

בתי הדין לעבודה

עב 001712/07		בית הדין האזורי לעבודה בנצרת	
01/10/2009		כב' השופטת ורד שפר, נשיאה נציג ציבור (עובדים): מר גבעתי בן יוסף נציג ציבור (מעבידים): מר מוחמד גנאים	בפני:

בעניין: יוסף מישקין
ע"י ב"כ עו"ד יעקב שניטמן ואח' התובע

נ ג ד

1. תלתן מערכות אלומיניום בע"מ
2. חגי הנדוורגר
3. דב חולתא
ע"י ב"כ עו"ד שי ניידרמן ואח' הנתבעים

ספרות:

אירית [חביב-סגל](#), דיני חברות, לאחר [חוק החברות](#) הח

חקיקה שאוזכרה:

[חוק החברות, תשנ"ט-1999: סע' 6, 6\(ג\)](#)

[חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963: סע' 11\(א\)](#)

[חוק חופשה שנתית, תשי"א-1951: סע' 5, 9\(א\)](#)

[חוק הגנת השכר, תשי"ח-1958: סע' 5](#)

[פקודת הנזיקין \[נוסח חדש\]](#)

[חוק מס ערך מוסף, תשל"ו-1975](#)

[פקודת מס הכנסה \[נוסח חדש\] - לא מרובד](#)

ד

ש

ספרות:

[אירית חביב-סגל, דיני חברות, לאחר חוק החברות החדש](#)

ספרות:

[אירית חביב-סגל, דיני חברות, לאחר חוק החברות החדש](#)

ספרות:

[אירית חביב-סגל, דיני חברות, לאחר חוק החברות החדש](#)

מיני-רציו:

* נדחתה טענת מעביד כי העובד המשיך לעבוד באותם תנאים כפי ששררו במפעל ביום קבלתו ולפיכך הוא אינו יכול להתלונן בגינם ולטעון לדין מפוטר. נקבע כי החוק מאפשר לעובד להתפטר גם בנסיבות שבהן הוא אינו יכול להמשיך לעבוד ולא רק עקב "הרעה".

* עבודה – התפטרות – כמעשה פיטורין

* עבודה – התפטרות – הרעה בתנאי עבודה

* עבודה – פיטורין – בחינתם

תביעת עובד לפיצויים וזכויות בגין פיטורין. התביעה הוגשה נגד החברה ונגד מנהליה. לטענתו, עקב תנאים לא ראויים במקום העבודה והעיכובים בתשלום משכורתו, כמו גם הוצאתו לחופשה כפויה עד הודעה מוקדמת, אילצו אותו להודיע על התפטרותו. הנתבעים טענו, בין היתר, כי התנאים במקום העבודה היו אותם התנאים ששררו ביום קבלת התובע לעבודה ולפיכך אין הוא יכול להתלונן בגינם ולטעון לדין מפוטר.

בית הדין האזורי לעבודה קיבל את התביעה כנגד נתבעת 1 בלבד ופסק כי:

המחוקק אפשר לעובד להתפטר ולקבל את פיצויי הפיטורים במקרים שבהם חלה הרעה מוחשית בתנאי עבודתו. "הרעה" מעצם הגדרתה באה לאחר שהתנאים שבהם הועסק העובד קודם לה, היו טובים יותר,

ואין זה המקרה הנדון לפנינו. עם זאת, נכון להחיל על המקרה דידן את הסיפא של הסעיף, המאפשרת לעובד להתפטור בנסיבות שבהן הוא אינו יכול להמשיך ולעבוד.

התובע הכיר את התנאים הירודים שבהם היה מצוי בית המלאכה שבו התחיל את עבודתו, אך בהיכרותו זו ובידיעתו את המצב אין כדי לפטור את המעביד מלעשות לשיפורם. עובד הזקוק לפרנסה ומקבל על עצמו להתחיל ולעבוד בתנאים ירודים, אינו חייב להסכים עמם בחלוף הזמן. ייתכנו גם מצבים שבהם הוא נהיה רגיש יותר, ומצב הדברים שעמו השלים קודם, אינו מתאים למצבו הנוכחי.

בנוסף, על פי הפסיקה, די בנקיטת צעד של הוצאת עובד לחופשה כפויה לפרק זמן בלתי מוגדר וללא תשלום, בכדי להקים זכות לפיצויי פיטורין.

פסק דין

1. בתביעה שבפנינו עתר התובע לתשלום זכויות שונות המגיעות לו לטענתו בגין עבודתו בשירות הנתבעת (להלן גם: "החברה") לתקופה שמיום 1.1.04 ועד ליום 27.12.06.

לטענת התובע, שהינו איש אלומיניום בעיסוקו, הוא הועסק על ידי הנתבעים אולם נאלץ להתפטור מעבודתו בגין נסיבות שמנעו ממנו להמשיך ולעבוד בשירותם, ובכללן: תנאי עבודה ירודים, עיכוב בתשלום שכר העבודה והימנעות מתשלום חלק ממנו, וכן אי תשלום זכויות סוציאליות שונות. התובע ביקש כי נורה לנתבעים לשלם לו שכר עבודה, פיצויי פיטורים, דמי הבראה, פדיון חופשה שנתית, ופיצוי בגין אי ביצוע הפרשות לקופת פנסיה. התובע כלל בין רכיבי התביעה גם תשלום דמי חגים אולם זנח תביעתו זו, ומשכך דינה להידחות.

2. התובע הפנה את תביעתו לא רק כנגד החברה אלא גם כנגד מנהליה ובעלי מניותיה – נתבע מס' 2, מר חגי הנדוורגר (להלן: "מר הנדוורגר") ונתבע מס' 3, מר דב חולתא (להלן: "מר חולתא").

לטענתו, על בית הדין להרים את מסך ההתאגדות מעל החברה, ולחייב את בעלי מניותיה בתשלום זכויותיו.

3. בכתב ההגנה שהגישו טענה החברה כי כלל לא התקיימו בינה לבין התובע יחסי עבודה, ואילו נתבעים 2-3 טענו כי יש לדחות את התביעה נגדם בהעדר יריבות.

לגרסת החברה, פנה התובע מיוזמתו למר הנדוורגר ולמר חולתא בהצעה להקים מיזם עסקי משותף זאת במגמה לפתוח את בית המלאכה שהפעילו השניים ושעמד סגור. התובע, שהיה זקוק לעבודה, ביקש להפעיל את בית המלאכה יחד עם בנו, והוסכם בין הצדדים כי התמורה שתקבל מביצוע העבודות תחלק בין הצדדים, כך שלא מדובר כלל בעובד שכיר.

ברם, התובע, שחשש שלא להיות מבוטח במקרה של תאונת עבודה, ביקש להיות מבוטח בביטוח לאומי, ולשם כך הסכימו הנתבעים להוציא לו תלושי שכר. לבד מכך, טענו הנתבעים, אין כל סממן המעיד על קיומם של יחסי עובד ומעביד בין הצדדים, ומשכך טענה החברה כי דין התביעה להידחות.

בנוסף, טענו הנתבעים, גם אם ייקבע כי בין החברה לבין התובע חלו יחסי עובד ומעביד, אין כל נימוק המצדיק להרים את מסך ההתאגדות ולחייב באופן אישי את הנתבעים 2-3.

4. רקע עובדתי

- א. התובע הוא איש מקצוע בתחום עבודות האלומיניום.
- ב. התובע עבד בשירותן של מספר חברות שעסקו בתחום האלומיניום (גב-אלום בע"מ, גב-אלום (מסכים) 1996 בע"מ, א.ד.נ.ח-אלום בע"מ ויורו תעשיות אלומיניום בע"מ).
- מר הנדוורגר החזיק במניות בכל אחת מהחברות הללו, אם באופן ישיר אם באמצעות החזקת מניות בחברה אחרת, ואילו מר חולתא, לא הופיע אמנם כבעל מניות אך היה שותף פעיל לפחות לחלק מהפעילות של החברות.
- ג. התובע ובנו החלו לעבוד בבית המלאכה הנמצא במושב צרופה החל מיום 1.1.04. לטענת התובע הוא התקבל לעבודה על ידי מר חולתא.
- ד. התובע קיבל תלושי שכר מהחברה החל מחודש עבודתו הראשון.
- ה. ביום 30.7.06 שיגר התובע מכתב למר חולתא ובו התריע על "ליקויים במפעל העבודה ואיחור בתשלום המשכורת". במכתב טען התובע כי החל מיום 1.1.06

מתקבל שכרו באיחור של כעשרים יום מה שיוצר לו בעיות בתשלום חובותיו. כן ציין התובע כי במפעל ממשיכים לשרור תנאים מחפירים (העדר שירותים; העדר מים; חלונות שבורים ולכלוך רב). התובע הוסיף וכתב כי: "לא פעם ביקשתי להתייחס לכל הליקויים שצוינו, אך כל פעם קיבלתי אותה תשובה – תוך עשרה ימים הכל יהיה בסדר, וכך זה נמשך שנתיים וחצי". התובע ביקש לתקן את הליקויים תוך 20 יום וכן לשלם לו את משכורת חודש יוני, ו"במידה ואינך יכול ליישם את בקשותי אבקש לקבל מכתב פיטורין".

1. ביום 23.11.06 שלח התובע מכתב נוסף למר חולתא, ובו התריע שוב על תנאי העבודה הלקויים ועל המחסור בכלי עבודה שונים. כן הודיע התובע כי לא קיבל את שכר חודש אוקטובר ואת תלושי השכר לששת החודשים האחרונים. התובע כתב כי הוא מעוניין להמשיך ולעבוד אך מבקש את שיפורם של התנאים ולחילופין לקבל לידיו מכתב פיטורים.

