

מחברת בחינה

זכויות נושים בפירוק

והבראתן

ד"ר מיכל הורוביץ

תודה לנועם דעבול ולאוראל מזרחי על השלמת החומרים

המכללת האקדמית נתניה, משפטים תואר שני, תשע"ח 2017/18

תוכן עניינים

מבוא:	3
זכויות נושים בפירוק והבראתן	3
פירוק חברה:	3
הבראת חברה:	4
פירוק או הבראה?	4
קבוצות העניין וניגוד האינטרסים:	8
1. קבוצת הנושים	8
2. בעלי המניות:	10
3. ההנהלה:	10
4. העובדים:	10
פירוק- מה הוא?	13
המושג - מפרק זמני:	14
זכויות עובדים בפירוק:	21
האם צו פירוק מהווה הודעת פיטורים לעובדים בחברה?	21
הסכם קיבוצי כנכס מכביד	27
דין קדימה:	29
תנאי הזכאות לגמלה	36
האם ניתן לכלול גם תשלומי פנסיה במסגרת תביעת חוב?	41
זכויות העובדים: הזכויות של העובדים בהבראת	43
במבחן	46

31 באוקטובר 2017

מבוא:**זכויות נושים בפירוק והבראתן**

סיום החיים של חברה (ולא פש"ר של אדם פרטי) יכול להתרחש או בפירוק מרצון, או בפרוק שלא מרצון. פרוק מרצון- המקרה הקל יותר, מאחר וכשמדובר בפרוק מרצון החברה מקבלת החלטה להתפרק והיא מחזירה את כל החובות שלה, אם קיימים, וזה מאורע פחות טראומתי לחברה.

פרוק שלא מרצון- מצב שבו חברה נכנסת להליך פירוק שלא מרצון, בדרך כלל בעקבות קשיים כלכליים, או ניהול קשה, תחרות ואז מגיעה למצב של "פש"ר", והיא במצב שהיא לא יכולה לעמוד בהתחייבויותיה הכספיות, כלומר היא חדלת פירעון. ואז במצב הזה יש השפעה על גורמים רבים – העובדים שתלויים במקור פרנסה, השוכרים שמספקים לה סחורה וחומרי גלם, לפעמים בעלי חוב שהחליטו להשקיע בחברה, וכמובן שבמקרים הללו יש צורך בחלוקה של הנכסים של החברה ויש התנגשות אינטרסים בין כל בעלי העניין.

כאשר החברה היא חדלת פירעון מתעוררת השאלה העיקרית והיא – האם ראוי לנסות להבריא את החברה או שמא נדרש לפרק אותה על מנת להשיג את המטרה העיקרית, שהיא בעצם המטרה המשפטית – להחזיר את מקסימום החובות לנושים.

במשך הרבה מאוד שנים הדרך היחידה כמעט שעמדה בפני חברת שחדלת פירעון הייתה פרוק שלה ואז חלוקה של נכסים בין הנושים עפ"י סדר העדיפויות.

ההליך "ההבראה" של חברה הוא הליך חדש יחסית שהוא מעניק לחברה עוד הזדמנות עסקית לנסות ולהשתקם. הקפאת הליכים זו הדרך להבראה, כי כדי להבריא את החברה צריך לעצור את כל ההליכים ופונים בבקשה לביהמ"ש להקפאת הליכים על מנת להבריא אותה (צריך לקבל הסכמה של הבנקים שהם נושים מובטחים).

פרוק חברה:

פרוק חברה- זהו הליך שהמטרה שלו להביא ליידי החיסול של החברה וחלוקת הנכסים שלה בין הנושים תוך כדי שמירה על האינטרסים של הנושים.

הנחת היסוד של דיני החברות בזמנו הייתה שיש להתייחס לכל חברה שהיא חדלת פירעון כמו "לפושט רגל" ולכן אין מנוס מלפרק אותה, לכנס את הנכסים שלה, למכור אותם ולממש אותם לטובת הנושים.

אבל כמו שנאמר, בכל העולם המצב החל להשתנות עוד בתקופה של המשבר הכלכלי בארה"ב, מה שראו בעצם שכל העניין של חברות הפרוק זה לא נותן פתרון הולם כי יש חברות שחבל שיתפרקו, כלומר אם היו עוזרים להם היה טוב אם היו ממשיכים לפעול.

ארה"ב חקקו את פרק 11 לחוק פשיטת הרגל שלה, זה היה חדשני מאוד כי זה דיבר על הרעיון להבריא חברה. כלומר ראו שלא רק פירוק זו דרך.

העניין הגיע גם לישראל, והגיעו למסקנה שחדלות הפירעון לא חייבת להביא לפרוק של חברה אלא גם להבראה, אולם אין עדיין הסדר חקיקתי, יש רק הצעת חוק.

הבראת חברה:

ההליך של הבראת חברה שונה לגמרי מההליך של הפירוק, ומה שעומד מאחוריו זה הרעיון שיש חברות שכדאי לתת להן "פסק זמן" שבו החברות הללו ינסו להתגבר על הקשיים הנוכחיים שלהם ולעלות מחדש על פסים של רווחיות, וזה הליך שהוא לטובת כל הצדדים.

איך זה נעשה? במהלך ההבראה קודם כל החברה מוגנת מהנושים שלה, כלומר " הקפאת הליכים" – כל ההליכים המשפטיים שנפתחו נגד החברה (הוצל"פ, תביעות משפטיות וכו') מוקפאים, ביהמ"ש נותן צו הקפאת הליכים והניהול של החברה עובר לידי נאמנים, כלומר גורם חיצוני שבדרך כלל ביהמ"ש ממנה (לאותו נאמן שמתמנה אסור להיכנס למינוס, הוא צריך לשמור על עצמו ולהתנהל בזהירות). הניהול בדרך כלל נעזר באמצעים מיוחדים להבראת החברה, למשל האפשרות לקבל מימון חדש שמובטח בדרגת עדיפות גבוהה מבחינת ההחזר של החברה לנושים.

יש גם אפשרות לפעמים להשתמש ברכוש המשועבד בתנאים מסוימים, כלומר רק אם הנושה המובטח מאשר זאת. הרעיון של הנאמנים שמנהלים את העסק זה למצוא משקיע שירצה לרכוש את החברה או חלק ממנה, ואז הוא יכניס כסף לחברה, ומהסכום שהוא מכניס משלמים חלק מחובות העבר לנושים. הנאמנים מכנסים אספות נושים, והם מציעים הסדר. אם הנושים מסכימים להסדר הם מקבלים את הכסף שלהם. כלומר זה יוצר מצב שבו החברה ממשיכה לפעול, עם בעלים חדש.

פירוק או הבראה?

אחת הבעיות היא – איך ביהמ"ש יכריע בשאלה האם ההליך הראוי הוא הליך של פירוק לחברה או הבראה? הרי ברור שלא לכל חברה יש פוטנציאל להשתקם, אלא רק חברות שהשווי שלהם בשיקום הוא יותר גבוהה מהשווי שלהם בפירוק.

כלומר מה שאנחנו צריכים להצביע זה על התועלת שבהליך של הבראת החברה.

הטעמים להעדפת הליך הבראה על פני הליך הפירוק: השאלה היא מתי יש מקום של העדפה להליך של פירוק על הבראה. צריך להצביע על תועלת שקיימת בהליך הזה של הבראת החברה.

1. **השיקול הכלכלי-** בשוק שפועל בתנאי תחרות חופשית התנאי הראשון להעדיף אופציה אחת על פני האחרת הוא כדאיות כלכלית. בעצם אומרים שכדאי ליזמים להשקיע את ההון שלהם במפעל מסוים רק אם התשואה שלהם על ההשקעה באותו מפעל עולה על התשואה מהשקעה במפעלים אחרים. מה שקורה זה שזה לא כל כך פשוט לקבוע כי זו שאלה מאוד קשה, וההחלטה בהקשר הזה מאוד מורכבת ויש גישות שונות איך קובעים את זה, כאשר אחת הגישות המקובלות היא זו שאומרת שיש להעדיף רק חברות שהשווי שלהן בשיקום או בהבראה עולה על השווי במימוש הנכסים שלהם. (מימוש=פירוק).

לפעמים למכור עסק שהתפרק לא שווה כמו עסק שהוא חי, מאחר ולפעמים המכונות וכל שאר הנכסים של החברה לא שווים כלום, ואין להם ערך ללא החברה עצמה, ומעדיפים להחיות את החברה כי שווה יותר למכור אותה כאשר היא חיה.

העניין הוא שכאשר מדובר במדינה שצריכה לשקול שיקולים כאלו לא יכולה רק להסתמך על השיקול הכלכלי אלא לצד השיקולים האלו אמורה היא לבחון גם שיקולים מקרו-כלכליים, כלומר שיקולים לאומיים, שמביאים השפעה על החברה.

2. **השיקול הלאומי והמקרו-כלכלי** - בשיטה הכלכלית כיום שבמסגרתה פועלות חברות ענק שמעסיקות אלפי עובדים ומשפיעות השפעה ישירה על מצב המשק בכללותו יש לבחון מעבר למצב הכלכלי של החברה המסוימת גם את ההשפעות הכלליות שיש לפרוק של החברה, למשל חיסול של חברה יכול ליצור קשיי תעסוקה גדולים (במיוחד לאוכלוסיות חלשות יותר, עולים חדשים וכו'). כמובן שהמשקל של השיקול הסוציאלי משתנה מחברה לחברה ומגישה לגישה, כי יש כאלה שאומרים שצריך ללכת רק לפי הגישה הכלכלית שהיא חופשית, אבל בפועל אין משהו שהוא חופשי לגמרי, תמיד יש התערבות של המדינה, וזה כמובן משתנה מאזור לאזור.

זה לא נכון להגיד שכשאנחנו מדברים על שיקולים לאומיים זה רק סוציאליים וחברתיים, כי עדיין במקרה שבו אין לחברה בכלל פוטנציאל שיקומי, כלומר זה לא יעזור שיחיו אותה עוד שנתיים שלוש כי היא בסופו של דבר תיפול, אז במקרים הללו כמובן שהשיקול הכלכלי יגבר.

כי אם אנחנו מתחשבים בשיקול הזה אז דוחים את הקץ לטובת העובדים, אבל החובות של הנושים האחרים רק ילכו ויגדלו כי הם לא ידעו שמשהו לא טוב קורה בחברה הזו והם ימשיכו לספק להם.

איך ביהמ"ש מכריע בשאלה האם לפתוח בהלכי פרוק או הבראה של חברה?

פס"ד 54284-03-16 **אור סיטי נדל"ן מקבוצת ענבל אור נ' בנק מזרחי טפחות**- במקרה הנ"ל הוגשו לביהמ"ש במקביל בקשות לפירוק החברה מטעם נושים של החברה והנושים היו משתתפים בקבוצות רכישה שביטלו את ההשתתפות שלהם ובנוסף הייתה בקשה להקפאת הליכים מטעם החברה. בפרויקטים שלה קודם כל תמיד היה בעיה שהיא הבטיחה שהעלות הסופית תהיה נמוכה יותר ממה שהייתה בפועל. אנשים הבינו שיש בעיות ויצאו מהפרויקט והיא הייתה צריכה להחזיר להם את הכסף ואותם משתתפים הגישו בקשה לפירוק החברה, והיא רצתה בתור בעלת החברה להבריא את החברה, ולכן היה גם בקשה לפירוק, וגם בקשה להבראה, כלומר להקפאת הליכים.

בנושא זה דן השופט אורנשטיין, הוא היה צריך לקבל החלטה האם להיעתר לבקשות הפירוק או ללכת לקראת החברה ולקראת בעלת השליטה, ענבל אור, ולתת צו הקפאת הליכים נגד החברה.

השופט קבע את העיקרון שאומר "גמישות בתחילת הליכי שיקום של חברה חדלת פירעון ביחס למתווה המשפטי המתאים עשויה להגביל את הסיכויים כי ההליכים הללו יצליחו במקרה שבו ישנה הצדקה אמיתית לשיקום החברה על פני החברה", כלומר הוא אומר אני מוכן להיות גמיש ולתת לה אפשרות לשקם אם יש הצדקה אמיתית לשיקום כי זה בכל מקרה עדיף על פירוק, אבל כמובן שלא לאורך זמן. "בשלב הזה יש מקום לבוא לקראת החברות ולתת להן אפשרות למצות את החלופה של הסדר הבראה על פני חלופות אחרות, עד שתתבהר התמונה וזאת מבלי לקבוע מסמרות בטענות שהועלו", כלומר הוא לא קובע חד משמעית שעדיף החברה הזו תלך להליך הבראה, אלא הוא אומר שבשלב הזה הוא מוכן לתת לה צ'אנס להבראה. "אבל ההחלטה הזו מבוססת גם על ההסכמה ועל ההתחייבות של בעלת השליטה, ענבל אור להפקיד בקופת הבראה סך של 1.5

מיליון ₪". הוא מסביר ואומר, "קבלת הבקשה להקפאה משרתת גם את רצון העובדים וציבור נוסף של נושים, כולל משקיעים שונים, וצו הקפאת ההליכים ניתן ל 10 ימים בלבד". בסופו של דבר החברה נכנסה להליכי פירוק מאחר ובעלת השליטה לא הזרימה את 1.5 מיליון ₪ שהבטיחה להפקיד ולחברה לא היה כסף להמשיך לפעול. ההחלטה הזו נתנה ב 24.3.16, ביום 5.4.16 התיק נקבע שוב לדיון, לבדיון הוגש דו"ח של הנאמן על מצב החברות. על יסוד ממצאי הדו"ח הזה ביהמ"ש החליט לבטל את צו הקפאת ההליכים, מאחר והמצב היה גרוע, והוא נתן צווי פירוק זמניים לקבוצת החברות של ענבל אור וניתן צו כינוס נכסים זמני לנכסים של ענבל אור, גם אישית וגם על החברות שלה.

הנאמן בהקפאת ההליכים, איתן ארז, הוא מונה למפרק זמני לחברות וגם לכינוס הנכסים שלה אישית, והוא הוסמך לפעול לגיבוש הסדר פרטני לכל פרויקט מתוך מטרה לצמצם את הנזק לרוכשים ולנושים, ובנוסף ניתנו לו סמכויות לתפוס את הרכוש של ענבל אור אישית.

ביום 1.8.16 ניתן צו פירוק קבוע לחברות וצו כינוס נכסים נגד ענבל אור.

כלומר מה שהיה בפס"ד היה שביהמ"ש אמר שהוא מוכן להיות גמיש מאחר ומדובר בהרבה אנשים מפסידיים כסף למרות שלא בטוח שההקפאה הזו טובה, ולכן נתן רק ל 10 ימים בתמורה לכך שתפקיד את הכסף. בסופו של דבר לא היה לה מאיפה להביא את הכסף, מעבר לזה הדו"ח של הנאמן הראה שזה לא מצב של הקפאה.

פס"ד פר"ק 28505-05-16 א.ר לוגיסטיק נדל"ן בע"מ נ' כנ"ר – חברה שנוסדה בשנת 2012, והיא עוסקת בעיקר בשיווק השקעות שיווק נדלן מניבות תחת המותג "אדמה". איך היא עבדה? החברה הייתה מתקשרת בהסכם עם בעל קרקע שלא מיודעת לבנייה, בדרך כלל קרקע שהייעוד שלה היה חקלאי, את הזכויות בקרקע החברה הייתה משווקת לרוכשים פרטיים, במסגרת הסכמי התקשרות ונאמנות. כספי הרכישה היו אמורים להיות מופקדים בנאמנות אצל עורכי דין עד להסדרת ההתקשרות עם בעלי הקרקע והחברה הייתה זכאית לקבל דמי ייזום מהרוכשים.

בעל השליטה, היה אורן קובי, ב 15.5.16, הגישה החברה בקשה להורות על צו הקפאת הליכים למשך 60 יום, וכן לעכב את ההליכים נגד החברה ונגד בעל השליטה שהיה ערב לחובות של החברה, בנוסף ביהמ"ש התבקש למנות נאמנים מטעם החברה להליך של ההבראה.

החברה הסבירה שיש לה 4 עסקאות גדולות בכמה מקומות והיקף העסקאות של הפרויקטים שלגביהן אפילו לא נרשמו הערות אזהרה, כלומר זה רק בהתחלת ההליך, זה בסך 7 מיליון ₪, והיקף הפרויקטים שלגיהם נרשמו הערות אזהרה כמעט 11 מיליון ₪, וסך כל ההתחייבויות של בעלי הקרקע מעל 38 מיליון ₪. בבקשה החברה טענה שהיא נקלעה בחודשים האחרונים לקשיי נזילות שמונעים ממנה להשלים את הפרויקטים, היא לא יכולה לעמוד בהתחייבויות שלה מול הרוכשים, אבל היא מתכוונת לפרוע את מלוא חובותיה, בדרך הבאה: תרומת בעל השליטה שיממש נכסי נדל"ן שבבעלותו בסך 21 מיליון ₪, העברת רווחים שהצטברו בקופת חברה אחרת בחברה שמרוויחה כ 1 מיליון ₪ בחודש, וגביית תשלומים מרוכשים חדשים.

בנוסף לבקשת ההקפאה הוגשו מספר בקשות למתן צו פירוק על החברה, למשל ע"י חשמלאי שהחברה חייבת לו 0.5 מיליון ₪ בגין ביצוע עבודות חשמל חכמות במשרדי החברה ובדירה של בעל השליטה, הוגשה בקשה גם

ע"י רוכשת שחתמה על הסכם לרכישת קרקע בת"א ושילמה לחברה 120 אלף ₪ על חשבון התמורה, היא ביקשה לבטל את העסקה, החברה חתמה איתה על הסכם ביטול אבל לא החזירה לה את הכסף.

השופט אורנשטיין אומר כך: "מהמסמכים שהוגשו עולות תהיות חמורות באשר להתנהלות החברה, למשל, התברר בדיעבד שלמרות שכספי הרוכשים היו אמורים להיות מופקדים בחשבונות הנאמנות של עורכי הדין שמטפלים בפרויקטים, הם הופקדו בקופת החברה ומשם נמשכו. בנוסף, החברה פזרה כספים בסכומים עצומים שלא לצורך, למשל היא השקיעה במשרדים ששכרה סכום של כ-10 מיליון ₪, כמו כן היא תרמה מאות אלפי שקלים בלי שהיו לה מקורות כספיים לכך, ובנוסף מה שהכי הפריע לשופט זה שהחברה משכה דיבידנדים בסכום של 14 מיליון ₪ שהגיעו לידי בעל החברה למרות שלא הצטברו רווחים לחלוקה שאפשרו חלוקת דיבידנדים בסכום שכזה".

ולכן הוא אומר: "בשלב הזה בשלב של חדלות פירעון כאשר לא ברור אם יינתן נגד החברה צו פירוק או צו הקפאת הליכים, הדאגה של ביהמ"ש היא בראש ובראשונה לנושי החברה ומטרתו שאלו יקבלו את הסכום המירבי שניתן בהתאם לחלופה הטובה ביותר שעומדת" – כלומר השאלה היא איפה הם יקבלו יותר בפירוק או הבראה?

השופט מצטט את מה שקבע באור סיטי " המגמה היא לאפשר מיצוי הליך הבראה על פני פירוק בטרם הובהר באופן מוחלט אם ניתן לשקם את החברה".

יחד עם זאת הובהר בפסיקה כאשר אין תוחלת להליך של הסדר נושים אז אין מקום לתת צו הקפאת הליכים, ויש להורות על פירוק החברה.

במקרה הזה אין לביהמ"ש מספיק נתונים מהימנים על מנת לקבל הכרעה וקשה להסתמך על הנתונים האופטימיים בבקשה, ולכן נכון יהיה שבדיקת הנתונים וגיבוש ההמלצות תיעשה ע"י בעל תפקיד שימונה ע"י ביהמ"ש ולא ע"י מי שהחברה ביקשה. הוא רוצה שיהיה מישהו לגמרי ניטרלי. ולכן הוא מינה עורך דין מטעמו, שתפקידו לקבל את מלוא המידע באשר לחברה ולבעל השליטה, לחקור את כל עובדיה, מי שעובד איתה, ולתת חוות דעת נוגע לסיכויי התממשות העסקאות והעלויות שכרוכות בכך, במקביל נאסר על החברה לנהל עסקים ללא אישור המנהל המיוחד.

7 בנובמבר 2017

ביום 30.5.16 ולאחר שהמנהל המיוחד הגיש דוח מפורט בנוגע להתנהלות חברת אדמה ביהמ"ש ראה שהמצה הכספית של החברות הוא קשה ביותר, הדו"ח הצביע על כך שהחברה חדלת פירעון, וביהמ"ש נתן צו פירוק זמני במעמד צד אחד- לחברות הללו, וצו כינוס נכסים נגד בעל השליטה אורן קובי. הם כולם הגישו התנגדות לצווים הללו, גם החברה וגם אורן קובי אישית, ונערך דיון במעמד שני הצדדים, אבל בסופו של דבר ניתן צו פירוק קבוע לחברות וצו כינוס נכסים של בעל השליטה, ביהמ"ש מסביר שהייתה התנהלות בעייתית מאוד בניהול החברה, התברר שכספים בעשרות מיליוני שקלים שסווגו כהכנסה של החברה היו למעשה פיקדונות, החברה חילקה דיבידנדים במיליוני שקלים בהיעדר רווחים אמיתיים והסתבר שחסרים מיליוני שקלים בחשבונות הנאמנות של עורכי הדין כי הם אמרו שהם מפקידים בחשבונות נאמנות אבל הם העבירו לחשבונות שלהם. הייתה התנהלות בזבזנית של בעלי העניין בחברה (שיפוץ המדרשים, ריהוט וכו').

מה שראינו בפסקי הדין הללו זה שביהמ"ש משתדל לנסות לשקם את החברה, ורק שאין ברירה ולאחר ששוכנעו שאין סיכוי להבראה שלה אז הם נותנים צו לפירוקה.

קבוצות העניין וניגוד האינטרסים:

כאשר חברה נמצאת בהליך של חדלות פירעון עומדים מולה נושים שונים ומגוונים שלכל אחד מהם יש אינטרסים משלו, ולכן ההליך הזה של פירוק החברה / הבראתה מורכב הרבה יותר בגלל האינטרסים השונים והמנוגדים בין הקבוצות השונות.

1. קבוצת הנושים

נושה מוגדר כמי שיש לו תביעה כספית הניתנת להערכה נגד החברה.

