**בבית הדין האזורי לעבודה בירושלים**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**בעניין: שמעון הכסטר**, ת.ז. 000388587

מרחוב החיש 7, ירושלים

ע"י ב"כ עוה"ד אופיר טל ו/או לואיז ספורטס ואח'

**טל, קדרי, שמיר ושות'- עורכי דין**

מרח' וושינגטון 4, ירושלים

טל. 02-5674000; פקס. 074-7137001

**התובע**

**- נ ג ד -**

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

שלושתם על ידי פרקליטות מחוז ירושלים (אזרחי)

מעלות דפנה, ירושלים

**הנתבעת**

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

**כתב תביעה**

התובע מתכבד להגיש תביעתו ויהיה מיוצג כאמור לעיל. בקליפת אגוז ייאמר כי תביעה זו באה לעולם לאחר שהנתבעת 1 (להלן: "הנתבעת") פיטרה את התובע מעבודתו, לאחר 42 שנות עבודה, בהודעת דוא"ל – בתוך תקופת העסקתו בחוזה קצוב בזמן. אם בכך לא די, הרי שהנתבעות קבעו את גימלתו של התובע שלא בהתאם להוראות ההסכם עליו היו חתומים הצדדים – ופגעו בו פגיעה כלכלית משמעותית. כל ניסיונותיו של התובע להסדיר את העניין מחוץ לכתלי בית הדין כשלו, ולפיכך מוגשת התביעה.

## מבוא ואקדמת מילין

1. התובע עבד במשרד האוצר במשך כ – 42 שנה, תחת שני חוזי התקשרות:

1) **בתקופה שבין שנת 1970 ועד לשנת 1990 הועסק התובע תחת כתב מינוי**;

2) **החל משנת 1990 ועד לסיום עבודתו הכפוי של התובע בשנת 2012, עבד התובע בחוזה אישי** ("חוזה בכירים"), שנחתם לתקופה של 4 שנים, והתחדש מדי ארבע שנים, כפי שיפורט להלן.

1. חוזה הבכירים קובע כי חוק שירות המדינה (גימלאות) (נוסח משולב), התש"ל – 1970 ("**חוק הגימלאות**") **לא** יחול על התובע, ובהתאם לכך – הוא אינו כפוף להוראותיו

**חוזה הבכירים מוסיף וקובע כי הוא יתחדש מאליו כל 4 שנים לתקופה של 4 שנים נוספות,** אלא אם מכן הודיע צד אחד למשנהו לפחות 3 חודשים מראש על אי רצונו להאריך את החוזה בתום תוקפו. תוקפו של החוזה הוארך מכוח הוראה זו 5 פעמים, ובפעם האחרונה הוא **הוארך ביום 1.4.2010 לתקופה של ארבע שנים שהסתיימה ביום 31.3.2014** (להלן: "**התקופה הקצובה**"). והכל מבלי שהתובע או הנתבעת חתמו על מסמך הארכה אלא על פי הוראות החוזה האמורות.

1. בניגוד מוחלט להוראות החוזה, פיטרה הנתבעת את התובע, ביום 5 לאוגוסט 2012, **במהלך התקופה הקצובה של החוזה**, בטענה שהגיע לגיל פרישה (67) בחודש יולי 2012**, זאת למרות שחוק הגימלאות – עליו התבססה בהודעת הפיטורים - לא חל על התובע, כאמור בהסכם שהיא עצמה ניסחה.**

כמו כן, על פי מדיניות נציבות שירות המדינה, במקרים שבו עובד מגיע לגיל פרישה במהלך תקופת עבודה קצובה שטרם הסתיימה, מבוצעת הארכת שירות (גם במקרים שחוק הגמלאות חל). יצוין כי מדיניות זאת עלתה על הכתב בשנת 2014 במסגרת מסמך המדיניות של הנציבות בעניין הארכת שירות מעבר לגיל פרישה.

1. הנתבעת לא הסתפקה בפיטוריו של התובע **מחמת גילו**, **במהלך התקופה הקצובה** של ההסכם בין הצדדים, אלא עשתה כן **ללא שימוע,** ועוד הגדילה לעשות **והתעלמה לחלוטין מבקשתו של התובע לבחון את הפרשתו מחמת גיל** בהתחשב בנסיבות העניין (זאת בהתאם להלכה שיצאה מבית הדין הארצי לעבודה בעניין זה).
2. יתרה מכך, גם לאחר פיטוריו המבישים, ובמשך חודשים ארוכים (עד דצמבר 2012 – כמעט חצי שנה לאחר פיטוריו) **לא מסרו הנתבעות, או מי מהן, הודעה לתובע על זכויותיו בהתאם לחוק הגימלאות, וזאת בניגוד לדין. הנתבעות הגדילו לעשות ולא שילמו לתובע פנסיה!** (כלומר – **במשך כחמישה חודשים לא קיבל התובע משכורת או גימלה**).

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

1. עם קבלת ההודעה על גובה הגימלה נדהם התובע לגלות שהמדינה בה עבד כ-42 שנים **פעלה בניגוד מוחלט לתנאי החוזה והבטחות שניתנו לו בעניין הפנסיה, ופגעה בו פגיעה כפולה (שנוספה על הפגיעות שלעיל): הן בדרך חישוב הפנסיה והן בקביעת דרגת הפרישה**. התוצאה העגומה היא שהתובע מקבל פנסיה נמוכה בהרבה מזאת המגיעה לו.
2. בתמימותו סבר התובע כי מדובר בטעות שנעשתה בעניינו והיא תתוקן, בלא צורך להטריח את מערכת המשפט. התובע פעל במשך זמן רב מול הגורמים הרלוונטיים בתקווה לשנות את רוע הגזירה, אך לשווא. בנסיבות אלה, ונוכח הפרות רבות אחרות של זכויותיו, כפי שיפורט להלן, ועל מנת שתביעתו לא תתיישן, נאלץ התובע לפנות לבית דין נכבד זה.

## העובדות הרלבנטיות

## הצדדים

1. התובע החל לעבוד אצל הנתבעת בשנת 1964 כעובד ארעי לתקופה של 8 חודשים. התובע חזר לעבוד אצל הנתבעת במשרד האוצר ע"פ כתב מינוי כעובד קבוע החל מחודש יולי **1970,** והמשיך לעבוד בה ברציפות בתפקידים שונים במשך כ-42 שנים, רובן המכריע בתפקידים בכירים.

כאמור לעיל, החל משנת 1990 ולבקשת המדינה, הועסק התובע בחוזה בכירים שחודש במתכונת קבועה וזהה חמש(!) פעמים רצופות לתקופה של ארבע שנים בכל פעם, ובפעם האחרונה הוארך לתקופה של ארבע שנים שהסתיימו **ביום 31.3.2014**. התובע פוטר ביום **5.8.2012** בניגוד להוראות החוזה, ובניגוד לדין, כפי שיפורט להלן.

1. **הנתבעת**, מדינת ישראל, העסיקה את התובע במשרד האוצר לאורך כל תקופת עבודתו, בתחילה על פי כתב מינוי והחל משנת 1990 ע"פ חוזה בכירים.
2. **נתבעת 2,** נציבות שירות המדינה, האחראית על קביעת תנאי עבודתם של עובדי המדינה, היא זאת שקבעה את תנאי עבודתו של התובע , היא שחתומה על חוזה הבכירים שבידי התובע והיא שהנחתה את הממונה על הגמלאות כיצד לחשב את גימלת התובע. לפיכך, וע"פ הנחיות מינהלת הגימלאות, נוהלו המגעים בעניין גימלאות התובע לאחר פרישתו הכפויה של התובע מול נציבות שרות המדינה.
3. **נתבע 3,** הממונה על הגמלאות, אחראי על תשלום הפנסיה של התובע, והוא צורף לתביעה מאחר שהתובע תוקף את החלטתו בעניין גובה הגימלה של התובע.
4. שלוש הנתבעות כפופות לכללי המשפט המנהלי, לרבות חובת ההגינות, הרחבה עוד יותר מחובת תום הלב המוגברת, החלה ממילא בין צדדים לחוזה עבודה. בהתאם להוראות חוק יסוד: חופש העיסוק הנתבעות מחויבות לשמור, בחובה אקטיבית, על זכויותיהם של העובדים בשירות המדינה וחופש עיסוקם. בעניינו של התובע, הנתבעות כשלו במילוי כל חובות אלה כישלון חרוץ.

