



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47743-01-13

27 אוקטובר 2014

לפני:

כב' השופט תומר סילורה

נציג ציבור (עובדים) מר שחר כהן

נציג ציבור (מעסיקים) גב' אהובה גנור

התובע

חומד אווטנה
ע"י ב"כ: עו"ד גיא ברנד

-

הנתבעים

1. ספגטים - סניף קינג ג'ורג' תל אביב בע"מ
2. ספגטים - סניף ריב"ל תל אביב בע"מ

3. ציון קקון – ע"י ב"כ עו"ד שי יהודה

פסק דין

1. בפנינו תביעתו של מר חומד נאיזגי אווטנה (להלן - "התובע") כנגד ספגטים – סניף קינג ג'ורג' תל אביב בע"מ (להלן - "הנתבעת 1" ו/או "החברה") וכנגד ספגטים סניף ריב"ל תל אביב בע"מ (להלן - "הנתבעת 2") וכנגד מר ציון קקון (להלן - "הנתבע 3") לתשלום פיצויי פיטורין, וזכויות סוציאליות נוספות.

למען הסדר הטוב אציין שהנתבעות 1-2 בחרו שלא להגיש תצהיר עדות ראשית מטעמן וכן לא שלחו נציג מטעמן לדיון ההוכחות ולפיכך במסגרת פסק הדין דנן ינתן כנגדן פסק דין על מלוא סכום התביעה (בהעדר התייצבות והגשת ראיות).

תמצית טענות הצדדים

2. הנתבעות 1 ו-2 הינן חברות רשומות ברשם החברות אשר מספקות שירותי הסעדה. הנתבע 3 הינו הדירקטור והבעלים היחידי של הנתבעת 1. הבעלים של הנתבעת 2 בהתאם לדו"ח רשם החברות הינו מר סיומין אדוארד (ראו: נספח "ב" לכתב התביעה).

3. התובע, מבקש מקלט מאריתריאה, הועסק על ידי הנתבעות 1 ו-2 כשוטף כלים במסעדת 'ספגטים' ברחוב קינג ג'ורג' וברחוב ריב"ל בתל אביב, מיום 1.4.2010 ועד ליום 12.10.2012. התובע טוען כי הוא נוייד בין סניפי הנתבעות בהתאם לצרכי רשת 'ספגטים'.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47743-01-13

4. לטענת התובע, תבנית העסקתו כללה עבודה פיזית קשה, לרוב בת 7 ימים בשבוע וסך הכל כ- 300 שעות חודשיות. שכרו השעתי עמד על סך 24 ₪ ללא זכויות נלוות מכוח חקיקת המגן לעובדים (פנסיה, חופשה, הבראה, שעות נוספות וכו').

5. באשר לנסיבות סיום העסקתו של התובע טוען התובע שביום 12.10.2012 הוא פוטר מעבודתו ע"י מנהל מטעם הנתבעת (דודו) שעה שהתובע היה בעיצומו של ניקיון הריצפה. אשר על כן טוען התובע כי הוא זכאי לתשלום בגין פיצויי פיטורין, הודעה מוקדמת וזכויות סוציאליות נוספות בסך כולל של 68,227 ₪, כאשר התובע עותר להרמת מסך ההתאגדות בין הנתבעות 1 ו-2 לבין הנתבע 3 וחיובו של הנתבע 3 בכל חובות הנתבעות 1 ו-2 כלפיו.

6. לטענת הנתבע 3 הוא אכן בעל המניות של הנתבעת 1 אולם אין לו כל קשר לנתבעת 2 ומכאן שאין כל מקום להרים את מסך ההתאגדות בינו לבין חברה שאינה בבעלותו. באשר לנתבעת 1 מציין הנתבע 3 שהתובע לא הציג תשתית ראייתית מספקת המעידה כי הוא עשה שימוש פסול באישיות המשפטית הנפרדת של הנתבעת 1 על מנת להצדיק את הרמת המסך. בהקשר זה מוסיף הנתבע 3 ומציין כי הוא לא היה מעורב בניהול השוטף של הנתבעת 1 ולא יכול היה לדעת כיצד מקבל התובע את משכורתו או מה סוכם בינו לבין מנהליו בפועל.

