



# בית דין אזורי לעבודה בירושלים

[Redacted]

בפני כב' השופטת שרה שדיאור  
נ.צ הגב' רייכמן יעל  
נ.צ מר סנפירי אברהם

[Redacted]

תובע

נגד

1.ב.ט.מ תעשיות כבלים בע"מ

2.דניאל בזנאה ת.ז. 69587715

נתבעים

## פסק דין

1  
2 בפני בית הדין תביעת התובע את הנתבעת 1 – ב.ט.מ תעשיות כבלים בע"מ (להלן: "החברה") ואת  
3 הנתבע 2 – מר בזנאה דניאל, מנהל ובעל החברה ובעל מניות יחיד בה (להלן: "המנהל" או "הנתבע  
4 2"), לתשלום הפרשי שכר, פיצויי פיטורים ופיצוי בגין הפרת חובת השוויון בשל יציאתו לשירות  
5 מילואים.  
6 הנתבעים טענו כי יש לדחות על הסף את התביעה וזאת מאחר ולפיטורי התובע אין כל קשר  
7 ליציאתו לשירות מילואים וכן יש לדחות את התביעה האישית כנגד מנהל החברה וזאת על פי עקרון  
8 האישיות המשפטית הנפרדת ומאחר ולא התקיימו העילות להרמת מסך.  
9 יודגש כי פסק הדין החלקי מיום 14.1.10 מהווה חלק בלתי נפרד מפסק דין זה.

### העובדות

- 10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21
1. התובע עבד בחברה מינואר 1996 ועד לינואר 2006.
  2. התובע משרת במילואים במסגרת התנדבותית בחטיבת הצנחנים.
  3. ביום 14.1.10 ניתן פסק דין חלקי אשר נתן תוקף להסכמת הצדדים לפיה החברה חויבה בתשלום פיצויי פיטורים וזכויות סוציאליות וכן חויבה לשלם לתובע סך של 90,000 ₪ בגין הפרת חובת השוויון (סעיף 1 ה' לפסק הדין). עוד נקבע כי פסק הדין החלקי המוסכם ניתן ביחס לנתבעת 1 – החברה, וכי ביחס לנתבע 2 ולחבותו האישית ולשאלת הרמת המסך בין החברה למנהלה, הצדדים יגישו סיכומים בכתב ועל סמכם ינתן פסק הדין המלא (רי החלטת בית הדין מיום 14.1.10).

### המחלוקת

לאור האמור נותרה שאלת החבות האישית של המנהל וכן בשאלת הרמת מסך בינו לבין החברה.



# בית דין אזורי לעבודה בירושלים



## הכרעת הדין

### האם יש להטיל אחריות אישית על מנהל החברה

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

1. התובע טוען כי יש להטיל אחריות אישית על הנתבע 2 בגין התנהלותו בחוסר תום לב בעניינו של התובע ומאחר והוא מנהל החברה ובעל המניות היחיד שלה. הנתבע 2 אינו מכחיש כי הביע מורת רוח מהתנדבותו של התובע לשירות מילואים, שכן בהתנדבותו, הביע לדעת הנתבע 2, חוסר אכפתיות וזלזול למקום עבודתו, במיוחד מאחר ותפקודו בחברה הינו חיוני ונחוץ. עוד טען כי התובע בחר להתפטר ולפיכך חיפש אמתלה לגרימת פיטוריו.

2. לשם הכרעה, נסקור בקצרה את הוראות החוק הרלבנטיות ואת ההלכה.

3. סעיף 2 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה עניינו איסור הפליה בעבודה ונקבע בו כדלקמן:  
 "לא יפלה מעביד בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, הריון, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם השקפתם, מפלגתם או שירותם במילואים, קריאתם לשירות מילואים או שירותם הצפוי בשירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות ביטחון [נוסח משולב], תשמ"ו-1986, לרבות מחמת תדירותו או משכו, כמשמעותו בחוק שירות ביטחון [נוסח משולב], תשמ"ו-1986, הצפוי להם, בכל אחד מאלה:  
 ...  
 (2) תנאי עבודה;  
 ....  
 (5) פיטורים או פיצויי פיטורים". (דגש שלי - ש.ש.).

4. על זכות השוויון ואיסור ההפליה כבר נפסק כי כיום זוהי זכות חוקתית (דב"ע נו/3-129 שרון פלוטקין ואח' נ' אחים אייזנברג בע"מ, פד"ע לג 48).

