



11:56 ניו-יורק 16:56 לונדון 0:56 טוקיו 18:56 ישראל 25.4.2004 יום ראשון, 25.4.2004 [נתינים פיננסיים] [בחר חיפוש]

לפרק או לסייע בהבראה? מדריך סיכונים לעובדים בחברות על סף התמוטטות

דילמה של עובדים מבוהלים בתקופת מיתון: להקריב את הביטחון התעסוקתי בעתיד על מזבח קבלת זכויות המינימום בהווה? עו"ד עפר דקל עושה סדר בזירת הסיכונים-סיכויים

עו"ד עפר דקל 13:18 25/3/03

המצב הכלכלי הקשה והמיתון הפוקדים את ישראל בתקופה הנוכחית גורמים, במקרים רבים, למצבים שבהם חברות אינן מסוגלות לפרוע את חובותיהן כלפי העובדים, ולשלם להם את שכרם וזכויותיהם הבסיסיות.

במצב זה, עובדי החברה עומדים בפני דילמה: מחד העובדים יכולים ליזום, או לשתף פעולה, עם הליכים לפירוק החברה וחיסולה; מאידך, העובדים יכולים לשתף פעולה עם צעדים שמטרתם הבראת החברה, ולצורך זה - הקפאת ההליכים והתביעות של הנושים נגד החברה, כדי להגן עליה במהלך הניסיונות להבראה, ולהגיע להסדר עם נושיה. להלן נדון בכמה מהסיכויים והסיכונים, הניצבים בפני העובדים בכל אחת מן האפשרויות:

חוסר יכולתה של חברה לפרוע את חובותיה לנושים, ובכללם עובדי החברה, באופן הגורם לפירוק החברה - פוגע בעובדים באופן מיוחד, מפני שפרנסתם ופרנסת משפחותיהם נפגעת עקב אי-תשלום שכרם וזכויותיהם ע"י החברה-המעבידה. לפיכך, החוק העניק עדיפות לפירעון של כמה מזכויותיהם הבסיסיות של העובדים - על פני נושים אחרים של החברה בפירוק, כדלהלן:

שכר עבודה: לפי פקודת החברות, שכר עבודה הינו בעל דין קדימה בפירוק, כלומר נהנה מעדיפות על פני החובות לנושים הרגילים של החברה. זאת בכפוף לתקרה, הקבועה בחוק, והעומדת כיום על 7,907 שקלים - סכום שרק הוא זוכה לעדיפות על פני החובות של החברה לשאר הנושים.

פיצויי פיטורים: חוק פיצויי פיטורים מרחיב עדיפות זו על שאר הנושים בפירוק - גם לגבי פיצויי פיטורים. ואולם, סכום הפיצויים ושכר העבודה בעלי דין קדימה בפירוק, ביחד, מוגבל ל-150% מתקרת השכר שבדין הקדימה. כלומר, התקרה הכוללת של הזכויות בדין קדימה, שכר ופיצויי פיטורים ביחד - עומדת כיום על 11,860 שקלים בלבד.

סכומים שהופקדו בקופת גמל בגין פיצויי פיטורים לעובדים: הינם "משוריינים" לפי חוק פיצויי פיטורים, ואינם עומדים לרשותם של שאר נושי החברה לצורך פירעון חובותיהם במסגרת הפירוק. עם זאת יודגש, כי הסכומים המוגנים הינם רק הפרשות בגין פיצויי פיטורים בשיעור של 100% בלבד, ולא מעבר לכך, ואף לא הפרשות לתגמולים, פנסיה, קרן השתלמות וכיו"ב.

ביטוח לאומי: בנוסף לסכומים בדין קדימה שפורטו לעיל, אם אין בקופת החברה כדי לשלם לעובדים את יתרת השכר ופיצויי הפיטורים המגיעים להם - יהיו העובדים זכאים לקבל גימלה מן הביטוח הלאומי. הגימלה מוגבלת למקסימום של עד 10 פעמים השכר הממוצע במשך, דהיינו, כיום - כ-70 אלף שקלים. כמו כן, הביטוח הלאומי יעביר לקופת גמל סכומים שלא הופקדו ע"י המעביד, עד לסכום של פעמיים השכר הממוצע במשך.