אבל יש סוגים שונים של נושים:

- נושים מובטחים: לרוב הם הבנקים. נושים שכנגד ההלוואה שהם נתנו לחברה הם קיבלו שיעבוד על נכס מסוים. יש בטחון שהוא יוכל להיפרע מן החוב, והמצב שלהם הכי טוב כי בדרך כלל הם לא אמורים בכלל להיכנס לעניין של הפירעון, כי הם יכולים למנות כונס נכסים שימכור את אותו הנכס המשועבד ואז הם יקבלו את הכסף בתמורה.
- יש להבדיל בין נושים מובטחים שיש להם שיעבוד על נכס קבוע, כמו מקרקעין, מגרש או משרד של החברה, לבין שיעבוד צף.
- שיעבוד צף ← שיעבוד על נכסים לא מוגדרים של חברה בע"מ, הוא בעצם נחשב צף עד שאירוע מסוים, כמו למשל חדלות פירעון של החברה, מביא להתגבשות שלו במועד קרות האירוע. זה לא יהיה על נכס קבוע, אלא על משהו זמני כמו מלאי, כך שהחברה יכולה להמשיך לסחור במלאי ולנהל את עסקיה כרגיל, וביום מסוים המלאי שקיים באותו זמן יהפוך למשועבד לנושה המובטח ויהיה אפשר לממש אותו למכור אותו ולקבל את הכסף.
- המטרה של השעבוד הצף היא מתן בטוחה ראויה לנושה של החברה מצד אחד, אבל מצד שני, השעבוד הזה מבטיח לחברה חופש פעולה בנכסים המשועבדים, מאחר וזה לא על משהו ספציפי שאסור לגעת בו, וזה היתרון של השיעבוד הצף של החברה על השיעבוד הקבוע.
- נושים בדין קדימה: הכוונה לנושים שהחוב שמגיע להם זוכה בעדיפות על כל חוב אחר, למעט החובות של הנושים המובטחים שהזכות שלהם לממש את הבטוחה עומדת להם באופן עצמאי. הרשימה של הנושים בדין קדימה, מופיעה בפקודת החברות, למשל לעובדים יש דין קדימה.

חובות בני קדימה [220א]

354. (א) לחובות המפורטים להלן יהיה בפירוק דין קדימה לכל שאר חובות, לפי סדר עדיפות זה:

(1) (א) שכר עבודה כמשמעותו בחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958, שמגיע לעובד בעד התקופה שלפני התאריך הקובע, ובלבד שסך כל השכר שיש לו דין קדימה לא יעלה על 25,630 שקלים חדשים בעד שכר עבודה;

(ב) אם לאחר תחילתה של שנת מס חל פיצוי, יוגדל הסכום הנקוב בפסקת משנה (א), בשיעור הפיצוי מיום תחילת הפיצוי; ההגדלה האמורה תעמוד בתקפה עד 31 בדצמבר שלאחריה; לענין זה, "שנת מס", "פיצוי" ו"שיעור הפיצוי" - כמשמעותם בחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], תשכ"ח-1968 (להלן - חוק הביטוח);

(ג) הסכום הנקוב בפסקת משנה (א) ישתנה כל שנה ב-1 בינואר לפי שיעור התנדדות של השכר הממוצע כמשמעותו בחוק הביטוח;

(ד) שר העבודה והרווחה יפרסם ברשומות הודעה בדבר השינויים בסכום הנקוב בפסקת משנה (א) שיחולו מכוח פסקאות משנה (ב) ו-(ג), בעיגול לעשרת השקלים הקרובים;

(2) סכום שהחברה ניכתה במקור משכר העבודה, על פי פקודת מס הכנסה, ולא שילמה לפקיד השומה;

(3) החובות המפורטים להלן, והם יהיו שווים זה לזה במעלה וישולמו במלואם, ואם אין בנכסים כדי תשלום מלא של כולם יופחתו התשלומים בשיעור שווה:

(א) תשלומי חובה שהגיעו מאת החברה בתאריך הקובע והיא נתחייבה בהם, או שזמן פרעונם הגיע תוך שנים עשר החדשים שקדמו לאותו תאריך; "תשלומי חובה", לענין זה - מסים עירוניים, מסים של מועצות מקומיות, תרומות שהן בבחינת מסים על פי פקודת העדות הדתיות (ארגון) ואגרות המשתלמות לרשם על פי פקודה זו;

(ב) מסים המשתלמים לאוצר המדינה ששומו והוטלו על החברה עד 31 בדצמבר האחרון שלפני התאריך הקובע וסך כולם אינו עולה על השומה של שנה אחת, ומסים אחרים המשתלמים לאוצר המדינה שהחברה נתחייבה בהם, או שזמן פרעונם הגיע, במשך שנים עשר החדשים שקדמו לאותו תאריך;

(ג) דמי שכירות של שנה אחת, לכל היותר, שלפני התאריך הקובע, המגיעים למשכיר בעד בתים וקרקעות ששכרה החברה;

(4) בית המשפט רשאי, אם - מטעמים מיוחדים שיירשמו - מצא זאת לצודק בנסיבות הענין, להורות שלא לתת עדיפות לחובות האמורים בפסקאות (1) ו-(3), כולם או מקצתם.

(ב) הלווה אדם לחברה כספים לשם תשלום משכורת או שכר לעובד החברה, יהיה לו בפירוק דין קדימה לגבי הכספים שהולו ושולמו כאמור, כדי הסכום שבו הופחת הסכום שלגביו היה לעובד דין קדימה בפירוק.

(ג) מקום שנכסי החברה שמתוכם ניתן לשלם לנושים כלליים אינם מספיקים לפרעון החובות לפי סעיף זה, יהיה לחובות אלה דין קדימה לפני תביעותיהם של בעלי איגרות חוב מכוח שעבוד צף שיצרה החברה, והם ישולמו לפי זה מתוך הנכסים הכלולים בשעבוד או הכפופים לו.

- נושים רגילים: נושים שהחוב של החברה כלפיהם לא זוכה לאף הגנה או בטוחה, ולכן הוא נפרע, עקרונית, רק לאחר שנפרעו כל שאר החובות, ובפועל במסגרת הליכי חדלות פירעון הם לא מקבלים דבר. זה בדרך כלל ספקים של חברה, לקוחות וכו'.

לרוב רק הנושים המובטחים זוכים לקבל את רוב, או את כל החוב שהגיע להם. כמובן שמטבע הדברים בחדלות פירעון סך החובות של חברה חדלת פירעון גדול מסך הנכסים שלה, ולכן הנושים מתחרים ביניהם על משאבים

מוגבלים, המצב הזה יוצר ניגוד אינטרסים בין קבוצות הנושים השונות, והוא בא לידי ביטוי במלוא העוצמה בשאלה האם להעדיף הליכי פירוק לחברה או הליכים של הבראתה.

הנושים המובטחים שבכל מקרה בטוחים בקבלת השקעתם ברוב המקרים אין להם אינטרס להיכנס ל"הרפתקאות" פיננסיות שעלולות לסכן את הבטוחה שלהם ולכן לא תמיד יסכימו להליך של הבראה, לעומת זאת, כל נושה רגיל שהחוב שלו לא מובטח, ברור לו שבמקרה של פירוק הוא לא יוכל לקבל דבר, או לקבל חלק זעיר במקרה הטוב מהחוב שלו, ואז הוא יעדיף לקחת סיכון גדול יותר ו"להמר" על הבראה, אין לו מה להפסיד.

2. בעלי המניות:

בעלי המניות אמורים לקבל נתח מנכסי החברה שנכנסת להליכי פירוק רק לאחר תשלום החוב לכל הנושים, מה שמצמצם באופן ניכר את הסיכויים שלהם לפדות את מניותיהם, במצב הזה האינטרס של האנשים הללו להבריא את החברה הוא מאוד גדול כי כך יש סיכוי שאולי יישארו בעלי חלק מהמניות של החברה, כלומר יש להם סיכוי להציל משהו.

3. ההנהלה:

הנהלת החברה מונעת בעיקר משיקולי רווחיות, אבל בנוסף, הם גם מונעים ע"י שיקולים אישיים, הרבה פעמים למנהלים יש ערבויות אישיות לחובות של החברה, למשל ערבויות לבנקים כנגד הלוואה שקיבלו, ואז המנהלים כמובן שמעוניינים יותר בהליכי הבראה כי הם חוששים שיתבעו אותם באופן אישי בעת הפירוק, או שיממשו את הערבויות שלהם.

אומנם החובה של דירקטור היא לפעול לטובת החברה אבל נשאלת השאלה מה הם השיקולים שיש לשקול במסגרת טובתה של החברה? האם אפשר לשקול שיקולים צרים וישרים או שטובת החברה כוללת שיקולים רחבים יותר כמו למשל גם את טובת העובדים, או הלקוחות.

בקרב מלומדים יש ויכוח מה זה טובת החברה, הדעה המודרנית תומכת בפרשנות רחבה יותר של הביטוי טובת החברה, שזו פרשנות שמאפשרת לשקול טובתם של גורמים נוספים וגם של הציבור הרחב. לעומת זאת, יש כאלו שסבורים שיש לנקוט באמת מידה יותר שמרנית שטובת החברה היא טובת בעלי המניות.

בישראל, הגישה לשאלה הזו באה לידי ביטוי בחוק החברות בסעיף 11 -

תכלית החברה

11. (א) תכלית חברה היא לפעול על פי שיקולים עסקיים להשאת רווחיה, וניתן להביא בחשבון במסגרת שיקולים אלה, בין השאר, את ענייניהם של נושיה, עובדיה ואת ענינו של הציבור; כמו כן רשאית חברה לתרום סכום סביר למטרה ראויה, אף אם התרומה אינה במסגרת שיקולים עסקיים כאמור, אם נקבעה לכך הוראה בתקנון.

כלומר, הגישה היא רחבה וצריך לדאוג לאינטרסים של כולם.

4. העובדים:

הקבוצה של העובדים היא בעצם קבוצה שנכללת גם בקטגוריה של הנושים מאחר והעובד הוא גם נושה של החברה, בדרך כלל כאשר החברה נכנסת לקשיים כלכליים גם העובדים נפגעים ולא מקבלים את מלוא הזכויות שלהם, אבל בנוסף העובדים מעוניינים לשמור על הביטחון התעסוקתי שלהם, ז"א לשמור על מקום העבודה שלהם.

בעבור חלק מהחוב, העובדים הם נושים בדין קדימה – סעיף 354 לפקודת החברות**חובות בני קדימה [א220]**

354. (א) לחובות המפורטים להלן יהיה בפירוק דין קדימה לכל שאר חובות, לפי סדר עדיפות זה:
- (1) (א) שכר עבודה כמשמעותו בחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958, שמגיע לעובד בעד התקופה שלפני התאריך הקובע, ובלבד שסך כל השכר שיש לו דין קדימה לא יעלה על 25,630 שקלים חדשים בעד שכר עבודה;
- (ב) אם לאחר תחילתה של שנת מס חל פיצוי, יוגדל הסכום הנקוב בפסקת משנה (א), בשיעור הפיצוי מיום תחילת הפיצוי; ההגדלה האמורה תעמוד בתקפה עד 31 בדצמבר שלאחריה; לענין זה, "שנת מס", "פיצוי" ו"שיעור הפיצוי" - כמשמעותם בחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], תשכ"ח-1968 (להלן - חוק הביטוח);
- (ג) הסכום הנקוב בפסקת משנה (א) ישתנה כל שנה ב-1 בינואר לפי שיעור התנודות של השכר הממוצע כמשמעותו בחוק הביטוח;
- (ד) שר העבודה והרווחה יפרסם ברשומות הודעה בדבר השינויים בסכום הנקוב בפסקת משנה (א) שיחולו מכוח פסקאות משנה (ב) ו-(ג), בעיגול לעשרת השקלים הקרובים;
- (2) סכום שהחברה ניכתה במקור משכר העבודה, על פי פקודת מס הכנסה, ולא שילמה לפקיד השומה;
- (3) החובות המפורטים להלן, והם יהיו שווים זה לזה במעלה וישולמו במלואם, ואם אין בנכסים כדי תשלום מלא של כולם יופחתו התשלומים בשיעור שווה:
- (א) תשלומי חובה שהגיעו מאת החברה בתאריך הקובע והיא נתחייבה בהם, או שזמן פרעונם הגיע תוך שנים עשר החדשים שקדמו לאותו תאריך; "תשלומי חובה", לענין זה - מסים עירוניים, מסים של מועצות מקומיות, תרומות שהן בבחינת מסים על פי פקודת העדות הדתיות (ארגון) ואגרות המשתלמות לרשם על פי פקודה זו;
- (ב) מסים המשתלמים לאוצר המדינה ששולמו והוטלו על החברה עד 31 בדצמבר האחרון שלפני התאריך הקובע וסך כולם אינו עולה על השומה של שנה אחת, ומסים אחרים המשתלמים לאוצר המדינה שהחברה נתחייבה בהם, או שזמן פרעונם הגיע, במשך שנים עשר החדשים שקדמו לאותו תאריך;
- (ג) דמי שכירות של שנה אחת, לכל היותר, שלפני התאריך הקובע, המגיעים למשכיר בעד בתים וקרקעות ששכרה החברה;
- (4) בית המשפט רשאי, אם - מטעמים מיוחדים שיירשמו - מצא זאת לצודק בנסיבות הענין, להורות שלא לתת עדיפות לחובות האמורים בפסקאות (1) ו-(3), כולם או מקצתם.
- (ב) **הלווה אדם לחברה כספים לשם תשלום משכורת או שכר לעובד החברה, יהיה לו בפירוק דין קדימה לגבי הכספים שהולו ושולמו כאמור, כדי הסכום שבו הופחת הסכום שלגביו היה לעובד דין קדימה בפירוק.**
- (ג) מקום שנכסי החברה שמתוכם ניתן לשלם לנושים כלליים אינם מספיקים לפרעון החובות לפי סעיף זה, יהיה לחובות אלה דין קדימה לפני תביעותיהם של בעלי איגרות חוב מכוח שעבוד צף שיצרה החברה, והם ישולמו לפי זה מתוך הנכסים הכלולים בשעבוד או הכפופים לו.
- (ד) החובות לפי סעיף זה ישולמו מיד, ככל שיש בנכסים כדי פרעונם, ובלבד שיעוכבו הסכומים הדרושים לכיסוי הוצאות הפירוק.
- (ה) לענין סעיף זה, "התאריך הקובע" הוא, לגבי חברה שהיא בפירוק בידי בית המשפט ולא התחילה קודם לכן בפירוק מרצון - תאריך צו הפירוק, ובכל מקרה אחר - תאריך תחילת הפירוק

סעיף זה קובע כי שכר עבודה הוא הראשון במסגרת הדין קדימה שישולמו וזאת עד לתקרה מסוימת, ובנוסף הם זכאים לתשלום מהמל"ל גם עד לתקרה מסוימת. האינטרסים של העובדים כמובן שהם מביאים אותם להעדיף הקפאת הליכים, כלומר הבראה, על פני פירוק. כי בעוד בפרוק החברה בסופו של דבר "מתחסלת", הרי שבמסגרת הקפאת הליכים, המטרה היא להבריאה את החברה ולהחזיר אותה לפסים של רווחיות כך שיש סיכויי שהעובדים יוכלו להמשיך לעבוד בחברה המשוקמת.

בתי המשפט כאשר דנים בבקשה למכור חברה שנמצאת בהקפאת הליכים על מנת להבריא אותה, נתנו לא פעם אחת אלא הרבה יותר, משקל גם לעמדה של העובדים בנוגע להצעות הרכישה.

פרשת המשביר לצרכן, פס"ד פש"ר 1153/02 **קואופ הריבוע הכחול נ' אליעזר לויט, עו"ד 19.2.03** - כאן ביהמ"ש המחוזי החליט לאשר הצעת רכישה של המשביר לצרכן לקבוצת שביט, מאחר ובמסגרת ההצעה של שביט התחייבה להעסיק את העובדים של המשביר עפ"י הסכם קיבוצי חדש שייקבע תנאי עבודה שונים מתנאי העבודה שעל פיהם הועסקו העובדים ע"י המשביר לצרכן.

✓ הסבר מהו הסכם קיבוצי: העובדים מיוצגים על ידי וועד עובדים (הסתדרות) וכך קיימת הגנה לעובדים על פיטורים, תנאי עבודה וכו'..

המשך פסק הדין:

לביהמ"ש הוגשו שתי הצעות, ההצעות היו כמעט זהות מבחינת הסכום, להוציא משתנה אחד והוא עניינם העובדים. בעוד שקבוצת שביט תמכה כאמור בחתימה על הסכם קיבוצי חדש עם העובדים, הרי שהקבוצה השנייה הסכימה להעסיק את העובדים בחוזה אישיים בלבד, כלומר זה נתון לשיקול דעתה. לפני הדיון בביהמ"ש קיבלה קבוצת שביט את התמיכה של העובדים בהצעת הרכש שלה כי העובדים העדיפו הסכם קיבוצי שיבטיח את עתידם העסקי. ולכן ביהמ"ש העדיף את ההצעה של שביט רק בגלל הנקודה הזו, כי שאר ההצעות היו זהות.

כלומר בפרשת המשביר לצרכן נקודת ההכרעה נעה סביב העובדים והיא הייתה לשון המאזניים שהטתה את הכף לטובת קבוצת שביט. כלומר נותנים במקרים מסוימים משקל גם לעובדים.

פש"ר 1739/02 **המנהל המיוחד נ' פויכטונגר תעשיות בע"מ** – המנהל המיוחד להקפאת הליכים של חברת פויכטונגר פנה לביהמ"ש בבקשה לאשר את ההצעה של שמלצר לרכוש את מניות השליטה בחברה, השופטת שדנה בבקשה מציינת שההצעה הזו זכתה לתמיכה בקרב רוב נושי החברה, והיא אומרת "נקודה נוספת ראוייה לציון היא העדפתם של עובדי החברה את הצעת שמלצר, זאת לאור יחסי האמון השוררים בין הצדדים הנובעים הן מיחסי עבר מוצלחים בין קבוצת שמלצר לבין ציבור העובדים והן מההבטחות לעובדים לשמור על זכויותיהם. אין צורך להרחיב על משקלה של נקודה זו שכן כל הפעלה עתידית מוצלחת של החברה תלויה בשיתוף פעולה וביחסים תקינים עם ציבור עובדי החברה. יחד עם זאת, העובדים לא יכולים לקבוע מי יהיה המעביד שלהם. אומנם מפעל ללא עובדים לא יכול להתקיים, אבל בזמנים של משבר ראוי שהעובדים ישתפו פעולה בכל דרך כדי שלא ימצאו את עצמם בסופו של דבר מחוץ למעגל העבודה" השופטת אומרת זאת מאחר והיא רואה בחומרה רבה את העובדה כי על מנת לנסות ולהשפיע העובדים הכריזו על שביתה בעיצומו של הליך ההבראה. כשהחברה במצב כזה וכולם עושים מאמץ אז העובדים רוצים להכריז על שביתה ולא לעבוד? אומנם באמת מפעל בלי עובדים לא יכול להתקיים, אבל שלא יגזימו.

פר"ק 31163-01-16 **מגה קמעונאות נ' אלון ריבוע כחול ישראל בע"מ 18.1.16** – רשת מגה שבבעלותה היו סניפים רבים של חנויות נכנסה להליך של הקפאת הליכים ולאחר חודשים רבים שבהם נקטו הליכי התייעלות במסגרת ההקפאה הנאמנים הציעו למכירה את כל סניפי רשת "מגה בעיר" כמקשה אחת. השופט אילן שילו כשהחליט לתת צו הקפאת הליכים הוא התייחס במפורש לעובדי מגה וקבע "תפקידם של הנאמנים יהיה לנסות לשקם את

החברה ולהביא למכירתה, אם ביחידה אחת ואם במכירה של חלקים של סניפים. הנאמנים שימו לנגד עיניהם את שימור מקומות העבודה של העובדים ושיקול זה ינחה אותם וגם את ביהמ"ש בבוא העת" הוא בעצם מזהיר את הנאמנים ואומר שכשהם הולכים להגיש הצעות של הרכישות צריך לנהל משא ומתן עם הרוכשים ולצאת מנקודת הנחה שהעובדים נשארים. הרעיון הוא שביהמ"ש צריך לשקול את כל השיקולים.

פירוק- מה הוא?

פירוק של חברה זה הליך שהמטרה העיקרית שלו היא להביא לחיסול של החברה ולחלוקת הנכסים שלה בין הנושים תוך כדי שמירה על האינטרסים של הנושים, כלומר רוצים לחסל את החברה. ההליך מתבצע בדרך של מכירת נכסי החברה וחלוקת התמורה בין הנושים בהתאם לסדרי העדיפויות שמפורטים בפקודת החברות. הגישה הבסיסית בדיני החברות שמופיעה בפקודת החברות, נשענת על תפיסה ישנה מאוד שאומצה בדין האנגלי ועפ"י הגישה הזו חברה שנכנסת לקשיים יהיה לפרקה. הדבר הזה בא לידי ביטוי בקלות שבה אפשר להביא לידי פירוק חברה. סעיף 258 לפקודת החברות קל מאוד להגיש בקשת פירוק, העילה העיקרית היא חדלות פירעון.

חודל פרעון מהו

258. רואים חברה כחדלת-פרעון בהתקיים אחת מאלה:

- (1) נושה שמגיע לו מן החברה, על פי המחאה או באופן אחר, סכום העולה על חמישה שקלים שהגיע זמן פרעונו, מסר לחברה במשרדה הרשום דרישה חתומה בידו לשלם לו את חובו, ובמשך שלושה שבועות לאחר הדרישה לא שילמה החברה את החוב ולא נתנה ערובה ולא הגיעה לידי סידור להנחת דעתו הסבירה של הנושה;
- (2) צו הוצאה לפועל או כתב בי-דין אחר שניתן על פי פסק דין או צו של בית משפט לטובת נושה של החברה לא קויים כולו או מקצתו;
- (3) הוכח להנחת דעתו של בית המשפט, לאחר שהביא בחשבון את חבויותיה המותנות והעתידות, שאין ביכלתה של החברה לשלם את חובותיה.

יראו חברה כחדלת פירעון בהתקיים אחד מהשלושה הבאים:

1. החברה חייבת סכום כסף רציני לנושה והוא מסר לה הודעה לפרוע את חובו. בחלוף 21 יום החברה לא פרעה את החוב ולא נתנה בטחונות מספיקים למימונו.
2. ניתן צו הוצאה לפועל לטובת נושה של החברה והוא לא קויים.
3. הוכח להנחת דעתו של ביהמ"ש לאחר שהביא בחשבון את חבויותיה של החברה שאין באפשרותה לפרוע את החובות (סעיף סל).

כשאנחנו מתייחסים לחברה, אנחנו מדברים על פקודת החברות עד שיהיה הסדר מקיף של הצעת חוק. מה שחל עלינו עכשיו היא "פקודת החברות נוסח חדש". סעיף 258 לפקודה. ואז היא חדלת פירעון ואז היא לא יכולה לפרוע את חובותיה, ואם נושה הוא לוה למישהו כסף הוא יכול לדרוש את הכסף ולבקש לפירוק החברה, אם אין לו שום בטוחה אז לא נישאר מה לחלק לנושים הרגילים. נושים רוצים פירוק בשביל לקבל חלק מהחובות שלהם אבל הם לא יודעים מה מצבה האמיתית של החברה. המטרה היא לקבל צו פירוק כי אז הם לא יכולים

לקבל את הגמלה של אותם עובדים מידי המעסיק וזה מועבר לביטוח הלאומי. ברגע שמבקשים פירוק בית המשפט מורה על פרסומים שמופיעים בעיתון וברשומות על כך שהוגשה בקשה לפירוק ומי שבעד או נגד צריך להגיע לדיון. בית המשפט מחליט אם לתת צו פירוק או לא. בית המשפט המחוזי במסגרת בקשת פירוק- לפי ס' 300(ב) לפקודת החברות לאחר שהוגשה בקשת הפירוק ולפני שניתן צו פירוק למנות את הכונס הרשמי או אדם מתאים אחר להיות "מפרק זמני".

