



בית המשפט המחוזי בירושלים

פר"ק 19-07-5646 שחר ואח' נ' אורי(מנהל מיוחד) ואח'

בפני כבוד השופט אביגדור דורות

המעוררים:

1. שחר פורת
 2. מעיין כהן
- ע"י ב"כ עו"ד אחוה מרדכי

נגד

המשיבים:

1. עו"ד שמעון אורי, מנהל מיוחד של א.פ. תכשיטי איכות ירושלים בע"מ (בפירוק) בעצמו
2. המוסד לביטוח לאומי ע"י ב"כ עו"ד יהודה הריס
3. כונס הנכסים הרשמי מחוז ירושלים ע"י ב"כ עו"ד אורן זילברברג

פסק דין

לפניי ערעור על הכרעת המנהל המיוחד של א.פ. תכשיטי איכות ירושלים בע"מ (בפירוק) (להלן: "החברה") בתביעות החוב שהוגשו מטעמם של המערערים, אשר טענו למעמד של עובדי החברה, והם ילדיהם של בעלי המניות בחברה.

העובדות וטענות הצדדים

1. כנגד החברה ניתן ביום 12.3.19 צו פירוק בבית משפט זה (תיק פר"ק 18-09-2022) והמשיב 1 מונה כמנהל מיוחד לבדיקת תביעות חוב של עובדי החברה, לשם קבלת זכויות מהמשיב 2 (הביטוח הלאומי) על פי חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995.

2. המערער 1 (להלן: "שחר") פנה באמצעות ב"כ ביום 13.3.19 למשיב 1, עו"ד שמעון אורי (להלן: "המנהל המיוחד") בתביעת חוב על סך 205,919 ₪ בגין חוב שכר עבודה, דמי הודעה מוקדמת, נסיעות, דמי הבראה, אי הפרשה לקופת גמל ופיצויי פיטורין, בגין התקופה בה הועסק לטענתו בחברה, מיום 1.3.04 ועד ליום 31.7.13. נטען בתביעה כי בתקופה שבין דצמבר 2012 ועד יולי 2013 לא שולמה לשחר משכורת.



בית המשפט המחוזי בירושלים

פר"ק 19-07-5646 שחר ואח' נ' אורי(מנהל מיוחד) ואח'

3. המערערת 2 (להלן: "מעייין"), שהיא אחותו של שחר, פנתה באמצעות ב"כ ביום 13.3.19 למנהל המיוחד, בתביעת חוב על סך 117,685 ₪ בגין חוב שכר עבודה, דמי הודעה מוקדמת, נסיעות, דמי הבראה, אי קיום הפרשות לקופת גמל ופיצויי פיטורין בגין תקופת העסקתה הנטענת בחברה, מיום 1.3.04 ועד ליום 31.10.13 (למעט הפסקה בת 11 חודשים). נטען כי עבור החודשים מרץ 2012 – אוקטובר 2013 מעייין קיבלה רק חלק ממשכורתה.

4. המערערים הם בנם ובתם של בעלי המניות והדירקטורים בחברה. בקשת הפירוק הוגשה בחודש ספטמבר 2018 על ידי המערערים. בבקשת הפירוק נטען כי המערערים הועסקו בחברה שנים רבות ופוטר על רקע ירידה משמעותית בהכנסות החברה ולאחר שמספר חודשים לא שולם להם שכר, כאשר החברה נותרה חייבת להם עשרות אלפי ₪ ואולי אף יותר. נטען כי החברה הפסיקה פעילות ולפחות במשך שנתיים היא אינה פעילה כלל. לא נרשם דבר בבקשת הפירוק לגבי קרבת משפחה בין מבקשי הפירוק (המערערים) ובין בעלי המניות בחברה ומנהליה.

5. ביום 23.5.19 דחה המנהל המיוחד את תביעות החוב, לאחר שהגיע למסקנה כי מכלול הנסיבות אינו מאפשר לוודא כי אכן התקיימו יחסי עובד-מעביד בין המערערים ובין הוריהם וכי מדובר בהתנהלות משפחתית.

6. ביום 2.7.19 הוגש הערעור על הכרעת החוב. נטען בערעור כי מדובר בחברה בה עבדו בני משפחה רבים, לצד עובדים שכירים נוספים שאינם בני משפחה. לטענת המערערים, העובדה שהם ילדיהם של בעלי המניות בחברה אינה גורעת מזכותם לקבל את הזכויות המגיעות להם כעובדים שכירים לכל דבר ועניין.