7. שתי שאלות עומדות בפנינו, אם כן, להכרעה: האחת, האם התקיימו התנאים להרמת מסך ההתאגדות בין הנתבעות 1 ו-2 לבין הנתבע 3 כך שהוא יחויב בחובות הנתבעות כלפי התובע והשנייה, ככל שיוּרם מסך ההתאגדות לאיזה זכויות כספיות זכאי התובע, אם בכלל, מהנתבע 3.

דיון והכרעה

8. ביום 17.11.2013 התקיים בתיק דיון מוקדם. ביום 22.9.2014 התקיים דיון הוכחות בתיק במהלכו נשמעו עדויותיהם של התובע ושל הנתבע 3. הצדדים סיכמו את טענותיהם בעל פה.

9. לאחר ששמענו את עדויות הצדדים בתיק, עיינו בכתבי הטענות, בתצהירים, בסיכומי הצדדים ובכלל המסמכים שהוגשו לתיק, הגענו לכלל מסקנה כי דין התביעה להתקבל. להלן נפרט את נימוקי הכרעתנו.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47743-01-13

הרמת מסך

המסגרת הנורמטיבית

10. כלל הוא, בבחינת מושכלות ראשוניים בדיני החברות, כי יש לתת תוקף לקיומה המשפטי העצמאי הנפרד של חברה (ראו: דב"ע נג/3-205 מחמוד וגיה נ' גלידות הבירה, פד"ע כ"ז (1) 350, 345 (1994)).

11. הרעיון העומד בבסיס ההסדר המשפטי של הרמת מסך ההתאגדות בין החברה לבין בעלי מניותיה, כחריג לכלל בדבר אישיותה המשפטית הנפרדת של החברה, משמעו התעלמות של בית המשפט מן ההפרדה שבין הישות המשפטית של בעלי המניות לבין הישות המשפטית של החברה. הסדר זה מהווה ביטוי להכרת הדין באפשרות הניצול לרעה של עקרון האישיות המשפטית של החברה, באופן שיש מי שישתתרו מאחרי מסך ההתאגדות במטרה להתחמק מהתחייבויות שנטלו על עצמם. לכן, "בצד התפתחותו של עיקרון האישיות המשפטית הנפרדת התפתחה גם הדוקטרינה של הרמת המסך, המאפשרת לבית המשפט להתעלם ממסך ההתאגדות במקרים חריגים וכאשר נסיבות העניין מצדיקות זאת" (דר' א' חביב סגל, דיני חברות, הוצאת BALANCE 4 הפקות בע"מ, תל אביב 2007, בעמ' 285).

12. עקרון האישיות המשפטית הנפרדת, והנסיבות בהן יורם מסך ההתאגדות מעוגנים בהוראת חוק החברות התשנ"ט-1999 (להלן – "חוק החברות"). בסעיף 6(ג) לחוק החברות, בנוסחו הישן, נקבעו התנאים הבאים להרמתו של מסך ההתאגדות:

1. "השימוש באישיותה המשפטית הנפרדת של החברה נועד לסכל כוונתו של כל דין או להונות או לקפח אדם;

2. בנסיבות העניין צודק ונכון לעשות כן, בשם לב 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."

13. בשנת 2005 תוקן חוק החברות (להלן – "חוק החברות החדש"). בדברי ההסבר להצעת החוק נכתב כי הוא בא לשקף את המצב הקיים ולא ליצור מצב חדש (ראו: דברי ההסבר להצעת חוק החברות החדש: הצ"ח 2432 תשנ"ו, עמ' 2). בסעיף 6 לחוק החברות החדש נקבעו ההוראות דלקמן –

(א) הרמה של מסך ההתאגדות היא כל אחד מאלה:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47743-01-13

- (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".
14. ניתן להיווכח כי נוסח סעיף 6 לחוק החברות דהיום הינו מחמיר יותר ומגביל יותר את שיקול דעתו של בית הדין בהרמת מסך ההתאגדות, כך בעוד שעובר לתיקונו דובר על שימוש לרעה במסך ההתאגדות, הרי שבהתאם ללשון סעיף 6 לחוק החברות החדש, ניתן לבצע הרמת מסך כאשר - "בנסיבות העניין צודק ונכון לעשות כן ..." או שהתקיימו התנאים שבסעיף 6(ג) לחוק.

