מימוש זכויות עובד מול חברה לא פעילה או בהפסדים גדולים או מעסיק חסר כל

מאת עו"ד דוד מימון, היועץ המשפטי לשעבר של ההסתדרות במרחב נתניה

בתקופה הקשה העוברת על עסקים רבים, רבים הם העובדים שאינם מקבלים את המגיע להם, כאשר בחלק מהמקרים המדובר במעסיק שהנו חברה בע"מ, עמותה, או מעסיק פרטי.

בנסיבות דנן עומדים העובדים פעמים רבות חסרי אונים וחסרי ידע בדבר האופן שבו יוכלו לגבות את המגיע להם.

רבים אף פונים לבתי הדין לעבודה ולאחר שנים של ניהול הליכים מקבלים פסק דין על חלק מהמגיע להם בלבד, ואינם יודעים מה לעשות משהסתבר במהלך השנים כי המעסיק/ה חדל מכל פעילות.

לעיתים חדלות הפירעון מתגלית דווקא לאחר פתיחת תיק ההוצאה לפועל ו/או במהלך ניהולו, כלומר שנים לאחר קום הזכות לקבלת הזכויות.

הח"מ, לשעבר היועץ המשפטי של ההסתדרות במרחב נתניה, העוסק בתחום דיני העבודה, בניהול מחלקת גביה בהוצל"פ ובנקיטת הליכי פירוק ו/או פשיטת רגל נגד המעסיקים שאינם מסוגלים לפרוע את חובם, גיבש את המדריך המשפטי לעובד לגביית החובות כפי שיפורט להלן במאמר זה.

הפעולות שיש לנקוט על מנת לממש את זכויות העובד בצורה המהירה והטובה ביותר הינן כדלקמן:

1.

לפנות לעו"ד המומחה בדיני עבודה לשם בחינת הזכויות והכספים המגיעים לעובד ע"פ תקופת עבודתו, ההסכמים הקיבוציים ו/או צווי ההרחבה החלים עליו וכו'.

2.לברר בחברת הביטוח/קופת הפנסיה מהו סכום הפיצויים שהצטבר לזכותו וכן לברר האם אין חוב של המעסיק כלפיהם בגין הפרשות עובד ומעביד במהלך תקופת העבודה, ברכיב התגמולים.

3.אם כל שמגיע לעובד הוא פיצויי פיטורים וסכום הכספים הנמצא בקופת הפנסיה/ ביטוח מנהלים וכו' מכסה סכום זה הרי כל שיש לעשות הוא לקבל מהמעסיק מכתב פיטורים, טופס 161 ומכתב העברת הזכויות בפוליסה לעובד על מנת לקבל את המגיע.

4.ככל שהמעביד אינו משתף פעולה ו/או "שאין עם מי לדבר" ו/או חברת הביטוח "מתחכמת" ישנן פעולות משפטיות, שניתן לנקוט, על מנת לגרום לחברת הביטוח לשלם ו/או להשיג את טופס ה-161 הנדרש כדי להימנע מתשלום מס על כספי הפיצויים.

5.אם זכויות והכספים המגיעים לעובד הינם ברכיבים נוספים השונים מפיצויי פיטורים ו/או במקרה שסכום פיצויי הפיטורים הנמצא בחברת הביטוח ו/או בקופת הפנסיה קטן מהסכום המגיע יש לנקוט בהליך של פירוק החברה או העמותה או הכרזתו של המעביד אצלו עבד העובד כפושט רגל.

6.על מנת לחסוך בעלות הוצאות האגרות והפרסום של הליך פירוק חברה/עמותה יש אינטרס לעובד לאחד מספר עובדים רב כלל שניתן על מנת שהוצאה זו תחולק בין כלל העובדים המצטרפים להליך.

7.את הבקשה לפירוק ממציאים לכונס הנכסים הרשמי ולאחריו לבית המשפט ולמעסיק.

8.לאחר קביעת מועד הדיון בבקשה יש לפרסם אותו ואת דבר הבקשה לפירוק בעיתון וברשומות ולאחר פרסום זה מוגשת בקשה לתעודת השלמה, המהווה תנאי בלעדיו אין לקיום דיון בבקשת הפירוק.

9.לעיתים המעסיק/ה מתנגד להליך מטעמים של רווח זמן ,המתנה לנס או בניסיון להגיע לפשרה, או שמירה על זכויות של החברה ברישיון מיוחד, שעלות הוצאתו יקרה וזמן השגתו רב ועל כן יש לדאוג לכך שההליך לא יעוכב ללא טעמים של ממש.