## חוזה העבודה של התובע והארכת תוקפו במהלך השנים

1. כאמור לעיל, התובע החל לעבוד אצל הנתבעת כ"עובד ארעי" בשנת 1964, ועבד בה כ- 8 חודשים. **בשנת 1970 חזר התובע לעבודה בנתבעת, והוא הועסק באגף החשב הכללי של משרד האוצר, על פי כתב מינוי**. תקופת עבודתו כ"עובד ארעי" צורפה בבוא העת לתקופת עבודתו ע"פ כתב מינוי, לאחר שהתובע העביר לרשות המדינה את זכויותיו בקרן הפנסיה שהצטברו בתקופת עבודתו כ"עובד ארעי"**.**
2. כאמור לעיל, במהלך שנת 1990, בעת העסקתו כחשב בכיר של משרד המשפטים, ביקשה המדינה מהתובע ומעובדים בכירים בשירותה, **לוותר על הקביעות ממנה נהנים עובדים בכתב מינוי** ולהעסיקם בתנאי שכר ותנאי פרישה משופרים, בחוזה אישי לתקופה קצובה המאפשר פיטורין במהלך התקופה, ושיחודש מדי 4 שנים.

על אף הסיכונים שהיו גלומים בוויתור על הקביעות, במיוחד לעובדים שאינם קרובים לגיל הפרישה, (שבעטיים נמנעו בזמנו רבים – בעיקר הצעירים יחסית - מלחתום על החוזה המוצע), הסכים התובע (שהיה בן 45 בזמנו) לחתום על החוזה המיוחד, **מתוך אמון ביכולותיו האישיות, ובין היתר גם בהתחשב בסעיף 17 לחוזה המבהיר שככל שיהיו שינויים לטובת העובדים בתנאים מיוחדים, באותו מעמד, הם יחולו גם עליו**.

החוזה נכנס לתוקף ביום 1.4.1990, מועד שבו הועסק כאמור כחשב בכיר במשרד המשפטים כשדרגתו היא 12 בדירוג המח"ר. דהיינו - דרגה אחת מתחת לדרגה שהיתה באותה עת דרגת השיא (13) בדירוג המח"ר.

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

1. החוזה עליו חתם התובע הוא חוזה המכונה -"**חוזה מיוחד להעסקת עובד**", שנערך בהתאם להוראות תקנות שירות המדינה (מינויים) (חוזה מיוחד), התש"ך – 1960, ונסמן 16.414 בתקשי"ר. **החוזה עליו הוחתמו העובדים הבכירים באותה עת, הוא חוזה סטנדרטי ואחיד, שתנאיו נוסחו ונקבעו על ידי המדינה, בהתאם לצרכיה ורצונותיה**.

## התנהלות הצדדים במהלך השנים

1. כאמור במנגנון הקבוע בחוזה, בכל ארבע שנים, מאז תום תקופת החוזה הראשונה בשנת 1994, ובהיעדר הודעה מראש של אחד מהצדדים על אי רצונו להאריך את החוזה, הוארך החוזה מאליו פעם אחר פעם, לארבע שנים נוספות כל פעם. הדבר נעשה בשנים 1994, 1998, 2002, 2006 ולבסוף גם בשנת 2010, **מבלי שנחתם חוזה הארכה כלשהו בין הצדדים** (שאינו נדרש על פי הוראות החוזה). יודגש כי **שני הצדדים היו מודעים, כמובן, להתחדשות החוזה מעת לעת** (ללא חוזה הארכה).
2. כך, לדוגמא, החל מאמצע שנות התשעים שינתה נתבעת 2 את נוסח החוזה שהוצע לעובדים אחרים במעמד דומה לזה של התובע כך שהארכת החוזה בתום תוקפו לא תהיה "מאליו" אלא רק לאחר קבלת המלצת הממונה הישיר. בעקבות זאת פנה סגן נציב שרות המדינה בשנת 1995 לתובע, וביקש לשנות את מנגנון הארכת תוקפו של החוזה שבידו, כך שתידרש המלצת הממונה להארכת תוקפו של החוזה (בדומה לנוסח של החוזים החדשים לעובדים בכירים), בתמורה לשינוי תנאי הפרישה (כך ש - 50% מהפנסיה תחושב תמיד לפי משכורת החוזה הגבוהה, גם אם תקופת העבודה בחוזה תהיה פחות ממחצית תקופת השרות הכוללת).

התובע סירב לשינוי מהותי זה**,** בין היתר מאחר שהוא ציפה לקריירה ארוכת שנים, שתביא לכך שתקופת עבודתו בחוזה תהיה ארוכה יותר מתקופת עבודתו בכתב מינוי. במקרה כזה –כפי שאכן התרחש בפועל - ה"שיפור" המוצע (50/50) היה מקטין את הפנסיה של התובע (מאחר שהתובע עבד תקופה ארוכה יותר בחוזה בכירים מהתקופה בה עבד על פי כתב מינוי).

על כן, **החוזה נשאר בנוסחו המקורי**. הנתבעת חזרה והציעה את השינוי הנ"ל בשנת 1997, והתובע לא הסכים לכך פעם נוספת.

1. ודוגמא נוספת, מהעת הקרובה יותר: לאחר שעלתה במשרד האוצר השאלה האם הארכת החוזה האוטומטית משנת 2002 תקפה ללא חתימה על חוזה הארכה, כתב המשנה לנציב שרות המדינה לתובע, באמצעות סמנכ"ל האוצר, ביום 8.5.2005, כי מאחר שהתובע לא הסכים לשינוי החוזה, הרי ש-"***החוזה המקורי ממשיך בתוקפו***" ללא שינוי . ואכן, בשנת 2006, הוארך תוקפו של החוזה בארבע שנים נוספות, עד ליום 31.3.2010, ללא חתימה על מסמך הארכה נוסף.

*\* רצ"ב מכתב המשנה לנציב שרות המדינה מיום 8.5.2005, מסומן כנספח 2.*

*האם לא כדאי לצרף גם את מכתבי הסירוב (מ-26.5.95 ו-31.8.97, המנמקים את הסרוב? לא בשלב זה*

## חידוש תוקפו של החוזה עד ליום 31.3.2014

1. **ביום 1.4.2010, התחדש תוקפו של החוזה לתקופה של 4 שנים נוספות, עד ליום 31.3.2014**, לאחר שהנתבעת, שהיתה מודעת למשמעויות של הארכת החוזה, **לא הודיעה על רצונה באי הארכת החוזה במועד שנקבע לכך, לא הודיעה לתובע -ערב מועד חידוש החוזה -, 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, בהיעדר הודעה אחרת, הוארך **תוקף החוזה של התובע** כאמור מיום 1.4.2010 **עד ליום 31.3.2014.**
2. **בדיעבד**, ורק לאחר פיטוריו ביום 5.8.2012, נאמר לתובע כי בשנת 2010 סמוך למועד הארכת החוזה - התקיים דין ודברים **בין הנציבות למשרד האוצר**, והוחלפו, ביניהם בלבד, מסמכים שונים, הקובעים כי העסקתו תסתיים בגיל הפרישה. **מסמכים אלה לא הוצגו לתובע בזמן אמת, לא התבקשה הסכמתו ו/או עמדתו לעניין תוכנם, לא היה ידוע לתובע על קיומם. הארכת החוזה לא נעשתה בהתאם למסמכים אלה, וכאמור לעיל – לא ננקטה הפרוצדורה הדרושה לשם אי הארכת החוזה לארבע שנים מלאות.**

*\* רצ"ב ההתכתבות הפנימית שהוצגה לתובע לאחר פיטוריו בשנת 2012 – ואשר תוכנה (ובעיקר התאריכים בה), מדבר בעד עצמו, מסומנת כנספח 3.*

1. בעת פיטוריו ביום 5.8.2012, נאמר לתובע כי בחודש ספטמבר או אוקטובר 2010, דהיינו 5 או 6 חודשים לאחר ה- 1.4.2010, שהוא המועד שבו הוארך כבר החוזה לתקופה נוספת של 4 שנים, פנו אליו טלפונית לחתום על הסכם הארכה חדש, וכי לכאורה הוא סירב.

התובע הבהיר מיד כי הוא לא קיבל פניה כאמור וגם אם היה נדרש באותו מועד (ספטמבר או אוקטובר 2010), לחתום על הסכם חדש, היה מבהיר את מצב הדברים לפיו החוזה הוארך כבר ביום 1.4.2010, ובכל מקרה אי הארכת תוקפו של החוזה לארבע שנים נוספות צריכה להיעשות בפרוצדורה הראויה.

