

בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 11938/09

תע"א 11952/09

תע"א 11950/09

תע"א 11949/09

תע"א 11948/09

תע"א 11947/09

[תע"א 11946/09](#)[תע"א 11945/09](#)[תע"א 11944/09](#)[תע"א 11943/09](#)[תע"א 11942/09](#)[תע"א 11941/09](#)[תע"א 11939/09](#)**לפני:****כב' השופט שמואל טננבוים, סגן
נשיא****נציג ציבור (עובדים) – מר בנימין זהר
נציג ציבור (מעבידים) – מר שלמה קוגן****התובעים**

1. גבראל ויקטוריה ת.ז. 311644637
 2. ואלר פולינה ת.ז. 397668236
 3. זבולוטני נליה ת.ז. 314136284
 4. גייגו שושנה ת.ז. 075564344
 5. נידיץ סבטלנה ת.ז. 306545336
 6. איוונוב אירינה ת.ז. 321317794
 7. לויבסקי ולדימיר ת.ז. 311797609
 8. סוקולובסקי ענת ת.ז. 058774506
 9. וינוקורצב טטיאנה ת.ז. 312973811
 10. שפלנקו אירנה ת.ז. 319557583
 11. מאיה אשכנזי ת.ז. 031209711
 12. זהר לוי ת.ז. 040541708
 13. אסתי ויינשטוק ת.ז. 040041121
- ע"י ב"כ עו"ד קובי רוזנברג**

הנתבעים

1. המרכז לשיקום רפואי בע"מ ח.פ.
510484520
 2. חנה אלרואי ת.ז. 26074971
 3. שרון אלרואי ת.ז. 025019944
- ע"י ב"כ עו"ד עידן אדרי

חקיקה שאזכרה:

[חוק החברות, תשנ"ט-1999: סע' 6](#)

פסק דין**רקע**

1. הנתבעת 1 (להלן: "**הנתבעת 1** ואו "**החברה**") נוסדה בשנת 1967 על ידי מר מיכאל אלרואי, בעלה של הנתבעת 2 יחד עם שותפים נוספים. החברה הקימה וניהלה בתי אבות ומוסדות סיעודיים לקשישים, רובם באזור המרכז.

בשנת 1981 נפטר מר מיכאל אלרואי ז"ל וחלקו בחברה עבר בירושה לידי רעייתו, היא הנתבעת 2. זו האחרונה נכנסה בנעליו כמנהלת החברה. הנתבע 3 החזיק בחלק קטן ממניות החברה והעביר אותן לנתבעת 2 בחודש אוגוסט 2008.

2. במהלך שנת 1984, נפרדה הנתבעת 2 מיתר השותפים בחברה ומיתר מרכזי הקשישים כך שהמוסד היחיד שנותר, בו שמשה גם כמנהלת, הינו בית החולים הסיעודי בעיר רמת גן.

3. התובעים הינם מי שהיו עובדיו של בית החולים הסיעודי ברמת גן בתקופות שונות ולפרקי זמן שונים.

4. בחודש אוגוסט 2009 קיבלו התובעים הודעה על הפסקת עבודתם אצל הנתבעת 1. ההודעה האמורה באה בעקבות העובדה כי בית החולים נמכר ע"י הנתבעים לחברה בשם משכנות אחי מאיר ב.מ. בע"מ.

יצוין כי התובעים המשיכו לעבוד אצל המעביד החדש.
5. בתביעתם כפי שהוגשה במקורה ביום 7.12.09, עתרו התובעים לתשלום זכויות שונות בגין תקופת עבודתם בבית החולים הסיעודי לרבות: שכר עבודה, פיצויי פיטורים, פיצויי הלנה, שעות נוספות, דמי הבראה, פדיון חופשה, הפרשות סוציאליות וכיו"ב, ובסך כולל של 587,789 ₪.

6. ביום 11.2.10 ניתן כנגד הנתבעת 1, בהתאם לבקשתה, צו פירוק על ידי בית המשפט המחוזי בתל-אביב ([פר"ק 2986-09](#)). כונס הנכסים הרשמי מונה למפרק זמני של החברה ובהתאם הגישו התובעים תביעות חוב למוסד לביטוח לאומי. ביום 31.8.11 הודיע ב"כ התובעים כי המוסד לביטוח לאומי אישר לתובעים תשלומים בגין הודעה מוקדמת, פיצויי פיטורים, פדיון חופשה ודמי הבראה.

לאחר קבלת הסכומים מהמל"ל כמפורט בהודעת התובעים מיום 31.8.11 הצטמצמה המחלוקת שבין הצדדים באופן משמעותי ונותרה עומדת בפנינו תביעתן של התובעות: ויקטוריה גבראל – התובעת 1, ואלר פולינה – התובעת 2, זבולוטני נלה – התובעת 3,

שושנה גייגו- התובעת 4, ואיונוב אירינה- התובעת 6, לתשלום עבור שעות נוספות ודמי הבראה בסכום כולל של 119,727 ₪.

טיעוני התובעות

7. התובעות טוענות כי במשך שנים, לא שולם להם מלוא השכר שהגיע להן בגין שעות נוספות והכל בידיעתה ובהוראתה המפורשת של הנתבעת 2.

8. בנוסף, נטען כי דמי ההבראה שולמו להן במשך השנים תמיד באיחור של שנה. כך לדוגמה בשנת 2008 קיבלו דמי הבראה בגין שנת 2007, בשנת 2007 קיבלו בגין 2006 וכיו"ב. לטענת התובעות מאחר ומתלוש השכר לא ניתן ללמוד על ביצוע תשלום זה בפיגור, לא קיבל המנהל המיוחד טענה זו ולתובעים לא שולמו כל דמי ההבראה המגיעים להם.

