

אחריות אישית למנהלים ובעלי מניות לשכר עובדים בחברה/ עו"ד שירה פורת¹

האם קיימת אחריות של מנהלים ובעלי מניות לחובות החברה לעובדיה? במקרים מסוימים, כך קבעו בתי הדין לעבודה, הן בעלי שליטה בחברה והן המנהלים עשויים להיות אחראים לתשלום שכר העובדים (לרבות הפרשות פנסיוניות ומחויבויות אחרות לעובדים).

כלל ידוע בדיני חברות, אשר עוגן בחוק החברות, הינו כי לחברה קיום משפטי עצמאי ונפרד מבלי המניות שלה. יחד עם זאת, הפרדה זו פותחת פתח לניצול לרעה של עקרון האישיות המשפטית הנפרדת של החברה, באופן שגורמים שונים יסתתרו מאחורי מסך ההתאגדות כדי לחמוק מהתחייבויות שנטלו על עצמם, להונות ולקפח נושים. לאור האמור, התפתחה דוקטרינה, כחריג לכלל האישיות המשפטית הנפרדת של החברה, המכונה "הרמת מסך" ומאפשרת לבתי המשפט להתעלם, במקרים מסוימים, מההפרדה בין בעלי המניות לבין החברה ובתוך כך לייחס חובות של החברה לבעלי מניותיה. במקביל לכך, בעוד שבמצב נורמאלי פועלים מנהלי החברה בשם החברה ואין להם אחריות אישית למעשיהם, בתי המשפט קבעו כי במקרים מסוימים תהיה למנהלי חברה אחריות אישית לחבויות החברה.

בעוד שבמקור קבעה הפסיקה, כי יש להפעיל את דוקטרינת הרמת המסך רק במקרים חריגים ומטעמים מיוחדים, במהלך השנים התרחב מעגל העילות בעטיין ניתן להסיר את החיץ בין החברה לבין בעלי מניותיה.

סוגיית הרמת מסך ההתאגדות בחברה חלה אף במישור דיני העבודה, כאשר בשורה של פסקי דין בתי הדין לעבודה הדגישו את מעמדם של עובדי החברה כמתקשרים מיוחדים (להבדיל מגורמים עסקיים) אשר כלפיהם מוטלת על החברה ובעלי השליטה אחריות מוגברת וזאת מכוח הסכם העבודה ובעיקר כנגזרת של חובת תום הלב המוגברת ביחסי עבודה. בשל כך עושים בתי הדין לעבודה שימוש בעקרון תום הלב כשיקול להרמת מסך ההתאגדות ומתעלמים במקרים רבים (לעתים בקלות רבה, ויש יאמרו, קלות בלתי נסבלת) מעקרון האישיות המשפטית הנפרדת של החברה. בתי הדין לעבודה קבעו, כי על פי חובת תום הלב על מעסיק לבחון את מידת יכולתו לפרוע התחייבויותיו כלפיו עובדיו. לפיכך, ככל שמי שפועל בשם החברה יודע כי קיים חשש משמעותי שהחברה לא תוכל לקיים התחייבויותיה כלפי עובדיה, עליו להימנע מהעסקתם או לפחות להזהירם מחדלות פירעון.

יצוין, כי בפסיקה שניתנה לאחרונה דנו במקרה בו מעסיק המשיך להעסיק את עובדיו, בידיעת מנהליו ובעלי השליטה, כי אין באפשרותו לשאת בתשלום שכרם. באותו עניין, נקבע כי בעל השליטה בחברה, "הרוח החיה" בחברה והמעסיק האמיתי, ניהלה באופן בלתי אחראי תוך אדישות לזכויות העובדים. משכך, בית הדין לעבודה הורה על הרמת מסך ההתאגדות בין המעסיק לבין בעל השליטה.

המשמעות של דרישה זו של בתי הדין עשויה להיות הרת אסון - חברה העומדת בפני קריסה (אך עדיין עשויה לצאת ממצב זה) תיכנס למצב קריסה מוחלט ברגע שתודיע לעובדים על מצבה ואלה ייכנסו להיסטריה ויתחילו לחפש אופציות תעסוקתיות חליפיות אף שהחברה עשויה הייתה שלא לקרוס אלמלא הודעה מיותרת זו לעובדים. מאידך, מעסיק שלא ייתן התרעה לעובדים עשוי לחייב הן את המנהלים והן את בעלי השליטה באחריות אישית לשכרם ותנאיהם של העובדים. כך, חשוב ביותר כי מעסיק, על מנהליו ובעלי מניותיו, יהיה מלווה בייעוץ משפטי צמוד, בייחוד במצבים בהם החברה מצויה במצב פיננסי קשה.

¹ עו"ד שירה פורת הינה עורכת דין במשרד אפיק ושות' (www.afiklaw.com) ועוסקת בעיקר בתחום העסקאות הבינלאומיות, מיוזגים ורכישות, תאגידים, דיני עבודה וליטיגציה מסחרית. אין בסקירה כללית זו משום ייעוץ משפטי כלשהו ומומלץ להיוועץ בעורך דין המתמחה בתחום זה בטרם קבלת כל החלטה בנושאים המתוארים בסקירה זו.