

בית הדין הארצי לעבודה

עע 000391/08		

המערערים

1. קטלין גוטמן

2. רועי גוטמן

המשיבות

1. ג'י. קי. אר. אשראי רכב בע"מ

2. רחל בר-חן

בפני: הנשיא סטיב אדלר, השופט עמירם רבינוביץ, השופטת ורדה וירט-ליבנה,
נציגת עובדים גב' אתי פרץ, נציג מעבידים מר יצחק דויטש.

בשם המערערים – עו"ד יאיר דוד ועו"ד יורם ברוק

בשם המשיבות – עו"ד שמעון שובר ועו"ד אבנר מור

החלטה בעבודה (26-10-2005): עב 1687/03 גוטמן קטלין נ' ג'י.קי.אר. אשראי רכב בע"מ שופטים: אילן איטח
לפסק-דין בעבודה (20-05-2008): עב 1687/03 גוטמן קטלין נ' ג'י.קי.אר. אשראי רכב בע"מ שופטים: נטע רות, עו"ד: יאיר דוד, שובר שמעון

מיני-רציו:

* אין בעצם קיומם של יחסי משפחה כדי לשלול קיומם של יחסי עבודה או כדי לחסום את הגישה לבית הדין לעבודה.

* בתי-משפט – סמכות – בית-הדין לעבודה

* עבודה – יחסי עובד-מעביד – בעלי מניות וחברה

* עבודה – יחסי עובד-מעביד – מבחנים לקביעתם

* עבודה – יחסי עובד-מעביד – קיומם

ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי אשר דחה את תביעת המערערים לזכויות הנובעות מקיומם של יחסי עובד-מעביד. הדיון נסב, בין היתר, בטענת המערערים כי בית הדין קמא שם עצמו בנעלי ביהמ"ש למשפחה והכריע בתחום המעמד האישי ללא סמכות, וכי אופי היחסים בין המערערת למשיבה אינה רלבנטית לסוגיית קיומם של יחסי עובד-מעביד.

בית הדין הארצי לעבודה (מפי השופטת וירט-ליבנה ובהסכמת השופטים רבינוביץ ואדלר, נציגת עובדים גב' פרץ ונציג מעבידים מר דויטש) דחה פה אחד את הערעור ופסק כי:

המחלוקת העיקרית היא בשאלת קיומם של יחסי עובד ומעביד בין המערערים לבין החברה, אולם כדי להכריע בשאלה זו, נדרש בית הדין האזורי לדון בטיב היחסים בין המערערת למשיבה. ברי כי במקרה בו קיימת בין הצדדים מערכת יחסים זוגית ואינטימית, והחברה מתנהלת כ"עסק משפחתי" והיא חלק מהנכסים המשותפים של בנות הזוג, המסקנה המשפטית לעניין קיומם של יחסי עובד ומעביד עשויה להיות שונה בתכלית לעומת מקרה בו אין מדובר במערכת יחסים קרובה מעין זו. לפיכך, הואיל ולבית הדין לעבודה קיימת סמכות ייחודית לדון בסוגיית קיום יחסי עובד ומעביד, קמה לו הסמכות לדון בסוגיית טיב היחסים בין המערערת למשיבה, לצורך ההכרעה בשאלת קיומם של יחסי עובד ומעביד בלבד.

סמכותו של בית הדין לעבודה באותם הנושאים המסורים לידיו היא סמכות ייחודית, ועל כן לבית המשפט לענייני משפחה אין סמכות לדון בתובענה. לעומת זאת, סמכותו של בית המשפט לענייני משפחה לדון בתובענה שעילתה סכסוך בתוך המשפחה היא סמכות עניינית הכפופה לסמכותו של בית הדין לעבודה.

באשר לקיומם של יחסי עבודה, על רקע מערכת היחסים הזוגית והקרובה בין השניים, שנמשכה קרוב ל-20 שנה, ניהלו השניים יחד עם המערער את החברה כחברה משפחתית, ומערכת היחסים בין השניים מסייעת להגיע למסקנה כי מבנה הניהול האמיתי של החברה היה שונה מאופן רישום הבעלות אצל רשם החברות. בנסיבות המקרה, הוכח כי לא הייתה הפרדה בין תפקודם של המערערים כבעלים בחברה לבין עבודתם, ונימוקיו של בית הדין האזורי בדחיית התביעה מתקבלים.

פסק דין

השופטת ורדה וירט-ליבנה

1. בפנינו ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי בתל-אביב (השופטת נטע רות ונציגת הציבור גב' יהודית ארבל; [עב 1687/03](#)) בו נדחתה במלואה תביעת המערערים לתשלום הפרשי שכר, פיצויי פיטורים, דמי הבראה ופדיון חופשה.

להלן עיקר עובדות המקרה וההליך בבית הדין האזורי:

2. המשיבה 1 (להלן גם החברה) הינה חברה אשר נוסדה ביום 2.1.1996 ועוסקת במכירת רכב, תווך אשראי לרכב ותווך לרכישת רכב משומש. המשיבה 2 (להלן גם המשיבה) מחזיקה 99% ממניות החברה, על פי הרישום ברשם החברות, כאשר המניה הנוספת רשומה על שמו של אביה של המערערת 1 (להלן גם המערערת). החברה הוקמה על רקע מערכת יחסים בין המערערת למשיבה, אשר טיבה שנוי במחלוקת בין הצדדים.

