

זכויות העובדים בפירוק החברה כתוצאה מחדלות פירעון – חלק ב'

בהמשך למאמר הקודם בו סקרנו את נושא זכויות העובדים בהליך פירוק החברה וסדר הנשייה בהליך שכזה כעת נסקור בקצרה את המצב המשפטי בו העובד בחברה שפורקה לא קיבל מהחברה את כל הזכויות המגיעות לו לפי דין.

נזכיר כי הכרזה על חברה כחדלת פירעון וכניסתה להליכי פירוק, יכולה להיעשות על ידי החברה עצמה או באמצעות בקשת פירוק המוגשת על ידי מי מנושיה.

כאמור במאמר הקודם, עובדי החברה נחשבים לנושים של החברה, היינו- עובדי החברה בכובעם כנושים יכולים להיות בין אלה המבקשים את פירוקה של החברה ככל נושה אחר. עובד שמעסיקו נכנס להליכי פירוק, בזמן שאותו מעסיק עוד נותר חייב כספים לעובד בגין עבודתו לרבות בגין סיום העסקתו, יהיה זכאי לפירעון חוב המעסיק כלפיו מקופת הנשייה, ככל שישנם כספים בקופה זו. נזכיר כי חוב כלפי עובדים נחלק לשני סוגי נשייה: חלק מהחובות בגין שכר עבודה (עד סכום תקרה הקבוע על פי דין) נהנה מזכות קדימה על פני חובות ונושים אחרים, על פי סדרי הקדימות הקבועים בחוק, וחוב כלפי עובדים מעבר לסכום התקרה לזכות הקדימה יהיה בזכות נשייה "רגילה".

ככל שלא נותרו כלל כספים בקופת הנשייה לפירעון חובות החברה, בתנאים מסוימים יהיה זכאי העובד לקבל החזר של התשלומים, בהם חב המעסיק, מאת המוסד לביטוח לאומי (מל"ל) וזאת בגין שכר עבודה ופיצויי פיטורים שלא שולמו לו עד לסכום המקסימלי הקבוע בחוק, כאשר בתנאים מסוימים העובד אף יהא זכאי גם לכך שהביטוח הלאומי יעביר כספים, שלא הופקדו כנדרש על ידי המעסיק, לקופת הגמל שלו, וזאת גם עד למקסימום הקבוע בחוק הביטוח הלאומי.

כבר עתה נציין כי מרכיבי השכר אשר יילקחו בחשבון על ידי הנאמן ו/או המפרק ועל ידי הביטוח לאומי לצורך חישוב **שכר עבודה** הנם, בין היתר, משכורת בסיסית, שעות נוספות, פרמיה, עמלות, מענקים, תוספת מאמץ, תוספת מחלקתית ותוספת מקצועית, פדיון חופשה (בעבור מספר ימי החופשה שנותרו לזכותו של העובד עד ליום הפסקת עבודתו, כפי שמופיע בתלוש השכר האחרון, עד למקסימום הימים שניתן לצבור לפי החוק, ובכפוף לחוק חופשה שנתית), דמי הבראה, (בגין החלק שלא שולם לעובד עד ליום הפסקת עבודתו, בעבור השנתיים האחרונות לפני סיום העסקתו), ביגוד (בכפוף לחוק, בגין החלק שלא שולם לעובד עד ליום הפסקת עבודתו, בעבור השנה האחרונה להעסקתו), ומרכיבי תשלום אחרים, המופיעים בתלוש השכר, בתנאי שהם עונים להגדרה "שכר עבודה" כאמור בחוק הגנת השכר, והכל בכפוף להוכחת הרכיבים כאמור ובהתאם להוראות הפסיקה והחוק בעניין.

מרכיבי השכר אשר יילקחו לצורך חישוב **פיצויי פיטורים לעניין התשלומים מביטוח לאומי**, יכללו בין היתר, שכר יסוד, אשר בכל מקרה לא יפחת משכר המינימום בהתאם להיקף המשרה, תוספת ותק, תוספת משפחה, תוספת יוקר, תוספת מקצועית, ורכיבי שכר אחרים בכפוף להוכחת הרכיבים ובהתאם להוראות הפסיקה והחוק בעניין.

הסכום המרבי לתשלום של שכר העבודה ופיצויי הפיטורים לעובד שכיר על ידי המוסד לביטוח לאומי הנו כמפורט בחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב), תשנ"ה-1995 ומתעדכן מעת לעת.

התנאים בהם, יהיה העובד זכאי להגיש תביעת חוב לקבלת הגמלה מאת המוסד לביטוח לאומי הנם-

1. בית המשפט המחוזי הוציא צו פשיטת רגל נגד המעסיק או הוציא צו לפירוק חברה, או צו לפירוק שותפות או לפירוק אגודה שיתופית או עמותה.
2. מונה נאמן או מפרק למעסיק מטעם בית המשפט המחוזי.
3. פרטי תביעתו של העובד אושרו על ידי הנאמן של פושט הרגל או על ידי המפרק של החברה.

יובהר כי ראשית על העובד להגיש למל"ל טופס תביעה לתשלום חוב שכר עבודה ופיצויי פיטורין בפשיטת רגל או פירוק תאגיד, לפי העניין. שנית, מובהר כי כדי להיות זכאי לתשלום כאמור מהמל"ל על תביעת החוב של העובד לעבור 2 הליכי אישור נפרדים: גם אישור הנאמן או המפרק את תביעת החוב, ולאחריו גם אישור המל"ל את תביעת החוב, כאשר למל"ל יש זכות לדרוש מסמכים נוספים.

ככל שתאושר תביעת החוב מטעם העובד יישלח התשלום המאושר ישירות לחשבון הבנק של העובד.

לעניין תביעת כספים אשר חסרים בקופת הגמל ו/או הפנסיה ו/או הביטוח מנהלים, ברוב המקרים, עם מתן צו הפירוק נגד החברה, מגישה החברה המנהלת את קופות הגמל ו/או קרן הפנסיה ו/או ביטוח מנהלים של העובדים תביעה כללית למפרק בשם כל העובדים, והעובד אינו נדרש להגיש תביעה בגין רכיב זה. יחד עם זאת מומלץ לפנות לחברה המנהלת את קופות הגמל כאמור לוידוא הגשתה את התביעה למפרק.

חשוב לציין כי מומלץ לעובדים להיות ערניים וקשובים למצב החברה ולנקוט צעדים למימוש זכויותיהם בעוד מועד, שכן ייתכן ובסופו של יום לא יתקיימו מלוא התנאים הנדרשים לביסוס זכאותו של העובד להגשת תביעת החוב כאמור ובמקרה זה העובד לא יהא זכאי לקבל תשלומים מביטוח לאומי. בין כך ובין כך, לאור חשיבות הדברים, מומלץ במקרה בו העובד חדל מלקבל את מלוא הזכויות להן הוא זכאי במועד, לפנות לייעוץ בנושא.

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.