עולים בקנה אחד עם עמדת הנציבות, אותה הציג המשנה לנציב מר פרלשטיין, במכתב שיצא לסגל הבכיר ביום 1.5.1995. וכך הוא כתב, בין היתר:   
      **חוזה בכירים נחתם רק עם עובדים המשובצים בשתי הדרגות העליונות** כמו ..... חשבים בכירים".

המכתב יצא למעלה משנה לאחר החלפת סולם הדרגות, ומלמד כי החשבים הבכירים (התפקיד שמילא התובע) היו אמורים להיות באחת משתי הדרגות הגבוהות. קרי – 45, 46.

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

1. **לעניין חלופה ג'** –
   1. התובע יטען כי הוא זכאי לדרגת פרישה בהתאם לחוק הגימלאות והכללים החלים על עובדים הפורשים משירות המדינה. על פי הכללים כאמור, לאחר כ 44- שנות שירות במדינה, בתוספת 3 שנות וותק צבאי, ובהתחשב בקיצורי הפז"מ מכוח התואר השני שיש לתובע, הוא זכאי, לכל הפחות, לדרגת פרישה אחת. כפי שנפרט להלן, דרגה זאת כבר אושרה לתובע בשנת 2005.
   2. ראייה לכך שעמדתו של התובע משקפת את המוסכם ואת הוראות הדין - ביום 24.1.2005 קיבל התובע את מכתבו של מר יעקב ברגר, המשנה לנציב שירות המדינה באותה עת, על העסקתו של התובע כחשב מוסדות דת, במעמד של "**חשב בכיר, לרבות שכר ותשלומים נלווים, דרגה נוכחית קידום וגימלאות**". לעניין דרגה אישית, כותב מר ברגר את הדברים המפורשים להלן:

**

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. התובע מודע לכך שהמדינה טענה 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".

* 1. לפיכך, הן מכוח הכללים והן מכוח ההבטחה שניתנה לו, זכאי התובע לכל הפחות לדרגת פרישה אחת, ולפרוש בדרגה 45 בדירוג האקדמי.

1. **הפגיעה בעקרון השוויון ביחס לעובדים אחרים במעמדו ומצבו של התובע** -
   1. התובע יוסיף ויטען כי המדינה מפירה את חובת ההגינות החלה עליה, כמו גם את עקרון השוויון, שעה שהיא אינה מיישמת את ההסכמות אליהן הגיעה עם עובד אחר במעמדו ומצבו של התובע. ונסביר.
   2. עובד אחר של הנתבעת, בשם יעקב פרנקבורג, הועסק גם הוא בחוזה בכירים, ובדומה לתובע, סירב גם הוא לחתום על נספח דומה לזה שהוצע לתובע בשנת 2005. בדומה למקרה של התובע, המדינה ניסתה להתחמק מהתחייבויותיה ומר פרנקבורג הגיש תביעה. בעקבות הגשת התביעה אושרה לו **דרגה 46+** לצורך חישוב גמלת פרישה.

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

* 1. התובע יטען כי אין בסיס להבחנה שנעשתה בין שני העובדים והרי שזו מהווה פגיעה בעקרון השוויון הנהוג במדינתנו. לעניין עקרון השוויון בתחום יחסי העבודה, כותבת השופטת דורנר בפרשת דניאלוביץ (בג"ץ 721/94 **אל-על חברת תעופה לישראל בע"מ נ' יונתן דניאלוביץ ואח',** פ"ד:  מח 5 749):

"בעקרון השוויון מחויבות, בראש ובראשונה, **רשויות ציבוריות**, אך הוא חל גם בתחום יחסי העבודה בכללותם. חופש ההתקשרות של המעביד נסוג מפני הזכות לשוויון של העובד. התחיקה האוסרת הפליה ביחסי עבודה משקפת עיקרון זה, אך היא לא הביאה אותו לעולם."

1. **התחייבות נוספת ממנה התנערה הנתבעת –** 
   1. 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.

שיטת החישוב של הפנסיה

1. סעיף 12.ב. לחוזה הבכירים, עליו חתם התובע, קובע כדלקמן:



כלומר, עבור כל שנת עבודה של התובע בחוזה בכירים ("**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 לעיל**"). כל פרשנות אחרת היא פרשנות מאולצת, החוטאת ללשונו המפורשת של חוזה הבכירים.