מכל מקום, **אין חולק כי התובע לא קיבל הודעה כלשהי, בכתב או בע"פ, על כוונה שלא להאריך את תוקפו של החוזה, או על כך שיחול שינוי בתנאיו של החוזה לאחר 1.4.2010, וממילא לא נערך לתובע שימוע בעניין זה או בכלל.**

1. בהיעדר הודעה ובהיעדר פעולה גלויה וידועה אחרת מצדן של הנתבעות, או מי מהן, סבר התובע כי תוקף החוזה הוארך, כפי שהיה בפעמים קודמות בעבר, לתקופה של ארבע שנים נוספות, וזאת **עד ליום 31.3.2014.**

## הפסקת עבודה מבישה ומבזה

1. בשלהי שנת 2011 בעת ביקור עבודה במשרד האוצר פגשה פקידה מהיחידה למשאבי אנוש במשרד האוצר באקראי את התובע בפרוזדור המשרד, וביקשה ממנו לסור למשרדה ולחתום על פרטים שהיא מילאה בטופס סטנדרטי של "ריכוז נתוני עובד/פורש". התובע נענה לבקשה, בהנחה שמדובר בטופס שגרתי שעל כל עובד ו/או פורש למלא. להפתעתו הוא נתבקש מיד אחרי כן על ידי הפקידה למלא ולחתום על טופס לבקשת גמלה שהיא הציגה בפניו. לכך התובע סירב.

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

1. התובע לא עצם עיניו נוכח האפשרות התיאורטית שהמשרד יפתח בהליכים הקבועים בחוזה ועל פי דין, להפסקת ההתקשרות עמו. במקרה כזה הוא התכוון להיאבק על זכותו להמשיך בעבודתו עד תום תקופת ההארכה ב-31.3.14. עם זאת, ועל מנת להתכונן לכל אפשרות שתבוא, הסכים התובע להשתתף בקורס לקראת פרישה עליו המליצה בחום אותה פקידה, מספר חודשים לאחר מכן. הפקידה אמרה לתובע כי אין לדעת מתי שוב יתקיים קורס כזה, וכדאי מאד לנצל את ההזדמנות ולהשתתף בקורס זה מוקדם ככל האפשר כדי להיערך כראוי לפרישה וללמוד על זכויות שונות של גימלאים, שניתן לממשם רק לפני הפרישה, מה עוד שהקורס נערך ע"ח ימי העבודה, והוא אף מוכר לצורך גמול השתלמות.
2. ביום 4.7.2012 – פחות מחודש לפני המועד שבו פוטר בפועל - קיבל התובע 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. התובע השיב לה, בו ביום, שמדובר בטעות, נוכח הוראות החוזה. בין הצדדים החלה התכתבות בעניין זה.

*\* רצ"ב מכתבה של גב' כלב מיום 4.7.2012, תשובת התובע, תגובתה ותגובת התובע לתגובה, מסומנים כנספחים 4 א' – 4 ד'.*

1. משחלפו 3 שבועות ואיש לא פנה אליו יותר, הניח התובע שמכתביו הבהירו לנוגעים בדבר שע"פ החוזה שבידו אין להפסיק את עבודתו לפני תום התקופה הקצובה (דהיינו - לפני31.7.2012). להפתעתו של התובע הוא קיבל ביום 23.7.2012, באמצעות הדואר האלקטרוני, מכתב מגב' כלב, המודיע לו כי עבודתו תסיים ביום 31.7.2012. למרבה התדהמה **הסתמכה גב' כלב על סעיף 18 לחוק הגימלאות, על אף שחוזה 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 5 א' – 5 ב'.*

1. בין לבין המשיך התובע את עבודתו ובין היתר ישב התובע ביום 27.7.2012., במסגרת תפקידו, בוועדת ערר בנושאי תמיכות של החשב 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. ביום 1.8.2012, במהלך יום העבודה ובעיצומה של עבודה מורכבת של הכנה, אישור וביצוע אלפי תשלומים שהיו צריכים להיות משולמים באותו יום, התייצבה במפתיע במשרדו של התובע עובדת צעירה, לא מוכרת לתובע, והודיעה לו כי קיבלה מינוי, בתקן של מילוי מקום, לתפקיד שממלא התובע – חשב האגף למוסדות תורניים במשרד החינוך. כך, **ללא חפיפה, ללא עדכון מראש, ובניגוד להבנה של התובע כי לא יבוצעו צעדים חד-צדדיים בטרם ייבחנו טענותיו.** **איש מהממונים עליו לא שוחח עמו ולו מילה אחת בעניין.**

התובע פנה מיד בכתב לחשבת הכללית דאז, מחה על ההתנהלות הכוחנית נגדו, הסב את תשומת לבה של החשבת לכך שהמחליפה, שמונתה כנראה על ידה, כלל לא ביצעה חפיפה מסודרת, למרות רגישות התחום עליו אחראי התובע שכלל, בנוסף לניהול יחידת עובדים מקצועית, ביצוע של כ-170,000 תשלומים בשנה, לאלפי מוסדות נתמכים וליותר מ-10,000 זכאים למילגות הבטחת הכנסה, בהיקף שנתי של כמיליארד ומאתיים מיליון ₪. התובע הבהיר כי ימשיך להגיע לעבודתו כרגיל. למכתב זה לא ניתנה תשובה כלשהי.

*\* רצ"ב מכתבו של התובע מיום 1.8.2012, אל החשבת הכללית, מסומן כנספח 6.*

העובדת שמונתה לממלאת מקום הבינה שאיננה יכולה להתמודד עם המשימה שהוטלה עליה, עזבה את המקום ולא הופיעה יותר. על פניו ברור שמשרד האוצר לא נערך לסיום עבודתו של התובע, ויש מקום להניח כי מנהליו של התובע באגף החשב הכללי, הוטעו לחשוב שחוזהו הסתיים, שעה שהיה ברור לכולם כי התובע ימשיך לעבוד עד לתום התקופה הקצובה (ביום 31.3.2014).

1. התובע המשיך להתייצב לעבודתו עד ליום 5.8.2012. במועד זה זומן התובע טלפונית לישיבה בשעות אחה"צ אצל סמנכ"לית משרד האוצר. במעמד זה נמסר לו מכתב בחתימת החשבת הכללית-לפיו כל סמכויותיו כחשב מבוטלות וכי "**החל מיום זה** (5.8.12) אינך מוסמך להתחייב בשם המדינה" וזאת "*מאחר שתקופת שירותך בשרות הציבורי הסתיימה*". כ"כ הוזהר באותה פגישה כי אם יחזור למשרדו ייחשב **כמסיג גבול!** נזכיר כי מדובר בעובד וותיק, שעבד במשרד משנת 1970, מרביתן בתפקידים בכירים.

*\* רצ"ב דו"ח נוכחות התובע בעבודה לחודש אוגוסט 2012 וסיכום הדיון שהוציאה הנתבעת (מצורף מבלי להודות בתוכנו), ומכתבה של החשבת הכללית לתובע מיום 5.8.2012, מסומנים כנספחים 7 א' – 7 ג'.*

1. התובע פנה לנתבעת באמצעות בא כוחו, אך לא נענה כלל. רק לאחר למעלה מחודשיים בעקבות פנייה נוספת ליועץ המשפטי של משרד האוצר ושיחת טלפון בין ב"כ התובע לעו"ד מהמחלקה המשפטית של המשרד, התקבלה תשובה המתעלמת לחלוטין מהעובדות, מהחוזה ומהחוק, ועומדת על עמדתה המופרכת של הנתבעת.

*\* רצ"ב מכתביו של ב"כ התובע ותשובת ב"כ המשרד, מסומנים כנספחים 8 א' – 8 ב'.*

## הודעה רטרואקטיבית על הגימלה ואי קיום הוראות הדין

1. 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 הנתבעת היה עליה ליידע את התובע על הכוונה להוציאו לגימלאות עד ליום 1.5.2012 לכל המאוחר (90 יום לפני 31.7.12).

על פי התקשי"ר, סמנכ"ל המשרד (ולא פקיד זוטר 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 בתקנות השרות.