5. סעיף 9 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה קובע את נטל ההוכחה כי חל הוא על המעביד:  
 "9. (א) בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהא חובת ההוכחה על המעביד כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2 - לענין קבלה לעבודה, קידום בעבודה, תנאי עבודה, שליחה להכשרה או השתלמות מקצועית, או תשלום פיצויי פיטורים - אם קבע המעביד לגביהם תנאים או כישורים, ודורש העבודה או העובד, לפי הענין, הוכיחו כי נתקיימו בהם התנאים או הכישורים האמורים..."



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11
- 12
- 13
- 14
- 15
- 16
- 17
- 18
- 19
- 20
- 21
- 22
- 23
- 24
- 25
- 26
- 27
- 28
- 29
- 30
- 31
- 32
- 33
- 34
- 35
- 36
6. בדבר הקושי להוכחת התנהגות מפלה כבר נפסק, כי אין צורך שתתקיים כוונה רעה אלא די בקיומה של התנהגות פסולה, הלכה למעשה (ראה פסק דין פלוטקין לעיל). על כן, הלכה פסוקה היא כי במידה והמתלונן מבסס עילה לכאורה בלבד לקיומה של התנהגות פסולה, עובר נטל הראיה אל המעביד לסתור את האמור. (ראה גם עב5524/03 **אנט קירש נ. זכוכית בידודית ואח' (פורסם בנבו)** ובעניין אמירות פסולות בעלות אופי מפלה ע"ב 10355/06 אדוה צפון בנימין נ' נאמן ייעוץ והכוונה (פורסם בנבו).
7. זאת ועוד, חוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה), תשי"ט 1949, קובע כדלקמן:  
"41א. (א) היעדרותו של עובד מעבודתו, לרגל שירות מילואים, לא תיראה כהפסקה ברציפות עבודתו במפעל.  
(א1) לא יפטר בעל מפעל עובד בשל שירותו במילואים, קריאתו לשירות מילואים או שירותו הצפוי בשירות מילואים, לרבות בשל תדירותו או משכו (בחוק זה - פיטורים בשל שירות מילואים), ואם פיטרו - בטלים הפיטורים."
8. ביום 4.6.09 הגיש התובע תמלילי שלוש שיחות שהתקיימו בינו לבין הנתבע 2. בין היתר, הנתבע 2 אמר לתובע כי "... ביקשתי ממך לא לצאת למילואים ביקשתי ממך...". בהמשך אמר:  
"ו. (התובע - ש.ש.) אותו יום חמישי של תחילת המילואים, נתת לי תשובה... וזה שהורדת לי את הבונוס זה הרי שקוף שזה עונש, דני כל מה שעשית זה עונשים  
ב. (הנתבע 2 - ש.ש.) אבל כתוב, אני לא מתכחש לזה...  
ו. אני לא מגיע לי בונוס למה יצאתי למילואים נכון?  
ב. כן, לא" (עמ' 2 לתמליל מיום 18.8.05).  
בהמשך:  
"ב. זה הכל פועל יוצא של פעולות שאתה עשית  
ו. איזה פעולות של יציאה למילואים?  
ב. בוודאי" (עמ' 6 לתמליל מיום 18.8.05)  
עוד אמר כי "מתאים לי שאתה עובד פה, לא מתאים לי שאתה יוצא למילואים" (עמ' 9 לתמליל מיום 18.8.05) וכי מאז שהתובע החל להתייצב מילואים בהתנדבות, הדבר החל להפריע לו (עמ' 10 לתמליל) וכי אם התובע יצא למילואים, הוא ייענש (עמ' 11 לתמליל).  
בנוסף, הודה כי הבונוס שהתובע היה אמור לקבל לא ניתן עקב יציאתו למילואים וכי הינו מוכן להעיד על כך גם בפני שופט בבית משפט (עמ' 16 לתמליל), וכן הודה ש"אם טעיתי אני אשלם את המחיר" (עמ' 20 לתמליל) וכי "אני מוכן להגיד עוד פעם בבית משפט עם יד על תנ"ך ולהישבע שכן רציתי להעניש אותך על יציאתך למילואים" (עמ' 20 לתמליל).  
דברים ברוח דומה הוצגו בנינו גם בתמליל מחודש ספטמבר 2005.