7. המשיב 2 (להלן: "המל"ל") צורף כמשיב לערעור והגיש תגובה בכתב, בגדרה הצטרף לעמדת המנהל המיוחד, לפיה מכלול הנסיבות מצביע על כך שלא התקיימו בין המערערים ובין החברה יחסי עובד-מעביד וכי המערערים ראו עצמם כחלק מהעסק המשפחתי.

8. בדיון שהתקיים בפניי סבר נציג הכנ"ר כי יש להבחין בין שני המערערים. לדעת הכנ"ר, יש להכיר בתביעתו של שחר, לאור המסמכים שצורפו על ידו (דוא"ל בינו ובין גורמים בחו"ל) ולאור העובדה שהפקדות השכר שלו נעשו יחסית באופן סדיר. ביחס למעייין, נטען כי לא עלה בידה להוכיח כי עבדה בחברה באופן סדיר ויש לדחות את ערעורה.



בית המשפט המחוזי בירושלים

פר"ק 19-07-5646 שחר ואח' נ' אורי(מנהל מיוחד) ואח'

דיון והכרעה

9. דרך הילוכנו תהיה כדלקמן: תחילה נפרט את מידת ההתערבות של בית המשפט בהכרעות חוב של בעלי תפקיד; לאחר מכן, נבחן את הפסיקה הנוגעת לתביעות עובדים מול המל"ל, בחברות משפחתיות; בשלב הבא, נתייחס לנסיבות המקרה, ככול שהן רלבנטיות לשני המערערים יחד; ולבסוף, נבחן את העובדות הספציפיות לגבי כל אחד מהמערערים.

התערבות בהכרעות חוב

10. הכלל הוא כי בית המשפט של פירוק לא ימהר להתערב בהחלטתו של בעל תפקיד (מפרק או מנהל מיוחד) ובית המשפט אינו ממיר את שיקול דעתו של בעל תפקיד בשיקול דעתו שלו. יפים לענייננו דברי כבוד השופטת א' פרוקצ'ה בעניין מתחם הביקורת הראוי על החלטות בעל תפקיד (באותו מקרה נאמן בפשיטת רגל), לרבות החלטות בתביעות חוב בע"א 8765/07 פז חברת נפט בע"מ נ' עו"ד אמיר שושני (27.12.10) פסקאות 14-16:

"הדעת נותנת כי הביקורת השיפוטית על החלטות נאמן מכל סוג ומהות תופעל במשורה, ותוגבל למצבים של חריגה קיצונית מסבירות ותקינות הפעולה, תוך הותרת מיתחם שיקול דעת רחב לנושא התפקיד לאור היקף סמכויותיו, מומחיותו, וחשיבותם של גורמי היעילות הדיונית הפועלים בעניין זה. השיקולים לעניין זה דומים ביחס לפונקציות השונות שהנאמן ממלא, והכרעות הנאמן בתביעות חוב של נושים בכלל זה." (ראו גם ע"א 7575/12 יפת נ' זלצמן, פסקה 21 לפסק דינו של כב' השופט א' שהם (4.8.2014)).

וכן:

"זאת ועוד, נקבע בהלכה שככלל אין בית המשפט של חדלות הפירעון ממיר את שיקול הדעת של בעל התפקיד בשיקול דעתו, בבחינת ההתעלמות מהכרעת בעל התפקיד, שכן עסקינן בהליך ערעורי על הכרעת בעל התפקיד. לכן, אין מצופה מבית המשפט של חדלות הפירעון לבדוק את תביעת החוב מלכתחילה, ושומה עליו רק להעבירה תחת שבט ביקורתו. רק אם נמצאו בה שגגות המצדיקות התערבות, יעשה כן. זאת בדומה לערעור על פסק דין שכן גם ערכאת הערעור נמנעת להתערב בקביעת ממצאים של הערכאה הדיונית אלא אם נפלו בה שגגות המצדיקות שינוי פסק הדין." (עש"א (ת"א) 31734-03-14 וורלד קפיטל גרופ בע"מ נ' כונס הנכסים הרשמי (12.6.2014)).



