

הסכם פרישה של עובדת מוזיאון תל-אביב לאמנות

כללי

1. הרקע

בישיבת ועדת כספים שהתקיימה בתאריך 20/10/99 ביקש ראש העירייה ממבקר העירייה לבדוק את נושא מתן פיצויי הפרישה לעובדת מוזיאון תל-אביב לאמנות (להלן: "המוזיאון").

2. מטרה

לבדוק את חוקיות הסכם הפרישה (להלן: "ההסכם") שנעשה עם העובדת ואת תהליך אישור ההסכם במוזיאון.

3. שיטה

בדיקת הרקע לפרישה.
בדיקת חוקיות סעיפי ההסכם.
בדיקה חשבונאית של סעיפי ההסכם.
איסוף פרוטוקולים בנושא ההסכם של ועדות המוזיאון ומסמכי הנה"ח רלוונטיים.
הבדיקה נערכה בחודש נובמבר 1999 על ידי מר וייסמן יעקב, מבקר בכיר א', בסיוע ויעוץ של מנהל תשלומי השכר בעירייה.

4. בתאריך 18/11/99 נמסר דוח הבדיקה ליו"ר דירקטוריון המוזיאון על מנת לקבל את התייחסות הגורמים האחראים בחברה.

בתאריך 30/11/99 העביר מנכ"ל המוזיאון ליו"ר הדירקטוריון את תגובתו לדוח הבדיקה של הביקורת. יו"ר הדירקטוריון העביר את תגובת מנכ"ל המוזיאון לביקורת. עיקרי התגובה שמתייחסים לנושאים שנבדקו שולבו בפרק הממצאים בהתאמה לסעיפים הרלוונטיים.

ממצאים

5. הרקע להסכם הפרישה

א. מנכ"ל המוזיאון פירט במכתב מתאריך 19 לאוגוסט 1999 למנהל לשכת התאגידים העירונית את הנסיבות ותנאי הפרישה של העובדת כלהלן:

"

1. העובדת הועסקה במוזיאון החל משנת 1980. החל משנת 1990 מילאה תפקיד בכיר כמנהלת עסקים.

2. בשנת 1995 מונה סמנכ"ל למוזיאון, אשר בפועל מילא את מרבית התפקידים שהיו בתחום טיפולה, ובכך תפקידה רוקן מתוכן.

3. בשנת 1997 עברה העובדת ניתוח מעקפים, ולא הייתה מסוגלת לחזור לתפקוד מלא."

ב. מנכ"ל המוזיאון כתב עוד במכתבו:

" 4. המשך העסקתה של העובדת היה כרוך בעלות גבוהה מאד למוזיאון בשל השכר הגבוה ותנאים נוספים שקיבלה בגין עבודתה. לאור זאת ולאור האפשרות שלא לאייש את המשרה לאחר פרישת העובדת הוחלט על סיום העסקתה של העובדת.

5. בהתאם להסכם הקיבוצי המיוחד החל על הצדדים נדרשת הסכמת ועד העובדים וההסתדרות לכל פיטורים. להנהלת המוזיאון התברר כי לא ניתן יהיה לקבל את הסכמת ועד העובדים לפיטורים, כנדרש על פי ההסכם הקיבוצי. לפיכך, המוזיאון הציע לעובדת לפרוש פרישה מוקדמת.

6. הסדר הפרישה שהוסכם בין הצדדים הביא בחשבון את מכלול השיקולים והנסיבות המיוחדות. העובדת פרשה מעבודתה במוזיאון בגיל 52 לאחר 18 שנות עבודה במוזיאון. העובדת נמנתה על הדרג הניהולי במוזיאון ותרמה תרומה משמעותית לקידום האינטרסים העסקיים של המוזיאון בתקופה של טרום כניסת הסמנכ"ל. המוזיאון אף התחשב בפגיעה במצבה הבריאותי של העובדת."

ג. בסיום מכתבו כתב מנכ"ל המוזיאון:

7. "הלכה למעשה, עלות הסדר הפרישה המוקדמת הינה נמוכה מעלות המשך העסקתה של העובדת עד גיל פרישה, כמו כן, המשרה של העובדת לא אוישה לאחר פרישתה."

6. **בדיקת חוקיות סעיפי הסכם הפרישה:**

הוראות והסכמים החלים על עובדי המוזיאון

א. תנאי העבודה והשכר של עובדי המוזיאון מוסדרים במסגרת הסכם קיבוצי מיוחד שנחתם ב- 11/4/80 (להלן – "ההסכם הקיבוצי").

בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי אשר חל על עובדי המוזיאון נקבע כי "עובדים הם – כל עובד ועובדת מגיל 18 ומעלה המקבלים משכורת חודשית ו/או שכר מן החברה..."
עוד נקבע;

"היקף ההסכם – הסכם קיבוצי מיוחד זה יחול על כל **העובדים המועסקים בחברה כיום או שיהיו מועסקים בה בעתיד** ועל פיו יתנהלו וייקבעו כל ענייניהם של העובדים, זכויותיהם וחובותיהם..." (ההדגשה לא במקור).

משמע, מי שהפסיק לקבל משכורת ו/או שכר מן החברה איננו בגדר "עובד" החברה.

בסעיף 54 להסכם הקיבוצי נקבע כי:

"... (א) זכויות הפנסיה של עובדי מוזיאון תל-אביב יובטחו בקרן מקפת לפי תוכנית פנסיה מקיפה..."

ב. סעיף 4 להסכם – הפרשות לקרן מקפת

"המוזיאון ימשיך להפריש לקרן מקפת דמי גמולים בשיעור 17½% או בהתאם לתקנות הקרן כפי שתהינה מעת לעת לגבי גובה הפרשות עובד ומעביד לצורך ביטוח פנסיה מקיפה. הפרשות אלו תתבצענה מהשכר הקובע לצרכי פנסיה על פי דרגה כד + מחושב על בסיס משרה מלאה וזאת עד להגיע העובדת לגיל 60. כל הסכומים שנצברו וייצברו בקרן מקפת ישוחררו לזכות העובדת רק במועד פרישתה, כקבוע בתקנון הקרן."

(1) הסדר הפנסיה אשר חל לגבי המוזיאון הינו הסדר של "פנסיה צוברת" בקרן הפנסיה מקפת. ההסדר מבוסס על הסכם שנחתם בין המוזיאון לקרן הפנסיה לפיו על המוזיאון (המעסיק) חלה חובה להעביר לקרן הפנסיה "דמי גמולים" בשיעור של 17½% (12% הפרשת מעביד ו - 5½% חלק העובד) מ"המשכורת הקובעת" של

עובדים פעילים בלבד.

(2) במקרה שלפנינו, הוסכם עם העובדת כי לאחר סיום עבודתה ימשיך המוזיאון להעביר דמי גמולים לקרן הפנסיה במשך כ-7 שנים, וזאת על אף שיחסי העבודה עימה הסתיימו בתאריך 28/12/98 והיא לא הייתה עוד בבחינת עובדת כהגדרתה בהסכם הקיבוצי שמותר להפריש בגינה כספים עבור הזכויות הפנסיוניות בקרן "מקפת".

ג. סעיף 5 להסכם – פנסיה תקציבית / מוקדמת:

"א. המוזיאון ישלם לעובדת פנסיה תקציבית בשיעור של 53% משכרה הקובע לפנסיה, עד פרישתה לגמלאות בגיל 60, דהיינו עד 1/2007. לעניין זה "שכר קובע לפנסיה" – שכר על פי דרגה כד + עפ"י הפירוט: שכר כולל שעות נוספות גלובליות, תוספת אחוזית, 1/12 הכראה וביגוד.

ב. תשלומי "הפנסיה" יהיו צמודים להסכמי השכר הקיבוציים החלים על עובדי המוזיאון הצמודים לדירוג האחיד בלבד."

(1) חוק שירות המדינה (גימלאות) [נוסח משולב] התש"ל-1970 (להלן: "חוק הגימלאות") שמכוחו משולמת הפנסיה התקציבית לעובדי המדינה ולעובדי העירייה, לא חל על עובדי המוזיאון.

(2) חוק הגימלאות מסדיר את הגימלאות לעובדי המדינה והוא חל בעיריית תל-אביב-יפו בהתאם להחלטת העירייה לאמץ אותו לגבי עובדיה והוא מהווה את תקנות

- הפנסיה של העירייה. לעומת זאת, חוק זה לא הוחל במוזיאון אשר הסדיר כאמור את הגימלאות לעובדיו במסגרת קרן פנסיה צוברת. לפיכך, לא היה בסיס חוקי להסכם עם העובדת לתשלום פנסיה תקציבית.
- (3) במקרה שלפנינו, הופעלו בו זמנית למעשה שני הסדרי פנסיה דבר המנוגד לכל דין לרבות ההסכם הקיבוצי המיוחד.
- (4) העובדת עבדה במוזיאון מאז שנת 1980, ותקופת עבודתה במשך כ- 18½ שנה, יכולה להקנות לה לכל היותר כ- 37% פנסיה (לפי חוק הגימלאות). ואולם, לפי ההסכם ניתנה לעובדת הגדלת תקופה של כ-8 שנים, דהיינו, הוספה של 16% ל"תקופה המזכה".

ד. סעיף 7 להסכם – פדיון ימי מחלה:

"העובדת תהיה זכאית לפדיון ימי מחלה כמקובל."

מדובר בהסדר תשלום פיצוי בגין אי ניצול ימי מחלה. הסדר זה מקורו בהסכם קיבוצי כללי ולפיו נקבע תנאי סף לזכאות לקבלת הפיצוי והוא היות העובד/ת בגיל 55 לפחות. העובדת לא הגיעה עדיין לגיל 55, ועל כן לא הייתה זכאית לפיצוי בגין אי ניצול ימי מחלה.

ה. סעיף 6 להסכם – שחרור כספי הקרנות

"כל הסכומים שנצברו בקרן תעוז ובקרן ההשתלמות ובחשבון החסכון (2 1/3%) בקרן מקפת ישוחררו לזכות העובדת במועד סיום יחסי העבודה."

- (1) לפי סעיף 15 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963, עובד הזכאי לגימלה מן המעביד עקב פרישה מהעבודה, תבוא הגימלה במקום זכותו לפיצויי פיטורים.
- (2) הואיל וסוכם בסעיף 5א' להסכם על פנסיה תקציבית כאמור לעיל, לא היתה העובדת זכאית גם לפיצויי פיטורין ו/או להשלמת פיצויי פיטורין, ולפיכך לא היה מקום לאשר לה השלמת פיצויי פיטורין בשיעור של 21/3% לפי אומדן בסך של 47,530 ש"ח.

ו. מנכ"ל המוזיאון כתב בהתייחסות לדוח הבדיקה כי:

"

א. אין בסיס לטענה המבקרת כי תנאי הסכם הפרישה – היינו, הסדר זכויות הפנסיה ופדיון ימי מחלה – נגועים באי חוקיות.

ב. על פי יעוץ משפטי שקיבל המוזיאון, אין כל פגם חוקי בתנאי הפרישה שהוסכמו עם העובדת.

אין מניעה בחוק או בהסכם הקיבוצי החל על המוזיאון, לשלם לעובדת תשלום חודשי קבוע, ולהמשיך להעביר הפרשות לקרן הפנסיה.

הערת הביקורת:

הביקורת העבירה את חוות הדעת של היועצת המשפטית של המוזיאון לקבלת חוות דעת של היועצת המשפטית לעירייה. בהתאם לחוות הדעת של היועצת המשפטית לעירייה:

- (1) כל האמור בחוות דעת היועצת המשפטית של המוזיאון באשר להפרשות לקרן "מקפת" ופדיון ימי מחלה שגוי ואינו נכון בלשון המעטה.
- (2) תשלום חודשי לאחר הפסקת יחסי עובד מעביד אינו יכול להיחשב כשכר עבודה. הסדר תשלום זה הוא בניגוד מוחלט לסדרי מינהל תקינים, בניגוד לכל דין לרבות היותו נוגד את ההסכם הקיבוצי ונעשה תוך הפרה של הוראות סעיף 29 לחוק יסודות התקציב.

7. בדיקה חשבונית של סעיפי הסכם הפרישה

א. הסדר הפנסיה אשר חל לגבי עובדי המוזיאון הינו הסדר של "פנסיה צוברת" בקרן הפנסיה מקפת, והוא מבוסס על הסכם שנחתם בין המוזיאון לקרן הפנסיה לפיו על המוזיאון (המעסיק) חלה חובה להעביר לקרן הפנסיה "דמי גמולים" בשיעור של $17\frac{1}{2}\%$ (12% הפרשת מעביד ו- $5\frac{1}{2}\%$ חלק העובד) מ"המשכורת הקובעת" של עובדים פעילים בלבד.

(1) לא היה מקום לחשב את סכום ההפרשות לקרן מקפת על סמך "משכורת קובעת" של משרה מלאה. החישוב, אם בכלל, צריך היה להיעשות על בסיס של 53% משרה בלבד כפי שנקבע בסעיף 5א' להסכם. המוזיאון מעביר מידי חודש ביתר סך של 845.62 ש"ח ובמהלך 7 שנים לפי ערכם הנוכחי, מדובר בסך של 71,032.08 ש"ח.

(2) המוזיאון שגה בחישוב "המשכורת הקובעת" ממנה נגזר הסכום שמועבר לקרן מקפת בשיעור של $17\frac{1}{2}\%$. בהתאם לתלוש השכר המשכורת הקובעת היא 9,176 ש"ח בלבד. המוזיאון ערך את החישוב לפי "משכורת קובעת" שכללה גם את הרכיבים של החזרי הוצאות שאין להביאם בחישוב זה, ובטופס 161 ("הודעת מעביד על תשלום מענק עקב פרישה") נקבע שהמשכורת הקובעת הינה בסך של 10,281.20 ש"ח, דהיינו סך של 1,105.20 ש"ח ביתר. יוצא איפוא שעל פי חישוב שערך המוזיאון יש להעביר לקרן מקפת סך של 1,799.21 ש"ח ($10,281.20 \text{ ש"ח} \times 17\frac{1}{2}\%$), וזאת במקום סך של 1,605.80 ש"ח ($9,176 \text{ ש"ח} \times 17\frac{1}{2}\%$) בלבד.