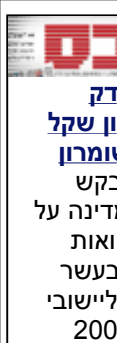
יוצא שזכויות העובדים בפירוק מוגבלות לתקרה הקבועה בחוק, ולעיתים קרובות, ובמיוחד כשמדובר בעובדים ותיקים, שצברו זכויות בגין שנות עבודה רבות, או בעובדים בכירים שזכו לשכר גבוה - הסכומים המשולמים מהווים רק חלק קטן מן החוב של המעביד כלפיהם. כמו כן, מאחר שהכספים משולמים לעובדים רק בעת הפירוק הסופי של החברה - העובדים עלולים להמתין זמן רב, עד שיסתיים התהליך הארוך (והמתיש לעתים).

בנוסף, למרות שהליך הפירוק וחיסול החברה מבטיח לעובדים את הסכומים המוגנים שפורטו לעיל, המגיעים להם על פי החוק - הליך הפירוק עצמו הינו סופי, ובמסגרתו המעביד מחסול, והעובדים מאבדים את ביטחונם התעסוקתי, ומושלכים אל "מדבר האבטלה", שההיחלצות ממנו עלולה להימשך זמן רב (אם בכלל), בייחוד על רקע המיתון העמוק במשק.

חוק החברות מאפשר הבראה של חברה באמצעות הסדר נושים. בדרך כלל, בתקופה בה מגובש הסדר

יו
נט

סביבה



ת

[הגישה](#)
[קעה](#)
[דולר ...](#)
[ריבית ללא](#)
[הפחתות](#)

[ה הכרע](#)
[שר ביצוע](#)

[את השבוע](#)
[וגמה בלטה](#)

[פחתות](#)
[הגידול](#)

זושי
תמש
ית

לובס
ניתון
ם

הנושים - מבקשת החברה הקפאת הליכים. בתקופה זו החברה עוברת לפעול תחת ניהולו של נאמן לתקופה קצובה. בתקופת ההקפאה לא ניתן לנקוט בהליכים משפטיים נגד החברה - ללא אישור מיוחד של בית המשפט. בדרך כלל ההקפאה מסתיימת אם וכאשר החברה הגיעה להסדר עם נושיה, או, להבדיל - אם לא צלחו הניסיונות להגיע להסדר, ולכן יש לפרק את החברה.

כמו שאר נושי החברה, בתקופת ההקפאת ההליכים גם העובדים אינם רשאים לתבוע את זכויותיהם בגין חובות העבר של החברה - ללא קבלת היתר מבית המשפט. כמו כן, ולמרות שבתקופת ההקפאה העובדים ממשיכים לעבוד בחברה - לא קיימת הוראה מפורשת בחוק, המסדירה את זכויות העובדים במהלך הקפאת ההליכים (להבדיל מזכויותיהם בפירוק החברה).

לפיכך, בתקופת ההקפאה זכויות העובדים נתונות, במידה רבה, לשיקול דעתו של בית המשפט המופקד על ההבראה. אמנם, בתי המשפט פסקו כי בין יתר שיקוליו - הנאמן בהקפאת הליכים חייב לפעול לשמירת מקור פרנסתם של העובדים (תיק פש"ר (ת"א) 1748/02 מנהל משב בע"מ נ' רשות ניירות ערך, מפי השופטת ורדה אלשיך). כן נפסק, כי שכר העבודה בתקופת הקפאת הליכים - מהווה הוצאה שיש לה מעמד כשל הוצאות פירוק, ולכן, השכר ישולם לעובדים מקופת הנאמן (תיק פש"ר (חיפה) 224/00 מפעלי פלדה בע"מ נ' כדורי, מפי השופטת גילאור).

מאידך ניתן ללמוד, למשל, מהחלטתה של השופטת אלשיך בעניין הקפאת ההליכים נגד חברת ריקמור (בורגר קינג) שלא להתיר, בדיעבד, לנאמן בהקפאה ליטול אשראי מבנק הפועלים, כדי לשלם את המשכורות לעובדי החברה - כי זכויות העובדים בהקפאת הליכים אינן מובטחות בכל מצב, ויתכנו מקרים, שבהם השכר והזכויות לא ישולמו לעובדים במלואם במהלך תקופה זו.