רק במהלך חודש דצמבר 2012, כחמישה חודשים לאחר הפסקת עבודתו בפועל, קיבל התובע – באמצעות דואר רגיל - הודעה רשמית מטעם נציב שרות המדינה, הנושאת תאריך 15.8.2012, על החלטתו להורות"*בהתאם להוראת סעיף 18 לחוק שרות המדינה (גמלאות)*" (שכזכור אינו חל על התובע) על הוצאתו של התובע ל"**קצבה מטעמי גיל" רטרואקטיבית(!)** **ביום 31.7.2012**.

יצויין עוד שההודעה במסמך זה מציינת ש**שיעור הגימלה, יהיה "לפי 2% קיצבה לכל שנת שרות".**

המסמך שכאמור נושא את התאריך 15.8.2012 -שבועיים אחרי מועד יום הפרישה הכפוי- נחתם, כפי שמצוין ליד החתימה, רק ב-21.11.2012, יותר משלושה חודשים(!!!) אחרי התאריך שעל המכתב והוא הגיע לידי התובע רק באמצע חודש דצמבר 2012, כחמישה חודשים לאחר הפסקת עבודתו הכפויה.

*\*\* רצ"ב מסמך ההודעה על החלטת נציב שרות המדינה מ-15.8.12 שנחתם ביום 21.11.12 וצילום המעטפה בה נשלח המסמך עם חותמת הדואר מיום 12.12.12, מסומנים כנספחים 9 א' – 9 ב'.*

1. עם קבלת ההודעה הנ"ל של נציב שרות המדינה, פנה התובע שוב, באמצעות בא כוחו, ליועץ המשפטי של משרד האוצר, וחזר על דרישותיו בעניין וזכותו להמשיך לעבוד עד תום תקופת החוזה ודרישה לשלם את שכרו של התובע, אך לשווא.

*\* רצ"ב מכתבו של ב"כ התובע מיום 27.12.12, מסומן כנספח 10.*

## הפגיעה הקשה בזכויות הפנסיה של התובע

1. בעקבות הודעת הנש"מ הנ"ל על הפרשת התובע לגימלאות, רטרואקטיבית ביום 31.7.2012, קיבל התובע בסוף דצמבר 2012 מכתב "אישור גימלאות" מיום 10.12.2012, בחתימת גב' חנה שוורץ, מנהלת תחום בכיר (גמלאות) במינהל הגימלאות. רק בתחילת ינואר 2013 קיבל התובע לראשונה תלוש פנסיה המפרט את התשלומים ששולמו לו ב-1.1.2013, (רטרואקטיבית מ-31.7.2012).

*\* רצ"ב מכתב אישור גימלאות מיום 10.12.12, מסומן כנספח 11.*

1. כך התברר לתובע, 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 התקופות והן ביחס למשכורת הקובעת לתקופת כתב המינוי.
2. התובע יטען כי בהתאם לחוזה העבודה והוראות הדין, הוא זכאי לתשלום גמלה על פי החישוב כדלקמן:

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

גימלה בשיעור של 2% מהמשכורת האחרונה והמעודכנת לפי החוזה, לכל שנה מ-22.333 שנות העבודה בפועל במסגרת החוזה (1.4.1990 עד 5.8.2012). דהיינו, **התובע זכאי לגימלה עבור תקופת העבודה בחוזה בכירים בשיעור של 44.666%, אשר תחושב לפי המשכורת הקובעת על פי החוזה**.

ייאמר כבר עתה כי לתקופה זאת יש להוסיף את יתרת התקופה בחוזה העבודה לתקופה קצובה, שלא מומשה בשל פיטוריו של התובע במהלך התקופה הקצובה.

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

גימלה בשיעור של 2% מהמשכורת בדרגה הגבוהה ביותר בסולם דירוג המח"ר (דרגה +46) בשיא הותק, (להלן: דרגה +46), לכל שנה מ-20.33 שנות העבודה בכתב מינוי, כולל תקופת העבודה כארעי (להלן: "**תקופת כתב המינוי**"). דהיינו: **התובע זכאי לגימלה עבור תקופת העבודה בכתב מינוי בשיעור של 40.66%, אשר תחושב לפי השכר המגיע לעובד בדרגה 46+ בדירוג המח"ר** – כפי שיבואר בהמשך.

כל אחת מהגימלאות צריכה להיות מחושבת בנפרד, בדומה להפרדה שנעשית בתלוש הגימלה, שמקבל התובע מדי חודש, ובו מפורטים **בנפרד** הפרטיים של כל אחת משתי הגימלאות המשולמות לו.

לא

1. בפועל משולמות שתי הגימלאות כאילו היה מדובר בגימלה לתקופה אחת, עם תקרה של 70%, (שגם היא לא קיימת בחוזה). כך נוצר מצב אבסורדי ממש שלתובע משולמות שתי הגימלאות בשיעורים הבאים:

**- גימלה בגין תקופת העבודה בחוזה: 36.64%** בלבד (במקום 44.66% כאמור) ממשכורת הקובעת לחוזה, דהיינו גימלה של 2% לשנה עבור 18.32 שנה בלבד במקום עבור 22.33 שנות עבודה בחוזה.

**- גימלה** **בגין תקופת כתב המינוי: 33.36%** בלבד (במקום 40.66%) ממשכורת דרגה +44 (במקום +46), ובמלים אחרות: גימלה של 2% לשנה **עבור 16.68 שנות עבודה בלבד,** במקום עבור 20.33 שנות העבודה בכתב מינוי, ולפי דרגה +44, ה**נמוכה בשתי דרגות** מתחת לדרגת השיא בסולם דרגות המח"ר (+46).

*\* רצ"ב מכתב ההנחיות של מר אהרונוב למינהל הגימלאות מ-21.8.2012וכן תלוש גימלה לדוגמה (של חודש מאי 2019), המפרט את שיעורי הגימלה (באחוזים) ואת סכומי הגימלה לכל אחת מתקופות העבודה (חוזה/כתב מינוי) בנפרד, מסומנים כנספחים 12א' – 12ב'.*

1. כלומר, התובע מקבל פנסיה מופחתת שאינה תואמת את תנאי העסקתו במדינה ע"פ החוזה בשל שתי סיבות: **האחת** – חישוב שגוי של תקופות העבודה המתעלם מהחוזה המחייב בין הצדדים; **והשנייה** – טעות בדרגת הפרישה לפיה מחושבת משכורתו הקובעת ביחס לתקופה שבה עבד בתקופת כתב המינוי.

לטעמי זה מיותר בשלב זה, וגם מעט מייגע. לא מוסיף דבר הנדרש לצורך כתב התביעה.

1. 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 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.
2. 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 התובע לנציב תלונות הציבור בתחילת אפריל 2017 בתקוה להסתייע בו. רק לאחר כשנה ורבע, במהלך יולי 2018, נתקבלה תשובתו (בליווי התנצלות על הימשכות הטיפול בפניית התובע). לעניינינו, שני קטעים בתשובה מתצתים אותה:

**"*נציבות תלונות הציבור****,* ***בשונה מבתי הדין לעבודה****, מוגבלת מאוד בבירור תלונות של עובדים בעניינים הנוגעים לשירותם כעובדים*". מאחר "***שמדובר לכל היותר בחריגה מהוראות חוזה העבודה האישי שנחתם עימך,*** *כפי שאתה עצמך טענת במכתביך השונים לנציבות שירות המדינה" ולכן...."****לא קמה עילה שבדין להתערבותה של נציבות תלונות הציבור בעניין המועלה בתלונות***".(ההדגשה לא במקור).

1. לעת הזאת נצרף אך ורק את תשובתם האחרונה של נציב השירות (שהגיע במהלך ההמתנה לתשובת נציב תלונות ציבור) ושל נציב תלונות הציבור.