הרמת מסך בהיבט של דיני עבודה

15. בהיבט של דיני העבודה בית-הדין הארצי לעבודה הוסיף והרחיב בשנים האחרונות את גדר הנסיבות בהן תבוצע הרמת מסך, תוך שימוש בעקרון תום הלב כשיקול להרמת המסך.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47743-01-13

16. בפרשת ירחמיאל איבחן בית הדין הארצי לעבודה בין מעמדם של כלל הבאים במגע עם החברה לבין עובדיה וקבע:

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 נושא "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 בנבו], מיום 27.11.02).

17. בפרשת זילברשטיין חידד בית הדין הארצי לעבודה את האבחנה הנזכרת בפרשת ירחמיאל:

בכלל בעלי דברה של חברה קיימת קטגוריה מיוחדת של מתקשרים ונושים, שהם עובדי החברה. מתקשרים אלה אינם "מתקשרים" רגילים בשוק המסחרי. העובדים מתקשרים עם החברה כדי ליצור לעצמם מקום עבודה, מקור פרנסה. העובדים מבקשים לעצמם משענת בטוחה ויציבה לאורך זמן. מצד אחד הם נותנים שירותים לחברה ומצד שני הם יוצרים לעצמם תשתית של בטחון כלכלי. העובדים נותנים אמון בחברה, סומכים על יציבותה ועל הבטחון שהיא משרה עליהם ועל משפחותיהם. העובד אינו "נושה וולאנטרי" אלא הוא מתקשר ונושה מסוג מיוחד אשר כלפיו מוטלת על החברה אחריות מוגברת וחובת אמון מיוחדת (א. פלמן, דיני חברות בישראל הלכה למעשה, כרך א' עמ' 103). חובה זו מקורה, לא רק בהוראות הסכם העבודה – בין אם אישי הוא או קיבוצי – אלא גם, ואולי בעיקר, נגזרת היא מחובת תום הלב מוגברת הקיימת ביחסי העבודה (ראו: א. ברק, עקרון תום הלב במשפט העבודה, ספר ברנזון, עמ' 499 ואילך; מ. הורביץ, בחינת מעמדה הנורמטיבי של זכות העובדים לבטחון תעסוקתי, עבודה חברה ומשפט, כרך ח' עמ' 127, 143 ואילך).

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 ...".



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47743-01-13

(ע"ע 1201/00 יהודית זילברשטיין-ערב חדש עיתונות אילת בע"מ, [פורסם בנבו], מיום 17.12.02; ראו גם ע"ע 387/05 אהרון פוטרמן - נפתלי ניסני [פורסם בנבו], 9.12.07) להלן - עניין פוטרמן).

18. בהתייחסה לפסיקת בתי הדין לעבודה בקשר להלכות הרמת המסך, ובנוגע למעמדם המיוחד של עובדי החברה כנושיה קובעת דר' א. חביב סגל בספרה:

"בית המשפט מרחיב את עקרון תום הלב ומרכיב אותה על הלכת הרמת המסך, כאשר הפרט פועל בשם החברה על מנת להעסיק עובד עליו לפעול כלפיו בתום לב. חובת תום הלב מחייבת אותו בין השאר לבחון את מידת יכולתה הצפויה של החברה לעמוד בפרעון התחייבויותיה כלפי אותו עובד. במידה שהפרט הפועל בשם החברה יודע שקיים חשש משמעותי שהחברה לא תוכל לקיים את התחייבויותיה כלפי אותו עובד, עליו להימנע מלהעסיקו, או לפחות להזהירו מפני התוצאות האפשריות של חדלות הפרעון של החברה, אחרת עצם הפרת חובת תום הלב יכולה לשמש כבסיס מספיק על מנת להרים את מסך ההתאגדות ולהטיל על הפרט שפעל בשם החברה בהעסקת אותו העובד, אחריות אישית בגין ההתחייבויות שנטלה על עצמה החברה המעסיקה" (ראו א. חביב סגל, שם בעמ' 307, וסקירת הפסיקה שם).