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

9. המנהל אינו מכחיש את תוכן הדברים שנאמרו על ידו, אולם טוען כי אין בכך די כדי להורות על הרמת מסך, או לחייבו במסגרת אחריות אישית.
10. התובע הוכיח באמצעות התמליל את שהוטל עליו. מניתוח התמליל ומתצהירי הצדדים גם כן עולה כי ישנו קשר ברור ומובהק בין פיטורי התובע לבין התנדבותו לשירות מילואים וזאת על פי דבריו של המנהל עצמו. המנהל גם לא הכחיש כי תנאי עבודתו של התובע הורעו בגין כך וכי עליו "להיעשש" עקב התנדבותו לשירות מילואים, ובפועל פגע בבונוס של התובע עקב יציאתו למילואים. כן אמר כי הינו מוכן לשאת בתוצאות מעשיו ולשלם את המחיר בגין מעשיו.
11. כאן המקום לציין כי שירות המילואים הינו חשוב לבטחון מדינת ישראל וכי יש לחזק את הנושאים בעול זה.
- על מהותו של חוק חיילים משוחררים ותכליתו עמד בית הדין הארצי בע"ע 347/06 מדינת ישראל נ' משרד הבטחון נ' תנה תעשיות בע"מ (2007), ניתן ביום 3.1.07. כב' השופט צור בהתייחסו לחוק קבע:
10. "כל העם צבא. נדמה שאין תופעה בהווייה הישראלית שהיא רחבה ועמוקה יותר מאשר זיקת אזרחי המדינה לצבא ולשירות במילואים. רובו המכריע של הציבור בישראל נותן את מיטב שנותיו הצעירות לשירות סדיר בצבא וממשיך לעשות כן שנים רבות לאחר מכן בשירות המילואים. השרות הצבאי הוא כפוי ונעשה על פי חוק. השרות הצבאי הוא, לצערנו, כורח המציאות מאז קום המדינה ועד ימינו אלה והוא נחלת כל שדרות האוכלוסייה.
11. השרות הסדיר נוטל צעיר שטרם החל את חייו המקצועיים ומגייסו לתקופת שרות של מספר שנים. השרות במילואים חל כבר על האזרח הבוגר יותר, בין זה המצוי בתקופת לימוד והכשרה ובין זה אשר השתלב כבר במעגל העבודה. השרות במילואים – מעצם טיבו – פוגע בשגרת חייו של החייל, בשגרת לימודיו, בשגרת יומו בעבודה, בשגרת סדרי העבודה במפעל ובשגרת חיי משפחתו. זוהי מציאות חיים ישראלית שהיא נחלת הכלל ונדמה שאין צורך להכביר מילים אודותיה.
12. לא בכדי, אחד החוקים הראשונים בספר החוקים של מדינת ישראל הוא חוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה) תש"ט-1949, הוא "החוק" הנוגע לענייננו. מדובר בחוק בו הוראות למכביר באשר לזכויותיהם של חיילים המשוחררים משרותם הצבאי. אחת מהוראות החוק עוסקות בזכויותיהם של חיילי מילואים בזיקה למקום עבודתם.
- ...
- הוראות החוק ברורות: חל איסור על פיטורי עובד בשני מעגלים: המעגל הרחב – חל איסור על פיטורי עובד בשל שירות במילואים, בשל קריאה לשירות מילואים או בשל שרות צפוי במילואים (סעיף 41(א1)) והמעגל הצר – הוא המעגל הנוגע לענייננו – אוסר על פיטורי עובד בתקופת שרותו במילואים, עם הרחבה לתקופה של 30 ימים שלאחר שירות מילואים בן יומיים רצופים לפחות (סעיף 41(א2)).