המערערות, יחד עם בנה, המערער 2 (להלן גם **המערער**) הגישו בבית הדין האזורי תביעה לזכויות נוספות הנובעות מיחסי העבודה ביניהם לבין המשיבה וכן תביעה לחייב את המשיבה 2 באופן אישי באמצעות הרמת מסך ההתאגדות. התביעה כללה רכיבים של תשלום הפרשי שכר, פיצויי הלנת שכר, פיצויי פיטורים, דמי הבראה ופדיון חופשה. כן עתרו המערערים לשחרור כספים שהופרשו, לטענתם, לטובת המערערות לביטוח מנהלים בחברת "הדר".

השאלה העיקרית השנויה במחלוקת בין הצדדים, היא שאלת קיומם של יחסי עובד ומעביד בין המערערים לחברה. במהלך הדיון בתביעה, התעוררה שאלת טיב היחסים בין המערערות למשיבה, כאשר המשיבה טענה שהחברה נוהלה על ידי השתיים כחברה "משפחתית", הייתה בבעלותן המשותפת והיוותה חלק מרכושן המשותף, כאשר השתיים חיו כידועות בציבור לאורך תקופה ממושכת. במקביל, התנהל בין השתיים הליך בבית המשפט לענייני משפחה, אשר גם בו נדונה שאלת טיב היחסים ביניהן ומעמדן האישי.

3. במהלך ניהול ההליך בבית הדין האזורי, ביקשו המשיבות להעביר את כלל הסכסוך המשפחתי לבית הדין לענייני משפחה מהטעם כי הסכסוך המשפחתי הוא הדומיננטי במחלוקת בין הצדדים והעניין נתון לסמכותו המקבילה של בית המשפט לענייני משפחה. המערערים התנגדו לבקשה מהטעם כי בכל מקרה אין לראות בין השתיים כ"בני משפחה" לפי [חוק בית המשפט לענייני משפחה](#), תשנ"ה-1995. בית הדין האזורי, בהחלטתו של השופט איטח מיום 26.10.05, דחה את הבקשה, וקבע כי לבית הדין האזורי ישנה סמכות ייחודית לדון בתובענה, לרבות בשאלה האם יש לראות את היחסים בין הצדדים כיחסי עובד ומעביד.

4. במהלך הדיון בבית הדין האזורי היו הצדדים חלוקים בעניין חובת המשיבה בדבר גילוי מסמכים. בקשתם של המערערים להמצאת מסמכים הקשורים לענייניה הפיננסיים של החברה נדחתה בהחלטת בית הדין האזורי מיום 11.9.07 מהטעם כי הוגשה באיחור (לאחר שמיעת עדותו של רואה חשבון החברה) וכי קבלת הבקשה תביא לסרבול הדיון והארכתו. המערערות הגישו לבית דין זה בקשת רשות ערעור על ההחלטה האמורה, והבקשה נדחתה בהחלטת הנשיא אדלר מיום 7.1.07 ([בר"ע 607/07](#)).

פסק דינו של בית-הדין האזורי:

5. בית הדין האזורי, בפסק דין מפורט ומנומק היטב, קבע כי מעולם לא התקיימו יחסי עובד ומעביד בין המערערים לבין החברה, אלא החברה הייתה חלק בלתי נפרד משותפות כלכלית ומשפחתית בין המערערים למשיבה. על פי קביעתו של בית הדין האזורי, החברה הייתה חלק ממצבור הנכסים המשותפים שהיה פועל יוצא ממערכת יחסים זוגית ארוכת שנים בין המערערת למשיבה, אשר חיו במשך קרוב ל-20 שנה יחד כידועות בציבור. בית הדין האזורי מנה בפסק דינו שורה ארוכה של ממצאים אשר תומכים במסקנתו זו ומצביעים על טיב היחסים הקרובים בין המערערת למשיבה ועל כך שהן התייחסו לחברה כאל נכס משותף, תוך שהוא מותח ביקורת חריפה על התנהלותם ומהימנותם של המערערים.

להלן עיקר קביעותיו, ממצאיו ומסקנותיו המשפטיות של בית הדין האזורי בפסק דינו:

א. המערערים הציגו תמונה חלקית ביותר בדבר מערכת היחסים בין המערערת למשיבה וניסו להסתיר ולעמעם את מערכת היחסים האמיתית, הזוגית והאינטימית אשר חלקו השתיים. ניתן ללמוד על טיב הקשר בין המערערת למשיבה ממכתבים שכתבה המערערת למשיבה בזמן אמת, ומצוואה שכתבה המערערת ביום 2.5.96 בה ביטאה יחס נדיב מאוד כלפי המשיבה.

ב. ניתן ללמוד על הבעלות המשותפת של השתיים בחברה ממספר ממצאים ועובדות: בסעיף 10 לצוואתה של המערערת נכתב "את חלקי בסוכנות הרכב אני משאירה לבני רועי גוטמן"; שמה של החברה נגזר משמות הוריה של המערערת ומשמה של המשיבה; למערערת ולמשיבה הייתה זכות חתימה בחברה, כאשר חתימתן בנפרד חייבה את החברה; המערערת נתפסה כבעלים של החברה על ידי גורמים עסקיים עמם ניהלה משא ומתן בשמה של החברה.