ב. "המשכורת הקובעת" לצורך תשלום "הפנסיה התקציבית" נעשתה על בסיס של 10,281.20 ש"ח במקום סך של 9,176 ש"ח. כלומר, המוזיאון משלם ביתר מידי חודש "פנסיה תקציבית" לפי התחשיב הבא:

10,281.20 ש"ח X 53% = 5,449.03 ש"ח וזאת במקום תחשיב המבוסס על "משכורת קובעת" של 9,176 ש"ח X 53% = 4,863.50 ש"ח מידי חודש. תשלום היתר מסתכם לסך של 585.75 ש"ח ובמהלך 7 שנים, לפי ערכם הנוכחי, מדובר בתשלום בסך של 49,203 ש"ח.

ג. מבדיקת תחשיב הפיצוי בגין אי ניצול ימי מחלה (סעיף 7 להסכם) כפי שערך המוזיאון עולה כי התחשיב שגוי ועקב כך שולם ע"י המוזיאון סכום ביתר. החישוב השגוי שערך המוזיאון נובע מחישוב ימי המחלה על בסיס "המשכורת הקובעת" בסך 12,458.60 ש"ח במקום "משכורת קובעת" בסך של 9,176 ש"ח בלבד. כתוצאה מכך, חושב הפיצוי בסך של 17,458.60 ש"ח במקום סך של 15,342 ש"ח בלבד, כלומר שולם ביתר סך 2,099.80 ש"ח.

ד. מנכ"ל המוזיאון כתב בהתייחסות לדוח הבדיקה כי:

" א. בניגוד למסקנות הדוח, לא נפלה כל טעות חשבונאית בשכר לצורך חישוב זכויות הפנסיה ופדיון ימי המחלה של העובדת (השם במקור), כך שהמוזיאון אינו משלם לעובדת (השם במקור) סכומים ביתר אלא בדיוק בהתאם לשכרה כפי ששולם בפועל."

הערת הביקורת:

(1) בעוד שבסעיף 7 ד' לעיל נאמר, כי לא נפלה כל טעות חשבונאית בחישוב פדיון ימי המחלה, הרי בנספח ב' מנהלת הכספים וכ"א במוזיאון מאשרת את ממצא הביקורת, לפיו התשלום בגין ימי המחלה אכן שגוי. חשבת השכר טעתה בחישוב המשכורת הקובעת לתשלום פדיון ימי המחלה.

(2) באשר לקביעה בסעיף 7 ד' לעיל, לפיו לא נפלה טעות חשבונאית בשכר לצורך חישוב זכאות הפנסיה, הביקורת מדגישה שהטעות קיימת, ונובעת מכך שהסכום המשולם אינו "מהמשכורת הקובעת" אלא מהמשכורת ברוטו, הכוללת רכיבים שאינם כלולים במשכורת הקובעת לעניין חישוב הפנסיה.

8. תהליך אישור הסכם הפרישה

- א. המו"מ עם העובדת לגיבוש ההסכם התנהל בינה לבין מנכ"ל המוזיאון, סמנכ"ל המוזיאון ומנהלת המחלקה לכספים וכ"א במוזיאון.
- ב. בישיבת ועדת הכספים 4/99 מתאריך 16/5/99 בנושא דוחות כספים לשנת 1998 דווח לראשונה על הפרשה לפנסיה לעובדת שפרשה – שמשמעותה הוצאה בסך 800,000 ש"ח (לפי חישוב אקטוארי).
- ג. יו"ר ועדת הכספים תמה על כך שהנושא לא הובא לדיון בוועדת כספים ונקבע בוועדה בין היתר כי:
- (1) ההליך נעשה בצורה לא תקינה.
 - (2) לא היה תקין להעמיס הוצאה כזו על תקציב המוזיאון מבלי לקבל את אישור ועדת הכספים.
 - (3) הוועדה תקבל בישיבה הבאה דיווח מלא על הנושא.
- ד. בישיבת ועדת כספים מתאריך 26/7/99 נקבע כי:
- (1) מאחר שהבקשה לאישור הובאה בדיעבד יש בכך משום עקיפת הוועדה.
 - (2) לא נותר אלא להצטער אך לא ניתן לעשות דבר.
- ה. המוזיאון הוא תאגיד עירוני, ועקב כך הוא גוף מתוקצב ו/או נתמך במשמעות סעיפים 21 ו-32, לחוק יסודות התקציב תשמ"ה – 1985 (להלן – "חוק יסודות התקציב") והוראות החוק חלות ומחייבות את המוזיאון.
- סעיף 29 לחוק יסודות התקציב קובע:
- "... (א) גוף מתוקצב או גוף נתמך לא יסכים על שינויים בשכר, בתנאי פרישה או מגמלאות, או על הטבות כספיות אחרות הקשורות לעבודה, ולא ינהיג שינויים או הטבות כאמור, אלא בהתאם למה שהוסכם או הונהג לגבי כלל עובדי המדינה או באישורו של שר האוצר..."
- למיטב ידיעתה של הביקורת הממונה על השכר לא אישר את הסכם הפרישה.

9. כללי

- א. הביקורת מבקשת להסב את תשומת הלב לכך שמנכ"ל המוזיאון בתגובתו לדוח הבדיקה, עושה שימוש חוזר ונשנה במונח "ההנהלה" או "הנהלת המוזיאון", כאשר מתוכן הדברים ברור כי הכוונה איננה לדירקטוריון החברה, כי אם למנכ"ל המוזיאון ו/או סמנכ"ל המוזיאון.
- ב. מנכ"ל המוזיאון כתב בהתייחסות לדוח הבדיקה כי:
- "בדיקה של הסדר פרישה צריך שתיעשה על רקע יחסי העבודה באותו מקום עבודה".

הערת הביקורת:

הרקע של יחסי עבודה במקום עבודה אינו רלוונטי לדעת הביקורת לנושא הסכם הפרישה. הביקורת בדקה האם הסכם הפרישה שנעשה עם העובדת, עומד בדרישות החוק. זאת, לאור ההוראות הרלוונטיות של ההסכם הקיבוצי החל על עובדי המוזיאון, תקנות קרן "מקפת" וחוק יסודות התקציב.

ג. מנכ"ל המוזיאון כתב בהתייחסות לדוח הבדיקה כי:

"ההנהלה החליטה החלטה ניהולית לגיטימית והכרחית, כי טובת המוזיאון מחייבת הפסקת עבודתה של העובדת. תנאי הפרישה שהוסכמו עימה, הוסכמו בשים לב, תוך בחינת האלטרנטיבה הכספית של המשך העסקתה והנזק שייגרם כתוצאה מהמשך העסקתה".

הערת הביקורת:

לביקורת לא הומצא מסמך כאמור (החלטת ההנהלה) והביקורת תשמח לקבל ולהתייחס למסמך אם קיים. המוזיאון איננו גוף פרטי אלא תאגיד עירוני שחלים עליו דיני המשפט הציבורי וחוק יסודות התקציב. חלופות פרישה כספיות אינן נותנות לדעת הביקורת לגיטימציה להסכם פרישה מנוגד לחוק.

ד. מנכ"ל המוזיאון כתב בהתייחסות לדוח הבדיקה כי:

"בעבר לא נדרשה ההנהלה לקבל אישור מוקדם של ועדת כספים, ומכל מקום אין באי קבלת אישור מוקדם כדי לפגום בשיקול הדעת הראוי שהפעילה הנהלת המוזיאון. הסכמי פרישה במוזיאון בכלל, והסכמי פרישה עם עובדים בכירים בפרט, נתונים לשיקול דעת ההנהלה, ואינם מובאים בעניין שבחובה לאישור ועדת הכספים. היה ומסקנת המבקר תחייב אישור מראש של כל הסכם פרישה על ידי ועדת הכספים הרי שהנהלת המוזיאון נכונה לשנות את הנוהל ולפעול על פי הוראת מבקרת העירייה."

הערת הביקורת:

- (1) במקרה דנן, נעשתה הפרדה בין הסכם הפרישה שלא הובא בפני ועדת הכספים בעוד שעלויות סעיפי ההסכם בסך 800,000 ש"ח הובאו לאישור ועדת הכספים, אגב דיון באישור הדוח הכספי לשנת 1998 וכשנה לאחר חתימת ההסכם.
- (2) הביקורת סבורה, כי הגוף המוסמך לקבוע את מדיניות החברה ונוהלי העבודה בה, הוא דירקטוריון החברה ולא מבקר העירייה.

מסקנות

10. המוזיאון אינו גוף פרטי אלא תאגיד עירוני שחלה עליו מערכת חוקים מחייבת. לדעת הביקורת, ההסדר שנעשה עם העובדת איננו מן ההסדרים הנהוגים והמקובלים בשירות המדינה, לכן היה זה בגדר עניין שבחובה להביא את הסכם הפרישה לאישור ועדת הכספים והנהלת החברה. הסכם הפרישה עם העובדת נעשה בניגוד להסכם הקיבוצי הרלוונטי ובניגוד להוראות סעיף 29 לחוק יסודות התקציב. מכאן שהמוזיאון נטל על עצמו הסכם תשלומים בניגוד לדין, אלא אם יאושר על ידי הממונה על השכר כנדרש על פי חוק יסודות התקציב (כך גם לפי חוות דעתה של היועצת המשפטית לעירייה).
11. בשל טעויות חשבונאיות שנעשו בסעיפי ההסכם משולמים לעובדת תשלומים ביתר.
12. ההסכם עם העובדת נחתם ע"י מנכ"ל המוזיאון וסמנכ"ל המוזיאון בתאריך 31/7/98 ולא הובא לאישור מוסדות החברה. לחברי ועדת הכספים נודע על קיומו של ההסכם במהלך ואגב דיון באישור דוח כספי לשנת 1998 וכשנה לאחר חתימת ההסכם. חברי ועדת הכספים אישרו את ההסכם בדיעבד. הביקורת תמחה על גישתה זו של ועדת הכספים, במיוחד בשל דברי הביקורת החריפים שמתחו חברי הוועדה על אי תקינות תהליך אישור ההסכם.
13. לדעת הביקורת ראוי היה עניינית וציבורית שועדת הכספים, לכשהובא קיומו של ההסכם לידיעתה לא תאשר את הסכם הפרישה כפי שנחתם עם העובדת.
14. הביקורת סבורה כי ההסברים, הנימוקים והשיקולים כפי שפורטו ע"י מנכ"ל המוזיאון ושהובילו לדבריו להסכם הפרישה, שהעניק הטבות חריגות ומפליגות לעובדת, אינם נותנים לגיטימציה לפעולות בניגוד לחוק ולסדרי מינהל תקינים.
15. המוזיאון הינו גוף מתוקצב כהגדרתו בחוק יסודות התקציב, התשמ"ה – 1985 ולכן בהתאם להוראות סעיף 29 לחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985, חלה עליו חובה להעביר את ההסכם לאישור הממונה על השכר במשרד האוצר. בפרט כאשר ההסכם עוסק בשינויים בשכר והטבות אחרות הקשורות לעבודה ובתנאי פרישה שהסדרתם טעונה כאמור את אישור משרד האוצר. הנהלת המוזיאון לא נהגה כמתחייב עפ"י החוק.

המלצות

16. הביקורת ממליצה לראש העירייה המשמש גם כיו"ר דירקטוריון חברת מוזיאון תל-אביב לאמנויות, לזמן את דירקטוריון החברה לדיון בדוח הבדיקה של מבקר העירייה.
17. הביקורת ממליצה כי במסגרת הדיון שיקיים דירקטוריון החברה תישקלנה ההמלצות הבאות:
- א. להעביר את הסכם הפרישה עם העובדת לאישור הממונה על השכר באוצר.
 - ב. לפעול לגביית הכספים ששולמו ביתר לעובדת במידה והסכם הפרישה לא יאושר על ידי הממונה על השכר באוצר.
 - ג. לגבות את הכספים שמשולמים ביתר לעובדת בשל טעויות חשבונאיות.
18. לאור עמדתו של מנכ"ל המוזיאון כפי שבאה לידי ביטוי בהתייחסותו לדוח הבדיקה (ראה סעיף 9.ד.) על דירקטוריון החברה לתת דעתו לקביעת מדיניות ברורה וסדרי מינהל תקינים.
19. הביקורת ממליצה לדירקטוריון החברה לשקול הסקת מסקנות אישיות לגבי כל הגורמים שהיו מעורבים בניהול המו"מ ובחתימת ההסכם עם העובדת.

הערת הביקורת

דוח הביקורת הועבר להתייחסות יו"ר הדירקטוריון של המוזיאון. הדוח נדון בוועדת הביקורת של המוזיאון. יו"ר ועדת הביקורת העביר את התייחסותו לדוח בצירוף חוות דעת משפטית של היועצת המשפטית למוזיאון (מצ"ב נספח א').

לאור חוות הדעת המשפטית של המוזיאון, פנתה הביקורת ליועץ המשפטי לעירייה וביקשה את התייחסותו לחוות הדעת האמורה (מצ"ב נספח ב').

לאור חוות הדעת שקיבלה הביקורת מהיועץ המשפטי לעירייה (נספח ב') לא מצאה הביקורת מקום לשנות את מסקנותיה והמלצותיה בנושא הביקורת.

נספח א' – חו"ד משפטית של מוזיאון תל-אביב לאמנות (מתאריך 1/2/00)

הנדון: הסכם פרישה גב' ח.מ. (במקור שם מלא)

לבקשתכם, הריני להגיב לדו"ח מבקר עיריית תל אביב מחודש דצמבר 99 בנושא הסכם הפרישה של עובדת מוזיאון תל אביב לאמנות, גב' מ. (במקור שם מלא), אשר הועבר לעיוני.

א. מבוא

1. לאחר קריאת דו"ח המבקר, כיועצת המשפטית של מוזיאון תל-אביב, אבקש להבהיר כי אינני מסכימה לאמור בו ולמסקנותיו. נראה, כי הדו"ח מתעלם מן המושכלות הבסיסיים ביותר בדיני העבודה, חוטא גם בחוסר היכרות עם מערכת יחסי העבודה המיוחדת במוזיאון תל-אביב, וחוסר היכרות עם הסדרי פרישה נהוגים ומוסכמים במערכות גדולות, בגופים ציבוריים ובמדינה.

2. חוות דעתי להלן **נוגדת לכן**, לממצאיה ומסקנותיה של מבקר העיריה, וזאת בהסתמך על הדין והפסיקה, ועל המקובל והנהוג ביחסי העבודה בישראל.

3. מבקר העיריה כותבת מספר רב של פעמים כי ההסכם עם גב' מ. (במקור שם מלא) נוגד "לכל דין" ונוגד "הסכם", וזאת מבלי לפרט מהו הדין ומהו ההסכם, אשר ההסכם עם גב' מ. (במקור שם מלא) נוגד לו.