2. ביום 28.11.06, שלח התובע מכתב נוסף למר חולתא ובו כתב את הדברים הבאים:

"בתאריך 26.11.2006 העגתי לעבודה ולהפתעתי מצאתי את מקום העבודה נעול, כאשר מנעול הדלת כניסה הוחלף ולכן לא יכולתי להיכנס...כאשר התקשרתי אלייך על מנת לברר למה ומאיזו סיבה הוחלף המנעול, מה שמנע ממני להיכנס לעבודה, הודעת לי שאתה מוציא אותי לחופשה עד להודעה חדשה. כמו כן, לשאלתי עד מתי החופשה, לא ציינת את תאריך חזרה לעבודה. בנוסף מעוניין לדעת מתי אקבל את המשכורת עבור חודש אוקטובר. אבקש ליצור איתי קשר במספר הטלפון והפלאפון הידועים לך או במכתב לכתובת הבית על מנת לתת לי תשובה האם זה פיטורים ללא מכתב פיטורים".

3. ביום 20.12.06 שיגר התובע מכתב אחרון בסדרת המכתבים, וזה מוען הן למר חולתא והן למר הנדוורגר. במכתב, שכותרתו "הודעה על פיטורים מאת מישקין יוסף", חזר התובע על בקשותיו השונות במהלך שנת 2006 לשיפור תנאי העסקתו, לתשלום שכרו במועד ולסיפוק כלי עבודה לביצוע מלאכתו. התובע ציין כי למקרא הפקסים השונים הוא קיבל תשובה ש"הכל יהיה בסדר", אך בצר לו המצב רק הלך והחמיר. כך הוא קיבל רק את חלקה של משכורת חודש אוקטובר בחודש דצמבר, והוצא לחופשה ללא הגבלת זמן מסוף נובמבר

ואילך. התובע הלין על מצבו הכלכלי הקשה וביקש שהנתבעים 2-3 ישלמו לו את מלוא שכרו תוך שבעה ימים. בד בבד הודיע התובע כי בלית ברירה הוא יאלץ להתפטר מעבודתו החל מיום 27.12.06.

ט. ביום 21.1.07 שיגר בא כוחו של התובע לחברה מכתב דרישה לתשלום זכויות שונות ובהן פיצויי פיטורים בסך כולל של 60,448 ₪.

5. ראיות הצדדים ורשימת הפלוגתאות

בדיון המוקדם שהתקיים בפני בית הדין נקבעו הפלוגתאות הנטושות בין הצדדים, כדלקמן:

- א. מי היה מעסיקו של התובע בתקופה מושא התביעה? האם יש להרים את מסך ההתאגדות ביחס לנתבעת מס' 1?
- ב. מה היו נסיבות סיום יחסי העבודה.
- ג. ככל שייקבע שהתובע התפטר בדין מפוטר – מה שיעור פיצויי הפיטורים להם היה זכאי?
- ד. האם התובע קיבל חופשה בתשלום כמגיע לו, ואם לאו – מה שיעור פדיון החופשה לו היה זכאי?
- ה. מה שיעור דמי ההבראה להם היה התובע זכאי, ככל שלא תתקבל טענת הנתבעים לפיה הוסכם על שכר כולל.
- ו. האם היה על מי מבין הנתבעים להפריש בגין התובע הפרשות לקרן פנסיה כלשהי ובמידה וכן – מה שיעור הפיצוי אשר לו הוא זכאי בגין העדר הפרשות.
- ז. האם התובע קיבל שכר בגין חודש אוקטובר 2006?
- ח. האם התובע עבד בחודשים נובמבר ודצמבר 2006?

התובע הגיש תצהיר מטעמו ונחקר אודותיו בפנינו.

הנתבעים לא הגישו תצהירים מטעמם במועד שנקבע להם לעשות כן ואף לאחר ארכה שקיבלו לבקשתם. יתירה מכך, לבקשת התובע נתן בית הדין ביום 16.9.08 החלטה האוסרת על הנתבעים להגיש את ראיותיהם משחלף הזמן להגישם, אולם החלטה זו בוטלה לבקשתם ובהסכמת התובע. עם זאת, גם לאחר מכן נמנעו הנתבעים ולא הגישו תצהירים מטעמם, עד שביום 15.10.08 החליט בית הדין כי נוכח מחדליהם הדיוניים לא יורשו הנתבעים להציג את ראיותיהם.

טרם דיון בשאלה אם נכון להרים את מסך ההתאגדות ולהותיר את התביעה גם כנגד הנתבעים 2-3, נכריע באשר ליתר רכיבי התביעה, וככל שמי מהם יתקבל, נדון בשאלה אם יש לחייב גם את הנתבעים 2-3 בתשלומם. לשם הנוחות בלבד ומבלי להכריע בשאלת היריבות בין נתבעים 2-3 לבין התובע, נשתמש להלן במונח "הנתבעים" כדי להציג את טענותיהם.

6. האם התקיימו יחסי עובד ומעביד בין התובע לבין הנתבעים?

המבחן הנוהג לקביעת קיומם של יחסי עובד - מעביד הוא "המבחן המעורב" ([ע"ע 300021/98](#) עו"ד זאב טריינין - מיכה חריש ומפלגת העבודה פד"ע לז 433). בבסיס המבחן המעורב נמצא מבחן ההשתלבות על שני צדדיו: הפן החיובי והפן השלילי ובנוסף עליו מבחני משנה נוספים ובהם הסכמת הצדדים לגבי אופן ההעסקה, אופן הפיקוח על ביצוע העבודה, צורת תשלום השכר ואופן ניכוי תשלומי החובה, תשלומי מס ערך מוסף, ביצוע העבודה באופן אישי ועוד ([ע"ע 300275/98 ויסלר - מוקד \(1973\) תאגיד לחקירות פרטיות](#), [פורסם בנבו], 18.12.00). עם זאת נפסק כי המבחן המרכזי בתוך מכלול מבחני המשנה שמכיל המבחן המעורב הוא מבחן ההשתלבות, ויש לתת לו משקל נכבד במסגרת המבחן המעורב (הנשיא סטיב אדלר היקף תכולת משפט העבודה - מכפיות לתכלית, ספר גולדברג (תשס"א), 17; דב"ע נה/ 43-3 שלום פרץ - המועצה האזורית לב השרון, לא פורסם, ניתן ביום 10.8.95). בבוא בית הדין להכריע בשאלת קיומם של יחסי עובד ומעביד יש לשקול את מבחני המשנה, תוך מתן משקל לכל אחד מהם, על פי נסיבות המקרה.

בהתייחס למבחן ההשתלבות, הרי שלו יש שני פנים - חיובי ושלילי. במסגרת הפן החיובי יש לבחון האם מבצע העבודה משתלב בפעילות הרגילה של נותן העבודה, והאם מבצע העבודה מהווה חלק מהמערך הארגוני הרגיל של המפעל ואינו "גורם חיצוני" (ראה דב"ע [לא/3-27 עיריית נתניה – בירגר](#), פד"ע ג' 177, 186).

לאחר שהעברנו את המקרה מושא התביעה שבפנינו במבְּחַנַת מהות היחסים, הגענו למסקנה כי בין התובע לבין הנתבעים שררו יחסי עובד ומעביד. בפן החיובי של מבחן ההשתלבות אין עורר שהתובע השתלב בפעילות הרגילה של החברה, שעיסוקה, כפי שנרשם אצל רשם החברות, הוא "מוצרי אלומיניום לבניין" (וראו נספח ט' לסיכומי התובע).

הנתבעים אף הם לא חלקו על כך שהתובע עבד בפועל בבית המלאכה השייך למר הנדוורגר ולמר חולתא, שהם בעלי מניותיה של הנתבעת ומנהליה, וייצר עבודות אלומיניום שונות.

הנתבעים טענו כי התובע הוא שפנה אליהם בגלל מצבו הכלכלי הקשה והציע להם להקים מיזם משותף, אלא שטענה זו לא הוכחה. התובע נשאל בחקירתו אם הוא ובנו פנו למר חולתא והציעו לו לעבוד יחדיו, והשיב:

"הבן שלי ראה את דובי ודובי הזמין אותנו לעבודה, הוא אמר שהוא פותח מסגריה, דובי אמר" (עמ' 10 לפרוטוקול הדיון, ש' 16-17).

בא כח הנתבעים ניסה להציג לתובע את גרסתו באומר:

"אני אומר לך שאתם סיכמתם להשיג עבודות, אתם תעשו את העבודות ותתחלקו בכסף".

אך התובע השיב:

"הייתה שיחה ולא הסכמתי. רק הסכמתי לעבוד לפי משכורת...מה שהסכמנו זה 5,000 ₪ לחודש".

עוד אמר בא כח הנתבעים לתובע באותו עניין:

"אני אומר לך שלפי הסיכום הזה אתם עבדתם, כלומר, שמביאים עבודה, מבצעים את

העבודה ומהכסף שיש מחלקים משכורת", והתובע הגיב ואמר: "לא" (עמ' 11 לפרוטוקול הדיון, ש' 1-14).

דבריו של התובע הותירו בנו רושם מהימן ועדותו לא נסתרה לא בחקירתו ולא באמצעות כל ראיה אחרת.
מדבריו עולה כי למרות שהוצע כי יהיה מיזם משותף, לא הסכים לכך התובע וביקש לעבוד כשכיר.
התובע עבד בבית המלאכה ובציוד שהעמידו לרשותו הנתבעים, ועל כך בעיקר נסבו טענותיו שהובילו אותו להתפטרות, כך שבוודאי שיש לראות בו כמי שהשתלב במפעלים של הנתבעים.

גם לאור הפן השלילי של מבחן ההשתלבות נוטה הכף לטובת ההכרעה כי חלו בין הצדדים יחסי עובד ומעביד, באשר לא הוכח כאמור לעיל שהתובע ניהל עסק עצמאי משלו.