9. לשיטת התובעות, יש להרים את מסך ההתאגדות ולחייב את הנתבעים 2 ו-3 באופן אישי. לטענתן, התנהלותה של הנתבעת 2 שלא שילמה להן את השעות הנוספות המגיעות להן במשך שנים מהווה התנהגות בחוסר תום לב וקיפוח של העובדים.

בנוסף, כך נטען, עשתה הנתבעת 2 שימוש בכספי החברה לצרכיהם האישיים של בני משפחתה ושילמה להם משכורות מקופת החברה, בה בשעה שאלה כלל לא עבדו עבור החברה.

טיעוני הנתבעים

10. הנתבעים טוענים, כי החברה דאגה לשלם לתובעים את מלוא הכספים המגיעים להם על פי דין, כאשר כל ענייני הכספים טופלו אצל חשב החברה והוא זה אשר ביצע את חישובי השכר וערך את תלושי השכר, לכל העובדים ובכלל זה לתובעות, ללא כל תלונה ו/או דרישה מצידן שהובאו לידיעתה של הנתבעת 2.

11. הנתבעים טוענים כי כל השנים פעלה החברה בהתאם לרישיון שניתן לה על ידי משרד הבריאות, ללא דופי והייתה לחברה רווחית. הקשיים בפעילותה של החברה החלו בשנת 2007 זאת לאור התחרות שהחלה בענף הסיעוד ובשל צו סגירה שהוציא משרד הבריאות בחודש 12/08 (הצו בוטל בסופו של דבר בהחלטת ביה"מ העליון במסגרת [בג"צ 10976-08](#)) ואשר פגע קשות במוניטין החברה.

לפיכך במהלך חודש יולי 2009, לאחר שראתה כי אינה יכולה עוד להתנהל באופן רווחי מכרה החברה את פעילותה לחברת משכנות אחי מאיר בע"מ וזאת על מנת לכסות חובותיה לבנק איגוד. לאחר שהושלמה המכירה פעלה הנתבעת 2 לפירוק החברה על מנת שעובדיה יוכלו לקבל את הכספים המגיעים להם מהביטוח הלאומי.

12. התנהלותה של הנתבעת 2 מלמדת כי פעלה בתום לב, לטובת החברה ולרווחת עובדיה. הנתבעת מכחישה בתוקף כי נתנה הוראה כלשהי שלא לשלם לתובעים עבור שעות נוספות וככל שאלה לא שולמו, הרי שהדבר נעשה בטעות בתום לב שנפלה אצל מנהל החשבונות של החברה. כמו כן טוענת הנתבעת כי בשום

מצב לא עשתה שימוש בכספי החברה שלא כדין וכל תשלום אשר שולם נעשה אך ורק לצרכי החברה. שכרם של בני משפחתה של הנתבעת שולם להם אך ורק בגין ביצוע עבודה בפועל.

תצהירים ועדויות

13. התובעים הגישו תצהירי עדות ראשית מטעמם. מטעם הנתבעים הוגשו תצהיריהם של הנתבעים 2 ו-3 ובנוסף הוגש תצהירו של ד"ר לוואיס צ'וק, בעלה של הנתבעת.

דיון והכרעה

14. בטרם נעסוק בסוגיה העיקרית העומדת במחלוקת בתיק זה שעניינה בטענה כי יש להרים את מסך ההתאגדות בין הנתבעת 1 לנתבעים 2 ו-3, נבחן את השאלות העובדתיות השנויות במחלוקת בין הצדדים באשר לתשלום גמול שעות נוספות ודמי הבראה.

גמול שעות נוספות

15. התובעות 2-4 והתובעת 6 העידו בתצהיריהן כי הנתבעת 2 לא שילמה להן, במשך שנים, את מלוא השכר המגיע להן בגין שעות נוספות.

בכתב ההגנה טענה הנתבעת מנגד כי התובעות קיבלו את כל הזכויות המגיעות להם על פי דין וכי טענת התובעות לגבי שעות נוספות הינה מופרכת לחלוטין ונעדרת כל אחיזה במציאות וכי לא הוצגו כל ראיות בקשר לטענות אלה.

אף לאחר שלתצהירי העדות הראשית מטעם התובעות צורפו כל תלושי השכר ודו"חות הנוכחות ואף נערכו וצורפו לכל תצהיר

טבלאות מפורטות, הסוקרות ומנתחות את הפרשי השכר הנומינליים המגיעים לכל עובד בגין שעות נוספות שלא שולמו לו – לא השתנתה תגובת הנתבעת 2 ובתצהירה חזרה על הטענה כי התביעה לתשלום שעות נוספות הינה מופרכת.

בחקירתה הנגדית חזרה הנתבעת 2 על עמדתה:

"אני אומרת שלא מגיע להם את הסכומים... לא מגיע להם שעות נוספות" (עמ' 26 ש' 21-27).

16. טענה זו של הנתבעת אינה יכולה לעמוד נוכח הראיות שהוצגו בפנינו, בין אם מעיון וניתוח תלושי השכר עצמם ובין אם מהשוואתם לדו"חות הנוכחות. כך לדוגמא, לתצהירה של התובעת 4 – שושנה גייגו צורפו תלושי השכר החל מינואר 2003. מהם ניתן לראות שעד לחודש מרץ 2003 כלל תלוש השכר של שושנה תעריפים שונים לשעות עבודה שונות.

