

בית המשפט המחוזי בתל-אביב-יפו

חדל"ת 39671-05-24 הוד נ' פנג'יה אן ג'י יו בע"מ ואח' 12 בנובמבר 2024
חדל"ת 56475-05-24 פנג'יה אן ג'י יו בע"מ נ' גיזה זינגר יא' במרחשוון תשפ"ה
אבן מזנין, שותפות מוגבלת ואח'

לפני כבוד השופט הבכיר חגי ברנר בקשה מס' 35

בעניין: [חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי, התשע"ח-2018](#)
[תקנות חדלות פירעון ושיקום כלכלי, התשע"ט-2019](#)

ובעניין: פנג'יה אן ג'י יו בע"מ (ח"פ 8-216173-51)
ע"י ב"כ עוה"ד גיא אידו החברה

ובעניין: אמיר פלמר, עו"ד, בתפקידו כמנהל הסדר לעצמו
מנהל ההסדר

ובעניין: 1. סרגיי יריומין ואח'
ע"י ב"כ עוה"ד אופיר רונן 24 עובדי החברה

ובעניין: גיזה זינגר אבן מזנין, שותפות מוגבלת (4-031135-54)
ע"י ב"כ עוה"ד יובל ברגיל ועוה"ד אריאל ויגר הנושה המובטחת

ובעניין: רשות המיסים בישראל/אגף מס הכנסה ומיסוי מקרקעין
ע"י ב"כ עוה"ד אורטל ברכה-זיתוני מס הכנסה

ובעניין: Jacmel E.P.C Limited
ע"י ב"כ עוה"ד רועי אהרונז'קמל

ובעניין: 1. אייל בן-ארויה ואח'
ע"י ב"כ עוה"ד מורן מתתיהו אדרי בן-ארויה ואח'

ובעניין: 1. שמואל פנחס אלטר ואח'

ע"י ב"כ עוה"ד חיות גרינברג עובדי החברה 28

ובעניין: הממונה על הליכי חדלות פירעון ושיקום כלכלי

ע"י ב"כ עוה"ד כלנית הרמלין-וגר הממונה

ספרות:

ורדה אלשיך, גדעון אורבך הקפאת הליכים – הלכה למעשה

חקיקה שאוזכרה:

חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי, תשע"ח-2018: סע' 43, 85, 86, 87, 324(א)

תקנות חדלות פירעון ושיקום כלכלי, תשע"ט-2019

תקנות החברות (כללים בדבר מינוי כונסי נכסים ומפרקים ושכרם), תשמ"א-1981: סע' 8(א), 13

מיני-רציו:

* התקבלה ברובה בקשה לאישור הסדר חוב לחברה העוסקת בפיתוח מערכות מחשב שנקלעה לחדלות פירעון; עם זאת, נקבע, כי אין לאשר את ההוראות בהצעת ההסדר שעוסקות בקביעת שכרו של מנהל ההסדר; הודגשו השוני בין תפקידו של מנהל ההסדר לזה של נאמן, המשליך על שיעור השכר הראוי, וההשפעה השלילית האפשרית של כריכת שכר הטרחה יחד עם שאר הוראותיו של הסדר חוב, על שיקול דעתו של המנהל.

* חדלות פירעון – חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי התשע"ח 2018 – אישור הסדר נושים

* חדלות פירעון – בית משפט של חדלות פירעון – סמכות

* חדלות פירעון – הליכי חדלות פירעון – שיקול דעת בית המשפט

* חברות – הסדר נושים – אישור

* חברות – הסדר נושים – שיקולי בית-המשפט

* חברות – הסדר נושים – שכר טרחת בעל תפקיד

.

בקשה לאישור הסדר חוב לחברה המבקשת, העוסקת מזה כשלושים שנה בפיתוח ובהספקה של מערכות מחשב למגזר הציבורי ולארגונים ממשלתיים. במחצית הראשונה של שנת 2024 נקלעה המבקשת למצב של חדלות פירעון. בעקבות כך הגישו חלק מעובדיה של המבקשת בקשה לצו פתיחה בהליכים נגדה בחלופה של הפעלה זמנית לצורכי שיקום; בסמוך לאחר מכן הגישה המבקשת בקשה לעיכוב ההליכים נגדה לפי חלק י' של חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי, התשע"ח-2018, ולמינוי מנהל הסדר. בעצה אחת עם מנהל ההסדר גובש הסדר חוב המסדיר פירעון בשיעור של 100% ברוטו מכלל חובותיה של המבקשת, בתוך פרק זמן של חמש שנים, שמקורותיו הזרמת הון ממשקיע חיצוני, גביית חובות והכנסות שוטפות. לאחר דיונים, זכתה הצעה זו לרוב הדרוש של הנושים המובטחים, הנושים בדין קדימה והנושים

הכליים של החברה; בכך נסללה הדרך לאישורה של הצעת ההסדר לפי סעיפים 85, 86 ו-324(א) לחוק, בכפוף לשמיעת התנגדויות לאישור ההצעה. לקראת הדיון שנערך במעמד הצדדים הוגשו שלוש התנגדויות לאישור הצעת ההסדר. ההתנגדות הראשונה היא של כמה מעובדים-לשעבר של המבקשת; לטענתם, יש לכלול בנוסח ההסדר הוראה הקובעת כי אם המבקשת לא תעמוד בלוחות הזמנים הקבועים בהסדר בעניין פירעון החוב לעובדים-לשעבר, יינתן נגדה לאלתר צו לפתיחה בהליכים בחלופה של שיקום, על מנת שהעובדים יוכלו להגיש תביעות חוב למוסד לביטוח לאומי. ההתנגדות השנייה היא של נושים הטוענים, כי יש לקבוע כבר עתה כי בין המבקשת לבינם שררו יחסי עובד-מעביד, למרות ששכרם שולם להם כנגד חשבונית מס. ההתנגדות השלישית מכוונת נגד הוראה בהצעת ההסדר בדבר קביעה מראש של השכר שישולם למנהל ההסדר (בסך של 6.35 מיליון ₪). על פי הטענה, קביעה כזו עומדת בניגוד לתקנות החברות (כללים בדבר מינוי כונסי נכסים ומפרקים ושכרם), התשמ"א-1981, מציבה את מנהל ההסדר במצב של ניגוד עניינים וחושפת את הנושים ואת התאגיד חדל הפירעון ללחצים פסולים מצידו כתנאי לתמיכתו בהסדר.