המושג - מפרק זמני:

רע"א 5778/14 חיים נתנאל בע"מ ה' כונס הנכסים הרשמי מחוז צפון תאריך : 13.10.14-

חיים נתנאל בע"מ היא החברה (המבקשת) הגישה בקשה לפירוק של חברה המשיבה 2, כאשר בבקשת הפירוק היא טענה שהיא פתחה לפני קרוב ל-3 שנים כנגד החברה תיק הוצל"פ על 1.4 מילון ₪, מכוח פס"ד שניתן לטובתה בבית המשפט השלום. והיא טענה שיתרת החוב המעודכנת בתיק הוצל"פ עומדת כרגע על 2.4 מיליון ₪ (אין בעיה שהמחיר יקפוץ בגלל העיצומים וההצמדות). היא טוענת שהחברה חדלה מכל פעילות עסקית, היא לא מעסיקה עובדים כלשהם, והנכס היחיד של החברה הוא "נכס מקרקעין" באזור התעשייה באור עקיבא. עוד היא מוסיפה ואומרת שיש לחברה חובות והיא לא מסוגלת לפרוע את חובותיה בתיקי הוצל"פ שונים, וגם חוב לבנק מזרחי טפחות בע"מ ולבנק לאומי, ועל נכס המקרקעין היחיד שלה (המבנה באזור התעשייה) רשומות שתי משכנתאות. אחת ללא הגבלת סכום, על שם בנק לאומי, והשנייה ללא הגבלת סכום על שם בנק המזרחי. (החברה פנתה לבנק לאומי ומשכנתא את הבית באזור התעיה ואז במשך השנים היא הייתה צריכה עוד כסף ובנק המזרחי נתן לה הלוואה בתנאי שהיא תביא משכנתא על אותו מבנה) יש לנו כרגע שני נושים מובטחים (בפירוק חייבים לתת להם כסף). ואז המבקשת טענה בבקשת הפירוק כי הבנקים נמנעים מזה זמן רב מלממש את נכס המקרקעין ובכך הם מונעים מהמבקשת (מהחברה חיים נתנאל בע"מ) את האפשרות להיפרע מהחוב של החברה אליהם. הם רוצים מימוש ומה שיישאר בעודף הם יקבלו על חובם. ולכן המבקשת חושבת שיש הצדקה למתן צו פירוק שזה בסדר ואז היא מבקשת למנות את בא כוחה (מישהו מטעמה של החברה) כמפרק שיפעל בהקדם למימוש הנכס היחיד של החברה. היא טוענת שיש צורך דחוף למימון מפרק זמני במעמד צד אחד כדי להגן על נכסי החברה (המגרש) מניסיון להברחתו, והיא טוענת שמינוי מפרק זמני הוא דחוף והכרחי לשם מכירת נכסי החברה לצדדים שלישיים תוך פרק זמן קצר יחסית ובעד התמורה המקסימלית. בית המשפט המחוזי קבע כי אין מקום לתת החלטה בבקשה למינוי מפרק זמני במעמד צד אחד וקבע את התיק לדיון במעמד הצדדים וזימן גם את הבנקים הנושים המובטחים (מזרחי טפחות ובנק לאומי). בדיון בא כוח החברה (חיים נתנאל) והתנגד לבקשה וטען שאין כל דחיפות ואין הצדקה למנות מפרק זמני גם בא כוחה של בנק המזרחי הצטרף וטען כי אין חשש להברחת נכסים. מאחר שעל נכס המקרקעין רשומות שתי משכנתאות ורשומים עליו עיקולים וכלל עיקול לטובת המבקשת עצה. המזרחי טען כי הרצון של המבקשת לשלוט בהליך המימוש ולעקוף את הנושים המובטחים ולהנות משכר טרחה. הוא הציע שלאחר שיינתן צו פירוק יבוצע הליך של מימוש המגרש הזה ע"י כונס נכסים מטעם הבנק תוך פיקוח של המפרק והכונס הנכסים הרשמי (כנ"ר). המחוזי בסוף דחה את הבקשה של המבקשת למינוי מפרק זמני, והוא הסביר שעפ"י ס' 300(ב) לפרודת החברות, מדובר באמצעי שנותן בידי בית המשפט את האפשרות למנוע מצב שבו התבקש פירוק של חברה ובתקופת הביניים בין מועד בקשת הבקשה לבין מתן צו הפירוק מבוצעות פעולות של הברחת נכסים תוך פגיעה בנושים. פה החברה כלל לא פעילה ואין חשש כזה של הברחת נכסים ואז הוא לא נותן למנות מפרק. הוגש ערעור לעליון- הש' דנצינגר דן בזה. הוא דחה את הבקשה

וקבע בקשה למינוי מפרק זמני היא במהותה בקשה למתן סעד זמני בטרם החל ההליך העיקרי וחלים עליה הכללים שקבועים בתקנות סדר דין אזרחי. נושה שמבקש למנות מפרק זמני צריך להוכיח קיומה של עילת פירוק ולהוכיח שמאזן הנוחות נוטה לטובתו ולטובת יתר הנושים ולא לטובת החברה. הוא אומר את זה כי הוא מציין כי כל סעד זמני גורם נזק לצד שכגד לבעל הדין שכנגדו מתבקש הסעד ולכן בתי המשפט נוהגים בהענקת צעדים כאלה קל וחומר שמדובר על מינוי מפרק זמני לחברה שהמשמעות שלו (של הפירוק) היא של "הפקעה" זמנית של החברה מפעלי המניות שלה ובפגיעה בזכויות הקנייניות שלהם. (ברגע שמונע המפרק נמנע מהם הדרך שלהם לבחור ולקבל את הנתח שלהם). הוא אומר שאין להתעלם מכך שלמנות מפרק זמני עלול לגרום לפגיעת שרשרת מצד הנושים הנוספים שלה וימהרו לנקוט בהליכים משפטיים כנגדה או שיירתעו מהמשך ההתקשרות עימה ולכן ראוי שבית המשפט יעשה שימוש זהיר ומדוד בסמכות למנות מפרק זמני. הוא מוסיף ואומר רק במקרה שמגיש הבקשה במציג תשתית ראייתית (הוכחה בעובדות) שמבססת חשש כי בתקופת הביניים בין מועד בקשת הפירוק ובין מועד הדיון שנקבע בה (בבקשה) עלול המשך ניהול החברה ע"י נושי המשרה בה לגרום לנזקים בלתי הפיכים לנושים או כאשר קיים חשש שהחברה תנצל את אותה תקופת הביניים להברחת הנכסים או כספים מהנושים. גם כאשר מבקשי הפירוק מציגים ראיות המבססות חשש להברחת הנכסים של החברה, על בית המשפט לבחון האם ניתן להסתפק בסעד זמני מתוך יותר ממינוי מפרק זמני כגון- הטלת עיקול, או צו מניעה על נכס מסוים של החברה שיספק פתרון מידתי יותר לתקופת הביניים. במקרה הזה אומר השופט כי החלטת בית המשפט המחוזי לדחות את הבקשה למינוי המפרק הזמני היא ראויה ולא מוטעה. מדובר בחברה שאינה פעילה מספר שנים שעל הנכס היחיד שנותר בבעלותה רשומות שתי משכנתאות לטובת הבנקים ומספר עיקולים כולל לטובת המבקשת ולכן תמוהה מאוד מה הדחיפות בבקשה זו, וראוי להדגיש כי טענת המבקשת בנוגע להתנהלות איטית ובלתי סבירה של הנושים המובטחים בנוגע למימוש נכס המקרקעין אינה טענה המציקה לי שלעצמה מינוי מפרק זמני.

פר"ק 15-10-29883 רוטשטיין ואח' נ' קלע הקרן לעידוד יזמות (בישראל) בע"מ 23.10.15-

מדובר על חברת רוביקון, זאת קבוצה של חברות השקעה. לבית המשפט המחוזי הוגשה בקשת לפירוק חברה "קלע" ע"י המבקש (רוטשטיין-מבקש החברה). יחד עם הבקשה הזאת הוגשה בקשה בהולה במעמד צד אחד למינוי מפרק זמני לחברה. היה מדובר על חברה פרטית בבעלות מלאה של אמיר ברמלי, שהעיסוק העיקרי שלה היה השקעות פיננסיות קצרות מועד. החברה הזאת היא חלק מקבוצת חברות בשליטה של ברמלי. ובמרכזן חברת רוביקון. בבקשה הזאת נטען כי החברה חדלת פירעון ולכן היא לא עומדת בחובות שלה עפ"י אגרות החוב שהיא הנפיקה הן לטובת המבקש והן לטובת נושים אחרים. בין המבקש לבין החברה ורוביקון (קבו' החברות) נחתם הסכם הלוואה מגובה באיגרת חוב שבמסגרתו רכש מבקש החברה אג"ח בסה"כ של 305 אלף ₪, ולהלוואה הזאת נקבעו תנאי החזר ותשלומי ריבית. לאחר שנתיים עקב חשש שיתעורר בליבו של המבקש בנוגע להתנהלות החברה הוא ביקש בהתאם לתנאי אג"ח הוא ביקש מהחברה לפדות את אג"ח את הלוואה שהוא נתן לה. כמובן שהתשלום לא בוצע למרות שהחוב לא שנוי במחלוקת לטענת המבקש, בנוסף הוא טוען ששבוע לפני שהגיש את הבקשה התברר שהחברה לא הצליחה לעמוד בתשלומי הריבית השותפים עבור אג"ח רבות של לקוחותיה והיא ביקשה דחיית תשלומים. עובדה שמעידה על קשיי החברה. נקבע בבית המשפט המחוזי שדנה בזה השי' איריס לוי-עבוד- היא קבעה את הדיון בבקשה למינוי מפרק זמני במעמד שני הצדדים ונתנה צו זמני

שאוּסר על ביצוע כל דיספוזיציה (כל פעולה) בנכסי החברה ובפרט צו זמני שאוסר על העברות פיננסיות כלשהן מהחברה לבעל השליטה מר ברמלי ולחברות בשליטתו ולכל צד ג' שהוא. (מחשש להברחת נכסים). לאחר שהתקבל דיון בבקשה וברמלי הגיש תצהיר וחתם עליו השופטת החליטה לקבל את הבקשה ולמנות לחברה מפרק זמני. היא אומרת "כי כלל ניתן לאמץ להליך הפירוק הזמני את המבחנים המנחים את ביהמ"ש במתן סעד זמני הקבוע בתקנה 362 לתקנות סד"א. מבחנים אלה הם: (1) קיומן של ראיות (הוכחות) מאימנות לכאורה לעילת התביעה כלומר סיכויי ההליך העיקרי. (2) מבחן מאזן הנוחות- כלומר הנזק שיגרם לחברה אם יינתן הצו הזמני לעומת הנזק שיגרם למבקש אם בקשתו תדחה. לעניין זה הכף נוטה להורות על מינוי מפרק זמני כאשר מוכח שיש בסיס מוצק לבקשת הפירוק ובנוסף הוכח כי קיים חשש שאם לא ימונה מפרק זמני אז עד לדיון בבקשת הפירוק עלולות להתבצע בחרה פעולות חד צדדיות שיפגעו בנושים ויהיה קושי להשיב את המצב לקדמותו. השופטת מסתמכת על פסיקה קודמת של **הש' אורנישטיין בעניין "שירי נ' אורכית תקשו בע"מ"** ששם נקבע כי מפרק זמני לבחירה הוא פוגעני מאחר לאחר שהוא ניתן קשה ביותר לחברה לצאת מההליך של הפירוק הזמני ולרוב הוא מוביל לפירוק, לכן על בית המשפט להקפיד ביתר שאת על קיום המבחנים למתן צו פירוק זמני. במקרה שלנו היא אומרת שיש למנות לחברה מפרק זמני כי יש הרבה אינדיקציות לחדלות הפירעון שלה. (1) החברה לא חלקה על החוב שלה כלפי המקש. (2) נושים אחרים העידו במהלך הדיון כי לא זכו לקבל את כספם והטענות שלהם לא הוכחו ע"י בעל השליטה ברמלי. (3) הצגה של ציקים של החברה בסכומים משמעותיים שחזרו בשל העדר כיסוי מספיק והודאה של ברמלי כי חשבון החברה אינו פעיל. (4) העובדה כי ברמלי הודה בחקירתו כי החברה הייתה אמורה לשלם בשבוע שעבר תשלומי ריבית בסה"כ של 1.5 מיליון ₪ ובאופן כללי לחברה התחייבויות בסה"כ של 174 מיליון ₪. לפי פס"ד אורכית יש צורך "דבר מה נוסף" עוד ראייה והוא קיים לנוכח העדר שקיפות ביחס לעסקי החברה והאופן הבעייתי מאוד שבו טפלה החברה וברמלי בבקשת הפירוק. מאידך הנטל להוכיח כי החברה אינה חדלת פירעון לא הורם ע"י החברה מהסיבות הבאות (1) התייצבותו של ברמלי ללא ייצוג וללא סיוע של איש כספים מטעמו. (2) אי המצאה של מסמך שישפוך אור על מצבה הכספי של החברה. (3) סירובו של ברמלי להתייחס לנכסים של החברה לכן יש לנקות בסעד הקיצוני של מינוי מפרק זמני ולא להסתפק בצעד מתון יותר כגון מינוי משקיף חסר סמכויות וביצוע שמינוי משקיף מתאים למצבים גבוליים שבהם חדלות הפירעון של החברה לא הוכחה באופן מלא וברור. במקרה שלפנינו לאור בעדר של השקיפות של החברה וריבוי הנושים ואינטרסים ולאור חדלות הפירעון הברורה אין מקום למינוי משקיף. השופטת אומר שלאור מורכבות המקרה יש למנות מפרק זמני נטרלי שלא הוצע ע"י המבקש או גורם מעורב אחר ולכן היא ממנה מפרק זמני לחברה מטעמה ולא מישהו שאחד הצדדים ביקש.

פס"ר 1171/84 חיים שכטר חב' לבניין והשקעות בע"מ ואח' נ' כנ"ר - מדובר בחברה שעסקה בבניה למגורים, החברה נקלעה לקשיים ב-1984 ומונה לה כונס נכסים לבקשת בנק לאומי, בהמשך ניתן צו לפירוק החברה וביום 1/4/85 מונה עו"ד זוהר גרינברג למפרק החברה. כאשר החברה קרסה היא הייתה מעורבת ב-49 פרויקטים לבניית בתי מגורים. במהלך 30 השני שחלפו מאז צו הפירוק פעל המפרק להשלמת בניית הפרויקטים ולמסירת הדירות והרישום שלהם בטאבו. ביהמ"ש הורה על רישום הערה בטאבו שלה נדרשת הסכמה של המפרק לביצוע עסקאות במקרקעין של החברה ואותה הערה נרשמה בכל פרויקט שנעשה ע"י החברה. אחד מהפרויקטים של החברה היה בניית בניין מגורים ברא"צ. החברה התקשרה לפני הפירוק ב-1982 בהסכם קומבינציה עם בעל הקרקע שלפיו הבעלים יהיה זכאי לקבל 4 מתוך 8 הדירות שיבנו על אותה הקרקע. הבעלים מכר 2 דירות בראשית שנות ה-90 ונותרו 2 דירות. אותם בעלים נפטר ב-2005 והזכויות בדירות הוקנו ל-5 הילדים שלו שהם

היורשים. כאשר ניתן צו הפירוק לא הסתיימה הבניה של אותו הבניין, המפרק השלים את הבניה בשנת 1989, ומסר את אותם הדירות לבעלי הקרקע ולאילו שקנו. אותו בניין לא נרשם כבית משותף בעיקר בגלל סירוב של אותם הבעלים לשלם את העלויות שכרוחות ברישום כי הוא טען שבהתאם לאותו הסכם קומביניציה עלויות הרישום חלות על החברה ולא עליו. רוכשי הדירות מהחברה סירבו גם הם לשלם את החלק היחסי של התשלום על הרישום ולכן לא נרשם בית משותף. היורשים היו מעוניינים למכור את 2 הדירות האחרונות שטרם נמכרו ע"י הבעלים (אבא שלהם שנפטר) והם ניהלו מו"מ עם 2 קונים לגבי כל אחת מהדירות. במקביל היורשים פנו למפרק ע"מ לקבל אישור למכור את 2 הדירות מאחר ובטאבו רשומה הערה לפיה יש צורך בהסכמה של המפרק בכל עסקה במגרש הזה. במענה המפרק הודיע לבעלים שהוא מתנה את ההסכמה שלו למכירה ולהעביר את הזכויות בדירה במס' תנאים שבין השאר כוללים הפקדה כספים של 50 אלף ₪ בתקופת הכני"ר כדי לממן את הוצאות הרישום כבית משותף. היורשים התנגדו לאותה התניה והם אמרו שהם יפקידו את אותה המחאה והם יפנו בנוסף לבית המשפט.

פס"ד נוסף על ביטול הסדר נושים הוא פר"ק 18061-05-14 **סיגל רוזן רכב רו"ח ממונית להסדר נושים נ' יעל אורגד בע"מ** (17.9.2015). בפס"ד הזה היא ביקשה לבטל את ההסדר נושים מאחר והיו בעיות גדולות מאוד עם החברה.

היה מדובר על הסדר נושים שנחתם בין חברת יעל אורגד בע"מ לבין הנושים שלה ובמסגרתו מונתה המבקשת לפקח על ביצוע ההסדר. בערך שמונה חודשים לאחר שההסדר אושר הנאמנת הגישה בקשה לביטול ההסדר (זה די חריג), ממספר סיבות:

1. החברה לא העבירה לנאמנת דו"חות כספיים לרבעון הראשון של שנת 2015, כדי שהיא תוכל לבחון את הזכאות של הנושים בדין רגיל לקבל דיבידנד עבור הרבעון הראשון כפי שנקבע בהסדר.
2. החברה שילמה לנושים בדין רגיל כספים לא בהתאם להוראות של ההסדר ובעצם ביצעה העדפת נושים. כי ברגע שיש הסדר התשלומים צריכים להיות לפיו, ואי אפשר לתת סתם כספים.
3. החברה העבירה לבעלים של החברה ולקרוביהם תשלומים לא עפ"י הוראות ההסדר.
4. החברה לא שילמה לנאמנת את שכר הטרחה שפסק לה ביהמ"ש עוד 3 חודשים קודם לכן, בסכום של כמעט 130,000 ₪.

החברה טוענת כנגד שיש להעביר את הנאמנת מתפקידה, כלומר הם בכלל לא מעוניינים בה. לגופו של עניין החברה אומרת שהיא לא מפרה את הסדר הנושים, והטענות שנאמרו לא נכונות. במהלך הדיון התברר כי מבין הנושים של החברה 2 נושים שמייצגים 24% מהחוב מבקשים גם הם לבטל את ההסדר, מאחר והחברה מפרה אותו (בנק לאומי, בנק מזרחי).

תקנה 36 לתקנות החברות – (בקשה להפשרה או להסדר)

"פשרה או הסדר שאישר ביהמ"ש דינם כדין פס"ד ואולם, ניתן לשנותם או לבטלם באישור ביהמ"ש."

השופט אומר כי "אין חולק שהפרה של הסדר נושים היא עילה לביטולו בידי ביהמ"ש. במקרה דנן דין ההסדר להתבטל מהנימוקים הבאים:

1. אי תשלום שכר טרחה לנאמנת ההסדר. "באופן חריג במקרה זה לא קיימת קופת הסדר שהשליטה בה נתונה לנאמנת, אלא החברה היא ששולטת באופן בלעדי בכספים המיועדים לצורך ביצועו של ההסדר. למרבה הצער החברה מנצלת לרעה את שליטתה המוחלטת בקופת ההסדר והיא הפרה צו של ביהמ"ש, כאשר היא נמנעה מלשלם לנאמנת את שכרה, למרות שניתנו 2 החלטות של ביהמ"ש בעניין הזה". בנוסף מדובר בהפרה של סעיף 23 להסדר, שבו התחייבה החברה לשלם את שכר טרחת הנאמנת לפי קביעת ביהמ"ש, כאשר סעיף 22 להסדר קובע כי הפרת הוראה זו תביא לביטולו של ההסדר.
2. אי המצאת דו"חות כספיים לנאמנת - החברה הפרה צו שיפוטי נוסף בכך שלא המציאה לנאמנת דו"חות כספיים לרבעון הראשון של שנת 2015, ודו"חות אלו היו דרושים לצורך בדיקת הזכאות של הנושים לדיבידנד.
3. העדפת נושים - התברר כי החברה אכן משלמת כספים לנושים לא לפי הוראות ההסדר, תוך העדפת חלק מהנושים וקיפוח של נושים אחרים. הנאמנת הציגה רשימה של 19 נושים שלא הגישו בכלל תביעות חוב, וממילא לא היו אמורים לקבל תשלום כלשהו לפי ההסדר, אבל בפועל קיבלו סך כולל של כ 56,000 ₪. בנוסף, הוצגה רשימה של נושים שממשיכים לעבוד עם החברה והוגדל להם התשלום מעבר ל 15% שמגיע להם עפ"י ההסדר. בנוסף התברר כי שניים מהנושים, לא קיבלו דיבידנד כלשהו. לכן המסקנה היא שהחברה מפרה את עקרון השוויון בין הנושים שהוא הבסיס לכל הסדר נושים.

מסתבר שכבר בדיון שהתקיים לפני מספר חודשים, עמדה על הפרק בקשה לביטול ההסדר בשל הפרתו בידי החברה, וביהמ"ש קבע שיש לתת לחברה הזדמנות נוספת לקיים את הוראות ההסדר ושלנאמנת יינתנו סמכויות פיקוח בלבד.

החברה לא הפנימה את ההחלטה והיא עושה מה שרוצה.

בנוסף, החברה מתנגדת בכל תוקף כפי שהתנגדה בעבר למתן סמכויות חתימה לנאמנת, ומעדיפה שבמקרה כזה יבוטל הסדר הנושים. עובדה זו מעידה על כך שהחברה אינה מעוניינת בפיקוח יעיל על התנהלותה הכספית.

הסדר נושים איננו "תכנית כבקשתך", חברה שמבקשת הגנה של הסדר כזה בפיקוח ביהמ"ש נדרשת לקבל על עצמה כללי התנהגות מסוימים, שכן, הסדר נושים בחסות ביהמ"ש ובפיקוחו יוצר כלפי הנושים מצג של שמירה קפדנית על שוויון בין הנושים.

לכן מרגע שביהמ"ש נוכח לדעת פעם אחר פעם שהחברה אינה מוכנה לקבל על עצמה את המגבלות הכרוכות בהליך של הסדר נושים היא מפרה את הוראותיו ושומרת את השליטה הבלעדית על כספי ההסדר, היא דוחה מעורבות של הנאמן, ולא מקימת צווים שיפוטיים אז אין מנוס מביטול ההסדר.

הפתרון המיטיב והמידתי במקרה הנ"ל היה להשאיר את הסדר הנושים, תוך מתן שליטה מלאה בכספי החברה לנאמנת, אבל החברה הודיעה מפורשות במהלך הדיון שבמקרה כזה היא מעדיפה את ביטולו של ההסדר. ביהמ"ש קובע שההסדר מבוטל, ומבוטל גם צו הקפאת ההליכים שניתן. אבל אין בביטול ההסדר כדי לגרוע מחיובה של הנאשם לשלם לנאמנת את שכר טרחתה הפסוק.

ברגע כזה, שמבטלים את עיכוב ההליכים, ישר החברה נכנסת להליך של פירוק.

נראה שלחברה במודע אין שום בעיה עם זה, כי היא אפילו לא רצתה שהנאמנת תקבל את הסמכות על הקופה שלהם.

שאלה שהתעוררה היתה בנוגע לסמכות הנאמנים לקבל בצעה מסוימת של רכישה של החברה שבהקפאה ולהביא אותה לאישור אסיפות הנושים.