החל מחודש אפריל 2003 תלוש השכר אינו כולל תעריפים שונים, והתובעת 4 החלה לקבל שכר לפי תעריף אחד בלבד (100%). כך למשל בחודש אפריל 2003, קיבלה שכר עבור 224 שעות לפי תעריף אחד של 17.93 ₪.

בחודש ינואר 2006 כבר הוכנס שעון נוכחות לבית החולים. הצלבת נתוני השכר המופיעים בתלושים, אל מול דוחות הנוכחות מחזקת אף היא את המסקנה כי לתובעת 4 לא שולמו שעות נוספות בהתאם לדין כאשר עבדה 265 שעות לפי תעריף של 17.93 ₪ לשעה ו- 48 שעות לפי 4.48 ₪ לשעה.

17. מן הראיות עולה כי בדומה לשושנה גייגו גם ליתר התובעות שולמו שעות נוספות עד לחודש מרץ 2003 (כולל) ואילו החל מחודש אפריל באותה שנה נעלמה האבחנה בין התעריפים השונים והן החלו לקבל את שכרן לפי תעריף אחיד (בין אם מדובר בשעות נוספות בתעריף של 125% או 150% ובין אם מדובר בשעות חג או שבת).

כפי שעולה מעדותה של התובעת 1 – ויקטוריה גבראל, עדות אשר לא נסתרה, אופן תשלום השכר נעשה בהנחייתה הישירה של הנתבעת 2 וכלשונה:

"אני יודעת שכל 1 לחודש המנהל (מנהל החשבונות – ש.ט) היה מגיע למשרד ואני הייתי נותנת לו שעות נוכחות של העובדים. חנה הייתה נותנת לו הוראות לגבי כל העובדים מה לתת ומה לא. ב- 7 הוא היה מגיע למשרד ואם היה משהו שלא נראה היא הייתה מחזירה לו את התלוש. הוא היה מתקן... " (עמ' 11 ש' 5).

18. התובעות שושנה גייגו, פולינה ואלר, נלה סבולוטני ואירנה איוונוב סיפרו כולן בתצהיריהן על כינוס שערכה הנתבעת 2 לעובדים בחודש מרץ 2003, בו היא הודיעה להם כי עקב מצב כלכלי לא טוב היא מורידה להם את השעות הנוספות וזאת למשך תקופה זמנית של 6 חודשים.

גרסה זו לא נסתרה אף במסגרת חקירתן הנגדית (ראה עדות התובעת 3 בעמ' 17 ש' 30-31; עדות התובעת 6 בעמ' 19 ש' 15). כאשר נשאלו התובעות מדוע לא התפטרו נוכח אי תשלום הזכויות המגיעות להן, תיארו את המצוקה אליה נקלעו: ואלר פולינה:

"כי אני הייתי צריכה את העבודה" (עמ' 15 ש' 2).

זבולוטני נלה:

"זו עבודה ראשונה שלי, לא ידעתי עברית, עבדתי טוב מאד וכל הזמן היא הבטיחה שהיא תחזיר את הכסף, בגלל זה לא עזבתי... בגלל הגיל שלי לא חשבתי שאני אמצא מקום יותר טוב" (עמ' 17 ש' 6, עמ' 18 ש' 1).

שתיים מהתובעות (אירנה ונלה) אף ציינו כי פנו לנתבעת לאחר 6 חודשים וביקשו ממנה להשיב להן את זכויותיהן, אולם הנתבעת סירבה:

"לא התחתנתי איתך... הדלת פתוחה... אני לא מחזיקה אף אחת" (עמ' 17 ש' 3-1 וכן עמ' 19 ש' 28).

הנתבעת 2 נשאלה בחקירתה הנגדית לגבי אותו כינוס במרץ 2003. תחילה השיבה כי הדבר אינו נכון וכי לא זכור לה ובהמשך ניסתה לטפול את המחדל על חשב החברה (עמ' 27 ש' 22 – 25).

יש לזכור כי טענת התובעות בדבר אותו כינוס במרץ 2003 בו החליטה הנתבעת להוריד את שכר השעות הנוספות, אינו נשען רק על גרסתן (שלא נסתרה) אלא גם יש לה תימוכין בתלושי השכר. ניתן לראות מהתלושים שהחל מחודש אפריל 2003 חדלו לקבל שעות נוספות, בעוד שעד אותו מועד שולם להן רכיב זה, גם אם באופן חלקי בלבד.

19. הנתבעת 2 חזרה שוב ושוב על הטענה כי התובעות לא התלוננו על נושא השעות הנוספות. מעבר לעדויותיהן של התובעות כי פנו אל הנתבעת 2 בעניין זה ולא פעם אחת, נמצאנו למדים כי כשנה

לערך, טרם הוגשה התביעה דנן נענה משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה לבקשתם של עובדים לבדוק את המתרחש בבית החולים הסיעודי בנושא "השעות הנוספות". אך סביר להניח כי טרם נעשתה פנייה למשרד התמ"ת פנו העובדים ראשית למנהלת הישירה שלהם היא הנתבעת 2.

הבדיקה החלה ואולם בסופו של דבר לא הושלמה עד המועד בו נמכרה הבעלות בבית החולים הסיעודי. (ראה מסמכים נ/1 ו- נ/2 מהם עולה כי הנתבעת קבלה פניות ממנהל ההסדרה והאכיפה במשרד התמ"ת ואף נדרשה להמציא להם מסמכים שונים).