התובע נשאל אם הוא ובנו רצו לבנות במפעל מכונה לייצור במבה. התובע הכחיש, באומרו "אני לא יודע מה, אני לא יודע כלום על זה", אך אישר ש- "אני ראיתי את חגי שם מדבר עם הבן שם שעשו משהו" (עמ' 9 לפרוטוקול הדיון, ש' 14-13).
ייתכן ובנו של התובע, שעבר עמו בתחנות ההעסקה השונות, רקם איזו תכנית עם מר הנדוורגר, אך אין בכך כדי להצביע על קיומו של עסק חיצוני שהיה לתובע, והנתבעים אכן לא הוכיחו את קיומו של עסק שכזה.

מבחני המשנה מובילים אף הם למסקנה כי בין הצדדים שררה מערכת של יחסי עובד ומעביד.

התובע הועסק בבית המלאכה ששייך לנתבעים ;
הכלים והציוד לביצוע העבודה היו שלהם, ובמכתביו השונים ציין התובע את המחסור בהם וממילא את הקושי בביצוע העבודה ;
מבחן הפיקוח והשליטה – הנתבעים טענו בסיכומיהם כי התובע עבד בצורה עצמאית ללא פיקוח ושליטה שלהם, וביצע את עבודתו בזמנו החופשי.
התובע לעומת גרסה זו הצהיר (סעיף 21 לתצהירו) כי הוא עבד ששה ימים בשבוע, משעה 8 בבוקר ועד השעה 16:00 אחה"צ.

גרסתו של התובע לא הופרכה והוא אף לא נחקר אודותיה בחקירתו הנגדית.
נוסיף ונאמר כי בהמשך סיכומיהם של הנתבעים, ציינו הנתבעים את ההתדרדרות של מערכת היחסים ששררה בין הצדדים, כאשר "בסוף חודש נובמבר

2006, עם שובו של התובע מחופשה בת כחודש ימים, הוא ובנו נטשו את בית המלאכה באמצע היום מבלי שהודיעו על כך לאיש ותוך גרימת היעצרותה המוחלטת של העבודה" (סעיף 9).

ודוק: אם כטענת הנתבעים היה התובע חופשי לעבוד כרצונו ובזמנו החופשי, כיצד ניתן לבוא אליו בטרוניה כי הוא נטש את בית המלאכה באמצע היום? ולמי הוא צריך היה להודיע על כך, לשיטתם, הרי איש לא פיקח על עבודתו?!

התמורה ואופן התשלום-

התובע קיבל תלושי שכר במהלך חודשי העסקתו, התואמים את השכר שאותו ביקש לקבל. הנתבעים אף הם לא הכחישו כי התובע ביקש לקבל את שכרו באמצעות תלושי שכר, אך טענו כי היה זה מפאת רצונו לבטח את עצמו במקרה של פגיעה בעבודה, ואין בכך כדי לשלול את מעמדו כשותף למיזם העסקי. טענה זו של הנתבעים אינה משכנעת. התובע לא הכחיש ששמע על הרעיון לעבוד בשותפות אך טען בתוקף כי הוא דחה אותו משיקולים אישיים אלה ואחרים, ועבד תמורת שכר עבודה ששוקף בתלושי שכר. מה לנו אם היה זה בגלל רצונו להיות מבוטח לעת הצורך, אם בשל רצונו להבטיח את שכרו מידי חודש או בשל כל נימוק אחר. הנתבעים לא הוכיחו את קיומו של מיזם עסקי. התובע קיבל תלושי שכר מהחברה, הנתבעים לא הוכיחו שקיבל כל תמורה אחרת שנבעה מהיקף הייצור שהחברה ייצרה, וממילא אין כל ראיה לכך שתלושי השכר לא שיקפו את שקיבל בפועל תמורת עבודתו.

מכל האמור לעיל אנו קובעים כי בין התובע לבין הנתבעת חלו יחסי עובד ומעביד.

7. **נסיבות סיום יחסי העבודה – האם יש לראות בתובע מתפטר בדין מפוטר?**

א. אין חולק כי התובע הוא זה שהביא את יחסי העבודה בפועל לידי סיום במכתבו מיום 20.12.06.

ברם, התובע הצהיר כי הוא התפטר לנוכח נסיבות שבגינן הוא לא יכול היה להמשיך ולעבוד, ובכללן: לכלוך וזוהמה במקום העבודה ותנאי הגיינה בסיסיים החסרים לשימוש (שירותים, מים), חוסר בציוד הדרוש לביצוע העבודה

ובחודשי החורף קור החודר דרך החלונות השבורים שבמקום. התובע צירף לתצהירו ולסיכומיו תמונות המאששות את טיעונו. כן הלין התובע על הלנת שכרו בחודשים יוני ואוקטובר 2006. התובע הציג שלושה מכתבים ששלח לחברה מני יולי 2006 ואילך שבהם פירט את הליקויים השונים ואת האיחור בתשלום שכרו וביקש לתקנם.

הנתבעים טענו בכתב ההגנה ובסיכומיהם כי התובע החל לעבוד בבית המלאכה באותם תנאים בדיוק שעליהם הלין, ומשכך אין הוא רשאי להתפטר בגינם ולטעון לדין מפוטר. הנתבעים דחו את טענותיו של התובע ואמרו כי היו שירותים במפעל (במרחק פעוט של 20 מ' ממנו), החלונות השבורים שתוארו על ידי התובע הם חלונות פנימיים שהרוח אינה חודרת דרכם, ויתר החלונות שהיו שבורים תוקנו על ידי התובע ובנו וממילא לא היה בהם כדי להשפיע על תנאי העבודה.

לטענתם, הסיבה שבגינה החל התובע לנסות ולאלצם להוציא לו מכתב פיטורים נבעה מכך שהם סירבו להיענות לדרישתו להוציא לו מכתב פיטורים פיקטיבי שאותו ביקש להפנות למוסד לביטוח לאומי, בה בעת שהוא ממשיך לקבל את שכרו מהם במזומן, ללא ניכויים לרשויות המס וללא תלוש שכר. הנתבעים לא הסכימו לשתף פעולה עם מעשה תרמית והונאה של רשויות המס ודחו את בקשתו. משכך, טענו, עשה התובע כל שלאל ידו לקבל את מכתב הפיטורים מהם כדי שיוכל לקבל דמי אבטלה.

בהתייחס לטענתם של הנתבעים בעניין מניעיו של התובע למהלך ההתפטרות, הרי שמלבד העובדה שזו לא גובתה בתצהיר מטעמם או בראיה אחרת, אין היא מתיישבת עם ההגיון הבריא והפשוט:

לדידם של הנתבעים לא היה התובע עובד בכלל אלא שותף למיזם עסקי. לגרסתם, כל מטרת הוצאת התלושים הייתה לשם ביטוחו הסוציאלי במקרה של גגיעה בעבודה, ומשכך איזו מניעה הייתה מצידם להיענות לבקשתו וליתן לו מכתב פיטורים? התובע היה מפסיק לקבל את שכרו באמצעות תלושי שכר ומקבל דמי אבטלה, אך במקביל הוא היה מתחיל לקבל את התמורה רק על בסיס היקף ההזמנות כפי שלטענתם סוכם בין השותפים למיזם, ולא באופן

קבוע ומחייב כשכיר, כך שבזמנים קשים שהיקף ההזמנות בס פחת, אף התמורה שהיה מקבל הייתה נמוכה משמעותית מתשלום השכר שלו היה זכאי!! מלבד זאת: מדוע לא הציגו הנתבעים כל מכתב שנכתב לתובע בעקבות פניותיו החל מחודש יולי ואילך? אם בתלונות שווא עסקינן, היה על החברה או על מי ממנהליה לשלוח לתובע מכתב תגובה לרשימת הליקויים שהציג, ובמיוחד להעלות על הכתב את העובדה כי פנייתו לקבלת מכתב פיטורים נעוצה בבקשה לא לגיטמית מצידו ולפיה על החברה לשתף פעולה עמו אל מול רשויות המס. על האמור נוסף, כי במכתביו העלה התובע את סוגית האיחור בתשלום שכרו, וכבר במכתבו הראשון מיום ה- 30.7 הלין על כך שלא קיבל את משכורת חודש יוני.

לגרסת הנתבעים לא ברור מדוע פנה בעניין זה אליהם, הרי שכרו לשיטתם אינו באמת השכר שאותו אמור היה לקבל אלא שכר קבוע לצרכי תשלום ביטוח לאומי. לשיטתם, המשוואה ברורה: אין עבודה = אין תמורה, ומדוע אם כן לא השיב מר חולתא למכתביו של התובע בטענה שאינו מבין על מה תלונתו, שעה שאין באפשרות החברה לשלם לו כספים היות שלא נכנסת עבודה למיזם המשותף.

ב. לא זו אף זו. גם בחינת טענותיו של התובע לגופו של עניין מובילה למסקנה כי התפטרותו מזכה בפיצויי פיטורים.

סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג – 1963 קובע:

"התפטר עובד מחמת הרעה מוחשית בתנאי העבודה, או מחמת נסיבות אחרות שביחסי עבודה לגבי אותו העובד שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו, רואים את ההתפטרות לעניין חוק זה כפיטורים".

המחוקק אפשר לעובד להתפטר ולקבל את פיצויי הפיטורים במקרים שבהם חלה הרעה מוחשית בתנאי עבודתו. "הרעה" מעצם הגדרתה באה לאחר שהתנאים שבהם הועסק העובד קודם לה, היו טובים יותר, ואין זה המקרה הנדון לפנינו.

התובע נשאל בחקירתו הנגדית:

"נכון שלמעשה המצב של מקום העבודה היה אותו דבר מההתחלה של העבודה ועד לסוף העבודה?"

והשיב:

"נכון. לא השתנה כלום והבעיה העיקרית הייתה שכמה שנים לא היו שירותים" (עמ' 9 לפרוטוקול הדיון, ש' 6-9).