שאלה זו התעוררה ברע"א 4077/16 ח.א.א אקסרא החזקות בע"מ ומרדכי משה נ' עו"ד גינדס, ברטוב ורו"ח טרבליסי, נאמנים בהקפאת הליכים של משה בע"מ (24.5.16) - היה מדובר בבקשת רשות ערעור על החלטה של ביהמ"ש מחוזי מרכז של השופט אילן שילו, וכן בקשה לעיכוב ביצוע ההחלטה.

במסגרת ההחלטה אושרה בקשת הנאמנים לאפשר להם לחתום על הסכם לרכישת חברת משה עם חברה שהיא חברת בת של יינות ביתן בע"מ ולהורות להם לקנס אספות של נושי החברה, לצורך דיון והצבעה על הסדר נושים מוצע.

אחד המציעים לרכישת משה שעמו ניהלו הנאמנים משא ומתן הוא המבקש 2, מר בן משה שהציע הצעה באמצעות המבקשת 1 שזו חברה בשליטתו. הנאמנים סברו שההצעה הטובה ביותר היא ההצעה של יינות ביתן. בהחלטת ביהמ"ש המחוזי צוין טעם נוסף להעדפת ההצעה והיא שיינות ביתן חתמה על הסכם קיבוצי מיוחד עם ההסתרות ועם ועד עובדי החברה שמבטיח לרוב המוחלט של העובדים את המשך העסקתם. שאר המציעים לא התחייבו להמשיך להעסיק את העובדים בכמות ובתנאים שבהסכם הקיבוצי המיוחד, והעובדים מתנגדים להצעות האחרות.

ביהמ"ש המחוזי לא ראה לנכון להיעתר לבקשתו של בן משה להביא 2 הצעות (כלומר גם את שלו) בפני אספות הנושים. הוא ציין כי אם יוחלט באספות הנושים לא לקבל את ההצעה של יינות ביתן אז אפשר יהיה לשקול מחדש את הצעת בן משה ואת ההצעות האחרות. ביהמ"ש המחוזי החליט לכבד את שיקול דעתם של הנאמנים להורות להם לחתום על ההצעה של יינות ביתן ולהביא אותה ואת הסדר הנושים המוצע לאישור אספות הנושים. דן בזה השופט נועם – והוא דחה את הבקשה.

ראשית השופט דחה את טענות בן משה/המבקשים. כי יש להתערב דווקא בשלב זה. משום שאם יביאו בפני הנושים רק הצעה אחת הם יקבלו אותה בליט ברירה. גם לגופו של עניין השופט דחה את הבקשה. " כידוע נאמן בהקפאת הליכים ממונה עי בימה"ש כדי לשמש זרועו הארוכה לצורך ניהול חברה שנקלעה לחדלות פירעון במטרה לנסות לגבש הסדר נושים שיביא להבראתה.

במקרה הזה בימה"ש המחוזי קבע כי הנאמנים פעלו מכוח הסמכות שהוקנתה להם על ידו וזו הסמכות לבצע התמכרות (= כמו מכירה פומבית) ולהגיש לבימה"ש את ההצעה הזוכה, כדי להביא אותה לאישור אספת הנושים. משהוגדרה סמכות הנאמנים בימה"ש אינו שם עצמו בנעליהם, אלא הוא בוחן את סבירות הפעלת שיקול דעתם. בימה"ש המחוזי סבר כי הנאמנים קיבלו את ההחלטה בסבירות. במסגרת הבראת חברה יש להתחשב במגוון שיקולים:

כגון – חסינות כלכלית של המציעה, נושא של הגבלים עסקיים, מצבם של העובדים וכן טובת המשק בכללותו. הקביעה איזה הצעה עדיפה הוטלה על הנאמנים והנושים רשאים לא לאשר את ההסדר המוצע אבל אין חובה בדין להניח לפנייהם את מלוא האפשרויות שהוצעו לנאמנים.

הנאמנים אחראים למציאת הדרך המוצלחת ביותר להבראה של החברה ובמסגרת זו הם נדרשים לסגן הצעות של מציעים וזאת בכפוף לביקורת שיפוטית. כלומר בימה"ש המחוזי והעליון נותנים את כל הגיבוי להחלטת הנאמנים.

יש פסד השואל האם ניתן לתת צו הקפאת הליכים כנגד בעל העניין בחברה שההליכים נגדה הוקפאו?

פסד 1254/16 אורי ניסני נגד עורך הדין אורי פלמר נאמן קבוצת החברות אחידטקס בעמ: נגד קבוצת החברות של אחידטקס הוגשה בקשה להקפאת הליכים והתבקש צו הקפאה אישי על המבקש שהוא בעל עניין ודירקטור בקבוצת החברות (אורי ניסני). המבקש התחייב להעמיד את הידע שהוא צבר בתחום (מדובר בחברה שערכה אמצעי מיגון צבאיים) לכל גוף שימונה במסגרת הקפאת ההליכים. בנוסף המבקש התחייב להגיש תצהיר המפרק את נכסיו האישיים וכן הוא נתן התחייבות לא לבצע דיספוזיציה בנכסיו. אכן ניתן צו הקפאת הליכים נגד החברות ונגד המבקש על מנת שיסייע בניהול עסקי החברה במהלך תקופת ההקפאה. המבקש התעכב בהגשת התצהיר שיתבקש ורק לאחר מספר פניות אליו הוא הגיש תצהיר חלקי ביותר. בגלל שהוא לא רצה להגיש תצהיר זה הוא הגיש צו לביטול הקפאה אישי. בימה"ש המחוזי דחה את בקשתו וקבע כי הצו יעמוד בעינו. וכי תצהיר הנכסים החלקי שהוגש על ידי המבקש יפתח לניהול הצדדים בתיק וכי המבקש יגיש תצהיר נכנסים משלים תוך 7 ימים. בימה"ש אומר כי התנהלותו של המבקש נובעת מהאינטרסים הצרים שלו וכי הסרת צו הקפאת הליכים אינה מטיבה עם האינטרס הקולקטיבי של ההליך. הנימוק העיקרי שהמבקש העלה בבקשתו לא לחשוף את תצהיר הנכסים היה כי החשיפה תפגע בפרטיות של המבקש ומשפחתו (הוא אינו מקבל טיעון זה). על ההחלטה הזו הוגש ערעור לעליון. דן בזה השופט עמית. הערעור נדחה ברובו אבל בימה"ש החליט להתערב באופן חשיפת תצהיר הנכסים.

הליך הקפאת הליכים על פי ס 350 לחוק החברות נועד לאפשר לחברה להמשיך לפעול כעסק חי עד לגיבוש הסדר נושים אבל לא קיימת הוראה המאפשרת לבימה"ש לעקב הליכים כנגד הפרט, כמו: בעל מניות או בעל משרה שנתן ערבות אישית להבטחת חובות החברה. הקפאת הליכים אישית תתאפשר במקרים חריגים בלבד מאחר והערבות האישית נועדה לאפשר לנושה לרדת לנכסי בעל הערבות דווקא במצבים בהם ניתן צו הקפאת הליכים והנושא אינו יכול לפעול נגד החברה.

לכן לרוב בימה"ש נוטה לסרב להקפאת הליכים אישית ומי שייחנה מכך עשוי להידרש להגיש תצהיר המפרט את נכסיו כפי שקרה בענייננו. לאחר שניתן הצו האישי לבקשתו של בעל עניין הנהנו ממנו צו ההקפאה אינו תלוי אך ורק ברצונו. במקרה הזה בימה"ש נעתר לבקשה של המבקש לצו הקפאה אישי כדי לקדם את הליך ההקפאה, כאשר המבקש הבין כי הצו לא מיטיב עמו הוא חזר בו מהבקשה. אבל בית המשפט המחוזי לא קיבל פנייתו בצדק. כלומר ניתן לראות כי בימה"ש העליון תומך בהחלטת המחוזי – כאשר נבחנת בקשת הקפאת הליכים אישית יש לבחון שיקולים הנוגעים למבקש כגון: תפקידו, נחיצותו להליך, תום ליבו, מהות חובותיו האישיים, שיתוף הפעולה שלו עם ההליך ונכונותו לתרום מנכסיו האישיים לטובת ההקפאה. במקרה הזה המבקש לא הוכיח כי מילא חלקו בהליך ההקפאה, לא שיתף פעולה עם הנאמן ולא חשף בתצהיר את מלוא נכסיו האישיים. בנוגע לתצהיר חשיפת הנכסים עשויה להוביל לפגיעה בלתי מידתית ובלתי נחוצה בפרטיות של המבקש ובני משפחתו במיוחד בהתחשב בכך שכיום החברה כבר נמצאת לא בהליך של הקפאה אלא בהליך של פירוק. לכן בשלב זה הצהיר יועבר לעיון הנאמן הקונס הרשמי ולעיון בימה"ש ורק אז יקבע בימה"ש אם יש מקום לחשוף

את התצהירים בפני נושים המחזיקים בערבות אישית של המבקש. ולכן הערעור נדחה בעיקרו למעט הנוגע לאופן חשיפת תצהיר הנכסים האישיים של המבקש.

זכויות עובדים בפירוק:

השאלה היא אם בעצם זה שניתן צו פירוק לחברה אז העובדים זכאים לזכויות שלהם? וגם איך העובדים יכולים לקבל את הזכויות של הדברים שהם לא קיבלו? הרי גם לעובדים נוצרים חובות מהעבר לפני הפירוק והשאלה איך הם יקבלו את זה. כי תמיד כשחברה מתחילה להיות בקשיים זה משפיע בכל התחומים, גם על העובדים- דחיית משכורות, ימי חופש שלא נוצלו וכו'. לעובדים יש בעיה נוספת של הפסד מקום עבודה, ואז זה לא רק שהם נושים גם אין להם מקום עבודה אחר, לעובדים זה יכול להיות לפעמים מאוד בעייתי יותר מאשר לקבוצות אחרות. בעיקר בעייתי זה עובדים של תלויי פירמה, כלומר עובדים שעושים את אותה עבודה המון שנים.

12 בדצמבר 2017

האם צו פירוק מהווה הודעת פיטורים לעובדים בחברה?

בישראל אין בחוק כיום הוראה מפורשת בנוגע למעמד של עובדי חברה שהוצע לה צו פירוק וגם הפסיקה בסוגיה הזאת היא לא רבה. הסיבה העיקרית לכך היא שבתו המשפט מעניקים למפרקים ולכונסי הנכסים סמכויות רבות בנוגע להעסקת העובדים ולפיטוריהם (כשניתן צו פירוק זמני – יש הוראות מה צריך לעשות). לכן, מקום שמתמנה מפרק זמני, למשל, שמעוניין להמשיך להפעיל את החברה אז הוא זקוק לשיתוף פעולה של העובדים ואז הוא מנסה להגיע להסכמה עם נציגות העובדים, עם ההסתדרות או כוח לעובדים, אחד מארגוני העובדים שמייצג אותם, בנוגע לתנאי העסקה של העובדים וגם העובדים מצדם מאחר והם חוששים מפיטורים בשל העובדה שהמפרק ירצה להתייעל ולהיאלץ לצמצם בכוח האדם, לכן הצדדים מגיעים ביניהם להסכמות והעניין לא מגיע לבית המשפט. בעקרון, ההלכה שנוהגת בארץ היא כי כאשר החברה מתפרקת, צו הפירוק נחשב להודעת פיטורים. ההלכה הזאת מצוטטת בפסיקה בארץ כבר בשנות החמישים (כאילו שזו הלכה מפעם) וכבר אז התייחסו אליה כאל הלכה פסוקה. המקור שלה זה באנגליה, במשפט המקובל, פשוט לקחו מהדין האנגלי.

יש הצדקה להלכה הזאת מאחר שממועד מתן הפירוק, משתנים הצרכים של החברה והמטרות שלה, המפרק מעוניין לחסל את החברה בצורה היעילה ביותר והמשך העסקת העובדים לא תואם תמיד את המדיניות הזו. העובדים התקשרו עם החברה כאשר היא פעלה כעסק חי וכיום המשך תשלום משכורות לעובדים, לא יהיה לטובת כל הנושים ועומד בסתירה לרעיון של הצדק החלוקתי בפירוק שלפיו הנושים זכאים לקבל את החוב שלהם בהתאם למעמד שלהם (נושה בדין קדימה מקבל לפני נושה רגיל וכו'). ברגע שממשיכים לשלם שכר, זה כאילו פוגע במה שיש לחברה בגדול.

בתקופה הזאת (אחרי שמונה המפרק הזמני), אז המפרק חופשי להציע לעובדים שההעסקה שלהם חיונית להמשך התפקוד הזמני של החברה, את התנאים שיתאימו לו והעובדים מצידם, יכולים לשקול אם להיענות להצעה של המפרק או לחפש מקום עבודה אחר.

פסק דין שדן בעניין הזה – ע"ע 579/07 אלי שילוני נ' ספנדקס ישראל בע"מ (בפירוק) 29.6.09 – המערער כיהן כמנכ"ל של הנתבעת מאז שהיא נוסדה בשנת 93' (הוא זה שהקים אותה והכל).

בפברואר 2002 ניתן נגד החברה צו פירוק זמני ומונה מפרק זמני. נושה מגיש בקשת פירוק נגד החברה והרבה פעמים הוא מבקש למנות מפרק זמני ואם ביהמ"ש משוכנע שיש לחברה נכסים, הוא ממנה מפרק זמני (עם הגשת הבקשה לפירוק). בינתיים, המפרק הזמני ממשיך להפעיל את העסק ומי שהגיש את הבקשה צריך לעשות פרסומים (בעיתון לדוגמא – "הוגשה בקשה כך וכך וכל מי שמתנגד צריך כך וכך.."), כלומר, צריך לפרסם ברבים את העניין שהחברה היא בפירוק זמני, בסוף יש דיון ואז ביהמ"ש המחוזי אם משתכנע, נותן צו פירוק קבוע. אבל יש תקופה בין הזמני לקבוע – בצו הפירוק הזמני נקבע כי המפרק הזמני ינסה למכור את החברה המשיבה כעסק חי ונאסר עליו לפטר את העובדים, כולל המערער, אלא אם יינתן צו פירוק קבוע, כלומר עכשיו במהלך הפירוק הזמני לא נתנו לו סמכות לפטר אלא הוא צריך להמשיך את פעילות החברה כמו שהיא.

אחרי שלושה חודשים, במאי 2002, ניתן צו פירוק קבוע לחברה ומינו מפרק קבוע, כלומר, המפרק הזמני הפך להיות מפרק קבוע.

באוגוסט 2002, כעבור שלושה חודשים, המפרק מכר את העסק של החברה המשיבה. המערער המשיך לכהן כמנכ"ל החברה ולנהל את המפעל במהלך הפירוק הזמני ואין מחלוקת כי עשה זאת עד מאי 2002, עד שניתן צו פירוק קבוע.

המפרק ניסה להוריד למערער את השכר במהלך תקופת הפירוק הזמני, אבל הצדדים לא הגיעו להסכמה בעניין. גם לאחר מתן צו הפירוק הזמני, המפרק פנה לביהמ"ש ובאפריל 2002, אישר ביהמ"ש המחוזי להפחית מהשכר של הבכירים בחברה, אבל לא קבע את גובה ההפחתה. לגבי השכר של המערער הוא קבע כי עלות השכר שלו לא תעלה על \$9,000.

כאשר ניתן צו הפירוק הקבוע במאי 2002, נקבע בו שהוא ייכנס לתוקף ביום 16/6/02. בפועל, המערער המשיך לעבוד בחברה גם לאחר מתן צו הפירוק הקבוע וזאת עד למכירת המפעל באוגוסט 2002. המערער קיבל אישור מבית המשפט המחוזי להגיש תביעה נגד החברה בפירוק לבית הדין לעבודה והוא תבע את מלוא שכרו בתקופה שמפברואר 2002 עד אוגוסט 2002. לטענתו, הוא לא הסכים להפחתת שכר וצו הפירוק הזמני לא איפשר למפרק הזמני לעשות זאת לעומת זאת, המפרק הזמני טען שצו הפירוק הזמני הפקיע את חוזה העבודה במשיבה, כלומר, בחברה והמפרק הפך למעסיק חדש. לחילופין, טען המפרק הזמני כי הוא רשאי לשנות את תנאי העסקתו של המערער והמערער זכאי לשכר ראוי בגובה של \$4,000 לתקופה שעד מתן צו הפירוק, כלומר עד מאי 2002. הוא אומר, המפרק לטענתו לא זכאי לשכר לתקופה מיום מתן צו הפירוק הקבוע עד מכירת המפעל, מאחר וצו הפירוק סיים את יחסי העבודה.

המפרק גם הגיש תביעה שכנגד לחייב את המערער להשיב את סכומי השכר ששולמו לו ביתר וגם עלות הרכב וכו'.

בית הדין האזורי דחה את התביעות של הצדדים (היו שתי תביעות כי המפרק הגיש תביעה שכנגד). **השופט ורד שפר** דנה בזה וקבעה כי מתן צו פירוק לחברה יוצר מציאות חדשה של סיום יחסי העבודה בין החברה לעובדיה. מציאות זאת מתקיימת גם כאשר מתמנה מפרק זמני במובן זה שעם מינויו, אין המשכיות אוטומטית של כל הזכויות והחובות של הצדדים ליחסי העבודה (פירוק משנה את כל המציאות וגם פירוק זמני). במישור העובדתי היא אומרת שאין לראות את המפרק הזמני כמי שהסכים או התחייב לשלם למערער שכר בגובה של

\$18,000 לפי הסכם העסקתו משנת 93'. כלומר, לא הגיוני שהמפרק ברגע שימונה הוא יצטרך לשלם סכום כזה כאשר חברה במצוקה כלכלית.

לדעת השופט ורד שפר, מאחר והייתה מחלוקת בין הצדדים, בנוגע לגובה השכר שהמערער זכאי לו, יש לקבוע מה היה השכר הראוי, כאשר נטל ההוכחה הוא על התובע והוא לא עמד בו. לכן, לדעתה יש צורך לפסוק למערער שכר ראוי נמוך מההסכם האמור ולדעתה, גובה השכר הראוי הוא 7,000%. היא עורכת חישוב ומגיעה למסקנה כי בתקופת הפירוק הזמני, כלומר, מפברואר עד מאי, המערער קיבל שכר מעבר למגיע לו (היא אומרת "אתה קיבלת יותר ואתה צריך להגיד תודה שאני לא מבקשת שתשיב את מה שקיבלת"). השופטת גם אומרת שיחסי העבודה בין הצדדים הסתיימו ביום 16/6/02 ← עם כניסתו לתוקף של צו הפירוק הקבוע וממועד זה, לא הייתה כל מניעה לסיים את העסקתו של המערער ואין כל פגם בהחלטה של המערער לעשות זאת (כלומר, הוא מבחינתה גמר לעבוד ב-16/6/02). באשר לטענת המערער כי הוא הועסק לאחר שצו הפירוק הקבוע נכנס לתוקף, ועד חודש אוגוסט, כאשר נמכרה פעילות החברה, השופטת קובעת שהמפרק לא היה מעורב בהמשך הפעילות העסקית של מפעל המשיבה. למערער היה אינטרס אישי להשאר במפעל מתוך כוונה להשאר מנהל המפעל גם אצל הבעלים החדש. המערער התעלם מפיטוריו בעת מתן צו הפירוק הקבוע וניצל את העובדה שהמפרק היה מעורב באופן מינימלי בפעילות השוטפת של המפעל בתקופה הזאת. לכן, המסקנה היא שהמערער פעל על דעת עצמו בתקופה הזאת ועצם העובדה שביצע עבודה, לא מזכה אותו בשכר. השופטת גם דחתה את התביעה של המערער להודעה מוקדמת בת שנה וכן, את התביעה שכנגד שהגישה המשיבה להשבת הסכומים ששולמו למערער ביתר.

♥ לפי חוק הודעה מוקדמת – צריך לתת הודעה מוקדמת לפני שמפטרים אותו. קודם כל צריך לזמן לשימוע, כל אחד צריך להגיד את הטענות שלו ואז שוקלים את העניין ומחליטים ואז לצורך העניין אחרי שבוע, המעסיק מודיע שמפטרים. במקרה דנן, המערער מבקש שנה מראש הודעה מוקדמת, הוא חתם הסכם עם עצמו בעצם לדעת המרצה.

סיכום התאריכים:

2/02 – צו פירוק זמני + מינוי מפרק זמני

5/02 – צו פירוק קבוע

16/6/02 – מינוי מפרק קבוע, צו פירוק נכנס לתוקף.

08/02 – מכירת העסק של החברה

♥ לא הייתה מחלוקת שהמערער עבד מהזמני עד הקבוע. בתקופה של אחרי הצו פירוק קבוע, הוא בעצם בא לעבודה על דעת עצמו ולכן, לא מגיע לו כסף.

ערעור נוסף של אלי שילוני לביה"ד הארצי -

אותו אלי שילוני, הגיש ערעור לבית הדין הארצי. דן בזה **השופט צור** אשר אמר שבעיקרו של דבר, צדק בית הדין האזורי בפסיקתו ולכן, דין הערעור של העובד אלי שילוני להידחות בכפוף לתיקון מסוים של ההלכה שנקבעה באזורי. השופט צור אומר כך: כפי שקבע בית הדין האזורי, מקובל לראות את צו הפירוק הקבוע הניתן לחברה

כצו שיוצר לחברה משטר משפטי חדש שבמסגרתו נפסקים יחסי העבודה ועובדי החברה נחשבים למפוטרים. תוצאה זו מתחייבת מהמציאות המשפטית החדשה שנוצרת עם מתן צו הפירוק שהוא למעשה תחילת הסוף של פעילות החברה. עם זאת, אין במתן צו הפירוק למנוע מהמפרק להעסיק עובדים עד למכירה הסופית של החברה או עד לחיסולה.

בנוגע למינוי מפרק זמני על פי סעיף 300(ב) לפקודת החברות – מינוי מפרק זמני לחברה אינו דומה למתן צו פירוק במובן זה שעם המינוי לא חל שינוי במעמד המשפטי של החברה. בשלב הזה, החברה ממשיכה להתקיים במעמדה הקודם אבל הסמכויות של האורגנים שלה מועברות למפרק הזמני. מינוי מפרק זמני גם מעניק לחברה הגנה מפני תביעות בדומה להגנה הניתנת כשניתן צו פירוק קבוע (זה גם עוצר את הכל), לפי סעיף 267 לפקודת החברות. עם זאת, מינוי מפרק זמני לחברה לא מפעיל את כל מנגנוני הפירוק שלאחר מתן צו פירוק קבוע (משהו חלקי עוד בתקופה הזאת). למעשה, מדובר במצב ביניים שבו סמכויותיו של המפרק הזמני, נקבעות בהחלטת בית המשפט הממנה אותו ולכן, צו למינוי מפרק זמני אינו מסיים את יחסי העבודה ואינו גורם לפיטורי העובדים.

צו למינוי מפרק זמני נועד להמשיך את פעילות החברה תחת הנהלה ריכוזית אחת של המפרק הזמני וזאת בפיקוח ובהנחיה של בית המשפט המחוזי המוסמך.

אם בסופו של דבר ניתן צו פירוק קבוע, לאחר תקופת פעילות תחת מפרק זמני (אמרנו שעקרונית זה לא חייב להיות כי צריך להיות פרסומים ומתנגד וכו'), נכנס צו הפירוק הקבוע לתוקף למפרע, מיום הגשת הבקשה לפירוק. זה נקבע בסעיף 265(א) לפקודה.