בית המשפט המחוזי בירושלים

פר"ק 19-07-5646 שחר ואח' נ' אורי(מנהל מיוחד) ואח'

1
2 11. המנהל המיוחד הדן בתביעות חוב של עובדים נדרש לשקול לא רק את אינטרס העובדים,
3 המבקשים לממש את זכויותיהם על פי חוק הביטוח הלאומי, אלא גם אינטרסים של שאר
4 המעורבים בהליך הפירוק, כמו יתר הנושים ואף המל"ל, כפי שהוסבר בפסק דינו של כב' השופט ד'
5 מינץ בבש"א (י-ם) 7013/09 (פר"ק 4092-07) ג'האלין ואח' נ' עו"ד ד"ר משה כהן, המנהל המיוחד
6 לבדיקת תביעות חוב כנגד חברת ש. בראשי בע"מ (26.5.11):
7

8 4". בעל תפקיד המכריע בתביעות חוב משמש לא רק כ"זרועו הארוכה" של
9 בית המשפט אלא בתפקיד מעין שיפוטי (רע"א 5388/97 ינוב נ' אחיעזר, פ"ד נב(1)
10 199, 204; פר"ק (מחוזי-י-ם) 4040/07 האוצר, אגף מס הכנסה נ' עו"ד אמיר
11 שושני, מפרק, פורסם במאגרים, [21.11.10]). עליו לאזן בין זכויות החייב, זכויות
12 הקניין של הנושה הספציפי אשר הגיש את תביעת החוב, וחובתו כנאמנם של כלל
13 הנושים, לשמור על קניינם ועל האינטרס הלגיטימי שלהם שלא להגדיל את הנשיה
14 על ידי קבלת תביעות חוב נוספות בלתי מבוססות (בש"א (מחוזי-חי) 7839/03
15 טסלר נ' עו"ד מטר נביל, פורסם במאגרים [11.04.05]).

16 5. מלאכת ההכרעה בתביעות החוב על ידי בעל תפקיד הינה מלאכה נכבדה
17 ורב-חשיבות, ואין לעשותה בהינף קולמוס וביד קלה. על בעל התפקיד לנקוט
18 משנה זהירות ולדקדק בטיבה של תביעת החוב שהוגשה על ידי נושה ובטיב
19 הוכחתה. עליו לפעול מתוך נאמנות לכלל הנושים והוא מנוע מלאשר תביעות חוב
20 שאינן מוצדקות או אשר לא הוכחו בפניו (בש"א (מחוזי-חי) 15453/06 עזבון
21 המנוח מתתיהו לוי ז"ל נ' עו"ד אפרים צ'יזיק, פורסם במאגרים [6.05.07]; בש"א
22 (מחוזי חי) 14153/03 חסון מאיר נ' שלופה אליאס, פורסם במאגרים [21.04.05];
23 ע"א 1057/91 הרצל נ' מכטיגר, פ"ד מו(4) 353, 358). לשם כך חובתו לקבל את
24 החומר הדרוש כדי להחליט אם לקבל את תביעת החוב או לדחותה (ראו ע"א
25 73/84 בן ציון נ' גורני פ"ד לט(3) 757).

26 יחסי עבודה בין קרובי משפחה

27 12. מטרת תביעת החוב של המערערים הינה בעיקרה, ניצול הזכויות המוקנות לעובדי חברה
28 חדלת פירעון על פי חוק הביטוח הלאומי. נקודת המוצא היא בהגדרת "עובד" שבסעיף 1 לחוק
29 הביטוח הלאומי:
30



בית המשפט המחוזי בירושלים

פר"ק 19-07-5646 שחר ואח' נ' אורי(מנהל מיוחד) ואח'