בית המשפט קיבל את בקשה ברובה ופסק כדלקמן:

אשר להתנגדות הראשונה – בכל הנוגע לחיובה של המבקשת לשלם לעובדיה לשעבר את המגיע להם, די בכך שהמבקשת הבהירה והצהירה כי המבקשים יקבלו בדיוק נמרץ את מה שהיו צפויים לקבל במקרה שבו היה ניתן צו לפירוק המבקשת (חלופת הפירוק), ואף בלוח זמנים מקוצר מזה הנהוג אצל המוסד לביטוח לאומי. בכל הנוגע לסנקציה במקרה של הפרת הוראות ההסדר, אין מקום לקבוע כבר עתה ומראש, במסגרת הוראות ההסדר, כי אי עמידה בלוחות הזמנים הקבועים בו תביא בהכרח למתן צו פתיחה בהליכים נגד המבקשת. כמובן שנתונה לכל מי שטוען כי המבקשת הפרה את הוראות ההסדר הזכות להגיש בקשה לביטול ההסדר וכפועל יוצא מכך לבקש צו לפתיחה בהליכים נגד המבקשת, אך אין למצוא פסול בכך שההסדר איננו כולל בחובו את הסנקציה שתינקט נגד המבקשת במקרה כזה. ההימנעות מקביעה מראש מה תהא הסנקציה במקרה של הפרה היא חלק מתנאי המסחריים של ההסדר, לטוב ולרע, וכידוע, בבואו של בית המשפט לאשר הסדר חוב, אין הוא מתערב בשיקול דעתם של הנושים אשר בחרו לאשר את הצעת ההסדר, אלא במקרים חריגים. כלל זה חל אף באותם מקרים בהם לדעתו של בית המשפט טעו הנושים בשיקול דעתם והוא היה מגיע לתוצאה שונה לו עמד בנעליהם. אכן, לכלל זה של כיבוד רצון הנושים ישנם מספר חריגים שהוכרו בפסיקה. כך למשל, בית המשפט יתערב בשיקול דעתם של הנושים אם הם מבקשים לאשר הסדר שכרוך בהפרת דין, או שהוא נוגד את תקנת הציבור או שהוא נגוע בפגם יסודי אחר. ברם, חריגים אלה אינם מתקיימים במקרה דנן, בו הצעת ההסדר זכתה כאמור לרוב בקרב אסיפת הנושים שהעובדים נמנים עליהם, ואין סיבה מספקת להתערב בשיקול דעתם של הנושים ולכפות על המבקשת החמרה של הוראות ההסדר באמצעות הוספת סנקציות שלא נדרשו על ידי רוב הנושים.

גם ההתנגדות השנייה דינה להידחות, באשר שאלת מעמדם המשפטי של נושים אלה תוכרע במסגרת תביעות החוב שהללו הגישו למנהל ההסדר. אחת משתיים – או שמנהל ההסדר יקבע כי אכן חלים בינם לבין המבקשת יחסי עובד-מעביד, וממילא ההתנגדות תתייתר, או שיקבע כי לא קיימים יחסי עובד-מעביד כאמור, ואזי שמורה לנושים אלה הזכות להשיג על קביעה זו של מנהל ההסדר. מה שברור הוא שנושה איננו יכול להתנות את הסרת התנגדותו להסדר בכך שתביעת החוב שלו תאושר מראש.

אשר להתנגדות השלישית – אכן יש ממש בהתנגדות עקרונית זו ואין מקום לאשר מראש את מנגנון שכר הטרחה הקבוע בהצעת ההסדר. ראשית, השכר המוסכם נראה מופרז על פניו בכל קנה מידה, ולבית המשפט לא נתון שיקול הדעת להפחיתו אם בדיעבד יתברר שלא הייתה לו כל הצדקה. למעשה, ההסדר מתנה על סמכותו של בית המשפט לעשות שימוש מושכל בתקנה 13 לתקנות השכר, אשר כידוע מקנה

לבית המשפט שיקול דעת לבצע התאמות בגובה השכר שהוא פוסק לבעל תפקיד, על מנת למנוע תוצאה בלתי צודקת. אין מקום לאשר הוראה בהסדר אשר שוללת מבית המשפט את שיקול הדעת לבצע התאמות בעניין שכרו של בעל התפקיד, שעה שעל פניו השכר שנקבע באותה הוראה נחזה להיות גבוה באופן בלתי סביר.

ודוק: אמנם, תקנות השכר אינן מסדירות במישורין את פסיקת שכר טרחתו של בעל תפקיד שאינו נמנה עם מי שהוגדרו בהן (תקנות השכר מתייחסות אך ורק לכונס נכסים, מפרק זמני, מפרק ומנהל מיוחד, אך לא למנהל הסדר כהגדרתו בחוק), אך זה מכבר נפסק כי בבואו לפסוק את שכרו של בעל תפקיד כזה בית המשפט רשאי להסתמך על המנגנונים הקבועים בתקנות השכר. יחד עם זאת, ודווקא בהקשר של פסיקת שכר למנהל הסדר, יש ליתן את הדעת להבדלים המהותיים בין היקף תפקידו, סמכויותיו וחובותיו של מנהל הסדר, לבין אלו של נאמן שמונה לפי חלק ב' של החוק. בהסדר חוב לפי חלק י' של החוק, הנהלת התאגיד נשארת על כנה וממשיכה לנווט את הספינה, וכל שבית המשפט ממנה במקרה כזה הוא מנהל הסדר, תפקיד נטול סמכויות ניהול, מימוש וחקירה. למעשה, מינוי של מנהל הסדר הוא טכני באופיו ומאוד מוגבל- המינוי מקנה סמכויות הכרעה לענין כח ההצבעה באסיפות, לעניין היקף הזכויות של בעלי העניין בהסדר לשם חלוקת התמורה לפי ההסדר ולפעולות נוספות הדרושות לשם יישום הסדר החוב. לעומת זאת, סמכותו של נאמן המתמנה בהליך חדלות פירעון לפי חלק ב' של החוק, קרי, תחת צו לפתיחה בהליכים, רחבה לאין שיעור מזו של מנהל הסדר; כאשר מתמנה נאמן כזה, הנהלת התאגיד מסיימת בו ברגע את תפקידה. ממילא, אינני רואה כל הצדקה לקבוע מראש, כבר במעמד אישור הסדר החוב, כי שכרו של מנהל הסדר יעמוד על סכום עתק של 6.35 מיליון ₪, רק בשל הציפייה לחלוקת דיבידנד משמעותי לנושים במשך חמש שנים. כל זאת, שעה שבדרך כלל, בהינתן העובדה שבהסדר חוב התאגיד ממשיך להיות מנוהל על ידי האורגנים שלו ולא על ידי מנהל ההסדר, תרומתו של מנהל הסדר להיקף החלוקה של הדיבידנד נמוכה באופן מהותי מזו של נאמן. גם אין כל הצדקה לאשר מראש תשלום שכר טרחה בסכום כה גבוה בנימוק שאם היו מיושמות תקנות השכר ככתבן וכלשונן, אזי מנהל ההסדר היה זכאי לשכר גבוה כמעט פי שלושה. להנחת מוצא זו אין להסכים משום שהיא מניחה מראש שבית המשפט היה פוסק למנהל ההסדר שכר חלוקה, משל היה מדובר בנאמן, ולא היה מבצע הפחתה משמעותית על מנת שהשכר יהיה בגדר הסביר.

הסיבה השנייה שבגינה אין מקום לאשר מראש את הסדר השכר של מנהל ההסדר היא שראוי להימנע ככל הניתן מכריכה של שכר הטרחה אשר ישולם לבעל התפקיד, כמקשה אחת יחד עם שאר הוראותיו של הסדר חוב או תכנית לשיקום כלכלי, משום שהדבר עלול להציב את הנושים ואת החברה תחת מכבש לחצים מצידו של בעל התפקיד, שביכולתו להמליץ לבית המשפט על אישור הסדר או על דחייתו וישנו חשש שבדרך זו הוא יוכל לגרום לבעלי הדין להסכים לשלם לו שכר מופרז. באותה מידה ממש ישנו חשש שהדבר עלול לעודד תאגידים המבקשים לאשר הסדרי חוב, לנסות ולשכנע בעלי תפקיד לתמוך בהסדרים שאינם ראויים די הצורך, באמצעות הסדרי שכר טרחה נדיבים, שיעוגנו ויולחמו בהוראות ההסדר וכחלק בלתי נפרד ממנו וכך "יובטחו" מפני התערבות שיפוטית.