*\* רצ"ב תשובתם האחרונה של הנציבות ונציב תלונות הציבור, מסומנות כנספחים 13, 14.*

**בנסיבות אלה – כאשר הנתבעת גוזלת מהתובע שכר ועבודה וזכויות פנסיה המגיעות לו ולרעייתו (שעשויה לקבל פנסיית שארים, אם תאריך ימים אחריו), ולאחר תקופה מסוימת בה נבצר מהתובע לעסוק בעניין זה בשל נסיבות אישיות, ולמרות שהתובע ניסה בכל כוחו למצות את ההליכים בלא להטריח את בית המשפט ובתקוה שלא יהיה צורך לתבוע בערכאות את המקום בו עבד כארבעים ושתיים שנים, מוגשת תביעה זאת.**

## העילות והסעדים המבוקשים בשל הפרת חוזה העבודה ופיטוריו של התובע

## הוראות החוזה הרלוונטיות לעניין פרישתו של התובע

1. להלן יובאו ההוראות הרלוונטיות לעניין מועד סיום העסקתו של התובע והדרך בה נדרשה הנתבעת לפעול על מנת להביא לסיום העסקתו כאמור:
   1. סעיף 4.א. לחוזה - תוקפו של החוזה הוא לארבע שנים "***ויוארך מאליו בתום תקופה זו לתקופה נוספת של 4 שנים, אלא אם הודיע אחד הצדדים למשנהו על אי רצונו בהארכה, שלושה חודשים לפני תום התקופה***" (*ההדגשה אינה במקור – הח"מ*).

ודוק – אם המדינה או התובע לא הודיעו לפחות שלושה חודשים לפני תום תקופת ההתקשרות על אי רצונם בהארכת החוזה, החוזה **מתחדש מאליו**, **ללא צורך בהודעה מוקדמת או חתימה על מסמך הארכה כלשהו**.

* 1. סעיף 4.ב. לחוזה – הפסקת העסקתו של העובד במהלך התקופה תהיה "***לאחר פנייה מנומקת של מנכ"ל המשרד לנציב שירות המדינה ואישור הנציב וועדת השירות. בסעיף זה הפסקת עבודה – לרבות אי חידוש החוזה בתום תוקפו"***.

ייאמר כבר עתה כי **אין חולק על כך שעבודתו של התובע הופסקה מבלי שהוראות אלה, המפרטות את ההליך הנדרש להפסקת עבודה, בוצעו כנדרש**. למיטב ידיעתו של התובע לא היתה פנייה (מנומקת או בכלל) של מנכ"ל המשרד לנציב השירות, לא ניתנה החלטה של וועדת השירות, ובכל מקרה ממילא התובע לא היה חלק מההליכים האמורים, בניגוד מוחלט להוראות החוזה, וכללי הצדק הטבעי;

* 1. סעיף 11 לחוזה – קובע כי **חוק שירות המדינה (גימלאות) [נוסח משולב], התש"ל – 1970, לא יחול על העסקתו של התובע**.

כידוע, סעיף 18 לחוק הגימלאות הוא שקובע את חובת נציב שרות המדינה להחליט על יציאת עובד מדינה לקיצבה אם הגיע לגיל פרישה, כמשמעו בחוק גיל פרישה, תשס"ד – 2004. **משקבעה הנתבעת – בחוזה אותו היא עצמה ערכה וניסחה - כי חוק הגימלאות אינו חל על התובע, הרי שנשמטה החובה להוציאו לקיצבה בגיל הפרישה**.

בהקשר זה נזכיר כי חוק גיל פרישה **מאפשר** הוצאת עובד לגימלאות בגיל פרישה, אך **אינו מחייב** פרישה בגיל זה, ועל כן לא היתה חובה להוציא את התובע לגימלאות.

בדומה לכך, גם חוק הגימלאות (סעיף 18) קובע כי **נציב שרות המדינה רשאי,** בהסכמת העובד, **להאריך את המשך העסקתו של עובד מעבר לגיל הפרישה**.

בהתאם, ומאחר שהחוזה של התובע הוארך ב-2010 לארבע שנים מלאות, עד לשנת 2014 (ולא עד הגיעו של התובע לגיל 67, בשנת 2012), הרי שלתובע קמה זכות לעבוד עד תום תקופת החוזה ב-31.3.2014.

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

## השלמת שכר על פי חוזה

1. כאמור בחוזה לתקופה קצובה, שניסחה הנתבעת, ועליו חתם התובע, ובהתאם להוראות שפורטו לעיל, **התובע היה זכאי לעבוד עד ליום 31.3.2014.** בפועל הופסק תשלום שכרו של התובע ביום 31.7.2012. על כן זכאי התובע להשלמת שכר עבור שנה ושמונה חודשים (סך הכל 20 חודשים).
2. פירוט הסכומים להם זכאי התובע –
   1. הפרשי שכר עד תום תקופת החוזה - שכר הבסיס החודשי של התובע בחוזה בכירים ("שכר יסוד משולב"), ללא תוספות נילוות, עומד על סך של **35,461 ₪.** עבור 20 חודשים (עד לתום התקופה הקצובה) זכאי, אם כן, התובע לסך **709,220 ₪**.

**בצירוף רבית והצמדה כדין מיום 1.4.2014 - סכום של 754,099 ₪.**

*\* רצ"ב תלוש שכר של התובע, מסומן כנספח 15.*

* 1. תשלומים נלווים אחרים, כמפורט להלן:
* הפרשות מעסיק לקרן ההשתלמות בשיעור של 7.5% משכר הבסיס: 53,200 ₪ (709,340 ₪ X 7.5%);
* הפרשות מעסיק לקרן פנסיה בשיעור של 7.5% על תשלומים לא פנסיוניים (7.5% X 51,949 ₪): 3,896 ₪;
* דמי כלכלה (שלא נדרשות קבלות בגינם): 772 ₪ לחודש, ובסך הכל: 15,440 ₪ (772 ₪ X 20);
* אחזקת רכב רמה ד' (הוצ' קבועות ללא דווח וללא הצגת קבלות) 1,352₪ לחודש, ובסך הכל 27,040 ₪; לשקול לוותר – בית הדין אינו מכיר בהוצאות כאמור ללא עבודה בפועל
* מענק יובל: 18,711 לשנה ולתקופה כולה: 31,191 ₪ (18,711 X1.667);
* ביטוח ואגרת רישוי רכב 4,700 ₪ לשנה ולתקופה כולה, 7,834 ₪ (4,700X 1.667);
* קצובת הבראה – בשיעור של 5,603 ₪ לשנה, ובסך הכל – 9,340 ₪ (5,603₪ X 1.667);
* קצובת ביגוד (רמה 4): 2,150ש"ח לשנה, ובסך הכל 3,584ש"ח (2,154 X 1.667); לוותר – בית הדין אינו פוסק החזר הוצאות ביגוד למי שאינו עובד בפועל
* מענק שנים עודפות: משכורת אחרונה אחת לכל שנה: 59,123 ₪ (35,467ש"ח X 1.667);
* פדיון ימי חופשה – עבור \_\_ ימים, ובסך הכל לפי ערך יום עבודה בסך של \_\_\_\_\_\_ ₪ - סכום של \_\_\_\_\_\_\_ ₪;
* פדיון ימי מחלה – עבור 50 ימי מחלה, ועל פי נוסחת פדיון ימי מחלה (8/24) – 16.67 ימים, ובסך הכל לפי ערך יום עבודה בסך של \_\_\_\_\_\_ ₪ - סכום של \_\_\_\_\_\_\_ ₪.

**סך הכל תשלומים נלווים בסכומים נומינלי של \_\_\_\_ ₪.**

* 1. מהסכומים האמורים, יש לנכות סך של 340,626 ₪, שקיבל התובע כגימלה במהלך 20 חודשים אלה. על כן, ולאחר ביצוע הניכוי כאמור, זכאי התובע **לסכום של \_\_\_\_\_\_\_\_ ₪**.

**בצירוף רבית והצמדה כדין מיום 1.4.2014 - סכום של \_\_\_\_\_\_\_\_\_ ₪.**

**לחילופין**

1. הודעה מוקדמת -

.

, **ובסך הכל סכום של \_\_\_\_\_\_\_\_\_ ₪**.

**לחילופי חילופין -**

1. הפסד הכנסה –
   1. התובע יטען כי ככל שלא יתקבלו טענותיו שלעיל, הוא זכאי לפיצוי בגין הפסד ההכנסה שנגרם לו בשל התנהלות הנתבעות או מי מהן.
   2. כך למשל, בחודש אוגוסט 2012, כאשר נודע שעבודת התובע בשרות הציבורי הסתיימה, הוצעה לתובע עבודה ברמה ניהולית בכירה התואמת לכישוריו ונסיונו רב השנים, בעמותה העוסקת בחינוך ("קו לנוער"). התובע נמנע מלהתחיל בעבודה זו (וגם לא חיפש עבודה אחרת) מאחר שתקוותו ומאמציו באותה עת התמקדו בניסיון לחזור לעבודתו אצל הנתבעת ולהשלים את תקופת החוזה.