10.לאחר שהמעסיק פורק או שעל מעסיק פרטי ניתן צו כינוס יש להגיש לאלתר ולא יאוחר מ- 6 חודשים מאותו מועד הוכחת חוב ולהפנותה בשלב הראשון לכונס הנכסים ובמקרה שמונה מנהל מיוחד לבדיקות הוכחות החוב גם ישירות למנהל זה.

11.תשומת לב העובדים כי המועד של 6 חודשים הינו מועד הניתן להארכה רק מטעמים מיוחדים שיירשמו והמנהל המיוחד הממונה לבדיקת הוכחות החוב, אינו מאריך את המועד אלא במקרים חריגים ביותר, אף שלגישתו של הח"מ יש בכך פגיעה שלא כדין בזכותו הקניינית של הנושה.

12.ישנם עובדים רבים "חכמולוגים" שאינם מצטרפים ל"פול" העובדים מן הטעם של ניסיון לחסוך בעלות הפירוק ו/או בניסיון להשיג עו"ד זול יותר, שכן עורכי דין רבים יודעים להגיש הוכחות חוב, אך מעט ביותר יודעים מה הן באמת הזכויות המגיעות לעובד מהמוסד לביטוח לאומי וכיצד להתמודד עם החלטה של המנהל המיוחד, שלא בהכרח מבין בדיני עבודה.

13.עובדים אלה עלולים לגלות, כפי שגילו רבים אחרים, כי ניסיון החיסכון הוביל להפסד כלל זכויותיהם או חלק ניכר ממנו.

14.הסיבות לאובדן שכזה הינן חוסר ידע של העורך דין החיצוני להליך על המועדים הרלוונטיים, ועל כן הגשת הוכחת החוב באיחור, או שלא למקום הנכון וכו', כמו גם חוסר ידע בתחום דיני העבודה ו/או בנוהגו של המעסיק המסוים, כפי שהדברים נלמדים מכלל תלושי השכר ו/או משיחות ובירורים עם העובדים.

15.להוכחת החוב יש לצרף את כל האסמכתאות הנדרשות על מנת לקצר ההליכים ולמנוע סרבול כמו גם יש לעקוב על כך שהמנהל המיוחד מאשר את כל הסכומים המגיעים לעובד.

16.בהגשת הוכחת החוב יש לבחון היטב כיצד לנסחה ואיזה רכיבים לתבוע ואיזה רכיבים לא לתבוע על מנת להקטין את שיעור המס שיחול על כספים אלה ושגיאה בפירוט הוכחת החוב עלולה להוביל לחיובי מס נכבדים.

17.על מנת שהמנהל המיוחד יבדוק את הוכחות החוב יש לשלם לו ישירות או באמצעות כונס הנכסים הרשמי סך של כ-320 ש"ח להוכחת חוב אחת.

18.אם המנהל המיוחד שוגה בהחלטתו יש לשכנע אותו כי שגה וככל שהדבר לא הואיל יש לנקוט בהליך של ערעור לבית המשפט המחוזי תוך 45 יום על מנת לחייב את המנהל המיוחד לאשר את הוכחת החוב על פי המגיע לעובד.

19.לצערנו למרות שהמנהל המיוחד מחליט את שהחליט הרי למרות שהמוסד לביטוח לאומי אמור לתקוף את החלטתו תוך 45 יום או לשלם את שהורה המנהל המיוחד לעיתים קרובות יש לנהל מלחמה נוספת כנגד הביטוח הלאומי על מנת שזה ישלם את שהינו מחויב.

20.לאחר שהמוסד לביטוח לאומי עבר לעבוד באמצעות תוכנה ראויה הוא משלם את ההוכחות חוב המאושרות תוך 6 חודשים לערך ממועד קבלתם על ידו ואף לעיתים מהר יותר.

21.הסכום המכסימלי המשתלם על ידי המל"ל הינו שלוש עשרה פעמים השכר הממוצע במשק העומד על כ- 120,000 ש"ח בניכוי 4%.

22.אם המעביד לא העביר את הכספים שהיה אמור להעביר עד סיום יחסי עובד ומעביד לביטוח המנהלים לקופת הפנסיה יש לדאוג שמי מהם יגישו גם הוכחות חוב ויקבלו הסכומים המגיעים להם עד לכדי סכום של פעמיים השכר הממוצע במשק, קרי כ- 19,000 ש"ח.

23.בבדיקה הנעשית לגבי הכספים המועברים יש לבחון האם בכל התקופות הועברו כספים שאם לא כן יש לשקול הגשת תובענה נגד חברת הביטוח/קופת הפנסיה וזאת מעילות הנקובות בחוק ושיפורטו עוד במסגרת מאמר מערכת נוסף.