גם לאחר בדיקה נוספת, הריני בדיעה כי הסכם הפרישה עם גב' מ. (במקור שם מלא) מתאים לדין ולהסכם.

לא מצאתי בחוות הדעת של מבקר העיריה ושל היועמ"ש, מהם הדינים וההסכמים אשר לגירסתן מונעים את החתימה על הסכם הפרישה מבקר העיריה והיועמ"ש נמנעו מלהפנות לחוקים ו/או הסכמים ספציפיים אשר לדעתן אוסרים על חתימת הסכם הפרישה ונקטו בלשון כללית, וזאת, מהסיבה הפשוטה כי הסכם הפרישה עם גב' מ. (במקור שם מלא) תואם את חוקי מדינת ישראל ואת ההסכמים החלים.

ב. הרקע לחתימה על הסכם הפרישה

4. מבקר העיריה והיועמ"ש שלה, מתעלמות בחוות דעתן מן המצב המשפטי הקיים במוזיאון תל-אביב, ומערכת יחסי העבודה בו.

5. במוזיאון תל-אביב חלה מערכת של הסכמים קיבוציים.

ההסכם הקיבוצי מיום 11.4.80, שהוא ההסכם הבסיסי אשר חל במוזיאון עד היום, מסדיר, בין היתר, את הדרך לפטר עובדים במוזיאון (להלן: ההסכם הקיבוצי).

- העתק ההסכם הקיבוצי מצ"ב ומסומן "א"*.
 6. פרק יא להסכם הקיבוצי קובע בסעיף 56.א. כדלקמן:
"פיטורין של עובדים קבועים אפשריים רק מסיבה מספקת ומתוך הסכמה הדדית בין ההנהלה לבין ועד העובדים והסתדרות"
 כלומר, עפ"י ההסכם הקיבוצי במוזיאון, לא ניתן לפטר עובדים קבועים אלא בהתקיים שני תנאים מצטברים:
 א. ישנה סיבה מספקת לפיטורים;
 ב. ארגון העובדים מסכים לפיטורים.
 7. גב' מ. (במקור שם מלא) עבדה במוזיאון מאז 1 בפברואר 1980, במשך כשמונה עשרה שנים, ואין חולק כי הייתה במעמד של עובדת קבועה.
 לכן, ניתן היה לפטר את גב' מ. (במקור שם מלא) רק בדרך הקבועה בסעיף 56.א. להסכם הקיבוצי, כמבואר לעיל.
 8. **"סיבה מספקת" לפיטורי גב' מ. (במקור שם מלא) – התנאי התקיים**
 במהלך השנים, הלך תפקידה של גב' מ. (במקור שם מלא) והתייתר. תפקידה בוצעו ע"י עובדים אחרים, ולא היה עוד צורך במשרתה. במקביל, התרופפה בריאותה של גב' מ. (במקור שם מלא) כך שהיה קשה לה להמשיך ולעבוד.
 באמור לעיל, היה על מנת להקים "סיבה מספקת" לפיטורי גב' מ. (במקור שם מלא), כאמור בהסכם הקיבוצי.
 9. **התנאי השני – הסכמת ארגון העובדים – לא התקיים**
 על מנת לפטר את גב' מ. (במקור שם מלא) לא די אולם ב"סיבה מספקת" ויש צורך גם בהסכמת ארגון העובדים.
 אולם, גם גב' מ. (במקור שם מלא) וגם **ארגון העובדים התנגדו לפיטורים, ולא ניתן היה לפטר את גב' מ. (במקור שם מלא) ללא הסכמתם.**
 10. **מערכת יחסי העבודה הקשה במוזיאון**
 יש לציין, כי בשנים האחרונות ידע המוזיאון זעזועים במערכת יחסי העבודה בראשות ועד העובדים עומד כיום מר שרגא אדלסבורג, אשר מנהיג ועד עובדים "מיליטנטי", ועומד בתוקף על קיום כל תג ופסיק במערכת ההסכמים הקיבוציים החלה על המוזיאון, ובהסכם

הקיבוצי נספח "א" בפרט, לרבות מחלוקות וסכסוכים אודות פרשנויות של סעיפים בהסכם הקיבוצי, ולרבות העלאת דרישות מעבר לקבוע בהסכם הקיבוצי.

ועד העובדים נהנה מתמיכה כמעט בלתי מסוייגת של ההסתדרות הכללית, והוועד וההסתדרות מובילים את העובדים בשנים האחרונות לשרשרת של סכסוכי עבודה, שביתות ובוררות יקרות חדשות לבקרים, בטענות מטענות שונות.

על המוזיאון היה למצוא פתרון להעסקתה של גב' מ. (במקור שם מלא) לא רק בהתחשב בהעדר הנחיצות של משרתה, ובקבוע בהסכם הקיבוצי, אלא גם באווירה הכללית השוררת במוזיאון כפועל יוצא ממערכת יחסי העבודה.

11. האפשרויות אשר עמדו בפני המוזיאון

בהתחשב במצב המשפטי ובמערכת יחסי העבודה במוזיאון, עמדו בפני המוזיאון מספר אפשרויות ובהן:

א. המשך העסקת גב' מ. (במקור שם מלא)

בעקבות סירוב ארגון העובדים לפיטורי גב' מ. (במקור שם מלא), יכל המוזיאון להוסיף ולהעסיק את גב' מ. (במקור שם מלא), עד גיל פרישה, ולשלם לה במשך שנים אלו משכורת מלאה ותנאים נלווים, וזאת כאשר למוזיאון אין כל צורך בתפקידה ובמשרתה של גב' מ. (במקור שם מלא).

יצויין בהקשר זה כי גב' מ. (במקור שם מלא), בהיותה אשה זכאית היתה לבחור בין פרישה בגיל 60 (שאו נותרו כ- 9 שנים להעסקתה) לבין פרישה בגיל 65 שאז נותרו כ- 14 שנים להעסקתה.

ב. פיטורים חד צדדיים

הפתרון הנוסף שעמד בפני המוזיאון, הוא התעלמות מהתנגדות ארגון העובדים, ופיטורי גב' מ. (במקור שם מלא) באופן חד-צדדי, תוך הפרת ההסכם הקיבוצי.

12. הפתרון הראשון – העסקת גב' מ. (במקור שם מלא) - היה יקר

"הפתרון" שבהעסקת גב' מ. (במקור שם מלא) עד גיל פרישה (60 או 65) התגלה כפתרון יקר, גם לפי חוות דעת אקטוארית שהזמין המוזיאון, כך שהתעורר הצורך לבדוק את האפשרויות האחרות.

יצויין, גם, כי ויתור מוחלט על הפיטורים, ובכך היענות מוחלטת לדרישת ועד העובדים, היתה עשויה לשמש לועד העובדים "תחמושת" בסכסוך הבא.

13. הפתרון השני – פיטורים חד-צדדיים – היה צפוי להביא להשלכות קשות

הפתרון השני, היה לפטר את גב' מ. (במקור שם מלא) באופן חד-צדדי, תוך הפרת ההסכם הקיבוצי.

"פתרון" זה, היה עתיד להביא בבירור למשבר נוסף וחמור במערכת יחסי העבודה במוזיאון, הרגישה בלאו הכי, ולהביא בבירור להסלמת היחסים.

לאור נסיון העבר, אין ספק כי פיטורים חד-צדדיים של גב' מ. (במקור שם מלא) עתידים היו להביא לסכסוך קיבוצי, לתביעה לצו מניעה זמני ולצו קבוע למניעת הפיטורים, ולדיון משפטי בבוררות או בבית הדין.

הדיון המשפטי עצמו, היה עשוי להביא לאחת משתי התוצאות הבאות:

א. תוצאה ראשונה – סירוב לפטר את גב' מ. (במקור שם מלא)

בית הדין קבע בעבר, באופן נחרץ, כי לארגון העובדים זכות לדרוש אכיפת יחסי עבודה בין עובד למעביד, אפילו בניגוד לרצון המעביד, כאשר המעביד מפר את ההסכם הקיבוצי.

ראה: דבע מדע 4-19/הסתדרות הכללית נ' אוניברסיטת תל-אביב פד"ע טו 260.

דבע לט 2-101/טוביהו נ' המועצה לענף החלב בישראל פד"ע יא 18

כך, עמד בפני המוזיאון סיכון גבוה, כי פיטורי גב' מ. (במקור שם מלא) באופן חד-צדדי יביאו בסופו של דבר לסיכול מוחלט של כוונת המוזיאון, אכיפת יחסי העבודה עם גב' מ. (במקור שם מלא) לתשע שנים נוספות לפחות או אף לארבע עשרה שנים נוספות, תוך נשיאה בעלויות משפטיות והסלמת מערכת יחסי העבודה, כתוצר לוואי של ההחלטה.

ב. תוצאה שנייה – התניית הפיטורים בפיצוי גבוה

תוצאה אפשרית אחרת של הסכסוך הקיבוצי היתה כי המוזיאון וארגון העובדים יגיעו בסופו של דבר להסכמה בדבר פיטורי העובדת, או כי הבורר יחליט לאשר את פיטורי העובדת, ובלבד שהמוזיאון ישלם לעובדת פיצוי גבוה, בהתחשב בכך שהוא מפטר עובדת ותיקה, בגיל בו קשה יהיה למצוא לה למצוא מקום עבודה חדש וודאי שלא תוכל למצוא מקום עבודה בתנאים אליהם הורגלה, ובהתחשב במצב בריאותה, וזאת, בניגוד להוראות ההסכם הקיבוצי.

ראה: בג"צ 254/73 צרי בע"מ ואח' נ' בית הדין הארצי לעבודה ואח' פד"י כח (1)

372.

דב"ע לב 4-6/עובדי תחזוקה ישירה באל-על ואח' נ' אל-על בע"מ פד"ע ג 393

להערכת, אישור פיטורי העובדת במקרה כזה, היה צפוי להביא את המוזיאון לעלויות דומות, לעלויות אשר המוזיאון נושא בהן בסופו של דבר לפי הסכם הפרישה עם גב' מ. (במקור שם מלא), וזאת שוב, תוך נשיאה בעלות נוספת של הסלמת היחסים הקיבוציים, וניהול של הליך משפטי נוסף.

כפי שאבהיר להלן, הסכם הפרישה אליו הגיע המוזיאון עם גב' מ. (במקור שם מלא), הוא הסכם מקובל ושגור, ולכן ייתכן מאוד כי גם בהליך בוררות, היה "נכפה" על המוזיאון הסדר דומה ואף יקר יותר מן ההסדר אליו הגיע המוזיאון מרצונו.

14. לסיכום ביניים

כאמור לעיל, המטרה שעמדה בפני המוזיאון הינה פיטורי הגב' מ. (במקור שם מלא) אשר במשרתה לא היה צורך, אלא שגב' מ. (במקור שם מלא) וועד העובדים התנגדו לפיטורים, ולפי ההסכם הקיבוצי לא היה ניתן לפטרה ללא הסכמתם.

בפני המוזיאון עמדו שתי דרכים אפשריות: ויתור על הפיטורים, או פיטורים חד-צדדיים.

ויתור על הפיטורים היה צפוי להיות יקר, להביא להעסקה מיותרת של גב' מ. (במקור שם מלא) במשך תשע שנים נוספות בעלות גבוהה, ועלול היה להביא גם להשלכות לא נעימות במערכת יחסי העבודה, כאשר המוזיאון "מתקפל" לחלוטין מול עמדת ועד העובדים.

לעומת זאת, פיטורים חד-צדדיים היו עתידיים להביא בבירור להסלמת יחסי העבודה, לסכסוך קיבוצי ולדיון משפטי, שבסופו היו פיטורי העובדת מבוטלים, או שהפיטורים היו מותנים בתשלום פיצוי גבוה של המוזיאון לעובדת.

המוזיאון חיפש לכן ומצא דרך ביניים, דרך שלישית, של פיטורי העובדת בהסכמתה ובהסכמת ארגון העובדים, בהסדר פרישה שיוסכם על הצדדים.

ג. הסכם הפרישה – תמצית התנאים

15. הדרך השלישית, בה נקט המוזיאון כשביל הזהב בין האפשרויות שעמדו בפניו, היא ניהול מו"מ וחתימה על הסכם לפרישה מוקדמת.

המוזיאון והעובדת חתמו על הסכם פרישה, בהסכמת ארגון העובדים, כאשר מדובר בהסכם פרישה חוקי למהדרין, אשר הינו בהתאם להסכם, בהתאם לדין, ובהתאם לנהוג ולמקובל במערכת יחסי העבודה במקומות גדולים או גופים ציבוריים.

העתק הסכם הפרישה עם גב' מ. (במקור שם מלא) מצ"ב ומסומן "ב" * (לעיל ולהלן: "הסכם הפרישה").

16. תנאיו העיקריים של הסכם הפרישה

- הסכם הפרישה נחתם בין הצדדים ביום 31 בחודש יולי 1998, אשר עקרונותיו הם כדלקמן:
- א. עם החתימה על ההסכם, יוצאת גב' מ. (במקור שם מלא) לחופשה, עד לסיום יתרת החופשה השנתית העומדת לזכותה (97 ימים).
 - ב. בסיום החופשה, תפרוש גב' מ. (במקור שם מלא) מעבודתה, תקבל דרגת פרישה, ותתחיל לקבל מן המוזיאון פנסיה בשיעור של 53% משכרה, וזאת עד להגיעה לגיל הפרישה הרגיל (60 שנה).
 - ג. המוזיאון ימשיך להעביר תשלומים לזכות העובדת לקרן הפנסיה "מקפת", בגובה 17.5% מן השכר, עד אשר תגיע העובדת לגיל הפרישה הרגיל.
 - ד. כאשר תגיע העובדת לגיל הפרישה הרגיל, יפסיק המוזיאון לשלם לעובדת פנסיה, ולהפסיק את ההפרשות לקרן מקפת, והעובדת תהיה זכאית לקבל את הפנסיה המגיעה לה מקרן מקפת.
 - ה. בנוסף, עם פרישת העובדת מהמוזיאון, תהיה זכאית לפדיון ימי מחלה, כמקובל במוזיאון.
 - ו. כמו כן תהיה העובדת זכאית להנחות בכניסה למוזיאון ולכרטיס חבר במוזיאון, כמקובל לגבי עובדי המוזיאון וגמלאיו.
 - ז. למרות שהעובדת היתה זכאית לעבוד במוזיאון עד גיל 65 ולקבל שכר מלא ותנאים מלאים למשך 14 שנים נוספות, הוסכם כי המוזיאון ישלם לעובדת את התשלומים האמורים לעיל עד הגיעה לגיל 60 בלבד, כלומר במשך 9 שנים.

