

על קו הפירוק

פשיטות דגל ופירוקים של חברות, בעיקר מתחום ההייטק, הם כבר עניין שבשיגרה - והם מותירים את העובדים חשופים לבגיעה ■ עכשיו ניצבים העובדים בפני דילמה קשה: האם להקדים תרופה למכה ולנקוט צעדים נגד החברה עם השמועות הראשונות על הידרדרותה - ובכך אולי להאיץ את קריסתה - או לשבת בשקט ולקוות לטוב ■ יחסי עבודה

שיגית בסטמן

למרות התחזיות האופטימיות, שמתקיימת שות על כך שבעוד תקופה לא ארוכה ענף ההייטק צפוי להתאושש, יריעות על הקפאת הליכום, פשיטות דגל ופירוקים של חברות הן עדיין עניין שכשיגרה. לא עובר שבוע מבלי שקראי העיר תונים מתכשרים על עוד חברה שמגיעה לקיצה. היום, בניגוד אולי למה שסדה כאן לפני שנה בערך, עובדי חברות ההייטק אינם יכולים לטעון שהם נתפסים מופתעים כשהם מקבלים ידיעה את מכוני הפיטורים. אבל כן מפתיע לגלות, שבניגוד להבטחת ההשקעה של המעביד בעובדיו, נראה ששיטת הערים האישיים, ממנה נהנים העובדים בימים טובים, משנה את פניה בזמנים פחות טובים, ומשאירה את אנשי ההייטק חשוףים לפגיעות ככל הקשור לזכויות הבסיסיות שלהם כעובדים. הפניות לבתי המשפט בבקשה להכריז על החברה כהרלת פירוק, מניעות לרוב מאוחר מדי - כשהעובדים והמזכירים והכובאים מגלים ברעברע שבקופת החברה שהתמוטטה אין מספיק כסף כדי לשלם להם משכורות, פיצויי פיטורים ותש לומים חשובים אחרים. האם אפשר להקדים תרופה למכה האם העובדים יוכלו לנקוט צעדים כלשהם כדי להגן על עצמם, רגע לפני שהחברה שלהם קורסת ומתירה אותם קורחים מכאן ומכאן?

עו"ד ולנר: "הרבה לפני שחברות מתמוטטות, מתחילה חרושת שמועות. אם העובדים ערים לכך - כדאי להם לבקש מבית המשפט שימנה כאמן מטעמו, שיבדוק את מצב החברה"

לפעול או לא לפעול

שני עורכי דין המתמחים בתחום דיני העבודה, מחזיקים ברעות שונות בנושא זה. לפעול או לא לפעול - זו השאלה. עו"ד שרר ולנר, שותף במשרד עו"ד האב ולנר ושותף, ממקמי אתר המשפט הישראלי ספק דין, מאמין שלעובדים אסור לשבת בחיבוק ידיים בזמן שהמצב של החברה שבה הם מועסקים הולך ומידרדר. ולנר: "הדבר הכי בסיסי שהעובדים יכולים לעשות, הוא להיות קשובים למצב הפיננסי של החברה. הרבה לפני שחברות מתמוטטות, מתחילה חרושת שמועות סביבן. חשוב לקדם את הבסיס עם השמועות האלה. זו לא מושה - במיוחד לא במצב הנכחי, הרעוע, של השוק. זה טבעי לחשוש, ואני שומע על הרבה עובדים שנוגשים לבוסים הגדולים והרושים להתערב במצב החברה. ירמזים אחרים שיכולים לאותח על הקטסטרופה המשמשת ובאה, הם עיכובים בתשלומי המשכורת, או אייחועה של כספים לקופת הגמל או לביטוח המנהלים."

אבל מנהלים לא תמיד אימרים את כל האמת לעובדים שלהם, וגם לא תמיד אפשר לעקוב אחרי כל התשלומים של החברה. ולנר: "נכון, או צריך להמשיך ולחזק ולגלות את מרב הערנות שלי, לדוגמה, במקרה של חברה, שביים כבוד אחד עברה ממשויה הולוחים כקצה העיר למשרדי פאר. ברעברע, התברר שהמעבר היה טריק של המנהלים. בפני המשקיעים הם רצו להציג מצג שלפיו, כביכול, משקיע

עים אחרים כבר השקיעו בהם, או כדאי גם להם לעלות על הרכבת לפני שהיא תעזוב את התחנה. מצד שני, גם העובדים בחברה התרשמו שהיא עולה על הגל הנכון, וחלק גדול מהם, שכבר השב לעזוב, החליט להישאר. שלושה חודשים מאוחר יותר, החברה - כמוכן - קרסה. "אני אומר שממקרה כזה צריך ללמוד שגם שינוי, שנואה לכאורה חיובי, צריך לעורר חשד. עובדי החברה היו צריכים להניע למנהל, ולחזק מאיפה מגיע זכסוף למימון המשרדים החדשים. לא ייתכן שמנהל ישרוף את הודות של החברה גלי לקחת על כך אחריות."

נניח, שכעובדים גילינו שהכסף הולך ואין משקיע באופק. מה אז? "כשאנחנו רואים שהחברה והלכת לקראת משבר, חשוב להגיב מהר - כמכה סיבית. האחת, כשהחברת הירוק מתמוטטת - היא לא משאירה אחריה שום דבר. הקניין הרוחני שלה לא שווה מן הסתם כלום, אחרת מישהו היה משקיע בה, ולרוב היא מגיעה לקצה הדרך אחרי שהיא ניצלה את כל המשאבים הכספיים שלה. "כשהחברה הפכה לחיות חדלת-פירי, עוז, העובדים נאלצים לפנות לביטוח לאומי, שם לא מכירים במשכורות הנגדינות של הענף או בתנאי העבודה המשופרים שהעובדים הורגלו אליהם כמו הוצאות רכב, העובדים ניצבים נפסדים."