עם זאת, נכון להחיל על המקרה דידן את הסיפא של הסעיף, המאפשרת לעובד להתפטר בנסיבות שבהן הוא אינו יכול להמשיך ולעבוד. כבר בשנות השבעים הביע בית הדין האזורי דכאן את דעתו על חובת המעביד לספק תנאי הגיינה בסיסיים לעובדים במפעלו, ואמר את הדברים הבאים, שנאמרו בהקשר אחר אך יפים ונכונים אף לענייננו:

אחת מהחובות היסודיות המוטלות על המעביד היא הדאגה שתנאי עבודה של העובד יהיו מותאמים להבטחת ושמירת בריאותו של העובד. הננו בדעה, שכאשר הנתבעת לא מילאה חובה זו והתובעת נדבקה תוך כדי העבודה בכינים, שהועברו אליה מפועלת אחרת, וחרף פניות התובעת לא תוקן המפגע התברואתי, הרי שאין לדרוש מהתובעת שהיא תמשיך לעבוד אצל הנתבעת.

לפיכך יש לראות את התפטרות התובעת בפיטורים המזכים אותה, בהתאם לסעיף 11 [לחוק פיצויי פיטורים](#), בתשלום פיצויי פיטורים

(דיון (נצ'') [ל/ 3-49 רבקה שוורץ - עלטקס בע"מ](#), לא פורסם מיום 19.3.73).

התובע הכיר את התנאים הירודים שבהם היה מצוי בית המלאכה שבו התחיל את עבודתו, אך בהיכרותו זו ובידיעתו את המצב אין כדי לפטור את המעביד מלעשות לשיפורם. עובד הזקוק לפרנסה ומקבל על עצמו להתחיל ולעבוד בתנאים ירודים, אינו חייב להסכין עמם בחלוף הזמן. ייתכנו מצבים שבהם הוא עצמו נהיה רגיש יותר, הן בשל גילו המתקדם הן בשל רגישויות שונות ואחרות שמתפתחות אצלו, ומצב הדברים שעמו השלים שנים קודם, אינו מתאים למצבו הנוכחי. ברי הוא כי הוא אינו יכול לקום ולעזוב את מקום עבודתו סתם כך, אלא עליו לפעול מול המעביד לשיפור התנאים, ורק לאחר שאלה לא שופרו, יהיה רשאי להתפטר ולזכות בפיצויים. כזאת עשה התובע בענייננו.

התובע פנה במכתביו לנתבעים ותאר את מצב הדברים העגום ואת תנאי ההיגיינה והלכלוך הקשים השוררים בבית המלאכה. התובע הציג בפניו תמונות שחיזקו את דבריו ונטעו אף בנו רושם שמדובר בתנאים שאין הדעת סובלת כי עובד יהיה חשוף להם במקום עבודתו, גם אם שררו בו מני יום תחילת עבודתו. למותר לשוב ולציין כי לא הוצגה בפניו כל תגובה מטעמם של הנתבעים לתלונותיו המוצדקות של התובע, ויש לקבל את גרסתו ולפיה על אף שמילא אחר חובתו והתריע בפני הנתבעים על הנסיבות הקשות שבהן הוא אינו יכול להמשיך ולעבוד, הם פטרו אותו בתשובת ה"יהיה בסדר" שאין בה מאומה.

לאמור נוסף את הלנות השכר שעליהן התריע התובע ובמיוחד את אלו שטען להן במכתביו – שכר חודש יוני ושכר חודש אוקטובר. הנתבעים לא חלקו על כך שהשכר שולם האיחור, אך טענו כי שכרו של התובע, שהיה למעשה שותף למיזם העסקי, נגזר מרמת ההכנסות שבכל תקופה (וראו סעיף 17 לכתב ההגנה). משלא קיבלנו את טענתם זו וקבענו כי התובע עבד בשירות הנתבעת איננו מקבלים גם את הנימוק לאיחור בתשלום שכרו, וקובעים כי זוהי הרעת תנאים המזכה את התובע בפיצויי פיטורים.

ג. לסיום דברינו בפרק זה ובנוסף על האמור עד כה, נציין כי לגרסתו של התובע שלא מצאנו מקום שלא לקבלה, סיומה של עבודתו בחברה הגיע בהוצאתו לחופשה כפויה.

התובע שיגר לנתבעים 2-3 מכתב ביום 28.11.06 ובו תיאר כי ביום 26.11.06 הגיע לבית המלאכה ומצא אותו סגור. לפנייתו למר חולתא נענה כי הוא מוצא לחופשה "עד להודעה חדשה".

על פי הפסיקה, די בצעד זה כדי שהתובע יהיה זכאי לקבלת פיצויי פיטורים. לעניין זה יפים דבריו של בית הדין הארצי בע"ע 10/03 גליה פיליפוביץ - סי.פי.אס מחשבים והנדסה בע"מ, [פורסם בנבו], מיום 21.2.05, שאמר:

אין לאמר כי ניתן להוציא עובד לחופשה כפויה ללא תשלום. ברגע שמעסיק מודיע לעובד כי אין לו עבודה עבורו, זכאי העובד לפיצויי פיטורין וזכויות אחרות כמפורט. עמד על כך בית הדין במקרים רבים. כך פסק בית הדין הארצי בעניין עאצי (דב"ע נב/3-215 שוכרי סאלם יעקב עאצי ואחרים - ליר תעשיות לביזים בע"מ, פד"ע כה 358). באותו עניין לא יכלו

העובדים להופיע לעבודה בצורה סדירה בגין המצב הביטחוני. המעסיקה שיגרה אליהם מכתב לפיו –

עקב ריבוי העדרויות שלך מהעבודה אשר גורמים שיבושים בתהליך ובסידור עבודה נאלצים להוציא אותך לחופשה ללא תשלום עד שתוכל לחזור לעבודה סדירה ללא העדרויות קרי להופיע יום יום בעבודה.

לאחר עשרה ימים קבלו העובדים מכתב המודיע להם על ביטול החופשה ללא תשלום ועל מועד חידוש העבודה. בית הדין הארצי מפי הנשיא מנחם גולדברג, סגן הנשיא סטיב אדלר, השופט יצחק אליאסוף ונציגי הציבור הגברת הרליץ ומר ליברמן, פסק:

ההליך שלפנינו אינו מחייב התייחסות לשאלה הכללית בדבר התוצאות האפשריות של "הוצאה" או "הוצאה" לחופשה ללא תשלום. בענייננו, די בעובדה שהמערערים קיבלו ביום 27.8.1989 את המכתב מטעם המשיבה לפיו הם הוצאו לחופשה ללא תשלום לתקופה בלתי מוגדרת מבחינת הזמן ("עד שתוכל לחזור לעבודה סדירה ללא העדרויות קרי להופיע יום יום בעבודה"...) בהודעה בנוסח זה ישנם היסודות של ניתוק יחסי עובד-מעביד ביזמתה של המשיבה, אשר משמעותה היא פיטורי המערערים.

אין זה מתקבל על הדעת כי מעביד "יוציא" עובד לחופשה ללא תשלום שאינה מעוגנת בחוק, בהסכם קיבוצי או בהסכמת העובד, מבלי לקבוע את מועד סיומה של החופשה, כאשר "הוצאה" זו לא תיחשב כניתוק קשרי העבודה.

הוצאה לחופשה ללא תשלום, לפרק זמן בלתי מוגדר, שברור מראש שאינו קצר (עד גמר האינתיפדה), דינה כפיטורים. אף אם היינו מקבלים את הגירסה על פיה נמסר למערערים מכתב הביטול, הרי שבנסיבות המקרה המסקנה המשפטית היתה שהמעביד רשאי לחזור בו מהפיטורים רק בהסכמת העובד. בענין זה יפים הדברים, בשינויים המתאימים, שנפסקו לגבי התפטרות: "עם מתן הודעה כזו על התפטרות, היא נכנסת לתוקף בתום תקופת ההודעה המוקדמת, אך גם בתקופת הביניים אין בכוחו של המתפטר להתחרט על משהו ולחזור בו מהתפטרות בלי הסכמת המעביד" (בג"צ 566/76, פ"ד לא(2) 197, 206; דב"ע מט/15-4 פד"ע כ 386, 389; דב"ע נא/1-3 פד"ע כב 271, 283).

לדעתנו, העובדה שכעבור כעשרה ימים שלחה המשיבה למערערים הודעה על ביטול החופשה ללא תשלום, אין בה כדי לשנות את התוצאה המשפטית של מכתב ה"הוצאה" לחופשה ללא תשלום. עם קבלת המכתב הראשון לא היתה למערערים ברירה אלא לחפש להם מיד מקום עבודה אחר, אותו היו חייבים לנטוש אילו היה עליהם להיענות למכתב השני בדבר ביטול החופשה ללא תשלום.

לאור דברים אלה ברי כי משהתובע קיבל הודעה על חופשה כפויה נתונה לו הזכות לקבלת פיצויי פיטורים.

ד. סיכומם של דברים הוא שהתובע זכאי לתשלום פיצויי פיטורים.

התובע השתכר בחודש עבודתו האחרון סך של 5620 ₪, תקופת עבודתו השתרעה על פני 3 שנים, ועל כן הוא זכאי לפיצוי פיטורים בסך 16,820 ₪.

התובע עתר לתשלום מלוא פיצוי הלנת פיצויי הפיטורים. הואיל וטענתם של הנתבעים כפי שהוצגה בכתבי הטענות, ושנדחתה מהטעמים שפורטו לעיל, הציגה מחלוקת עובדתית שייתכן ואם היו מוגשות ראיות היה ניתן לקבוע שיש בה ממש (קרי: ההיה התובע שותף במיזם עסקי או שכיר לכל דבר ועניין. כמו כן, האם הוא התפטר מיוזמתו או שמא הנתבעים פיטרו אותו), אנו עושים שימוש בסמכותנו ומפחיתים את שיעור פיצויי ההלנה ל-25% שנתי באופן שאלה יתווספו על הסכום הנקוב לכל חודש בחודשו החל מהאחד בחודש שלאחר מועד התשלום.