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

- 1 האיסור במעגל הרחב הוא מוחלט: פיטורים בשל שרות במילואים או קריאה לשירות במילואים  
2 או שירות צפוי במילואים בטלים ואין דרך לסטות מכך. לעומת זאת, האיסור במעגל הצר הוא  
3 יחסי: נקודת המוצא היא שפיטורים במהלך שירות המילואים חזקה עליהם שהם קשורים  
4 בשרות (ראו הצעת חוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה) (תיקון מס' 12) התשס"א –  
5 2001, הצ"ח תשס"ג, 794, בעמ' 800)...".
- 6
- 7 כב' הנשיא אדלר הוסיף ואמר:
- 8 "על תכלית הוראות החוק ניתן לעמוד, בין היתר, מדבריו של יו"ר ועדת העבודה, הרווחה  
9 והבריאות, ח"כ דוד טל עובר להצבעה על תיקון החוק בשנת 2001, כדלקמן:
- 10 "חשיבותו של חוק זה גדולה במיוחד לאור הנתונים שהובאו בפני ועדת העבודה, הרווחה  
11 והבריאות שלפיהם מספר התלונות על פיטורים בגין מילואים נמצא במגמת עלייה. בשנת 2000  
12 דנו ועדות התעסוקה בכ-80 תלונות, ובשנת 2001 הוגשו עד כה 172 תלונות. ברור שהחקיקה  
13 שבפנינו תצמצם מגמה זו ותסייע לחיילי המילואים, שהמדינה חייבת לפעול ולהצהיר על  
14 החשיבות שהיא רואה בשירותם ועל חובתה להגן עליהם בעת שירות זה...".
- 15 מספר שנים קודם לכן, בעת קבלת תיקון 11 לחוק אמר שר הבטחון דאז, יצחק מרדכי, במליאת  
16 הכנסת את הדברים הבאים:
- 17 "מסמך זה בעיקרו הוא ערכי בעיני. הוא בא לבטא הערכה לאלה מבנינו וחברינו המשרתים  
18 נאמנה את צה"ל ואת מדינת ישראל שנים רבות. אין לנו דרך ואין לי מילים לבטא את ההערכה  
19 וההוקרה של מערכת הבטחון...על תרומתם של אלה שהם עמוד השידרה המרכזי של מערכת  
20 הבטחון, שמשרתים את צה"ל ואת מדינת ישראל שנים רבות..." (דגש שלי ש.ש.)
- 21
- 22 12. אין ספק כי התובע הוכיח שהנתבע פעל ממניעים זרים ולטעמנו לא ראויים. בכך פגע גם  
23 בעקיפין בטובת החברה ותקנת הציבור ודי בכך על פי הפסיקה להטיל עליו אחריות אישית.  
24 התובע הרים את הנטל המוטל עליו בעניין הקשר בין הפיטורים למילואים.  
25 מנגד, המנהל לא עמד בנטל ולא הצליח לסתור את התנהגותו הפסולה, ההיפך, הוא חיזק  
26 את האמור ופרש "משנתו".
- 27
- 28 13. למרות טענותיו של המנהל כי עבודת התובע התדרדרה וכי הפגין זלזול וחוסר אכפתיות,  
29 עניין זה לא הוכח ונטען בעלמא בלבד. מעבר לכך יודגש כי בפסק דין פלוטקין לעיל, נקבעה  
30 ההלכה כי אין רלוונטיות לטענות המעביד כי שיקולים נוספים, מלבד שיקולים פסולים של  
31 הפליה, הביאו להחלטה על פיטורי התובע. במקרה בו הוכח, כי אחד מהשיקולים היה  
32 שיקול פסול של הפליה אין נפקות לכך שהמעביד פיטר את העובד גם משיקולים נוספים  
33 וגם מטעם זה אין לקבל את טענת הנתבע 2.
- 34
- 35 14. לאור האמור לעיל אנו קובעים, כי התובע פוטר מעבודתו מחמת התנדבותו לשירות  
36 מילואים ובכך פעלו הן החברה והן הנתבע 2 בניגוד להוראות חוק שיויון הזדמנויות