17. גם לאחר קריאת חו"ד מבקר העירייה והיועמ"ש שלה, אני בדיעה כי מדובר בהסכם תקף וחוקי, אשר נהוג ומקובל במערכות גדולות, במערכות ציבוריות ובשירות המדינה, ואין בו פגם, כפי שאבהיר להלן.

ד. הסכם הפרישה הוא שגור ומקובל, ואין בו כל חריג

18. בחוות דעתה של היועץ המשפטי לעיריית תל-אביב, ובחוות דעתה של מבקר העירייה, נכתב מספר פעמים כי ההסכם אשר נחתם עם העובדת הוא "בניגוד לכל דין", "בניגוד להסכם הקיבוצי" ו"בניגוד לסדרי מינהל תקינים".

עם זאת, פרט לאיזכורו של סעיף 29 לחוק יסודות התקציב, לא מצאתי כל דין, הסכם או סדר מינהלי תקין, אשר עלולים לעמוד בניגוד להסכם הפרישה, וגם הבעייתיות הכרוכה בסעיף 29 לחוק יסודות התקציב, אינה מעוררת קשיים מיוחדים, אלא בפני שמחפש קשיים אלו, כפי שיובהר להלן.

לאור נסיוני בתחום אני יכולה לאמר בבירור, שהסכמים מסוג הסכם הפרישה הם הסכמים מקובלים במערכות שכר גדולות או בגופים ציבוריים, ולא רק שאין בהם משום "חריגה",

אלא שבמקומות מסויימים אף הגיעו לכדי נורמה, בתי המשפט מכירים בהסכמים מסוג אלה,

והסכם דומה נחתם בעבר אף במוזיאון עצמו.

הסכמי פרישה מוקדמת ו"פנסיה תקציבית" בגופים ציבוריים

19. מנסיוני בתחום ידועים לי באופי אישי גופים ציבוריים שבהם נערכו ובוצעו הסכמים דומים להסכם הפרישה עם גב' מ. (במקור שם מלא), שבהם מתקיימים העקרונות הבאים:

א. העובד פורש מן העבודה בפרישה מוקדמת.

ב. העובד מקבל פנסיה תקציבית מהמעביד (או שהמעביד מעביר את הפנסיה לקרן פנסיה המהווה "צינור" תשלומים לעובד ואשר גובה מן המעביד דמי ניהול).

ג. המעביד ממשיך ומעביר דמי גמולים לקרן הפנסיה לצבירת זכויות פנסיוניות לעתיד.

20. לצורך חוות דעתי זו, שוחחתי עם האנשים הבאים אשר אישרו באוזני כי אכן מדובר בהסכמים מקובלים ושגורים במשק הישראלי:

א. מר ש.ג. (במקור שם מלא), לשעבר הממונה על השכר במשרד האוצר וכיום בעל חברה ליעוץ בנושאי שכר ופנסיה.

ב. גב' ת.ב. (במקור שם מלא), יועצת משפטית לקרן "מקפת" (הקרן בה מבוטחים עובדי המוזיאון).

ג. גב' ה. (במקור שם מלא), אגף הגמלאות ב"מבטחים"

21. כך למשל, כפי הידוע לי וכפי שאושר בפני בשיחותי כאמור לעיל, בגופים הבאים נחתמו הסכמים הכוללים הסדרי פרישה מוקדמת, תשלומי פנסיה תקציבית, והמשך הפרשות לקרן פנסיה:

א. קופת חולים כללית;

ב. מכון התקנים;

ג. מוזיאון ישראל בירושלים;

ד. התעשייה הצבאית;

ה. התעשייה האוירית;

ו. רפא"ל;

ז. רשות שדות התעופה;

ח. אוניברסיטת תל-אביב;

ט. משרד הביטחון;

י. קמ"ג;

יא. ממ"ן;

יב. ממ"ג;

יג. אל על;

בית המשפט מתייחס להסכמי פרישה מסוג זה כאל מובן מאליו

22. המקור לדיון

בתיק מס' עמ"ה 235/90 רשות הנמלים והרכבות נ' פקיד שומה חיפה, דן בית המשפט המחוזי בחיפה בהיבטים המיסויים של הסכם פרישה שנחתם ברשות הנמלים והרכבות. פסק הדין לא פורסם, והוא מצורף לחוות דעתי ומסומן "ג" * (להלן: "פס"ד רשות הנמלים"). כמו כן אבקש להעיר, כי למיטב ידיעתי, הוגש ערעור על קביעות המס של פסק הדין, אולם אין בכך כדי להשפיע על משמעותו לצורך הדיון שבפנינו. כפי שאראה להן, בית המשפט מתייחס להסכם הפרישה כמובן וכברור מאליו, ולא עורר כלל שאלות הנוגעות לתקפות או לחוקיות ההסכם.

23. תוכנו של הסכם הפרישה בפס"ד רשות הנמלים

כפי שניתח בית המשפט, הסכם הפרישה ברשות הנמלים היה כדלקמן:

5" המערערת התקשרה בהסכמים אישיים עם העובדים שהסכימו לפרוש פרישה

מוקדמת והתחייבה כנגד הסכמתם כאמור:

א. לשלם להם מענק פרישה

ב. לשלם להם פנסיה מוקדמת עד להגיעם לגיל הפרישה הרגיל, דהיינו גיל 65 או גל 60 בתנאי שלעובד 30 שנות וותק (להלן: "גיל הפרישה הרגיל"). סכום הפנסיה האמור, מהווה אחוז מסויים מהמשכורת האחרונה...

ג. להמשיך ולהפריש לקופת הגמל "נתיב" הפרשות בשיעור ובגובה שהיו נעשים על ידי אלמלא הפרישה המוקדמת, עד הגיע הגמלאי לגיל הפרישה הרגיל.

המערערת מפרישה לקופת הגמל "נתיב": 17.5% מסכום הבסיס להקצבה שהינו הסכום המקובל מהמשכורת האחרונה לפני הפרישה. סכום זה צמוד לתוספות השכר על פי ההסכמים בין המערערת לבין עובדיה, כפי שהם נקבעים מעת לעת כאילו המשיך העובד בעבודתו עד גיל הפרישה הרגיל, למעט תוספות מסוימות, כגון תוספת ותק ותוספת המרה.....

7. עם הגיע העובד לגיל הפרישה הרגיל, יופסקו תשלומי הפנסיה על ידי המזכירות, והגמלאי יקבל את גמלתו מקופת הגמל נתיב. גובה הגמלה מתבסס על הזכויות שצבר העובד, לרבות בתקופת הפרישה המוקדמת ועד למועד הפרישה הרגיל."

24. הסכם הפרישה ברשות הנמלים זהה להסכם הפרישה במוזיאון

סעיפי הסכם הפרישה ברשות הנמלים אשר ציטטתי לעיל, זהים כמעט לחלוטין להסכם הפרישה עם גב' מ. (במקור שם מלא).

בשני המקרים, מוסכם על פרישה מוקדמת לגמלאות, כאשר המעביד ממשיך לשלם לעובד תשלום פנסיה על חשבוננו, עד להגיעו לגיל פרישה, ובמקביל ממשיך להעביר לקופת הפנסיה הפרשות פנסיוניות הנגזרות מן המשכורת הרגילה של העובד (ולא מן הפנסיה). בשני המקרים ממשיך המעביד לשלם לעובד, לאחר פרישתו, הן תשלום פנסיה והן הפרשות לקרן הפנסיה עד הגיע העובד לגיל הפרישה הרגיל, שאז מפסיקים תשלומי המעביד והעובד מקבל את זכויותיו מקרן הפנסיה.

בפס"ד רשות הנמלים היה ברור לכל הצדדים שמדובר בהסכם כשר למהדרין, פקיד השומה לא טען - ובית המשפט לא קבע - כאילו מדובר בהסכם שהוא "לא חוקי" או "מנוגד להסכם הקיבוצי" או "מנוגד לסדרי דין תקינים", כפי שסוברת היועצת המשפטית לעירייה, ואפילו לא נקבע כאילו יש בהסכם זה משום סתירה לסעיף 29 לחוק יסודות התקציב.

לכל הצדדים היה ברור, כי מדובר בהסכם חוקי, כשר ותקף.

בית המשפט אף ניתח את הסכמי הפרישה מן הסוג שנחתם עם גב' מ. (במקור שם מלא) וקבע, כאמור בנספח "ג":

"לדעתי, הסכם לפרישה מוקדמת הוא הסכם שבו תמורת הסכמתו של העובד "לפנות את מקומו במפעל" דבר שהוא לכאורה לטובת המעביד שכן, יש בכך כדי להקטין את הוצאות העסק ולעשותו רווחי יותר – מקבל העובד "חבילה" של טובות הנאה. אלה יכולות להתבטא בקבלת פיצויים מוגדלים, תשלום משכורת לתקופת ביניים עד שימצא עבודה חדשה, תשלום פנסיה לפני המועד המכשיר את העובד לקבלה, או גם המשך ביצוע ההפרשות לקרן עד שיעזב העובד לגיל הפרישה הרגיל"

(ההדגשה אינה במקור - ד.7.)

כך, הסכם הפרישה ברשות הנמלים מהווה דוגמא להסכם פרישה, אשר בית המשפט לא מצא לנכון לפסול את כשרותו, ואף התייחס אליו כאל הסכם מובן ושגור.

הסכמים מן הסוג שנחתם ברשות הנמלים והרכבות ומן הסוג שנחתם עם גב' מ. (במקור שם מלא), נחתמים ומבוצעים פעמים רבות, במערכות שכר גדולות, בגופים ציבוריים ובשירות המדינה, ללא כל פגם.

על כן תמוהה ביותר חוות דעתה של היועץ המשפטי לעירייה, אשר טוענת כאילו הסכם הפרישה עם גב' מ. (במקור שם מלא) אינו חוקי, בעוד בית המשפט אפילו לא מעלה הרהור בדבר חוקיות ההסכם.

במוזיאון עצמו נחתמו בעבר הסכמי פרישה לפי אותם עקרונות

25. אין צורך כי "ארחיק את עדותי" לגופים ציבוריים על מנת להראות כי הסכם הפרישה עם גב' מ. (במקור שם מלא) הוא הסכם תקין ומקובל.

המוזיאון עצמו, חתם בעבר על הסכם פרישה זהה כמעט, עם מנכ"ל המוזיאון באותה עת, מר מ.ש. (במקור שם מלא).

העתק ההסכם עם מר ש. (במקור שם מלא) מצורף לחוות דעתי ומסומן "ד" * (להלן: "הסכם ש").

26. כלומר, לפני עשר שנים, בתאריך 18.3.90, חתם דירקטוריון המוזיאון על הסכם הפרישה עם המנכ"ל הקודם מר ש. (במקור שם מלא), נספח "ד" לחו"ד זו, בו נקבע בין היתר:

1" מ.ש. (במקור שם מלא) יסיים את תפקידו כמנכ"ל המוזיאון ביום 7.4.90.

2. מ.ש. (במקור שם מלא) יבצל את מלוא ימי חופשתו ותקופת הודעה מוקדמת עד

30.9.90 בתנאי שכר מלאים וזכויות מלאות: רכב, טלפון וכו'

3. מיום 1.10.90 יפסקו תנאי עובד ומעביד בין מ.ש. (במקור שם מלא) והמוזיאון

4. מ.ש. (במקור שם מלא) יהיה זכאי לפנסיה תקציבית מוקדמת ממוזיאון תל

אביב החל ב- 1.10.90 בגובה 66% ממשכורת מנכ"ל ממשלתי + 25% +

דמי כלכלה. הפנסיה תעודכן בכל פעם שמתעדכן שכר המנכ"לים עפ"י

הוראות הממונה על השכר באוצר.

5. המוזיאון ימשיך להפריש לקרן מקפת עד הגיע מארק שפס לגיל פרישה.

6. בתקופה שיהיה זכאי לקיצבה מקרן מקפת ישלים המוזיאון את ההקצבה

לשיעור שיגיע בהתאם לזכויות הפנסיה של מ.ש. (במקור שם מלא) כמנכ"ל

(ראה סעיף 4).

27. כך, הדירקטוריון של המוזיאון אישר בעבר, ללא כל פגם, וללא כל התערבות של המנכ"ל והסמנכ"ל הנוכחיים או של הח"מ, הסכם פרישה לפיו פרש מנכ"ל המוזיאון הקודם מתפקידו,

קיבל "פנסיה תקציבית" מן המוזיאון לאחר פרישתו, והמוזיאון הוסיף והפריש בעבורו תשלומים לקרן הפנסיה לפי משכורתו המלאה.

אינני מוצאת כל הבדל רלבנטי בין הסכם שפס לבין הסכם הפרישה עם גב' מ. (במקור שם מלא), ואינני רואה כל נימוק משפטי, מדוע ההסכם הראשון יאושר ואפילו ייחתם ע"י הדירקטוריון, ואילו ההסכם השני יקבע על ידו כ"בוגד כל דין".

28. לסיכום ביניים:

היועץ המשפטי לעירייה טוענת כאילו הסמנכ"ל והמנכ"ל הנוכחיים פעלו באופן לא תקין, וכאילו חוות דעתה של הח"מ שקבעה כי אין פסול בהסכם הפרישה עם גב' מ. (במקור שם מלא) "שגויה בלשון המעטה".

שלא כאמור בחוות דעתה של היועמ"ש, הסכם הפרישה עם גב' מ. (במקור שם מלא) הוא הסכם מקובל במערכות שכר גדולות ובגופים ציבוריים, כאשר העובד יוצא לפנסיה מוקדמת, ומקבל מן המעביד באופן ישיר תשלום פנסיה, ובנוסף המעביד מפריש תשלומים לקרן הפנסיה של העובד, עד אשר העובד מגיע לגיל הפרישה הרגיל.

הסכמים כאלה נחתמים כדבר שבשיגרה בגופים ציבוריים, הסכם כגון זה, אשר נחתם ברשות הנמלים והרכבות, אף נדון ע"י בית המשפט כמובן מאליו בכלל הקשור לחוקיותו, ואף במוזיאון נחתם בעבר הסכם דומה.

ה. הסכם הפרישה מתאים לדין, להסכם הקיבוצי, ולחופש החוזים

29. ההסכם עם גב' מ. (במקור שם מלא) איננו רק הסכם מקובל, זהו גם הסכם אשר עולה בקנה אחד עם עקרונות המשפט הישראלי בכלל, ועם עקרונות דיני העבודה בפרט.