8. זכויות מכח צו הרחבה

התובע עתר לתשלום פדיון חופשה ופיצוי בגין העדר הפרשות לפנסיה על יסוד צו ההרחבה בענף הפלסטיקה ו/או תעשייה ו/או מלאכה זעירה או מכח החוק. בהמשך דבריו בתצהירו התייחס לשני צווי הרחבה ספיציפיים שחלים לדבריו עליו ועל הנתבעים: צו ההרחבה בענף תעשיית המתכת, החשמל והאלקטרוניקה במלאכה ובתעשייה הזעירה (להלן: "צו ההרחבה בענף המתכת") וצו ההרחבה בדבר הנהגת פנסיות זיקנה משלימה (יסוד) (להלן: "צו ההרחבה לעניין פנסיות יסוד").

הנתבעים טענו כי צו ההרחבה לא חל על הצדדים.

בהתאם לפסיקה תחולתו של צו הרחבה על מעביד היא שאלה עובדתית הטעונה הוכחה, שהרי המעביד יוכל להביא ראיות התומכות בטענתו כי הצו אינו חל עליו, בהסתמך על הסיווג האחיד למשלחי היד שמפרסמת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

צו ההרחבה בענף המתכת הוחל על כל "העובדים והמעבידים בישראל בתעשייה ובמלאכה בענף המתכת, החשמל והאלקטרוניקה".

בפרק ההגדרות מפרט הצו מיהו אותו מפעל או מעסיק שעליהם הוא חל:

"כל מפעל, מעסיק בענפי המתכת, החשמל והאלקטרוניקה המעסיק עובדים שכירים לשם ייצור או הרכבה בענפים הבאים: מתכת...אלומיניום ומוצריו למבנים ותעשייה...".

התובע הצהיר כי הוא עבד במפעל בתור "עובד לייצור עבודות אלומיניום, חלונות, דלתות, תריסים, פרופילים אלומיניום ומוצרים שונים מאלומיניום".

הנתבעים לא הגישו כל ראיה העומדת בסתירה לדבריו של התובע בתצהירו. משכך, ולאור היקף תחולתו של הצו, אנו קובעים כי הוא חל על הצדדים.

ברם, תחולתו של הצו היא מיום פרסומו ברשומות, יום ה- 27.9.04, ומשכך הוא לא חל על כל תקופת עבודתו של התובע.

9. פדיון חופשה

א. התובע עתר לתשלום פדיון חופשה בגין 37 ימים עבור שלש שנות עבודתו בסך 8,325 ₪.

הנתבעים טענו כי התובע יצא לחופשה במהלך עבודתו בחברה. כך הוא נסע למשך עשרה ימים לרוסיה ואף שהה בחופשה במהלך חודש נובמבר '06.

ב. התובע הצהיר, וקיבלנו את דבריו, כי הוא עבד ששה ימי עבודה בשבוע. לאור זאת הוא היה זכאי על פי הוראות הצו ל-25 ימי חופשה שנתית בגין השנים השניה והשלישית לעבודתו.

באשר לשנת עבודתו הראשונה, אין הבדל בין האמור בצו לבין האמור [בסעיף 5 לחוק חופשה שנתית](#), התשי"א-1951, ושניהם מעניקים לעובד זכות ל-12 ימי חופשה. משכך זכאות התובע היא אכן ל-37 יום לשנה.

ג. בתלושי השכר שהציג התובע לא מופיע כי הוא קיבל חופשה בשנות עבודתו. ההתייחסות היחידה לרכיב זה היא בתלוש השכר לחודש נובמבר '06.

תלוש זה צורף לכתב התביעה, לתצהיר ולסיכומים בשני עותקים שונים, כאשר באחד מהם מופיעה לפתע שורה ובה צוינה יתרת חופשה: 83-, ובשני, הזהה לראשון לחלוטין רק בגודל דף סטנדרטי, נכתב באותה שורה: 38-.

במשבצת המתארת את התשלום לחודש נובמבר הופיעו תחת השורה "משכורת ללא תגמולים", שתי שורות: חופש – 32, חופש – 7.

הנתבעים לא הסבירו מניין שאבו נתונים אלה, מה הם אותם מספרים, ומדוע לחובת התובע עומדים 38 ימים.

באת כח הנתבעים הודיעה במהלך הדיון המוקדם כי לא נוהל פנקס חופשה, ומכאן כי אין כל מקור שממנו ניתן להסיק שהתובע קיבל חופשה בימי עבודתו בחברה.

הנתבעים טענו כי התובע שהה בחופשה ברוסיה משך עשרה ימים, ובחודש נובמבר לא עבד כלל.

התובע אישר בחקירתו כי שהה 15 יום בחופשה ברוסיה, אך לא זכר באיזו שנה זה היה (עמ' 13 לפרוטוקול הדיון, ש' 4). מדבריו לא ניתן להוכיח שהוא שהה בחופשה דווקא במהלך שנות עבודתו בשירות הנתבעים, וייתכן שהיה זה באחת השנים שקדמו להן.

ד. באשר לעבודה בחודש נובמבר, אין לקבל את טענת הנתבעים כי התובע שהה בחופשה במהלך כל החודש. ממכתבו של התובע למר חולתא מיום 28.11.06 עולה, כי הוא הוצא לחופשה כפויה רק מיום 26.11.06, לאחר שהגיע למפעל ומצא אותו לפתע סגור. מכתב זה נשלח לאחר שביום 23.11.06 שלח התובע לנתבעים מכתב ובו התריע על הליקויים השונים והודיע כי אם לא יענה, יפנה לבית הדין למימוש זכויותיו. מתוכן מכתבו שלא נסתר יש להסיק שהוא לא שהה בחופשה בכל חודש זה, אלא נכח בעבודה לפחות בחלק מהחודש ומצא לנכון להביא שוב לידיעת הנתבעים את הליקויים השונים שלטענתו לא תוקנו.

בחודש דצמבר שהה אכן התובע בחופשה כפויה עד ליום 20.12, אז כתב את מכתבו האחרון לנתבעים 2-3 והודיע כי הוא מתפטר החל מיום 27.12. על פי [חוק חופשה שנתית](#) למעביד הזכות לקבוע את מועדי החופשה. אולם, בהתאם [לסעיף 9\(א\)](#) לחוק, על המעביד לקבוע את תאריך תחילת החופשה ארבעה עשר יום מראש, ומשלא עשה כן והתובע לא הסכים לראות בחופשה זו כחופשה שנתית שניתנה לו – אין לראותה ככזו, והתובע יהיה זכאי לתשלום שכר בגינה (וראו דב"ע [לו/4-5 גינסטלר – מדינת ישראל](#) פד"ע ח 3).

לאור כל האמור לעיל, אנו קובעים כי התובע זכאי לפדיון חופשה בגין כל שלש שנות עבודתו.

ה. התובע השתכר סך של 5,620 ₪ לחודש, ועבד 25 ימים בחודש, ומשכך שכרו היומי עמד על 225 ₪, והוא זכאי לפדיון חופשה בשיעור כולל של 8,325 ₪.

10. דמי הבראה

התובע עתר לתשלום סך של 3,816 ₪ בגין 12 ימי הבראה שהיה זכאי להם בשנתיים האחרונות לעבודתו, ושלטענתו לא שולמו. הנתבעים טענו כי שכרו המוסכם של התובע כלל גם דמי הבראה והתובע לא מיחה על כך.

בתלושי השכר לא מוזכר תשלום רכיב בגין דמי הבראה.

אמנם, בהתאם להוראות [סעיף 5 לחוק הגנת השכר](#), התשי"ח-1958 אין מניעה לכלול במסגרת שכרו הרגיל של העובד את דמי הבראה אם סוכם על כך מראש, אך אל מול דברי התובע בתצהירו, שאין לנו סיבה שלא לקבלם משלא נסתרו על ידי תלושי השכר או על ידי ראיה אחרת, לא תמכו הנתבעים את גרסתם בבדל ראיה, ומשכך דין טענתם להידחות.

לאור כל זאת אנו מקבלים את רכיב התביעה, ומשלא נסתר חישובו של התובע על ידי הוראות צו ההרחבה החל על הצדדים, אנו קובעים כי הוא זכאי לדמי הבראה בשיעור 3,816 ₪.

11. התביעה לתשלום שכר עבודה לחודשים אוקטובר, נובמבר ודצמבר '06

א. התובע טען כי מר הנדוורגר שילם לו ביום 8.12.06 סך של 3,000 ₪ כחלק משכר חודש אוקטובר, אך את הייתרה בסך 2,000 ₪ (כך מופיע הסכום בסיכומיו) הוא טרם קיבל.

כך הוא גם בנוגע לחודשים נובמבר ודצמבר, שבגינם הוציאו הנתבעים תלושי שכר אך לא שילמו בפועל את הכספים.

משכך, טען התובע, חבים הנתבעים בתשלום כולל של 12,000 ₪, להם יש להוסיף פיצויי הלנת שכר.

הנתבעים טענו מנגד כי את שכר עבודתו לחודש אוקטובר קיבל התובע, בחודש נובמבר הוא שהה בחופשה ובחודש דצמבר הוא כבר לא עבד.

גם ברכיב זה יש לקבל את תביעתו של התובע במלואה.

לא הוכח בפנינו כי התובע קיבל את התשלום המלא בגין עבודתו בחודש אוקטובר. כל שהוצג בפנינו הוא השק שנתן מר הנדוורגר לתובע ושמשוך על חשבונה של אמו, על סך 3,000 ₪.

התובע העיד בחקירתו (עמ' 17 לפרוטוקול הדיון, ש' 10-13), כי:

"בדצמבר, כשבאתי עם הבן לברר, כשראינו את חגי ודובי שאלנו מה יהיה איתנו. דובי אמר לנו שאנחנו כרגע בחופשה ואני אמרתי שאין לי ממה לחיות וממה לשלם משכנתא. חגי הוציא פנקס שקים ורשם לי חצי משכורת ודובי ישלם את מה שנשאר".