יש לנו את התקופה של ה 3 חודשים שבה הוא ללא ספק עבד, עד הפירוק הקבוע. בתקופה שלאחר מינוי מפרק זמני ממשיכים להיות בתוקף ההסדרים וההסכמים הנוגעים לתנאי ההעסקה של העובדים, אבל המפרק הזמני רשאי להגיש בקשה למתן הוראות לביהמ"ש המחוזי ולבקש לשנות את תנאי העבודה של העובדים או של חלקם. אין צורך לומר ששינוי לרעה של תנאי עבודה ע"י מפרק זמני יכול להצמיח לעובדי החברה עילה להתפטר מחמת הרעה בתנאי העבודה תוך זכאות לפיצויי פיטורים כחוק. במקרה דנן, לאחר שניסיונותיו של המפרק הזמני להפחית את שכרו של המערער בהסכמה לא צלחו, הוא פנה לביהמ"ש בבקשה לאשר הפחתה בשכר וביהמ"ש אישר הפחתה ל \$9,000. ביה"ד קובע כי השכר של המערער היה בבחינת "נכס מכביד" (נכסים שגוררים הוצאות מאוד גבוהות המפרק יכול לפנות לביהמ"ש ולהגיש שזה מכביד על הליך הפרוק הזמני), ולכן לא הייתה מניעה לפעול להקטנת השכר.

נקודת המוצא המשפטית של ביה"ד האזורי הייתה שהחלטה למנות מפרק זמני מפקיעה את יחסי העבודה כמו מתן צו פירוק קבוע, אבל ביה"ד הארצי משנה את החלטה הזו וקובע כי המצב המשפטי שונה, שכן עם מינוי מפרק זמני נמשכים יחסי העבודה בכפוף לשינויים שעליהם מחליט המפרק הזמני באישור ביהמ"ש. במקרה הזה יש לראות את החלטה של המפרק הזמני להקטין את השכר של המערער במחצית ל \$9,000 כהחלטה שמשקפת את השכר המוסכם לתקופת הפירוק הזמני מאחר והיא קיבלה אישור של ביהמ"ש והייתה לה הצדקה עניינית.

בנסיבות הללו לא היה צורך לפסוק למערער שכר ראוי, במיוחד לא שכר ראוי הנמוך מהסכום שעליו הסכים המפרק הזמני. לכן, ראוי לקבוע כי המערער זכאי לשכר של \$9,000 לחודש, מתחילת הפירוק הזמני ועד סיום תפקידו במשיבה.

כלומר השאלה שיש לדון בה היא מה מועד הפסקת עבודתו של המערער?
אין מחלוקת כי המערער הועסק עד מתן צו הפירוק הקבוע והדבר התחייב גם מהחלטת ביהמ"ש כשמונה המפרק הזמני שאמר מפורשות שיש להמשיך להעסיק את העובדים. המועד שבו יש לראות את המערער כמי שפוטר מעבודתו הוא 16.6.02, כלומר היו נכנס לתוקף צו הפירוק הקבוע. בנוגע לתקופת העסקתו של מערער לאחר מתן צו הפירוק הקבוע ביה"ד האזורי צדק שקבע שהמערער לא התבקש לעבוד לאחר מתן צו הפירוק הקבוע והוא עשה זאת על דעת עצמו.

19 בדצמבר 2017

פס"ד איאעד אעמיר נ' י.ד: קלין מאטיק בע"מ

המבקשים הם 7 עובדים לשעבר של החברה המשיבה. לחברה הזו מונה מפרק זמני ושבועיים לאחר מינוי המפרק הזמני הם פוטרו מהחברה. הם הגישו תביעה לבית הדין לעבודה נגד החברה ונגד בעלי המניות שלה לתשלום הפרשי שכר וזכויות סוציאליות המגיעות להם. בעלי המניות של החברה במקביל הגישו בקשה לסילוק תביעה זו מאחר והחברה הזו היא בהליכי פירוק.

בית הדין לעבודה קבע כי בטרם יתן את ההחלטה בבקשה הוא מאפשר לתובעים לפנות לבימהש המחוזי על מנת לקבל את הרשות שלו להמשיך בתהליך או לקבל כל הנחיה אחרת בהקשר הזה. לכן העובדים הגישו לבימהש המחוזי בקשה לקבל את האישור שלו להגיש תביעה כנגד החברה לבית הדין לעבודה עבור הזכויות שמגיעות להם.

דן בזה השופט ארנון: הטענות של העובדים הן בנוגע לפגיעה בזכויותיהם הסוציאליות הן במהלך התקופה שעבדו לפני תחילת הליכי הפירוק הזמני והן בנוגע לאי קבלת משכורות בתקופה שבה נוהלה החברה בתחילה עי כונסי הנכסים ובהמשך על ידי המפרק הזמני. הליך הפירוק יכול להסתיים מבלי שהוצא לחברה צו פירוק קבוע.

המבקשים הם 7 עובדים לשעבר של החברה המשיבה. לחברה הזו מונה מפרק זמני ושבועיים לאחר מינוי המפרק הזמני הם פוטרו מהחברה. הם הגישו תביעה לבית הדין לעבודה נגד החברה ונגד בעלי המניות שלה לתשלום הפרשי שכר וזכויות סוציאליות המגיעות להם. בעלי המניות של החברה במקביל הגישו בקשה לסילוק תביעה זו מאחר והחברה הזו היא בהליכי פירוק.

בית הדין לעבודה קבע כי בטרם יתן את ההחלטה בבקשה הוא מאפשר לתובעים לפנות לבימהש המחוזי על מנת לקבל את הרשות שלו להמשיך בתהליך או לקבל כל הנחיה אחרת בהקשר הזה. לכן העובדים הגישו לבימהש המחוזי בקשה לקבל את האישור שלו להגיש תביעה כנגד החברה לבית הדין לעבודה עבור הזכויות שמגיעות להם.

דן בזה השופט ארנון: הטענות של העובדים הן בנוגע לפגיעה בזכויותיהם הסוציאליות הן במהלך התקופה שעבדו לפני תחילת הליכי הפירוק הזמני והן בנוגע לאי קבלת משכורות בתקופה שבה נוהלה החברה בתחילה עי כונסי הנכסים ובהמשך על ידי המפרק הזמני. הליך הפירוק יכול להסתיים מבלי שהוצא לחברה צו פירוק קבוע.

הטענות של העובדים הם בנוגע לפגיעה בזכויותיהם הסוציאליות, הן במהלך התקופה שהן עבדו לפני תחילת הליכי הפירוק הזמני והן בנוגע לאי קבלת משכורות בתקופה שבה נוהלה החברה בתחילה על ידי כונסי הנכסים ובהמשך על ידי המפרק הזמני. הליך הפירוק הזמני הסתיים מבלי שהוצא לחברה צו פירוק קבוע.

הערות:

- ✓ החברה המצב שלה לא טוב, היא מתחילה לפגור בתשלומים לספקים, השיקים שלה מתחילים לחזור והיא מזייפת עם זכויות העובדים – לפעמים לא משלמת שכר בלבד, לפעמים שכר חלקי, לפעמים לא מפרישה לקרנות פנסיה וכו' – זה כמו גניבה. נגיד שמונה מפרק זמני ב-1/11 אז בספטמבר או אוקטובר החברה התחילה לקרטע ונוצר חוב לעובדים. ב-1/11 מונה כונס נכסים ואחר כך כונס נכסים (בדרך כלל כונס נכסים שממונה למימוש איגרת חוב שניתנת נגד הלוואה מהבנק ואז בית המשפט ממנה לבקשת הבנק כונס נכסים). כנראה שהדינמיקה היא כזאת שאנשים גם מבקשים פירוק ומבקשים מפרק זמני. פה הכונס נכסים פחות חשוב לנו, באיזשהו שלב מונה מפרק זמני. מה-1/11 מי שאחראי לשלם לאותם עובדים זה המפרק הזמני כי הם עובדים אצלו ולא נחשבים עובדי החברה.
- ✓ הייתה בעיה נוספת – בסופו של דבר לא ניתן צו פירוק קבוע. למה זה חשוב? כי אמרנו שלצורך הדוגמא שלנו ב-1/11 מונה מפרק זמני, היה פרסומים וכו', בינתיים בית המשפט ממנה מפרק זמני (כי רוצים לתפעל אותה עד שהיא תמכר ולשמור על הנכסים שלה). המפרק הזמני צריך להעסיק את העובדים מנובמבר ועד היום לצורך העניין, נגיד שאתמול ניתן צו פירוק קבוע. השאלה היא: מי ידון בעניינים, איזה גוף מוסמך לדון? כי לכאורה מי שצריך לשלם מה-1/11 זה המפרק הזמני.

אמרנו שהיה להם טענות גם לגבי התקופה שקדמה למינוי של המפרק וגם לאי קבלת המשכורת בתקופה שמונה המפרק הזמני. השאלה המרכזית במקרה זה היא מיהו המותב שבפניו צריכה להתנהל תביעת העובדים כנגד המשיבים בכל הנוגע לתקופת העסקתם בחברה, כאשר היא נוהלה על ידי המפרק הזמני. מיום שמונה המפרק הזמני, חל בנסיבות העניין סעיף 267 לפקודת החברות.

סעיף 267 לפקודת החברות - משניתן צו פירוק, או משנתמנה מפרק זמני, אין להמשיך או לפתוח בשום הליך נגד החברה אלא ברשות בית המשפט ובכפוף לתנאים שיקבע.

בין הצדדים אין מחלוקת כי תביעה זו, ככל שהיא נוגעת לתקופת העסקתם של העובדים בחברה, בטרם מונה המפרק הזמני, צריכה להיות נידונה בפני בית הדין האזורי לעבודה. המחלוקת בין הצדדים היא בנוגע לשאלה – האם עילות התביעה המתנייחות לתקופה בה נוהלה החברה על ידי המפרק הזמני צריכות להיות נידונות בפני בית הדין האזורי לעבודה, כמו שטוענים העובדים, או שמא, עליהן להיות מוגשות אל המפרק הזמני כתביעות חוב? כלומר, מי צריך לדון בתביעות.

השופט מקבל את העמדה של העובדים לפיה, על התביעה כולה להיות נידונה בפני בית הדין האזורי לעבודה (לכאורה, בתקופה הזאת בית הדין האזורי כבר לא דן כי זו תקופה של מפרק זמני, אבל יש לזכור שבסופו של

דבר התיק לא הגיע למפרק קבוע). יודגש כי מינוי מפרק זמני הוא סעד זמני מכוח סעיף 300(ב) ו- (ג) לפקודת החברות שנועד לגשר על תקופת הביניים שבין בקשת הגשת הפירוק לבין הדיון בצו הפירוק (אם אני מגישה בקשת פירוק ב1/11 ממנים מפרק זמני עד שממנים מפרק קבוע – יש פרסומים ואז יש דיון בצו הפירוק הקבוע – אם יש מתנגדים שומעים אותם ואם לא אז לא, בד"כ את המפרק הזמני ממנים למפרק קבוע) ואשר מטרתו לשמור על מצבה הקיים של החברה ועל נכסיה ולמנוע היווצרות של מצב בלתי הפיך (שלא יתחילו לבוא נושים ולקחת נכסים/ציוד של החברה מהמחסנים) עד למועד הדיון בבקשת הפירוק הקבוע. השופט מסתמך על פסק הדין בעניין שילוני שעל פיו מינוי מפרק זמני אינו מסיים את יחסי העבודה ואינו גורם לפיטורי העובדים שכן, המדובר בצו המאפשר המשך פעילות של החברה תחת הנהלה ריכוזית אחת בפקוח ובהנחיית בית המשפט המוסמך (הרעיון הוא כרגע לרכז את כל העניינים אצל המפרק הזמני). בשל עקרון זה, יש לראות את תקופת העסקתם של העובדים בחברה, לרבות במהלך החודשים שעבדו כאשר היא נוהלה על ידי כונס הנכסים או המפרק הזמני כתקופת העסקה אחת (כי לא הגענו פה לצו פירוק קבוע ואז הוא אומר שהתקופה שלפני הפירוק והתקופה של הפירוק הזמני, זו תקופה שעדיין העובדים לא מפוטרים, הם צריכים להמשיך לעבוד רק שיש זכויות למפרק הזמני כדי שישמור על הנכסים. לכן, הוא רואה את התקופה הזאת כתקופה אחת משום שלא ניתן צו פירוק קבוע).

כיום, מאחר והחברה מנוהלת על ידי בעל המניות שרכש אותה, ולא על ידי המפרק הזמני שסיים את תפקידו, התביעה צריכה לידון כמקשה אחת בבית הדין האזורי לעבודה. לכן, השופט מקבל את הבקשה וקובע כי בהתאם לסמכות המוקנית לו מכוח סעיף 267 לפקודת החברות ניתנת בזאת למבקשים הרשות להמשיך בתביעה כולה כנגד המשיבים בבית הדין האזורי לעבודה.

הסכם קיבוצי כנס מכביד

כנס מכביד כשמו כן הוא, הוא מכביד על ההוצאות של המפרק הזמני ואז הוא רוצה להיפטר ממנו כי הוא לא מכניס שום דבר, הוא רק גורם להוצאות. במקרה שבו חל על העובדים במקום העבודה הסכם קיבוצי וההסכם הקיבוצי נשאר בתוקף כאשר מתמנה לחברה מפרק, מתעוררת השאלה – האם המפרק יכול לוותר באישור בית המשפט על ההסכם הקיבוצי בשל היותו כנס מכביד. השאלה הזאת היא לא כל כך פשוטה מאחר ומצד אחד הסכם קיבוצי מקנה למעסיק "שקט תעשייתי", כלומר, העובדים לא יכולים לשבות בתקופה שההסכם הקיבוצי בתוקף, מצד שני, ישנם הסכמים קיבוציים שמעניקים זכויות מרחיקות לכת לעובדים, כך שסכומים גבוהים מכבידים על תקופת הפירוק (כי אם כל חודש המפרק צריך לשלם סכומי עתק בגלל זכויות שמגיעות לעובדים, מאיפה הוא ישלם את זה?). על פי פקודת החברות, המפרק יכול לוותר באישור בית המשפט על נכסים מכבידים, לרבות, חוזים ללא רווח – סעיף 360 לפקודת החברות.

פש"א 1700/05 בש"א 26806/05 עובדי החב' בחוזים אישיים נ' נאמני חב' קלאב מרקט רשות שיווק בע"מ:

העסקים של קלאב מרקט לא צלחו והיא נכנסה להקפאת הליך. הפעלת החברה באמצעות נאמנים הייתה יקרה מאוד ולכן, היה צורך למכור אותה בהקדם כ"עסק חיי" (זו הייתה רשת סופרמרקטים גדולה מאוד). הצעה שהוגשה הייתה של שופרסל שביקשה לרכוש את החברה ולמזג אותה במסגרת שופרסל וזאת בתמורה לסכום גבוה ביותר שהיה מעל ומעבר לצפוי באותה עת. לא היו הצעות רכש רציניות אחרות, הצעה הכי רצינית הייתה של שופרסל. בשל הצורך לזרז את הליך הרכישה כי אחרת המצב של קלאב מרקט התדרדר במהלך ההקפאה

(לא היה להם כסף להמשיך להפעיל את החברה כי היו הוצאות מאוד גדולות) אז בית המשפט החליט על מהלך לא שגרתי שבד"כ הוא לא עושה אותו והוא אפשר לשופרסל להתחיל לנהל את עסקי החברה לפני שכונסו אסיפות הנושים ואושר הסדר הנושים.

✓ בדרך כלל יש הצעות רכישה, הנאמנים בודקים איזו הצעה הכי טובה, הם מביאים את זה לבית משפט והוא אומר שעם הסדר הנושים המוצע, לעשות אסיפות נושים, יהיו הצבעות, תביאו לי אותם ואז יוחלט. במקרה זה, עשו את זה מהר.

הייתה בעיה – ההצעה של שופרסל בכל הנוגע למעמד של העובדים, הייתה רחוקה מלהיות אופטימלית וזאת בלשון המעטה. מדוע? עיקר הבעייתיות נבעה מכך ששופרסל אומנם הסכימה לקלוט את כל העובדים של קלאב מרקט (הישג שלא יפטרו עובדים) אבל בתנאים גרועים בהרבה מהתנאים שבהם הם הועסקו בקלאב מרקט. מה היו התנאים היותר גרועים? שופרסל דרשה שהעובדים ייקלטו לעבוד אצלה כעובדים חדשים, ללא הוותק שהם צברו במשך כל השנים שהם עבדו, לא משנה כמה שנים הם עבדו, והזכויות הנובעות מכך לגבי שכר וכו'.

✓ נגיד שהעובדים פוטרו וכולם מצאו עבודה אחרת, אבל פה יש הבדל כי הם נשארים באותו מקום של עבודה ולכן, הייתה פה בעיה כי אמרו להם שמאפסים להם את כל הזכויות האלה. הבעיה הייתה שהיה להם הסכם קיבוצי וצריך לראות מה עושים אותו.

בנסיבות האלה, הנאמנים ניהלו משא ומתן עם שופרסל ועם העובדים המאורגנים ובסופו של דבר, הצדדים הגיעו להסכמה נוספת שבמסגרתה ניתן לעובדים פיצוי מיוחד מעבר למתחייב במקרה כזה.

✓ כלומר, לעובדים היה את ארגון ההסתדרות והם ביקשו פיצוי כי לא ייתכן שכולם יהפכו להיות עובדים חדשים ולא יקבלו כלום. הפיצוי הוא על זה שהיה להם הסכם קיבוצי ועכשיו לא יקיימו את הוראות ההסכם הקיבוצי.

עובדי החברה בחוזים אישיים הגישו בקשה לבית המשפט בטענה של אפליה, לטענתם, גם להם מגיע הפיצוי שקיבלו העובדים המאורגנים שחל עליהם הסכם קיבוצי.

דנה בזה ה**שופטת ורדה אלשיך** והיא אומרת כך: בשל העסקת העובדים המאורגנים כעובדים חדשים, התנגדו חלק מעובדים אלו להסדר, ואיימו לפתוח במאבק. בנוסף, רכישת החברה ומיזוגה בתוך שופרסל בתנאים האלה (של עובדים חדשים), דרש למעשה ביטול או שינוי דרסטי בהסכם הקיבוצי שנחתם בין קלאב מרקט לבין העובדים המאורגנים להבדיל מהעובדים המועסקים בחוזים אישיים. בעניין זה, אין צורך להוסיף מילים בנוגע לעובדה כי הסכם קיבוצי אינו ניתן לשינוי באופן חד צדדי, גם לא במסגרת הקפאת הליכים (כלומר, יש להסכם קיבוצי חשיבות מאוד גדולה ואי אפשר כך סתם לשנות אותו). אומנם, באופן תיאורטי יש אפשרות לנסות ולטעון כי מדובר בנכס מכביד, אבל מדובר בהליך משפטי בעייתי מאוד אשר לא זו בלבד כי הצלחתו אינה מובטחת וזאת בלשון המעטה אלא שההתדיינות הדרושה לשם כך מול נציגות העובדים, עשויה הייתה לערוך זמן ממושך מאוד שעשוי לתרפד את כל ההסדר עם שופרסל. כלומר, היא אומרת שגם אם היו רוצים להעלות טענה שההסכם הקיבוצי הוא נכס מכביד אז לא בטוח שאפשר היה לעשות את זה וגם אם כן זה היה לוקח זמן.

השופטת אומרת מה היה קורה במקרה הזה? ניתן בהחלט להתייחס להסכם הקיבוצי בנסיבות העניין כסוג של נכס לא מוחשי שעומד לזכות העובדים המאורגנים. הערך של הנכס הזה הוא בהבטחת הזכויות של העובדים האלה ובהסדרת יחסי העבודה באופן שמקנה להם וודאות וביטחון.

במקרה הזה, אומרת השופטת, הצעת ההסדר היחידה שעמדה על הפרק, זו של שופרסל, דרשה את ביטולו של אותו נכס רב חשיבות (היה צריך לבטל את ההסכם הקיבוצי שמעניק להם כל מיני זכויות). לכן, אין פסול בעובדה שהנאמנים נאלצו "לרכוש מן העובדים" את ההסכם בעד תמורה כספית שבאה לידי ביטוי במקרה זה בפיצויים מוגדלים וכו'. המסקנה מן האמור היא – נושים אחרים באותה קבוצה, במקרה זה, עובדים בעלי חוזים אישיים, אשר לא החזיקו בבעלות על "נכס דומה", לא זכו לאותה תמורה שקיבלו העובדים המאורגנים בהסכם הקיבוצי.

לכן, המסקנה היא שלא מדובר באפליה פסולה בין שווים, נהפוך הוא, לכן, הבקשה שלהם נדחתה.

בעניין זה אין צורך להוסף מילים בנוגע לעובדה כי הסכם קיבוצי אינו ניתן לשינוי באופן חד צדדי גם לא במסגרת הקפאת הליכים. אומנם באופן תאורטי יש אפשרות לנסות ולטעון כי מדובר בנכס מכביד. אבל מדובר בהליך משפטי בעייתי מאוד אשר לא זו בלבד כי הצלחתו אינה מובטחת אלא שההתדיינות הדרושה לשם כך מול נציגות העובדים עשויה הייתה להתרחש זמן רב מאוד שעשוי לחסל את ההסדר עם סופרסל. ניתן בהחלט להתייחס להסכם הקיבוצי בנסיבות העניין כסוג של נכס לא מוחשי שעומד לזכות העובדים המאורגנים. הערך של הנכס הזה הוא בהבטחת הזכויות של העובדים האלה ובהסדרת יחסי העבודה באופן שמקנה להם וודאות וביטחון.

במקרה הזה הצעת ההסדר היחידה שעמדה על הפרק זו של סופרסל דרשה את ביטולו של אותו נכס רב חשיבות. לכן אין פסול בעובדה שהנאמנים נאלצו לרכוש מן העובדים את ההסכם בעד תמורה כספית שבאה לידי ביטוי במקרה ה בפיצויים מוגדלים וכו'.

המסקנה מן האמור היא נושים אחרים באותה קבוצה במקרה זה עובדים בעלי חוזים אישיים אשר לא החזיקו בבעלות על נכס דומה. לא זכו לאותה תמורה שקיבלו העובדים המאורגנים בהסכם הקיבוצי. ולכן המסקנה היא כי לא מדובר כאן באפליה פסולה בין שווים להפך, לכן בקשתם נידחתה.

דין קדימה:

עובדים זכאים לקבל את החוב של החברה שבפירוק כלפיהם מ 2 מקורות.

1. דין קדימה

2. גמלה מהמוסד לביטוח לאומי

מדובר בחובות עבר לפני מועד נגשת בקשת הפירוק.

סדרי קדימות בסירוב:

כשאר חברה נכנסת להליכי פירוק בשל חדלות פירעון לפי ס' 353 לפקודת החברות יחולו דיני פשיטת הרגל בכל הנוגע לזכויות של הנושים השונים בקבלת כספים. במסגרת ההליכים האלה המפרק אמור לממש את נכסי החברה ולחלק אותה בין הנושים השונים בכפוף ל 2 כללים:

1. כלל השידויון בין הנושים – כאשר החברה נכנסת להליכי פירוק נפסקים כל ההליכים נגדה ולאף נושה אין עדיפות על נושה מסוגו. כלומר יש לי נושים רגילים ואין עדיפות של אחד על פני אחר.
2. כלל העדיפות המוחלטת – כל הנושים נחלקים לקבוצות בעלות דרגות עדיפות שונים. מובטחים – הכי גבוה, נושים רגילים, ערבות אישית וכו'. כל קבוצה זכאית לפריעת חובה עד תומו לפני כל קבוצה אחרת שבדרגה נחותה ממנה. יוצא מככלל זה הוא הנושה המובטח הרשאי לפעול באופן עצמאי ולממש את הנכסים המשועבדים בנפרד בלי קשר להליכי הפירוק או הקפאת ההליכים וכו'.