1. צבירת הזכויות בפנסיה תקציבית היא בשיעור של 2% בשנה, ולא יותר מ – 70%. התובע עבד למעלה משלושים וחמש שנים בשירות המדינה, כאשר 24 שנים מתוכן הוא עבד במסגרת חוזה בכירים, ובהתאם לכך היה צריך לחשב את הקיצבה המגיעה לו (קרי – 24 שנים לפי משכורת קובעת של חוזה בכירים, ו – 11 שנים לפי משכורת קובעת של עובדי דירוג – דרגה).
2. כך היה ברור לתובע, ונראה כי כך שהיה ברור גם לנתבעת, וזאת בהתחשב בהתנהגותה בפועל, כפי שנסביר: כידוע, עובדי המדינה נדרשו להפריש אחוז משכרם לטובת הפנסיה התקציבית (תחילה בשיעור של 1% משכרם, ובהמשך 2% משכרם). **בהתאם להוראות חוזה הבכירים, בוצעה ההפרשה לפנסיה לפי שיטת החישוב הקבועה בחוזה.**

*\* רצ"ב תלושים לדוגמא, מסומנים כנספח*\_\_\_.

1. אולם, בניגוד להוראות החוזה, ולניכוי שביצעה הנתבעת משכרו של התובע, להפתעתו של התובע בחרה המדינה לחשב את הפנסיה המגיעה לו בשיטה שונה בתכלית, כך שהיא הביאה בחשבון את כל שנות עבודתו של התובע (42 שנים) ומתוכן חושב החלק היחסי של השנים בהסכם בכירים.

כך שבמקום ש- 24 השנים בהסכם בכירים ייחשבו כ – 68.6% מהשכר לפנסיה (24 / 35), הם הן חושבו אך ורק כ- 57.1% (24 / 42).

1. כאשר פנה התובע לנתבעת בעניין זה והעלה את בפניהם את העובדה הפשוטה שהניכוי משכרו בוצע לפי שיטת החישוב הנכונה, נמסר לו כי מדובר ב – "טעות" (כאמור, טענה שחוזרת על עצמה). טענות לחוד ומציאות לחוד – הנתבעת מעולם לא טרחה להחזיר את ההפרשים המגיעים לתובע.
2. לא נלאה את בית הדין הנכבד בפניות הרבות של התובע לנתבעת, את ההתעלמות מפניותיו, ואת עגמת הנפש שנגרמה לו מתחושת "החיזור אחר הפתחים". בשורה התחתונה, קיבל התובע תשובה סופית מנציב השירות וממבקר המדינה, שדחו את טענותיו.

*\* רצ"ב תשובתם הסופית של נציב השירות ומבקר 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 נצבר מהתובע לעסוק בעניין זה בשל נסיבות אישיות, ולמרות שהתובע לא רצה להגיע לערכאות נגד המקום בו עבד כארבעים ושתיים שנים, מוגשת תביעה זאת.**

## עילות התביעה והסעדים המבוקשים

## השלמת שכר על פי חוזה

1. כאמור בחוזה, שניסחה הנתבעת, ועליו חתם התובע, 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.
2. פירוט הסכומים להם זכאי התובע –
   1. שכר הבסיס של התובע, ללא תוספות המותנות בעבודה, עומד על סך של **35,467 ₪** מורכב משכר יסוד משולב, משת.רגי.נטו., קבועות נטו וקבועות ברוטו, גילום מס הכ, נטו ב"ל מג')**.** עבור 20 חודשים זכאי התובע לסך **709,340 ₪**.

*\* רצ"ב תלוש שכר של התובע, מסומן כנספח 17.*

* 1. הגדלת התקופה הקובעת לפנסיה תקציבית בשיעור של 3.33%, ובסך הכל – **תוספת לפנסיה בשיעור חודשי של 1,181 ₪.**

לצרכי כימות כספי: בהתחשב בגילו של התובע ונתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה התובע צפוי לחיות (סטטיסטית!) עוד 203 חודשים לאחר גיל 67, ובסך הכל – **239,753 ₪.**

ולחילופין-

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%, ובסך של 42,564 ₪.