- 1 "עובד" – לרבות בן משפחה, אף אם אין בינו לבין קרובו המעסיקו יחסי עבודה,
- 2 ובלבד שהוא עובד במפעל באופן סדיר ובעבודה שאילולא עשה אותה הוא, היתה
- 3 נעשית בידי עובד; לענין זה, 'בן משפחה' – אחד ההורים, ילד, נכד, אח או אחות; "
- 4
- 5 13. הסבר ביחס למטרת החקיקה נמצא בפסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה בעב"ל-59047
- 6 10-13 מדלסי נ' המוסד לביטוח לאומי (20.1.15) (להלן: "עניין מדלסי") (פסקה 16):
- 7
- 8 "המחוקק היה ער לאפשרות שאותה תלות כלכלית והסתמכות שמקובל לייחסה
- 9 לעובד השכיר תתקיים גם בין מי שיש ביניהם קרבת משפחה וכן לכך ששעה
- 10 שמדובר ביחסים שבין קרובי משפחה – אזי שמטבע הדברים לא תמיד תהיה
- 11 הקפדה יתירה על מלוא הסממנים המאפיינים יחסים של עובד ומעביד על פי כל
- 12 המבחנים שהתפתחו מעת לעת בפסיקה, לרבות אלה הנוגעים להיקף השליטה,
- 13 הפיקוח או הבקרה של המעביד על עבודת העובד ודרך ביצועה. שליטה ובקרה אשר
- 14 יכול ויהיו מצומצמים וגמישים יותר עת שמדובר ביחסים בין קרובי משפחה (ראו
- 15 – דב"ע מח/0-141 חנה גלנדאור – המוסד לביטוח לאומי, [פורסם בנבו] פד"ע כ'
- 16 (1988) 98, 102).
- 17
- 18 על רקע זאת, ניתן להבין את ההגמשה שהגמיש המחוקק בתיחום גבולות ההגדרה
- 19 של המונח "עובד" שבחוק משהוא "ביקש להקל במשהו עם 'העובד' בעסק
- 20 המשפחתי", בהגדירו את המושג "עובד" שבסעיף 1 הימנו "לרבות בן משפחה, אף
- 21 אם אין בינו לבין קרובו המעסיקו יחס של עובד ומעביד ובלבד שהוא עובד במפעל
- 22 באופן סדיר ובעבודה שאילולא עשה אותה הוא, הייתה נעשית בידי עובד. לעניין
- 23 זה 'בן משפחה' אחד ההורים, ילד, נכד, אח או אחות" (ההדגשות הוספו, ראו –
- 24 עב"ל (ארצי) 78/08 מגרה – המוסד לביטוח לאומי [פורסם בנבו] (8.4.08) להלן –
- 25 עניין מגרה); עב"ל (ארצי) 679/07 גלדיס – המוסד לביטוח לאומי, [פורסם בנבו]
- 26 (3.2.08))."
- 27
- 28 14. בית הדין הארצי לעבודה עמד על כך שקיימת החמרה של אמות המידה הראייתיות
- 29 הנדרשות לשם גיבוש זכאות של קרוב משפחה המבצע עבודה, לזכויות על פי חוק הביטוח הלאומי.
- 30 בעניין מדלסי עמד על כך בית הדין (פסקאות 17-18):
- 31
- 32 "ההקשחה הראייתית כאמור, הנוגעת כמובן גם להוכחת "גרעינה" של הגדרת בן משפחה
- 33 "כעובד", עוברת כחוט השני בפסיקתו של בית דין זה אשר נדרש לסוגיה זו לא אחת וכך
- 34 אמר:



בית המשפט המחוזי בירושלים

פר"ק 19-07-5646 שחר ואח' נ' אורי(מנהל מיוחד) ואח'

1
2 "הלכה פסוקה היא כי כאשר הצדדים הטוענים ליחסי עבודה הם קרובי משפחה,
3 בית הדין בוחן בקפידת יתר את טיבם של היחסים שנוצרו: האם בפניו מערכת
4 יחסים התנדבותית, המגלמת בתוכה עזרה משפחתית או שמא נוצר בין בני
5 המשפחה קשר חוזי המסדיר מערכת של זכויות וחובות. לשם עמידה על טיב
6 היחסים שנוצרו בין בני המשפחה, ייתן בית הדין את דעתו, לפרמטרים שונים,
7 ובהם, בין היתר מסגרת שעות העבודה, האם השכר ששולם היה ריאלי או סמלי
8 וכיו"ב". (ראו – עניין מגרה וכן, עב"ל (ארצי) 20105/96 יהלום – המוסד לביטוח
9 לאומי [פורסם בנבו] פד"ע ל"ו (2001) 603, 616; דב"ע לג/0-108 המוסד לביטוח
10 לאומי – כץ, פד"ע ה', (1973) 31, 36; דב"ע לג/0-159 מרקו – המוסד לביטוח
11 לאומי, פד"ע ה', (1973) 134, 137).