גם התובעת 1 העידה לעניין זה:

"אני יודעת שאחרי ביקורים של משרד התעשייה אצלנו בגלל שהיו עובדים שלא מדברים עברית אני ישבתי ליד החוקר והוא אמר לי שיש עברות בתלוישים שלהם והוא אמר לי שמגיע להם שעות נוספות אבל משרד התעשייה והמסחר לא משלם לעובדים אלא יכול לעשות קנס למעביד. ואני יודעת שחנה הייתה מקבלת בדואר רשום את הקנסות שהגיעו ממשרד התעשייה והמסחר והיה לה שימוע שם..." (עמ' 10 ש' 33).

כאשר עומתה הנתבעת 2 עם הזמנתה לחקירה, טענה:

"הייתה בדיקה עקב תלונה או הלשנה של העובדת אירינה שהיא חשבה שהגישה בעילום שם" (עמ' 28 ש' 17).

תגובה זו של הנתבעת אשר כל שיש לה להגיד בעניין, זה כי המדובר בהלשנה- אומרת דרשני!

20. בנוסף הוכח, כי העובדים פנו אף להסתדרות. במהלך הדיון הוצגו לנתבעת מכתבים שנשלחו לב"כ התובעים על ידי הגב' לאה נוישל, מזכירת האיגוד המקצועי במרחב רמת גן של ההסתדרות, בו מאשרת האחרונה כי נפגשה עם הנתבעת 2 במטרה לדאוג לזכויות העובדים.

בין השאר הוצג אף מכתב שנשלח לנתבעת 2 מאת היועצת המשפטית של המרחב בו נכתב בין היתר כי טרם הוסדרו על ידה מלוא זכויות העובדים, לרבות תשלום הפרשי שכר עבור עבודה בשעות נוספות.

הנתבעת 2 טענה, כי לא קיבלה את המכתב האמור, אך אישרה כי נפגשה עם מזכירת האיגוד המקצועי. (עדותה בעמ' 28 ש' 28).
21. מן האמור לעיל עולה כי הנתבעת 2 הייתה מודעת לתלונות העובדים לגבי אי תשלום שעות נוספות בין אם מהעובדה, כי היא עצמה יזמה את הפחתת השכר, ובין מתלונותיהם של העובדים במישרין ודרך ביקורת של משרד התמ"ת ו/או פניות ההסתדרות.

דמי הבראה

22. התובעות טוענות כי הנתבעים נהגו לשלם להם את דמי הבראה באיחור קבוע של שנה ולכן הינם זכאים להפרשי דמי הבראה שלא שולמו להם.

כאמור, התובעות הגישו תביעת חוב למוסד לביטוח לאומי במסגרתה, בין היתר, דרשו לקבל תשלום בגין דמי הבראה. המנהל המיוחד, אשר מונה ע"י בית המשפט לבדיקת תביעת החוב,

החליט לאשר לתובעות סכום מסוים בגין דמי הבראה ודחה טענתן לקבלת כספים בגין דמי הבראה המצוינים בסיכומיהן, שעה שקבע מפורשות כי החברה שילמה לתובעות את הכספים הנ"ל. בהתאם לכך, המוסד לביטוח לאומי שילם לתובעים את מלוא הסכום בגין דמי הבראה אשר אישר המנהל המיוחד.

התובעות לא הגישו ערעור על החלטת המנהל המיוחד. נוכח זאת ונוכח העובדה כי מתלושי השכר לא ניתן ללמוד על התשלום שנעשה בפיגור- לא נוכל לקבל התביעה ברכיב זה.

הרמת מסך בין הנתבעת 1 לנתבעים 2-3

22. עקרון על הוא, כי לתאגיד קיימת אישיות משפטית נפרדת :

"הכלל הוא כי חברה היא תאגיד, הנפרד מבעלי מניותיו, מנהליו ועובדיו, לכל דבר ועניין. לא ייתכנו חיי מסחר ומשק תקינים מבלי שיוקפד על ההפרדה בין התאגיד לבין בעליו ומנהליו" (דב"ע [נג' 3-205 מחמוד וגיה נ' גלילות הבירה](#), פד"ע כז, 345,350).

יחד עם זאת, לעקרון של האישיות המשפטית הנפרדת של החברה נקבעו חריגים אשר מטרתם למנוע מצבים בהם "המסך" היוצר חיץ בין אישיותה המשפטית הנפרדת של החברה לבין בעלי מניותיה, משמש את בעלי המניות על מנת להסתתר מן הדין או להתל בנושים, וזאת על ידי הרמת המסך וייחוס חובות החברה לבעלי מניותיה.

"תכליתה של הרמת המסך הינה למנוע שימוש לרעה באישיות המשפטית הנפרדת של החברה, כדי לממש מטרה בלתי כשרה הרצויה לבעל המניות" (ס' אוטולנגי "הרמת מסך אחד מהנימוקים לה" הפרקליט כה בעמ' 465).

"הרמת מסך כזו מכוונת כנגד בעלי המניות, שביקשו לנצל את תורת האישיות המשפטית הנפרדת של התאגיד למטרה לא כשרה, כגון הפקת טובות הנאה לעצמם בדרך של מרמה, כשהם מבקשים להסתתר מאחורי המסך החוצץ ולהינצל מחמת תביעתם של הניזוקים או "משבט זעמו" של החוק" (ע"א 4606/90 מוברמן – תל מר בע"מ, פ"ד מו (5) 353).