לטענת הנתבעים (סעיף 9 לסיכומים) תשלום השק על סך 3,000 ₪ היה בגדר מחווה שנקט מר הנדוורגר כלפיי התובע לאחר שזה פרס בפני הנתבעים את מצבו הכלכלי הירוד ולא כתשלום שכר עבודה לחודש אוקטובר. אלא שאליה וקוץ בה.

בכתב ההגנה שהגישו הנתבעים נטען בנוגע לטענת התובע בעניין שכר חודש אוקטובר, כי "התובע קיבל 3,000 ₪ בחודש אוקטובר 2006" (סעיף 10).

כיצד אם כן בסיכומיהם טענו הנתבעים כי התובע קיבל את מלוא השכר לחודש אוקטובר, וכי התשלום בסך 3,000 ₪ ששילם מר הנדוורגר היה בגדר סיוע בלבד לתובע!?

נוכח האמור מוצאים אנו שיש מקום להסיק כי התשלום ששילם מר הנדוורגר היה לכיסוי חלק מהשכר לחודש אוקטובר, כפי שאף התובע ציין במכתבו לנתבעים ביום 20.12.06, בו הודיע לנתבעים 2-3 על התפטרותו. התובע פירט את הגורמים לכך ובהם אי תשלום חלק משכרו לחודש אוקטובר. אלמלא קיבל את ה-3,000 ₪ עבור חודש זה, היה בוודאי תובע את שכר החודש כולו ולא רק את חלקו.

מסקנת הדברים היא כי התובע עבד בחודש אוקטובר אך קיבל רק סך של 3,000 ₪ בגין עבודתו.

משכך, הוא זכאי לקבל סך של 2,000 ₪ נוספים בערכי נטו.

אשר לחודש נובמבר, הוצג בפנינו תלוש שכר המצביע על כך שלכאורה שולם לתובע שכר בגין חודש זה. אמנם הנתבעים טענו כי היה זה תשלום בגין ימי חופשה, אולם טענה זו כבר נדחתה לעיל והם חויבו בתשלום פדיון חופשה, כך שעלינו להכריע אם התובע קיבל את שכרו אם לאו.

על המעביד רובץ הנטל להוכיח כי שילם לעובדו את שכר העבודה, כבכל טענת "פרעתי", והנתבעים לא הרימו נטל זה.

תלוש השכר לחודש נובמבר כשלעצמו אינו יכול להוות ראיה לתשלום בפועל, מה גם שהוצגו בפנינו שני תלושי שכר לחודש זה, הנראים אותו הדבר למעט נתונים שונים באשר לייתרת החופשה.

בנוסף, לדברי התובע בחקירתו הוא קיבל את שכרו באמצעות שקים שמסר לו מר חולתא (בשנה האחרונה היו רשומים על גבי השקים, הן מר חולתא והן מר הנדוורגר – עמ' 16 לפרוטוקול הדיון, ש' 18-20), כך שלא מן הנמנע שהנתבעת הוציאה תלוש שכר אך התשלום לא הועבר בפועל על ידי מנהליה.

מכל האמור לעיל אנו קובעים כי התובע זכאי לשכר חודש נובמבר בסך 5,000 ₪ (בערכי נטו).

בחודש דצמבר שהה התובע בחופשה כפויה, זאת עד למועד התפטרותו ביום 27.12.06.

אמנם הנתבעים טענו כי התובע חדל לעבוד בחודש זה, ולדידם החופשה שבה שהה הייתה בחודש נובמבר, אך לא קיבלנו את גרסתם.

הנתבעים לא פיטרו את התובע. הנתבעים גם לא כתבו לו מכתב כי עליו לשוב מיידית לעבודה וְלֹא - יראו בו כמתפטר מעבודתו ללא זכאות לפיצויים. משכך, לא הוכחה טענתם כי הוא זה שנטש את המפעל ועזב את העבודה מיוזמתו ואנו קובעים כי הם חבים בתשלום מלוא שכרו עד ליום 27.12.06.

ב. בתצהירו העמיד התובע את התביעה על סך של 12,000 ₪ המורכב משכר מלא (בערכי נטו) לחודשים נובמבר ודצמבר וסך נוסף של 2,000 ₪ שלטענתו חבים לו

הנתבעים בגין חודש אוקטובר. לכל אלה ביקש התובע להוסיף פיצויי הלנת שכר.

התובע העמיד את עצמו לרשות הנתבעים עד יום 27.12. מבדיקת לוח השנה דאז מתברר כי מדובר על 24 ימי עבודה, ומשכך שכרו מסתכם ב-4800 ₪ (בערכי נטו).

לאור זאת התובע זכאי לקבל שכר עבודה בשיעור כולל של 11,800 ₪ בערכי נטו. הואיל וטענתם של הנתבעים כפי שהוצגה בכתבי הטענות, ושנדחתה מהטעמים שפורטו לעיל, הציגה מחלוקת עובדתית שייתכן ואם היו מוגשות ראיות היה ניתן לקבוע שיש בה ממש (קרי: ההיה התובע שותף במיזם עסקי או שכיר לכל דבר ועניין. כמו כן, האם הוא התפטר מיוזמתו או שמא הנתבעים פיטרו אותו), אנו עושים שימוש בסמכותנו ומפחיתים את שיעור פיצויי ההלנה ל- 25% שנתי באופן שאלה יתווספו על הסכום הנקוב לכל חודש בחודשו החל מהאחד שבחודש שלאחר מועד התשלום.

12. התביעה לתשלום פיצוי בגין העדר הפרשות לקרן הפנסיה

התובע טען כי היה על הנתבעים להפריש עבורו לקרן פנסיה וזאת בהתבסס על צו ההרחבה לעניין פנסיית יסוד או על צו ההרחבה בענף המתכת.

לעיל כבר קבענו כי צו ההרחבה בענף המתכת חל על הצדדים.

לעניין הפנסיה קובע הצו בפרק ו' שבו, כי חלה על המעביד חובת הפרשה לפנסיה מקיפה בשיעור 6% מהשכר המבוטח.

באשר לתקופה שקודם לתחולת הצו, נידרש לאמור בצו ההרחבה לעניין פנסיית יסוד החל על ענף המתכת בהיותו חלק מענפי התעשייה. גם בצו ההרחבה הזה חלה על המעביד החובה להפריש 6% משכרו של העובד, ומשכך זכאי היה התובע כי הנתבעים יפרישו עבורו 6% משכרו לשלש השנים שחלפו.

הואיל והסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים, זכאי התובע כי הפיצוי בגין אי ביצוען של ההפרשות יועבר לידי.

התובע עתר לתשלום גלובאלי הנובע משכרו האחרון, אולם ההפרשות לקרן הפנסיה צריכות להעשות עבור כל חודש וחודש מהשכר ששולם בגינו. בדיקת

תלושי השכר מגלה כי למעט שנת עבודתו האחרונה של התובע, היו תקופות שבהן השתכר סכומים אחרים ומשכך ההפרשה בגינם שונה. להלן פירוט השכר שקיבל התובע בהתאם לתלושי השכר:

ינואר - יוני 2004: סך של 3,400 ₪;
 יולי - דצמבר 2004: סך של 5,351 ₪;
 ינואר - פברואר '05: סך של 5,895 ₪;
 מרס '05: סך של 5,557 ₪;
 אפריל '05 - דצמבר '05: סך של 5,784 ₪;
 ינואר - דצמבר '06: סך של 5,620 ₪.

בכל אחד מהחודשים הנ"ל זכאי התובע לפיצוי בגובה 6% מהשכר, שלהם יתווספו הפרשי הצמדה וריבית כדין מהיום האחד שלאחר החודש שבגינו מבוצע התשלום ועד מועד התשלום בפועל.

13. הרמת מסך ההתאגדות

בהתאם להלכה הפסוקה בעניין, הרמת מסך מהווה חריג לכלל האישיות המשפטית הנפרדת.

על מנת להרים את מסך ההתאגדות של חברה בע"מ יש להניח בפני בית הדין תשתית עובדתית מספקת לפיה הוכחו מעשי תרמית או מעשה של 'עירוב חברות' (ר' בעניין הנסיבות להרמת מסך דב"ע נג' / 205-3 וגיה מחמוד - גלידות ה**בירה**, [פורסם בנבו], פסק דין מיום 15.8.94, דב"ע נא' / 52-3 **דוד יצחק-תנועת המושבים**, ע"ע 1137/02 **יוליוס אדיב - החברה לפיתוח בע"מ**, [פורסם בנבו], פסק דין מיום 19.1.03, ע"א 10582/02 **ישראל בן אבו נ' דלתות חמדיה בע"מ**, [פורסם בנבו], פסק דין מיום 16.10.05, ע"ע 1017/04 **אהוד ענבר - אפרים בן מנשה**, [פורסם בנבו], פסק דין מיום 27.10.05).

מפסיקת ביהמ"ש העליון וביה"ד הארצי בעקבותיה עולה, כי סוגית הרמת המסך סבוכה, היקפה אינו נקי מספקות, הטעם המונח ביסודה הוא מורכב והיא שנויה במחלוקת. בעניין זה כבר נאמר משכבר הימים, כי:

"הכלל הוא כי יש ובית המשפט מרים את המסך של תאגיד אשר מאחוריו מסתתרים בעלי המניות, ונוהג בהם ובחברה כבאדם אחד. אך בעשותו כן חייב בית המשפט לנהוג זהירות שלא יצא שכר ההזדהות בין חברה ובעלי המניות בהפסד היתרונות של ניהול עסקים באמצעות חברה כנהוג במסחר של ימינו".