ג. לקראת סוף שנת 2002 התגלע סכסוך בין המערערת למשיבה. המשיבה כינסה ביום 6.2.03 אסיפה כללית במהלכה הוחלט להפסיק את פעילותה של החברה. שלושה ימים לאחר מכן הקימו המערערים חברה חדשה שנרשמה בבעלותו של המערער (להלן גם החברה החדשה), שהמשיכה למעשה בפעילותה של החברה והפיקו רווח מפעילותה ומעגל לקוחותיה, ויש בכך כדי ללמד על זיקת הבעלות בין המערערים לחברה. המערערים

המשיכו לעשות שימוש בנכסיה ותשתיותיה של החברה – השתמשו במשרדי החברה ובקווי הטלפון שלה לצורך הפעלת החברה החדשה. בנוסף לכך, במטרה לאפשר את השימוש בקווי הטלפון של החברה, מסרו המערערים לחברת בזק הצהרה שקרית לפיה המשיבה נפטרה והמערער הוא "היורש היחיד" שלה. התנהלותם הוגדרה על ידי בית הדין האזורי כמי "שמסך ההתאגדות של החברה, כמו גם רישום הבעלות בה אצל רשם החברות הינם ממנו והלאה". כמו כן יש בכך כדי להצביע על זיקת בעלות בין המערערים לחברה.

ד. ראיות נוספות המצביעות על כך שהחברה הייתה למעשה בבעלות משותפת של המערערת והמשיבה – השתיים הפסיקו משנת 2002 למשוך משכורות מהחברה בשל הרעה במצבה הכלכלי, והתמורה שהשתיים קיבלו מהחברה הייתה שווה.

ה. רישום הבעלות ברשם החברות הינו דקלרטיבי, ובמקרה דנן הוא לא שיקף את המצב האמיתי ואת יחסי השותפות בין המערערת למשיבה כפי שהתקיימו במציאות. התקבלה גרסתה של המשיבה לפיה 99% ממניות החברה נרשמו על שמה בשל שיקולי נוחות כלכלית של המערערת, וכדי להימנע ממתן הצהרת הון למס הכנסה לאחר שקיבלה כספים מעבודה קודמת בשווי מאות אלפי דולרים. מאותה סיבה נרשמה המשיבה כבעלים של 50% ממניות חברת SGS, אותה הקימה המערערת יחד עם שותף נוסף (לפני שהשתיים הקימו את החברה) למרות שהמשיבה כלל לא עבדה בעסק הזה. בית הדין האזורי קבע כי הסבריה של המערערת בעניין היו "דחוקים ביותר ובלתי אמינים" כלשונו, והיה להם "אופי מיתמם" ו"בלתי אמיני".

ו. לאחר ההחלטה על הפסקת פעילותה של החברה, העבירה המשיבה סך של 120,000 ₪ מחשבון החברה לחשבונה הפרטי. בית הדין האזורי קיבל את גרסת המשיבה לפיה היא השתמשה בסכום זה כדי לשלם את חובות החברה, והיא עשתה זאת במטרה למנוע מהמערערת לרוקן את חשבונות החברה. בית הדין האזורי הדגיש בהקשר זה כי יום קודם לכן משכה המערערת מכספת בבנק לאומי סך של \$24,000 שהיה שייך למשיבה, ובגרסתה של המערערת בעניין נמצאו סתירות מהותיות. בית הדין

האזורי מצא כי מתקיימת זיקה הדוקה בין ההתחשבות הכספית החיצונית לחברה לבין ההתחשבות הכספית הנוגעת לחברה.

ז. **למעלה מן הנדרש**, קבע בית הדין האזורי כי גם אם התקיימו יחסי עובד ומעביד בין המערערים לחברה, דין התביעה היה להידחות. באשר לפיצויי פיטורים, קיבל בית הדין האזורי את הגרסה לפיה הפסקת פעילותה של החברה הייתה למעשה פועל יוצא של הסכמה בין המשיבה למערערת, ולכן לא היו במקרה זה פיטורים. נמצא, כי הקשר בין השתיים הסתיים בשל משבר ביחסיהן האישיים, אשר לא אפשר את המשך הקשר בין המערערים למשיבה ואת המשך השותפות בחברה. התביעה לפדיון ימי חופשה נדחית בשים לב לתפקידה הניהולי של המערערת בחברה, ומשום שהוכח כי המערערת יצאה לחופשות ממושכות בחו"ל. בית הדין ציין כי ספק רב בעיניו אם היה מקום לקבל את התביעה להפרשי שכר, מאחר שהמערערים הפיקו רווחים עבור החברה החדשה מנכסיה ומעסקאותיה של החברה.