24. דוקטרינת הרמת המסך עוגנה בסעיף 6 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 שתוקן בשנת תשס"ה. סעיף 6 לאחר התיקון קובע:

"6(א) בית משפט רשאי לייחס חוב של חברה לבעל מניה בה, אם מצא כי בנסיבות הענין צודק ונכון לעשות כן, במקרים ה ח ר י ג י ם שבהם השימוש באישיות המשפטית הנפרדת נעשה אחד מאלה:
(א) באופן שיש בו כדי להונות אדם או לקפח נושה של

החברה;

(ב) באופן הפוגע בתכלית החברה ותוך נטילת סיכון בלתי סביר באשר ליכולתה לפרוע את חובותיה, ובמניה היה מודע לשימוש כאמור, ובשים לב לאחזקותיו ולמילוי חובותיו כלפי החברה לפי סעיפים 192 ו-193 ובשים לב ליכולת החברה לפרוע את חובותיה.

(2) לענין סעיף קטן זה, יראו אדם כמודע לשימוש כאמור בפסקה (1)(א) או (ב) גם אם חשד בדבר טיב ההתנהגות או בדבר אפשרות קיום הנסיבות, שגרמו לשימוש אמור, אך נמנע מלבררן, למעט אם נהג ברשלנות בלבד.

(ב) בית משפט רשאי לייחס תכונה, זכות או חובה של בעל מניה לחברה

או זכות של החברה לבעל מניה בה, אם מצא כי בנסיבות הענין, צודק ונכון לעשות כן בהתחשב בכוונת הדין או ההסכם החלים על הענין הנדון לפניו".

הנסיבות העיקריות אשר נדונו בפסיקה כמצדיקות הרמת מסך הן מצבים של הקמה של החברה למטרות תרמית; ערבוב נכסיה עם נכסיו של בעל המניות; מימון עצמי דק מדי; הברחת נכסים אל בעלי המניות ללא תמורה ראויה; ניהול החברה באופן שאינו לטובת החברה או שיש בו הטלת סיכון בלתי סביר; ושימוש באישיותה המשפטית הנפרדת של החברה באופן שיש בו כדי לקפח אדם (לרבות עובדיה) או לסכל כוונתו של כל דין (לרבות דיני העבודה) או לפגוע בעשיית צדק (ע"ע [1170/00 מרים פרידמן – יוניוב ירחמיאל ובניו חברה קבלנית לבניין בע"מ](#), פד"ע לח 817. להלן – עניין פרידמן; ע"ע [1452/04 אביר – מנסור](#), פס"ד מיום 22.5.06; ע"ע [1401/04 גיל ברק – פרץ](#), פס"ד מיום 5.9.06).

זאת, כאשר "לצורך הרמת המסך אין צורך בהצטברות של כל העילות יחדיו, אלא די במקצתן או אף באחת מהן" (ע"ע [1201/00 זילברשטיין – ערב חדש \(עתונות\) אילת בע"מ](#), פס"ד מיום 17.12.02. להלן – עניין זילברשטיין).

25. לכך יש להוסיף כי נושים שהינם עובדים מהווים קטגוריה מיוחדת, המצדיקה שימת דגש מיוחד על עקרון תום הלב. בלשונו של כב' השופט שמואל צור:

"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... העובדים נותנים אמון בחברה, סומכים על יציבותה ועל הביטחון שהיא משרה עליהם ועל משפחותיהם. העובד אינו "נושה וולונטארי" אלא הוא מתקשר ונושה מסוג מיוחד אשר כלפיו מוטלת על החברה אחריות מוגברת וחובת אמון

מיוחדת... חובה זו מקורה לא רק בהוראות הסכם העבודה – בין אם אישי הוא או קיבוצי – אלא גם, ואולי בעיקר, נגזרת היא מחובת תום הלב המוגברת הקיימת ביחסי העבודה..."

(עניין זילברשטיין לעיל; עניין פרידמן לעיל; כן ראו את [ע"ע 1137/02 יוליוס אדיב – החברה לפיתוח ולמלונאות רחביה בע"מ](#), מיום 19.1.03; [ע"ע 96/09 אסעד – פאדי](#), פס"ד מיום 12.7.10).

סוגית הרמת המסך בין עובד אל מול בעל המניות של החברה שהעסיקה את העובד, באה לאחרונה שוב לפתחו של בית הדין הארצי [בע"ע 129-10 אופיר זוננשיין – G.S.S.](#) ג'ניוס סאונד סיסטם בע"מ, מיום 31.10.11. שם קבעה כב' השופטת ורדה ליבנה כך:

"...אי תשלום שכר ורכיבים אחרים לאורך תקופה כה ארוכה, מהווה הפרה ברורה ומובהקת של חובת האמון ותום הלב בנדרשים ביחסים שבין מעסיק לעובד, הרמה המלמדת על שימוש באישיותה המשפטית הנפרדת של החברה באופן שיש בו כדי להונות ולקפח, כך שנוצרת הצדקה להרמת מסך. אנו סבורים כי חובת תום הלב מחייבת את המעסיק להתאים את העסקת העובד ליכולת הפיננסית של החברה.