בסעיף 354 מצויה רשימה של חובות דין קדימה – כלומר, חובות שיש לשלם אותם בפירוק לפני שמשלמים חובות אחרים – נותנים להם קדימות. לפי סדר העדיפות שמפורט בסעיף.

העדיפות הראשונה - לפי סעיף 354(א)(1) – "שכר עבודה כמשמעותו בחוק הגנת השכר שמגיע לעובד..", כאשר הסעיף קובע תקרה שמתעדכנת מדי פעם (בסביבות 25,000 ₪ - זה סכום חד פעמי שעובד יכול לקבל בדין קדימה).

לצורך הדוגמא: יכול להיות שהמעסיק חייב לי חמישים אלף שקלים, בדין קדימה המעסיק ישלם לי 25,000 ₪ וזה סכום חד פעמי – את ההפרש אפשר לתבוע מביטוח לאומי.

העדיפות השנייה – 354(א)(2) – "סכום שהחברה ניכתה במקור משכר העבודה על פי פקודת מס הכנסה ולא שילמה לפקיד השומה. כלומר, כשהחברה המצב שלה לא טוב, לצורך הדוגמא שלנו יש לנו ספטמבר אוקטובר, העובד מקבל משכורת ב-9/10 על ספטמבר. מה ההבדל בין נטו לבורטו? מס הכנסה, ביטוח לאומי וכו'. אם את המס הכנסה, החברה כשהמצב שלה לא טוב, היא לא משלמת לעובדים אלא גם לא מעבירה לקופות גמל וכו' היא גם לא מעבירה למס הכנסה, אז זה בעדיפות שנייה מבחינת דין קדימה – דואגים למדינה, למס הכנסה.

העדיפות השלישית - סעיף 354(א)(3) – חובות משלושה סוגים ששווים בסדר עדיפות. נאמר לגביהם שהם ישולמו במלואם ואם אין בנכסים די תשלום מלא של כולם, יופחתו התשלומים בשיעור שווה וזה הדברים הבאים:

א. תשלומי חובה שהגיעו מהחברה לגבי תקופה של 12 חודשים לפני התאריך הקובע (הגבלה לשנה אחורה) כולל מיסים עירוניים, מיסים של מועצות מקומיות, ארנונות וכו'.

ב. מיסים המשתלמים לאוצר המדינה לגבי שנה אחורה.

ג. דמי שכירות של שנה אחת לכל היותר שמגיעים למשכיר בעד בתים וקרקעות ששכרה החברה.

26 בדצמבר 2017

לגבי הדין קדימה ס' 354 לפקודת החברות, החוב הראשון שהוא נותן לו קדימה הוא שכר קדימה והוא עומד היום על 25 אלף ₪. והסכום הזה הוא חד"פ והסדרי העדיפויות אחרי זה היא מה שהחברה ניקתה מהשכר ואז יש עדיפויות שוויון ערך, דמי שכירות לשנה, שומה.

אנחנו מתייחסים לזכויות העבודה והעדיפות הראשונה היא לחוב שכר עבודה.

ס' 354(ג) מקום שנכסי החברה שמתוחם ניתן לשלם לנושים כללים אינם מספיקים לפרעון החובות לפי ס' זה, יהיו לחובות אלא דין קדימה לשפני תביעותיהם של בעלי אג"ח מכוח שיעבוד צף שיצרה החברה, והם ישולמו

לפי זה מתוך הנכסים הכלולים בשיעבוד או הכפופים לו. המשמעות של ס' זה הוא כי דין קידמה משתלם רק ממימוש של נכסים בשיעבוד צף. כלומר אם אין שיעבוד צף אם חברה לא שיעבדה את הנכסים שלה בשיעבוד צף, אין ממה לשלם לעובדים את שכר העבודה בדין קדימה. 354 (ד) החובות לפי ס' זה (חובות דין קדימה) יישולמו מיד, ככל שיש בנכסים כדי פרעונם, ובלבד שיעוכבו הסכומים הדרושים לכיסוי הוצאות הפירוק. הוצאות פירוק: 1) למפרק 2) דין קדימה 3) שיעבוד צף. מתוך מה שמומש מהשיעבוד הצף המפרק צריך לשלם את דין הקדימה העודף הולך לבעל השיעבוד. שיעבוד צף הוא ממה שנשאר מהחברה למשל על המלאי, הוא נתפס בשיעבוד הצף מוכרים אותו ואז משלמים לעובדים בדין הקדימה והעובדים הם הראשונים בסדר.

אין בפקודת החברות הגדרה של שכר עבודה, וההפניה היא לחוק הגנת השכר. והכוונה היא לכל תשלום קבוע ואז הוא מאבד את החלק של השכר. בחוקים נוספים נקבע גם מה הם התשלומים שמגיעים לעובד שיחשבו לשכר עבודה. הראשון הוא חוק חופשה שנתית שקבוע בס' 17 כי דמי חופה ופדיון חופשה דינם לכל דבר כדין שכר העבודה וישולם מדין הקדימה. כלומר גם אם מגיע לי חופה עימי עבודה שלא קיבלתי אז אני אקבל. חוק דמי עבודה ס' 7, דין דמי עבודה שמשלמים מהמעסיק הם בדין כמו כל דבר ועניין. חוק פיצויי פיטורים שקבוע בס' 27 – רואים בפיצויי פיטורים כשכר עבודה לעניין גביעת חובות בדין קדימה. אבל סכום הפיצויים וסכום שכר העבודה ביחד נהנים מדין קדימה רק אם אינם עולים על 150% מהתקרה לשכר עבודה. כלומר התקרה של שכר עבודה היא 25,630 לאף שזו המקסימלי (חופשה דמי מחלה וכד'). ס' 27 אומר כי גם פיצויי פיטורים יכולים להכנס לדין קדימה ואז הם ישלמו 38,445 אלף ש. בפסיקה מקבע:

ע"א 455/69 עזבון י' קיהן נ' כונסי הנכסים לביצוע הסדר של הן קרטיס בע"מ – שם נקבע כי אם השכר אינו מגיע לתקרה בדין קדימה אפשר למלא את החסר בפיצויי פיטורים. ז"א אם למשל חייבים לעובד שכר עבודה בגובה של 20 אלף שקל נשאר 5630 אפשר לצרף לפיצויי פיטורים. זאת אומרת שאם יש אפשר בין מה שאני יכולה לקבל שיש בתקרה לבין מה שמגיע לי לבין הפיצויים אפשר לצרף אותם ביחד ואז הגג שאפשר לקבל הוא 150% מה 25,630 ש (התקרות קבועות).

מה המועד הקובע לחישוב חוב שכר עבודה בדין קדימה?

סעיף 354 (ה) לפקודת החברות – קובע כי לפי הס' שהתאריך הקובע הוא תאריך צו הפירוק אבל הולכים אחורה לתאריך של תחילת הפירוק. הולכים לתאריך של בקשת הפירוק. נגיד לצורך הדוג' שהוגשה בקשת פירוק ב10.11 והעובד שרוצה לתבוע בדין קדימה סיים את העבודה שלו ב10.11. כבר לפני צמצמו ופטרנו לפני והוא לא הגיש תביעה. שואלים אם הוא יכול לקבל בדין קדימה – בשונה מדינים אחרים שהם לא דין קדימה. חוב שכר עבודה שנהנה מדין קדימה אינו מוגבל בזמן כלומר כל שכר שמגיע לעובד בעד התקופה של לפני המועד הקובע ניתן לתבוע אותו בדין קדימה ולא משנה מה הוא המועד לתשלום השכר. אם החברה שילמה חלק מחוב השכר לפני המועד הקובע אפשר לתבוע בדין הקדימה את החלק שלא שולם עד התקרה שקבועה בחוק וכך גם לגבי פיצויי פיטורים, ניתן לתבוע אותם בדין קדימה ואין זה משנה אם העובד המשיך לעבוד עד המועד הקובע כלומר עד תחילת הפירוק או שהוא הפסיק לפני כן. בפסד של עזבון י' קיהן. כאן התקבלה תביעת תשלום דין קדימה של עובד שהפסיק את עבודתו בחברה לפני שהיא נכנסה להליכי פירוק ונקבע שם כי יש לפרק את המונח עובד פשוטו כמשמעו, כלומר הן מי שעדין עובד והן מי שהיה עובד בתקופה כלשהי לפני המועד הקובע.7שאלה שהתעוררה בפסיקה "פרי לאנסר" האם הוא זכאי לקבל מה שהחברה חייבת לו בדין קדימה כמו העובד.

פר"ק 14-05-41253 מקור ראשון המאוחד (הצופה) בע"מ נ' כנ"ר מחוזי ירושלים ואח' 10.3.16 - חברת הצופה נקלעה לקשיים והפכה לחדלת פירעון, ניתן כנגדה צו להקפאת הליכים שבמסגרתו מונה לה מנהל מיוחד. לאחר חודשיים וחצי ניתן צו פירוק זמני והמנהל המיוחד מונה למפרק זמני. לאחר 3.5 חודשים נוספים ניתן צו פירוק קבוע כנגד החברה. היה מדובר בבחורה שהייתה אחראית על מדור הטיולים בעיתון. במסגרת תפקידה היא כתבה תור שבועי, השכר שלה עמד על 1000 ₪ לתור למעט תקופה קצרה שהעיתון היה במשבר ואז השכר הופחת ל-700 ₪ לתור. היא עבדה בעיתון מאוגוסט 2011 עד תחילת הפירוק במרץ 2014. היא הגישה תביעת חוב למנהל המיוחד שהתמנה וביקשה 47,391 ₪ עבור שכר עבודה, ימי חופשה, דמי הודעה מוקדמת, דמי הבראה ופיצויי פיטורים. המנהל המיוחד קיבל חלקית את תביעת החוב וקבעת כי המערערת זכאית לתלום בסכום 20,350 ₪ והוא אמר וקובע שבין המערערת לבין העיתון לא היו יחסי עובד מעביד ולכן לא מדובר בשכר עבודה והתשלום לא נימצא בדין קדימה. המערערת הגישה ערעור על קביעת המנהל המיוחד לבית המשפט המחוזי שמינה אותו. היא טענה כי בינה לבין העיתון התקיימו יחסי עובד מעביד ולכן יש לפסוק לה תשלום בגין הרכיבים שבהם לא הכיר המנהל המיוחד ויש לשלם לה את מה שמגיע לה בדין קדימה. השופט שכס שדן במקרה כי אין מחלוקת כי המערערת והעיתון התקשרו בהסכם למתן שירותים כמשתתפת חופשית ובהסכם בניהם נקבע כי לא מתקיימים יחסי עובד מעביד בין המערערת לבין העיתון. הוא אומר כי כידוע המעמד של העובד הוא סטטוס שלא ניתן לשלול אותו במסגרת הסכם ולכן לא יש לבדוק לגופו של עניין לפי המבחנים המקובלים בפסיקה האם המערערת אכן הייתה עובדת או משתתפת חופשית. השופט בודק עפ"י המבחן המעורב ועפ"י הפסיקה בעניין בג"צ מור ופס"ד צדקה ומגיע למסקנה כי המערערת הייתה עובדת של העיתון ולכן הסכום שבו הכיר המנהל המיוחד בהכרעת החוב הוא שכר עבודה ולכן נמצא בדין קדימה. אבל הוא מוסיף גם כי גם אם היה סבור שהמערערת היא משתתפת חופשית הוא היה מגיע למסקנה שמגיע לה לקבל את הסכום בדין קדימה. הוא אומר כי אין חולק כי המערערת עבדה שנתיים וחצי בעיתון והייתה לה תלות כלכלית מהותית בעבודה זו. בבסיס דין הקדימה עומדת התכלית הסוציאלית והיא להקל על הקשיים של העובדים בעקבות פירוק החברה המעסיקה שבה הם תלויים לפרנסתם. ולכן נוכח תכלית זו וברוח פסיקתו של הנשיא הדלק בפס"ד צדקה יש לפרש את דין הקדימה שמגיע לעובדים שחל על משתתפים חופשיים מסוגה של המערערת. הערעור מתקבל בחלקו במובן זה שנקבע כי הסכום שקבע המנהל המיוחד למערערת יחשב כדין קדימה.

חסרונות של דין הקדימה

הזכות הזאת היא בעייתית ובעלת חסרונות וזאת הסיבה שבגללה התפתחה הזכאות של העובדים לקבל גמלה מהמוסד לביטוח לאומי.

1. יש צורך בקיומו של צו פירוק ע"מ שתקום הזכות לקבל החוב בגין הדין קדימה. כשלמשל שמדובר על חברה בהקפאת הליכים אז העובדים לא יכולים לקבל כלום בדין קדימה כי החוק מדברת על צו פירוק או צו פשיטת רגל ולא על הקפאת הליכים.
2. התקרה של דין הקדימה שמשולמת לעובדים עפ"י החוק היא לא גבוהה על מקסימום של 38,445 ₪ נכון לשנת 2017. במיוחד שמדובר על עובדים ותיקים שצברו זכויות בשל שנות עבודה רבות או בעובדים בכירים שהשכר שלהם גבוה.

3. החובות בדין קדימה משולמים מהסכומים שמגיעים לקופת הפירוק ממימוש נכסים בשעבוד צף ולכן לפני כל תקלום אחר למעט הוצאות פירוק. ז"א במקרה שלחברה יש רק שעבודים קבועים ולא צפים לא משולמים בכלל חובות בדין קדימה. כי אין מאיפה לקחת את הכסף.
4. יכול להיות מצב שבו לחברה יהיה שיעבוד צף והנכסים שמושעבדים בשעבוד צף נמכרו אבל, יש נושים נוספים שמתחרים על הסכום לחלוקה והעובדים יוצאים מופסדים וכך היה.

בפס"ד 2106/06 פש"ר בש"א 25379/05 אלבזה בטי נ' המנהלת המיוחדת של פלטנר את אלתר בע"מ 22.2.07-

המנהלת המיוחדת בקשה להורות על חלוקת כספים שהצטברו בקופת הפירוק של החברה לפי סדרי דין קדימה וכמובן גם לעובדים. לבקשה הזאת התנגד נושה שנתן לחברה הלוואה בסה"כ של 300,000 דולר לרכישת מלאי חדש ובהסכם ההלוואה נכתב כי החברה משעבדת לטובת אותו נושה בגין ההלוואה הזאת "שיעבוד צף וקבוע על המלאי של החברה ועל מלאי עתידי שיירכש על ידי החברה לאחר מתן ההלוואה. החברה גם התחייבה לשמור על המלאי שלא יפחת מ-70% מייתרת ההלוואה הבלתי מסולקת של החוב". לטענת הנושה (מי שנתן את ההלוואה) יש להעביר את הכספים אליו מאחר והוא נושה מובטח בשעבוד קבוע. הכספים הנובעים ממימוש ציוד שנרכש בכספים שעובר לחברה על ידו ושהיה משועבד לטובתו (הוא דורש את הכסף מהשעבוד קבוע ולא משעבוד צף ולכן הוא מוגן וחייב לקבל את כספו). דנה בזה השופטת דניה קרת מאיר- והיא שואלת אם מדובר בשעבוד קבוע או צף? היא אומרת כי הטענה שמדובר בשעבוד קבוע נידחת. העובדה כי הצדדים בחרו לכנות את השעבוד קבוע וצף גם יחד אין בה כשלעצמה כדי לקבוע את מהותו של השעבוד. כאן לא התקיימו היסודות להכיר בשעבוד קבוע שכן לא חלה הגבלה על מכירת הנכס המשועבד והשעבוד לא חל על נכס ספציפי... אופיינית לשעבוד קף אשר במהלכו יכולה החברה המשעבדת לסחור בנכסים המשועבדים במהלך העסקים הרגיל. כמו כן כבר נפסק כי שיעבוד על מלאי עסקי יכול להוות בהגדרתו אך ורק שיעבוד צף. הטענה של הנושה התבססה על ס' 169(ד) לפקודת החברות שממנו עולה כי אם מדובר בשעבוד שנעשה כדי להבטיח אשראי שאפשר את רכישת הנכס הרי ששיעבוד זה עדיף על שיעבוד צף קודם ואז תגבר הזכות של הנושה על זכותם של העובדים. כונס הנכסים הרשמי טען כי הסי' עוסק רק בשעבוד ספציפי שנרשם לאחר השעבוד הצף. אבל במקרה שלנו כאמור לא מדובר בשעבוד קבוע אלא רק בשעבוד צף. הסי' דוחה את הטענה הזאת בהתבסס על פסיקה שעפ"י ס' 169(ד) לפקודת החברות יחול גם על שיעבוד צף מאחר והגיון מחייב להעמיד את היתרונות של מי שמימן רכישה נכסים גם לטובת מי שמימן מלאי עסקי ולא רק מי שממן רכישה של נכס קבוע. כלומר הוראת ס' 169(ד) תחול גם כאשר השעבוד המאוחר מוגדר גם כשיעבוד מוצף כמו במקרה שלפנינו ולכן יש להעביר את הכספים הנותרים בקופת הפירוק לידי הנושה.

✓ דין קדימה הוא אחת הדרכים שהעובדים יכולים לקבל עם חוב של העבודה שלהם.

הדרך השניה שעובדים יכולים לקבל את חובות העבר שלהם היא בדרך של גמלה ממוסד לביטוח לאומי. הנודא הזה התפתח בעקבות החסרונות של דין הקדימה. זה מופיע בפרק ח' לחוק ביטוח לאומי מסעיף 180 והלך. כאשר יש בביטוח לאומי ענף שנקרא "ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד" ובענף הזה מבוטחים עובדים וקופות גמל. והוא חל על עובדים שהמעסיקה שלהם נכנסה להליכי פירוק אם מדובר בחברה או שהמעסיק שלהם אם הוא אדם פרטי נכנס להליך של פשיטת רגל.

2 בינואר 2018

מבחינת העניין של מי שזכאי לקבל גמלה מביטוח לאומי הן העובדים שזכאים לקבל על כך שהם נפגעים ממקום העבודה. אין הגדרה לכך. אך כדוב בחוק כי מדובר על "עובדים ולרבות בני משפחה(הורה ילד כ"י" כמובן בתנאי שהוא עובד במפעל באופן בדייר שאלמלא היא נעשתה על ידו היא הייתה נעשתה על ידי עובד אחר. מי שלא זכאי על פי החוק הוא "עובד עצמאי או בעל שליטה בחברה ומחזיק במניות של החברה ושלא התקיימו בינו לבין החברה יחסי עובד מעביד. ואז הוא לא זכאי לקבל גמלה.

פסיקה שקובעת את המבחנים על כך שהוא זכאי או לא -

עב"ל 20182/97 המוסד לביטוח לאומי נ' גרוסקוף 19/4/99

שם נידון מקרה של זכאות לתשלום דמי הבטחה בכלל לבעל חברת יחיד(חברה של אני בע"מ) הוא די מזוהה עם החברה, המשיב שם היה העובד היחיד וגם בעל המניות. ההלכות שנקבעו שם יושמו גם בפסיקה גם על נושא ביטוח לאומי. ביה"ד הארצי קבע את הכלל שלפיו קיימת חזקה שאדם הוא עובד החברה כאשר הוא מבצע עבודה תמורת שכר מוגדר ע"י החברה כעובד שלה ושולמו עבורו דמי ביטוח כעובד. (חזקה כללית ורגילה). לאור זאת אין לשלול את האפשרות לפיה בעל המניות והשליטה בחברה יהיה גם עובד החברה. שכן המשפט מכיר בחברה בע"מ כאישיות משפטית נפרדת. אבל אומר ביה"ד כי קיימים חריגים לכלל שלגביהם אין חזקה שהאדם הוא עובד של החברה (המשמעות של חזקה שיש פה כבר דבר מוכח ואין להוכיח את זה אם אין אז הנטל להוכיח עליך) מי שטוען שהוא עובד ואין חזקה מי שטוען שהוא עובד עליו להוכיח כך :

החריגים:

1. עובדי חברות משפחתיות ועובד אצל קרוב משפחה.
 2. הדירקטור בעל המניות ובעלי שליטה בחברה כעובדים של החברה.
 3. חברת יחיד שהיחיד משמש בה גם הדירקטור ובעל המניות וגם העובד היחיד של החברה.
- הנוגע לאותם החריגים שבהם לא חלה החזקה לפיה האדם הוא עובד בחברה. בהתקיים תנאים מסוימים ביה"ד קובע שלושה מבחנים שיש לבדוק אם הוא עובד או לא (מבחנים מצטברים):

1. האם ניתן להבחין בין תפקידו של האדם כעובד לבין פעילותו כדירקטור בעל מניות או קרוב משפחה. (האם הוא באמת עובד וניתן להפריד בין הפעילות שלו)?
2. האם הסדר העבודה הוא אמיתי או פיקציה?
3. האם ניתן לקבוע מה היה שכרו של אדם כעובד?

ע"ב 6681/06 רמי שביט נ' אסקימו בע"מ (בפירוק) 17.12.08

הנתבעת שהיא בחרה בפירוק היא הייתה בחרת אופנה, שמתמחה בביגוד לילדים. הפעילות שלה הופסקה נכנסה להליכי פירוק ומונה לה מנהל מיוחד לבדיקת תביעות הרוב. התובע היה מנהל הנתבעת(רמי שביט) הוא החזיק %100 של המניות הוא היה היחיד. הוא עבד החברה עד לפירוקה. הוא טען שלא שולמו לו מלאו זכויותיו ע"י

החברה והגיש תביעת חוב שאושרה ע"י המנהל המיוחד. התביעה עברה למוסד לביטוח לאומי ואז נציג המוסד לביטוח לאומי פנה למנהל המיוחד והבהיר לו שהתובע היה בעל מניות בנתבעת ואז המנהל המיוחד הפך את ההחלטה שלו והא קבע כי לא התקיימו יחסי עובד מעביד בים הצדדים ולכן הוא דחה את תביעת החוב. רמי שביט פנה לביהמ"ש שמחוזי כנגד ההחלטה של המנהל המיוחד ע"מ לקבל את כספו. השופט אל שח החליטה להעביר א הדיון לביה"ד לעבודה שהוא הגורם המוסמך והבקיא בעניין הזה. ביה"ד יישם את ההלכות של פסד גרוסקוף. והוא בודק את כל החריגים והוא אומר שהוכחה ההפרדה הרצויה בין המעמד של התובע כבעל מניות ובעצם הבעלים של הנתבעת (הוא היה הבעלים היחיד) לבין מעמדו כעובד בחברה. הוא מגיע למסקנה כי מעבר להיותו בעלים של הנתבעת הוא היה גם עובד שלה כמנהל. לפי העדויות של העובדים לשעבר של הנתבעת התובע היה מעורב בכל הליכי העבודה הוא ביצע עבודה במפעל, הוא ביקר בחנויות הנתבעת ופיקח על הנעשה בהם, הוא פעל מול הספקים, ניהל את השיווק. כשהיה צורך הוא גם החליט עובדים מסוימים, הוא הוביל סחורות ברכבו וכד'. מהעבודות עולה כי רק התובע עסק בעבודות הניהול בחברה ואלמלא הוא החברה הייתה צריכה לשכור מנהל שכיר אחר. לפי המבחנים: המבחן הראשון – הוכח, הוא ביצע עבודה כעובד וזה היה מקום עבודתו היחיד, בנוסף היה לו הסכם עבודה עם הנתבעת שבו נקבע שהוא מנהל את הנתבעת בפועל תמורת שכר חודשי נטו של 8000 ₪ (שילמו על עבודתו). המבחן השני- הנתבעים טענו שאין ליחס להסכם העבודה משקל לאור העבודה שהעובד חתם עליו משני הצדדים גם מצד אחד כעובד וגם כבעלים הוא חתם על הכל בעצמו. ביה"ד דוחה את הטענה הזאת גם לאור הכלל של האישיות המשפטית הנפרדת של החברה בע"מ ושל בעלי המניות שלה וגם לאור העובדה שהוא ביצע בפועל עבודה עבור הנתבעת. דבר נוסף הוא אומר כי התובעת דיווחה עליו לרשויות המס ביטוח לאומי והוכח שהנתבעת נסגרה כתוצאה מאיומים כלכלים שלא היו בשליטת התובעת. המבחן השלישי- ביה"ד קובע כי התובע קיבל שכר קבוע כמו כל עובד אחר להבדיל מהחזר השקעות והדיבידנדים שבעלים מקבל מחברה. שכרו גם לא עלה בסמוך לפירוק. המסקנה- בנוסף ובמקביל למעמד של התובע כבעלים יחיד של הנתבעת הוא מילא גם תפקיד של מנהל עובד ולכן התקיימו יחסי עבודה בינו לבין הנתבעת.

