



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ד"מ 14-06-35132

1 09 מאי 2015
2

לפני:
כב' הרשמת דניה דרורי

התובע
ולדימיר שישקין, ת"ז 327190005
ע"י ב"כ: עו"ד סמיון פרנס

הנתבעים
1. ניימן עבודות חשמל ובקרה בע"מ, ח"פ
513938902
2. איגור ניימן, ת"ז 313103343
ע"י ב"כ: עו"ד מיכאל מלכה

פסק דין

3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23

1. התובע, ולדימיר שישקין (להלן – **העובד**), הועסק בנתבעת 1, ניימן עבודות חשמל ובקרה בע"מ (להלן – **המעסיקה**) בתקופה שבין החודשים 1/08 – 9/12. תלושי שכר הופקו גם עבור החודשים 10-12/12 בגין דמי הבראה, פדיון חופשה ופיצויי פיטורין.
- בהליך זה עותר העובד לחיוב המעסיקה, יחד עם הנתבע 2, איגור ניימן (להלן – **ניימן**), בעל מניות יחיד ומנהל במעסיקה, בפיצוי חלף הפרשות המעסיק לקופת גמל, על יסוד הוראות צו ההרחבה בענף תעשיית המתכת, החשמל והאלקטרוניקה 2004 מיום 27.9.2004 (להלן – **צו ההרחבה**).
2. הצדדים הסכימו בשאלת תחולת צו ההרחבה (דברי ב"כ הנתבעים בפרו: 1; ש: 10, וכן עדות ניימן, פרו: 7; ש: 9-10), וכן הסכימו כי אכן לא נערכו הפרשות פנסיוניות בתקופת ההעסקה (עדות ניימן, פרו: 7; ש: 12-14). בהליך זה יש להכריע בשאלת גובה הפיצוי ובשאלה האם מוצדק בנסיבות העניין להרים את מסך ההתאגדות בין המעסיקה לניימן.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ד"מ 14-06-35132

- 1 טענות הצדדים
- 2 3. העובד טען כי היה על המעסיקה לבצע הפרשות לביטוח פנסיוני בשיעור 6%
- 3 מהשכר, וכי ההפרשות היו אמורות להסתכם בסך של 14,780 ₪ בהתאם
- 4 לתחשיב שצורף לכתב התביעה.
- 5
- 6 4. לטענת המעסיקה, כלל לא ברור מהוראות הצו כי נדרשות הפרשות לקופת גמל
- 7 והצו אינו מבחין בין הפרשות לגמל והפרשות לקרן פיצויים אלא קובע חובת
- 8 הפרשה כוללת בשיעור 12%.
- 9 עוד נטען כי תחשיב העובד מוטעה, שכן גם אם יקבע כי יש לבצע הפרשות
- 10 לגמל בשיעור 6% מהשכר הרי שיש לבצע את החישוב בהתייחס לשכר היסוד
- 11 בלבד, ולא מכלל רכיבי השכר הכוללים גם רכיבים כגון בונוסים, דמי חג, שעות
- 12 נוספות וטלפון. לטענת המעסיקה שכר הבסיס הכולל של העובד בכל תקופת
- 13 עבודתו עומד על 201,558 ₪, כך ש- 6% ממנו עומדים לכל היותר על 12,093.
- 14 עוד טענה המעסיקה כי על-פי הוראות צו ההרחבה הרי שהפרשות המעסיק
- 15 לביטוח פנסיוני יבואו במקום פיצויי פיטורים, ויש לראות בפיצויי הפיטורים
- 16 ששולמו לו – כפיצוי חלק הפרשות לפנסיה.
- 17 במהלך הדיון הועלתה הטענה כי פיצויי הפיטורים שולמו לעובד על אף שלא
- 18 קמה זכאות על-פי הדין, ויש להורות על קיזוז סכום זה מהסכום שייפסק,
- 19 במידה ויפסק.
- 20

- 21 דיון והכרעה
- 22 5. צו ההרחבה קובע באשר לחובת ההפרשה לביטוח פנסיוני (פרק ו') כך:
- 23 "המעסיק יבטח את עובדיו בקרן פנסיה מקיפה. המעסיק ישלם לקרן
- 24 פנסיה מקיפה 12% מהשכר המבוטח והעובד 5.5% מהשכר המבוטח.
- 25 שיעור ההפרשה של המעסיק והעובד יתעדכנו בשיעורים ובמועדים
- 26 על-פי דין. השכר המבוטח יהיה השכר המשולב כהגדרתו בהסכם זה
- 27 ובנוסף שכר עידוד (פרמיות מדודות עד 30% מהשכר).
- 28 הפרשות המעסיק לביטוח פנסיוני יבואו במקום פיצויי פיטורים על פי
- 29 סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים התשכ"ג – 1963, והאישור הכללי
- 30 שהוצא מכוחו, קרי 72% (שבעים ושניים אחוז) מפיצויי הפיטורים
- 31 המגיעים בגין התקופה בה בוצעו ההפרשות לקרן הפנסיה".



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ד"מ 14-06-35132

1

2

"שכר משולב" מוגדר בצו (פרק א') כ"השכר בצירוף התוספות

3

הקבועות המשתלמות לעובד, כדלקמן: תוספת יוקר, תוספת וותק,

4

תוספת מחלקתית ו/או מקצועית ו/או מפעלית קבועה, שתצטרפנה

5

לשכר המשולב".

6

7

"שכר כולל" מוגדר בצו כ"שכר משולב וכן שעות נוספות, פרמיות,

8

מענקים, החזרי הוצאות וכו'".

9

10 .6 אין לקבל את טענת הנתבעים כי הצו כלל אינו קובע מהו שיעור הפרשות

11 המעסיק לקופת פנסיה במובחן מהפרשות לקרן פיצויים, שכן הוראות הצו

12 מציינות במפורש כי מדובר בהפרשה לקרן פנסיה מקיפה, או לחילופין לביטוח

13 מנהלים (נספח א' לצו), ומהאמור יש להסיק כי חובת ההפרשה של המעסיק

14 לטובת החיסכון הפנסיוני עומדת על 6% (בנוסף להפרשות מעסיק בשיעור 6%

15 לקרן הפיצויים חלף 72% מפיצויי הפיטורים המגיעים בגין התקופה בה בוצעו

16 ההפרשות).

17 אין גם לקבל את טענת המעסיקה כי סכומים ששולמו לעובד בסיום העסקתו

18 כפיצויי פיטורים יש לראותם כתשלום על חשבון הפרשות לגמל. אכן, בצו

19 ההרחבה נקבע כי הפרשות המעסיק לביטוח פנסיוני יבואו במקום פיצויי

20 פיטורים או חלקם בגין התקופה בה בוצעו הפרשות לקרן הפנסיה, אלא

21 שבנסיבות המקרה כאן כלל לא בוצעו הפרשות לביטוח פנסיוני או לקרן

22 פיצויים.

23 **ומכאן, שבהתאם להוראות הצו היה על המעסיקה לבצע הפרשות לפנסיה**

24 **בשיעור 6% מהשכר המשולב, כהגדרתו בצו.**

25

26 .7 גרסת העובד באשר לסכומי ההפרשות נתמכה בתחשיב מטעמו שצורף לכתב

27 התביעה.

28 כפי שהסביר ב"כ (פרו : 5 ; ש : 22-26) התחשיב מבוסס על השכר עבור שעות

29 העבודה בהתאם לשכר היסוד לשעה ועד להיקף של משרה מלאה. באשר

30 לחודשים 8/10 ו-3/12, אשר לא היו בידי העובד, בוצע התחשיב בהתאם



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ד"מ 14-06-35132

- 1 להערכה על יסוד השכר ששולם בחודש שקדם ובחודש שלאחר החודש שלגביו
2 לא הוצג תלוש שכר.
3
- 4 .8. הנתבעים לא הציגו תחשיב נגדי, ואף לא הציגו את תלושי השכר לחודשיים
5 שחסרו בידי העובד. הנתבעים אף לא הצביעו על טעויות או סתירות בתחשיבי
6 העובד שיש בהן כדי לפסול את התחשיב.
7
- 8 .9. לאחר ששקלתי את טענות הצדדים, בחנתי את התחשיב העובד ועיינתי
9 בתלושי השכר, הגעתי לכלל מסקנה כי יש לקבל את תחשיב העובד, שביסס
10 את תחשיביו על נתונים מהימנים וסבירים, ולאחר שמצאתי את תחשיביו
11 מדויקים.
12 תחשיב העובד בדבר השכר החייב בהפרשה מבוסס על מכפלת על השכר
13 המוסכם לשעה בכל אחד מחודשי העבודה, במכפלת השעות (הכוללות את כלל
14 שעות עבודה לרבות שעות נוספות ללא תוספת הגמול, שעות חג ושעות נסיעה).
15 התחשיב אינו כולל רכיבים אחרים המופיעים בתלושי השכר, וביניהם הגמול
16 בגין עבודה בשעות נוספות, נסיעות, שווי טלפון נייד או גילום הוצאות זקופות.
17 החישוב אף נעשה בחסר, שכן לא נכלל בתחשיב התובע רכיב הפרמיה ששולם
18 בחלק מחודשי העבודה ואשר יש לכללו במסגרת השכר המשולב, לפי הוראות
19 הצו כמפורט לעיל.
20
- 21 .10. כן יש לקבל את תחשיביו של העובד באשר לחודשים 8/10 ו- 3/12, שלגביהם
22 לא היה בידי העובד תלוש שכר. עבור חודשים אלה בוצע תחשיב לפי 186
23 שעות עבודה.
24 אמנם, מדובר בתביעה כספית אשר על-פי העובד להוכיחה ולאומדה. יחד עם
25 זאת, בידי הנתבעים הנתונים המלאים לגבי שעות העבודה בחודשים אלה
26 והנתבעים לא טרחו להציגם או לסתור את תחשיב העובד לגבי חודשים אלה.
27 יצוין כי במרבית החודשים התחשיב מגיע כדי משרה מלאה ולמעלה מכך.
28 בנוסף, וכמפורט לעיל, התחשיב אף נערך בחסר בהתחשב באי הכללת רכיב
29 הפרמיה בתחשיב השכר המשולב.
30



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ד"מ 14-06-35132

11. אשר על כן, מתקבל תחשיב התובע, כך שהתובע זכאי לפיצוי בגין אי הפרשה לפנסיה החל מחודש העבודה הראשון ולכל תקופת העבודה, בסך כולל של 14,780 ₪
- לשם נוחות החישוב, יישא הסכום הפרשי הצמדה וריבית כחוק ממחצית התקופה 1.7.2010, ועד לתשלום המלא בפועל.
12. הנתבעים העלו טענת קיזוז, במסגרתה נטען כי העובד זכה לתשלום בגין פיצויי פיטורים על אף שלא קמה לו זכאות לתשלום כאמור על-פי דין. לפיכך, נטען כי עליו להשיב את הסכומים שהתקבלו על חשבון פיצויי הפיטורים ולקזוז מהסכום שיפסק בגין הפרשות פנסיוניות.
- טענה זו אין לקבל.
- ראשית, בכתב ההגנה כלל לא הועלתה טענת קיזוז, ולא צוין מהו הסכום שיש לקזוז. די בכך כדי להביא לדחיית הטענה שהועלתה מטעם הנתבעים, שכן זכות הקיזוז הקבועה בתקנה 34 לתקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין), תשנ"ב – 1991 היא טענת הגנה מהותית שיש להעלותה בכתב ההגנה באופן מפורש ומפורט (ע"ע 52/07 מובילי מים 1994 בע"מ – יוסף פיסל, פסק-דין מיום 25.4.07).
- שנית, הרי שגם לגופו של עניין, העובד טען כי אכן קיבל פיצויי פיטורים (בסכום שאינו מלא) וכי נמסר לו מכתב פיטורים. המעסיקה לא עמדה בנטל להראות כי פיצויי הפיטורים אכן שולמו לפני משורת הדין, לסתור את האמור במכתב הפיטורים, או ברישום בתלוש השכר לחודש 2/13 שם צוין כי בוצע תשלום בגין פיצויי פיטורים.
- הרמת מסך
13. העובד טען כי בנסיבות העניין יש להורות על חיובו של ניימן יחד עם המעסיקה וזאת מכיוון שבבעלותו של ניימן מספר חברות זהות למעסיקה מבחינת עיסוקיהן, כי הוא עושה שימוש במספר חברות כדי להתחמק מנושיו ומנושי אותן חברות. עוד נטען כי אי עריכת ביטוח פנסיוני הוא בגדר מחדל אישי של ניימן שיש בו כדי להצדיק הטלת אחריות אישית עליו לפצות את העובד.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ד"מ 14-06-35132

14. מנגד, טענו הנתבעים כי אין הצדקה להרמת מסך ההתאגדות, כי העובד לא הוכיח כי התקיימו נסיבות חריגות העלולות להצדיק את הרמת המסך, כגון הונאה או תרמית, שימוש לרעה במסך ההתאגדות, עירוב נכסים, חוסר תום לב וכיו"ב.
15. בעניין זה יש לקבל את עמדת הנתבעים. ככלל, יש ליתן תוקף לקיומה העצמאי והנפרד של החברה, על פי עקרון האישיות המשפטית הנפרדת. רק במקרים חריגים ויוצאי דופן, לרבות בנסיבות האמורות בסעיף 6 לחוק החברות, תשנ"ט – 1999, בהם נעשה ניצול לרעה של עקרון האישיות המשפטית הנפרדת של החברה על ידי בעל מניות בה, תוך הסתרתו מאחורי מסך ההתאגדות על מנת להתחמק מהתחייבויות אשר המעביד לקח על עצמו, תהיה הצדקה להורות על הרמת מסך (ע"ע (ארצי) 129/10 אופיר זוננשיין - G.S.S ג'ניוס סאונד סיסטם בע"מ ואח'), מיום 31.10.11).
- פסיקת בתי הדין לעבודה הכירה בכך כי לעובד מעמד מיוחד כנושה ואיפשרה את הרחבת המקרים בהם ניתן יהיה להרים מסך כנגד בעל מניות מכוח חובת האמון ותום הלב הקיימת במסגרת יחסי העבודה (ע"ע 1201/00 זילברשטיין - ערב חדש (עתונות) אילת בע"מ ואח' (17.12.2002)). בין הנסיבות שהוכרו לעניין זה הן כאשר המעסיק פעל בחוסר תום לב או בידיעה כי לא יעמוד בהתחייבויותיו (ע"ע 1170/00 מרים פרידמן - יוניוב ירחמיאל ובניו חברה קבלנית לבנין בע"מ ואח', פד"ע לח 821 817 (2002)); או כאשר מדובר בחברה משפחתית והסיכוי לעירוב נכסים ולטשטוש הקו המפריד בין טובת החברה לבין טובת בעל המניות הוא גדול יותר (בפרשת זוננשיין).
- בנסיבות המקרה כאן, העובד לא הרים את הנטל להראות כי התקיימו איזה מבין הנסיבות החריגות כמפורט לעיל. העובד לא הוכיח כל עירוב נכסים, ניצול לרעה באופן כלשהוא של עיקרון האישיות המשפטית הנפרדת או נטילת התחייבויות בידיעה כי המעסיקה לא תוכל לעמוד בהן. כמו כן, לא הוכח כי הנתבעת 1 חדלת פירעון.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ד"מ 14-06-35132

- 1 אין די בכך כי המעסיקה לא ביצעה הפרשות פנסיוניות כמתחייב מהוראות צו
2 ההרחבה כשלעצמה כדי להצדיק את הרמת מסך ההתאגדות, ובהעדר נסיבות
3 אחרות המצטרפות לה.
4
5 16. לאור האמור, אין הצדקה בנסיבות העניין להורות על הרמת מסך ההתאגדות
6 של הנתבעת 1 או לחייב את בעל מניותיה ומנהלה בחובותיה. לפיכך, התביעה
7 נגד נתבע 2 נדחית.

סוף דבר

- 8
9
10 17. התביעה כנגד הנתבע 2 – נדחית.
11
12 18. הנתבעת 1 תשלם לתובע, תוך 30 ימים מיום שיומצא לצדדים פסק-דין זה, סך
13 של 14,780 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.7.2010, ועד
14 לתשלום המלא בפועל.
15
16 19. הנתבעת 1 תישא בהוצאות התובע בסך 500 ₪ ובשכ"ט ב"כ בסך 2,000 ₪
17 שישולמו אף הם תוך 30 ימים מיום שיומצא פסק-הדין לצדדים, שאם לא כן
18 ישאו הפרשי הצמדה וריבית מיום מתן פסק הדין ועד התשלום המלא בפועל.
19
20 20. לצדדים מוקנית, תוך 15 ימים מהיום/מעת שיומצא להם פסק דין זה, זכות
21 לבקש מבית הדין הארצי לעבודה בירושלים, רשות לערער על פסק הדין.
22
23
24 **ניתן היום, כ' אייר תשע"ה, (09 מאי 2015), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.**

דניאל דרורי

דניה דרורי, רשמת

- 26
27
28
29
30



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ד"מ 35132-06-14

1

2