משיקולי מדיניות משפטית ראויה, אין להשלים עם מצב בו חברה, ובמיוחד חברה משפחתית, אשר נקלעת לקשיים כלכליים ממשיכה להעסיק עובד בלי שמשולם שכר לאורך מספר חודשים, ובעלי המניות ונושאי התפקידים יסתתרו מאחורי מסך ההתאגדות ויכפרו בחבותם האישית לתשלום זכויותיו של העובד....חובת הנאמנות ותום הלב ביחסי העבודה מחייבת להתאים את העסקת העובדים ליכולת הכלכלית של החברה. במקרה כפי שנדון בפנינו, הגורם שעמד מאחורי החברה ידע שהחברה לא תוכל לשלם שכר למערער והמשיך לפעול בחברה ולהעסיק את המערער מבלי ששולם לו שכר וזכויות סוציאליות. אין בידינו לתת הכשר להתנהלות מעין זו".

26. על בסיס העקרונות שפורטו לעיל ולאחר שקילת כלל הראיות שהוצגו בפנינו, שוכנענו כי מקרה זה נופל לגדר המקרים החריגים אשר מצדיקים הרמת מסך והטלת חיוב אישי על הנתבעת 2 כבעלת המניות. נימוקינו מפורטים להלן.

ראשית סבורים אנו, כי עצם התנהלותה של הנתבעת 2 אשר בידעין לא שילמה לעובדות את תמורת השעות הנוספות המגיעה להן במשך שנים, מהווה התנהגות בחוסר תום לב וקיפוח של התובעות המצדיקה הרמת מסך וייחוס חובות החברה לנתבעת 2 וזאת בהתווסף נתון זה לעילות העיקריות המפורטות להלן.

27. אולם, העילה העיקרית אשר מצאנו בה הצדקה להרמת מסך ההתאגדות בין החברה לבין הנתבעת 2 היא עירוב נכסים. כפי העולה מן העדויות והראיות, בני משפחתה של הנתבעת 2 קיבלו מידי חודש משכורת מן החברה מבלי שעבדו בה בפועל. כמו כן הוכח שהחברה, התנהלה תוך טשטוש גבולות בין הניהול העסקי שלה לניהול ענייני הכספים של משפחת הבעלים – הנתבעת 2, כאשר הוצאו כספי חברה לכיסוי צרכים פרטיים של הנתבעת 2 ומשפחתה.

28. ובמה דברים אמורים? בכתב ההגנה נטען (סעיף 7.3) כי הנתבע 3, בנה של הנתבעת 2 (להלן: "שרון") עבד בבית החולים שנים רבות מאז שחרורו מצה"ל, כאשר תפקידו כלל ניהול טכני של ביה"ח, ביצוע פעולות שיווק, עריכת התכתבויות שונות, אבחון עובדים

חדשים וביקורת ופיקוח על עבודת מצבת העובדים. שרון כך נטען, השתכר סך 4,000 ₪ בחודש.

בתצהיר עדותו הראשית של שרון השתנתה הגדרת התפקיד ונטען כי הוא כולל סידורים מחוץ למשרד, הליכה לבנקים, משיכה ומשלוח דואר, רכישת תרופות, ביצוע פעולות שיווק, עריכת התכתבויות ואבחון עובדים ופיקוח עליהם.

החלק של הניהול הטכני לא הוזכר כלל ונראה כי התפקיד "עוצב" כך שיענה לטענת התובעות כי לא היה נוכח במשרדי החברה ואכן כבר בחקירתו הנגדית של שרון במפורש את הטענה כי עבד כמנהל טכני (עמ' 36 ש' 9-10).

29. התובעות הן בתצהיריהן והן בחקירותיהן הנגדיות טענו, כי שרון כלל לא עבד בחברה ולכל היותר ביקר בבית החולים מעת לעת בתוקף היותו בנה של הנתבעת 2 ומבלי שעבד בפועל. (עמ' 12 ש' 20, עמ' 16 ש' 7, עמ' 18 ש' 18, עמ' 21 ש' 17).

בכדי להתמודד עם טענה זו העלו הנתבעים שלל גרסאות באשר למקום ביצוע העבודה על ידי שרון. בחקירה הנגדית טענו כי שרון הגיע כל יום למשרד (ראה עדותה של הנתבעת 2 עמ' 29 ש' 24 ו-30 ואת עדותו של שרון בעמ' 35 ש' 27). במסגרת השאלון שהופנה אליו (ת/5) טען שרון כי עבד גם מהבית ואילו ד"ר לואיס צ'וק בעלה של הנתבעת טען כי שרון עבד מחוץ למקום (עמ' 39 ש' 11).

30. לגרסת התובעות ולפיה שרון לא עבד כלל בבית החולים, מצאנו תימוכין אף בחקירת התובע עצמו – כך קשה לקבל את העובדה כי לבנה של מנהלת החברה ומי שלגביו נטען כי עבד בבית החולים משך 15 שנים ומדי יום ביומו, לא היה חדר משלו. כך גם תמוהה העובדה כי מי שטוען כי עבד בבית החולים מדי יום ושחלק מתפקידו הוא לבקר ולפקח על העובדים – לא זיהה את כל העובדות שחלקן עבדו שם 15 ו- 20 שנים.

שרון טען כי עבד תחת האחות הראשית ציפי רוזן, שאף הייתה מאלה שנתנו לו הוראות (עמ' 35 ש' 18). אולם כאשר הוחלפה האחות הראשית, לא ידע את שמה של מי שהחליף אותה (עמ' 26 ש' 9).

הנתבעת 2 טענה, כי שרון הלך למפגשים במשרד הבריאות (עמ' 29 ש' 19). שרון הכחיש זאת וטען כי רק היה הולך לקחת מסמכים (עמ' 36 ש' 14-15) הגם שלא ידע מה היא הקומה בבניין בו נמצאת לשכת הבריאות ומה שמה של רופאת המחוז (שם ש' 17).