"שנית, אם החברה מתחילה בתהליכי פירוק, מנהליה יעדיפו קודם כל להתחזק כספים לנושים מבחוץ, כמו ספקים, שיכולים להרשות לעצמם להיות יותר אגרסיביים בבקשות שלהם להחזיר חובות. סביר להניח, שהלק המחשבה של ההנהלה יהיה, שעם העובדים הם תמיד יוכלו להסתדר אחר כך. אבל מה שקורה הוא, שמאוחר יותר קופת הכיס נותרת ריקה, ושבו - העובדים לא מקבלים את הכסף שהחברה חייבת להם. "לכן, אם העובדים חופפים את עצמם בזמן ומבינים שהחברה הולכת למקום לא טוב - כדאי להם לגשת לבית המשפט ולבקש שימנה כאמן מטעמו, שיבדוק את מצב החברה."

לא כדאי לגלות מועט אופטימיות, ולהכות ולראות אם המצב ישתפר? "בעורכדין, ופקודי לבנא שחורות ולגלות פסימיות, והגשרה זו אני רוצה להעביר מסר חשוב לעובדים: ברגע שהעניינים מתחילים להובנה, והם לא מעוררי תקווה - צריך להתחיל לחפש מקום עבודה אחר. ראוי במיוחד לזאת על שלב ההכחשה, או להפוך אותו לקצר וקריטי, ולהתחיל להיות מעשיים. "עצה נוספת מטעמי: כדאי מאוד לעובדי כל החברה להתאחד לדין גוף מלוכד אחד, שיעמוד מול המנהלים ויחביר שאי אפשר לשחק איתם כשיסת הפחד ומשול. "מאוחר יותר, אם החברה מגיעה לשלב הפירוק שלה, לאותה קבוצת עובדים מבוססת יהיה קל יותר להתחיל בעלויות המשפטיות של הליכי פירוק, על-מנת לוודא שהם יקבלו את הכספים המגיעים להם. וכמוכן שיש גם אחרים שלא ממש מסכימים עם הגישה הפעלתנית הזו. מבחינת עו"ד קליין קליין, מנהלת על סיטואציה כזו בתוך חברה - הייתי ברוחת ממנה."



איור: יובל רוביניץ

ואם הם ירגישו שהעובדים מתחילים לכווץ אותם, או להעיק עליהם בצורות שונות - הם יכולים לשנות את צורת המחשבה שלהם, ולהחליט שחבל להם להיות נחמדים."

יש לך דוגמה לעובד שקיבל מהמעסיק יותר משהיה מגיע לו, ולא העריך את המכוונה? "ממש לאחדונה התחלתי לטפל במקרה של חברת הייטק, שנסגרה וכל עובדיה פוטרו. לפני משורת הדין, הוריש המנהלים לעובדים מסוימת, שהיתה כהריון, שבניגוד לשאר העובדים - הם ישלמו לה משכורת מלאה עד הלידה. "לפני כמה ימים היא פנתה למנהלים, בטענה שעליפי החוק אסור לפטר עובדת כמשך 45 יום שלאחר הלידה, ולכן היא דורשת מהם תשלומי משכורת גם על התקופה הזאת. "זו תוצפה, וזה לא המקרה היחיד ששמעתי עליו. העצה שלי לעובדים - אל תמתנו את החבל"

מעבר לכך, לטענת קליין, לעובדים בשוק ההייטק מעולם לא היתה סיבה להתלונן - לא בכל מה שהיה קשור לתנאי העסקתם, וגם לא כשמדובר בתנאי הפיטורים שלהם. קליין: "מנטינו, גם בשעות הקשות של פיטורים, הנפסים הגדולים בשוק, כמו קרנות הון-הסיכון והחברות הקטנות יותר, מגלים אבשייות רבה ומרעות רחבה לזכויות העובד. "יש הרבה אנשי מקצוע בתחום הזה, שלא יודעים להעריך את העובדה שנתנו להם הרבה מעבר למה שמגיע להם על-פי החוק. לרעתי, עד היום מנהלי ההייטק היו הוגנים עם העובדים."

עו"ד קליין: "ההתארגנות המימורית ביותר של העובדים עלולה ליצור כדור-שלג שיוביל להתמוטטות החברה. לז אני משקיע פוטנציאלי, והייתי שומעת על כך - הייתי ברוחת"

בתנחה שחברות של עובדים בחברת טטארס אם היתה מגיעה אלייך, ואומרת יש לנו תחושה בטן שרבי ריים לא טובים עומי דים לקרות בחברה שלנו, מה חיות מיעצת להם? קליין: "הייתי מציעה להם להמתין ולראות מה קורה. אם כבר ברור שהחברה עומדת להתפרק, אני כעוד יכולה להתמקד בוכ ויות הכספיות שלהם, ולנסות למנוע הברות נכסים מהחברה, או לבקש מבית המשפט הסדר נשים בשטח, ובכלל - לדאוג שהם יהיו בתמונה בכל תהליכי הפירוק של החברה, אבל לא יותר."