**בית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב אינו שולל אפשרות לקיום יחסי עובד-מעביד בין רשת קפנטו לבין עובדי המטבח של הזכיין**

**מאת: ד"ר אורי בן-אוליאל\***

**1. מבוא**

שאלה חשובה, בעלת השלכות כלכליות דרמטיות, הינה האם עובדי הזכיין הם גם בגדר עובדי רשת הזכיינות. בימים האחרונים, שאלה חשובה זו התעוררה בתביעה שהוגשה נגד רשת קפנטו על-ידי עובדי הזכיין (ראו סע"ש (ת"א) 7788-10-13 **רומנוב נ' קפנטו רעננה בע"מ**). תביעה זו מצטרפת לתביעות משפטיות דומות שהוגשו בעבר נגד רשתות מוכרות דוגמת פוקס, רנואר, אפרודיטה ומתאים לי. התביעה שהוגשה לאחרונה נגד רשת קפנטו גם מצטרפת לשורה של תביעות שהוגשו בארה"ב כנגד רשתות מוכרות כגון McDonald's, 7-Eleven, ו-Sonic, בטענה שרשתות אלה הן בגדר מעביד של עובדי הזכיין. התביעה נגד קפנטו גם מצטרפת להצהרה תקדימית וחשובה שניתנה על-ידי מועצת יחסי העבודה האמריקאית (NLBR), רגולטורית חשובה של שוק העבודה בארה"ב, לפיה McDonald's היא בגדר מעביד של עובדי חלק מסניפי הרשת.

**2. עובדות פרשת קפנטו**

בפרשת קפנטו, עובדי מטבח של סניף קפנטו ברעננה הגישו תביעה לפיצוי כספי בגין פיטוריהם הן כנגד הזכיין של הסניף שבו הם עבדו והן כנגד רשת קפנטו (**להלן: הרשת**).

הרשת הגישה לבית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב (**להלן: בית הדין**) בקשה לסלק על הסף את התביעה כנגדה, בטענה שאין בינה לבין עובדי המטבח של הזכיין יחסי עובד-מעביד.

מנגד, עובדי המטבח טענו בפני בית הדין, כי יש בינם לבין הרשת יחסי עובד-מעביד, תוך שהם מסתמכים על הטענות העובדתיות הבאות: (א) הרשת קובעת את שעות פעילות הסניף; (ב) הסניף נושא את הלוגו של הרשת; (ג) תפריט הסניף נקבע על-ידי הרשת; (ד) עובדי המטבח, שהגישו את התביעה נגד הרשת, עברו קורס הכשרה ברשת טרם תחילת עבודתם.

על רקע טענות עובדתיות אלה, החליט בית הדין שלא לקבל את בקשת רשת קפנטו לדחות על הסף את תביעת עובדי המטבח כנגד הרשת.

**3. דיון**

החלטת בית הדין האזורי, ככל שהיא נסמכת על הטענות העובדתיות של עובדי המטבח אינה נקייה מקושי. על רקע פסיקתו העקרונית של בית הדין **הארצי** לעבודה בעניין **אלהרינאת נ' כפר רות**, נדמה שלצורך בחינת קיומם של יחסי עובד-מעביד, יש לתת את הדעת לשאלה המרכזית הבאה: היא האם במישור היחסים החוזיים בין הרשת, הזכיין ועובדיו, הוקנה לרשת כוח לפטר את העובדים (ר' פד"ע כ"ד 535, 542). שאלות חשובות נוספות שיש לבחון לצורך בחינת קיומם של יחסי עובד-מעביד בין הרשת לבין עובדי הזכיין הן, למשל, האם הרשת שילמה את שכרם של העובדים; האם הרשת היא זו שקיבלה את העובדים לעבודתם בסניף הזכיין; האם הרשת קבעה את תנאי עבודתם המרכזיים של העובדים; האם הרשת פיקחה באופן ישיר ויומיומי על פעילותם השוטפת של העובדים (השוו עמ' 541-542 לפסק הדין בעניין **כפר רות** המוזכר לעיל**)**.

יתירה מכך, על רקע המבחנים העקרוניים שנקבעו בפסק הדין בעניין **כפר רות** בשאלת קיומם של יחסי עובד-מעביד, נדמה כי העובדה שסניף הזכיין נושא את הלוגו של הרשת, אינה צריכה להוות שיקול של ממש. עובדה זו הינה אינהרנטית למודל הזכיינות, ונדמה שאין בה, כשלעצמה, כדי ללמד על יחסי עבודה בין הרשת לבין עובדי הזכיין. באופן דומה, ספק אם יש לתת משקל של ממש לעובדה כי תפריט הסניף נקבע על-ידי הרשת. ככלל, קביעת התפריט נעשית כדבר שבשגרה על-ידי רשתות זכיינות בתחום המזון, על מנת להביא לאחידות בין סניפי הרשת, ואין בקביעת התפריט, כשלעצמה, כדי ללמד על יחסי עבודה בין הרשת לבין עובדי הזכיין. מאותה סיבה, גם אין לתת משקל משמעותי לעובדה כי עובדי הזכיין קיבלו ברשת הכשרה טרם תחילת עבודתם או לעובדה כי הרשת קובעת את שעות פעילות הסניף.

עתה, מעניין יהיה לראות האם החלטת בית הדין בעניין קפנטו – שאינה שוללת על הסף אפשרות לקיומם של יחסי עבודה בין עובדי הזכיין לבין הרשת – תוביל לעוד תביעות משפטיות נגד רשתות זכיינות נוספות.

**\* ד"ר אורי בן-אוליאל הינו מרצה בכיר וראש החטיבה למשפט מסחרי במרכז האקדמי למשפט ולעסקים.**

**מאמר זה אינו מתיימר למצות את הדיון בנושא. אין לראות במאמר זה ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי.**