* 1. התובע זכאי להפרשות לקרן ההשתלמות בשיעור של 7.5% בסך של 53,200 ₪.
  2. דמי כלכלה (שלא נדרשות קבלות בגינן) – בסך של 772 ₪ לחודש, ובסך הכל – 15,440 ₪.
  3. אחזקת רכב רמה ד' (הוצאות קבועות ללא דווח וללא הצגת קבלות) – 1,352 ₪ לחודש, ובסך הכל – 27,040 ₪.
  4. קצובת הבראה – בשיעור של 4,620 ₪ לשנה, ובסך הכל – 7,700 ₪.

1. מאחר שהתובע יהיה זכאי לגימלה, ועל מנת למנוע טענה בדבר כפל תשלומים, יש לנכות מסכום זה את הגימלה שקיבל התובע בתקופה זאת, העומדת על סך של \_\_\_\_\_ ₪. אני צריך לדעת כמה לקזז

## סעד הצהרתי וכספי בעניין הפנסיה

1. 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 בשל הפרת חובת השוויון ו/או הפרת חובות תום הלב וההגינות.

## עגמת נפש ופיצוי בגין פיטורים שלא כדין

1. מעשיה ומחדליה של הנתבעת, ובעיקר הדרך 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 כמסיג גבול, ואיומים על תביעה פלילית כאמצעי לחץ להשתקת התובע. כל אלה, והלילות הארוכים של חוסר שינה גרמו לתובע עגמת נפש גדולה וממושכת שהשליכו גם על חייו הפרטיים.
2. בנסיבות אלה זכאי התובע לפיצוי משמעותי על עגמת הנפש ועל הפיטורים בניגוד לדין. והוא יעמיד תביעתו על סך של 100,000 ₪ בלבד (פחות משלוש משכורות).

## עוולות נוספות שגרמה הנתבעת לתובע

עם הגשת תביעתו בעניין חוזה העבודה ופרישתו הכפויה, מבקש התובע להביא לידי פתרון גם מספר עוולות נוספות שגרמה לו הנתבעת, במהלך שנות העבודה הרבות, כפי שיפורט להלן:

## אי תשלום הפרשי רבית והצמדה בגין הפרשי שכר

1. בשנת 2005 קיבל התובע הודעה על הגדלת משכורתו, לאחר השלמת 35 שנות שירות ביום 31.7.2005, וזאת "*כמקובל לגבי הבכירים בשרות המדינה המועסקים בחוזה אישיים*". בתשובה, טען התובע בתוקף כי לא נלקחה בחשבון תקופה של שמונה חודשים בהם עבד בשנת 1964. למרות טענותיו, ולמרות שהציג את המסמכים הרלבנטיים, לא תוקנה הטעות זמן רב.
2. רק לאחר שש שנים של התדיינות בין הצדדים, ביום 1.8.2011, שולמו לתובע ההפרשים עבור שבעה חודשים נוספים (במקום שמונה חודשים), בערכם הנומינלי לשנת 2005 (וזאת לאחר שש שנות עיכוב לא מוצדק!). בסך הכל שולמו לתובע הפרשים בסכום של 10,982 ₪.
3. התובע יטען כי הוא זכאי להפרשי רבית והצמדה מיום הזכאות (לכל המאוחר 1.8.2005) ועד ליום התשלום בפועל (1.8.2011) עבור שבעה חודשים, וכן הפרשים מלאים, כולל רבית והצמדה ובתוספת של 7.5% הפרשה לקרן השתלמות, עבור חודש נוסף:

* הפרשי רבית והצמדה (משנת 2005 ועד מועד הגשת התביעה) – **5,155 ₪** (16,137 ₪ - 10,982 ₪);
* נתשלום עבור חודש נוסף (הערכה) – 1,568 ₪, בצירוף 7.5% הפרשה לקרן השתלמות (בסך הכל 1,686 ₪), ובצירוף הפרשי רבית והצמדה – **2,477 ₪**.