מכל הנימוקים הנ"ל, דחה בית הדין האזורי את תביעתם של המערערים במלואה, וחייב את המערערים בתשלום הוצאות משפט בסך של 25,000 ₪, בשים לב לסכום התביעה, דחייתה, הסתרת עובדות רלוונטיות על ידי המערערים מבית הדין, והיקף ההליכים שהתנהלו. **מכאן הערעור שבפנינו.**

עיקר טענות הצדדים בערעור:

6. המערערים, בהודעת ערעור ארוכה ומפורטת, טוענים כי פסק דינו של בית הדין האזורי בטעות יסודו, ושוטחים בפנינו את הטענות הבאות:

א. בית הדין האזורי שם עצמו בנעלי בית המשפט לענייני משפחה והכריע בתחום המעמד האישי בלי שיש בידו את הכלים משפטיים ואת הסמכות העניינית לדון ולהכריע בכך. לא היה ולא הוכח שיתוף בנכסים בין המערערת למשיבה, ובכל מקרה סוגיית המעמד האישי אינה רלוונטית להכרעה בשאלה העיקרית של קיום יחסי עובד ומעביד. לפי "המבחן המשולש", הוכח כי התקיימו יחסי עובד ומעביד בין המערערים לחברה. גם אם התקיימו יחסי שותפות, אין בכך כדי לאיין את יחסי העובד

- ומעביד, והמערערים עבדו בחברה באופן שוטף ויומיומי המתאים להגדרתם כעובדים.
- ב. בית הדין האזורי התעלם מעדותו של רואה החשבון של החברה, מר ישעיהו שדות, שאישר שקיבל הוראה מהמשיבה לא למסור מסמכים ואישר שקיים חוב של החברה למערערים.
- ג. המשיבה הסתירה את ספרי החברה ולא אפשרה למערערים לעיין בהם. כמו כן בית הדין האזורי לא אפשר למשיבות לעיין במסמכים הרלוונטיים. המשיבה לא הציגה ראיות לכך שהשתמשה בכספים שמשכה מהחברה לצורך כיסוי חובותיה, ועדותה רצופה סתירות.
- ד. לא היה דיון בטענותיו ובמצבו המשפטי של המערער. המשיבות הודו בסיכומיהן כי המערער הועסק כשכיר בחברה.
- ה. המערערים פוטר על ידי המשיבה, אשר היא זו שקבעה באופן חד צדדי כי החברה תפסיק את פעילותה.
- ו. בית הדין האזורי התעלם מהסעד שהתבקש לשחרורה של פוליסת ביטוח המנהלים בחברת "הדר", אשר מעוכבת על ידי המשיבה. המשיבה הפרישה תשלומים עבור הפוליסה של המערערת, ונצברו בה כספים בתקופות שקדמו לתחילת עבודתה של המערערת בחברה.
- ז. בית הדין האזורי טעה בניתוחו החלופי במקרה בו יוכרו יחסי עובד ומעביד בין המערערת לחברה. המשיבה לא המציאה ראיה בדבר ניצול ימי חופשה על ידי המערערים. באשר להפרשי השכר, לא נטען כלל קיזוז מצד המשיבות ובית הדין האזורי לא ביצע חישוב בסיסי.
- ח. יש מקום להרים את מסך ההתאגדות בין המשיבה לבין החברה ולחייב את המשיבה בחובות החברה – היא משכה כספים ומשכורות כראות עיניה מהחברה לאחר סגירתה, ומשכה לעצמה את קרן ההשתלמות.
- ט. לא הייתה הצדקה לפסוק הוצאות משפט בסכום כה גבוה, הואיל והתארכות ההליכים נבעה מהתנהלותה של המשיבה, ובית הדין האזורי לא התחשב בדחיית בקשת המשיבות להעברת הסכסוך לבית הדין לענייני משפחה.

לפיכך, עותרים המערערים לקבלת הסעדים אותם ביקשו בכתב התביעה. לחילופין, מבקשים המערערים להפחית משמעותית את סכום ההוצאות ולהורות למשיבות להמציא להם מסמכים שונים הקשורים לפעילות החברה.

7. המשיבות, מנגד, סומכות את ידיהן על פסק דינו של בית הדין האזורי על ממצאיו העובדתיים ומסקנותיו המשפטיות, ומדגישות כי המערערים נהגו בניהול ההליך בחוסר תום לב בולט. להלן עיקר טענותיהן:

א. הוכח כי החברה הייתה בבעלות משותפת ונוהלה כחברה משפחתית. לעובדה זו יש משמעות רבה על היבטים רבים בדיני העבודה.

ב. אין בעדותו של רו"ח החברה כדי לסייע למערערים. הוא אישר בעדותו כי החברה הוקמה על ידי המערערת והמשיבה יחד ומעמדן בחברה היה זהה.

ג. בבחינת שאלת קיומם של יחסי עובד ומעביד, אין רלוונטיות בענייננו למבחן ההשתלבות, וגם מבחן השליטה אינו מתקיים. גם בבחינת המבחן המשולש, אין יחסי עובד ומעביד בין המערערים לחברה. כשהסתיימה השותפות בחיים הפרטיים לא ניתן היה להמשיך לעבוד ביחד ולא היה צורך בניסוח מכתב פיטורים.

ד. בקשתם של המערערים להמצאת מסמכים הוגשה כ-3 שנים לאחר שניתן צו לגילוי מסמכים ולאחר שנקבע מועד להגשת סיכומים.

ה. הנימוקים בדחיית התביעה נכונים לשני המערערים גם יחד. החברה הוקמה כחברה משפחתית, היא הייתה חלק מהרכוש המשפחתי והמערער, כבנה של המערערת, היה חלק מהתא המשפחתי. המערער נהג בחברה כמנהג בעלים.