19. סקירת הפסיקה מלמדת, איפוא, כי בתי הדין לעבודה מוצאים לנכון להרים את מסך ההתאגדות בשל מגוון סיבות, לאור העקרונות המרחיבים שעוגנו בחוק החברות תוך שהוא מוסיף את עקרון תום הלב לאחריות המוגברת וחובת האמון המיוחד ביחסי מעסיק עם עובדיו כשיקול להרמת המסך.

מן הכלל אל הפרט

הרמת מסך בין הנתבעת 1 (ספגטים קינג גורג') לנתבע 3

20. מהמסכת העובדתית שנפרשה בפנינו עולה כי יש בהחלט מקום להרים את מסך ההתאגדות ולחייב את הנתבע 3 בחובות הנתבעת 1 כלפי התובע. בין היתר נציין כי הנתבע 3 **הפר חוקי מגן רבים** בכל הנוגע להעסקת התובע: התובע לא הוחתם על הסכם עבודה ולא שולמו זכויותיו הקוגנטיות במלואן (פנסיה, דמי הבראה, שעות נוספות, פדיון חופשה וכו').

21. יתר על כן, קו ההגנה של הנתבע 3 התבסס על הטענה לפיה הוא לא היה המנהל התפעולי של הנתבעת 1 ולא היה מעורב בהעסקתם השוטפת של עובדי הנתבעת 1. כך למשל, בתצהיר שצירף כתמיכה לבקשתו למחיקתו מכתב התביעה ציין "אני הבעלים של החברות לעיל ואולם אינני המנהל התפעולי שלהן. כלומר, אני לא עוסק בהעסקת עובדים ו/או פיטורי עובדים ו/או תנאי העסקה ו/או סידורי משמרות של עובדים ו/או תשלומי שכר ו/או תשלומים מסוג אחר



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47743-01-13

לעובדים ו/או שעות עבודה של העובדים ו/או אחוזי משרה בהן עובדים מועסקים ו/או כל עניין
אחר הנובע מתפעולן השוטף של המסעדות מול עובדי המסעדה" (סעיף 5 לתצהיר); בסעיף 7
לתצהיר מציין הנתבע 3 "...אינני יודע דבר בנוגע לאופן ומתכונת העסקתו בחברות לעיל, ככל
ואכן הועסק בהן".

בחקירתו הנגדית בבית הדין חזר שוב ושוב על אותה הטענה וציין יותר מפעם אחת כי אינו
יודע דבר אודות העסקת העובדים במסעדה ככלל והתובע בפרט. כך למשל ציין כי הוא לא
מנהל את המסעדות (עמ' 6 לפ' ש' 16) וכי הוא רק השקיע כסף (עמ' 6 ש' 21). לשאלה האם
הייתה לו ידיעה לגבי ניהול העובדים ותנאי העסקתם השיב "לא" (עמ' 7 ש' 22). בהמשך
נשאל הנתבע 3 מספר שאלות נוספות מהן עולה בבירור כי הנתבע 3 "ניתק" את עצמו מכל
ידיעה אודות תנאי עבודתם של עובדי החברה שבבעלותו :

ש. אתה יודע כמה כסף צריך לשלם לספקים?
ת. לא.
ש. כמה כסף צריך לשלם לעובדים?
ת. לא.
ש. מה תנאי העסקה שלהם?
ת. לא.
ש. התביעות שמוגשות כנגד החברות?
ת. לא, אם תבעו אותי אישית – אז כן ואם לא תבעו אותי אישית אז לא בהכרח אני יודע"
(עמ' 8 ש' 28 ואילך).

ובהמשך -

ש. בתלושים אין ניהול חשבון חופשה, יש שכר של כמה עובדים, אין שעות נוספות,
כשמופיעות שעות נוספות אם מחשבים את סה"כ שעות העבודה והתעריף שהתובע טוען לו
רואים שזה פיקציה ולכאורה בוצעו עבירות חמורות, אתה רוצה להגיד שבתור בעל מניות
יחיד בחברה לא ידעת מזה?
ת. לא (עמ' 11 ש' 21).