לאור האמור, הבקשה התקבלה ברובה, והסדר החוב אושר כמבוקש, למעט הסעיף שעניינו השכר של מנהל ההסדר; נקבע, כי למנהל ההסדר הזכות לבקש בבוא העת כי שכרו ייפסק בהתאם לתקנות השכר, בכל חלופה הנראית לו, ושאלת השכר תוכרע לגופו של עניין תוך בחינת מכלול השיקולים הצריכים לדבר.

פסק דין

בעניין בקשה דחופה לאישור הסדר חוב מיום 24.10.2024

מבוא

1. לפניי בקשה לאישור הסדר חוב לחברת פנגייה אן ג'י יו בע"מ (**להלן: "המבקשת"**).
2. המבקשת היא חברה העוסקת מזה כשלושים שנה בפיתוח ובהספקה של מערכות מחשוב למגזר הציבורי ולארגונים ממשלתיים, לרבות הספקת פתרונות זהות ואבטחה ביומטרית, בעיקר במדינות העולם השלישי ובמדינות מתפתחות.
3. במחצית הראשונה של שנת 2024 נקלעה המבקשת למצב של חדלות פירעון. בעקבות כך הגישו חלק מעובדיה של המבקשת בקשה לצו פתיחה בהליכים נגדה בחלופה של הפעלה זמנית לצורכי שיקום. בסמוך לאחר מכן הגישה המבקשת בקשה לעיכוב ההליכים נגדה לפי חלק י' של [חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי, התשע"ח-2018](#) (**להלן: "החוק"**), ולמינוי מנהל הסדר.
4. מקץ דיון שנערך במעמד הצדדים, הוחלט ביום 28.5.2024 על עיכוב הליכים נגד המבקשת לצורך גיבושו של הסדר חוב ועל מינויו של עו"ד אמיר פלמר לתפקיד מנהל ההסדר. ביום 25.7.2024 הוארך תוקפו של צו עיכוב ההליכים.
5. ביום 29.9.2024 הגישה המבקשת בקשה לכינוס אסיפות נושים לשם אישור הסדר חוב שגובש על ידה בעצה אחת עם מנהל ההסדר. מדובר בהסדר חוב מורכב למדי. בקליפת אגוז, הצעת ההסדר מסדירה פירעון בשיעור של 100% ברוטו מכלל חובותיה של המבקשת, בתוך פרק זמן של חמש שנים. עוד קובעת הצעת ההסדר כי שכרו של מנהל ההסדר יעמוד על סך כולל של 6.35 מיליון ₪, שישולם בפריסה של 60 תשלומים בסך של 100 אלף ₪ כל אחד, בנוסף למקדמה בסך של 350 אלף ₪. מקורות ההסדר הם הזרמת הון בסך של 3.5 מיליון דולר על ידי צד שלישי (**להלן: "המשקיע"**); גביית חובות עבר המגיעים למבקשת בסך של כ- 5 מיליון ₪; גביית חובות המגיעים למבקשת בגין תקופת ההפעלה בסך של כ- 3 מיליון ₪; ורווחים מהכנסות עתידיות בסך של כ- 89.7 מיליון ₪.
6. בין לבין, הוגשו נגד המבקשת 138 תביעות חוב בסכום מצטבר של כ- 128.8 מיליון ₪. תביעות החוב טרם נבדקו.
7. ביום 13.10.2024 כונסו אסיפות הנושים של המבקשת. בסיומן התברר כי הצעת ההסדר של המבקשת לא זכתה לרוב הנדרש באסיפת הנושים בדיון קדימה ובאסיפת הנושים בדיון כללי. חרף זאת, הגישה המבקשת ביום 28.10.2024 בקשה לאישורו של הסדר החוב מכח הוראת [סעיף 87 לחוק](#), המאפשרת במקרים מתאימים לכפות הסדר חוב על אסיפות מתנגדות.
8. הבקשה נקבעה לדיון במעמד הצדדים, אלא שעוד בטרם נערך הדיון, הושגה הסכמה בין המבקשת לבין רשות המיסים בדבר מספר תיקונים בהצעת ההסדר. כפועל יוצא מכך, הודיעה רשות המיסים ביום 4.11.2024 כי היא משנה את הצבעתה מהתנגדות לתמיכה בהצעת ההסדר.

9. נוכח השינוי שחל בהצבעתה של רשות המיסים, ניתן לקבוע כי באסיפת הנושים המובטחים הושגה להצעת ההסדר תמיכת רוב מנין וכן תמיכת נשייה בערך של 100% ; באסיפת הנושים בדין קדימה הושגה תמיכת רוב מנין וכן תמיכת נשייה בערך של כ- 83% ; באסיפת הנושים בדין כללי הושגה תמיכת רוב מנין וכן תמיכת נשייה בערך של כ- 77% . מכאן שהצעת ההסדר זכתה לרוב הנדרש בכל שלוש האסיפות ובכך נסללה הדרך לאישורה של הצעת ההסדר לפי [סעיפים 85, 86 ו-324\(א\)](#) לחוק, בכפוף לשמיעת התנגדויות לאישור ההצעה.

דיון והכרעה

10. לקראת הדיון שנערך במעמד הצדדים הוגשו שלוש התנגדויות לאישור הצעת ההסדר, ונדון בהן כסדרן.

11. ההתנגדות הראשונה היא של 24 מבין עובדי המבקשת אשר סיימו את עבודתם אצל. עובדים אלה מיוצגים על ידי עו"ד אופיר רונן. להתנגדות זו שני ראשים עיקריים. ראשית, נטען כי המבקשת הסכימה לשלם לעובדים אלה את מה שהם עשויים היו לקבל במקרה של פירוק המבקשת, באמצעות תביעת חוב שתוגש למוסד לביטוח לאומי (מה שמכונה "חלופת הפירוק"), אלא שהמנגנונים הפרטניים שנועדו לשם הוצאתה לפועל של הסכמה זו אינם מופיעים בנוסח הצעת ההסדר ; שנית, נטען כי יש לכלול בנוסח ההסדר הוראה הקובעת כי אם המבקשת לא תעמוד בלוחות הזמנים הקבועים בהסדר בענין פירעון החוב לעובדיה לשעבר, יינתן נגדה לאלתר צו לפתיחה בהליכים בחלופה של שיקום, על מנת שהעובדים לשעבר יוכלו להגיש תביעות חוב למוסד לביטוח לאומי.

12. המבקשת ומנהל ההסדר גם יחד מבקשים לדחות את ההתנגדות הראשונה, והדין עימם.

בכל הנוגע לחיובה של המבקשת לשלם לעובדיה לשעבר את המגיע להם, די בכך שהמבקשת הבהירה והצהירה כי המבקשים יקבלו בדיוק נמרץ את מה שהיו צפויים לקבל במקרה שבו היה ניתן צו לפירוק המבקשת (חלופת הפירוק), ואף בלוח זמנים מקוצר מזה הנהוג אצל המוסד לביטוח לאומי : חוב בגין שכר נטו ישולם תוך 7 ימים עסקים מהמועד הקובע, ואילו יתרת החוב עד לתקרה של חלופת הפירוק (קרי, עד לסך של 196,899 ₪ לעובד) תשולם תוך 3 חודשים מהמועד הקובע. אין איפוא צורך לתקן מעבר לכך את נוסח הצעת ההסדר.