על רקע זה, כאשר החברה נקלעת לקשיים העובדים ניצבים בפני דילמה קשה: עליהם לבחור בין פירוק, שבמסגרתו יובטחו הזכויות המינימליות של העובדים, אך החברה-המעבידה תחוסל; לבין שיתוף פעולה עם הבראה והקפאת הליכים, שתשאיר פתח של תקווה להמשך קיומו של מקום העבודה והביטחון התעסוקתי, אלא שבנייתיים אפילו הזכויות המינימליות של העובדים לא תובטחנה בחוק.

חקיקה המבטיחה את זכויות העובדים בהקפאת הליכים, ומבטלת בדיעבד את ויתוריהם בהסדר הנושים - תסייע לעובדים לבחור באופציית המשך קיום החברה וביטחון תעסוקתי.

במצב הנוכחי עובדים מבוהלים, החוששים כי קשייו הכלכליים של המעביד יסכנו את פרנסת משפחותיהם, ממהרים פעמים רבות להגיש בקשות לפירוק החברה, במטרה להציל את זכויותיהם המינימליות על פי החוק - כל עוד יש לחברה נכסים, שניתן להשתמש בהם למימון זכויות העובדים. אולם, בהגישם את בקשת הפירוק - העובדים מוותרים מראש על האופציה של המשך הביטחון התעסוקתי, ולמעשה דנים את עצמם לאבטלה בעתיד. בכך, העובדים מקריבים את ביטחונם התעסוקתי בעתיד על מזבח הבטחת זכויותיהם המינימליות בהווה. לעובדים יש תפקיד מפתח בהבראת החברה ובחילוץ מן הקשיים, המאיימים להביא לפירוקה. קשה להבריא את החברה ללא תמיכת העובדים, שבלעדיהם לא ניתן להפעיל את החברה. לפיכך, נראה כי המחוקק יכול לנקוט במספר צעדים, שיניעו את העובדים לתמוך בהבראת החברה, ולא בפירוקה. למשל: ניתן לתקן את החוק, באופן שיבטיח לעובדים זכויות מוגדרות בתקופת הקפאת ההליכים, ויחייב את הנאמן לשלם לעובדים בתקופת ההקפאה, באופן שוטף, שכר וזכויות בשיעורים שייקבעו בחוק.

כן ניתן לקבוע בחוק, כי במקרה שהסדר הנושים לא יעלה יפה, והחברה תיכנס לפירוק תוך זמן קצוב ממועד קבלת ההסדר - יבטלו בדיעבד הוויתורים על שכר העובדים וזכויותיהם, שלהם הסכימו העובדים במסגרת הסדר הנושים (במידה שנעשו ויתורים כאלה).

הגנה בחוק על חלק מן הזכויות של העובדים בתקופת ההקפאה, וביטול הוויתורים על השכר והזכויות, שעליהם ויתרו העובדים במסגרת הסדר הנושים, אם וכאשר החברה תפורק - ימריצו את העובדים לתמוך בהליך ההבראה. זאת, מפני שההבראה עשויה להשתלם להם בעתיד ובכל מקרה לא תפגע משמעותית בזכויותיהם בהווה. אם ההבראה תצליח - העובדים ישמרו על מקום עבודתם וביטחונם התעסוקתי, וייתכן שבעתיד הם אף יוכלו לקבל, מן החברה שתמשיך להתקיים, זכויות העולות על תקרת הזכויות המוגנות בדן קדימה בפירוק. מאידך, אם ניסיון ההבראה יכשל, והחברה תפורק - עדיין העובדים זכו לזכויות קבועות-מראש בתקופת הקפאת ההליכים, בוטלו הוויתורים, שלהם הסכימו העובדים בהסדר הנושים, ובנוסף - תישמרנה לעובדים זכויותיהם בפירוק החברה על פי החוק.

הכותב הוא ממשד עו"ד גרוס, קלינהנדלר, חודק, הלוי, גרינברג ושות'

[שמוך כתבה](#)  [שלח כתבה זו לחבר](#)  [הדפס כתבה](#) 



לראש העמוד



לעמוד הבית

[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](#) |

created by  | כל זכויות שמורות לגלובס 2001