כשלאחר החודשים הארוכים שחלפו בהמתנה מורטת עצבים להתיחסות לפניותיו ולפניות בא כוחו, כאמור לעיל, התברר לו שאפסו הסיכויים לכך, המשרה המוצעת כבר נתפסה, והוא הפסיד גם עבודה זו.

* 1. התובע יעמיד את תביעתו בראש תביעה חלופי זה **על סכום של \_\_\_\_\_\_\_\_\_ ₪**.

## עגמת נפש ופיצוי בגין פיטורים שלא כדין

1. מעשיה ומחדליה של הנתבעת, והדרך בה הופסקה עבודתו של התובע, גרמו לתובע עגמת נפש רבה. בנסיבות אלה זכאי התובע לפיצוי בגין עגמת הנפש ובגין הליך הפיטורים הלא תקין.
2. בתוקף תפקידו כחשב בכיר היה התובע אחראי לביצוע תקציב של יותר ממיליארד ומאתיים מיליון ₪; היה חבר מרכזי בוועדות תמיכה בעל זכות וטו, ובעל השפעה על כל המערכות הרלוונטיות; עמד במוקד פעילות ענפה וקשר יומיומי עם מנהלי מוסדות רבים, חברי כנסת, גורמים משפטיים כלכליים ומקצועיים ברמות הגבוהות ביותר, ועוד.

פיטוריו ניתקוהו באחת מכל אלה, כשהוא בשיא כוחו, וללא הערכות מתאימה לתעסוקה חלופית. גם במערכת הסובבת אותו, לרבות עובדי מחלקתו, איש לא היה ערוך לסילוקו הפתאומי כך שאפילו מסיבת פרידה סמלית, לא נערכה לכבודו (אחרי 42 שנה בשרות המדינה ויותר משבע שנים בתפקידו כחשב בכיר באגף למוסדות תורניים).

1. על רקע זה, קשה לתאר את ההרגשה הטראומטית של סילוק מהעבודה והצגתו כמסיג גבול, 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 נפש ופיטורים בניגוד לדין. והוא יעמיד תביעתו **על סך של 250,000 ₪ בלבד** (פחות משש משכורות).

## העילות והסעדים המבוקשים בעניין הפנסיה

## הוראות כלליות בחוזה העבודה של התובע

1. חוק הגימלאות אינו חל על התובע
   1. בראשית חלק זה נבקש לחזור לסעיף 11 לחוזה הבכירים **הקובע כי חוק הגימלאות לא יחול על העסקתו של התובע.** ראו גם סעיף 13 לחוזה, המפנה לסעיף 107(א)(2) לחוק הגימלאות. סעיף 107(א)(2) **האמור קובע כי הוראות חוק הגימלאות כאמור לא יחולו על התובע**.
   2. בהתאם, ובין היתר, **מאחר שחוק הגימלאות אינו חל על התובע, ממילא מועדי הערעור על החלטת הממונה שנקבעו בתקנות שהותקנו מכוח חוק זה, אינם חלים עליו**.
2. התובע זכאי לכל הזכויות על פי חוק הגימלאות ולכל הטבה שניתנה בתקופת עבודתו בחוזה בכירים –
   1. המבוא לחוזה **מבהיר כי הנתבעת היתה מעוניינת להפסיק את העסקתו בכתב מינוי ולהחיל להעסיקו 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. **התובע הסכים להיות מועסק על פי הוראות החוזה, ויתר על כתב המינוי ובכך תמה העסקתו בכתב מינוי.** בהקשר זה ראו גם סעיף 5 לחוזה.
   2. יודגש כי מלבד הוויתור על כתב המינוי, שמשמעותו ויתור על זכות הקביעות בלבד, היה מובן לצדדים כי **התובע לא ויתר על זכויות אחרות המגיעות ושיגיעו לעובדי המדינה**, כאמור בסעיף 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***";
   3. סעיף 17 לחוזה מוסיף וקובע **כי כל שינוי לטובת העובדים בעתיד, יחול גם על התובע.**
   4. בהתאם לכך, **פירוש החוזה והוראותיו צריך להיעשות על רקע הוראות אלה – התובע זכאי לזכויות לפי חוק הגימלאות ולכל הטבה שניתנה במועד כלשהו, גם לאחר תחילת עבודתו בחוזה בכירים, לרבות כל הטבה שניתנה לחשבים בכירים שהועסקו כמו התובע בחוזה בכירים.**

## חישוב הפנסיות המגיעות לתובע

1. **הוראות החוזה קובעות כי מדובר בשתי תקופות נפרדות לצורך חישוב הפנסיה**

כפי שנפרט להלן, הוראות החוזה קובעות כי שתי התקופות שעבד התובע בשירות המדינה (לפי כתב מינוי ובחוזה בכירים) הן תקופות נפרדות לצורך חישוב הפנסיות, אשר **מצטרפות** האחת לרעותה:

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

כלומר, על פי לשון החוזה זכאי התובע לפנסיה תקציבית בגין כל אחת מתקופת השירות בחוזה: 1) פנסיה בגין תקופת חוזה הבכירים; 2) הבאה **בנוסף** לפנסיה התקציבית **הנפרדת** לה הוא זכאי בגין תקופת השירות לפי כתב מינוי (דירוג – דרגה), ללא הגבלה כלשהי או שקלול כלשהו ביניהם.

הדבר משתמע בברור גם מעצם קיומו של סעיף 12א4 לחוזה, שהמדינה דאגה לכלול בחוזה. סעיף זה מבהיר **"למען הסר ספק"** כי המדינה לא תשלם את הפנסיה הנפרדת המגיעה לתובע על תקופת כתב המינוי, אלא רק לאחר תום תקופת העבודה בחוזה.

**אילו היה מדובר בפנסיה אחת ומאוחדת עבור שתי התקופות, לא היה כל ספק שהפנסיה לתקופת כתב המינוי תשולם רק בתום תקופת החוזה, ולא היה צורך בסעיף 12א4** .

* 1. סעיף 12א.1. לחוזה הבכירים מוסיף וקובע כדלקמן:



כלומר, על פי לשון החוזה, עבור כל שנת עבודה של התובע לפי כתב מינוי (בחוזה - "**תקופת השירות לפי כתב המינוי**") זכאי התובע לקבל פנסיה על בסיס המשכורת לפי כתב המינוי, ובהתאם למנגנון העדכון הקבוע בחוזה, ללא שקלול כלשהו.

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



כלומר, עבור כל שנת עבודה של התובע בחוזה בכירים, ללא הגבלה כלשהי על אורך תקופת העבודה בחוזה (ובלשון החוזה - "**תקופת עבודתו בחוזה מיוחד זה**"),הוא זכאי לקבל פנסיה על בסיס המשכורת הקובעת הקבועה בחוזה הבכירים ("**המשכורת הכוללת לפי סעיף 6 לעיל וכפי שתעודכן לפי סעיף 8" של החוזה**) ללא שקלול כלשהו.

* 1. התובע יטען כי **הפרשנות היחידה לסעיפי הפנסיה בחוזה היא שהפנסיה של 2% לשנה עבור כל אחת משתי תקופות העבודה, תחושב בנפרד**, ו**הסכומים שיתקבלו מהחישוב של כל אחת מהפנסיות, יצורפו במלואם זה לזה.** כל פרשנות אחרת היא פרשנות מאולצת, החוטאת ללשונו המפורשת של חוזה הבכירים.
  2. התובע יוסיף ויטען כי בכל מקרה של ספק בפרשנות, יש להעדיף את הפרשנות של מי שלא ניסח את החוזה. קרי - יש לאמץ את הפרשנות של התובע, שגם עולה בקנה אחד עם התנהגותה בפועל של הנתבעת, כפי שיפורט להלן.

1. החלוקה בתלוש הגימלה שמנפיקה הנתבעת לתובע –
   1. מבלי לגרוע מהטענה כי לשונו המפורשת של חוזה הבכירים מזכה את התובע בשתי פנסיות נפרדות , הרי שהנתבעת עצמה מתייחסת בתלוש הגימלה שמנפיקה הנתבעת לתובע מדי חודש, לשתי הפנסיות בנפרד.
   2. כך, בתלוש הגימלה שמנפיקה הנתבעת לתובע, מפורטת הפנסיה בגין כל תקופה בשורה נפרדת. חלוקה זאת הגיונית לא רק בשל לשונו המפורשת של חוזה הבכירים, אלא גם מאחר שכל פנסיה משולמת לפי תקנה תקציבית שונה.????מי אומר? 1. למיטב הבנתי זה מה שכתוב; 2. למיטב זכרוני – גם אתה

למרות ובניגוד ללשון החוזה, הנתבעת משקללת את שתי תקופות העסקתו של התובע ההסכמים, והעמידה את גמלתו על סך כולל של 70%, ולא בצירוף שתי התקופות.