ככלל, ניתן לסכם ולומר שהנתבע 2 השיב לשאלות ב"כ התובע ברוטינה חוזרת של "אני
לא יודע" כאשר מתשובותיו מצטיירת תמונה מעורפלת שרב הנסתר על הגלוי בה – עובדה
אשר לא תרמה למהימנותו בפני בית הדין.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47743-01-13

22.

לטעמנו, לא יעלה על הדעת שהנתבע 3 בתור הבעלים של הנתבעת 1 יפטור את עצמו מכל אחריות לזכויות העובדים המועסקים בחברה אך ורק מאחר שלטענתו הוא לא היה מעורב בהעסקתם ובאחריות הנתבע 3 - בתור בעל המניות היחיד של הנתבעת 1 - היה לוודא שהעובדים מקבלים את מלוא זכויותיהם. על פני הדברים, צורת הניהול של הנתבע 3 מהווה סוג של עצימת עיניים של בעל המניות היחיד של החברה בנוגע לזכויות העובדים המועסקים במסעדה (שהוא בעליה).

23.

מכאן, שבנסיבות העניין סבורים אנו שהנתבע 3 פעל באופן רשלני (וזאת בלשון המעטה) כלפי עובדי הנתבעת 1 ככלל והתובע בפרט, שעה שהוא שם עצמו כבעלים של חברה המעסיקה עשרות עובדים ובאותה נשימה "החליט" שלא לדעת כלום אודות תנאי העסקתם במסעדה ובמעשיו אלה הפר הנתבע 3 את חובת האחריות והאמון המיוחדים שחלים ביחסי עובד-מעביד והתנהגות זו מהווה חוסר תום לב וכשיקול להרמת מסך ההתאגדות בהתאם לפסיקה.

24.

יתרה מכך, מהמסכת העובדתית שעלתה בבית הדין עולה בבירור שהנתבע 3 לא עשה דבר על מנת לפרוע את חובותיה של החברה כלפי התובע וכי בקלות רבה הוא מסתתר מאחורי עיקרון האישיות המשפטית הנפרדת. בהקשר זה נציין שהעובדה שהנתבע 3 בחר אך ורק לייצג את עצמו בהליך המשפטי מבלי שתוצג גרסת הנתבעת 1 בהליך המשפטי ואו מבלי שנציג מטעם הנתבעת 1 יתייצב לדיון, מעידה שאכן הנתבע 3 בחר להסתתר מאחורי טענת עקרון האישיות המשפטית הנפרדת. כשנשאל הנתבע 3 איך הוא יכול להסביר למה אין לנתבעת 1 ייצוג משפטי השיב תשובה מתחמקת "אני לא יודע לענות לך על השאלה הזאת" (עמ' 9 ש' 27) וכשנשאל האם הוא מרגיש בנוח עם זה שיכול להינתן פסק דין כלפי החברה שבבעלותו וזאת בהעדר ראיות השיב "אני עושה דברים גם כשאני מרגיש לא כל כך בנוח עם זה" (עמ' 9 לפ' ש' 29).

למותר לציין, כי אל לו לבית הדין ליתן ידו להסתתרות מאחורי עקרון האישיות המשפטית הנפרדת כסיבה לאי תשלום זכויות קוגנטיות לעובדים. לטעמנו, בנסיבות בהן הנתבע 3 לא עשה דבר על מנת להבטיח ואו לכל הפחות לוודא שהעובדים המועסקים בחברה (שהוא בעל מניות שלה) מקבלים את מלוא זכויותיהם ובנסיבות בהן הנתבע 3 מסתתר מאחורי עיקרון האישיות המשפטית הנפרדת, יש בהן הצדקה - הן מוסרית והן משפטית - כדי להרים את מסך ההתאגדות על פי סעיף 6 לחוק החברות החדש. קביעתנו דלעיל עולה בקנה אחד עם פסיקתו העניפה של בתי הדין לעבודה, השמים כנר לרגליהם את החובה לנהוג בהגינות ובתום לב במערכת יחסי העבודה ואת חובת המעביד המחוייב מתפקידו לנהוג בעובדים בדרך העולה מחובת הדאגה לרווחתם... וחובת ההגינות... (ראו בין השאר: מ.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47743-01-13

