

זכויות העובדים בפירוק החברה כתוצאה מחדלות פירעון – חלק א'

מאת עו"ד אבי גרודברג שותף במשרד קורן-גרודברג ושות', עורכי דין.

בשנים האחרונות אנו עדים פעם אחר פעם למקרים בהם חברות שונות, כולל "תאגידי ענק", נכנסות למסלול של חדלות פירעון, הן בתחום הקמעונאות, הן בתחום ההייטק, הן בתחום הנדל"ן והן בתחומים רבים אחרים. מטבע הדברים במצב כזה, עובדי החברה, אשר הקדישו שנים רבות את מיטב זמנם ומרצם בעבודתם, מוצאים עצמם לפתע במצב בלתי נסבל בו לא רק שהם מאבדים את מקור פרנסתם, אלא שאף השכר המגיע להם (ופעמים רבות גם הזכויות הסוציאליות הנלוות לכך) אינו משולם להם, והם מוצאים את עצמם בשורה הראשונה של נפגעי חדלות הפירעון, כמו גם ספקי החברה.

ככלל, במסגרת הליכי חדלות פירעון, נטיית בתי המשפט הינה להעדיף בראש ובראשונה לאפשר את המשך פעילות החברה כעסק חי על דרך "הבראה", ובמתכונת של "הסדר נושים", גם בניסיון לצמצם את הפגיעה בעובדים ולאפשר את המשך העסקתם של חלק גדול מעובדי החברה, במקביל להסדרי פרישה/פיטורין הוגנים ככל הניתן של חלקם האחר. ככל שהדבר ניתן ואפשרי, יעדיף בית המשפט את המשך פעילות החברה על פני סגירתה וזאת לאור ההשלכות הרוחביות, החברתיות והסוציאקונומיות באבדן פרנסה של משפחות רבות.

ישנה חשיבות רבה לעובדים לשמירה על ערנות בכל הנוגע למצבה הכלכלי של החברה. במקרים רבים יכולים עובדי החברה להיות מעורבים ולהשפיע על המהלכים שבוחרת לבצע הנהלת החברה, ובדרך זו לדאוג, ככל הניתן, לשמירת זכויותיהם.

יחד עם זאת, במקרים לא מבוטלים מגיע בית המשפט למסקנה כי אין טעם בהמשך פעילות החברה כעסק חי ומורה על פירוקה. ככלל, פירוק חברה, כמוה כמתן הודעת פיטורין לעובדים על כל המשתמע מכך, שכן החברה כבר אינה בעלת מסוגלות להמשיך את פעילותה.

פירוק החברה במצב של חדלות פירעון נעשה לבקשת החברה ו/או נושה החברה, ובהתאם להוראות הדין, יינתן צו פירוק לחברה וימונה לה מפרק.

מטרות מפרק החברה, הממונה ע"י בית המשפט, הן, בתמצית, לרכז ולתפוס את הנכסים השונים שנמצאים בחברה, לממש ולמכור את הנכסים תוך מקסום התמורה, ולאחר מכן לחלק את הכספים שהתקבלו במסגרת הפירוק בין נושי החברה השונים.

נושי החברה השונים אינם מהווים מקשה אחת, אלא קיימים סוגים שונים של נושים כגון עובדים, ספקים, לקוחות ששילמו וטרם קיבלו סחורה, נושים בעלי שיעבודים על נכסי החברה, רשויות מדינה, בעלי נכסים שהשכירו אותם לחברה שקרסה, ועוד.

החוק בישראל, בחוק החברות (נוסח חדש), התשמ"ג 1983 (לעיל ולהלן: "**חוק החברות**"), ובפקודת החברות, נוסח חדש, תשמ"ג 1983- (להלן – "**הפקודה**"), מבחין בין סוגי הנושים השונים וקובע ביניהם סדר עדיפויות להחזרת החובות של החברה, דהיינו סדר נשייה.

בראש ובראשונה, קודם לכיסוי כל חוב אחר, סדר הנשייה מתחיל עם תשלום הוצאות הפירוק עצמו, שהינן הוצאות אשר נדרשו לצורך ניהול הליך הפירוק, כגון שכ"ט המפרק וכד'.

לאחר תשלום הוצאות הפירוק מתחיל פירעון חובות הנושים המובטחים, הכוללים בין היתר, נושים בעלי שיעבודים רשומים כגון בעלי משכנתא או משכון (בעיקר בנקים), או בעלי זכויות אחרים שהדין מכיר במעמדם כנושים מובטחים כגון בעלי זכות עיכובן וחוב לרשויות המקומיות לפי פקודת המיסים גביה, כאשר הפירעון לנושים המובטחים מתבצע על דרך מימוש הבטוחות שניתנו לטובתם.