12
13 ניתן אפוא לסכם את האמור לעיל ולומר כי שעה שמדובר בהתקשרות בין קרובי משפחה
14 יש לבחון בקפידה רבה האם התכלית העיקרית של התקשרות או "גרעינה של ההתקשרות"
15 עניינו – ביצוע עבודה בתמורה לשכר הנקבע על יסוד זיקה הדוקה למהותה ולאופייה של
16 העבודה המבוצעת או שמא תכלית ההתקשרות הינה – השאת הרווחה הכלכלית
17 והמשפחתית של המשפחה כיחידה כלכלית אחת; כך שהתמורה המשולמת איננה נגזרת
18 בעיקרה ממהות העבודה ואפיוניה אלא משיקולים "חיצוניים" לה, הנעוצים בצרכי
19 המשפחה ו/או יחידה, באפיוני המשפחה ו/או יחידה ובשקלולם של השיקולים
20 "החיצוניים" הללו. שקלול שמטרתו תיעול מושכל של ההכנסות וההוצאות של המשפחה
21 כיחידה כלכלית משותפת, תוך התחשבות בשיקולי מיסוי ושיקולים כלכליים או אישיים
22 אחרים של כלל בני המשפחה ובאופן המאפשר השאת הרווח המשפחתי והכלכלי של
23 היחידה כולה, לרבות הערכות משותפת לעת מחסור או ירידה בערך הכלכלי של אחד מנכסי
24 המשפחה".

נסיבות העסקת המערערים

25
26
27
28 15. לאור הכללים האמורים, יש לבחון את נסיבות המקרה הספציפי שבפניי. לפי הנתונים
29 הרלבנטיים לשני המערערים מתברר כי לא נחתמו הסכמי העסקה עם המערערים ולא הוצגו הודעה
30 לעובד ביחס לכל אחד מהמערערים. כמו כן, לא הוכח כי ניתנו למערערים או נצברו לזכותם ימי
31 מחלה, ימי חופשה וימי הבראה. כמו כן, לא הופרשו כספים לקרן פנסיה. לפי נתונים אלה, לא
32 התקיימו ביחסים שבין המערערים והחברה סממנים מובהקים להתקיימות יחסי עובד-מעביד. כפי
33 שהוסבר לעיל, אין בכך די, שכן הגדרת "עובד" מניחה כי ביחסים שבין קרובי משפחה, לא תמיד
34 קיימת הקפדה יתירה על הסממנים המאפיינים יחסי עובד-מעביד.



בית המשפט המחוזי בירושלים

פר"ק 5646-07-19 שחר ואח' נ' אורי(מנהל מיוחד) ואח'

1
2 16. למרות שהמערערים ציינו כי החברה העסיקה בני משפחה נוספים ולצידם הועסקו עובדים
3 שכירים שאינם בני משפחה, לא הוגשו תביעות חוב על ידי עובדים אחרים (בני משפחה או זרים),
4 פרט למערערים. לפי טענות המערערים, בעלי השליטה בחברה (הורי המערערים) בחרו לסלק את
5 החובות כלפי יתר עובדי החברה, לרבות בני משפחה נוספים, פרט לחובות כלפי המערערים. כך נטען
6 בתשובה בכתב מטעם המערערים:

7
8 "5. לאחר שנקלעה החברה לקשיים כלכליים כבדים – נאלצו הוריהם למכור את
9 ביתם ובכך לסלק את החובות שצברה החברה. החברה – מתוך כבוד לעובדים
10 האחרים שאינם בני משפחה כמו גם לספקים להם נותרה החברה חייבת כספים,
11 העדיפה לסלק חובות לצדדי ג' ולעובדים שאינם בני משפחה, כך לפחות נאמר להם
12 על ידי הוריהם, עד שלא נותרו למעשה כספים לשלם למערערים עבור זכויותיהם
13 והמערערים נאלצו לעמוד בפני שוקת שבורה, מכאן גם ככל הנראה הסיבה לכך
14 שעובדים אחרים לא הגישו תביעות".

15
16 לפי נתון זה, נראה שהחברה נהגה במערערים באופן שונה משאר עובדי החברה, לרבות עובדים שהם
17 בני משפחה אחרים, בדרגת קרבה רחוקה יותר. הדבר יכול ללמד על כך שההורים לא ראו
18 במערערים עובדים לכל דבר ועניין, שהרי נהגו בצורה אחרת, כלפי בני משפחה רחוקים.