בכל הנוגע לסנקציה במקרה של הפרת הוראות ההסדר, אין מקום לקבוע כבר עתה ומראש, במסגרת הוראות ההסדר, כי אי עמידה בלוחות הזמנים הקבועים בו תביא בהכרח למתן צו פתיחה בהליכים נגד המבקשת. כמובן שנתונה לכל מי שטוען כי המבקשת הפרה את הוראות ההסדר הזכות להגיש בקשה לביטול ההסדר וכפועל יוצא מכך לבקש צו לפתיחה בהליכים נגד המבקשת, אך אין למצוא פסול בכך שההסדר איננו כולל בחובו את הסנקציה שתינקט נגד המבקשת במקרה כזה. ההימנעות מקביעה מראש מה תהא הסנקציה במקרה של הפרה היא חלק מתנאיו המסחריים של ההסדר, לטוב ולרע, וכידוע, בבואו של בית המשפט לאשר הסדר חוב, אין הוא מתערב בשיקול דעתם של הנושים אשר בחרו לאשר את הצעת ההסדר, אלא במקרים חריגים ([ע"א 9555/02 זידאן נ' ברית פיקוח לקואופרציה](#)).

החקלאית העובדת בע"מ, פ"ד נט(1) 538, 550 (2004); ע"א 3782/09 לגין אריזות מזון בע"מ נ' בנק לאומי לישראל בע"מ (נבו 25.02.2014); (חדל"ת (מחוזי תל אביב-יפו) 36313-08-23 וסטו בע"מ נ' רומנובסקי בפסקה 25 (נבו 10.7.2024)). כלל זה חל אף באותם מקרים בהם לדעתו של בית המשפט טעו הנושים בשיקול דעתם והוא היה מגיע לתוצאה שונה לו עמד בנעליהם (חדל"ת (מחוזי תל אביב-יפו) 43652-09-20 עו"ד אופיר נאור נאמן אי די בי פתוח בע"מ נ' הרמטיק נאמנות (1975) בע"מ בפסקה 12 (נבו 21.12.2020); פר"ק (מחוזי ת"א) 15930-09-19 עו"ד אמיר פלמר, בתפקידו כנאמן לביצוע הסדר הנושים של וונטיז פי אל סי (ח.ח.) נ' גבאי בפסקה 16 (נבו 22.09.2020); (חדל"ת (מחוזי תל אביב-יפו) 5813-11-22 עו"ד מור נרדיה נ' שמש ואח' בפסקה 10 (נבו 22.1.2024)).

אכן, לכלל זה של כיבוד רצון הנושים ישנם מספר חריגים שהוכרו בפסיקה. כך למשל, בית המשפט יתערב בשיקול דעתם של הנושים אם הם מבקשים לאשר הסדר שברוך בהפרת דין, או שהוא נוגד את תקנת הציבור או שהוא נגוע בפגם יסודי אחר (ע"א 679/17 מרכז לוגיסטי בי רבוע נדל"ן בע"מ נ' אורתם סהר הנדסה בע"מ בפסקאות 33 ו-37 (נבו 11.02.2018); פר"ק (מחוזי ת"א) 44348-04-16 רזניק פז נבו נאמנויות בע"מ, נאמן למחזיקי האג"ח (סדרה א') של אורבנקורפ אינק נ' כונס נכסים רשמי תל אביב בפסקה 37 (נבו 25.10.2020); (חדל"ת (מחוזי תל אביב-יפו) 28349-01-23 יונט קרדיט שירותים פיננסיים בע"מ נ' הממונה על הליכי חדלות פירעון ושיקום כלכלי בפסקה 26 (נבו 5.4.2023)). ברם, חריגים אלה אינם מתקיימים במקרה דנן, בו הצעת ההסדר זכתה כאמור לרוב בקרב אסיפת הנושים שהעובדים נמנים עליהם, ואין סיבה מספקת להתערב בשיקול דעתם של הנושים ולכפות על המבקשת החמרה של הוראות ההסדר באמצעות הוספת סנקציות שלא נדרשו על ידי רוב הנושים.

משכך, דינה של ההתנגדות הראשונה להידחות.

13. ההתנגדות השנייה היא של ארבעה נושים, המיוצגים על ידי עו"ד מורן אדרי. לטענתם של נושים אלה יש לקבוע כבר עתה כי בין המבקשת לבנים שררו יחסי עובד-מעביד, למרות ששכרם שולם להם כנגד חשבונית מס, ולכן הם זכאים שיחול עליהם דין זהה לזה שחל על עובדי המבקשת בכל הנוגע לזכויות עובדים לפי הצעת ההסדר.

גם התנגדות זו דינה להידחות, באשר שאלת מעמדם המשפטי של נושים אלה תוכרע במסגרת תביעות החוב שהללו הגישו למנהל ההסדר. אחת משתיים- או שמנהל ההסדר יקבע כי אכן חלים בינם לבין המבקשת יחסי עובד-מעביד, וממילא ההתנגדות תתייתר, או שיקבע כי לא קיימים יחסי עובד-מעביד כאמור, ואזי שמורה לנושים אלה הזכות להשיג על קביעה זו של מנהל ההסדר. מה שברור הוא שנושה איננו יכול להתנות את הסרת התנגדותו להסדר בכך שתביעת החוב שלו תאושר מראש.

14. ההתנגדות השלישית הוגשה על ידי הנושה ג'מייקה אי.פי.סי., באמצעות עו"ד רועי אהרונ, שאליה מצטרף גם הממונה על הליכי חדלות פירעון ושיקום כלכלי. עניינה בהוראת סעיף 10.2 להצעת ההסדר בדבר קביעה מראש של השכר שישולם למנהל ההסדר. על פי הטענה,

קביעה כזו עומדת בניגוד לתקנות החברות (כללים בדבר מינוי כונסי נכסים ומפרקים ושכרם), התשמ"א-1981 (להלן: "**תקנות השכר**"), מציבה את מנהל ההסדר במצב של ניגוד עניינים וחושפת את הנושים ואת התאגיד חדל הפירעון ללחצים פסולים מצידו כתנאי לתמיכתו בהסדר. בנוסף, קודם שקובעים את שכרו של מנהל ההסדר עליו להגיש דו"ח כספי, ובכל מקרה, במקרה דנן מדובר בשכר מופרז שאין לו כל הצדקה בהינתן העובדה שלא מדובר בנאמן אלא אך ורק במנהל הסדר, ואין כל סיבה במקרה הנוכחי לפסוק למנהל ההסדר שכר חלוקה בלא כל הפחתה המתחייבת מכך שמנהל ההסדר איננו נדרש במקרה דנן למאמץ המצדיק שכר כולל של 6.35 מיליון ₪.