פר"ק 08-1885 שוקי ליבוביץ (מפרק) נ' קישמן גיורא ושירה ורדי 28.4.10

השופט ורדה אלשיח המנהל המיוחד של חברה שנקראת "פסטיס קפה ביסטרו בע"מ" מבקש לחייב את שירה ורדי (הנתבעת) ביתו של בעל השליטה לשעבר באותה מסעדה להשיב סכומים שהיא קיבלה תקופה ארוכה בתור משכורת חודשית מהמסעדה. לטענתו, מדובר בהעסקה פקטיבית כי בפועל גב' ורדי לא עבדה במסעדה ולא נכחה בה. מהעובדות עלה שגב' ורדי באמת לא הגיעה בכלל למסעדה. אף אחד מהעובדים לא הכיר אותה, אין אף מסמך חתום על ידיה ואין כל ראיה אחרת שאם עובד מבצע עבודה מסוימת אז הוא משאיר עקבות אחריות היא גם לא הגיעה לדיון שנקבע לצורך חקירה על התצהיר שלה והיא הציגה אישור רפואי שהשופטת אומרת שהוא תמוה ללא אבחנה רפואית.

השופטת ורדה אלשיח קובעת שהעדויות של עובדי המסעדה לא נסתרו (הרי היא בכלל לא באה להיחקר) ובעצם היה מדובר בהעסקה פקטיבית. גברת ורדי לא נכחה ולא עבדה הלכה למעשה בעסק של אבי ממנו היא קיבלה משכורת חודשית ומדובר במקרה שבו אין שום ראיה ממשית שהיא תרמה לעסק שהיה מרוחק 130 ק"מ ממקום מגוריה (היא הייתה רחוקה מאוד וגם לא באה לשם), לכן, היא מקבלת את הבקשה של המפרק וקובעת שהמנהל ובעל השליטה לשעבר שניצל את מעמדו להפיק טובת הנאה שלא כהוגן עבור קרובת משפחתו על ידי העסקתה

באורח פקטיבי, הוא חייב להשיב הסכומים שנלקחו שלא כדין מקופת החברה וזאת ביחס ולחוד עם שירה ורדי שלא קיבלה את הכספים שלא כדין והיא חייבת אותם הן מכוח חדלות פירעון והן מכוח הדין הכללי. כלומר, כאן כנראה שהם ממש גרמו לה להתעצבן בגלל שהיא לא באה לבקר ולא כלום וזה די חריג.

- ✓ קרובי משפחה זה ישר מעורר נורות אדומות.
- ✓ עובד רגיל אין בעיה לקבל את הגמלה מביטוח לאומי.
- ✓ המבחנים הם מבחנים מצטברים.

תנאי הזכאות לגמלה

לגמלת ביטוח לאומי זכאי עובד שלגבי מעסיקו נתן בית המשפט צו פשיטת רגל (אם מדובר במעסיק שהוא פרטי) או צו פירוק בכל עילת פירוק שהיא, לאו דווקא חדלות פירעון (אנחנו מדברים בקורס זה על חדלות פירעון) – קבוע בסעיף 182 לחוק הביטוח הלאומי - לאחר שניתן צו פירוק יכול העובד לתבוע את הגמלה.

♥ זה קצת בעייתי שצריך צו פירוק כי יש הרבה פעמים סיטואציות שמדובר בעסק קטן שפשוט נסגר. יכול להיות שהעובדים הרגישו קודם שהמצב לא טוב בגלל עיכובים בתשלומים אבל הם לא יודעים שהם יבואו למחרת והעסק יהיה סגור ואז יכול להיות שאין אינטרס בכלל להוציא צו פירוק מכיוון שהם יודעים שאין מאיפה להיפרע. לעובדים יש אינטרס להוציא צו פירוק בגלל שכך הם יקבלו את הגמלה מביטוח לאומי. עד שאין צו פירוק אי אפשר לדבר בכלל על הגמלה מביטוח לאומי.

הצורך במתן צו פירוק לחברה על מנת שתקום לעובדים הזכאות לגמלה מהמוסד לביטוח לאומי מוביל לעיתים קרובות להגשת בקשות פירוק על ידי עובדי החברה, הבקשות האלה מוגשות בעיקר בנוגע לחברות שהנכסים שלהם משועבדים לנושים המובטחים ולנושים הרגילים לא נותר אף נכס לחלוקה ולכן, אין להם כל אינטרס להגיש בקשת פירוק. במקרים האלה, העובדים הם היחידים שמעוניינים בקבלת צו פירוק לחברה.

התביעה לקבלת גמלה מהמל"ל נקראת "תביעת חוב". לאחר שהעובד מכין את התביעה הזו, הוא מגיש אותה למפרק לצורך אישורה. רק אם המפרק מאשר את הסכום הנתבע (כולו או חלקו), רק לאחר מכן, ביטוח לאומי משלם את הסכום שאושר בכפוף לתקרה, כאשר הגובה של התקרה היום הוא 112,424 ₪. בנוסף, עובד יכול לקבל דין קדימה בנוסף לגמלה.

♥ הקבלה של הגמלה של ביטוח לאומי תלויה באישור המפרק (בניגוד לכל מיני גמלות אחרות של ביטוח לאומי כמו גמלת הבטחת הכנסה וכו').

במקרים שבהם לחברה בפירוק לא התמנה מפרק, בית המשפט ממנה בהמלצת כונס הנכסים הרשמי מנהל מיוחד שהתפקיד שלו זה לבדוק את תביעות החוב של עובדי החברה ולאשר אותן או לא לאשר. התוצאה הזאת נפוצה בנוגע לחברות שאין להן בכלל נכסים למימוש ואז קשה למצוא גורם שיסכים להתמנות כמפרק שלהם. על מנת שלא לעכב את ההליך תביעות החוב של העובדים בחברות האלה, בית המשפט ממנה מנהל מיוחד.

אחד החסרונות של השיטה הזאת נעוץ בכך שאין כל מועד שנקבע בחוק שמחייב את המפרק או את המנהל המיוחד לבדוק את תביעות החוב תוך פרק זמן מסוים (אין הגבלת זמן).

פר"ק 6346-10-09 ניבאל מנסור ו-7 אח' נ' עו"ד זיסמן – בעל תפקיד לבדיקת תביעות חוב של עובדים – 24.6.10 – העמותה לפיתוח החינוך בקרב העדה הדרוזית שהיא משיבה מס' 3, הפעילה גנים ובית ספר יסודי בקרב העדה. המערערים טוענים כי הם הועסקו כמורים ו/או כגננות למעט, אחת שהועסקה בתור מזכירת העמותה. כנגד העמותה ניתן צו פירוק. כונס הנכסים הרשמי מונה כמפרק זמני ומינה את המשיב 1 מטעמו לבדיקת תביעות החוב של העובדים כולל המערערים.

לטענת המערערים, בתביעת חובם הם עבדו בשירות העמותה גם בשנת הלימודים 2005 – 2006 וזאת מבלי שקיבלו שכר או תלושי שכר במהלכה. כלומר, שנה שלמה הם עבדו בלי לקבל שזה מוזר. המשיב 1 דחה את התביעות של כל המערערים לשכר עבודה עבור שנת הלימודים 2005/6 פרט למזכירה וקבע שלא הוכח שהתקיימו יחסי עבודה בין העמותה לבין המערערים לאחר יוני 2005 (עד יוני 2005 אין בעיה, במהלך כל השנה אחרי זה אין להם תלושי שכר ולכן, הם לא הוכיחו שום דבר). הם הגישו ערעור על ההחלטה של המשיב לדחות את תביעת החוב שלהם לגבי 2005/6.

דנה בזה השופטת גילאור שאומרת: מעבר לבדיקה החשבונאית המקובלת, נדרש בעל התפקיד לבחינה מהותית בשאלה האם התקיימו יחסי עובד – מעסיק בין המערערים לבין העמותה בשנת 2005/6? עצם העובדה שהמערערים עבדו בבית הספר או בגן הילדים בעיר בשנת הלימודים 2005/6, לא תשנה את תוצאת הערעור אם ייקבע כי לא העמותה שבפירוק היא זו שהעסיקה אותם אלא שאחריות להפעלת הגנים ובית הספר הועברה מהעמותה לגורמים אחרים.

המשיב 1 דרש מהמערערים תצהיר בדבר נסיבות סיום עבודתם בעמותה וכן, בדבר צורת עבודתם במשך כל השנה. בחינת התצהירים מעלה כי הם נוסחו באופן זהה לזה של תביעות החוב ולא היה בהם כדי לשפוך אור נוסף על נסיבות ביצוע העבודה בתקופה השנויה במחלוקת. לא הופיעו שם תיאור של הגורמים המקצועיים, המנהלתיים ואולי גם הורים שמולם עבדו המערערים (הם לא הצליחו להוכיח בכלל שהם עובדים), לא פורטו שעות עבודה של כל מערער באופן פרטני, מספר וסוג הכיתות שבהם הם לימדו, לא פורטו הגורמים שאליהם פנה כל מערער בדרישה לתשלום שכר במהלך אותה שנה והעתקים של הדרישות האלה בכתב (הם אומרים שנה שלמה לא קיבלתם כסף ולא כלום ועכשיו כשהחברה בפירוק אתם רוצים כסף?).

המסקנה היא כי תביעתו של המשיב לפיה המערערים לא הצליחו להוכיח קיום של יחסי עובד מעסיק בינם לבין העמותה, לאחר יוני 2005, מבוססת ואין מקום להתערב בה. המערערים לא הצליחו להראות כי העמותה היא זו שהפעילה את בית הספר וגן הילדים שבו עבדו במהלך השנה הרלוונטית.

פר"ק 62731-03-15 י.מ.א רהיטים בע"מ נ' רו"ח אלי טובול בתפקידו כבעל תפקיד לבדיקת תביעות חוב של עובדים 26.5.15 – המערערים היו עובדים של חברת י.מ.א רהיטים שנכנסה להליכי פירוק. המשיב מונה לבדוק תביעות חוב של העובדים. המערערים הם תושבי הרשות הפלסטינית שהועסקו על ידי החברה והגישו תביעות חוב לתשלום שכר עבודה, פדיון חופשה, פיצויי פיטורים וכו' ותביעות החוב שלהם נדחו. הם הגישו ערעורים על ההחלטות של המשיב לדחות את תביעות החוב.

השופט קיסרי החליט לקבל את הערעור והוא אמר כך: המשיב דחה את תביעות החוב בטענה שהן לא נתמכות בראיות מספיקות להוכחת הזכאות לרכיבי התביעה ועל המערערים מוטלת חובת ההוכחה בהקשר הזה. אחד העובדים טען בערעור כי כל תקופת עבודתו החברה לא מסרה לו תלושי שכר ויש לו רק כרטיסי עבודה שהוצאו

על ידי החברה ודי באלה כדי להוכיח קיומם של יחסי עובד – מעסיק. המערערים האחרים טענו שדי במסמכים שהם צירפו לתביעות החוב ובהם היתרי עבודה שהוצאו על ידי המדינה כדי לקבוע שהתקיימו יחסי עובד – מעסיק. בנוגע לסכומים הם טענו שבשל העדר מודעות לזכויות שלהם לפי דיני העבודה בישראל, הם לא עמדו על כך שישלמו להם וגם לא עמדו על כך שיקבלו תלושי שכר (בתור מנהל מיוחד לא נתנו לו את החומר ואין לו איך לבסס את זה).

המשיב טען כי סמכותו כבעל תפקיד לבדיקת תביעות החוב מוגבלת ואיננה כסמכות המפרק והוא לא יכול לזמן נושאי משרה בחברה ולקיים בירור כלשהו ואין לו גישה למסמכי החברה ולספריה.

השופט מצטט פסיקה קודמת שלפיה בנסיבות מסוימות ניתן לראות בתצהירו של עובד שהגיש תביעת חוב ראייה מספקת כדי להרעיל את הנטל שמוטל עליו וזאת במקרים שהיכולת של העובדים להשיג את החומר מהמעביד קשים ולא ניתן לזקוף לחובתם את העובדה שהם לא מציגים את החומר. הדברים האלה, לטענת השופט, מתאימים במקרה שלנו, הסכומים שאותם תבעו המערערים הם כאלה שהזכאות להם נובעת מעצם קיומם של יחסי עובד מעסיק, מדובר בעובדי כפיים, תושבי הרשות הפלסטינית שנמנים על אוכלוסייה מוחלשת שבדרך כלל לא יכולה לעמוד על זכויותיה. המינוי של המשיב לתפקידו עושה אותו לזרועו הארוכה של בית המשפט ולכן, בניגוד למה שטען המשיב, יש לו סמכות שהוא יכול להפעיל אותה בעצמו או לפנות לבית המשפט בבקשה למתן הוראות. אם ההכרעה בתביעות החוב מצדיקה לבדוק את ספרי החשבונות של החברה או לברר פרטים אצל נושאי המשרה בחברה, על המשיב מוטלת החובה לכל הפחות לנסות לעשות זאת ולא להסתפק בדחיית תביעות החוב בטענה שהן לא מבוססות. לכן, לא ברור על מה ביסס המשיב את המסקנה שלו, הערעורים התקבלו ותביעות החוב הוחזרו למשיב על מנת שיאשר אותם ויעביר אותם למוסד לביטוח לאומי.

9 בינואר 2018

הביטוח לאומי הוא מברר את ההסכמים הקיבוציים שחלים על הצדדים על השכר בסמוך לפירוק בעיקר של המנהלים הוא לא משלם באופן אוטומט למרות שהמפרק משלם.

פש"ר(ת"א) 66/98 בש"א 8087/01 איזודורפר חיים נ' המוסד לביטוח לאומי - שם נקבע כי הממונה המיוחד שהוא בודק את התביעות חוב. אם מי שרוצה להתמנות למפרק ממנים אותו. שם נקבע כי המנהל המיוחד הוא פקיד ביהמ"ש והכרעתו היא הכרעה שיפוטית ולכן יש זכות ערעור על ההכרעה שלו תוך 45 יום מקבלת החלטתה הזאת שלו, והערעור הוא בפנים ביהמ"ש זמינה את שמינה את המנהל המיוחד. זאת להבדיל מפעולות אחרות של מפרקים ומנהלים מיוחדים שדורשים אישור של ביהמ"ש בדרך של בקשה למתן הוראות לפני ביצוע הפעולה. בהקשר הזה מתעוררות שתי שאלות:

1. האם יכול המוסד לביטוח לאומי לאשר או לא לאשר תביעה של עובד באופן בלתי תלוי בהכרעה של המפרק והאם יש לו שיקול דעת בהקשר הזה?
2. האם בכך שהמוסד לביטוח לאומי לא מכיר בהכרעה של המפרק בנוגע לתביעת החוב של המפרק, האם הוא יכול לערער על ההחלטה של המפרק?

פש"ר 85/93 המ' 2303/98 נושים בקבוצת העובדים נ' בר-מימון בע"מ (בפירוק) - כאן המוסד לביטוח לאומי טען והסתמך על ס' 298 לחוק הביטוח הלאומי כי מוקנית לו זכות מוחלטת להפוך את ההחלטות של המפרק

ביחס לזכאות של עובד של חברה שהתפרקה לשכר. ס' 298 קובע "כל תביעה לגמלה שהוגשה למוסד לביטוח לאומי תתברר בידי עובד המוסד שהיא הסמיכה לכך המנהלה (להלן: פקיד תביעות) והוא יחליט אם תינתן הגמלה ובאיזה גמלה היא תינתן" הם אומרים שפקיד התביעות יעשה מה שהוא רואה לנכון. היא נדחתה בעיקר לנימוק לשל ס' 298 והוא קובע דין כללי אבל הוא נסוג מפני הדין המיוחד של דיני הפירוק שלפיו- העובד לא מגיש את התביעה למל"ל בעצמו אלא המפרק הוא זה שמאשר ובודק את תביעת החוב. בית המשפט אומר – אומנם חוק לביטוח לאומי – מוקנית לא סמכות לפקיד התביעות לבדוק באופן כללי את התביעות אבל, במקרה של פירוק המצב שונה כי המפרק הוא זה שמאשר את העסקת העובד ולכן המוסד לביטוח לאומי חייב לקבל את ההחלטה של המפרק אלא אם כן ההחלטה נעשתה שלא בתו"ל או במרמה. הזכות לגמלה בכפוף לחריג הזה (חוסר תו"ל ומרמה) אם המפרק אישר אותה היא מוחלטת בכפוף לסכומים שהחוק מאשר.

בית המשפט הוסיף כי המטרה של פרק ח' לחוק הביטוח הלאומי היא להקל על העובד ולהעניק לו מנגנון מוסף על דין הקדימה לתשלום החוב שהחברה חייבת לו לאור המטרה הזאת יש לפרש את שיקול הדעת של המל"ל באשר להכרה בתביעה לגמלה על פי סעיף 298 לחוק הביטוח הלאומי באופן מצומצם ומוגבל. רק אם יש חוזר תום לב אפשר להתערב. פסק הדין ניתן על ידי בית משפט המחוזי בירושלים אבל הקביעה הזאת סויגה על ידי בית המשפט המחוזי בתל אביב בפסק דין איזודורפר חיים נ' המל"ל ושם נקבע כי המל"ל בתור צד מעוניין לא מושתק מלטעון את הטענות שלו. אם נראה לו כי הקביעה של המנהל המיוחד לעניין תביעת החוב או למשל בנוגע לגובה השכר או בכלל אם מתקיימים יחסי עובד – מעסיק, אז אם נראה לו שהקביעה של המנהל המיוחד שגויה מבחינה משפטית או עובדתית ולא רק במקרים קיצוניים של חוסר תום לב או מרמה מצד המפרק או המנהל המיוחד.

ההלכה היא של איזודורפר זאת אומרת שהמל"ל לא חייב לאשר תביעת חוב, לאו דווקא במצב של חוסר תום לב או מרמה.

הדרך האחת והיחידה הפתוחה בפני הביטוח לאומי לתקוף את החלטת המנהל המיוחד, היא לערער עליה כדין בפני בית המשפט שמינה את אותו בעל תפקיד. כלומר, אם לא מוצא חן בעיני המל"ל אז שיגיש ערעור.

במקרה הזה, חלים על המוסד לביטוח לאומי כל הדינים שחלים על צד שמערער על החלטה שיפוטית ובעיקר שני הדברים האלה –

1. נטל ההוכחה מוטל על המל"ל (כמו בכל ערעור – מי שמערער עליו להוכיח). אבל היא מדגישה, יתרה מזאת, בית המשפט נוטה לכבד הכרעות עובדתיות של המנהל המיוחד ולא בקלות הוא הופך אותן.
2. המוסד לביטוח לאומי כפוף למועדי הערעור המופיעים בחוק (לא יכול להיזכר אחרי שנה שהוא רוצה לערער). למה? עד שהמל"ל בוטח כל חוב שמגיע אליו זה לוקח זמן. אם זה מגיע אליו לצורך העניין אחרי חמישה חודשים, הוא כבר לא יכול להגיש ערעור, גם הוא כפוף למועדים וזה שיש עליו עומס זה לא מעניין אף אחד.

לסיכום:

המפרק הוא זה שמחליט בתביעת החוק. בניגוד לכל בקשה לגמלה אחרת של ביטוח לאומי, המפרק הוא זה שמחליט והוא מעביר את זה לביטוח לאומי, אם ההחלטה לא נראית לביטוח לאומי, הוא יכול להגיש עליה ערעור.

פסק הדין של בר מימון אמר שרק במקרה של חוסר תום לב ומרמה אז המוסד לביטוח לאומי יכול להתערב בהחלטה של המפרק.

פסק הדין של איזדורפר אמר לא – אם נראה לו מבחינה שיפוטית שההחלטה לא נכונה, המל"ל יכול לערער על ההחלטה של המפרק לבית המשפט המחוזי.

דוגמא: גם העובד יכול לערער על ההחלטה לביטוח לאומי. עובד שהגיש תביעת חוב למפרק והוא תבע שם 80,000 ₪ ונניח שהמפרק אישר לו רק 40,000 ₪ העובד יכול לערער על זה לבית המשפט המחוזי שמינה את המפרק.

♥ חשוב לזכור! ערעור על הכרעה בתביעת חוב יכול להגיש העובד נגד המפרק או המל"ל נגד המפרק. (העובד מגיש כשלא אישרו לו חלק מהדברים, המל"ל מגיש ערעור כשאישרו יותר מדי והוא חושב שלא מגיע).

בפסיקה גם נקבע שהתקרה שלפיה על המוסד לביטוח לאומי לשלם את הגמלה, היא זו שבתוקף ביום תשלום הגמלה וזה כדי שהעובדים יקבלו את הערך הריאלי של סכום התביעה שמגיע להם.

בדרך כלל מה שקורה זה שאם החוב של המעסיק לשכר פיצויי עבודה ופיטורים עולה על מקסימום הגמלה, אז הגמלה נזקפת קודם כל על החוב של שכר עבודה ואחר כך לחוב פיצויי פיטורים – מופיע בסעיף 187 לחוק הביטוח הלאומי.

זקיפת חובות [127נט]

187. (א) עלה חוב שכר עבודה ופיצויי פיטורים של מעביד לעובדו הזכאי לגמלה לפי פרק זה על הסכום המרבי האמור בסעיף 183, תיזקף תחילה הגמלה המגיעה לו לחוב שכר העבודה, ואחריו - לחוב פיצויי פיטורים.

(ב) עלה חובו של מעביד לקופת גמל או לקופות גמל על הסכום המרבי האמור בסעיף 184, תיזקף הגמלה המגיעה להן לחובות המפורטים להלן לפי סדר העדיפות הבא:

- (1) ביטוח פנסיה מכוח הסכם קיבוצי;
- (2) ביטוח פנסיה מכוח הסכם אחר;
- (3) ביטוח בריאות;
- (4) קופת תגמולים;
- (5) כל מטרה אחרת.