גולדברג, "תום לב במשפט העבודה", ספר בר ניב, ע' 139, בעמ' 145; ע"ע 1189/00 לוינגר נ' מדינת ישראל, עבודה ארצי, לג(1) 25; עע' 1341/00 רחל רפופרט נ' מבטחים, ניתן ביום 19.3.2003; עע' 1303 אלונה ליפשיץ נ' מדינת ישראל, ניתן ביום 23.11.2003.

25. מהנימוקים שצינו לעיל, ומקל וחומר מהצטרבותם, סבור אני כי קיימת הצדקה להרמת מסך ההתאגדות בין הנתבעת 1 לנתבע 3 וחובותיה של הנתבעת 1 כלפי התובע הינם חובותיו של הנתבע 3.

הרמת מסך בין הנתבעת 2 (ספגטים סניף ריב"ל) לבין הנתבע 3

26. בכתב ההגנה שהוגש מטעם הנתבעים צויין כי לנתבע 3 אין כל קשר לנתבעת 2 וזאת גם אפשר ללמוד מנסח רשם החברות (סעיף 6 לכתב ההגנה). ואכן, מעיון בנסח רשם החברות עולה שבעל המניות הינו מר אדוארד סיומין ועל פני הדברים לא ניתן להרים מסך כנגד מי שאינו בעל מניות. יחד עם זאת, בעדותו בבית הדין הודה הנתבע 2 שהייתה תקופה שהוא החזיק ב- 100% מהמניות של הנתבעת 2 ובאיזה שהוא שלב הוא מכר את המסעדה (עמ' 6 לפ' ש' 14), כאשר מעיון בדו"ח מעודכן מרשם החברות שהתובע צירף במסגרת סיכומיו בתיק אחר שהתנהל בפני (בס"ע 47766-01-13) עולה שהנתבע 3 היה בעל המניות היחיד אצל הנתבעת 2 עד ליום 13.6.2012. דהיינו: ברוב התקופה שבה הועסק התובע היה הנתבע 3 בעל המניות גם של הנתבעת 2.

27. חרף האמור לעיל והגם שלתובע טענות כבדות משקל בנוגע לעירוב נכסים בין הנתבעות וחרף העובדה שהתובע הוכיח זיקה מסויימת בין הנתבעות (כך למשל הכתובת המופיעה בחלק מתלושי השכר בגין ספגטים קינג גורג וספגטים ריב"ל היא כתובת רשת ספגטים ברחוב פנחס רוזן בשיכון דן אשר בבעלות הנתבע 3), בסופו של דבר (ובגילוי לב אחרי לא מעט לבטים), לא מצאתי לנכון להרים את מסך ההתאגדות בין הנתבע 3 לבין הנתבעת 2, מאחר שבסיכומי של דבר במועד פיטורי התובע הנתבע 3 כבר לא היה באופן רשמי בעל מניות בנתבעת 2 ולטעמי לא ניתן לבצע הרמת מסך חלקית (דהיינו על חלק מהתקופה).

זכויותי הכספיות של התובע

28. נשאלת השאלה לאיזה סכומים זכאי התובע מהנתבע 3 לנוכח קביעותינו. בהקשר זה נציין כי למרבה הצער הנתבע 3 בחר שלא להציג גרסת הגנה בתיק (מעבר לטענה לפיה אין מקום להרים את מסך ההתאגדות) ולא ראה לנכון להביא עדים שיוכלו לתמוך בטענותיו (למשל: מנהל חשבונות, מנהלים שעבדו במסעדה וכו'). למותר לציין כי עובדה זו עומדת לנתבע 3 לרועץ ולמעשה יש בכך כדי לקבל את גרסת התובע במלואה, כפי שיפורט להלן:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47743-01-13