על כך השיבו מנהל ההסדר, המבקשת והמשקיע, כי השכר שיקבל מנהל ההסדר לפי סעיף 10.2 להצעת ההסדר, נמוך באופן משמעותי ממה שהיה צפוי לקבל לפי תקנות השכר, שכן במקרה שבו מדובר על חלוקת דיבידנד בשיעור של 100%, הרי ששכר החלוקה המגיע למנהל ההסדר צריך לעמוד על שיעור של 12% מסך כל החלוקה בפועל (**תקנה 8א(א)**) לתקנות השכר). בהינתן מצב של חלוקה מתוכננת בהיקף של כ-128 מיליון ₪, יוצא שמנהל ההסדר יהיה זכאי לשכר בהיקף כולל של 15.3 מיליון ₪. על כן, השכר המוסכם בהיקף של 6.35 מיליון ₪ רק מיטיב עם הנושים, מה גם שהמבקשת, באמצעות המשקיע, היא שתישא במחציתו של השכר האמור, והנושים יידרשו לשאת רק במחציתו האחרת.

15. לאחר עיון בטיעוני הצדדים בעל פה ובהשלמת הטיעון שהגישו בכתב לאחר הדיון, ולא בלי לבטים, באתי לכלל מסקנה כי אין מקום לאשר מראש את מנגנון שכר הטרחה הקבוע בסעיף 10.2 להצעת ההסדר, משום שעל פני הדברים יש ממש בהתנגדות העקרונית שהציגו המתנגדים בהקשר זה.

16. ראשית, השכר המוסכם נראה מופרז על פניו בכל קנה מידה- ככל שההסדר יושלם עד תומו מדובר בשכר טרחה כולל בסך של 6.35 מיליון ₪, ולבית המשפט לא נתון שיקול הדעת להפחיתו אם בדיעבד יתברר שלא היתה לו כל הצדקה. קשה להלום שבית המשפט היה פוסק שכר טרחה בהיקף כזה למנהל הסדר, שמטבע הדברים העמל והמאמץ שהוא נדרש להשקיע בקשר עם ביצועו של הסדר חוב נמוך באופן משמעותי מהעמל והמאמץ הנדרשים מנאמן או מבעל תפקיד אחר כהגדרתו בתקנות השכר. למעשה, ההסדר מתנה על סמכותו של בית המשפט לעשות שימוש מושכל **בתקנה 13** לתקנות השכר, אשר כידוע מקנה לבית המשפט שיקול דעת לבצע התאמות בגובה השכר שהוא פוסק לבעל תפקיד, על מנת למנוע תוצאה בלתי צודקת :

"אכן, תקנה 13א(א) לתקנות מאפשרת לבית המשפט למעשה "לעשות צדק" מקום שבו הוא סבור כי הנוסחה האריתמטית שבתקנות 8 ו-8א מביאה לתוצאה מעוותת או בלתי צודקת. זאת, בין אם מידת המאמץ שהושקעה על ידי בעל התפקיד הייתה נמוכה במיוחד כך שאינה מצדיקה את שכר הטרחה שהיה נפסק לו לפי הנוסחאות שבתקנות, ובין אם מדובר במאמץ חריג שמצדיק פסיקת שכר מעבר לקבוע בתקנות."

(ע"א 6166/07 צחי פלדמן, עו"ד בתפקידו ככונס נכסים על זכויות צמרות נ' א.י.ע. יובלים השקעות בע"מ בפסקה 50 (נבו 10.1.2010); ראו גם ע"א 3791/15 סינרגי כבלים בע"מ נ' עו"ד ארז חבר (נבו 19.4.2016) (להלן: "סינרגי"); פר"ק (מחוזי ת"א) 5085-12-12 ארז חבר, בתפקידו כמפרק של ר.פ. אירועים וגנים בע"מ נ' דיאט שמחות בע"מ (בפירוק) בפסקה 10 (נבו 27.4.2023)).

על כן, אין מקום לאשר הוראה בהסדר אשר שוללת מבית המשפט את שיקול הדעת לבצע התאמות בענין שכרו של בעל התפקיד, שעה שעל פניו השכר שנקבע באותה הוראה נחזה להיות גבוה באופן בלתי סביר.

17. ראוי להרחיב קמעא את הדיבור על סוגיית שכרו של מנהל הסדר משום שהדבר דרוש לצורך בחינת סבירותו של השכר אותו מבקש לאשר מראש כחלק בלתי נפרד מן ההסדר. כידוע, שכרם של בעלי תפקיד מוסדר במסגרת תקנות השכר. אמנם, תקנות השכר אינן מסדירות במישרין את פסיקת שכר טרחתו של בעל תפקיד שאינו נמנה עם מי שהוגדרו בהן (תקנות השכר מתייחסות אך ורק לכונס נכסים, מפרק זמני, מפרק ומנהל מיוחד, אך לא למנהל הסדר כהגדרתו בחוק), אך זה מכבר נפסק כי בבואו לפסוק את שכרו של בעל תפקיד כזה בית המשפט רשאי להסתמך על המנגנונים הקבועים בתקנות השכר (ורדה אלשיך וגדעון אורבך הקפאת הליכים הלכה למעשה 733 (מהדורה שנייה, 2010); ע"א 438/85 ארזי ושות' בניה והשקעות בע"מ נ' חיימסון, פ"ד מא(2) 718, 724 (1987); סינרגי בפסקה 10). מכאן שבבואו לפסוק את שכרו של מנהל הסדר שמונה לצורך גיבוש הסדר חוב לפי חלק י' של החוק, בית המשפט יפעל ברוח תקנות השכר, בשינויים המתחייבים בנסיבות הענין.

18. יחד עם זאת, ודווקא בהקשר של פסיקת שכר למנהל הסדר, יש ליתן את הדעת להבדלים המהותיים בין היקף תפקידו, סמכויותיו וחובותיו של מנהל הסדר, לבין אלו של נאמן שמונה לפי חלק ב' של החוק. בהסדר חוב לפי חלק י' של החוק, הנהלת התאגיד נשארת על כנה וממשיכה לנווט את הספינה, וכל שבית המשפט ממנה במקרה כזה הוא מנהל הסדר, תפקיד נטול סמכויות ניהול, מימוש וחקירה. למעשה, מינוי של מנהל הסדר הוא טכני באופיו ומאוד מוגבל- המינוי מקנה סמכויות הכרעה לענין כח ההצבעה באסיפות, לענין היקף הזכויות של בעלי הענין בהסדר לשם חלוקת התמורה לפי ההסדר ולפעולות נוספות הדרושות לשם יישום הסדר החוב (חדל"ת (מחוזי תל אביב-יפו) 69238-06-20 רזניק פז נבו נאמנויות בע"מ נ' רשות ניירות ערך בפסקה 18 (נבו 01.07.2020)). וכפי שנפסק בחדל"ת (מחוזי תל אביב-יפו) 54425-11-21 ד"ר מיכאל סברדלוב ואח' נ' שי מדיקל (ת.ה.ש.) בע"מ בפסקה 32 (נבו 25.11.2021):

"סמכויותיו של מנהל ההסדר מצומצמות ביותר לעומת סמכויותיו של נאמן. ... אין הוא מקבל לידיו סמכויות של ניהול, אלא בעיקר סמכויות של פיקוח, שתכליתן להבטיח את ניהולו התקין של גיבוש הסדר החוב, שמירה על נכסי התאגיד וסיוע בגיבוש הסדר החוב. אגב כך הוא אמור להשתתף בישיבות דירקטוריון (סעיף 319 לחוק), לקבל כל מידע שדירקטור רשאי לקבל, וכן לקבל דיווח חודשי מהנהלת התאגיד בדבר היקף ההוצאות וההכנסות (ס' 319 יד לחוק). בנוסף נתונות למנהל ההסדר סמכויות הקשורות לכינוס

האסיפות, לקביעת כח ההצבעה של הנושים ולביצוע פעולות הדרושות ליישום הסדר חוב שאושר (ס' 326 לחוק). כל אותה עת, מושכות הניהול בפועל נותרות בידיה של החברה, לטוב ולרע."