(ג) הגיעו למספר קופות גמל חובות למטרה פלוגית כאמור בסעיף קטן (ב)(1) עד (4), וסך כל החוב לאותה המטרה עלה על הסכום המרבי האמור בסעיף 184 או על יתרת הגמלה שנשארה עד הסכום המרבי, לפי הענין, תתחלק הגמלה או יתרתה בין קופות הגמל לפי היחס שבין סכומי החובות המגיעים להן לאותה מטרה.

(ד) היה החוב המגיע לפי סעיף קטן (ב)(5) מיועד למספר מטרות או למספר קופות גמל וסך כל החוב עלה על הסכום המרבי האמור בסעיף 184 או על יתרת הגמלה שנשארה עד הסכום המרבי, לפי הענין, תתחלק הגמלה או יתרתה בין קופות הגמל לפי היחס שבין סכומי החובות המגיעים להן לגבי המטרות האמורות, ובין המטרות - לפי היחס שבין סכומי החובות המגיעים לאותה קופת גמל למטרות האמורות.

תביעת העובד היא אם העובד היה יכול לבחור לאיזה חוב יש לזקוף את הגמלה תחילה, הוא היה בוחר בחוב פיצויי פיטורים ולהנות מההקלות במס הכנסה על פי פקודת מס הכנסה שניתנות למענק פרישה. אבל, לפי החוק – קודם השכר ואז הפיצויי פיטורים.

האם ניתן לכלול גם תשלומי פנסיה במסגרת תביעת חוב?

נידון בפסק דין פר"ק 42153-05-14 מקור ראשון המאוחד (הצופה) בע"מ נ' כנ"ר 1.5.16 –

כנגד המקור ראשון ניתן צו פירוק. במסגרת הליך הפירוק הוגשו למנהל המיוחד 6 תביעות חוב על ידי הגמלאים של עיתון הצופה. התביעות התבססו על הטענה שהגמלאים זכאים לקבלת תשלומי פנסיה תקציבית בהתאם להסכם שנחתם בזמנו בין הצופה לבין וועד עובדי העיתון.

הסבר לגבי הפנסיות:

יש פנסיה של רוב העובדים הרגילים במדינה – העובד מפריש מהמשכורת שלו אחוז מסוים, המעסיק מפריש אחוז מסוים וזה עובר לקרן פנסיה ובקרן פנסיה הזאת הכסף נשמר – כשעובד מגיע לגיל פרישה הוא מקבל כל חודש פנסיה לפי חישובים מסוימים.

פנסיה תקציבית ← לעובדי מדינה, עובדי בנקים וכו' ומורידים את זה לאט לאט. העובד כלל לא מפריש וזה יורד מהתקציב של העבודה. לצורך הדוגמא: לעובדי מדינה זה יורד מתקציב המדינה. רק המעסיק נושא באחריות של זה וזה נטל תקציבי מאוד כבד.

במקרה דנן, הם הגישו תביעת חוב כי המעסיק היה צריך לשלם עליהם ולכן, הם הגישו תביעת חוב. מאחר וזה לא משהו שנמצא בקרן פנסיה שאמורה לתת להם כל חודש את הכסף אז אין להם את הכסף הזה.

המנהל המיוחד הגיע להסכמה עם הנציג של כונס הנכסים הרשמי ועם הנציג של הגמלאים שלפיה סכום הפנסיה שייגיע לכל עובד יכומת כך שהוא יחול לגבי תקופה של 10 שנים (ישלמו להם על 10 שנים) בהתאם לתשלום החודשי שמגיע לכל אחד מהגמלאים. על הרקע הזה תביעות החוב אושרו והעוברו למל"ל.

המל"ל מתנגד להסדר הזה והוא הגיש על ההחלטה של המנהל המיוחד. לטענתו, אין מקום לאשר לגמלאים שבנידון תשלומי פנסיה מקופתו והדבר מנוגד לדין.

דן בזה **השופט עוזד שחם** אשר אומר כך: הגמלה לפי סעיף 183 לחוק הביטוח הלאומי יכולה להיות משולמת בגין חוב שכר עבודה הכולל פיצויי פיטורים או תשלומים לקופת גמל.

✓ מה זה קופת גמל? מצב הרגיל – המעסיק כל חודש מפריש חלק שלו לפנסיה וחלק העובד מפריש והוא צריך להעביר את זה לקופת פנסיה/קופת גמל. אמרנו שכשהמצב של החברות האלה נהיה לא טוב, הם פשוט לא מעבירות את השיקים האלה, הן מנכות מהעובד אבל לא מפרישות את זה. אז יכול להיווצר מצב שבקופת גמל חסר כסף של העובדים של תקופת הזמן שלא הפרישו לה כסף. לא רק העובד יכול להגיש תביעת חוב אלא גם הקופה כי חסר לה כסף לשלם לעובדים.

המשך פסק הדין: הזכאות לגמלה בגין חוב שכר עבודה מוגבלת ל-12 החודשים שקדמו לסיום יחסי עובד – מעסיק או למועד בו ניתן צו הפירוק לפי המוקדם מביניהם. במקרה הזה, אין מחלוקת כי הגמלאים הפסיקו את עבודתם מספר שנים לפני צו הפירוק. לכן, אין בהוראת החוק אחיזה לזכות של הגמלאים לקבל גמלה מהמל"ל. הגמלאים טוענים גם כי לפי הפסיקה שכר עבודה כולל גם הפרשה לקרן פנסיה (זה נכון אבל לגבי ההפרשות הרגילות של קרן פנסיה ולא פנסיה תקציבית).

סעיף 1 לחוק הגנת השכר קובע כי בגדר שכר עבודה נכללים בין היתר תשלומים אחרים המגיעים לעובד עקב עבודתו ובמשך עבודתו.

הגדרות

1. בחוק זה –

"שכר עבודה" – לרבות תשלומים בעד חגים, פריון עבודה ושעות נוספות ותשלומים אחרים המגיעים לעובד עקב עבודתו ובמשך עבודתו;

(תיקון מס' 16) תשמ"ה-1985

"שכר מולן" – שכר עבודה שלא שולם עד ליום הקובע;

(תיקון מס' 11) תשל"ו-1976 (תיקון מס' 13) תש"ם-1979 (תיקון מס' 28) תשע"ד-2014

"קופת גמל" – קופת חולים, קופת תגמולים, קרן פנסיה או ביטוח או קרן או קופה כיוצא באלה שהעובד חבר בה, או קופת גמל כמשמעותה בסעיף 47 לפקודת מס הכנסה שהמעסיק והעובד או המעסיק בלבד חייבים לשלם לה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה, או מכוח חוזה עבודה או הסכם אחר בין העובד והמעסיק שניתנה להם הסכמת קופת הגמל וכן קופת גמל כאמור שמטרתה ביטוח העובד ושאיורו שהעובד בלבד חייב לשלם לה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה או תאגיד ששר העבודה אישר תשלום לו לענין סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963;

(תיקון מס' 16) תשמ"ה-1985 (תיקון מס' 17) תשמ"ז-1987

"היום הקובע" – היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה או הקצבה לפי סעיפים 9, 10, 11, 13, 14 ו-16(ב), לפי הענין, ולגבי עובד שירות בעבודת משק לפי סימן ב'1 לפרק ו' של חוק העונשין, תשל"ז-1977 - היום העשרים ואחד שלאחר המועד האמור;

(תיקון מס' 16) תשמ"ה-1985

"הפרשי הצמדה", לגבי תקופה פלונית – הפרשי הצמדה למדד המחירים לצרכן שמפרסמת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לפי שיעור עליית המדד מן המדד שפורסם לאחרונה לפני תחילת התקופה עד המדד שפורסם לאחרונה לפני סוף התקופה.

הוא אומר כך: הפנסיה התקציבית אינה תשלום המשולם לעובד במשך עבודתו אלא רק לאחר הפסקת עבודתו. בנוסף, לפי הפסיקה, פנסיה אינה משתלמת תמורת עבודה שהעובד מבצע אלא בעקבות הפסקת עבודתו. לכן

התנאים של עקב העבודה ובמשך העבודה לא מתקיימים כאן. כתוצאה מכך – יש לקבל את הערעור, אין בחוק ביסוס לחיוב המל"ל בתשלום לגמלאים בגין פנסיה תקציבית.

זכויות העובדים: הזכויות של העובדים בהבראת

זכות של עובדים בהקפאת הליכים לקבל גמלה מביטוח לאומי – האם מגיע להם או לא?

הנושא נידון בע"א 110/08 המל"ל נ' רואה חשבון גבי טרבלסי ועו"ד שלמה נס 28.1.14 – השאלה שהתעוררה הייתה האם על המוסד לביטוח לאומי לשלם גמלה לעובדי קלאב מרקט מכוח סעיף 182 לחוק הביטוח הלאומי שבו נקבע במפורש כי הגמלה משולמת לעובדי חברה שניתן נגדה צו פירוק או צו פשיטת רגל. אבל, החוק לא מדבר על צו הקפאת הליכים כמו שהיה לקלאב מרקט.

הזכות לגמלה [127נה]

182. מבוטח יהיה זכאי לגמלה לפי פרק זה אם ניתן לגבי מעבידו של העובד המבוטח אחד מאלה, לפי הענין:

(1) צו הכרזה כפושט רגל לפי פקודת פשיטת הרגל, ואם נפטר המעביד, צו ניהול העזבון בפשיטת רגל לפי הפקודה האמורה;

(2) צו שניתן לפי פקודת החברות לפירוק חברה, שותפות או אגודה שנוסדה לפי החוק העותמאני על האגודות (להלן - אגודה עותמאנית) והוא פירוק שנעשה בידי בית המשפט או בהשגחתו;

(3) צו לפירוק שותפות לפי פקודת השותפויות; נתפרקה שותפות בלא שנתמנה כונס נכסים או מנהל עסקים, רואים לענין פסקה (1) כל שותף כמעבידו של עובד שהשותפות העסיקה;

(4) צו לפירוק אגודה שיתופית לפי פקודת האגודות השיתופיות;

(תיקון מס' 16) תשנ"ז-1997

(5) צו לפירוק עמותה שניתן לפי סעיף 49(4) לחוק העמותות.

היה דיון בהרכב של 7 שופטים.

הנאמנים טוענים שבמסגרת ההצעה להסדר נושים (כשיש הקפאת הליכים מנסים להגיע להסדר נושים – מישהו קונה את החברה ומציע כסף ומשלם לנושים) מקבלים העובדים של החברה מקופת ההסדר סכומים שהיו אמורים להיות משולמים להם מהמל"ל. לכן, לטענתם, המל"ל אמור לשאת בתשלום הזה ואם החברה הייתה נכנסת לפירוק, הוא היה משלם סכומים הרבה יותר גבוהים גם לספקים שפושטים את הרגל וכו' (זו הייתה תגובת שרשרת, קלאב מרקט הייתה רשת מאוד גדולה ובעקבות הנפילה של קלאב מרקט רוב הספקים יפלו אז כאילו הם אומרים שכדאי לביטוח לאומי לשלם). הנאמנים פנו למל"ל שהשתתף בתשלומים שהחברה מבצעת לעובדים במקומו אבל הוא דחה את הפנייה שלהם מהסיבה שהוא לא יכול לשלם אלא אם כן, יינתן לקלאב מרקט צו פירוק (החוק מדבר על צו פירוק או פשיטת רגל והקפאת הליכים אין בחוק אז הוא אומר אם אין בחוק אני לא יכול לתת) ואז הנאמנים פנו לבית המשפט המחוזי בבקשה למתן הוראות לחייב את המל"ל בסכומים האלה והשופטת אלשיח במחוזי חייב אותו לעשות זאת היא קיבלה את הבקשה שלהם וטענה שסעיף 182 לחוק הביטוח הלאומי – סעיף שאומר שחייבים צו פירוק – נחקק כשעוד לא היה ברקע בכלל דיונים בנושא של הבראות של חברות, לכן, לא מדובר בהסדר שלילי והוראת החוק לוקה בחסר בנוגע להקפאת הליכים וראוי להשלים את הדין מההוראות הקיימות בדני פירוק.

על ההחלטה הזאת הביטוח הלאומי ערער לבית המשפט עליון (הערעור עליו אנו מדברים כעת). בית המשפט העליון הורה על עיכוב ביצוע של ההחלטה עד ההכרעה בערעור ולקח לעליון לתת את ההחלטה יותר מ-6 שנים. **השופט גרוניס** הוא זה שנתן את ההכרעה וכולם הסכימו איתו – הוא פסק הדין הכתוב. השופט גרוניס אומר כך: קודם כל, הוא מקבל את הערעור וקובע שאין להרחיב בדרך של חקיקה שיפוטית את הזכאות לגמלה לפי פרק ח' לחוק הביטוח הלאומי בנוגע לעובדים שלגבי מעבידם ניתן צו הקפאת הליכים ואושר הסדר נושים ואין לחברה צו פירוק. הוא חושב שיש להתיר את הסוגיה הזאת להכרעה של המחוקק. אם החוק דיבר על צו פירוק שזה צו פשיטת רגל ולא צו הקפאת הליכים, גם הוא לא יכול לעשות זאת אלא המחוקק צריך לקבוע.

לדעתו, אין מקום להחיל בדרך של קביעה שיפוטית את ההסדר בחוק על חברה שלגביה ניתן צו הקפאת הליכים מהסיבות הבאות:

1. החשש כי הגמלה לא תיטיב עם עובדי החברה אלא עם יתר נושיה (יש חשש גדול שזה לא יהיה טוב לחברה). הוא אומר כך: בהליך של פשיטת רגל או פירוק חברה, נכסי החייב, מחולקים בין הנושים לפי סדר העדיפות שקבוע בדין (אמרנו שמחלקים כך שהנושים בדרגה יותר גבוהה מקבלים קודם והנושים בדרגה הבאה מקבלים אחר כך). במסגרת הסדר נושים יש לנושים יכולת רבה יותר להשפיע על האופן שבו יחולקו הכספים שנמצאים בקופת ההסדר בין הנושים השונים. הנושים יכולים "ליצור" חוב שכר עבודה כלפי העובדים שלא היה קיים ולגלגל את החוב הזה על כתפי המוסד לביטוח לאומי (מאחר והם אומרים שבין כה הביטוח הלאומי משלם, נעשה כאילו היה חוב יותר גדול ואז המל"ל ישלם יותר – מנסים לעשות קומבינות). **לא בהכרח יהיה לטובת העניין.**

2. תשלום גמלה לעובדים שלא איבדו את מקום עבודתם – למה נותנים את הגמלה הזאת לעובדים בפירוק? כי הם עוזבים את העבודה, אז נותנים להם איזשהו סכום על מה שחייבים להם. בהקפאת הליכים זה לא המצב, רוב העובדים לא מאבדים את העבודה אלא ממשיכים לעבוד אצל המעסיק החדש. הוא אומר כך: **אומנם סיום יחסי העבודה לא מופיע בחוק כתנאי לתשלום הגמלה אבל ברור כי זה המקרה השכיח שבו משולמת הגמלה לעובד. לעומת זאת, כאשר מדובר בהליכי הבראה של חברה העובד לא דווקא מאבד את מקום עבודתו.** לכן, יכול להיווצר מצב שבו המל"ל יחוייב לשלם לעובדים שהעסקתם נמשכת וזאת לא הייתה המטרה המקורית של תשלום גמלה זו.

3. החשש כי הזכאות לגמלה תנוצל לרעה – הליכים של הבראת חברה נעשים ביוזמת החברה, מנהליה או בעלי השליטה בה (בפירוק הנושים מבקשים אבל בהקפאת הליכים המנהלים הם אלה שמבקשים) ומטרתם להציל את החברה מפירוק. לכן, קיים חשש כי אותם מנהלים של החברה ירצו ליזום הליכי הבראה ללא הצדקה מספקת כדי לזכות בסיוע בתשלום השכר לעובדיהם בעוד שללא הזכאות לגמלה הם לא היו עושים זאת (אם יש חברה שיש לה חוב מאוד גדול לעובדים שלה, היא אומרת טוב, ניכנס להקפאת הליכים הרי ביטוח לאומי מבקש את זה אבל הנימוק הזה לא טוב, כי בית המשפט בודק הקפאת הליכים הוא לא סתם נותן את זה).

4. כניסת המוסד לביטוח לאומי בנעלי העובדים – לפי סעיף 192 לחוק הביטוח הלאומי המוסד לביטוח לאומי נכנס בנעלי העובדים וגובה במקומם את חוב שכר העבודה ופיצויי הפיטורים מקופת הפירוק. המוסד לביטוח לאומי נכנס לנעליהם גם בעניין העובדים בדין קדימה. לכן, אם מעוניינים לחייב את

המל"ל בתשלום הגמלה במקרה של הבראת חברה, ייתכן שיש לאפשר למוסד לביטוח לאומי להצביע גם באסיפות הנושים המתכנסות כדי לדון בהסדר הנושים. במקרה כזה, ייתכן גם שהמוסד לביטוח לאומי יתנגד להסדר הנושים והשאלה היא – האם יש לאפשר לו להביע את עמדתו בעניין? (זה הסדר שלם שצריך לעשות ולא סתם לקבוע שבהקפאת הליכים מגיע).

תביעות המוסד כלפי המפרק [127סה]

192. (א) שילם המוסד גמלה לפי פרק זה, יעברו זכויותיו של הזכאי לה למוסד לצורך גבייתה מהמפרק, ואולם -

- (1) אם עלה סכום חוב שכר העבודה ופיצויי הפיטורים המגיע לעובד ממעבידו על הסכום המרבי של הגמלה האמור בסעיף 183 (להפרש האמור ייקרא להלן בסעיף זה - יתרת החוב), יעברו למוסד זכויותיו של העובד בדין קדימה רק לגבי הסכום שבו עולה הסכום המרבי של דין הקדימה על יתרת החוב;
- (2) המוסד לא יהיה זכאי לגבות מהמפרק את הפרשי ההצמדה ששילם לזכאי לגבי התקופה שלאחר יום מתן צו הכינוס כמשמעותו בפקודת פשיטת הרגל, או לגבי התקופה שלאחר יום מתן צו כאמור בסעיף 182(2) עד (4), לפי הענין, אלא במידה שהמפרק החליט לשלם ריבית, הפרשי הצמדה או הפרשי הצמדה וריבית לגבי התקופה האמורה גם ליתר הנושים בפשיטת הרגל או בפירוק התאגיד, לפי הענין.

5. תיקון מספר 18 ו-19 לחוק החברות – בשנת 2012 נערך תיקון מקיף לחוק והוספו לו הוראות העוסקות בבהבראת חברות. סעיף 350א' עד סעיף 350טז' (הוסיפו הרבה סעיפים). סעיף 350טז' קובע כי רשימה של הוראות מפקודת החברות החלות לפירוק חברה (לפי הפקודה) יחולו גם על הליכי הבראה. הסעיף הזה לא מזכיר במסגרת הוראותיו את חוק הביטוח הלאומי בכל הנוגע לגמלה.

תחולת הוראות פקודת החברות (תיקון מס' 19) תשע"ב-2012

350טז. (א) ההוראות לפי פקודת החברות החלות על פירוק חברה בידי בית המשפט, לרבות הוראות העונשין שבסעיפים 373 עד 378 לפקודה, ולמעט הוראות סעיפים 292 עד 296, 300(ד), 304 סיפה לענין מינוי הכונס הרשמי, 308, 313, 316 ו-361 עד 365 לפקודה, בכל הנוגע לנכס מוכיב שהוא חוזה קיים כהגדרתו בסעיף 350ח לחוק זה, יחולו על הליכי הבראה, ככל שהן נוגעות להליכים כאמור, בשניונים המחויבים ובכפוף למפורט להלן, והכל בשים לב למטרות הליכי הבראה וכל עוד לא נקבע הסדר אחר באותו ענין לפי פרק זה:

- (1) יראו את מועד תחילת הליכי הבראה כמועד תחילת הפירוק ואת מועד מתן צו הקפאת ההליכים כמועד מתן צו הפירוק;
 - (2) ההוראות החלות לענין צו פירוק יחולו על צו הקפאת הליכים;
 - (3) ההוראות החלות לענין מפרק או מפרק זמני יחולו על בעל תפקיד או בעל תפקיד זמני, לפי הענין;
 - (4) ההוראות החלות לענין הוצאות פירוק יחולו על הוצאות הבראה;
 - (5) ההוראות החלות לענין חוב בר-תביעה בפירוק יחולו על חוב בר-תביעה בהליכי הבראה.
- (ב) הוראת העונשין שבסעיף 317 לפקודת החברות תחול על בעל תפקיד שלא קיים חובה לפי הוראות סימן זה, או שלא קיים צו, הוראה או תנאי שקבע בית המשפט.

מעיון בפרוטוקול וועדות הכנסת עולה כי הדבר נעשה במודע בשל הצורך לערוך הסדר חקיקה מקיף לגבי העובדים. לכן, לא ניתן להתעלם מכך שלמרות ההסדר המקיף שנקבע בחוק, הזכות לקבלת גמלה מהמל"ל לא מופיעה בתיקונים האלה. מסקנה: מדובר בהסדר מורכב ולא ראוי לעשות אותו בדרך של

קביעה שיפוטית והערעור התקבל. זה אומר שעובדים בהקפאת הליכים היום לא יכולים לקבל גמלה מהמוסד לביטוח לאומי.

במבחן

המבחן כולל אירוע ועליו 4 שאלות.

צריך להתבסס על פסקי דין, על סעיפים בחוק – כל החומר ממה שלמדנו.

יש הגבלת מקום למבחן.

בדרך כלל יכול להיות אירוע על חברה זאת וזאת שנקלעה לקשיים כלכליים וכתוצאה מכך הנושים הגישו בקשה לפירוק החברה. עורך דין זה וזה מונה למפרק זמני או שהם ביקשו למנות מפרק זמני.

האירוע מתגלגל ואז יש שאלה – לאור הנתונים, האם צדק בית המשפט שהוא לא מינה את המפרק הזמני?

אמרנו שממנים מפרק זמני כדי שהוא יוכל לשמור על נכסים של החברה. היה פסק דין אחד שלמדנו שנכס אחד היה בבעלות הבנק ולכן לא צריך היה למנות מפרק זמני.

יכולה להיות שאלת המשך – נגיד – דני עובד בחברה מתאריך כך וכך עד תאריך כך וכך ובחודשיים האחרונים לא שולם לו חלק מהשכר – הוא פנה למפרק או לחברה ולא ענו לו ולא עשו לו כלום ואז השאלה מתייחסת לאיזה דרך הוא צריך לפעול – השאלה היא האם הוא צריך להגיש תביעת חוב ומה זה כולל.

יכולה להיות שאלה שהעובדות שונות והמנהלים של החברה הגישו בקשה להקפאת הליכים והם טענו שיש איזשהו משקיע פוטנציאלי שמוכן לשקול רכישה של החברה והעובדים חייבים סכומים – האם הם יכולים לקבל את הסכומים האלה? האם הם יכולים לקבל ביטוח לאומי וכו'?

זה הרוח של סוגי השאלות.

השאלות לא מסובכות אבל צריך לדעת את כל הדברים ולכתוב את כל מה שדיברנו.

חשוב לדעת את העובדות של פסקי הדין כדי שזה יזכיר לנו מצבים שמתעוררים באירוע.