19
20 17. עיון בדפי החשבון של המערערים, שצורפו לכתב הערעור, מלמד כי תשלום המשכורות בוצע
21 באופן שאינו סדור. חלק מתשלומי השכר הופקדו בשיקים וחלקם בוצעו בהעברות בנקאיות. חלק
22 מההעברות לחשבונות הבנק של המערערים נרשמו כ"משכורת" וחלקן ללא ציון כזה. סכומי
23 ההעברות ותאריכיהן אינם קבועים וחלק מהשכר שולם בשני חלקים במהלך החודש. נתון זה מצביע
24 על התנהלות המתאימה לקשרי משפחה יותר מאשר התנהלות מקובלת של חברה בע"מ המעסיקה
25 עובדים.

26
27 18. עיון בתלושי השכר של מעיין לשנת 2012 מצביע על שונות רבה בנתון הנוגע לשכר היסוד.
28 להלן הנתונים:

29		
30	שכר יסוד לחודש ינואר 2012 :	4,223 ₪
31	שכר יסוד לחודש פברואר 2012 :	3,601 ₪
32	שכר יסוד לחודש מרץ 2012 :	2,767 ₪
33	שכר יסוד לחודש מאי 2012 :	4,311 ₪
34	שכר יסוד לחודש יוני 2012 :	3,203 ₪



בית המשפט המחוזי בירושלים

פר"ק 19-07-5646 שחר ואח' נ' אורי(מנהל מיוחד) ואח'

1 שכר יסוד לחודש יולי 2012 : 3,692 ₪

2

3 שונות כזו, מדי חודש בחודשו, במשך כחצי שנה, שלא ניתן לה הסבר כלשהו, לא מצביעה על שכר
4 לעובד מן המניין ואומרת דרשני. היא יכולה להצביע על כך שהתמורה אינה נגזרת ממהות העבודה
5 ואפיוניה, אלא משיקולים "חיצוניים" לה, הנעוצים בצרכי המשפחה.

6

7 19. מן המסמכים שהוגשו מטעם המערערים נראה כי הם עבדו בתקופות שונות ללא קבלת
8 שכר. כך, למשל, מעיין לא קיבלה שכר בחודשים ינואר, פברואר, אוגוסט, ואוקטובר בשנת 2012.
9 כמו כן, בחודשים בהם התקבל שכר, בסכומים שנכנסו לחשבון הבנק שלה היו הבדלים משמעותיים.
10 כך, למשל, בחודש מאי 2012 נכנס לחשבון הבנק סכום של 1,500 ₪ ובחודשים יוני-יולי 2012 נכנס
11 סכום של 2,500 ₪. בחודשים נובמבר-דצמבר 2012 נכנס סכום של 3,438 ₪. נתונים אלה גם הם
12 אינם מצביעים על התנהגות מקובלת בין עובד למעביד וניתן לפרשם כך שהתמורה לעבודה הושפעה
13 משיקולים "חיצוניים" כאמור.

14

15 20. המערערים הגישו את בקשת הפירוק בחודש ספטמבר 2018, בעוד ששחר סיים את עבודתו
16 בחודש יולי 2013 ומעיין בחודש אוקטובר 2013. כאמור לעיל, המערערים לא ציינו בבקשת הפירוק
17 דבר בנוגע לקרבה המשפחתית לבעלי השליטה בחברה ולא הוברר השיהוי הרב בהגשת הבקשה
18 שנמשך כחמש שנים. אומנם נטען בכתב הערעור כי המערערים לא היו מודעים לכך כי יש
19 באפשרותם להגיש בקשה לפירוק החברה וכי הם זכאים לפעול למיצוי זכויותיהם מול המל"ל,
20 אולם טענה זו לא גובתה בתצהירים מטעם המערערים ולא ניתן כל פירוט לטענה כי "למערערים
21 נודע על כך בעת האחרונה". בהעדר פירוט ממי וכיצד נודע למערערים על האפשרות להגיש בקשת
22 פירוק, עולה ספק בדבר כנות הטענה.