עיקרון חופש החוזים

30. לדעת מבקר העירייה, כיוון שבהסכם הקיבוצי או בחוק לא נרשם כי מותר להמשיך ולשלם לעובד תשלומים לקרן הפנסיה לאחר סיום יחסי העבודה, משמעות הדבר הינה כי אסור לעשות כן. לדעתי, דיעה זו לא רק שאינה נכונה, אלא שהיא לוקה בחוסר הבנה בסיסית של מערכת יחסי העבודה, ושל המערכת החוזית בכלל.

31. העיקרון הבסיסי במשפט, אשר מכונה "חופש החוזים" הינו כי לאנשים בוגרים ולתאגידים משפטיים, ישנו חופש להתקשר ביניהם בכל חוזה הנראה טוב בעיניהם, ולהגיע לכל הסכמה משותפת שהיא, כל עוד הדבר לא נאסר עליהם בחוק.

עקרון חופש החוזים הוא עקרון חשוב, עיקרי ויסודי בדיני החוזים והוא מהווה חלק מאושייות המשטר הדמוקרטי.

ראה:

רע"א 5248/90 אנטון נ' פרנקל פ"ד מה (5) 139

ד"נ 22/82 בית יולס בע"מ נ' רביב ואח' פ"ד מג (1) 441

דב"ע נד3-110/ שירות מחלקה ראשונה בע"מ נ' מתי קוסקאס ואח' פד"ע כט 451

דב"ע נג3-177/ דוברת שרם בע"מ ואח' נ' גלובס ואח' פד"ע כה 395

מ. גולדברג "חופש החוזים והגבלתו בהסכם עבודה קיבוצי ובחזרה עבודה אישי" המשפט ב' 177

י. לובצדקי חוזה עבודה וזכויות העובד (לשכת עורכי הדין, התשנ"ט), 7.

פרופ' ג. שלו "חופש וצדק בדיני חוזים" שנתון משפט העבודה ה' 153

כך, העמדה הבסיסית בפסיקת בתי המשפט, בפסיקת בתי הדין לעבודה ובדעת מלומדים הפוכה לעמדה אשר מביעה המבקר: המבקר קובעת כי אסור היה להגיע עם העובדת להסכם בדבר הפרשות לקרן פנסיה, כיוון שלא כתוב בשום מקום כי הדבר מותר. אולם המצב המשפטי הנכון הוא הפוך – למוזיאון, לעובדת ולארגון העובדים זכות להגיע לכל הסכם שהוא, כל עוד ההסכמה אינה סותרת את החוק, וחוק כזה, עם כל הכבוד למבקר העירייה וליועמ"ש, אינו בנמצא.

מתן זכויות מעבר לחוק

32. המבקר קובעת אף כי אסור לתת לעובד כל זכות שהיא "מעבר לחוק".

גם עמדה זו לוקה בחוסר הבנה בסיסי של דיני העבודה.

33. מערכת החוקים העוסקים ביחסי העבודה הם מערכת של "חוקי מגן", אשר קובעים רצפת מינימום, שלמעביד אסור ליתן לעובד פחות מן הרשום בחוק.

אין כל מניעה, כי מעביד יסכים עם עובדו על מתן תשלום שהוא מעבר לחוק, וזוהי טעות חמורה ואבסורד לטעון אחרת. אחרת נאמר כי אסור למעביד לשלם לעובד מעבר לשכר מינימום, כיוון שלא נרשם בשום מקום בחוק כי למעביד מותר לשלם לעובד מעבר לשכר מינימום. כמו כן נאמר כי אסור לתת לעובד כל הטבה שהיא, אשר לא נרשם בחוק מפורשות כי למעביד מותר לתיתה.

מתן זכויות מעבר להסכם הקיבוצי

34. המבקר טוענת עוד, כי אסור לתת לעובדת הטבה שאינה כתובה בהסכם הקיבוצי.

גם כאן, מגלה טענה זו חוסר הבנה בסיסית במערכת יחסי העבודה.

35. ההסכם הקיבוצי, כפי שהוא נחתם במקומות רבים, מהווה אף הוא מעין "ריצפה" של תנאים, אשר למעביד אסור לרדת ממנה. ההסכם הקיבוצי קובע מערכת זכויות לעובד שהיא טובה יותר מן הקבוע בחוק, המעביד אינו רשאי לתת לעובד פחות מן הקבוע בהסכם הקיבוצי, והעובד אינו רשאי – בדרך כלל – לוותר ולהסכים על קבלת זכויות שהן פחותות מהקבוע בחוק.

אולם, אין כל מניעה כי המעביד יגיע עם העובד להסכמה על שינוי התנאים ומתן תנאים טובים יותר מן הקבוע בחוק, כפי שנקבע גם בסעיף 22 לחוק הסכמים קיבוציים התשי"ז - 1957 :

"היה השינוי לטובת העובד, עדיפה ההוראה בחוזה העבודה, אם אין בהסכם הקיבוצי

דבר המונע במפורש אותו שינוי"

36. אמנם, יתכנו מקרים בהם ההסכם הקיבוצי יאסור מפורשות מתן הטבה מסויימת לעובד. לעניין זה לא די בכך שההסכם הקיבוצי "ישתוק", אלא יש צורך כי בהסכם הקיבוצי יהיה איסור מפורש וחד משמעי לתת לעובד את ההטבה המדוברת.

ראה:

דב"ע נד85-3/ יעקב גולדפרב נ' התעשייה האירית לישראל פד"ע כז 287

דב"ע לו10-2/ ציון חברה לביטוח בע"מ נ' יעקב סעדי ואח' פד"ע ח 240

דב"ע נב30-3/ גבי ארז נ' מלונות לרום בע"מ (לא פורסם)

דב"ע מח13-3/ המועצה המקומית ירוחם נ' מריק וולינסקי פד"ע ז 353

37. במקרה שלפנינו, המו"מ והסדר הפרישה נעשו בשיתוף ארגון העובדים וקיבלו את ברכתו, כך שאין מקום לטענה כאילו הסכם הפרישה סותר את ההסכם הקיבוצי.

38. היועמ"ש טוענת כאילו התנאים שניתנו לעובדת מנוגדים להסכם הקיבוצי, אולם היא לא הצביעה על אף סעיף בהסכם הקיבוצי אשר אוסר במפורש או אפילו במשתמע מתן תנאים אלו לעובדת. כאמור, גם לו היה סעיף כזה אין לדבר רלוונטיות, כאשר הסכם הפרישה נחתם בהסכמת ארגון העובדים.

39. יודגש כי אפילו אם חל איסור בהסכם הקיבוצי לתת לעובדת את ההטבות שניתנו לה, הרי מי שהיה לו מעמד לטעון כנגד כך הוא ארגון העובדים, ומלבד ארגון העובדים אין כל סיבה ואין כל עילה לאף גוף ולאף ארגון להתנגד להסדר הפרישה.

האמור לעיל הוא תיאורטי, כאשר בפועל ארגון העובדים הסכים להסדר הפרישה.

40. כאמור לעיל גם בית המשפט, בפס"ד רשות הנמלים והרכבות (נספח "ג" לעיל), אישר את עקרונותיו של הסכם הפרישה מן הסוג שנחתם עם גב' מ. (במקור שם מלא):

גם לדעת בית המשפט, אין כל פגם בהסכמים מהסוג שנחתם עם גב' מ. (במקור שם מלא), וזאת למרות חוות דעתה של היועמ"ש לעירייה כאילו אסור לשלם לעובד תשלומים לאחר סיום יחסי העבודה.

41. **לסיכום ביניים**

הסכם הפרישה עם גב' מ. (במקור שם מלא) הינו הסכם מקובל ונהוג.

גם בית המשפט אישר הסכמים מסוג זה ולא מצא בהם כל פגם.

הסכם זה נחתם גם על פי העיקרון של חופש החוזים, והוא איננו מנוגד לדין.
ההסכם נחתם גם בהסכמה עם ארגון העובדים, והוא איננו מנוגד להסכם הקיבוצי.

ו. ניתוח תנאי הפרישה של גב' מ. (במקור שם מלא)

42. מן האמור לעיל עולה בבירור, כי הסכם הפרישה שנחתם עם גב' מ. (במקור שם מלא) עולה בקנה אחד עם הוראות הדין, עם הוראות ההסכם הקיבוצי, ועם קביעותיו של בית המשפט.

בהמשך חוות הדעת אתמקד בתנאים הקבועים בהסכם הפרישה, אחד לאחד.

43. סעיף 2 להסכם הפרישה קובע כדלקמן:

"סיום יחסי עובד ומעביד"

א. העובדת תעבוד בפועל במוזיאון עד יום 31.7.98 (יום החתימה על ההסכם).

ב. ממועד זה תנצל העובדת את ימי החופשה שצברה לזכותה (97 ימים).

ג. יחסי עובד ומעביד בין הצדדים יסתיימו בתום ניצול ימי החופשה הצבורים כאמור בס"ק (ב)."

לדעת מבקר העירייה אין בסעיף זה כל פגם, ולכן אין צורך לדון בסעיף זה בהרחבה.

44. סעיף 3 להסכם קובע כדלקמן:

דרגת פרישה

העובדת תהיה זכאית לדרגה נוספת עם סיום יחסי העבודה. דרגת הפרישה של העובדת תהיה כד+ בדירוג האחיד (תואם דירוג מינהלי (+13

לדעת מבקר העירייה, אין פגם גם בסעיף זה.

המשך הפרישה לקרן מקפת לאחר סיום יחסי העבודה

45. סעיף 4 להסכם הפרישה קובע כדלקמן:

"הפרשות לקרן מקפת"

א. המוזיאון ימשיך להפריש לקרן מקפת דמי גמולים בשיעור 17.5% או בהתאם לתקנות הקרן כפי שתהיינה מעת לעת לגבי גובה ההפרשות עובד ומעביד לצורך ביטוח פנסיה מקיפה.

הפרשות אלו תתבצענה מהשכר הקובע לצרכי פנסיה על פי דרגה כד + מחויב על בסיס משרה מלאה וזאת עד להגיע העובדת לגיל 60.

ב. כל הסכומים שנצברו ויצברו בקרן מקפת ישוחררו לזכות העובדת רק במועד פרישתה, כקבוע בתקנון הקרן.

מבקר העירייה קבעה כי הסכם זה מנוגד לדין ולהסכם, ועל כך כבר חיוונו דעתנו כי הסכם כזה מקובל, מוכר ונהוג במקומות רבים.

46. לדעת מבקר העירייה, ההסכם לעיל מנוגד "לכל דין", כאשר לא ניתן להעביר תשלומים לקרן מקפת לאחר סיום יחסי העבודה.

כפי שיובהר להלן, קרן מקפת עצמה בתקנותיה מאפשרת הסדר העברת תשלומים לקרן לאחר סיום יחסי עובד ומעביד.

47. קרן מקפת עצמה קובעת כי ניתן להמשיך בהפרשות

תקנות קרן הפנסיה מקפת מסדירות את המשך ביטוחו של עובד בקרן גם לאחר הפסקת העבודה:

א. אין מחלוקת כי העובדת מבוטחת בפנסיה מקיפה של קרן מקפת.

ב. פרק א' לתקנות הפנסיה המקיפה של קרן מקפת, מגדיר את המונח "חבר הקרן" כדלקמן:

"עובד מפעל שנתקבל כחבר בקרן על פי התקנות ותקנון

האגודה ואשר התשלומים בשבילו משתלמים בהתאם

לתקנות ותקנון האגודה, או חבר שהמשיך את חברותו

בקרן כחבר בודד על פי התקנות, גם לאחר שחזל להיות

עובד המפעל.

העתק פרק א' מתקנות קרן מקפת מצ"ב ומסומן "ה"*

ג. כך, בהתאם לתקנות קרן מקפת עצמה, אין מניעה כי אדם ימשיך להיות חבר הקרן, גם לאחר עזיבתו את העבודה, ותקנות הקרן מסדירות את אופן המשך ההפרשות לקרן גם לאחר סיום יחסי העבודה.

ד. אבקש להעיר עוד, כי הסדר זה של קרן מקפת איננו יוצא דופן או חריג, וגם בקרנות פנסיה אחרות כגון "מבטחים" ישנם הסדרים דומים.

48. ההסדר עם גב' מ. (במקור שם מלא)

א. במקרה שלנו, העביר המוזיאון העתק מהסכם הפרישה עם גב' מ. (במקור שם מלא) לקרן מקפת, אשר המשיך וממשיך לקבל את התשלומים בעבור אותה עובדת.

ב. להשלמת ההליך, קרן מקפת דואגת להחתמת טפסים של הסכמה ספציפית להמשך התשלומים בגין גב' מ. (במקור שם מלא).

כך אין כל פגם בהסכם הפשרה, ומדובר בהסכם שגור ומקבל, אשר גם קרן מקפת וגם קרנות הפנסיה האחרות, פועלות לפיו כדבר שבשיגרה.

פנסיה מוקדמת ("תקציבית")

49. פנסיה מוקדמת

סעיף 5 להסכם הפרישה עם העובדת קובע כדלקמן:

"פנסיה תקציבית/מוקדמת"

- א. המוזיאון ישלם לעובדת פנסיה תקציבית בשיעור של 53% משכרה הקובע לפנסיה, עד פרישתה לגמלאות בגיל 60, דהיינו עד 1/2007.
- לענין זה, "שכר קובע לפנסיה" – שכר על פי דרגה כד+ עפ"י הפירוט: שכר כולל שעות נוספות גלובליות, תוספת אחוזית, 1/12 הבראה וביגוד.
- ב. תשלומי הפנסיה יהיו צמודים להסכמי השכר הקיבוציים החלים על עובדי המוזיאון הצמודים לדירוג האחיד בלבד."

50. טענות מבקר העיריה

המבקר והיועמ"ש טוענות כאילו הסעיף לעיל אינו חוקי, מן הסיבות הבאות:

- א. ההסכם מנוגד "לכל דין".
- ב. המוזיאון הגיע עם העובד להסכם בדבר תשלום פנסיה כפולה.
- ג. אסור לשלם לעובדת "שכר" לאחר סיום יחסי העבודה.
- ד. אסור לשלם לעובדת "פנסיה תקציבית" כיוון שמוזיאון אינו כפוף לחוק הגמלאות.
- אולם, המבקר והיועמ"ש טוענות גם בביקורתן זו.