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

- 1 בעבודה ובניגוד לחוק חיילים משוחררים. בכך הנתבעים הפרו הוראת חוק אשר באה להגן  
2 על עיקרון השוויון, זכות בעלת מעמד על-חוקי וחוקתי.  
3 מי שפיטר אותו היה מנהל החברה וזאת באמירות מפורשות וברורות ומנימוקים מפלים  
4 כאמור שפורטו בשיחתם.  
5
- 6 15. עתה יש להכריע בשאלה האם יש לראות בהתנהלות המנהל התנהגות הנגועה בחוסר תום  
7 לב, המטילה עליו חבות אישית כלפי התובע. כידוע, לצד הדוקטרינה של הרמת מסך, ניתן  
8 להטיל אחריות אישית על מנהל כאורגן של החברה, מבלי לפגוע בעיקרון האישיות  
9 המשפטית הנפרדת של החברה, על פי אמות המידה שנקבעו בדין. ההלכה בדבר הטלת  
10 אחריות אישית נקבעה על ידי בית המשפט העליון להלן:
- 11 "יש לציין, כי תכליתה של הרמת המסך הינה למנוע שימוש לרעה באישיות המשפטית  
12 הנפרדת של החברה, כדי לממש מטרה בלתי כשרה הרצויה לבעל המניות (ראו ס'  
13 אוטולנגי 'הרמת מסך אחד מהנימוקים לה' הפרקליט כה בעמ' 465). הרמת מסך כזו  
14 מכוונת כנגד בעלי המניות, שביקשו לנצל את תורת האישיות המשפטית הנפרדת של  
15 התאגיד למטרה לא כשרה, כגון הפקת טובות הנאה לעצמם בדרך של מרמה, כשהם  
16 מבקשים להסתתר מאחורי המסך החוצץ ולהינצל מחמת תביעתם של הניזוקים או  
17 'משבט זעמו' של החוק (ראו ע"א 4606/90 מוברמן ואח' נ' תל מר בע"מ, פ"ד מו (5) 353).  
18 אחריות אישית הינה תופעה נורמטיבית שונה בתכלית מהרמת מסך ההתאגדות של  
19 החברה. אחריות אישית פירושה הטלת חבות על האורגן עצמו, באופן אישי, בשל  
20 פעולותיו. הרמת מסך היא תרופה. מהותה של התרופה – התעלמות מהאישיות  
21 המשפטית של החברה ויצירת קשר משפטי ישיר בין צד שלישי לבין בעלי המניות  
22 בחברה. יש להדגיש, כי האחריות האישית מקיימת את העיקרון היסודי בדבר אישיותה  
23 המשפטית הנפרדת של החברה. הרמת המסך מכרסמת באותו עיקרון על-ידי התעלמותה  
24 ממנו. יתרונה של האחריות האישית הינו בהצלחתה 'להרחיב את מעגל היריבויות  
25 ולתרום לפיתוחם של סטנדרטים לאחריות אישית של נושאי משרה ובעלי שליטה  
26 בחברה, מבלי לכרסם בכלליותו של עיקרון האישיות המשפטית הנפרדת' (ע"א 9916/02  
27 אהרון בן מעש נ' שולדר חברה בע"מ ואח', ניתן ביום 5.2.2004). " (דגש שלי – ש.ש.).  
28
- 29 16. נקבע כי "האחריות האישית משתלבת היטב עם העיקרון כי אדם אשר נהנה מסיכון אינו  
30 יכול להתחמק מתוצאותיו של אותו סיכון" (ע"א 407/89 צוק אור בע"מ נ' קאר סקיוריטי  
31 בע"מ ואח' פ"ד מח(5), 661, 700-699).  
32
- 33 17. עוד קבע בית המשפט בעניין די"ן 7/81 פנידר חברה להשקעות פיתוח ובניין בע"מ נ'  
34 קסטרו, פ"ד לו(4) 673 כי:  
35 "ראייתו של מנהל כאורגן החברה באה כדי להרחיב את האחריות המוטלת על החברה  
36 ולא כדי לצמצם את היקף אחריותו של המנהל בשל מעשה שביצע בעצמו או שהיה מעורב