23

24 עניינו של שחר

25

26 21. עד כאן עסקנו בעניינם של המערערים ביחד. עתה יש לעבור ולבחון את עניינם של כל אחד
27 מהם בנפרד.

28

29 22. על פי תביעת החוב של שחר, החברה לא שילמה את שכרו עבור 8 חודשי עבודה החל מחודש
30 דצמבר 2012 עד לחודש יולי 2013. מאידך, במסגרת תביעתו לדמי אבטלה מיום 11.8.13 דווח למל"ל
31 על ידי החברה, ושחר אף אישר זאת, כי שכרו שולם במלואו על ידי החברה עד לחודש יולי 2013.
32 לפי אישור החברה, שחר קיבל בתקופה זו שכר ברוטו בגובה 9,267 ₪ בכל אחד מהחודשים ינואר
33 עד יולי 2013 ובחודש דצמבר 2012, מדובר בשכר ברוטו של 9,107 ₪.

34



בית המשפט המחוזי בירושלים

פר"ק 19-07-5646 שחר ואח' נ' אורי(מנהל מיוחד) ואח'

23. עיון בתלושי השכר שצורפו להודעת הערעור מלמד כי התלושים לחודשים ינואר עד יולי 2013 הופקו כולם ביום 7.7.14, ככול הנראה לצורך תביעתו לדמי אבטלה. לטענת המל"ל, אילו שחר היה מדווח במסגרת תביעתו לדמי אבטלה כי לא קיבל שכר בחצי השנה הקודמת לסיום העסקתו בחברה, תביעתו לדמי אבטלה הייתה נדחית והייתה נפתחת חקירה (עמ' 1 לפרוטוקול, שורות 21-24). במילים אחרות, קיימת סתירה חזיתית בין הדיווח לביטוח לאומי לצורך קבלת דמי אבטלה ובין תביעת החוב. לסתירה זו לא ניתן הסבר המניח את הדעת והיא עומדת לשחר לרועץ.

24. לטענת ב"כ המל"ל בדיון, בהתאם לנקודות הזיכוי להן זכאי שחר, הסכום ששולם לו בפועל הוא הסכום המדויק בגינו הוא לא יהיה מחויב בתשלומי מס. הדבר מצביע לכאורה על התנהלות בלתי שגרתית המעוררת חשד בכנות טענותיו של שחר.

25. כאמור לעיל, עמדת הכנ"ר בדיון הייתה כי יש להבחין בין ערעורו של שחר ובין ערעורה של מעיין. ב"כ הכנ"ר הצביע על חילופי דוא"ל שצורפו להודעת הערעור, אשר נועדו ללמד כי היה לשחר תפקיד ברור ומוגדר, דבר המצביע על כך שאילולא ביצע את התפקיד, עבודתו הייתה נעשית בידי עובד אחר. בכתב הערעור לא הובהר מה היה התפקיד הברור והמוגדר של המערערים. בסעיף 17 לערעור נטען כי "המערערים עסקו בייצור והרכבה וגם בשיווק לחו"ל ומכירות בתוך החנות". מעבר לכך שלא הוגשו תצהירים מטעם המערערים בהם ניתן היה לפרט את תפקידם המוגדר בחברה, לא נעשתה הפרדה בין תפקידו המוגדר של שחר בחברה ובין תפקידה של מעיין-אחותו. המיילים שצורפו לכתב הערעור (נספח ח') משקפים התכתבות בין שחר ובין גורמים בחו"ל בנוגע לתערוכה בארה"ב (בשנת 2005); ביחס להזמנת חדר במלון בארה"ב (בשנת 2009); בדבר משלוח שיוצא לארה"ב (בשנת 2012) ובדבר הזמנת איסוף (משנת 2013). האם ניתן להסתפק בחלופת מיילים זו? כזכור, על פי פסיקת בית הדין הארצי לעבודה, יש לבחון האם מדובר במערכת יחסים התנדבותית, המגלמת בתוכה עזרה משפחתית, או שנוצר בין בני המשפחה קשר חוזי המסדיר מערכת של זכויות וחובות. יש ליתן את הדעת על מסגרת שעות העבודה, האם השכר משקף את היקף העבודה ועוד. בעניינו של שחר הוצגה כאמור התכתבות מועטה מהשנים 2005, 2009, 2012 ו-2013 – אחת בודדת מכל אחת מן השנים. היה מקום לפרט את תפקידו המדויק של שחר, את שעות עבודתו בחברה, את המטלות שנשא בהן, את הגורמים החיצוניים עמם עמד בקשר ועוד. כל זה לא נעשה ובוודאי שלא גובה בתצהיר. דברים אלה יוצרים קושי רב לקבל את גרסתו של שחר.