שרון טען כי היה אחראי על אבחון עובדים, על ביצוע פעולות פרסום ושווק ועל עריכת התכתבויות (סעיף 3 לתצהירו), אך הנתבעים לא דאגו להביא ולו ראשית ראיה על מנת לאמת טענה זו. כך היינו מצפים כי יציגו משוברים שערך, התכתבויות עליהם הוא חתום ודוגמאות לעבודות פרסום שביצע וכדומה ראיות שאמורות היו לתמוך בגרסתו.

31. מעבר לכך, בכל הקשור לשכרו של שרון ולהטבות שקיבל מקופת החברה - נסתרו גרסאותיהם של הנתבעים.

בכתב ההגנה נטען כי שרון השתכר משכורת של כ- 4,000 ₪. בתצהיר עדותו הראשית טען שרון כי שכרו עמד על 4,500 ₪. הנתבעת 2 טענה בחקירתה הנגדית כי שרון השתכר בין 4,500-4,800 ₪ (עמ' 30 ש' 19).

ואולם התובעות הציגו בפנינו דו"ח קופת גמל מיוני 2002 (ת/2) שמתייחס לנתבעת 1. ממסמך זה עולה כי משכורת הברוטו של שרון באותו חודש עמדה ע"ס 9,100 ₪. כאשר נשאלה על כך הנתבעת 2, היא השיבה שאינה זוכרת (עמ' 30 ש' 25) גם זכרונו של שרון בגד בו והא לא ידע להסביר את הנתון שהוצג (עמ' 37 ש' 15-17).

32. יתרה מכך, הן הנתבעת 2 והן שרון טענו נחרצות כי חוץ משכרו ואולי דמי הבראה, לא קיבל שרון הטבה כלשהי (עמ' 30 ש' 26 ועמ' 37 ש' 18-19). אלא שמן הראיות שהוצגו - דו"ח רציף הנהלת חשבונות של החברה (ת/3) ודו"ח מאזן בוחן של החברה לשנת 2006 (ת/4); התקבלה תמונה – ויש לומר עגומה – שונה לגבי תשלומים ששולמו מקופת החברה עבור צרכים פרטיים של שרון.

טרם הוגשו המסמכים הנ"ל העידה התובעת 1, מזכירתה של הנתבעת 2, כי לשרון הייתה ויזה אישית מהחברה בה בשעה שכלל לא עבד בה (עמ' 12 ש' 20 לפרוט'). כשנשאלה על כך הנתבעת 2 שללה זאת בתוקף:

"ש: האם היה לו כרטיס אשראי של החברה ששימש אותו לצרכים אישיים?

ת: שקר וכזב. בחיים לא כי מבחינה חינוכית הוא עבד עם בנק אחר ובחיים לא נתתי. בשום אופן לא היה לו כרטיס אשראי של החברה". (עמ' 31 ש' 15).

גם שרון נשאל אם היה לו כרטיס אשראי של החברה והוא שלל זאת מכל וכל (עמ' 38 ש' 15).

אלא שמת/3 ומת/4 עולה כי לשרון היה כרטיס אשראי של החברה שבשנת 2006 בלבד חויב באלפי שקלים.

33. עוד ניתן ללמוד ממסמכים אלה כי רק בשנת 2006 שילמה החברה לשרון כ- 46,000 ₪ הוצאות רכב; 4,433 ₪ בגין קנסות שצבר שרון ואף מימנה לשרון הוצאות שכר טרחת עורך דין בענייני תעבורה.

הנתבעת 2 נשאלה אם החברה שילמה עבור לימודיו של שרון באוניברסיטה והשיבה כי מימנה את לימודיו באמצעות שיקים שלה. (עמ' 32 ש' 12). גם שרון טען כי אמו מימנה את הלימודים באופן פרטי (עמ' 38 ש' 1).

אלא שגם הפעם גרסתם של הנתבעים נסתרה באמצעות ת/3 ו- ת/4 המלמדים כי רק בשנת 2006 שילמה החברה תשלומים לאוניברסיטה בסך של 8,000 ₪.

כאשר עומתה הנתבעת 2 עם הנתונים הללו טענה, כי בתקופה ההיא הייתה לוקחת משיכות מהחברה ומחזירה כספים לחברה – עובדה אשר כשלעצמה מצביעה על טשטוש גבולות בין הניהול

העסקי של החברה לניהול ענייני הכספים של משפחת הנתבעת
2.

34. אם לגבי שרון יכלו הנתבעים לטעון, כי ביקר בבית החולים ואולי
אף סייע לאמו בעבודתה, לא כך הם פני הדברים באשר לגב' יעל
אלרואי.

יעל הנה בתה של הנתבעת 2 (אחות של שרון). התובעות טענו כי
יעל כלל לא עבדה בחברה וכלל לא ביקרה בבית החולים.

בכתב ההגנה טענו הנתבעים כי יעל עבדה כמזכירה רפואית החל
משנת 1991 וכי עיקר העבודה נעשתה מביתה (סעיף 7.5).
להוכחת טענה זו צירפה הנתבעת 2 לתצהירה תעודה ממנה עולה
כי יעל הוסמכה כמזכירה רפואית לאחר שסיימה קורס של 300
שעות במכללת בית ברל בשנת תשנ"ד.

אלא שלפי התעודה יעל הוסמכה רק בשנת 1994 עובדה שאינה
מתיישבת עם עבודתה כמזכירה רפואית כבר בשנת 1991.