פיצויי פיטורים והודעה מוקדמת – התובע טען כי פוטר מעבודתו אצל הנתבעים. בכתב ההגנה שהוגש לתיק לא הכחישו הנתבעים שהתובע פוטר לאחר שסירב לבצע את עבודתו (סעיף 8 לכתב ההגנה), אולם טענו באותה נשימה שיש לראות בסירובו של התובע לבצע את עבודתו כנדרש כאילו התפטר מיוזמתו. יוער, כי הנתבע 3 לא הביא, כאמור, אף לא עד אחד שיכול היה לתמוך בגרסתו. כך או כך, לטעמנו אין לקבל את הקונסטלציה המשפטית של הנתבעים ושעה שהתובע פוטר לא ניתן לראות בפיטורים כהתפטרות ולכל היותר יכולים היו הנתבעים לטעון שהתובע לא זכאי לפיצויי פיטורים עקב הפרת משמעת (טענה שלא נטענה על ידי הנתבעים) ומשכך אין ספק בעניינו שהתובע זכאי לתשלום פיצויי פיטורים וכן לתשלום הודעה מוקדמת לפיטורים.

אשר על כן, התובע זכאי לפיצויי פיטורים כנטען בכתב התביעה בסך 10,155 ₪ ודמי הודעה מוקדמת בגין 22.5 ימים בסך 4,320 ₪.

הפרשי שכר וגמול עבודה במנוחה שבועית - על פי הוראת תיקון 24 לחוק הגנת השכר, תשי"ח - 1958 (ס"ח תשס"ח מס' 2162 מיום 6.7.2008 עמוד 612), נטל ההוכחה בעניין שעות עבודתו של העובד מוטל על המעסיק. הוראות תיקון זה לחוק הגנת השכר חלות על נסיבות המקרה והן מצטרפות למגמת הפסיקה מן השנים האחרונות להקלה והגמשת הכללים לעניין נטל הראייה המוטל על העובד התובע גמול שעות נוספות (ע"ע 212/06 ימית א. בטחון (1988) בע"מ- אלי אפרים, 12.11.09; ע"ע 459/07 דוד יפה- ארי יוסי אבטחה ושירותים בע"מ, 8.12.09; ע"ע 402/07 ניצנים חברה לאבטחה וניהול פרויקטים בע"מ - יאיר חודאדי, 19.1.2010).

בעניינו, מעיון בתלושי השכר שצירף התובע לכתב התביעה עולה שהתובע הועסק שעות עבודה רבות מידי חודש: כך למשל, בחודש אוגוסט 2012 הועסק 30 ימי עבודה ו- 273 שעות; בחודש יולי 2012 הועסק 30 ימי עבודה ו- 280 שעות; בחודש יוני 2012 הועסק 30 ימי עבודה ו- 243 שעות וכו'. מנגד, הנתבעים לא הציגו בפני בית הדין דו"חות נוכחות של התובע ו/או כל מסמך אחר שישתור את טענותיו. כמו כן הנתבע 3 לא ידע להסביר את צורת התשלום ו/או את מבנה תלושי השכר ולא הביא עד שיוכל להציג חישוב נגדי (מנהל חשבונות למשל).

התוצאה היא איפוא שתביעת התובע בגין רכיב התביעה לשעות נוספות מתקבלת במלואה. התובע זכאי לפיכך לתשלום בסך 30,036 ₪ בגין גמול עבור שעות נוספות ועבודה ביום המנוחה השבועי.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47743-01-13

פדיון חופשה – הנטל להוכיח את מספר ימי החופשה שניצל העובד מוטל על המעביד וזאת נוכח הוראות חוק חופשה שנתית המחייבות אותו בניהול פנקס חופשה (ראו: דב"ע לח/ 73-3 **ביטון מכלוף - נפתלי הכט**, פד"ע י" 390). בענייננו, מעיון בתלושי השכר שצורפו לכתב התביעה עולה כי לא נערך רישום של ימי החופשה בתלושים וכאמור, הנתבע 3 לא הציג בפנינו כל רישום ואו מסמך שיהיה בו כדי להראות שהתובע ניצל את ימי חופשתו. בנסיבות אלה זכאי התובע לתשלום המשקף את השווי הכספי של 27 ימי חופשה כנטען בכתב התביעה (בניכוי 12 ימים שניתנו לו) ובסך הכול **2,880 ₪**.