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

- 1 בו, המוליד בדרך כלל חבות אישית... עובדת היותו אורגן של חברה אינה מעלה ואינה  
 2 מורידה לעניין זה. אם מעשיו ומחדליו עולים כדי עוולה אזרחית, תוטל עליו אחריות  
 3 אישית בנזיקין. עקרונית ועל יסוד הגזרה השווה, אין מקום ליצירת הבחנה בין אחריותו  
 4 של מנהל לעוולה לבין אחריותו לתשלום פיצויים בשל הפרת חובה סטטוטורית, יהיה זה  
 5 בשל היותו אורגן או יהיה זה בשל היותו שלוח. קשה לראות טעם להבחין בין ראיית  
 6 המנהל כאורגן עצמאי במישור הפלילי ובמישור דיני הנזיקין לבין ראייתו, במישור החוזי,  
 7 כשלוח, הפטור כביכול מאחריות למעשיו ...  
 8 סיכומם של דברים, כל אימת שמנהל עשה או נמנע מעשיית מעשה שיש בו כדי להטיל  
 9 אשם או חבות אישית לפיצויים, שרירה וקיימת אחריותו האישית, ומעמדו בתאגיד אינו  
 10 מקנה לו כמובן חסינות כלשהי". (דגש שלי – ש.ש.). (ראה גם ע"ע (ארצי) 627/06 אורלי  
 11 מורי נ. מ.ד.פ. ילו וכן ע"ב (תא) יעל שגיא נ. אנסטסיה בע"מ ואח' (נבו))
- 12 18. על יסוד האמור לעיל, אנו קובעים כי יש להטיל על הנתבע 2 אחריות אישית מכוח היותו  
 13 אורגן של החברה – בעל המניות היחיד שלה ומנהלה ובשל כך שעשה ואמר בעצמו דברים  
 14 חמורים העולים כדי הפרת חובה חקוקה וביצוע אפליה בין בביטול בונוסים ובין בפיטורים  
 15 והכל עקב יציאת התובע למילואים עניינים בהם הודה בפירוש. לאור האמור, על הנתבע 2  
 16 –דניאל בוזנאה לשלם לתובע ביחד ולחוד עם הנתבעת 1 שחוייבה בהסכמה בסך של 90,000  
 17 ₪ בגין הפרת חובת השוויון וזאת נוכח הסכום שהוסכם על ידי הצדדים במפורש בגין  
 18 הפרה זו בהודעתם מיום 4.1.10.
- 19 19. כבית הדין הארצי אף אנו מייחסים חשיבות עליונה לשירות המילואים ומצאנו כי יש  
 20 הצדקה להשית על נתבע 2 סך של 50,000 ₪ בגין חומרת אמירותיו ומעשיו ואחריותו  
 21 האישית. החובה על הנתבע 2 תהיה רק בסך 50,000 ₪ מתוך הסכום של 90,000 ₪ נוכח הסכום  
 22 הנתבע בסעי' 34 ה' לכתב התביעה, אשר בית הדין בהעדר הסכמה אינו יכול לפסוק מעבר  
 23 לו, וגם לא סברנו כי יש לפסוק בגין האחריות האישית אלא את הסך של 50,000 ₪, וככל  
 24 שלא שולם סכום זה כולו או מקצתו. ככל ששולם על חשבון הסכום המוסכם תשולם  
 25 היתרה על ידי הנתבע 2 עד לגובה 50,000 ₪. (היתרה עד 90,000 מוטלת על החברה בלבד).
- 26 באבחנה מההסכמה ביחס לנתבעת 1 על הנתבע 2 לשלם תוך 45 יום סכום זה שיישא  
 27 הפרשי הצמדה וריבית בלבד מיום 4.1.10, ועד ליום התשלום בפועל.
- 28 **האם יש לבצע הרמת מסך**
- 29 20. הדוקטרינה של הרמת מסך מעוגנת בחקיקה, בסעיף 6(א)(1) לחוק החברות, התשנ"ט-1999  
 30 (להלן: חוק החברות), הקובע כדלקמן:  
 31 "בית משפט רשאי לייחס חוב של חברה לבעל מניה בה, אם מצא כי בנסיבות הענין צודק  
 32 ונכון לעשות כן, במקרים החריגים שבהם השימוש באישיות המשפטית הנפרדת נעשה  
 33 באחד מאלה:  
 34 (א) באופן שיש בו כדי להונות אדם או לקפח נושה של החברה;