19. לעומת זאת, סמכותו של נאמן המתמנה בהליך חדלות פירעון לפי חלק ב' של החוק, קרי, תחת צו לפתיחה בהליכים, רחבה לאין שיעור מזו של מנהל הסדר. כאשר מתמנה נאמן כזה, הנהלת התאגיד מסיימת בו ברגע את תפקידה. הנאמן נוטל לידי את הסמכויות הנתונות לאורגנים של התאגיד ולנושאי המשרה בו, קרי, את מושכות ניהולו של התאגיד, והוא מחליף למעשה את כל שדרת הניהול שלו (ס' 43 לחוק). הנאמן אף רשאי לבקש סמכויות חקירה מאת בית המשפט, בשונה ממנהל הסדר (חדל"ת (מחוזי תל אביב-יפו) 66499-08-22 יונט קרדיט שירותים פיננסיים בע"מ, בפסקאות 19 ו-20 (נבו 22.9.2022)).

וראה גם חדל"ת (מחוזי תל אביב-יפו) 36313-08-23 וסטו בע"מ נ' ברטלה בפסקה 100 (נבו 19.2.2024):

"החשוב ביותר לענייננו הוא שלמנהל ההסדר לא מוקנות אותן סמכויות הנתונות לנאמן המתמנה עם מתן צו פתיחה בהליכים, הואיל ומדובר בתפקיד "טכני" באופיו ... בראש ובראשונה נעדר מנהל ההסדר סמכויות חקירה ... יפים לענין זה דבריה של חברתי כב' השופטת א' לוי-עבודי: '...סמכויותיו של מנהל ההסדר מתמצות בעיקר בהבטחת ניהול התקין של ההליך, שמירה על נכסי התאגיד וסיוע לתאגיד ולנושיו לנהל משא ומתן לצורך גיבוש הסדר חוב ... בין האורגנים של התאגיד לבין מנהל ההסדר מתקיימת מערכת יחסים המאופיינת בעיקרה בפקוח ובקרה ... היינו, בתקופת עיכוב ההליכים פועל מנהל ההסדר כמעין משקיף על הנעשה בתאגיד ובפרט על החלטות הדרג הניהולי שלו. ... תפקידו של מנהל ההסדר צופה פני עתיד. קרי, בקרה על פעולות והחלטות שיתקבלו בתאגיד מעתה והלאה, בהתעלם מפעולות שביצע התאגיד בעבר ... מנגד, סמכויות הנאמן הממונה בהתאם להוראות חלק ב' לחוק במסגרת צו לפתיחת הליכים לתאגיד, הינן רחבות ומקיפות יותר מאלו המסורות למנהל ההסדר בהתאם להוראות חלק י' ותיקון מס' 4 ... היינו, בשונה מתפקידו של מנהל ההסדר שכאמור צופה פני עתיד, חלק נכבד מעבודתו של הנאמן מתרכז בפעולות שבוצעו בתאגיד בעבר הן לצורך התחקות אחר נכסים נוספים ככל שישנם, והן לצורך בירור הנסיבות שבגינן נקלע התאגיד לחדלות פירעון.' (חדל"ת (מחוזי ת"א) 64635-06-21 א.מ.י יזום פרויקטים משותפים בע"מ נ' הממונה על הליכי חדלות פירעון ושיקום כלכלי, בפסקאות 51-53 (נבו 2.8.2021))."

20. ממילא, אינני רואה כל הצדקה לקבוע מראש, כבר במעמד אישור הסדר החוב, כי שכרו של מנהל הסדר יעמוד על סכום עתק של 6.35 מיליון ₪, רק בשל הציפיה לחלוקת דיבידנד משמעותי לנושים במשך חמש שנים. כל זאת, שעה שבדרך כלל (ומבלי לקבוע מסמרות לגבי מה שיתרחש, אם בכלל, במהלך חמש שנות ההסדר הקונקרטי שלפנינו), בהינתן העובדה שבהסדר חוב התאגיד ממשיך להיות מנוהל על ידי האורגנים שלו ולא על ידי מנהל ההסדר, תרומתו של מנהל הסדר להיקף החלוקה של הדיבידנד נמוכה באופן מהותי מזו של נאמן,

אשר מתוקף תפקידו הוא לבדו נדרש לממש את נכסי התאגיד שתחת ניהולו ולחלק את התמורה בין הנושים.

21. מאותו הטעם ממש, אינני רואה כל הצדקה לאשר מראש תשלום שכר טרחה בסכום כה גבוה כפי שמבוקש כאן, כאשר הנימוק היחיד שנועד להצדיק אישורו של שכר כזה הוא שאם היו מיושמות תקנות השכר ככתבן וכלשונן, אזי מנהל ההסדר היה זכאי לשכר גבוה כמעט פי שלושה. להנחת מוצא זו אין בידי להסכים משום שהיא מניחה מראש שבית המשפט היה פוסק למנהל ההסדר שכר חלוקה, משל היה מדובר בנאמן, ולא היה מבצע הפחתה משמעותית על מנת שהשכר יהיה בגדר הסביר ולא חלילה מופרז יתר על המידה. נזכיר בהקשר זה את אשר נפסק ב**ע"א 4486/14 עו"ד עופר שפירא, כונס נכסים נ' עו"ד אמיר בר טוב יעקב אמסטר, בתפקידים כנאמנים לנידן חברה לבניין ופיתוח בע"מ** בפסקה 15 (נבו 24.6.2015):

"... פסיקת שכר טרחה על פי מסלול "שכר החלוקה" עשויה במקרים מסוימים להוביל לתוצאה לא פרופורציונאלית ולא ליצור תמריץ ראוי לבעלי תפקיד, כיוון ששיעור החלוקה תלוי בשווי הרכוש והיקף החובות – משתנים שבדרך כלל אינם תלויים בפעילותו של בעל התפקיד. לפיכך יהיה מקום לפסוק "שכר חלוקה" לבעל תפקיד בנסיבות בהן הוכיח בעל התפקיד כי פעילותו ומאמציו תרמו להגדלת החלוקה בפועל, וכי פעילותו לא התמצתה "רק" בפעולות "רגילות" של מימוש או ניהול ובדיקת תביעות חוב..."

אמור מעתה, שאלת הקשר הסיבתי בין היקף החלוקה לבין מידת תרומתו ומאמציו של בעל התפקיד היא בהחלט רלבנטית מקום שבאים לפסוק שכר חלוקה, ובדרך כלל, הדבר צריך להיבחן בדיעבד ולא מראש, במיוחד כאשר עסקינן בהסדר שתקופת ביצועו משתרעת על פני לא פחות מחמש שנים.

