

## מתי פטור מעביד חדש מתשלום פיצויי פיטורים בגין תקופת עבודה אצל המעביד הקודם?

המצב הכלכלי הקשה והמיתון מעלים על הפרק, מדי פעם, את שאלת הכדאיות של רכישת מפעל, השייך למעביד הנתון בקשיים, ואינו מסוגל לפרוע את חובותיו כלפי העובדים

עו"ד עפר דקל 12:17 9/9/03

יו  
נט

סביבה

ישראל

חלטת  
ריבית

ק: ישראל  
בשיעור

ת

ס: בעלי  
ל-סטריט

"ת מתכנתת  
ההשקעות  
שלא  
או כיו"ר

הגישה  
קעה

דולר ...  
ה הכרע  
שר ביצוע

..

זושי

תמש

ית

לובס

גיתון

ם

המצב הכלכלי הקשה והמיתון מעלים על הפרק, מדי פעם, את שאלת הכדאיות של רכישת מפעל, השייך למעביד הנתון בקשיים, ואינו מסוגל לפרוע את חובותיו כלפי העובדים. בנסיבות אלה, אחד השיקולים המדריכים את הגורם - השוקל האם לרכוש את המפעל - הוא חשיפתו לחובות של המעביד הקודם כלפי העובדים.

סיטואציה זו של חילופי מעבידים באותו מקום עבודה - מעוררת מספר סוגיות:

רציפות זכויות

הגישה השלטת בחקיקה ובפסיקה בישראל הינה שקיימת רציפות זכויות של העובדים באותו מקום עבודה, אותו "מפעל", וזאת - גם אם התחלף המעביד, למשל עקב רכישת מקום העבודה על ידי גורם אחר.

עיקרון זה תקף ומיושם בתחומים רבים ושונים של משפט העבודה האישי והקיבוצי.

חוק הגנת השכר קובע, כי אם עבר מפעל מיד ליד, או חולק או מוזג - אחראי גם המעביד החדש לתשלום שכר עבודה ולתשלומים לקופת גמל, המגיעים לעובדים מן המעביד הקודם. לפי החוק, בנסיבות כאלה המעביד החדש רשאי לדרוש, כי תביעות לתשלומים אלה יוגשו לו תוך שלושה חודשים מיום חילופי המעבידים במפעל. אם עשה כן - הוא לא יהיה אחראי לתשלום תביעות, שהוגשו לו לאחר תום שלושת החודשים.

חוק הסכמים קיבוציים קובע, כי אם עבר מפעל מיד ליד, או חולק או מוזג - יראו גם את המעביד החדש כמעביד, שחל עליו ההסכם הקיבוצי במפעל.

גם חוק חופשה שנתית קובע, כי חילופי מעבידים במקום העבודה אינם פוגעים בוותק של העובדים המועברים, לצורך חישוב אורך החופשה השנתית המגיעה להם. הוא הדין לגבי הוותק של העובדים המועברים לצורך חישוב מספר ימי ההבראה, המגיעים להם לפי צו ההרחבה הכללי במשק.

חוק פיצויי פיטורים קובע, כי מי שעבד שנה אחת ברציפות אצל מעביד אחד, או במקום עבודה אחד, ופוטר - זכאי לקבל פיצויי פיטורים ממעבידו שפיטרו. כלומר, העיקרון לגבי פיצויי פיטורים הוא שקיימת רציפות זכויות. יש לחשב את זכויות העובד לפיצויי פיטורים על פי כל תקופת עבודתו באותו מקום עבודה, ואין זה משנה אם במהלך עבודתו התחלפו המעבידים במפעל. כמו כן, המעביד האחרון, שפיטר את העובד, הוא החייב עקרונית לשלם לעובד את פיצויי הפיטורים בגין כל תקופת עבודתו, כולל התקופה שבה עבד עבור מעביד אחר, קודם, באותו מקום עבודה.

הלכת ווהל - אנצלבץ

עם זאת, קיימת הלכה ותיקה של בית הדין הארצי לעבודה. לפיה, אם הוכח כי במקביל, או לפני חילופי המעבידים במפעל, יחסי העבודה האישיים בין העובד למעביד הקודם הסתיימו, תוך תשלום פיצויי פיטורים, ואחר כך המעביד החדש, שרכש את המפעל, שב והעסיק את העובד כעובד שלו - אזי המעביד החדש יהיה פטור מתשלום פיצויי פיטורים לעובד בגין התקופה שלפני חילופי המעבידים, אשר במהלכה העובד הועסק אצל המעביד הקודם (דב"ע מא/127-3 ווהל - אנצלבץ, פד"ע יג 248).