26. על פי השכר המדווח בטופס 126 שהתקבל מרשויות המס לשנת 2012, שכרו של שחר היה גבוה פי שניים משכרו של אביו, בעל המניות ודירקטור בחברה. עובדה זו מצביעה לכאורה על חלוקת שכר חריגה ואולי אף פיקטיבית. כזכור, בעניין מדלסי הצביע בית הדין הארצי לעבודה על הצורך לבחון אם התמורה לעובד נגזרת משיקולים "חיצוניים", הנעוצים בצרכי המשפחה או יחידה ובשקלול שמטרתו תיעול מושכל של הכנסות המשפחה כיחידה כלכלית משותפת, תוך התחשבות



בית המשפט המחוזי בירושלים

פר"ק 19-07-5646 שחר ואח' נ' אורי(מנהל מיוחד) ואח'

בשיקולי מיסוי ושיקולים אישיים אחרים של כלל בני המשפחה. להבדל בין שכרו של שחר ובין שכרו של אביו לא ניתן הסבר המניח את הדעת וגם דבר זה אומר דרשני.

27. העולה מן המקובץ הוא כי הצטברותם של הרכיבים שפורטו לעיל, ביחס לשני המערערים בכלל וביחס לשחר בפרט, מלמדת כי אין מקום להתערב בהכרעת החוב של המנהל המיוחד לגביו.

עניינה של מעיין

28. עיון בתלושי השכר של מעיין אשר צורפו להודעת הערעור, מלמד כי הם הופקו כולם ביום 18.10.18, לאחר הגשת בקשת הפירוק, ככל הנראה, לצורך קבלת הגמלה לפי פרק ח' לחוק הביטוח הלאומי.

29. תדפיסי הבנק של מעיין מלמדים כי הסכומים שהופקדו בחשבונה היו נמוכים באופן ניכר מן הסכומים שבתלושי השכר. כך, למשל, עולה ביחס לחודשים מאי-יולי 2012 : בחודש מאי 2012 הופקד בבנק סך 1,500 ₪ בעוד שעל פי תלוש השכר מדובר בשכר נטו של 4,575 ₪. בחודשים יוני ויולי 2012 הופקד בבנק סך 2,500 ₪, בעוד שעל פי תלושי השכר היה מדובר בשכר נטו של 3,438 ₪ ושל 3,927 ₪, בהתאמה.

30. ביחס למעיין לא צוין ולא הובהר מה היה תפקידה הברור בחברה ובוודאי שלא הוגש תצהיר מפורט מטעמה. כמו כן, לא הובהרו שעות עבודתה ופרטים נוספים לגבי התאמת שכרה לתפקידים שביצעה בפועל.

31. לסיכום, מן המקובץ עולה כי הצטברות הרכיבים שפורטו לעיל ביחס לשני המערערים ככלל וביחס למעיין בפרט, מלמדת כי אין מקום להתערב בהכרעת החוב של המנהל המיוחד לגביה.

סוף דבר

32. לאור כל האמור לעיל, שוכנעתי כי בנסיבות העניין אין מקום להתערב בהכרעת החוב שניתנה על ידי המנהל המיוחד ועל כן, התוצאה היא כי הערעור נדחה.

33. על כל אחד מן המערערים בנפרד לשלם הוצאות ושכ"ט עו"ד בסכום כולל כדלקמן :

למנהל המיוחד – 2,500 ₪.

למוסד לביטוח לאומי – 2,500 ₪.

דהיינו, כל אחד מן המערערים יישא בהוצאות בסכום כולל של 5,000 ₪.



בית המשפט המחוזי בירושלים

פר"ק 19-07-5646 שחר ואח' נ' אורי(מנהל מיוחד) ואח'

1
2
3
4
5
6

המזכירות תשלח את פסק הדין לב"כ הצדדים.

ניתנה היום, ל' תשרי תשפ"א, 18 אוקטובר 2020, בהעדר הצדדים.

ד"ר

אביגדור דורות, שופט

7