## אי הכרה בעבודתו של התובע בתקופת מחלה

1. בחודש דצמבר 2009, בחודש בו נסגרת שנת התקציב, נפצע התובע והיה מרותק לביתו עד ליום 18.1.2010. נוכח המועד הקריטי (כאמור – סוף שנת תקציב ותחילת שנת תקציב חדשה), ובשל מסירותו של התובע לעבודתו, הוא המשיך לעבוד מביתו ברציפות, לרבות הפעלה וניהול הדוק של עובדי יחידת החשבות אותה ניהל, קיום שיחות טלפון רבות, תיאומים, בדיקת מסמכים, חתימה על חוזים טפסים ובקשות, וכל הפעולות הנדרשות לסגירת שנת תקציב ופתיחת שנת תקציב חדשה והכנסת המערכת הורכבת לפעולה.
2. התוצאה – תודות למאמצים אלה, לא רק שבוצעו במועד אלפי תשלומים בהיקפים של מאות מיליוני שקלים, אלא שלראשונה בתולדות האגף שולמו תמיכות כמקדמות כבר במחצית הראשונה של חודש ינואר 2010. מאמץ יוצא דופן זה זיכה את התובע במילות שבח מיו"ר הכנסת ומהחשב הכללי.

יודגש כי החשב הכללי ידע על פציעת התובע, וציין אותו לשבח על ביצוע משימותיו מביתו בטופס הערכת עובד, אך להערכה זאת לא נמצא ביטוי כספי.

1. התובע, שעבד במאמץ רב מביתו, ואשר מילא את כל משימותיו, למרות פציעתו, ביקש לקבל הכרה, כך שהימים שבהם עבד מביתו יוכרו לו כימי עבודה. לשווא. הנתבעת – בעזות מצח ממש נוכח ידיעתה הברורה על כך שהתובע עבד בהיקף של משרה מלאה מביתו – עמדה על כך שימים אלה לא יוכרו כימי עבודה.

התוצאה היא פגיעה דה-פקטו בהכרה בעבודתו של התובע, וחמור מכך - הפחתת ימי המחלה לפידיון במועד סיום עבודתו.

1. התובע מעריך כי בשל הפגיעה הפדיון ימי המחלה (על פי נוסחת חישוב של 8/30 לפי שכר קובע אחרון בסך 35,467 ₪) הוא זכאי לפיצוי בסך של **15,505 ₪**.

*\* רצ"ב ההתכתבות בעניין זה, מסומנת כנספחים 21 - 23.*

## ניכויים בניגוד לדין

1. סעיף 89(א)(2) לחוק התכנית להבראת כלכלת ישראל (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב והמדיניות הכלכלית לשנות הכספים 2003 ו–2004), התשס"ג-2003, קובע כי החל מיום 1.1.2005 ינוכו 2% "**ממשכורתו הקובעת של העובד**".

סעיף 88 לחוק להבראת כלכלת ישראל קובע כי - "משכורת קובעת" כוללת את "**רכיבי המשכורת המשולמים לעובד או לנושא המשרה, שהיו מובאים בחשבון לצורך חישוב הקצבה, אילו אותו עובד או נושא משרה היה פורש לגמלאות באותו זמן**".

1. בחינת הניכויים שנעשו ממשכורתו של התובע מלמדת כי הנתבעת נטלה דרור לעצמה לנכות ממשכורתו של התובע סכומים משתנים, כאשר כלל לא ברור מה הראציונל שעומד בבסיס החישוב. עם זאת, הסכומים שנוכו הצביעו על כך שהמשכורת הקובעת של התובע גדולה מזאת שעל פיה משולמת גמלתו. כך, למשל בחודש יוני 2012 נוכה סך של 540.48 ₪, מתוך משכורת קובעת של **27,024 ₪** (חישוב לפי 2%).
2. על כן, ככל שלא תתקבל תביעתו של התובע בעניין חישוב הגימלה, התובע זכאי להפרשים מוערכים בסך של 2% מסך של 2,000 ₪ עבור כל חודש משנת 2005 (בסך הכל – 6.5 שנים), ובסך הכל – **3,120 ₪.**

*\* רצ"ב ההתכתבות הפנימית שהוצגה לתובע לאחר פיטוריו בשנת 2012 – ואשר תוכנה (המוכחש) מדבר בעד עצמו, מסומנת כנספח 16.*

## 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 – 100,000 ₪;
   5. הפרשי שכר והפרשי רבית והצמדה - \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ₪;
   6. תשלום בגין עבודתו של התובע בתקופת מחלה – 25,505 ₪.
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.
3. למען הזהירות יבהיר התובע כי ייתכן ויוגש ערעור גמלאות על גובה הגמלה. מאחר שמדובר בשני הליכים שונים, ומאחר שטרם ניתנה החלטה סופית בעניין גובה הגמלה, טרם בשלה העת להגשת הערעור. התובע שומר על זכותו לפצל הליכים כאמור.

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