51. אין כל פגם במתן פנסיה לעובד על חשבון המעביד

- א. במשפט העבודה מוכרים שני סוגים של תשלומים פנסיוניים – פנסיה המשולמת ע"י קרן הפנסיה בה בוטח העובד, או פנסיה אשר משולמת ע"י המעביד ישירות מקופתו.
- שתי התופעות לעיל שכיחות ומקובלות, ואין כל פגם או חריג במעביד אשר משלם לעובד תשלום פנסיוני ישירות מקופת המעביד.
- ב. המקרה בו נושא המעביד ישירות בתשלום פנסיה לידי העובד, מכונה אכן "פנסיה תקציבית", כאשר פשרו של הכינוי הוא בכך שהתשלום מגיע ישירות מתקציבו של המעביד.

ג. אמנם, המקרה המוכר ביותר של פנסיה תקציבית, הוא זה אשר מצויין בחוק הגמלאות ואשר חל על עובדי מדינה, אולם חוק הגמלאות אינו ממצה את האפשרות ואת הזכות להגיע עם עובד להסדר לתשלום פנסיה תקציבית. בודאי שאינו ממצה את האפשרות בכל הקשור למעבידים שאינם "מדינת ישראל".

כפי שמובהר לעיל, לעובד ולמעביד אפשרות וזכות להגיע ביניהם לכל הסכמה שהיא, והם יכולים להסכים על מתן הטבה אשר אינה קבועה בחוק.

ד. שלא כטענת המבקר, אין מדובר בתשלום "שכר" לאחר סיום יחסי העבודה, אלא בתשלום "פנסיה". העובדת איננה נדרשת לעבוד בתמורה לקבלת הפנסיה, והיא גם איננה זכאית לזכויות הניתנות לעובדים מכוח דיני העבודה כגון - נסיעות, חופשה, הבראה, מתנות ומענקים שונים. לכן, פסקי הדין שצוטטו ע"י היועמ"ש בהקשר זה אינם רלבנטיים. כך, אין כל מניעה לשלם לעובדת פנסיה ישירות מתקציב המעביד לאחר סיום יחסי העבודה ולראיה – כך בדיוק נוהגת מדינת ישראל כאשר היא משלמת לעובד "פנסיה תקציבית".

52. אין מדובר בתשלום "כפול" והעובדת אינה זכאית לכפל גמלאות

המבקר והיועמ"ש טועות גם בטענתן כאילו מדובר בהסדר פנסיה "כפול". ההסדר עם העובדת הינו כי עד לחודש ינואר 2007 תקבל תשלום פנסיה מן המוזיאון, והחל מחודש פברואר 2007 תקבל פנסיה מקרן מקפת. לא מדובר בהסדרי פנסיה כפולים, אלא בהסדרי פנסיה עוקבים זה אחרי זה, והעובדת לא תהיה זכאית לתשלום פנסיה גם מן המוזיאון וגם מקרן מקפת באותו זמן.

הסכמים כאלה בדיוק נחתמו בעבר ע"י רבים מן הגופים הכלכליים והציבוריים המרכזיים בישראל, בהתאם לרשימה שבחוות דעת זו לעיל.

אעיר עוד כי אפילו לו היה נחתם הסכם, בו מקבל העובד באותו מועד תשלום פנסיה מקרן הפנסיה, בתוספת השלמת פנסיה מן המעביד (מה שלא קרה בענין גב' מ. (במקור שם מלא)) לא היה בכך שום פגם, והסכם כזה נחתם במוזיאון עם מ.ש. (במקור שם מלא).

53. ההנמקה לחתימה על הסכם הפרישה

חשוב להדגיש, כי הסדרי פרישה כדוגמת זה שנעשה עם העובדת גב' מ. (במקור שם מלא), לפיו מקבלת העובדת תשלומים פנסיוניים והפרשות לקרן פנסיה על חשבון המעביד עד להגיעה לגיל פרישה, הם הסדרים שכיחים מאוד בגופים גדולים, בגופים ציבוריים ובגופים אשר כפופים להסכמים קיבוציים מיוחדים, ונעשים פעמים רבות על מנת לפתור בעיות דומות לזו של גב' מ. (במקור שם מלא) ובלשון בית המשפט – רצון לצמצם משרה ולהקטין את מספר העובדים, באמצעות פיטורי עובדים "מיותרים".

עובדת ותיקה, אשר אינה רחוקה עוד מגיל פרישה, ואשר למעביד אין בה עוד צורך, אך יחד עם זאת לא ניתן בשל מגבלות חוקיות והסכמיות לפטרה כשהיא בגיל הנחשב מתקדם בשוק העבודה, כאשר אפשרויותיה למצוא עבודה מוגבלות, וכאשר ארגון העובדים והעובדת מתנגדים למעשה הפיטורים – הזרז הראוי והמקובלת במקרים רבים היא להגיע עם העובדות להסדרי פרישה כדוגמת ההסכם אשר המוזיאון הגיע אליו.

סעיפים נוספים בהסכם הפרישה

54. שחרור כספי הקרנות

סעיף 6 להסכם הפרישה קובע:

"שחרור כספי הקרנות

כל הסכומים שנצברו בקרן תעוז ובקרן ההשתלמות ובחשבון החיסכון (2 1/3%) בקרן מקפת ישוחררו לזכות העובדת במועד סיום יחסי העבודה."

אין למבקר וליועמ"ש כל ביקורת בגין סעיף זה.

55. פדיון ימי מחלה

סעיף 7 להסכם הפרישה קובע:

"פדיון ימי מחלה

העובדת תהיה זכאית לפדיון ימי מחלה כמקובל."

המבקר והיועמ"ש טוענות כאילו הסכם זה הוא בלתי חוקי, כיוון שלפי ההסכם הקיבוצי מגיע לעובד פדיון ימי מחלה רק לאחר גיל 55, בעוד העובדת היא בת 51 בלבד. אולם, כפי שמפורט בהרחבה לעיל, אין כל מניעה להגיע עם העובדת להסכם שהוא טוב יותר מן הקבוע בהסכם הקיבוצי, המקדים לה את הזכות בארבע שנים, וההסכם בין הצדדים חוקי וכשר לכל דבר.

סעיף זה הוא גם הגיוני לשני הצדדים - כאשר הברירה העומדת בפני המוזיאון היא להעסיק את העובדת כנגד רצונו לפחות תשע שנים נוספות (ואולי אף ארבע עשרה), במהלכן תהיה העובדת זכאית ממילא לא רק לפדיון ימי המחלה שכבר צברה, אלא גם לצבירת ימי מחלה נוספים אשר ייקרו את עלות העסקתה למוזיאון, עדיף למוזיאון להגיע עם העובדת להסדר פרישה לפיו מקבלת העובדת כיום פדיון של ימי המחלה, זכות שממילא היתה זכאית לה בעוד ארבע שנים, ומסכימה לפרוש מן העבודה.

במוזיאון מחייב ההסכם הקיבוצי, המעניק לעובדים זכות לפדיון ימי מחלה לאחר גיל 55, ואין כל פגם להקדים לעבודת את הזכות בשלוש-ארבע שנים, במיוחד כאשר אין מדובר

למעשה בנשיאה בעלות מיוחדת מצד המוזיאון או ביצירת זכות יש מאין, אלא אך ורק בהקדמת תשלומים.

56. הטבות לעובדי המוזיאון

סעיף 8 להסכם הפרישה קובע:

"הטבות לעובדי המוזיאון

א. העובדת תהיה זכאית להבחנות בשירותי המוזיאון כפי

שמקבלים עובדי המוזיאון, עד למועד פרישתה בגיל 60.

ב. העובדת זכאית לכרטיס חבר מוזיאון עד לפרישה וכנהוג

בקשר לגימלאי המוזיאון."

למבקר וליועמ"ש אין כל ביקורת על סעיף זה בהסכם הפרישה.

57. חובות העובדת

סעיפים 9-10 להסכם הפרישה דנים בחובות העובדת, ובהם מתחייבת העובדת להחזיר למוזיאון כל מסמך ו/או רכוש של המוזיאון המצויים ברשותה, וכן היא מתחייבת כי אין לה עוד כל תביעות וטענות כנגד המוזיאון וכי תשפה את המוזיאון ותשיב לו את כל הסכומים שקיבלה בהתאם להסכם הפרישה, היה ותגיש תביעה בניגוד לאמור בו.

מובן כי אין למבקר וליועמ"ש כל טענה בגין סעיפים אלו.

58. לסיכום ביניים

הסכם הפרישה שנעשה עם העובדת הוא חוקי לכל דבר ועניין, הוא אינו מנוגד "לכל דין" ואינו מנוגד להסכם הקיבוצי, הוא נעשה על דעת העובדת ועל דעת ארגון העובדים, במטרה למצוא פתרון שיהיה מקובל על כל הצדדים, ויביא למוזיאון חיסכון ניכר בעלויות.

ז. סעיף 29 לחוק יסודות התקציב

59. השאלה היחידה אשר גותרת לבירור הינה, האם הסכם הפרישה עומד בתנאי סעיף 29 לחוק יסודות התקציב התשמ"ה - 1985.

גם כאן טועה המבקר בקביעתה הגורפת כאילו ההסכם נוגד את סעיף 29 לחוק יסודות התקציב, ובמסקנות שהיא מסיקה מקביעה זו.

60. סעיף 29 (א) לחוק יסודות התקציב קובע כדלקמן:

"גוף מתוקצב או גוף נתמך, לא יסכים על שינויים בשכר, בתנאי

פרישה או בגמלאות, או על הטבות כספיות אחרות הקשורות

לעבודה, ולא ינהיג שינויים או הטבות כאמור, אלא בהתאם למה

שהוסכם או הונהג לגבי כלל עובדי המדינה או באישורו של שר

האוצר..."

אין מחלוקת כי המוזיאון הוא גוף מתוקצב או גוף נתמך, ולכן השאלה היא האם המוזיאון עומד בקריטריונים הקבועים בסעיף 29 לחוק יסודות התקציב, ואם לא, מה עליו לעשות על מנת לעמוד בהן.

61. ההסכם עם גב' מ. (במקור שם מלא) זהה להסכם שהושג עם "כלל עובדי המדינה" בשנת

1998

סעיף 29 עוסק בתנאים אשר ניתנים "לכלל עובדי המדינה", כאמת מידה לאישור הסכמים אשר נעשים ע"י גופים מתוקצבים.

ראכן, מדינת ישראל נהגת, מפעם לפעם, להוציא את עובדיה לפנסיה מוקדמת, תוך מתן תנאי פרישה מוגדלים, בדיוק כשם שעשה המוזיאון.

לדוגמא, מצ"ב הנחיות נציב המדינה בדבר מדיניות פרישה מרצון בשירות המדינה לשנת 1998 (היא השנה אשר בה פרשה גב' מ. (במקור שם מלא) מעבודתה) ומסומן "ו"*

בנספח "ו" קובע נציב המדינה, כי כל עובד זכאי לפרוש לפנסיה מוקדמת, בתנאים הבאים:

- א. משרת העובד מתבטלת (סעיף 3 לנספח "ו")
- ב. העובד הוא מעל גיל 50 (סעיף 5 לנספח "ו").
- ג. למעביד יש עניין בפרישתם "בשל תיפקודם הבלתי מספק" (סעיף 5 לנספח "ו")
- ד. העובד יפרוש מעבודתו ויתחיל לקבל פנסיה תקציבית באופן מיידי (סעיף 2 לנספח "ו").
- ה. העובד יקבל דרגת פרישה (עמ' 2 לנספח "ו", סעיף 2 למטה וכן הטבה באותו עמ')
- ו. העובד יקבל קצבת פרישה מוגדלת (סעיף 9 לנספח "ו" וכן טבלה בעמ' 3)
- ז. העובד יקבל בנוסף מענק הסתגלות.

השוואה בין התנאים אשר קבע נציב שירות המדינה לגבי "כלל העובדים", לעומת התנאים אשר ניתנו לגב' מ. (במקור שם מלא), מגלה דמיון גדול אם לא זהות מוחלטת, בין התנאים:

- א. משרתה של גב' מ. (במקור שם מלא) התבטלה, כאמור בס"ק א' לעיל.
- ב. גב' מ. (במקור שם מלא) היא מעל גיל 50, כאמור בס"ק ב' לעיל.
- ג. למוזיאון היה עניין בפרישתה של גב' מ. (במקור שם מלא) בשל חוסר הצורך בתפקידה ומצב בריאותה אשר פגע בתיפקודה, כאמור בס"ק ג' לעיל.
- ד. גב' מ. (במקור שם מלא) פרשה מתפקידה והחלה לקבל פנסיה "תקציבית" באופן מיידי, כאמור בס"ק ד' לעיל.

- ה. גב' מ. (במקור שם מלא) קיבלה דרגת פרישה כאמור בס"ק ה' לעיל.
- ו. גב' מ. (במקור שם מלא) לא קיבלה קיצבת פרישה "מוגדלת", אולם לעומת זאת המשיך המוזיאון בתשלומים לקרן הפנסיה של העובדת. הבדל זה נובע מן העובדה כי לאחר גיל הפרישה הרגיל תפסיק גב' מ. (במקור שם מלא) לקבל תשלומי פנסיה מן המוזיאון, בעוד שהעובדים אשר פורשים לפי ההסכם נספח "ו", ימשיכו לקבל פנסיה מן המעביד (המדינה) לכל אורך חייהם. כך נראה כי העלות למוזיאון בהסכם הפרישה עם גב' מ. (במקור שם מלא), נמוכה אפילו יותר מן העלות בהתאם להסכם נספח "ו". (יש צורך בחוות דעת אקטוארית על מנת לבדוק נושא השוואת עלויות) במדויק.
- ז. גב' מ. (במקור שם מלא) לא קיבלה "מענק הסתגלות", אולם קיבלה פדיון של ימי המחלה שלה, זכות שעלותה למוזיאון נמוכה אפילו יותר מאשר הוסכם לגבי "כלל העובדים".
62. התוצאה הינה כי אין מקום לטענה גורפת כאילו הסכם הפרישה עם גב' מ. (במקור שם מלא) סותר את סעיף 29 לחוק יסודות התקציב. להפך – על פניו נראה כי הסכם זה תואם את סעיף 29 לחוק יסודות התקציב ואת ההסכמים אשר נעשים עם כלל העובדים במדינה.
63. הסכם הפרישה עם גב' מ. (במקור שם מלא) דומה אך זהה להסכמי פרישה עם גופים מתוקצבים נוספים
- לאור האמור לעיל, נראה כי אין כל פסול בהסכם הפרישה עם גב' מ. (במקור שם מלא), אשר מתאים להסכמים הנחתמים עם כלל עובדי המדינה.
- מעבר לכך –
- כפי שפירטתי לעיל, הסכמי פרישה הכוללים מתן פנסיה מוקדמת על חשבון המעביד, והמשך הפרשות לקרן הפנסיה של העובד על חשבון המעביד עד הגיע העובד לגיל פרישה, הם הסכמים שגורים ומקובלים במגזר הציבורי ובמערכות גדולות.
- גם מבחינה זו, אין בהסכם הפרישה עם גב' מ. (במקור שם מלא) משום חריגה יוצאת דופן, שאיננה מוסכמת ומקובלת, גם לגבי עובדי המדינה וגם לגבי עובדי גופים מתוקצבים ונתמכים.
64. מנסיוננו אנו יודעים כי שר האוצר נוטה לאשר הסכמי פרישה מן הסוג שנחתם עם גב' מ. (במקור שם מלא), כאשר הם מוגשים אליו.