לאחר פירעון חובות הנושים המובטחים מתחיל פירעון חובות הנושים בדין קדימה, הכוללים בין היתר חוב בגין שכר עבודה, ניכוי מס הכנסה במקור לעובדים, תשלומי חובה ותשלומים למשכירי נכסים (חוב של שנה אחת).

לאחר פירעון חובות הנושים בדין קדימה מתחיל פירעון חובות הנושים בעלי שיעבוד צף, לאחריהם פירעון חובות הנושים הרגילים. רק לאחר פירעון כל החובות שלעיל, וככל שנתר כסף בקופות הפירוק יתבצע פירעון של חובות הנושים הנדחים (בדרך כלל החובות לבעלי המניות).

כאמור לעיל, חובות בגין שכר עבודה נמצאים במסגרת חובות ב"דין קדימה", ואף מקבלים קדימות על חובות בדין קדימה אחרים. אולם יחד עם זאת, סעיף 354 לפקודה קובע כי שכר העבודה, כהגדרתו בחוק הגנת השכר, התשי"ח 1958, יזכה לדין קדימה וזאת עד לתקרה הנקבעת עפ"י דין אשר מתעדכנת מעת לעת. דהיינו: דין הקדימה בגין חוב שכר עבודה מוגבל רק לסכום מסוים, וחוב העולה על התקרה הופך לחוב "רגיל" מבחינת סדר הנשייה.

תביעת חוב הינה הכלי באמצעותו תובעים נושי החברה את הכספים להם נותרו זכאים מהחברה לרבות עובדי החברה.

מפרק החברה הוא זה שממונה על ריכוז הנכסים, הזכויות והחובות של החברה. לאחר ריכוז נכסי החברה, המפרק בוחן את תביעות החוב שהוגשו על ידי נושי החברה, ומחלק את התמורה שהתקבלה ממימוש נכסי החברה בין נושי החברה בהתאם לסדר הנשייה וההכרעות בתביעות החוב שהוגשו על ידם.

כל נושה המעוניין להיפרע מהחברה, חייב להגיש תביעת חוב כנגד החברה ורק ככל שזו תאושר תקום לו הזכות לקבל את הכספים להם הוא זכאי מהחברה.

נושים ועובדים רבים אינם מודעים לעובדה שבעת שחברה מגיעה לחדלות פירעון לא ניתן לגבות חוב מהחברה אלא באמצעות הגשת תביעת חוב למפרק, בתוך המועד הקבוע בחוק. לכן גם אם העובד יפנה לבית הדין האזורי לעבודה ויגיש תביעה, לרוב לא יוכל הוא להמשיך לנהל את ההליך לאחר מתן צו פירוק, אשר עוצר את מרבית ההליכים שנקטים כנגד החברה במסגרת חיזונית להליכי הפירוק.

במקרים בהם מתקיימים איחורים בתשלום שכר, חוסר בהפרשות סוציאליות וכדומה מומלץ לפנות לייעוץ משפטי, בטרם מתדרדר מצב החברה, על מנת להביא להגנה מרבית על זכויות העובד ומיצוי זכויותיו בטרם תגיע החברה להליך פירוק.

חשוב לציין כי בהתקיים מספר תנאים, ובהעדר תשלומים מהמעביד, זכאי העובד לתשלומים מביטוח לאומי עבור שכר עבודה, פיצויי פיטורין שלא שולמו לו והשלמות לקופות הגמל, עד למקסימום הגמלה הקבועה בחוק. על זכויות אלו נדון במסגרת המאמר הבא.

לפרטים נוספים, הבהרות, הרחבות וכן בכל שאלה נשמח לעמוד לרשותכם בטלפון 03-6042323 או בדוא"ל

kg@kg-law.co.il

קורן גרודברג משרד עו"ד

האמור במאמר זה, אינו אלא סקירה כללית בלבד של הנושא, אינו חו"ד מקיפה של הוראות החוקים והמצבים הנסקרים לעיל, והוא אינו ממצה את מכלול ההיבטים בנושא. אין לראות בתוכן המאמר או במה שאינו מופיע בו כייעוץ משפטי, ותוכנו או אי תוכנו אינו מהווה תחליף לייעוץ משפטי.