ו. אין כל הצדקה להרמת מסך ההתאגדות, מקום שפעולותיה של המשיבה נועדו להגן על החברה ועל הונה. כמו כן, אין בסיס לטענות בדבר חוסר סמכות של בית הדין האזורי, וסכום ההוצאות שנפסק היה מוצדק בנסיבות העניין.

דיון והכרעה:

8. לאחר שנתנו דעתנו למכלול טענות הצדדים, לתשתית העובדתית שנפרשה בבית הדין האזורי ובפנינו ולפסק דינו של בית הדין האזורי, הגענו לכלל מסקנה כי דין הערעור להידחות. מסקנתו של בית הדין האזורי כי לאור התשתית העובדתית והראיות שהובאו בפניו אכן היחסים בין הצדדים היו יחסים של שותפות שהוקמה בדרך של חברה בע"מ. פסק הדין של בית הדין האזורי מנומק היטב בעובדותיו ומבוסס במסקנותיו המשפטיות, ונחה דעתנו כי מנסיבות העניין עולה כי לא הייתה הפרדה בין התנהלות הצדדים כבעלי החברה לבין התנהלותם כעובדיה.

ולהלן נתייחס לטענות העיקריות של המערערים :

סמכותו של בית הדין לעבודה לדון בענייני מעמד אישי:

9. המערערים טוענים בפנינו, כי אין לבית הדין לעבודה סמכות עניינית ו/או כלים משפטיים להכריע במחלוקת בתחום המעמד האישי בין הצדדים, וכי הוא שם עצמו בנעליו של בית המשפט לענייני משפחה. דין טענה זו להידחות מכל וכל.

ראשית, בהיבט הפרוצדורלי הקשור בניהול התיק בבית הדין האזורי, סוגיית הסמכות העניינית נדונה בבית הדין האזורי, כאשר השופט איטח דחה בהחלטתו מיום 26.10.05 את בקשתן של המשיבות להעביר את הסכסוך המשפחתי כולו לבית הדין לענייני משפחה. במסגרת זו, טענו המערערים עצמם כי אין להיעתר לבקשה משום שאין לראות את היחסים בין המערערת למשיבה כ"בני משפחה" לצורך חוק בית המשפט לענייני משפחה, תשנ"ה-1995. על החלטה זו לא הוגש ערעור, וניתוחו של השופט איטח, לפיו קיימת לבית הדין לעבודה סמכות ייחודית לדון בתובענה, מקובלת עלינו.

שנית, בהיבט המהותי, אין כל בסיס לטענת המערערים בדבר חוסר סמכות של בית הדין לעבודה לקבוע מסמרות בעניין טיב יחסים בין בני זוג ומעמדם האישי, או במקרה שבפנינו – בין בנות זוג, גם במקרה בו מתנהל במקביל הליך בבית המשפט לענייני משפחה. אין ספק, כי המחלוקת העיקרית בין הצדדים עוסקת בשאלת קיומם של יחסי עובד ומעביד בין המערערים לבין החברה, אולם כדי להכריע בשאלה זו, נדרש בית הדין האזורי לדון בטיב היחסים בין המערערת למשיבה, אשר יש להם נפקות לעניין מבנה הבעלות

האמיתי בחברה. ברי כי במקרה בו קיימת בין הצדדים מערכת יחסים זוגית ואינטימית, והחברה מתנהלת כ"עסק משפחתי" והיא חלק מהנכסים המשותפים של בנות הזוג, המסקנה המשפטית לעניין קיומם של יחסי עובד ומעביד עשויה להיות שונה בתכלית לעומת מקרה בו אין מדובר במערכת יחסים קרובה מעין זו. לפיכך, הואיל ולבית הדין לעבודה קיימת סמכות ייחודית לדון בסוגיית קיום יחסי עובד ומעביד, קמה לו הסמכות לדון בסוגיית טיב היחסים בין המערערת למשיבה, לצורך ההכרעה בשאלת קיומם של יחסי עובד ומעביד בלבד.

בתי הדין לעבודה דנים ומכריעים חדשות לבקרים בסוגיות שבתחום המעמד האישי, והם נדרשים להכריע בדבר טיב יחסים בין בני זוג, כאשר הכרעה זו נדרשת לצורך הכרעה בסכסוכים בענייני עבודה, הנתונים לסמכותם הייחודית, כמו גם בסוגיות בתחום הביטחון הסוציאלי.

10. יצוין, כי סוגיה זו נדונה בבית המשפט העליון, בפסק הדין [בבר"מ 9948/04 פלוני נ' פלונית ואח', פ"ד ס 176 \(2005\)](#), אשר נדרש לשאלת הסמכות לדון בתובענה בנושא פיטורים על רקע סכסוך אישי בין בני זוג. בפסק הדין, נקבע כי אין בעצם קיומם של יחסי משפחה כדי לשלול קיומם של יחסי עבודה או כדי לחסום את הגישה לבית הדין לעבודה, וכלשונו של בית המשפט העליון:

"חוק בית הדין לעבודה אינו מבחין בין כלל המצבים שבהם תנאים אלו מתקיימים (הכוונה לתנאים מצטברים לקיום סמכותו של בית הדין לעבודה לדון בתובענה לפי סעיף 24 לחוק בית הדין לעבודה – ו.ו.ל) לבין מצבים שבהם קיימים גם קשרי משפחה בין הצדדים מלבד יחסי עובד ומעביד. מבחינת **חוק בית הדין לעבודה**, די להצביע על קשרי עבודה ועל עילה שביחסי עבודה כדי להקנות סמכות לבית הדין לעבודה. קשרי משפחה, בהקשר זה, אינם מעלים ואינם מורידים... החוק שלנו כמו אדיש לשאלה אם בין המעביד לעובד קיים גם קשר משפחתי. .. הגישה העקרונית העולה **מחוק בית הדין לעבודה** היא כי קיומם של יחסי משפחה אינו שולל את אפשרות קיומם של יחסי עבודה. גישה זו נותנת כוח בידי הפרט ליצור קשרי עבודה עם בן משפחתו, על כל הזכויות והחובות הכרוכות בכך, לרבות זכות הגישה לבתי הדין לעבודה" (פסקאות 10-11 לפסק הדין).

כן הדגיש בית המשפט העליון, כי סמכותו של בית הדין לעבודה באותם הנושאים המסורים לידיה היא סמכות ייחודית, ועל כן לבית המשפט לענייני משפחה אין סמכות לדון בתובענה. לעומת זאת, סמכותו של בית המשפט לענייני משפחה לדון בתובענה שעילתה סכסוך בתוך המשפחה היא סמכות עניינית הכפופה – על פי סעיף 25(א) לחוק בית המשפט לענייני משפחה, תשנ"ה-1995 לסמכותו של בית הדין לעבודה. וכלשונו של בית המשפט העליון (פסקה 14 לפסק דינו, ההדגשות במקור):

"משמוסכם על הכול כי מתקיימות במקרה דנן דרישות הסמכות של בית הדין לעבודה, כי אז מתבקשת המסקנה הנוספת – מכוח לשונו של סעיף 24(א)(1) לחוק בית הדין לעבודה – כי לבית המשפט לענייני משפחה אין סמכות לדון בתובענה. מסקנה זו מתבקשת, שכן סמכותו של בית הדין לעבודה באותם הנושאים המסורים לידיה היא סמכות ייחודית, כלשון הסעיף".

הטענה העיקרית עליה נסוב הדיון היא שאלת קיומם של יחסי עובד בין המערערים לבין החברה ושאלת חיובה של המשיבה באופן אישי:

11. המערערים טוענים, כאמור לעיל, כי אופי היחסים בין המערערת למשיבה אינו רלוונטי לעניין סוגיית קיומם של יחסי עובד ומעביד. גם דינה של טענה זו להידחות. מסכימים אנו לניתוחו המפורט והמנומק של בית הדין האזורי אשר על פי הראיות והעדויות שנשמעו בפנינו עמד על יחסי השיתוף ההדוקים בין המערערת למשיבה, והראיות הובילו אותו למסקנה לפיה החברה הייתה חלק מהנכסים המשותפים אשר היה פועל יוצא של מערכת היחסים הזוגית. על רקע מערכת היחסים הזוגית והקרובה בין השתיים, שנמשכה קרוב ל-20 שנה, ניהלו השתיים יחד עם המערער את החברה כחברה משפחתית, ומערכת היחסים בין השתיים מסייעת להגיע למסקנה כי מבנה הניהול האמיתי של החברה היה שונה מאופן רישום הבעלות אצל רשם החברות. בית הדין האזורי ניתח את הסוגיה באופן מקיף וממצה, ויישם נכונה את ההלכה בדבר קיומם של יחסי עובד ומעביד על התשתית העובדתית שהונחה בפניו.

ראוי להדגיש, כי בהחלט ייתכנו מקרים בהם חברה מתנהלת כחברה משפחתית אך מתקיימים יחסי עובד ומעביד בין החברה לבין העובדים. בסוגיה זו של "עובד החברה" המשמש כדירקטור, קרוב משפחה ובעל מניות בחברה כעובד החברה כבר נקבע בפסיקה בדב"ע לד / 60 - 3 עזבון בלה ורי המנוח נ' "לאורווי" בע"מ פד"ע ו 10, 13 (1974):

"לית מאן דפליג שהיחסים בין שניים - בין תאגיד לבין פרט - יכולים להתקיים במקביל בשני מישורים: יחסים העולים מחברות או ממעמד בתאגיד, ויחסים חוזיים שהם יחסי עובד-מעביד. כך יכול ויתקיימו יחסי עובד-מעביד בין פרט לבין חברה, במקביל להיות אותו פרט בעל מניות בחברה או 'מנהל' בה.

יחסים מקבילים מכגון אלה אינם הכלל, וקיומם מחייב אפשרות הפרדה מבחינת מהות הקשר המשפטי בין השניים. במיוחד אמורים הדברים ב'מנהל' בחברה שטוענים כי הינו גם 'עובד' החברה, מאחר ובמקרה זה יש ליישב ניגוד לכאורה: בר-המרות והנתון למרות, באותו אדם. מכוח קיומו הנפרד והעצמאי של התאגיד - כפילות זאת של יחסים אפשרית, אך תמיד יש לבחון אם היא מעוגנת בעובדות.

משטוענים ליחסים מקבילים כאמור - יש לבחון בכל מקרה ומקרה אם קיימים אמנם יחסים ברי-הפרדה כאמור, או שהעבודה אשר מבצע מי שבו מדובר - אינה אלא נלווית לעולה מחברות בתאגיד או מכהונה כ'מנהל'."