דמי הבראה – מעיון בתלושי השכר עולה שהתובע לא קיבל תשלום בגין דמי הבראה. אשר על כן, הננו קובעים שהתובע זכאי לסך של **4,637 ₪** כפדיון דמי הבראה (בגין 12.5 ימי הבראה).

הפרשות לפנסיה: מעיון בתלושי השכר של התובע עולה כי הנתבעים לא ביצעו הפרשות לקופת גמל בגובה הסכומים שהיה עליהם להפריש בהתאם להוראות צו ההרחבה בדבר תשלום פנסיית חובה. בהתאם להלכה הפסוקה, שעה שהמעביד לא ביצע הפרשות לפנסיה זכאי העובד לקבל את גובה הסכומים שהיו אמורים להיות מופרשים לקרן (דב"ע (ארצי) שן/ 3-66 **שקריאת נאצר נ' צבי רחמים**, פד"ע כב 13). לאור הלכה זו, התובע זכאי לתשלום חלקו של המעביד לתגמולים בהתאם לשיעורים הקבועים בצו ההרחבה לפנסיית חובה וזאת לאחר 6 חודשי עבודה (דהיינו: החל מחודש אוקטובר 2010 ועד לסיום עבודתו בחודש אוקטובר 2012), לפי החישוב המפורט בכתב התביעה.

לפיכך, זכאי התובע לתשלום בסך **3,696 ₪** בגין הפרשות מעביד לקופת גמל.

שכר עבודה – לטענת התובע הנתבעים טרם שילמו לו את שכר העבודה לחודש אוקטובר 2012. כשנשאל הנתבע 3 למה לא שולם שכר עבודתו האחרון השיב "**אני לא יודע**" (עמ' 10 ש' 22). הנתבע 3 לא סתר את טענת התובע על אי תשלום השכר האחרון, לא הציג מסמך המעיד שהתובע קיבל את התשלום ולפיכך התובע זכאי לתשלום שכר עבודה אחרון בסך **2,346 ₪**.

פיטורים ללא עריכת שימוע – הגם שהנתבע 3 לא הציג גרסת הגנה ראוייה לעניין נסיבות סיום עבודתו של התובע, לא מצאנו לחייב את הנתבע 3 בגין רכיב זה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47743-01-13

סוף דבר:

29. תביעת התובע - מתקבלת.

30. הנתבעים 1 ו- 3, **ביחד ולחוד**, וכן הנתבעת 2 ישלמו לתובע בתוך 30 ימים ממועד קבלת פסק הדין את הסכומים הבאים:

א. פיצויי פיטורין בסך **10,155** ₪.

ב. הודעה מוקדמת בסך **4,320** ₪.

ג. גמול עבור עבודה במנוחה השבועית ושעות נוספות בסך **30,036** ₪.

ד. הפרשי פנסיה (תגמולי מעביד) בסך **3,696** ₪.

ה. פדיון חופשה בסך **2,880** ₪.

ו. דמי הבראה בסך **4,637** ₪.

ז. שכר עבודה אחרון בסך **2,346** ₪.

הסכומים דלעיל ישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק ממועד סיום ההעסקה (אוקטובר 2012) ועד למועד התשלום המלא בפועל לתובע.

31. בשים לב לכך שהתביעה התקבלה, לרבות התביעה להרמת מסך, ישאו הנתבעים 1 ו- 3 **ביחד ולחוד** וכן הנתבעת 2 בהוצאות משפט ושכ"ט עו"ד בסך **5,000** ₪.

פסק הדין ניתן לערעור בזכות לבית הדין הארצי לעבודה בתוך 30 ימים ממועד קבלת פסק הדין.

ניתן היום, ג' חשוון תשע"ה, (27 אוקטובר 2014), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

נ.צ. , אהובה גנור
מעסיקים

תומר סילורה, שופט

נ.צ., מר שחר כהן
עובדים