

דיני עבודה

זכויות עובדים בחילופי מעסיקים

מהן זכויות העובדים כאשר המעסיק מוכר מרצון את העסק שלו למעסיק חדש? האם תנאי העובד נשמרים, או שהמעסיק החדש יכול לפתוח הכל? מה קורה במקרה של חילופי בעלות בחברה בעקבות כניסתה להקפאת הליכים או פירוק? עו"ד גל גורודיסקי, מומחה לדיני עבודה ופנסיה, משיב | סיון גרינבאום-אשד

פעמים רבות, במקרה של חילופי מע- בידיים, כאשר העובדים נשארו לעבוד באותו מקום עבודה, יש למעסיק החדש חובות כלפי העובדים. חילופי מעסיקים יכולים לנבוע בעיקר כתוצאה ממכירת העסק לבעלים חדש, או כתוצאה מפירוק החברה שנקלעה לקשיים כלכליים ונמכרה. בכל מקרה, למעסיק החדש, שנכנס בנעליו של המעסיק היוצא, יש לא מעט חובות כלפי העובדים, שרובם נשארים במי קום העבודה. חובות אלה נוגעים לא רק לשכר, אלא לכל תנאי ההעסקה הנלווים, כגון: תשלום מים לקופות גמל, דמי הכרעה, חופשות שנתיות, פיצויי פיטורים, אם הוא מחליט לפטר עובדים, וכיוצ"ב.



עו"ד גל גורודיסקי | צילום: רוית מבורך

המשמעות של חילופי בעלות

בעזרתו של עו"ד גל גורודיסקי, מומחה לדיני עבודה ופנסיה, ננסה להבין מהן זכויות העובדים ומה צריך לדעת המעסיק שרוכש עסק עם עובדים.

• **מהן זכויות העובדים כאשר המעסיק מוכר מרצון את העסק שלו למעסיק חדש.**

"כאשר הבעלות מועברת ואין שינוי בתנאי העובדים, אין בכך כדי לשנות דבר מזכויות העובדים לטוב או לרע. אין לעובד זכות לקבוע מי יהיה הבעלים בחברה ולכן, שינוי בעלות שאינו גורר שינוי בתנאי העבודה, אינו מזכה את העובדים בזכות כלשהי".

• **האם התנאים של העובד בחוזה שלו (למשל קרן השתלמות וכדומה) נשמרים, או שהמעסיק החדש יכול לפתוח הכל?**

- "כאשר הבעלות מועברת ואין שינוי בתנאי העובדים, אין בכך כדי לשנות דבר מזכויותיהם לטוב או לרע. אין לעובד זכות לקבוע מי יהיה הבעלים בחברה ולכן, שינוי בעלות שאינו גורר שינוי בתנאי העבודה, אינו מזכה את העובדים בזכות כלשהי"**

"כאשר הבעלות בחברה מועברת ואין שינוי בתנאי העבודה, הרי שעצם החלפת הידיים אי-ננה מקימה לעובד זכויות כלשהן ביחס לעבר.

מנגד, אין למעסיק החדש זכות לדרוש מהעובדים להמשיך ולעבוד בתנאים פחותים מאלה שהיו להם עד החלפת המעסיק. אם הוא כן דורש זאת, אז לכל עובד שמורה הזכות להתפטר בדין מפוטר ולקבל את כל הפיצויים המגיעים לו".

• **האם הוותק ממשיך, או שמתחילה ספירה מחדש עם הגיעו של מעסיק חדש?**

"בחילופי בעלות העובד זכאי שכל התנאים שהיו לו אצל המעסיק הישן, כולל הוותק, יישמרו לו ללא שינוי אצל המעסיק החדש. המעסיק החדש לא יכול לפתוח תנאים, אבל גם העובד לא יכול לדרוש פתיחת תנאים מחדש, ואף לא להתפטר בדין מפוטר, רק כי לא נוחה לו זהות הבעלים. כל זה כמוכר בתנאי שאין שום שינוי בתנאי העבודה והשכר".

• **מה קורה במקרה של חילופי בעלות בחברה בעקבות כניסתה להקפאת הליכים או פירוק?**
 "לעיתים מועברת הבעלות במקום העבודה

כאשר המעסיק הקודם נקלע לקשיים. במקרה כזה עשוי המעסיק החדש להפנות את העובדים לקבל את הזכויות המגיעות להם מביטוח לאומי.

"בחילופי בעלות העובד זכאי שכל התנאים שהיו לו אצל המעסיק הישן, כולל הוותק, יישמרו לו ללא שינוי אצל המעסיק החדש. המעסיק החדש לא יכול לפתוח תנאים, אבל גם העובד לא יכול לדרוש פתיחת תנאים מחדש"

אם מדובר במקרה בו המעסיק הקודם פשט רגל והחברה התפרקה, אז ביטוח לאומי ישלם את הזכויות עד למועד הרכישה, והמעסיק החדש יהיה אחראי לזכויותיהם החל ממועד הרכישה. במקרה של הקפאת הליכים על המעסיק החדש לקחת על עצמו את האחריות לתשלום זכויות העובדים, על-פי הוותק הקיים שלהם, והוא אינו יכול להפנותם לביטוח לאומי".

• **מה קורה כאשר המעסיק החדש מעוניין לע-**

רוך שינוי מבני או ארגוני ולהתייעל?
 "לעיתים המעסיק החדש מעוניין לערוך שינוי ארגוני, הגורר שינוי תפקידים אצל עובדים או פיטורי צמצום. במקום עבודה מאורגן, בדרך כלל ייעשו פיטורי צמצום בהתייעלות עם ארגון העובדים. במקום עבודה שאינו מאורגן, הזכות היחידה של העובד שהשינוי שחולל המעסיק החדש מרע את תנאיו, הוא להתפטר בדין מפוטר ולקבל את כל הזכויות והפיצויים המגיעים לו".