22. מנהל ההסדר הפנה בטיעוניו להחלטתי במסגרת **חדל"ת (מחוזי תל אביב-יפו) 43652-09-20 עו"ד אופיר נאור נאמן לנכסי אי די בי חברה לפתוח בע"מ נ' ממונה על חדלות פירעון מחוז תל אביב בפסקה 12** (נבו 20.12.2021) (להלן: "אי די בי"), שם קבעתי כי:

"יש לייחס משקל מכריע לכך שהשכר מקובל ומוסכם על מחזיקי האג"ח. ודוק. מדובר בדרך כלל בנושים מקצועיים (ולפחות, בנציגות מקצועית) שנעזרים במומחים לדבר, והם מודעים היטב לזכויותיהם ולחלופות השכר השונות. ... חזקה על נושים מקצועיים דוגמת מחזיקי האג"ח או הנציגות שלהם, שהם שיקללו היטב את היתרונות והחסרונות הגלומים מבחינתם בהסדר המוצע, ומשמצאו לאשרו, אין עילה להתערב בשיקול דעתם. בהקשר זה יש לזכור כי תקנות השכר נועדו, בין השאר, להגן על זכויותיהם של הנושים, שכן מטבע הדברים שכר הטרחה נוגס בעוגת הכספים המיועדת לחלוקה לנושים. על כן, מקום שהנושים עצמם תומכים בהסדר שכר טרחה מסוים, יש ליתן משקל רב לעמדתם זו, ולא להתערב בכך אלא במקרים חריגים, שהמקרה הנוכחי איננו נמנה עליהם. במילים אחרות, מי שנושא בנטל הכלכלי של שכר הטרחה המבוקש הם הנושים עצמם, ואם אלה סברו וקיבלו- ראוי בדרך כלל לכבד את עמדתם זו. בנוסף, יש ערך רב בכיבוד הסכמות אליהם

מגיעים הנושים והנאמן בנוגע לשכר הטרחה (בהנחה שמדובר בנושים מקצועיים שמוזעים היטב לחלופות השכר השונות), מה שעשוי לייתר מחלוקות ודיונים וכן למנוע אי ודאות בסוגיית השכר. נזכיר בהקשר אחרון זה את שנפסק בתיק [פש"ר \(מחוזי ת"א\) 3000-08](#) אלי רייפמן נ' כונס הנכסים הרשמי (נבו 09.02.2014), כי "רצוי ועדיף שהשכר ייקבע מראש, במידת האפשר, ועוד בטרם ביצע העבודה, ובכך גם לחסוך התדיינות ממושכת בדיעבד באשר לשכר המיוחד." (דברי כב' סגן הנשיאה (כתוארו אז), א' אורנשטיין).

דא עקא, אין הנדון דומה לראיה. אכן, בפרשת אי די בי אישרתי מראש את שכרו של נאמן בהליכי פירוק נוכח קיומה של הסכמה בינו לבין נושי התאגיד, אלא שלא ניתן כלל להשוות בין ההיקף העצום של המלאכה והאחריות המקצועית שנטל על עצמו הנאמן באותה פרשה, לאלו של מנהל ההסדר במקרה דנן. כך למשל, בפרשת אי די בי ההסכמה שאושרה כללה ויתורים בעלי משקל מצידו של הנאמן בנוגע לשכרו:

"נושים אלה ניהלו משא ומתן ממושך עם הנאמן בנוגע לשכרו, וחילצו ממנו ויתורים כאלה ואחרים, כחלק מ"עסקת חבילה" כוללת המובאת כעת לאישור בית המשפט. בין השאר, הנאמן ויתר מראש על האפשרות לבקש תוספת מאמץ מיוחד; על שכר בגין נשיה מובטחת שנפרעה במלואה; על שכר בגין העודף בהיקף של כ- 30 מליון ₪ שנותר מהנשיה המובטחת; על האפשרות לבקש שכר חלוקה בשיעורים גבוהים יותר בהתאם לתקנות השכר, שכר שיכול להגיע לשיעור גבוה הרבה יותר מ- 3% המבוקש כיום (די בכך ששיעור החלוקה לנושים יעמוד על 30% ומעלה); על האפשרות לבקש שכר בגין הפחתת תביעת החוב של ישראיר ועל האפשרות לבקש שכר נפרד בגין ייצוגה של החברה בתביעות המתנהלות נגדה."

בנוסף, באותה פרשה ציינתי מהן הפעולות המרובות והמורכבות שנדרשו מאותו נאמן וכן את העובדה שכבר עלה בידו להביא לקופת הפירוק סך של כ- 329 מיליון ₪ נכון לאותה העת:

"עסקינן בהליך פירוק חריג בהיקפו ובמורכבותו, מכל בחינה שהיא, מה שמשליך מטבע הדברים על שיעורו של השכר הראוי למי שקיבל על עצמו משימה כה מורכבת וכה רבת אחריות. הנאמן פירט בהרחבה את מכלול הפעולות שנדרש לבצע עד כה ושעוד יידרש לבצע בהמשך הדרך. פעולותיו של הנאמן התבצעו במספר מישורים ובהם מימוש שעבודים ואחזקות; צמצום הוצאות וחיסכון בהיקף כספי של עשרות מיליוני ₪ בשנה בשל הפסקת התקשרויות עם שלל ספקים, נותני שירותים ונושאי משרה; מתן מעטפת שירותים כוללת לחברה; טיפול בהפסקת חובות הדיווח של החברה; ניהול הליכים משפטיים בהם מעורבת החברה; ניהול חקירות בנוגע לנסיבות קריסתה של החברה והכרעה בתביעות חוב. עבודתו של הנאמן עודנה בעיצומה, והיא צפויה להמשך שנים לא מעטות. חלופת השכר שנבחרה על ידי הנאמן והנושים נועדה לתגמל את הנאמן בהתאם לתוצאות בפועל של מלאכתו ולעודד אותו להגדיל את עוגת החלוקה. ... לא למותר לציין כי הנאמן ניהל ועודנו מנהל את הליך הפירוק על שלל נגזרותיו והיבטיו במומחיות,

במקצועיות ובכשרון רב, ועד כה עלה בידו להביא לכך שבקופת הפירוק יצטבר סכום של כ- 329 מיליון ₪, שבימים אלה עומד לחלוקה בין הנושים (ועוד היד נטויה)." (בפסקאות 10 ו-11).

אין איפוא כל דמיון בין הנסיבות של פרשת **אי די בי** וההיקף הכביר של הפעולות שהנאמן נדרש לבצע, לבין נסיבות המקרה הנוכחי שעה שעסקינן במנהל הסדר שאיננו נאמן ושעה שההסדר טרם אושר וממילא גם טרם בוצע, ולא ברור כלל ועיקר קיומו של קשר סיבתי בין הפעולות שמנהל ההסדר ביצע ועוד יידרש לבצע במסגרת תפקידו, לבין הסכום שיחולק לנושים מכוחו של ההסדר. יש להניח מטבע הדברים כי מי שתביא להשאת הערך לנושים היא בראש ובראשונה המבקשת עצמה, באמצעות מנהליה, שכן מדובר כאמור בהסדר חוב לפי חלק י' של החוק, ולא בצו פתיחה בהליכים לפי חלק ב' של החוק.