65. לסיכום ביניים

הסכם הפרישה אשר נחתם עם גב' מ. (במקור שם מלא), ולפיו פרשה גב' מ. (במקור שם מלא) מעבודתה בשנת 1998, תואם את הוראות נציב שירות המדינה בדבר פרישת עובדים מרצון בפרישה מוקדמת בשנת 1998.

הסכם הפרישה מתאים גם להסכמים אשר נחתמים בגופים ציבוריים ובמערכות גדולות אחרות, לפי הרשימה אשר מפורטת בחוות דעת זו, לרבות גופים מתוקצבים ונתמכים, לרבות רשות הנמלים והרכבות, לרבות מוזיאון ירושלים, וכן מוזיאון תל אביב עצמו בעבר. אם ירצה המוזיאון לקבל את אישורו של שר האוצר להסכם הפרישה, הרי מנסיוני ומבדיקה ראשונית שערכתי נראה כי לא יהיה בכך קושי.

66. **אבקש להעיר לגבי מספר הערות נוספות המופיעות בחוות דעתה של מבקר העיריה, בקשר לחוק יסודות התקציב:**

67. דרישת מבקר העיריה

מבקר העיריה טוענת, כי כיוון שהסכם הפרישה איננו חוקי כביכול, יש לבטל את הסכם הפרישה ולדרוש מן העובדת שתשיב את התשלומים שקיבלה בהתאם להסכם.

אולם, אם יבוטל הסכם הפרישה, התוצאה תהיה הפוכה מן התוצאה אליה מכוונת המבקר!! במקרה שהסכם הפרישה יבוטל לחלוטין, בשל היותו סותר את חוק יסודות התקציב, התוצאה המשפטית הינה "ביטול והשבה" – כלומר, ביטול ההסכם הנוגד את סעיף 29 לחוק יסודות התקציב, והשבת המצב לקדמותו, כך שהמוזיאון ייאלץ להמשיך להעסיק את העובדת במשרה שאין לה צורך, ולשלם לה שכר מלא ותנאים מלאים עד שנת 2007 לפחות, ואולי גם מעבר לכך, עד הגיעה לגיל 65.

ראה: בג"צ 6231/92 אלברט זגורי נ' בית הדין הארצי לעבודה פ"ד מט (4), 749.

כלומר, "השבת המצב לקדמותו" בהתאם לפסיקה, יביא לחריגה תקציבית עוד יותר גדולה של המוזיאון, שכן השבת המצב לקדמותו משמעו השבת העובדת לעבודה ולתשלום שכר מלא עד הגיע העובדת לגיל פרישה. כמבואר לעיל, חתם המוזיאון על הסכם פרישה אשר מצמצם את העלויות שלו, וביטול הסכם הפרישה דווקא ייקר את העלויות, ויביא בדיוק לתוצאה ההפוכה מהרצוי.

סעיף 29 בא למנוע הוצאות מיותרות בגופים מתוקצבים, אולם ביטול הסכם הפרישה בטענה כי הוא נוגד את סעיף 29, יביא דווקא להגדלת הוצאות המוזיאון בסכומים ניכרים.

68. השלכות ההפרה

מבקר העירייה הביעה דעתה בדבר השלכות חמורות כביכול של ביטול הסכם הפרישה. אולם, אם יבוטל הסכם הפרישה, כל שיקרה הוא כי גב' מ. (במקור שם מלא) תחזור לעבודה כמקודם, ותו לא.

לדעתי כאמור לעיל, תוצאת ביטול הסכם הפרישה היא כי המוזיאון יצטרך לשלם לגב' מ. (במקור שם מלא) תשלומים נוספים, בעלות גבוהה.

ח. לסיכום

69. כללי – החתימה על הסכם הפרישה ותנאיו

מוזיאון תל-אביב חתם עם העובדת גב' מ. (במקור שם מלא) על הסכם, באישור ארגון העובדים, לפיו פורשת גב' מ. (במקור שם מלא) מעבודתה בגיל 51, מקבלת ישירות מן המוזיאון פנסיה על חשבונו ובנוסף מוסיף המוזיאון להעביר תשלומים לקרן הפנסיה של העובדת. בהגיעה העובדת לגיל 60 ייפסק הסדר זה ותשלומי המוזיאון יפסקו.

70. הסכם הפרישה חסך למוזיאון עלויות ניכרות

המוזיאון רצה לפטר את העובדת ולצמצם את משרתה, אולם לא יכל לעשות זאת ללא הסכמת ארגון העובדים. לולא היה מגיע המוזיאון להסכם הפרישה היה נאלץ להעסיק את העובדת כנגד רצונו במשך 14 שנים נוספות עד הגיעה העובדת לגיל 65 ולשלם לה משכורות ותנאים מלאים בתקופה זו. דרך אחרת שעמדה בפני המוזיאון היא להפר את ההסכם הקיבוצי, לפטר את העובדת באופן חד-צדדי ולהכנס למערכה משפטית בעייתית ביותר לרבות הסתכנות בסכסוך עבודה.

המוזיאון בחר כאמור בדרך אשר חסכה לו עלויות ניכרות, בהסכם לפרישה מוקדמת.

71. הסכם הפרישה נעשה בהתאם למודל המקובל בגופים רבים במשק

הסכם הפרישה אליו הגיע המוזיאון הוא בהתאם לדין ולפסיקה.

הסכם זה מקובל במערכות גדולות, בגופים ציבוריים, ובשירות המדינה. בחוות דעתנו לעיל הבאנו דוגמאות של מקומות עבודה אשר פיטרו בסך הכל עשרות אלפי עובדים, תוך חתימה על הסכמים דומים לאלה שעליהם חתם המוזיאון.

גופים אלה כוללים את קופת חולים כללית, מכון התקנים, מוזיאון ישראל בירושלים, התעשייה הצבאית, התעשייה האוירית, רפא"ל, רשות שדות התעופה, אוניברסיטת תל-אביב, משרד הביטחון, קמ"ג, ממ"ן, ממ"ג, אל על, ורשות הנמלים והרכבות.

72. **הסכם הפרישה נעשה בהתאם למודל שאושר ע"י בית המשפט**
 גם בית המשפט, זן בעבר בהיבט המיסוי של הסכם פרישה מן הסוג שנחתם עם גב' מ. (במקור שם מלא), ואף ניתח את משמעות הסכם הפרישה, ולא ראה בו דבר בלתי חוקי. ראה נספח "ג" לעיל.
73. **הסכם הפרישה נעשה בהתאם למודל שהמוזיאון עצמו אישר לפני 10 שנים**
 דירקטוריון מוזיאון תל אביב עצמו, חתם לפני 10 שנים עם מר מ.ש. (במקור שם מלא) על הסכם פרישה אשר נחתם בדיוק לפי העקרונות על פיהם נחתם ההסכם עם גב' מ. (במקור שם מלא) בשנת 98. ראה נספח "ד" לעיל.
74. **הסכם הפרישה נעשה בהתאם למודל המאושר ע"י קרן "מקפת"**
 הסכם הפרישה נעשה בהתאם לתקנות קרן מקפת ולקרנות פנסיה אחרות, אשר מאשרות הסכמים כאלה כדבר שבשיגרה, לפיהם ממשיך המעביד להעביר תשלום לקרן גם לאחר סיום יחסי העבודה. ראה נספח "ה" לעיל.
75. **הסכם הפרישה נעשה לפי מודל שהוא תקף גם לדעת מומחים בתחום**
 גם בשיחות שקויימו לצורך חוות דעת זו עם מומחים בתחום, ובניהם מר ש.ג. (במקור שם מלא) שהיה ממונה על השכר במשרד האוצר, עו"ד ת.ב. (במקור שם מלא) היועצת המשפטית של קרן מקפת, וגב' ה. (במקור שם מלא) מאגף הגמלאות בקרן "מבטחים", אישרו הנ"ל כי מדובר בהסכמים שגורים ומקובלים, ואין בהם חריג.
76. **הסכם הפרישה נעשה בהתאם לחוק**
 הסכם הפרישה הינו חוקי למהדרין. ההסכם אינו נוגד כל חוק שהוא, והוא תואם הן חקיקה כללית (חוק החוזים (חלק כללי) התשל"ג - 1973) והן חקיקה ספציפית בדיני עבודה (חוקי מגן).
77. **הסכם הפרישה נעשה בהתאם להסכם הקיבוצי**
 הסכם הפרישה עם העובדת נחתם בשיתוף פעולה עם ארגון העובדים אשר אישר את ההסכם, וכך אין ספק כי הסכם הפרישה נחתם בהתאם להסכם הקיבוצי, וללא פגם.
78. **הסכם הפרישה נעשה לפי המודל שקבע נציב שירות המדינה**
 הסכם הפרישה מתאים גם לסעיף 29 לחוק יסודות התקציב. בשנת 1998 הוציא נציב שירות המדינה הנחיות בדבר הכללים בהם ניתן להוציא עובדים לפנסיה מוקדמת. הסכם הפרישה עם גב' מ. (במקור שם מלא) עונה על התנאים שקבע נציב שירות המדינה.

ראה נספח "ו" לעיל.

79. ניתן לקבל אישור שר האוצר להסכם, היה והמוזיאון יחליט כי רצונו בכך

מן הבדיקה שערכנו עולה, כי במידת הצורך ניתן יהיה לאשר את ההסכם ע"י שר האוצר בהתאם לסעיף 29 לחוק יסודות התקציב, בהתחשב באמור בחוות הדעת לעיל.
(גם במקרה הבלתי מסתבר בו לא יאושר ההסכם, התוצאה תהיה ביטולו והחזרת העובדת לעבודה.)

80. לסיכום:

טענת מבקר העירייה וטענת היועץ המשפטי לעירייה, כאילו הסכם הפרישה עם גב' מ. (במקור שם מלא) סותר "כל דין" וסותר "כל הסכם", (כאשר המבקר והיועמ"ש לא מבהירות כלל מהם כל הדינים וכל ההסכמים אשר הסכם הפרישה סותר כביכול), הינה טענה כללית, סתמית ובלתי מבוססת. טענה, אשר, כפי שהוסבר בפרוט בחוות דעתנו זו לעיל, אף אינה נכונה כלל.
הסכם הפרישה חסך למוזיאון עלויות ניכרות והוא חוקי בכל קנה מידה שהוא.
ההסכם נעשה בהתאם למודל המקובל בגופים ציבוריים רבים במשק. הסכם דומה אושר ע"י דירקטוריון המוזיאון עצמו לפני 10 שנים. הסכם כזה אושר אף ע"י בית המשפט. הסכם זה מתאים לתקנות קרן "מקפת",
ההסכם עולה בקנה אחד גם עם הוראות ההסכם הקיבוצי החל במוזיאון.
ההסכם מתאים לקריטריונים שנקבעו על ידי נציב שרות המדינה, ולפיכך תואם את הוראות סעיף 29 לחוק יסודות התקציב.

* **הערה:** הנספחים מצויים בתיק הביקורת

נספח ב' – חו"ד היועץ המשפטי לעירייה (מתאריך 23/11/00)

הנדון: הסכם פרישה של עובדת מוזיאון תל אביב לאומנות

בהמשך לפנייתך אלי ולאחר שעיינתי בהסכם הפרישה של גב' מ. (במקור שם מלא), בחוות הדעת של היועצת המשפטית הקודמת של העירייה, ובחוות דעתה של היועצת המשפטית למוזיאון ת"א לאומנויות (במקור שם מלא) על צרופותיה בענין זה, הנני סבור כי הסכם הפשרה שאליו הגיע המוזיאון עם הגב' מ. (במקור שם מלא) מנוגד להסדרי הפרישה המוחלים על עובדי המוזיאון, הוא חורג באופן משמעותי מהסדרי הפרישה הנהוגים בעיריית תל אביב-יפו ולמיטב ידיעתנו אין לו גם אה ורע בשירות המדינה.

ההסכם בולט בחריגותו בעיקר בכך שהוסכם בו:

- א. לשלם לגב' מ. (במקור שם מלא) פנסיה תקציבית בשיעור של 53% משכרה הקובע לפנסיה עד פרישתה לגמלאות בגיל 60 (סעיף 5 להסכם הפרישה).
- ב. להמשיך להפריש מדי חודש לקרן "מקפת" דמי גמולים בשיעור של 17.50% הפרשות עובד ומעביד, לצורך הבטחת זכויות הפנסיה המקיפה על בסיס משרה מלאה בדרגה כד' + עד להגיעה לגיל 60 (סעיף 4 להסכם הפרישה).
- ג. לזכות את הגב' מ. (במקור שם מלא) בתשלומים בגין פדיון ימי מחלה (סעיף 7 להסכם הפרישה).

א. פנסיה תקציבית

המוזיאון שילב שלא כפי הקבוע בהוראות הסכמי העבודה המוחלים במוזיאון ובניגוד מוחלט לנהוג ולמקובל בעיריית תל אביב ובשירות המדינה, הסדר פנסיה תקציבית עם פנסיה צוברת כפי שיוסבר להלן:

1. הגב' מ. (במקור שם מלא) עבדה במוזיאון תל אביב לאומנות (להלן - "המוזיאון") כ-19 שנים.

תנאי העסקתה ופרישתה, כמו של כלל עובדי המוזיאון, הוסדרו בהסכם קיבוצי מיוחד מיום 11.4.80 (להלן "הסכם קיבוצי מיוחד") אשר בין היתר פרקיו (פרק י') עוסק בפיצויים תגמולים ופנסיה וקובע בסעיף 54:-

"...זכויות הפנסיה של עובדי מוזיאון תל אביב יובטחו בקרן

מקפת לפי תוכנית פנסיה מקיפה...."