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

- 1 (ב) באופן הפוגע בתכלית החברה ותוך נטילת סיכון בלתי סביר באשר ליכולתה לפרוע  
2 את חובותיה, ובלבד שבעל המניה היה מודע לשימוש כאמור, ובשים לב לאחזקותיו  
3 ולמילוי חובותיו כלפי החברה לפי סעיפים 192 ו-193 ובשים לב ליכולת החברה לפרוע את  
4 חובותיה".
- 5  
6 21. הכלל הוא כי חברה הינה תאגיד הנפרד מבעלי מניותיו, מנהליו ועובדיו, לכל דבר ועניין, כי  
7 לא ייתכנו חיי מסחר ומשק תקינים מבלי שיוקפד על הפרדה בין התאגיד לבין בעליו  
8 ומנהליו (דב"ע נג/205-3 מוחמד וגיה - גלידות הבירה, פד"ע כז 345, 350). יחד עם זאת,  
9 יצר המשפט מנגנון המונע ממי שמקים חברה ופועל שלא בתום לב ובכוונה לרמות ולהונות  
את נושיה, ועובדיה בכלל זה, להתחמק מהתוצאות של מעשיו.
- 10  
11 22. בהתאם ללשון סעיף 6 לחוק החברות, ניתן אפוא לבצע הרמת מסך כאשר השימוש  
12 באישיותה המשפטית הנפרדת של החברה נועד לסכל כוונתו של כל דין או להונות או לקפח  
13 אדם ו"בנסיבות העניין צודק ונכון לעשות כן" או שנתקיימו התנאים בסעיף 6 (ג) לחוק.  
14 זאת כאשר היה יסוד להניח שניהול עסקי החברה לא היה לטובת החברה והיה בניהול זה  
15 משום נטילת סיכון בלתי סביר באשר ליכולת החברה לפרוע את חובותיה.
- 16  
17 19. בסוגיית הרמת מסך במסגרת יחסי עבודה, איבחן בית הדין הארצי לעבודה בין מעמדם של  
18 כלל הנאים במגע עם החברה לבין עובדיה. נקבע, כי העובדים אינם מתקשרים רגילים,  
19 ומעמדו המיוחד של העובד כמתקשר עם החברה יוצר רמת אחריות מיוחדת ומוגברת של  
20 החברה כלפיו שמקורה בחובת תום הלב המוטלת על החברה במסגרת היחסים החוזיים עם  
21 העובד (ע"ע 1170/00 מרים פרידמן נ' יוניוב ירחמיאל ובניו חברה קבלנית בע"מ, עבודה  
22 ארצי, כרך לג (88), 34). עוד קבע בית הדין הארצי בנושא של הרמת מסך במישור דיני  
23 העבודה את הנסיבות בהן ניתן לומר כי יש שימוש לרעה במסך ההתאגדות המצדיק הרמת  
24 מסך:
- 25 "מכאן שישודיה של חברה למטרות תרמית, ערוב נכסי החברה עם הנכסים הפרטיים של בעלי  
26 המניות, מימון עצמי קטן ביותר, יחס מינוף גדול במיוחד, הברחת נכסים מן החברה אל בעלי  
27 המניות ללא תמורה ראויה או התערבות החברה המונעת ממנה לתפקד כמוקד רווחים עצמאי,  
28 נחשבים ל"שימוש לרעה" במסך ההתאגדות המצדיק הרמת מסך. בכל המקרים האלה  
29 ובדומיהם הרימו בתי המשפט את מסך ההתאגדות, על מנת לאיין את הרווחים הצפויים  
30 ב"שימוש לרעה במסך ההתאגדות" (ע"ע 1201/00 יהודית זילברשטיין נ' ערב חדש  
31 (עתונות), עבודה ארצי, כרך לג (39) 53).





## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

- 1  
2 20. התובע טוען כי יש להרים מסך מאחר שהדבר דרוש לשם הגשמת תכליתה של הנורמה המשפטית של תקנת הציבור.
- 3  
4 21. במקרה שלפנינו, לא השתכנענו כי מתקיימות העילות לביצוע הרמת מסך.
- 5 לא הוכח בפנינו כי הנתבע 2 נהג כפי שנהג על מנת או באופן שיש בו כדי להונות אדם או  
6 באופן הפוגע בתכלית החברה ותוך נטילת סיכון בלתי סביר באשר ליכולתה לפרוע את  
7 חובותיה. הגם ששלל מהתובע בונוס שלא כדין ובכך הונה אותו אך אין בכך כדי פגיעה  
8 כנדרש בחוק להרמת המסך. התובע גם לא הוכח בפנינו עירוב או הברחת נכסים והמנהל  
9 לא לקח את הכסף לכיסו הפרטי. אמנם, המנהל פעל שלא כדין ותוך הפלייתו של התובע על  
10 רקע התנדבותו לשירות מילואים, אולם אין הדבר מצדיק הרמת מסך וכאמור, בתי  
11 המשפט נוקטים זהירות רבה שעה שמשתמשים בדוקטרינה של "הרמת מסך" (ר' לעניין זה  
12 ע"א 4606/90 תל מר בע"מ נ' איטה מוברמן ואח' פ"ד מו(5) 353, עמ' 361-362). יתר על כן,  
13 הלכה פסוקה היא, כי טענה בדבר הרמת מסך היא טענה המחייבת הנחת תשתית עובדתית  
14 מפורטת ומלאה (ראו ע"א 4606/90 מוברמן ואח' נ' תל מר בע"מ, פ"ד מו(5) 353, בעמ'  
15 361), דבר שלא נעשה בענייננו. בדרך כלל כשמדובר בקיפוח או בהונאה מדובר בפעולות  
16 כלכליות ניכרות ולא כשרות, והדבר לא הוכח בענייננו. מכאן כי טענותיו של התובע להרמת  
17 מסך אינן עונות על התנאים הקבועים בחוק החברות ובפסיקה.
- 18  
19 22. בכל הקשור למצבה הכלכלי של החברה, המנהל לא הסתיר את הקשיים בהם היא נמצאת.  
20 בפנינו לא הוכח כלל כי קשייה של החברה נגרמו עקב ניהול תוך סיכון בלתי סביר. המנהל  
21 יידע את התובע כי החברה נמצאת בקשיים כספיים והדבר עולה גם מתמליל השיחה בין  
22 התובע למנהל (ר' למשל עמ' 17 לתמליל). כך שלא היתה הונאה בעניין זה או הסתרה  
23 פגומה.
- 24  
25 23. יתר על כן, הרמת מסך נעשית בזהירות ובמשורה ורק מקום בו שוכנע בית הדין כי יש  
26 הצדקה לכך.
- 27 מאחר ולא הונחה כל תשתית עובדתית או משפטית על ידי התובע, ולו בראשית ראייה, כי  
28 הנתבע 2 עשה שימוש לרעה במסך ההתאגדות, דין טענות התובע בעניין להידחות.
- 29