(וראה - דב"ע לח/3-52 ברגר - קאמיל פד"ע י' 435, 441 והאסמכתאות שם - ע"א 471/68 דוד יעקבי - המפרקים של מקיף בע"מ (בפירוק) פ"ד כג' (1) 65 בעמ' 71 וכן ד"ר סמדר אוטולנגי, ההרמה של מסך ההתאגדות במשפט הישראלי, הפרקליט כ"ה 462).

ככלל, המקרים בהם חורג בית-המשפט מעקרון האישיות המשפטית הנפרדת בין החברה לבין האורגנים שלה, הינם אותם מקרים בהם החלת העקרון תוליד לתוצאות מוזרות ולא צודקות.

יחד עם זאת, יש להיזהר מפגיעה בעקרון האישיות המשפטית הנפרדת, שאם לא כן, הרי, מתוך רצון להגיע לצדק במקרה מסויים כזה או אחר, יעשה שימוש במבנים משפטיים שאין להם אמות מידה ברורות וקבועות בחוק לצורך החלתם (בהקשר זה ראה, למשל, המ' (ת"א) 10123/88 פולגת תעשיות בע"מ ואח' נ. ערו ב ע"מ פס"מ תשמ"ט (ב) בעמ' 298, 304).

המבחנים העיקרים בהם נעשה שימוש בסוגית הרמת המסך הינם מבחן השימוש לרעה במסך ההתאגדות, דהיינו, כאשר החברה נוסדה למטרות תרמית או כאשר בפועל לא היתה אישיות משפטית נפרדת, שכן בעלי המניות ערבבו את נכסיהם הפרטים עם נכסי החברה.

בית-הדין הארצי לעבודה פסק, כי עצם הקמת חברה לצורכי מס או מטעמים עסקיים ועל מנת להשתחרר מחבות אישית הינה לגיטימית ומוכרת. ראו, לעניין זה, דב"ע תש"ן/76-3 מחמוד גוליס - אשכנזי את גליקו פד"ע כב' 31, בעמ' 33, שם נאמר:

"בהעדר נסיבות אחרות, הקמת חברה, על סמך יעוץ של בעלי מקצוע (רואה חשבון ועו"ד), לצורכי מס ומטעמים עסקיים, ועל מנת להשתחרר מחבות אישית הינה לגיטימית. לא הוכח כי חברה הוקמה למטרה פסולה, משום שהעסק נקלע לקשיים כספיים ומכיוון שהמשיבים ידעו שיתעוררו קשים כספים כאלה בעתיד. כמו כן, לא הוכח, ואין זה מתקבל על הדעת, כי החברה הוקמה כדי שלא לשלם למערער את מלוא שכרו".

לא מכבר תוקן [חוק החברות](#) ובסעיף [6](#) לחוק החברות, תשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות החדש"), נקבעו ההוראות דלקמן –

- (א) הרמה של מסך ההתאגדות היא כל אחד מאלה:
- (1) ייחוס זכויות וחובות של החברה לבעל מניה בה;
 - (2) ייחוס תכונות, זכויות וחובות של בעל מניה לחברה.
- (ב) על אף הוראת סעיף 4, רשאי בית משפט להרים את מסך ההתאגדות אם התקיים לכך תנאי הקבוע בחיקוק או אם בנסיבות העניין צודק ונכון לעשות כן, או אם התקיימו התנאים הקבועים בסעיף קטן (ג).
- (ג) בית משפט הדן בהליך נגד חברה רשאי, במקרים חריגים ומטעמים מיוחדים, להרים את מסך ההתאגדות בהתקיים אחד מאלה:
- (1) השימוש באישיותה המשפטית הנפרדת של החברה נועד לסכל כוונתו של כל דין או להונות או לקפח אדם;
 - (2) בנסיבות הענין צודק ונכון לעשות כן, בשים לכך שהיה יסוד סביר להניח כי ניהול עסקי החברה לא היה לטובת החברה וכן היה בו משום נטילת סיכון בלתי סביר באשר ליכולתה לפרוע את חובותיה.
 - (ד) הרמת מסך לשם ייחוס חובות החברה לבעל מניה בה, תיעשה בשים לב ליכולת החברה לפרוע את חובותיה.
 - (ה) אין בהוראת סעיף זה כדי למנוע מבית המשפט להעניק סעדים אחרים, לרבות השעיית זכותו של בעל מניה מסוים בחברה להיפרע את חובו, עד לאחר שהחברה פרעה במלואן את כל יתר התחייבויותיה".

עובר לתיקונו של [חוק החברות](#), היו בתי המשפט מבצעים הרמת מסך תוך התעלמות מהאישיות המשפטית הנפרדת, מקום בו מצאו שנעשה שימוש לרעה בקיומה של ההתאגדות כחברה.

חוק החברות החדש הרחיב את גדרי הנסיבות בהן ניתן לבצע הרמת מסך במספר הקשרים, וכך, בעוד שעובר להתקנתו דובר על שימוש לרעה במסך ההתאגדות, הרי שבהתאם ללשון [סעיף 6](#) לחוק החדש, ניתן לבצע הרמת מסך כאשר - "בנסיבות העניין צודק ונכון לעשות כן..." או שהתקיימו התנאים [שבסעיף 6\(ג\)](#) לחוק; זאת, כאשר השימוש באישיות המשפטית הנפרדת של החברה נועד לסכל כוונת דין, או לקפח אדם, או שצודק לבצע הרמת מסך, שכן,

היה יסוד להניח שניהול עסקי החברה לא היה לטובת החברה והיה בניהול זה משום נטילת סיכון בלתי סביר באשר ליכולת החברה לפרוע את חובותיה.

בית-הדין הארצי לעבודה הוסיף והרחיב בשנים האחרונות את גדרי הנסיבות בהן תבוצע הרמת מסך, תוך שימוש בעקרון תום הלב כשיקול להרמת המסך. על פי גישה זו, חובת תום הלב מחייבת את המעסיק להתאים את העסקת העובדים ליכולת הפיננסית של החברה, ובהעדר יכולת פיננסית יתכן ויהא מקום להטיל אחריות אישית על בעלי החברה שהעסיקה את העובדים.

לפיכך, אין מקום להמשך העסקתו של עובד, ע"י מעסיק היודע שלא יוכל לשלם לעובד את שכרו ו/או את זכויותיו הסוציאליות.

וכך, למשל, נפסק כדלקמן -

"בצד הכלל הבסיסי הנותן תוקף לאישיות המשפטית הנפרדת של חברה, קיימת דוקטרינה המאפשרת הרמת מסך ההתאגדות וייחוס חובות החברה לבעלי מניותיה ולעיתים אף לבעלי תפקידים בה. העילה המובהקת להרמת המסך היא קטגוריה של מקרים המצביעים על שימוש לרעה שעושים בעלי העניין בחברה ובאישיותה המשפטית הנפרדת. המושג 'שימוש לרעה' כולל מספר מצבים, ועיקרם הם מעשי תרמית, עירוב נכסים של בעלי עניין עם נכסי החברה, מימון לא מספיק לפעולות החברה, הברחת נכסים מן החברה אל בעלי מניותיה ללא תמורה מספקת ועוד (ד"ר א' חביב-סגל דיני חברות לאור [חוק החברות](#) החדש, עמ' 253; דיון לח/3/52 ברגר ואח' נ. קאמיל פד"ע י' 435, 442-441) ...

מבין מגוון המתקשרים עם החברה, יש לעובדים בה מעמד מיוחד. העובדים אינם מתקשרים רגילים. הם אינם פועלים כגורמים עסקיים. נהפוך הוא; העובדים מתייחסים אל החברה כמעסיק. הם רואים אותה כמשענת בטוחה ויציבה לאורך זמן.

מעמדו המיוחד של העובד כמתקשר עם החברה יוצר רמת אחריות מיוחדת ומוגברת של החברה כלפיו שמקורה בחובת תום הלב המוטלת על החברה במסגרת היחסים החוזיים עם העובד. העובד אינו עוד נושה "וולונטארי" העובד הוא מתקשר מיוחד אשר כלפיו קיימת אחריות מוגברת מצד החברה ובעלי השליטה בה".

(ע"ע 1170/00 מרים פרידמן - יוניוב ירחמיאל ובניו חברה קבלנית לבנין בע"מ,

[פורסם בבנו], מיום 27.11.02).

עוד נפסקו הדברים הבאים -

"העסקת עובדים יוצרת קרבה מיוחדת בין המעסיק לעובד. קרבה זו מקורה ביחסים החוזיים ובדרישת תום הלב הנובעת מהם. קרבה זו מקורה גם - ואולי בעיקר - ביחסי התלות הכלכלית של העובד במעסיק. קרבה זו יוצרת אחריות מוגברת וחובת אמון מיוחדת ביחסי המעסיק עם עובדיו וכלפיהם ...

הקלות שבעלי עסקים מקימים מיזם עיסקי ולימים סוגרים את עסקיהם תוך שהם מעמידים את עובדיהם - לעיתים במפתיע - אל מול שוקת שבורה, היא בלתי נסבלת ובלתי ראויה. אחריות זו לא מן הראוי שתעצר למרגלות מסך ההתאגדות ובנסיבות המתאימות יצא בית הדין להגנת העובדים, ירים את מסך ההתאגדות ויחשוף את הגורם הכלכלי האמיתי המסתתר מאחורי המסך ...".

(עע 1201/00 יהודית זילברשטיין-ערב חדש עיתונות אילת בע"מ, [פורסם בנבו], מיום 17.12.02).

ומן הכלל אל הפרט-

לאחר שעיינו היטב ובחנו את הנתונים השונים שהציג התובע בפנינו, אנו סבורים כי לא התקיימו בפנינו נסיבות המצדיקות להרים את מסך ההתאגדות בכל הנוגע לנתבעים מס' 2 ו-3.