בפסק הדין בעב"ל 20182/97 המוסד לביטוח לאומי נ' יוסף צבי גרוסקופף פד"ע לד 97 (1999) העוסק בהקשר של ענף ביטוח אבטלה נקבע המבחן המשולש הבורח את שאלת היותו של בעל חברה גם "עובד" שלה - ההפרדה בין פעילות המשיב כעובד לבין היותו בעל מניות, דירקטור וקרוב משפחה; אמיתות הסדר העבודה; והשאלה האם ניתן לקבוע מה היה "שכרו" של האדם כ"עובד".

על כן, יש לבחון בכל מקרה לפי נסיבותיו האם מתקיימת הפרדה בין תפקודו של האדם כמנהל או כבעלים בחברה לבין תפקודו כעובד. בנסיבות המקרה

שבפנינו, הוכח כי לא הייתה הפרדה כאמור בין תפקודם של המערערים כבעלים בחברה לבין עבודתם, ונימוקיו של בית הדין האזורי בדחיית התביעה מקובלים עלינו.

12. חשוב לציין, כי יש ליתן משקל נכבד לקביעותיו של בית הדין האזורי בדבר מהימנותם של המערערים, מהם התרשם באופן ישיר ובלתי אמצעי, ולקביעותיו בדבר אופן ניהול התיק על ידם. המערערים מלינים בערעור על קביעות בדבר מהימנות והסקת מסקנות מראיות ומסמכים שונים, בלי שיש טעם משפטי חריג להתערבות ערכאת הערעור בקביעות אלה. יוזכר, כי על פי קביעתו של בית הדין האזורי, המערערים ניסו להסתיר ולעמעם את מערכת היחסים בין המערערת למשיבה, אשר יש לה נפקות משמעותית בהכרעה בשאלת קיומם של יחסי עובד ומעביד, נמצאו סתירות בגרסותיה של המערערת והיא נמצאה בלתי מהימנה בהסבריה בדבר רישום הבעלות על החברה.

מסכימים אנו כי נפלה טעות עובדתית אחת בידי בית הדין, ולפיה הסכום של 24,000 הדולרים שמשכה המערערת מהכספת בבנק לאומי הינו סכום ששייך במשותף למערערת ולמשיבה (כפי שהודו המשיבות בסיכומיהן בערעור), ואין מדובר בסכום ששייך למשיבה בלבד כפי שנכתב בפסק דינו של בית הדין האזורי, אולם מדובר בטעות עובדתית זניחה אשר אין בכך כדי לשנות את המסקנה המשפטית אליה הגיע בית הדין האזורי.

גילוי מסמכים :

13. אחת מטענותיהם העיקריות של המערערים, נוגעת להימנעות המשיבות מהמצאת מסמכים הנוגעים למצבה הפיננסי של החברה. כן מלינים המערערים על בית הדין האזורי עצמו, אשר לטענתם לא אפשר להם לעיין במסמכים הרלוונטיים. כפי שצוין לעיל בסעיף 4, המערערים הגישו בקשת רשות ערעור לבית דין זה באותו עניין, והבקשה נדחתה לגופה בהחלטתו של הנשיא אדלר מיום 7.1.07. אשר על כן, אין מקום להידרש לטענה זו גם במסגרת ערעור על פסק הדין הסופי של בית הדין האזורי.

מעמדו של המערער, רועי גוטמן :

14. על פי טענת המערערים, בית הדין האזורי לא דן בטענותיו ובמעמדו המשפטי של המערער, אשר הועסק כעובד שכיר בחברה. מסקנתנו היא, כי גם בנושא זה דין טענותיהם – להידחות.

המשיבות מודות בסיכום טענותיהן (סעיף 7), כי המערער "שהועסק כשכיר בחברה היה מעורב גם באלמנטים מסוימים בניהולה". על רקע זה טוענים המערערים כי קמה לו זכאות לפיצויי פיטורים ולהפרשי שכר. אולם, בפסק דינו של בית הדין האזורי שזורות קביעות רבות המצביעות על כך שגם המערער נהג בחברה כמנהג בעלים, ויש ליתן משקל נכבד לעובדה שהחברה נוהלה כחברה משפחתית והייתה חלק מהרכוש המשפחתי, כאשר המערער הינו, כזכור, בנה של המערערת והיה מעורב בניהולה של החברה. על פי מכלול הנסיבות, אין להסיק כי המערער שימש כעובד בחברה, ומסכימים אנו לטענת המשיבות לפיה קביעות רבות של בית הדין האזורי לגבי המערערת נכונות גם לגבי המערער.

בהקשר זה, יש לראות בחומרה רבה את מעשיו של המערער יחד עם המערערת לאחר הפסקת פעילותה של החברה, כאשר נקבע עובדתית כי הוא מסר הצהרה שקרית לחברת "בזק" לפיה **המשיבה נפטרה והוא היורש היחיד שלה**, זאת על מנת שיתאפשר לו לעשות שימוש בקווי הטלפון של החברה, לצורך פעילותה של החברה החדשה שהקימו השניים. כן השתמשו השניים, וזאת בחוסר תום לב בולט ומובהק, במשרדיה של החברה, בנכסיה ובתשתיותיה, ומסכימים אנו למסקנת בית הדין האזורי כי ניתן ללמוד מהתשתית העובדתית על זיקת הבעלות שקיימת בין שני המערערים לבין החברה. ועל כן, גם אם היה נקבע כי המערער עובד של החברה, הרי שהתנהלותו של המערער מיד עם סיום יחסי העבודה מהווה עילה לשלילת פיצויי הפיטורים וקיצוץ של הזכויות האחרות שנתבעו על ידו כנגד החברה.