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

1  
2  
3  
24. עוד טען התובע כי יש להרים את המסך מאחר ופעילות החברה הופסקה ללא הבטחת זכויות עובדיה ולמרות שהחברה ידעה כי לא תוכל לשלם את החוב הפסוק, היא לא החלה בהליכי פירוק.

4  
5  
25. גם דין טענה זו להידחות.

6 העובדה כי החברה נקלעה לקשיים וכי אין ביכולתה לשלם לתובע את הסכומים שנקבעו בפסק הדין, אינה מובילה למסקנה אוטומטית לפיה פעל הנתבע 2 בחוסר תום לב ואינה מעידה על כוונה מצידו להונות את התובע, במיוחד כאשר הנתבע 2 יידע את התובע בדבר מצבה הכלכלי הקשה של החברה ובכך עמד גם בחובת הגילוי.

7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
בידי התובע לא עלה להוכיח כי החברה או הנתבע 2 פעלו בחוסר תום לב ביחס להליך או לפסק הדין שכן הנתבע 2 אכן הודה במיוחס לו ולפיכך, אין בכך כדי להצדיק את הרמת מסך ההתאגדות (בעניין זה ר' ע"א 1390/00 חברה לבניין מלון הנביאים בע"מ נ' פז, עמ' 3 לפסק הדין, ניתן ביום 15.1.01).

14 עוד נקבע כי כשלון עסקי כשלעצמו אינו מהווה עילה להרמת מסך ויש צורך בהוכחת נסיבות נוספות כערוב נכסים או הברחתם או אי נקיטת הליכי פירוק לשם הרמת מסך ההתאגדות (ע"ע (ארצי) 1412/04 שלמה אביר – מנסור חוסיין, ניתן ביום 25.5.06).

16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
26. לאור האמור, לא מצאנו כי יש להרים את המסך מחמת קיפוח נושה או עקב כך שהחברה לא החלה עדיין בהליכי פירוק.

### סוף דבר

27. מצאנו כי הנתבע 2 נושא באחריות אישית בכל הקשור לפיטורי התובע וזאת בניגוד לחוק חייילים משוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949 ובכך הפר חובה חקוקה. על כן ישלם להנתבע 2 לתובע פיצוי בסך 50,000 ₪ והכל כמפורט בפסק הדין לעיל, בגין הפרת חובת השוויון וזאת במקביל (ביחד ולחוד) ולא בנוסף להסכמת הצדדים בעניין נתבעת 1.

28. התביעה להרמת מסך ההתאגדות נדחת.

29. מבלי לגרוע מהאמור, הנתבע 2 ישלם שכ"ט עו"ד בסך של 3,500 ₪ בגין הוצאות הליך זה.



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים



1 סכום זה ישולם תוך 30 יום מיום מתן פסק הדין. אם לא ישולם במועד, יישא הפרשי  
2 הצמדה וריבית עד ליום התשלום בפועל.

3 ניתן היום, ה' שבט תשע"א, 10 ינואר 2011, בהעדר הצדדים.  
4

שרה שדיאור, שופטת

5  
6

שרה שדיאור, שופטת

נציג ציבור, מר סנפירי אברהם

נציג ציבור, הגב' יעל רייכמן

7  
8  
9  
10  
11  
12

בית הדין האזורי לעבודה בירושלים  
אגף נאשד  
שהעתק זה נכנס ומתאים למקור  
51 19.1.11  
תאריך  
החתימה