35. מטעמה של יעל לא הוגש תצהיר עדות ראשית והיא אף לא
הופיעה ליתן גרסתה בבית הדין. הימנעותה זו אשר לא נומקה
נשקלת לחובת הנתבעים.

יתרה מכך, הטענה כי יעל עבדה כמזכירה רפואית עומדת בסתירה
לטענה של הנתבעת 2 בחקירתה הנגדית ולפיה יעל באה לעבוד

באומנות יחד עם חברה שלה "ועושה עבודה עם חולים" (עמ' 33 ש' 16).

לכך יש להוסיף כי שרון, אחיה של יעל, אשר לפי הנטען הגיע כל יום לבית החולים ושתפקידו היה, בין השאר, לבקר ולפקח על העובדים – לא ידע לומר במה בדיוק עבדה יעל ומה היה תפקידה (עמ' 38 ש' 18). אף ד"ר לואיס צ'וק שהעיד מטעם הנתבעים כשנשאל מה עשתה יעל כל שידע לומר זה שהיא עבדה בדרך כלל מחוץ למקום ושהיא הייתה באה עם איזה אחות (עמ' 39 ש' 13).

36. אל מול גרסאותיהם המגומגמות של הנתבעים והסתירות שנתגלו בהן, עומדת עדותן הקוהרנטית של התובעות לפיה מעולם לא ראו את יעל בבית החולים. נוכח האמור שוכנענו כי יעל קיבלה שכר מהחברה הגם שבפועל לא עבדה בבית החולים.

37. באשר לד"ר לואיס צ'וק בעלה של הנתבעת, שוכנענו כי אכן עבד בפועל בחברה אם כי בהיקף ובתדירות זניחים ובעיקר כאשר רופא בית החולים היה בחופשה. נוכח זאת תוהים אנו האם שכרו שעמד ע"ס 5,000-6,000 ₪ לחודש היה פרופורציונאלי להיקף משרתו. מה גם שד"ר צ'וק הודה כי בנוסף לשכר שקיבל מהחברה קיבל במקביל שכר עבור אותם חולים, מקופת חולים מכבי (עמ' 39 ש' 22) – מה שמטיל ספק בכך שהסכומים שקיבל שולמו באמת כשכר עבודה. עם זאת לא מצאנו בנתונים הקשורים בעבודתו של ד"ר צ'וק כשלעצמם עילה מספקת להרמת מסך.

38. נוכח כל האמור לעיל, הגענו למסקנה כי בנסיבותיו של המקרה שבפנינו קיימת הצדקה להרמת מסך ההתאגדות ולחיוב הנתבעת 2 באופן אישי בחובותיה של החברה לתובעות. אין לקבל מצב בו בה בשעה שהנתבעת 2 הוציאה כספים שלא כדין מקופת החברה, היא נמנעה מלשלם לתובעות – עובדות החברה – תשלומים המגיעים להן בגין עבודתן. התנהגותה של הנתבעת 2, שבאה לאחר שקודם לכן נוצלו נכסי החברה כדי לממן תשלומים פרטיים עבור בני משפחתה, ללא שדאגה בעוד מועד להבטחת זכויות עובדי החברה, מובילה למסקנה, כי צודק וראוי במקרה זה להרים את מסך ההתאגדות בין החברה לבין הנתבעת 2 ולחייבה בתשלום חובותיה לתובעות.

באשר לנתבע 3 שרון אלרואי. לא מצאנו נימוק המצדיק הרמת המסך בינו לבין החברה. שרון לא היה כבעל מניות בחברה ואף לא שימש בתפקיד ניהולי בחברה ועל כן התביעה כנגדו נדחית.

39. כאמור לעיל התובעות צירפו לתצהיריהן תחשיב מפורט (נספח ד' לתצהיר של כל תובעת) של ההפרשים הנומינליים שמגיעים להן בגין שעות נוספות שלא שולמו להן והמבוסס על תלושי השכר ודוחות הנוכחות (שהעתקיהם צורפו גם הם לתצהירים).

הנתבעים מנגד לא הציגו כל תחשיב נגדי. לפיכך ונוכח העובדה כי חישובי התובעות נסמכים על מסמכים שהונפקו על ידי החברה, הרי שאנו מקבלים חישובים אלה שלא נסתרו.

סוף דבר

40. נוכח האמור, אנו מחייבים את הנתבעת 2 לשלם לכל אחת מהתובעות את הסכומים הבאים בגין תמורת שעות נוספות:

התובעת 2 (ואלר פולינה) – 7,754 ₪.

התובעת 3 (זבולוטני נליה) – 22,134 ₪.

התובעת 4 (שושנה גייגו) – 30,399 ₪.

התובעת 6 (איונוב אירנה) – 25,452 ₪.

לסכומים אלו יתווספו הפרשי הצמדה וריבית מיום 1.9.09 ועד התשלום המלא בפועל.

התביעה לדמי הבראה נדחית.

התביעה נגד הנתבע 3 נדחית.

הנתבעת 2 תשא בהוצאות התובעות ובשכ"ט עו"ד בסכום כולל של 10,000 ₪ תוך 30 יום מקבלת פסק הדין.

ניתן היום, ט'ט' תמוז תשע"ג, (17 יוני 2013), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

מר שלמה קוגן
נציג ציבור
(מעבידים)

שמואל
טננבוים, שופט
סגן נשיא

מר בנימין זהר
נציג ציבור (עובדים)

שמואל טננבוים 54678313-11938/09
נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה

בעניין עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו – הקש כאן