ווהל, עבד בחנות לחומרי בניין במשך כ-40 שנה, עד שהתפטר בגיל 65 עקב פרישתו לגימלאות, פרישה המזכה את העובד בפיצויי פיטורים. באותו מקרה הבעלות על החנות, שבה עבד ווהל, עברה מיד ליד כמה פעמים, תוך חילופי המעבידים של העובד. ואולם, עם חילופי המעבידים באותו מקום עבודה המעביד הקודם, שהעביר את הבעלות על החנות למעביד הבא, היה מפטר את העובד, ומשלם לו את פיצויי הפיטורים, שהגיעו לו בגין תקופת עבודתו אצל אותו מעביד.

באותה פרשה, המעביד האחרון שרכש את מקום עבודתו של העובד היה אנצלבץ. לפיכך, עם סיום עבודתו של ווהל בחנות - העובד פנה לבית הדין לעבודה, ועל סמך עקרון הרציפות - תבע מהמעביד האחרון, אנצלבץ, פיצויי פיטורים בגין כל תקופת עבודתו במקום העבודה הנ"ל.

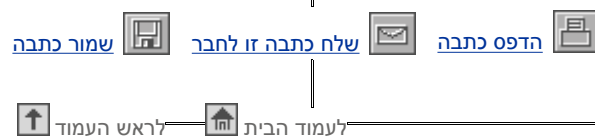
ואולם, ביה"ד הארצי לעבודה דחה את תביעתו של העובד, ופסק כי למרות ההוראות שבדין בדבר רציפות

זכויות העובדים במפעל אין מניעה לכך שעם, או לפני, חילופי הבעלים - הצדדים ליחסי העבודה האישיים, העובד והמעביד הקודם, יביאו את חוזה העבודה האישית ביניהם לידי סיום, בפיטורים או בהתפטרות. הכל בכפוף, כמובן, להוראות מיוחדות בהסכמים קיבוציים, אם קיימים, בדבר חילופי מעבידים במפעל, ולחוקים מיוחדים המונעים פיטורים, דוגמת חוק עבודת נשים, האוסר לפטר עובדת בהריון.

באותו עניין הוכח, בבירור, שלפני כל חילופי בעלים בחנות - יחסי העבודה החוזיים בין הצדדים הסתיימו, והעובד קיבל פיצויי פיטורים מהמעביד שפיטר אותו. לכן, קבע בית הדין בפסק דין ווהל - אנצליץ, המעביד האחרון, אנצליץ, אינו חייב לשלם לעובד, ווהל, פיצויי פיטורים בעד תקופת עבודתו בחנות בשירות המעבידים הקודמים.

מאז שפורסם בשנת 1982 - פסק הדין בעניין ווהל - אנצליץ נזכר בהסכמה מספר פעמים בפסיקת בתי הדין לעבודה. לכן, נראה שגם כיום, בנסיבות שבהן התקיים בין המעביד הקודם לבין העובד הליך אותנטי ומתועד של פיטורים (או התפטרות), הכולל אישור וחתימת העובד ביודעין, כי קיבל את כל שכרו וזכויותיו - המעביד החדש יחוב בפיצויי פיטורים רק בגין תקופת עבודתו של העובד לאחר חילופי המעבידים.

הכותב הוא ממושרד גרוס, קלינהנדלר, חודק, הלוי, גרינברג ושות'



**להזמנת מני הכרות לעיתון גלובס לחצו כאן**

ורסה בת"א | וול סטריט | היי-טק והון סיכון | תקשורת ואינטרנט | נתח שוק | דין וחשבון | ביטוח ובנקאות | נדל"ן תשתיות וסביבה | English | ארועים | ניוזלטרים | סלולרי | נתונים ומדדים | מכרזים ולוחות | הספריה | **נסיעות** | מנוי על גלובס | שירות למנויי העיתון | פורומים | מידע למפרסמים | תנאי שימוש | עזרה | תגובות | תמיכה

כל זכויות שמורות לגלובס 2001 | created by **scēpia**