- ב. על פי תקנות קרן מקפת גיל הפרישה המזכה בפנסיה הינו גיל 60 לאשה וגיל 65 לגבר. גב' מ. (במקור שם מלא) סיימה את עבודתה במוזיאון בהיותה בת כ-51 שנים.

ג. על פי גרסת המוזיאון המובאת בחוות דעתה של היועצת המשפטית למוזיאון ת"א לאמנויות (שם מלא במקור), התרופפות בריאותה של הגב' מ. (במקור שם מלא), כך שהיה לה קשה להמשיך ולעבוד, ובזה קמה "סיבה מספקת" לפיטוריה. הואיל וכך היה צריך לנקוט הליכי פרישה מוקדמת מטעמי בריאות, כפי שנקבעו בתקנות הפנסיה של קרן מקפת באופן שגב' מ. (במקור שם מלא) היתה יכולה לקבל פנסיה מוקדמת מטעמי בריאות מבלי שפרישתה המוקדמת תהיה כרוכה בהוצאות כספיות נוספות של המוזיאון. ואולם תחת זאת בחר המוזיאון ל"היטיב" עם הגב' מ. (במקור שם מלא) בהסדר חריג ויוצא דופן, לפיו החלה לקבל, בניגוד מוחלט לכל הסדר קיים בעירייה ולמיטב ידיעתנו גם בשירות המדינה, פנסיה תקציבית בשיעור של 53% מדרגה כד+ וזאת למשך כ-108 חודשים (כ-9 שנים), עד להגיעה לגיל 60 בינואר 2007 עת תהיה זכאית לפנסיה צוברת מקן פנסיה מקפת. הנני סבור כי בעשותו כך (סעיף 5 בהסכם הפרישה) חרג המוזיאון, שהינו גוף מתוקצב ו/או נתמך במשמעות סעיפים 21 ו-32 לחוק יסודות התקציב, מסמכותו.

(א) מוזיאון החיל על העובדת הסדר של פנסיה תקציבית על פי חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 (להלן-"חוק הגמלאות") מבלי שהוראותיו של חוק זה מוחלות במוזיאון.

(ב) המוזיאון התעלם מן האפשרות שעמדה בפניו להקדים את מועד פרישתה של הגב' מ. (במקור שם מלא), לנוכח בריאותה הרופפת כטענתם, על פי תקנות הקרן בענין זה ובחר תחת זאת להפסיק את עבודתה ולשלם לה פנסיה תקציבית מקופת המוזיאון עד הגיעה לגיל 60.

(ג) הסדר של פנסיה תקציבית זמני – (לתקופה של כ-9 שנים עד שגב' מ. (במקור שם מלא) תגיע לגיל 60) שלאחריו תחל הגב' מ. (במקור שם מלא) לקבל פנסיה צוברת מקרן מקפת הינו בניגוד לכל דין איננו תואם את החקיקה, את הפסיקה, את הכללים וההוראות החלים בעירייה ואף לא מצאנו כדוגמתו בשירות המדינה. מכח הסכם הפרישה נמצא המוזיאון מוציא מקופתו כספים, כדי לשלם לגב' מ. (במקור שם מלא), פנסיה חודשית, בנוסף לסכומים המשולמים עבור זכויות הפנסיה שלה בגין תקופה ארוכה שלאחר סיום יחסי העבודה בין הצדדים, תקופה שאיננה יכולה לזכותה בדמי גמולים.

4. משנעתר המוזיאון להחיל, בניגוד להסכם הקיבוצי המיוחד, ובנוסף לו את כללי הפנסיה התקציבית על גב' מ. (במקור שם מלא), היה עליו להתחשב, לכל הפחות, בשנות עבודתה במוזיאון שמזכות על פי חוק הגמלאות ב-38% פנסיה ולא 53% פנסיה.

ב. המשך הפרשה חודשית לקרן מקפת

אין בסיס חוקי להמשיך ולהפריש מדי חודש לקרן מקפת הפרשות בשיעור של 17.50% לאחר ניתוק יחסי העבודה בין הצדדים

1. על פי תקנות קרן מקפת אין מניעה שאדם ימשיך להיות חבר הקרן גם לאחר עזיבתו את העבודה באופן **שהוא ימשיך וישלם** לקרן את הפרשות (דמי גמולים) בשיעור הנדרש במסגרת הסדר של הסכם בודדים, ושלא כמו במקרה דנן כשהמוזיאון בחר להמשיך ולהפריש לקרן מקפת את הפרשות המעביד והעובד גם יחד כאילו המשיכה גב' מ. (במקור שם מלא) לעבוד במוזיאון.

2. הגב' מ. (במקור שם מלא) סיימה את עבודתה ביום 28.12.98 (לאחר שניצלה את ימי חופשתה שנצברו לזכותה) ומשנותקו יחסי העבודה בין הצדדים אין המעסיק רשאי עוד להמשיך ולהפריש הפרשות לקרן הפנסיה. בעשותו כן מתייחס המוזיאון לגב' מ. (במקור שם מלא), כאילו היא ממשיכה לעבוד ומקנה לה בדרך לא דרך **זכויות פנסיוניות כפולות** לתקופה ארוכה של כ-9 שנים שבהן היא איננה עובדת ואיננה זכאית לדמי גמולים.

3. לגב' מ. (במקור שם מלא) מוקנות בדרך זו, מבלי שקמה לה זכאות לכך על פי כל דין, זכויות פנסיוניות על "אי עבודה". הגב' מ. (במקור שם מלא) צוברת בקרן פנסיה מקפת, בגין תקופה שבה היא איננה עוד עובדת המוזיאון זכויות פנסיוניות ובה בעת מקבלת תשלומי פנסיה תקציבית.

המוזיאון משלם למעשה לגב' מ. (במקור שם מלא) **תשלום כפול** עבור התקופה שמיום הפסקת יחסי העבודה ביניהם ועד הגיעה לגיל 60, פעם אחת על דרך התשלום פנסיה תקציבית בשיעור של 53% ופעם נוספת על דרך של הפרשות חודשיות לקופת קרן הפנסיה מקפת בגין התקופה הנ"ל.

למותר לציין כי בסופו של דבר, בינואר 2007 תחושב גמלתה של הגב' מ. (במקור שם מלא) בקרן מקפת כאילו עבדה עד גיל 60.

יוצא אפוא שעבור כ-9 שנים שעד הגיעה לגיל 60 "נהנית" הגב' מ. (במקור שם מלא) מכפל פנסיה או במילים אחרות היא "נהנית" מהפעלה של שני הסדרי פנסיה בו זמנית, דבר המנוגד לכל דין ולכל הסכם. עמדתה של עו"ד ד. (במקור שם מלא) בשם המוזיאון לפיה לא מדובר בהסדרי פנסיה כפולים אלא בהסדרי פנסיה עוקבים בזה אחר זה יש בה כדי להטעות.

4. המוזיאון מנסה להצדיק את פעולתו החריגה בהתבססו על נסיונם של גופים אחרים שאינם רשויות מקומיות ו/או שירות המדינה, ושלטענתו פעלו בדרך דומה במקרים של פרישה מוקדמת.

לענין זה הנני סבור כי גם אם נהגו גופים אלה באופן חריג ויוצא דופן כפי האמור בתגובת המוזיאון, עדיין לא קמה הזכות למוזיאון לנהוג על פי דרכם ככל שדרך זו איננה מוסדרת בחוק או בהסכם הקיבוצי המיוחד ובלא שנתקבל אישורו של הממונה על השכר במשרד האוצר.

מפסק הדין בענין רשות הנמלים והרכבות נגד פ"ש חיפה, עמ"ה 235/90 (צורף כנספח ג' לחוות דעתה של הגב' ד. (במקור שם מלא)) שעליו מתבסס המוזיאון לא ניתן בשום פנים ואופן להסיק שהסכם פרישה חריג ויוצא דופן יתקבל כמוכן מאליו ע"י בית המשפט. פסק הדין הנ"ל עסק כל כולו בענייני ניכוי מס הכנסה על הפרשות לקרן פנסיה לאחר הפסקת עבודה.

מכאן ועד למסקנה לפיה יש לראות בעובדה שביהמ"ש המחוזי לא התייחס לכשרותו או חוקיותו של הסכם הפרישה המוקדמת כאילו אישר את עקרונותיו, המרחק רב.

למותר לציין שתוצאותיו של פסק הדין הנ"ל קובעות שהפרשות לקרן פנסיה עבור "גמלאי" (בפרישה מוקדמת) כמוהן כהכנסה החייבת במס, ויש לחשבה ולראותה כהכנסה שהיא חלק מהפנסיה המוקדמת המשולמת ל"גמלאי". לקביעה זו יש השלכות מס כבדות משקל.

מהאמור לעיל עולה שגב' מ. (במקור שם מלא) תקבל במשך כ-9 שנים גמלה בשיעור **גבוה בהרבה מ-53%.**

5. הפירוש הרחב והמיטיב שהמוזיאון נוטל לעצמו בהסדרים מסוג זה, בהסבר שאין מניעה להוסיף ולהיטיב עם העובדים, מן הגורן ומן היקב – עלול להביא למצב שתחת שישמרו תנאי העסקה והפרישה שהוחלו על עובדי המוזיאון, ימצא המוזיאון בתוהו ובבוהו ואנרכיה מוחלטת ובסופו של דבר תקרוס מערכת יחסי העבודה.

העובדים זכאים לתנאי שכר ולתוספות כפי שנקבעו בהסכמי השכר המוחלים עליהם. הטבות או תוספות שכר שאינן מוסדרות בהסכמים קיבוציים אחרים או בחוק או שאין לגביהם אישור הממונה על השכר במשרד האוצר, **אינם מותרים.**

המוזיאון איננו מעביד פרטי ועל כן אין הוא רשאי להסכים למתן הטבות בכלל והטבות מפליגות בפרט שאינן מעוגנות כדין.

ג פיצוי בגין אי ניצול ימי מחלה

1. אם לא די באמור לעיל, הוסיף המוזיאון והסכים לזכות את גב' מ. (במקור שם מלא) בפדיון ימי מחלה (סע' 7 בהסכם הפרישה).

יחסי העבודה בין הצדדים נותקו בהיות הגב' מ. (במקור שם מלא), כטענת המוזיאון, בת כ-51 שנים. על פי הסכם הפרישה התחייב המוזיאון בתשלום פדיון ימי מחלה לגב' מ.

- (במקור שם מלא), התחייבות שלא בא זכרה בהסכם הקיבוצי המיוחד המוחל על עובדי המוזיאון ועל כן נעשה בחוסר סמכות וללא בסיס.
2. ההסכם הקיבוצי המיוחד המוחל על עובדי המוזיאון כאמור לעיל, אינו מסדיר פיצוי בגין אי ניצול ימי מחלה ודי בכך כדי להצביע על כי המוזיאון אינו רשאי להתחייב בתשלום כזה.
3. המוזיאון התעלם מהאמור לעיל ובחר בכל זאת לשלם את פדיון ימי המחלה ואולם עשה זאת בניגוד מוחלט לכללים שנקבעו בענין זה בהסכם הקיבוצי (שאינו חל כלל על עובדי המוזיאון) ובניגוד להוראות התקשי"ר הרלבנטיות.
4. כך, ועל אף שנקבע בהסכם הקיבוצי בענין פיצוי בגין אי ניצול ימי מחלה כי הפיצוי ישולם רק למי ששרותו נשוא זכות לגמלאות בהתאם לחוק הגמלאות ולמי "שאינו פחות מגיל 55", החליט המוזיאון, כי אין מניעה להגיע עם עובד להסכם מיטיב, לשלם לגב' מ. (במקור שם מלא) פדיון על יתרת ימי המחלה שלא נוצלו. גם אילו היו הוראותיו של ההסכם הקיבוצי בענין פיצוי בגין אי ניצול ימי מחלה חלות על המוזיאון, ואין הדבר כך, גם אז עבודתה של הגב' מ. (במקור שם מלא) במוזיאון לא נשאה זכות לגמלאות על פי חוק הגמלאות והיא אף לא היתה בת 55 במועד ניתוק יחסי העבודה ולפיכך לא היתה זכאית להטבה זו. המוזיאון התעלם לחלוטין מכל האמור לעיל והקדים את התשלום בכ-4-שנים.
5. משלא קמה לגב' מ. (במקור שם מלא) זכאות לפיצוי עבור ימי מחלה שלא נוצלו בכלל בודאי שלא ניתן היה להקדימה.
- למותר לציין שעיריית תל אביב מקפידה בקיומן של כל ההוראות הנדרשות לתשלום הפיצוי הנ"ל ללא יוצא מן הכלל.

ד. סעיף 29 לחוק יסודות התקציב

1. הסכם הפרישה עם גב' מ. (במקור שם מלא) הינו בניגוד לסעיף 29 לחוק יסודות התקציב. אין חולק על כך כי המוזיאון הינו תאגיד עירוני שהוראות חוק יסודות התקציב חלות עליו ומחייבות אותו.
2. הנסיון למצוא דמיון בין תנאי פרישתה המפליגים של גב' מ. (במקור שם מלא) לבין הודעת נציב שירות המדינה בחוזר מיום ה-1.3.98 ושעניינו מדיניות פרישה מרצון לשנת 1998 יש בו כדי להטעות, שכן חוזר נציב שירות המדינה קובע כללים והנחיות לפרישה מוקדמת לעובדי המדינה שזכויותיהם הפנסיוניות מוסדרות על פי חוק הגמלאות שזכאים לפנסיה תקציבית בלבד. אלה, ואלה בלבד, זכאים להגדלת שיעור הקצבה ב-4% ולקידום בדרגה לצורכי פרישה לפנסיה תקציבית.

במקרה שלפנינו פרשה הגב' מ. (במקור שם מלא) לגמלאות בתנאי תקנות פנסיה צוברת בקרן מקפת ועל כן איננה זכאית להטבות הנזכרות בחוזר האמור בכלל ולהטבות נוספות ואחרות, בהיותה נטולת זכאות לתשלום פנסיה תקציבית.

3. נראה שרק אישור הממונה על השכר במשרד האוצר על הסכם הפרישה המוקדמת של הגב' מ. (במקור שם מלא), יוכל להכשירו.

ה סיכום

1. לנוכח כל האמור לעיל, נראה לי כי הגב' מ. (שם מלא במקור) איננה זכאית:
 - (א) לפנסיה תקציבית עד להגיעה לגיל 60.
 - (ב) להמשך הפרשות לקרן פנסיה לאחר הפסקת עבודתה, מה גם שבתשלום זה יש גם משום תשלומי כפל של גמלה.
 - (ג) לפיצוי בגין אי ניצול ימי מחלה.