התובע צירף לתצהירו ולסיכומיו מסמכים שונים הקושרים את מר הנדוורגר לחברות שונות לייצור אלומיניום שבהקמתן היה מעורב, בין אם על דרך היותו בעל מניות בהן ובין אם בהיותו מנהל.

כך אנו למדים מהמסמכים שמר הנדוורגר היה מנהל בחברת א.ד.נ.ח. – אלום בע"מ (להלן: **חברת א.ד.נ.ח.**), שבשירותה עבד התובע עד למועד פיטוריו ביום 12.2.00.

חברת א.ד.נ.ח רכשה למעשה חלק מהציוד של חברת גב אלום (מסכים) 1996 בע"מ, שבעל מניותיה העיקרי היה מר הנדוורגר, ואף קלטה לשירותה חלק מהעובדים שהעסיקה.

כשחברת א.ד.נ.ח נקלעה לקשיים, עברו חלק מהעובדים בשירותה לעבוד בחברת יורו אלומיניום בע"מ (להלן: **חברת יורו**). חברה זו הוקמה על ידי ספקים של חברת א.ד.נ.ח שביקשו לפרוע את חובותיה להם באמצעות העברת רכושה של

א.ד.נ.ח לחברה החדשה. אחד משלושת בעלי מניותיה ומנהליה של חברת יורו, הייתה חברת אלוגרם בע"מ, שאחד מבעלי מניותיה היה מר הנדוורגר. התובע ניסה להוכיח שמר הנדוורגר מסתתר מאחורי הקמת חברות שונות בה בעת שאלו נשארו חבות לו סכומים שונים בגין זכויותיו הסוציאליות לרבות פיצוי פיטורים.

התובע הציג לנו את כתב התביעה שהגיש כנגד חברת א.ד.נ.ח וחברת יורו בבית הדין האזורי לחיפה (עב 7210/00), ואת פרוטוקול ישיבת ההוכחות שהתקיימה בתיק בפני כב' השופט שפיצר, אולם לא הוגש פסק דין ובחיפוש שערכנו, כזה ככל הנראה גם לא ניתן.

משכך, לא ניתן ללמוד אם אכן היה התובע זכאי לאותן זכויות שלהן עתר, ואם אכן החברה שמר הנדוורגר היה אחד מבעלי מניותיה הונתה אותו או קיפחה אותו. דווקא העובדה שנראה לכאורה שהתיק נסגר שלא על פי הכרעה שיפוטית מלמדת שהצדדים הגיעו לפשרה מוסכמת או שהתביעה סולקה מסיבה כלשהי. מכל מקום לא ניתן לזקוף תביעה זו לחובת מר הנדוורגר כשבאים לבחון את מהלכיו לצורך הרמת המסך מעל החברה.

התובע הציג גם הכרעת דין של בית המשפט השלום בחדרה ([ת.פ. 2126/99](#)) [פורסם בנבו], שדן בכתב אישום שהוגש כנגד חב' גב אלום (מסכים) בע"מ, ובו הרשיע בית המשפט את החברה בעבירה של אי העברה במועד של מס שנוכה במקור ממשכורת העובדים או מקבלני המשנה ובעבירה של אי הגשת דו"ח במועד. עיקרה של הכרעת הדין הייתה לבירור מעמדו של נאשם אחר, שבית המשפט ניקה אותו מאשמה.

בית המשפט התייחס אמנם לתפקידיהם השונים של מר הנדוורגר ושל מר חולתא בחברה, וקבע לגביהם כי הם היו מנהלי החברה, אך אין בכך שכשלו בתפקידיהם כמנהלי החברה בכל הנוגע לחובותיה של זו כלפיי רשויות המס, כדי לשמש נימוק להרמת מסך, בהיותם בעלי מניות בחברה אחרת.

התובע הוסיף וצירף פסק דין שבו תבעה חברת אור אלום בע"מ בין היתר את חברת א.ד.נ.ח בטענה של כשלון תמורה ([ת.א. \(ת"א\) 61009/00](#)), אלא שגם בפסק דין זה קיבל בית המשפט את התביעה כנגד נתבע 2 בלבד, מר פישמן, שאינו חברת א.ד.נ.ח ושאינו קשור לנתבעים 2 ו-3, וחייב אותו בתשלום התמורה.

הנה כי כן, מר הנדוורגר היה הרוח החיה מאחורי הקמתן של חברות שונות לייצור ולעיסוק באלומיניום, אך התובע לא הוכיח כי מעשה הקמת החברות נועד לשם תרמית או לשם פעילות אסורה כמו הברחת נכסים כלשהם. איננו מקבלים את גרסת התובע ולפיה לו היה יודע שמר הנדוורגר הוא אחד מבעלי החברה, הוא לא היה עובד בשירותה. גם אם נכונים הדברים, וספק אם כך, אין בכך כדי להוות עילה להרמת מסך. לו היה מבקש התובע לבדוק פרט זה, היה יכול לפנות לרשם החברות ולהוציא את פרטי החברה שבה הועסק טרם עבודתו.

התובע טען כי מצבה הכלכלי של החברה שאינה סולבנטית מחייב את הרמת המסך, אולם טיעונו זה ראוי להידחות. היותה של החברה אישיות משפטית נפרדת לחובות ולזכויות, מקנה לה מעמד עצמאי שאינו מחייב את בעלי מניותיה בחובותיה ללא שהתברר כי אלה פעלו בשמה לא נכון או שלא עשו כדי לפרוע את חובותיה, וכזאת לא הוכח במקרה דידן.

כבר נפסק כי "כשלו עסקי כשהוא לעצמו אינו מהווה עילה להרמת מסך" (ע"ע [1452/04 שלמה אביר - מנסור חוסיין](#), [פורסם בנבו], 22.5.06).

התובע העלה טענות נוספות העוסקות בחובת תום הלב שחבים הנתבעים כלפיי התובע וכן ביקש להסתייע בעוולת התרמית והרשלנות על פי [פקודת הנזיקין](#), אולם לא מצאנו טעם במקורות אלה המצדיק את הרמת המסך.

ויפים לענייננו דבריו של בית הדין הארצי בע"ע [150/07 ח.א. בוני חיפה - עאמר ח'ורי](#) ([פורסם בנבו], 26.8.08), שביטל את קביעת בית הדין האזורי במקרה שם שיש להרים את מסך ההתאגדות, ואמר:

לא זו אף זו- לפני בית הדין האזורי לא נפרשה תשתית ראייתית שיש בה כדי לבסס טענה כאילו ידעו המערערים ידיעה ברורה ומפורשת, כי אין לחברה סיכוי סביר לקיים התחייבויותיה; החברה המערערת אינה חברה משפחתית, ואין טענה לגבי בעלי מניותיה כי הם מקימים חברות חדשות לבקרים, תוך שהם מותירים את נושיהם ועובדיהם מול שוקת שבורה, מול חברה שהפסיקה לפעול, והוקמה אחרת תחתיה. גם בכך שחגי סמולניק הורשע בעבירות מס על פי [חוק מס ערך מוסף ופקודת מס הכנסה](#), לא מצאנו כי יש לבסס טענה בדבר הרמת מסך ההתאגדות.

גם בנדון דידן כן : לא הוכחה בפנינו תשתית עובדתית ולפיה ידעו מר חולתא ומר הנדוורגר על מצבה הכלכלי הקשה של החברה ; לא הוכח בפנינו כי הקמת החברות נועדה להותיר את נושיהן בפני שוקת שבורה, ובית הדין אף קבע כי גם בהרשעת מי ממנהלי חברה בעבירות מס שונות (ולא כך היה בענייננו) אין די כדי להוות עילה להרמת מסך ההתאגדות.

מסקנת הדברים היא איפה, שאין להרים את מסך ההתאגדות מעל החברה ודין התביעה כנגד מר הנדוורגר וכנגד מר חולתא, להידחות.

14. סוף דבר

לאור כל האמור לעיל אנו מקבלים את התביעה כנגד נתבעת מס' 1 בלבד ומורים לה לשלם לתובע את הסכומים הבאים :

פיצויי פיטורים - בסך 16,820 ₪ בצירוף פיצויי הלנת פיצויי פיטורים בשיעור של 25% שנתי, החל מיום 28.12.06 ועד מועד התשלום בפועל.
פדיון חופשה - בסך 8,325 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כדין מיום 28.12.06 ועד מועד התשלום בפועל.

דמי הבראה - בסך 3,816 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כדין מיום 28.12.06 ועד מועד התשלום בפועל.

שכר עבודה -

לחודש אוקטובר '06 - סך של 2,000 ₪ (נטו)
 לחודש נובמבר '06 - סך של 5,000 ₪ (נטו).
 לחודש דצמבר '06 - סך של 4,800 ₪ (נטו).

לכל אחד מהסכומים בגין שכר עבודה יתווספו פיצויי הלנת שכר בשיעור של 25% מהיום האחד שלאחר החודש שבגינו צריכים היו להשתלם ועד מועד התשלום בפועל.

פיצוי בגין העדר הפרשות לקרן פנסיה - כמפורט לעיל בסעיף 12 לפסק הדין.

כמו כן תשלם הנתבעת לתובע סך של 4,000 ₪ בצירוף מע"מ כחוק בגין הוצאות משפט ושכר טרחת עורך דין.

התביעה נגד נתבעים מס' 2 ומס' 3 – נדחית, הגם שבנסיבות העניין לא מצאנו שיש לחייב התובע לשלם להם הוצאות משפט.

15. במידה ומי מהצדדים יבקש לערער על פסק דיננו זה עליו להגיש ערעור לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים וזאת בתוך 30 יום מיום קבלת עותק פסק הדין.

ניתן היום י"ג בתשרי, תש"ע (1 באוקטובר 2009) בהעדר הצדדים.

נציג ציבור (מעבידים)

נציג ציבור (עובדים)

ורד שפר, שופטת

ורד שפר 54678313-1712/07

נשיאה

נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה

הודעה למנויים על עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו - הקש כאן