## תיקון דרגתו של התובע (ביחס לתקופת עבודה לפי כתב מינוי)

התובע יוסיף ויטען כי שגתה המדינה כאשר קבעה כי דרגת פרישתו, לצורך חישוב הפנסיה לתקופת העבודה לפי כתב מינוי, תהיה דרגה 44+ בלבד. כפי שנסביר להלן, התובע זכאי לדרגה 46+, ולמצער – לדרגה 45+.

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



כלומר, לפי חוזה הבכירים עליו חתם התובע, עדכון המשכורת הקובעת לצורך חישוב הפנסיה (לפי דירוג – דרגה) ייעשה לפי החלופה שתניב עבורו את הפנסיה הגבוהה מבין החלופות המפורטות לעיל.

1. התובע יטען כי במועד בו חתם על החוזה היה נהוג סולם דרגות המח"ר, וחוזי בכירים נחתמו רק עם עובדים בשתי הדרגות הגבוהות בסולם המח"ר: 12 – 13. בשנת 1994 (ארבע שנים לאחר שהתובע חתם על חוזה בכירים) **הוחלף סולם דרגות המח"ר, ומאז שתי הדרגות הגבוהות ביותר בסולם החדש הן דרגות 45 – 46.**

כפי שניתן לראות בחוזה העבודה (סעיף 12), הדרגה בה שהה התובע היתה דרגה 12, דרגה אחת מתחת לדרגה העליונה בסולם דרגות המח"ר המקבילה לדרגה 45 כיום. לא הבנתי למה החלק הזה נמחק

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

מכאן שהדרגות הרלוונטיות לחישוב גימלא של חשבים הבכירים (התפקיד שמילא התובע) בגין תקופת המינוי אמורים להיות שתי הדרגות הגבוהות בסולם, קרי –דרגות 45, 46.

*\* רצ"ב מכתבו של המשנה לנציב שירות המדינה מיום 1.5.1995, מסומן כנספח 16.*

1. כמו כן, התובע הועסק בחוזה ברמה א' (90% ממשכורת של סגן שר), כאשר על פי הנחיות הנתבעות, חוזה ברמה א' נחתם אך ורק עם עובדים בדרגה 45 ומעלה.

*\* רצ"ב הוראות נוהל משנת 1996 וכן מכתבו של מר יוסי יהודה – סגן ראש מינהל הסגל הבכיר, מסומן כנספח 17.*

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

**למצער -**

1. התובע יטען כי לצורך חישוב הפנסיה בגין תקופת כתב המינוי הוא זכאי לדרגת פרישה בהתאם לחוק הגימלאות והכללים החלים על עובדים הפורשים משירות המדינה. על פי הכללים כאמור, לאחר כ 44 (ארבעים וארבע) שנות שירות במדינה, בתוספת 3 שנות וותק צבאי, ובהתחשב בקיצורי הפז"מ מכוח התואר השני שיש לתובע, הוא זכאי, לכל הפחות, לדרגת פרישה אחת (+46).

כפי שנפרט להלן, דרגה זאת כבר אושרה לתובע בשנת 2005.

1. **ההתחייבות של הנציבות להענקת דרגת פרישה לתובע** -
   1. ביום 24.1.2005, קיבל התובע מכתב מאת מר יעקב ברגר, המשנה לנציב שירות המדינה באותה עת, המבהיר כי מעמד התובע הוא של "**חשב בכיר, לרבות שכר ותשלומים נלווים, דרגה נוכחית קידום וגימלאות**".

לעניין דרגה אישית, כותב מר ברגר את הדברים המפורשים להלן:

*"....****תהיה זכאי לדרגה אישית*** *....בגין תואר שני (או כל סיבה אחרת), בהתאם לכללי התקשי"ר, חוזה העסקתך, וכללי ההעסקה בחוזה בכירים".*

בסעיף 8, המסיים את מכתבו, מר ברגר מוסיף וקובע כי **האמור במכתב בא להוסיף על כל זכות של התובע מכוח הסכם הבכירים, הכללים החלים עליו והוראות הדין**.

*\* רצ"ב מכתבו של מר ברגר, המשנה לנציב שרות המדינה, מיום 24.1.2005, מסומן כנספח 18.*

* 1. כשהתובע הציג מסמך זה בפני הנתבעת, שמשמעותו שדרגתו לתקופת כתב המינוי היא +46, הוא נענה כי **מדובר ב"טעות"** (ר' פרוטוקול, נספח 18), וכי "מר ברגר לא היה מוסמך".

בכל הכבוד – תשובה זאת אינה מתקבלת על הדעת, הן , והן בהתחשב בציפיות וההסתכמות של התובע, לרבות התנהלות המדינה בעניינו של עובד אחר.

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", במיוחד כאשר המדינה, ביוזמתה, מנכה משכרו את חלקו למימון הפנסיה לפי דרגה המאושרת במסמך (+46) ומציינת זאת מדי חודש ע"ג תלוש המשכורת. נראה לכן שהטענות על טעויות כה רבות המשמשות את המדינה כתירוץ להתחמקות מקיום התחייבויותיה.

* 1. נוסיף ונציין שבמכתב האמור, מר ברגר מדגיש (בסעיף 2) את מה שנכתב בסעיף 17 לחוזה הבכירים עליו חתם התובע, ולפיו -**הזכויות של התובע הן של חשב בכיר, ו -"כל תיקון בדרגה שיחול במועד כלשהו על החשבים הבכירים" יחול גם על התובע**.

1. **התחייבות נוספת ממנה התנערה הנתבעת –** 
   1. נוסיף ונציין כי ביום 1.11.2016 התקיים דיון בעניין שיטת חישוב הגימלה של התובע בהשתתפות מר ציון לוי, מנהל האגף לפרישה וגימלאות בנציבות, גב' רבקה כלב, מנהלת משאבי אנוש במשרד האוצר, גב' גלית בן ציון, אמרכלית במשרד, והתובע.
   2. סיכום הפגישה נערך על ידי הנתבעת, ונמסר לתובע לאחר עיכוב ממושך ופניות רבות מספור 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.*

*..... הבדיקה תיקח זמן ותקבל תשובה תוך חודש ימים*".

*\* רצ"ב סיכום הדיון מיום 1.11.2016, מסומן כנספח 19*.

* 1. סיכום לחוד וביצוע לחוד. למרבה הצער התנהלות המדינה בעניין זה משקפת את הדרך העגומה בה היא התנהלה ומתנהלת בעניינו של התובע.

## זכאותו של התובע לתיקון גמלתו מכוח עיקרון השוויון

1. התובע יוסיף ויטען כי 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. לתובע ידוע כי עובד אחר של הנתבעת, בשם ראובן פרנקבורג, שכמו התובע, הועסק גם הוא מ-1.4.1990 בתפקיד מקביל (חשב בכיר) בחוזה בכירים אחרי תקופה של עבודה בכתב מינוי, סירב גם הוא לחתום על נספח דומה לזה שהוצע לתובע בשנת 1995. למרות הזהות המלאה בין החוזים, הוציא מר אהרונוב (החתום על ההנחיה למינהל הגימלאות לחשב את גימלת התובע לפי דרגה +44) הנחייה לפיה יש לחשב את גימלת מר פרנקבורג לתקופת כתב המינוי, כפי שהיה מובן לכל הצדדים כל השנים, דהיינו לפי דרגה 46+.

לאחר שהתובע השתמש בדוגמא זו כהוכחה לכך שכל הצדדים, לרבות מר אהרונוב, הבינו שדרגת הפרישה של התובע תהיה +46 כפי שהתובע דרש ודורש וכי על הבנה זו הסתמך כל השנים, הודיעה המדינה למר פרנקבורג כי היא מבטלת את ההחלטה בעניינו, ודרגת פרישתו הורדה ל - 44+. בשיחות שקיים התובע עם נציבות שירות המדינה נמסר לו כי מתן הדרגה למר פרנקבורג נעשה ב – ***"טעות"*** (טענה שכאמור, חזרה יותר מפעם אחת גם בעניינו של התובע, עד כי יש לתמוה כיצד אמור עובד של המדינה לכלכל את ענייניו).