15. אשר לטענות המערערים בדבר **הניתוח החלופי של בית הדין האזורי**, במקרה בו יוכרו יחסי עובד ומעביד בין המערערים לחברה, לא ראינו מקום להתייחס אליהן לאור המסקנה החד משמעית לפיה לא התקיימו יחסי עובד ומעביד בין הצדדים. יצוין, כי גם ניתוחו החלופי של בית הדין האזורי מבוסס על קביעות עובדתיות אשר לא ראינו הצדקה להתערב בהן. בנוסף, דין טענות המערערים בדבר התקיימות התנאים להרמת מסך בין המשיבה לבין החברה – להידחות.

הכספים שהופרשו לטובת המערערת לביטוח מנהלים :

16. עיון בפסק דינו של בית הדין האזורי מגלה, כי אין בו התייחסות לסעד שנדרש על ידי המערערים לחייב את המשיבה בשחרור כספים שהופרשו לטובת המערערת בפוליסת ביטוח מנהלים בחברת "הדר".

המערערים טוענים כי המערערת זכאית לקבלת הכספים, ונצברו בפוליסה סכומים שהופרשו גם בתקופות שקדמו להקמת החברה. כן הציגו המערערים מכתב מיום 10.8.03 ששלחה המשיבה לחברת הביטוח "הדר", כאשר בנדון נכתב "פוליסה לביטוח מס' 250009/8 ע"ש גוטמן קטלין", ובו נכתב כך:

"עקב סכסוכים עסקיים עם העובדת גוטמן קטלין, אני מורה לכם בזאת על איסור העברת הפוליסה הנ"ל על שמה ו/או לטובתה. כמו כן, אני לא מאשרת פדיון פיצויים לעובדת.

יתר על כן, אני דורשת הקפאה מוחלטת של הפוליסה הנדונה, וזאת עד להודעה חדשה מטעמי, בחתימת ידי ובחתימת החברה.

למען הסר כל ספק, אני עומדת על כך, שהפוליסה הנ"ל הייתה ונשארת בבעלותה הבלעדית של חברת גי. קיי. אר. אשראי רכב בע"מ ואין לבצע בה כל שינוי ללא הסכמה בכתב מטעמי ובשם החברה".

המשיבות טענו בתגובה בכתב ההגנה בבית הדין האזורי, כי מדובר בזכויות שנצברו במהלך תקופת החיים המשותפים ועל כן מדובר בזכויות משותפות לשתיהם. כן מוסיפות המשיבות, כי המוטבים בפוליסה היו המשיבה והמערער.

אשר להכרעתנו – לאור מסקנתנו לפיה לא התקיימו יחסי עובד ומעביד בין המערערת לבין החברה, גם אם זכאית המערערת לשחרור הכספים שהופרשו לטובתה לפוליסה מכוח יחסי השותפות בין הצדדים, הרי שאין בסמכותנו לפסוק בעניין.

הוצאות המשפט שנפסקו בבית הדין האזורי :

17. בית הדין האזורי פסק לטובת המשיבה הוצאות משפט בסך של 25,000 ₪ ונימק החלטתו זו בפסק דינו. לא מצאנו כי יש מקום להתערב בשיקול דעתו בנסיבות שבפנינו, וסכום ההוצאות יוותר על כנו.

הנשיא סטיב אדלר

נוכח מערכת היחסים המורכבת בין המערערים לבין המשיבה ובנסיבות העניין הנני מצטרף לתוצאה אליה הגיעה חברתי השופטת ורדה וירט-ליבנה.

השופט עמירם רבינוביץ

אני מסכים לפסק דינה של השופטת וירט-ליבנה.

נציגת עובדים גב' אסתר פרץ

אני מסכימה לפסק דינה של השופטת וירט-ליבנה.

נציג מעבידים מר יצחק דויטש

אני מסכים לפסק דינה של השופטת וירט-ליבנה.

סוף דבר

הערעור נדחה כאמור בחוות דעתה של השופטת וירט-ליבנה. המערערים ישלמו למשיבה, גב' רחל בר-חן, שכ"ט עו"ד בערעור זה בסך של 5,000 ₪ בצירוף מע"מ, אשר ישולמו למשיבה תוך 30 יום מהיום, שאם לא כן סכום זה ישא הפרשי הצמדה וריבית כחוק עד למועד התשלום בפועל.

סטיב אדלר 391/08-54678313

ניתן היום ט"ז בכסלו, תש"ע (3 בדצמבר, 2009) בהעדר הצדדים.

הנשיא סטיב אדלר השופט עמירם רבינוביץ השופטת ורדה וירט-ליבנה

נציג מעבידים מר יצחק דויטש

נציגת עובדים גב' אתי פרץ

נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה

[הודעה למנויים על עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו - הקש כאן](#)