23. הסיבה השניה שבגינה אין מקום לאשר מראש את הסדר השכר של מנהל ההסדר היא שראוי להימנע ככל הניתן מכריכה של שכר הטרחה אשר ישולם לבעל התפקיד, כמקשה אחת יחד עם שאר הוראותיו של הסדר חוב או תכנית לשיקום כלכלי, משום שהדבר עלול להציב את הנושים ואת החברה תחת מכבש לחצים מצידו של בעל התפקיד, שביכולתו להמליץ לבית המשפט על אישור הסדר או על דחייתו וישנו חשש שבדרך זו הוא יוכל לגרום לבעלי הדין להסכים לשלם לו שכר מופרז. באותה מידה ממש ישנו חשש שהדבר עלול לעודד תאגידים המבקשים לאשר הסדרי חוב, לנסות ולשכנע בעלי תפקיד לתמוך בהסדרים שאינם ראויים די הצורך, באמצעות הסדרי שכר טרחה נדיבים, שיעוגנו ויולחמו בהוראות ההסדר וכחלק בלתי נפרד ממנו וכך "יובטחו" מפני התערבות שיפוטית. ודוק. אינני בא להטיל חלילה דופי במנהל ההסדר במקרה דנן, וגם לא במשקיע. כך גם לא נעלמה מעיני העובדה כי מי שייזם במקרה דנן את קביעת מנגנון השכר לא היה מנהל ההסדר כי אם המשקיע, שחשש בתום לב מפני חשיפה אפשרית לתשלום שכר טרחה בסכום גבוה הרבה יותר וביקש לגדר מראש את הסיכון הכלכלי שיוטל עליו. ואולם, מדובר בסוגיה עקרונית ובתור שכזו, שומה על בית המשפט לשוות לנגד עיניו לא רק את המקרה הפרטני המובא בפניו, אלא גם את השלכות הרוחב הנגזרות מהכרעתו. זאת, גם כאשר רוב מכריע של הנושים תומכים בתשלום המבוקש מתוך רצון לקדם את ההסדר הקונקרטי שעל הפרק, תהא המשמעות התקדימית לכך אשר תהא. וכפי שנפסק בהקשר אחר בתיק [חדל"ת \(מחוזי תל אביב-יפו\) 28790-11-21 עו"ד אבנר כהן נ' פוד האוס שאח בע"מ](#) בפסקה 20 (נבו 12.12.2021), במקרים מסויימים תמיכה גורפת של הנושים אינה חזות הכל:

"אכן, הנושים תומכים במקרה דנן בפתיחת הליך המכר מחדש, אלא שאין בכך כל רבותא, שהרי הללו שוקלים מטבע הדברים אך ורק את שיקולי התועלת הפרטית שלהם בענין הקונקרטי שעל הפרק. ברי כי מבחינתם של אלה, אין כל טעם או רצון לשמור על כללי ההגיונות ותום הלב אם אך ניתן יהיה להשיג תמורה גבוהה יותר בגין הנכס ממנו הם מבקשים להפרע, גם במחיר של פתיחת הליכי המכר מחדש לטובת מציעים שהגישו הצעה טובה יותר, באיחור שאין לו כל הצדקה. לפיכך, וגם כאשר הנושים סבורים אחרת, שומה על בית המשפט לשקול שיקולים רוחביים של נורמות התנהגות ראויות במימוש

נכסים באמצעות בעלי תפקיד מטעמו, למנוע תכסיסנות ולשמור על אמון הציבור בהליכי מימוש ... "

אכן, במקרה דנן אין להטיל דופי כלשהו בהתנהלותם או בטוהר שיקוליהם של מנהל ההסדר ושל המשקיע, אך מי לידינו יתקע שכך יהיה הדבר גם במקרים אחרים בעתיד, בהם יתבקש בית המשפט לאשר מראש שכר טרחה של בעל תפקיד כחלק בלתי נפרד מהוראות ההסדר, בבחינת Take it or leave it.

24. ראוי להבהיר בהקשר זה כי אם הסדר החוב קובע מראש למנהל ההסדר שכר שעל פניו צפוי להיות נמוך ממה שהוא צפוי לקבל לפי תקנות השכר, אין מניעה עקרונית שבית המשפט יאשר הוראה כזו, משום שמנהל ההסדר סוברני לוותר מרצונו על שכר המגיע לו על פי התקנות. שונים הם פני הדברים מקום בו השכר המבוקש מראש במסגרת הצעת ההסדר נחזה להיות גבוה הרבה יותר ממה שהיה מאושר לפי התקנות, ובהינתן האופי הקולקטיבי של ההליך, שבו שומה על בית המשפט לשוות לנגד עיניו את האינטרס של כלל הנושים, לרבות אלה שהתנגדו לאישורו של ההסדר בכלל, ולשכר המבוקש בפרט.

25. לא נעלמה מעיני העובדה שההתנגדות לתשלום שכרו של מנהל ההסדר הוגשה על ידי נושה שסכום נשייתו הוא זעום יחסית- נשייה בהיקף של 200 אלף ₪ מתוך נשייה כוללת בהיקף של כ- 128.8 מיליון ₪, דהיינו, מדובר בכ- 0.15% מתוך כלל הנשייה. יחד עם זאת, צריך לזכור כי לא מדובר בהסדר שזכה לתמיכת 100% מערך הנשייה. באסיפת הנושים בדין קדימה הושגה תמיכת נשייה בערך של 83% ובאסיפת הנושים בדין כללי הושגה תמיכת נשייה בערך של 77%. מכאן שיש לראות את כל מי שהתנגדו להצעת ההסדר כמי שהתנגדו אגב כך גם למנגנון השכר של מנהל ההסדר ולא מדובר איפוא בהסדר שזכה לתמיכה של 99.85% מכלל הנשייה.

26. מנהל ההסדר טען כי המבקשת, באמצעות המשקיע, היא שתישא במחצית השכר האמור כך שהנטל שיוטל על הנושים הוא בהיקף של מחצית בלבד מהשכר המוסכם. טענה זו בדין יסודה, אלא שהתשובה לכך היא שכל סכום אשר המשקיע מוכן לשלם למנהל ההסדר כשכר טרחתו (במקרה דנן, מחצית מהסך של 6.35 מיליון ₪), יכול באותה מידה ממש להיות מועבר לקופת ההסדר לטובת כלל הנושים, ומכאן שניתובו מראש כתשלום שכר טרחה, גורע הלכה למעשה סכום ניכר שיכול היה להיות מחולק בין הנושים.

27. סיכומו של דבר, מכל הטעמים שפורטו לעיל הסדר החוב מאושר כמבוקש, למעט סעיף 10.2 להצעת ההסדר. למען הסר ספק, שמורה למנהל ההסדר הזכות לבקש בבוא העת כי שכרו ייפסק בהתאם לתקנות השכר, בכל חלופה הנראית לו, ושאלת השכר תוכרע לגופו של ענין תוך בחינת מכלול השיקולים הצריכים לדבר. עוד יובהר כי אין גם מניעה לאשר למנהל ההסדר כבר כעת מקדמה על חשבון השכר שיאושר לו בסופו של יום, וזאת בגין טרחתו עד כה (ראה סעיף 10.2(א) להצעת ההסדר).

28. המזכירות תשלח את פסק הדין לצדדים.

ניתן והודע היום, יא' במרחשוון תשפ"ה (12 בנובמבר 2024), בהעדר הנוכחים.

חגי ברנר, שופט בכיר

חגי ברנר 54678313

נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה