

# ביה"ד: צו פירוק לחברה מבטל חוזי העבודה עם עובדיה

מאת אורית בריגיל

לראשונה נקבע בבית הדין האזורי לעבודה כי כשניתן צו פירוק לחברה, מופקעים חוזי העבודה בינה לבין עובדיה, ובמיוחד שהעובדים ממשיכים לעבוד בשירות מפרק החברה - מדובר במעסיק חדש ובמערכת יחסים חדשה.

ביה"ד בגצרת ציין כי מעריכת היחסים בין העובדים למפירק אמנם לא נטולת זיקה ליחסי העבודה שהתקיימו בין העובד לחברה קודם לפירוק, אך היא עומדת בפני עצמה. ביה"ד הוסיף

כי כשהעובדים ממשיכים לעבוד בחברה בשירות המפרק, אין המש"כיות אוטומטית בכל זכויותיהם וחובותיהם של הצדדים, כפי שהיה קודם למינוי המפרק.

פסק הדין ניתן בתביעה של אלי שילוני, שכיהן כמנכ"ל חברת ספנקס ישראל, עד פברואר 2002, או מונה לה מפרק זמני, רו"ח צבי יוכמן. שילוני תבע מהחברה שבפירוק כשני מיליון שקלים, בגין סכומים שלטענתו מגיעים לו על עבודתו בשירות המפרק הזמני בתקופה שבין פברואר לאוגוסט 2002. שילוני טען כי בתקופה שבה נוהלה החב

רה בירי המפרק הזמני, המשי"כ כו לחול על עבודתו תנאי הסכמ העבודה עם החברה.

המפרק הזמני טען, באמצעות

עו"ד שרון אזולאי אייל ממושרד

קלמנסון, כי העסיק את שילוני למשך שלושה חודשים בלבד, מיום מינויו ועד למעמד בו הוחלט על פירוק קבוע. לרבריו, על יחסי העבודה לא חלו תנאי הסכמ ההע"סקה שחל בינו לבין החברה.

ביה"ד קיבל את עמדת המפירק. וציין שגישה זו נתמכת, בין היתר, בעובדה שהמתקק קבע בחוק פיצויי פיטורים בעת פירוק חברה: "עובד שעבודתו נפס"ק

קה מחמת פטירה או פשיטת רגל של מעבידו, ובתאגיד - פירוק או מחיקתו, זכאי לפיצויי פיטורים כאילו פוטר". ביה"ד ציין כי הזכ"אות לפיצויי פיטורים בעת פירוק מלמדת שפירוק תאגיד מהווה אירוע המסיים את יחסי העבודה בין תאגיד לעובדיו.

ביה"ד ציין כי בעקבות הפירוק, מעביד אינו עוד מעביד רגיל שלו מוקנית הפרוגטיבה לנהל לפי ראות עיניו, בכפוף לחוקי המגן ולהוכחת תום הלב, אלא הוא מעתה זרועו הארוכה של ביהמ"ש של פירוק.

(עב 2560/04).

17-18/9/2007, "2012"