בעקבות כך מר פרנקבורג הגיש תביעה שבעקבותיה הגיעה המדינה להסכמה עם מר פרנקבורג לפיו "חוזר עובדים בחוזה בכירים מעל 35 שנות עבודה" המשפר את שיטת חישוב הפנסיה לעובדים בחוזה בכירים, יחול גם על מר פרנקבורג, בתחולה רטרואקטיבית של כמעט שנה ממועד פרישתו וכך גם תוקנה הנוסחה לחישוב הפנסיה שלו לתקופת החוזה, לפי הנוסחה אותה תובע התובע.

*\* רצ"ב פסק הדין בעניינו של ראובן פרנקבורג מיום 24.2.2016, מסומן כנספח 20*.

הצעת התובע, בניסיון להגיע להסכמה (שאינה ממצה את מלוא זכויותיו), לפיה ההסדר עם פרנקנבורג יוחל גם עליו, נדחתה בטענה שהתובע פרש לפני מר פרנקבורג, וההסדר האמור לא חל על התובע.

1. כלומר, **המדינה בחרה לתת את ההטבה בחוזר אך ורק למי שתבע אותה, תוך שהיא יוצרת הסדר ייחודי עבור מי שבחר לנקוט נגדה בהליכים משפטיים**. התובע יטען כי אין בסיס להבחנה שנעשתה בין שני העובדים והיא מהווה פגיעה בעקרון השוויון והפרה של חובת ההגינות החלה על הנתבעות.

מבלי לגרוע מכך, למיטב ידיעתו של התובע אין השלכת רוחב להחלה רטרואקטיבית של הכללים המשופרים גם על התובע (אין עוד אף מקרה נוסף של עובד בחוזה בכירים זהה לחוזהו של התובע, שהועסק מעל 35 שנה, ושפרש (או יפרוש) אחרי פרישת התובע).

## סיכום ביניים

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

**עבור כל שנת שירות בחוזה בכירים** - 2% מהמשכורת המעודכנת של התובע ע"פ חוזה הבכירים, ללא הגבלה או שקלול כלשהו.

התובע שעבודתו הופסקה שלא כדין לאחר 22.33 שנים בחוזה היה זכאי להשלים תקופת שירות של 24 שנים (עד תום החוזה האחרון) בחוזה בכירים, ובהתאם הוא זכאי לפנסיה בשיעור של 48% ממשכורת החוזה, בגין תקופה החוזה.

**עבור שנות השירות לפי כתב מינוי: -**2% ממשכורת בדרגה +46 בשיא הותק על כל אחת מ-20.33 שנות עבודתו במסגרת זו ובס"ה 40.66%. ולמצער לפי דרגה 45+ בשיא הותק (כאמור, גם בעניין דרגתו הקובעת חלוקים הצדדים).

**לחילופין –**

* 1. ככל שבית הדין הנכבד יקבע כי התובע אינו זכאי לפנסיה בגין יתרת תקופת החוזה הקצוב (כלומר – מעבר לחודש יולי 2012), זכאי התובע לפנסיות כמפורט להלן:

עבור שנות השירות בחוזה בכירים (22 שנה ועוד 4 חודשים): – 44.67%;

היתרה, (בנוסף) עבור שנות שירות בכתב מינוי ( 20שנים ועוד ארבעה חודשים) – 40.67% מהמשכורת המעודכנת בדרגה +46 בדרוג המח"ר, בשיא הוותק.

**לחילופין (2) -**

* 1. ככל שתתקבל הטענה שעל אף האמור בחוזה, חוק הגימלאות חל על התובע, - ידרוש התובע לקבל פנסיה לפי חוק הגימלאות, **דהיינו 70% מהמשכורת האחרונה של החוזה**, ללא אבחנה בין רמות השכר בשתי תקופות העבודה.

**ולחילופי חילופין** -

* 1. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, ולמען הזהירות בלבד, התובע יטען כי גם אם הפנסיה כפופה לתקרה של 70% (35 שנות עבודה בלבד), הרי שיש לחשבה כך:

עבור תקופת עבודה בחוזה בכירים – 48% (24 שנה כפול 2%) מהמשכורת הכוללת המעודכנת לפי החוזה, והיתרה, עבור תקופת עבודה לפי כתב מינוי – 22% (השלמה ל-70%), ממשכורת בדרגה +46 בשיא הותק

**למצער –** (אם יקבע שאינו זכאי לפנסיה עבור יתרת התקופה הקצובה בחוזה האחרון):

עבור תקופת עבודה בחוזה בכירים (22.333שנים עד 5.8.2012) – 44.67%;

והיתרה, עבור תקופת לפי כתב מינוי – 25.33%(השלמה ל-70%) לפי דרגה +46 בשיא הותק.

## סעד הצהרתי וכספי בעניין הפנסיה

1. בהתאם לאמור לעיל, התובע יטען כי הוא זכאי לפנסיה עבור תקופת החוזה לפי משכורת קובעת מעודכנת ע"פ החוזה (90% ממשכורת סגן שר) של \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ₪,
2. בהתאם לאמור לעיל התובע יטען כי הוא זכאי לפנסיה עבור תקופת כתב המינוי לפי משכורת בדרגה +46 של דירוג המח"ר בשיא הותק בסך \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ₪.
3. בהתאם, התובע זכאי להפרשי פנסיה רטרואקטיביים כדלקמן:
   1. שנת 2012 –
   2. שנת 2013 –
   3. ...

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

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

## פיצוי בגין עגמת נפש והפרת הוראות הדין

1. מעשיה ומחדליה של הנתבעת, והדרך בה פגעה הנתבעת בפנסיה של התובע, התעלמותה המתמשכת מפניותיו וטיעוניו, גרמו לתובע עגמת נפש רבה. במקום ליהנות משנות הפנסיה הוא נאלץ לבזבז את מרצו וזמנו לאורך חודשים ושנים, בניסיונות חוזרים ונשנים לקבל את זכויות הפנסיה המגיעות לו, עבורן השקיע שנות עבודה ארוכות ושילם ממיטב כספו.

במאמציו לשכנע את הנתבעת לתקן את עוול שנגרם לו. ההתכתבויות המפורטות, איסוף המסמכים להוכחת טיעוניו, ניסוח המכתבים הרבים וההתמודדות הבלתי נגמרת מול מערכת עוצמתית כל כך גזלו ממנו לתמיד –מבחינת מעוות לא יוכל לתקון-, את שנות הפנסיה הטובות ביותר.

1. בהקשר לשעות העבודה שהתובע השקיע לא יהיה מיותר להזכיר כי ע"פ נתוני העזר בתלושי השכר ערך שעת עבודה של התובע (שכר בסיס, לפני תשלומים נילוים) עולה על 200 ₪ לשעה, כאשר התובע השקיע מאות שעות, אם לא למעלה מכך, בניסיונות לשכנע את המערכת בצדקתו.
2. בנסיבות אלה זכאי התובע לפיצוי בגין עגמת הנפש ובגין התנהלותן הקלוקלת של הנתבעות או מי מהן, בסכום של 250,000 ₪. הסכום עלול להיראות מוגזם ברמה שתיפגע באמינות התביעה

## סיכום הסעדים המבוקשים

1. להלן יובא סיכום הסעדים בכתב תביעה זה:
   1. השלמת שכר – 919,848 ₪ (לקזז ולצרף הפרשי רבית והצמדה);
   2. סעד הצהרתי בעניין שתי הפנסיות
   3. הפרשי פנסיה רטרואקטיביים עבור השנים 2014 - 2019 \_\_\_\_\_\_\_\_ ₪

+ אופציה למקרה שלא זכאי להפרשי שכר

עגמת נפש והפסדי השתכרות בגין הפיטורים שלא כדין: 250,000ש"ח

עגמת נפש בגין פגיעה בזכויות הפנסיה ואי התיחסות לפניותיו – 250,000 ₪;

1. בית דין נכבד זה מוסמך לדון בתביעה, מאחר שבין התובע לנתבעת התקיימו יחסי עובד - מעביד, ומאחר שהתובע עבד ומתגורר בירושלים, וכל עבודתו היתה בירושלים.
2. 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, 15 באוגוסט 2019.**

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

טל, קדרי, שמיר ושות' עורכי דין

ב"כ התובע