

הרמת מסך

בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב

סע"ש 14-03-15036

בפני כב' השופט תומר סילורה

2 ביולי 2014

המבקשים:

1. גני כנען ואח'

2. אילן מושכל

3. אבי אלקבץ

המשיב:

גבריאל זפריני

ע"י ב"כ עו"ד עמית גורביץ'

ע"י ב"כ עו"ד בתיה דויטש

החלטה

1. בפניי בקשת הנתבעים 2-3 (להלן: "המבקשים") לסילוק התביעה על הסילוק שהגיש התובע (להלן: "המשיב") כנגדם.

2. בכתב התביעה טען המשיב כי המבקשים הינם בעלי דין אשר מחזיקים במשותף ב-100% ממניות החברה ובהתנהגותם הפרו את המסגרת הנורמטיבית של דיני העבודה, בין היתר בכך שלא קיימו כנדרש את הוראות חוק שכר מינימום התשמ"ז - 1987 (סעיף 4 לכתב התביעה). עוד נטען שלמשיב לא הופרשו כספים לפנסיה (סעיף 27 לכתב התביעה) ושולושי השכר שהונפקו לו הינם פיקטיביים (סעיף 20 לכתב התביעה).

3. המבקשים טוענים שיש לסלק את התביעה כנגדם על הסף, בין היתר, מאחר שלא התקיימו יחסי עובד-מעביד בין המשיב לבין המבקשים ולא קיימת עילה להרמת מסך. לדידם, טענות המשיב הינן כלליות והנסיבות המפורטות בכתב התביעה אינן מקימות עילה להטלת אחריות אישית כנגדם. כמו כן, לטענת המבקשים, פעילותם בחברה היתה במסגרת היותם אורגנים ובעלי מניות בחברה ולא מעסיקים. משכך, לטענתם, אף אם יוכיח התובע את כל מרכיבי התביעה, אין בכך כדי להטיל עליהם אחריות.

4. לאחר שעיניתי בכתבי הטענות של הצדדים, בבקשה, בתשובה לה, ובתגובה לתשובה, להלן החלטתי.

5. מדיניות בתי הדין לעבודה היא ליתן סעד של סילוק על הסף במשורה וביד קמוצה ולעולם להעדיף את בירור התובענה לגופה.

6. סעיף 6(ב) לחוק החברות התשנ"ט - 1999 (תיקון מ-2005) קובע "בית משפט רשאי לייחס תכונה, זכות או חובה של בעל מנייה לחברה או זכות של החברה לבעל מניה בה, אם מצא כי בנסיבות העניין, צודק ונכון לעשות כן בהתחשב בכוונת הדין או ההסכם החלים על העניין הנדון לפניו".

7. בית הדין הארצי לעבודה הוסיף והרחיב בשנים האחרונות את גדרי הנסיבות בהם תבוצע הרמת מסך, תוך שימוש בעקרון תום הלב כשיקול מהותי. לעניין זה נקבע: "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 הוא מתקשר מיוחד אשר קיימת כלפיו אחריות מוגברת מצד החברה ובעלי השליטה בה" (ע"ע (ארצי) 1170/00 מרים פרידמן נגד יוניוב ירחמיאל ובניו חברה קבלנית לבנין בע"מ, לח (2003), 817).

עוד נפסק בע"ע (ארצי) 1201/00 יהודית זילברשטיין נ' ערב חדש עתונות - איילת בע"מ (17.12.02):
"העסקת עובדים יוצרת קירבה מיוחדת בין המעסיק לעובד. קירבה זו מקורה ביחסים החוזיים
ובדרישות תום הלב הנובעים מהם...קירבה זו יוצרת אחריות מוגברת וחובת אימון מיוחדת ביחסי
המעסיק עם עובדיו וכלפיהם..." (ההדגשה במקור).

8. בעניינו, טענות המשיב לפיה המבקשים הפרו את חוק שכר מינימום ושילמו לו שכר הנמוך משכר
המינימום ו/או טענותיו לגבי רישום פיקטיבי בתלושי השכר - לו יוכחו - עשויות להקים חבות
אישית על המבקשים 2,3 וזאת מכח חובת תום הלב, אשר, כאמור, יש בה כדי להצדיק הרמת מסך
ההתאגדות. מכאן, שטענות המשיב בהקשר זה הינן טענות עובדתיות שדינן להתברר בשלב שמיעת
הראיות.

9. אשר על כן, לנוכח ההלכה הפסוקה בעניין מתן סעד של סילוק על הסף ובשים לב לפסיקת בית הדין
הארצי לעבודה אשר הרחיב את גדר הנסיבות בהן תבוצע הרמת מסך (וזאת תוך שימוש בעיקרון
תום הלב כשיקול מהותי המצדיק הרמת מסך) ומאחר שטענות המשיב בכתב התביעה מחייבות
בירור עובדתי מעמיק - אין מנוס מדחיית הבקשה.

9. סוף דבר

א. הבקשה לסילוק על הסף נידחת.

ב. המבקשים 1-2-3 ישאו בהוצאות המשיב ושכ"ט עו"ד בסך 2,500 ש"ח שישולמו בתוך 30 ימים
מהיום ללא שום קשר לתוצאות ההליך העיקרי.

ג. המזכירות תחזיר את התיק לכב' הרשמת הרמל להמשך טיפולה.

ניתנה היום, ד' תמוז תשע"ד, (02 יולי 2014), בהיעדר הצדדים ותישלח אליהם.

תומר סילורה, שופט (-)