

חוק החברות;
פקודת החברות

בעניין: חוק החברות, התשנ"ט-1999
פקודת החברות [נוסח חדש], תשמ"ג-1983

בעל התפקיד;

בעניין: עו"ד עדי פיגל - הנאמן להסדר הנושים (אינוונטק סנטראל מלונות בע"מ)
מדרך בן גוריון 2 (מגדל ב.ס.ר 1 - קומה 18), רמת-גן 52573
טלפון: 03-7553898; פקסימיליה: 03-7553899

"הכנ"ר";

ובעניין: כונס הנכסים הרשמי (מחוז תל-אביב והמרכז)
ע"י ב"כ עו"ד נחמה אבן ספיר, מרחוב השלושה 2, תל-אביב
טלפון: 03-6899695; פקסימיליה: 02-6462502

"המערער";

ובעניין: ד"ר אורלי פארן
ע"י ב"כ עו"ד יעל פורת קוצר, משדרות הפלי"ם 7, חיפה
טלפון: 04-8147500; פקסימיליה: 04-8555976

"המל"ל";

ובעניין: המוסד לביטוח לאומי - תחום ביטוח זכויות עובדים
משדרות ויצמן 13, ירושלים 9543707
פקסימיליה: 02-6535851

בקשה לצירוף צד להליך

ביהמ"ש הנכבד מתבקש בזאת להורות על צירוף המוסד לביטוח לאומי (תחום ביטוח זכויות עובדים) כצד להליך זה (ערער שהוגש על הכרעת בעל תפקיד בתביעת חוב), וזאת מהנימוקים הבאים:

ואלו נימוקי הבקשה:

- ביום 07.04.2014 הגיש ד"ר אורלי פארן (המערער) תביעת חוב, **בה נטען כי המערער הינו נושה - "עובד"** - כי החוב כלפיו הינו במעמד "דין קדימה", וכי הוא זכאי לקבל תשלום בסך של כ- 266 אלפי ש"ח בגין "משכורת", "הודעה מוקדמת", "פיצוי פיטורים" ו"החזר הוצאות רכב" (להלן: **"תביעת החוב"**). למען שלמות התמונה יצוין, כי לתביעת החוב לא צורפו מסמכים ואסמכתאות, ובהמשך (כולל בעקבות פניות של בעל התפקיד) שלחה ב"כ הנושה לבעל התפקיד מסמכים והסברים נוספים (**ללא תצהיר**).
- ביום 20.12.2017 ניתנה על ידי בעל התפקיד הכרעת חוב מפורטת ומנומקת, המשתרעת על פני 16 עמודים, ונתמכת בראיות שהוסתרו על ידי המערער בתביעת החוב, ואשר אינן שנויות במחלוקת, כגון תצהיר ודיווח שבוצעו על ידי המערער לבורסה ולרשות ני"ע (ר' ס' 50-51 בהכרעת החוב). בעל התפקיד **דחה** בהכרעת החוב (גם) את טענות המערער בדבר קיום יחסי עובד-מעביד בינו לבין החברה, כמו גם את טענות המערער בדבר זכאותו לתשלומים כ"עובד", **ובכלל** (והכל כמפורט בהכרעת החוב). עותק הכרעת החוב מצ"ב למען הנוחות **כנספח 1**.
- ביום 01.02.2018 הגיש המערער ערעור על הכרעת החוב הנ"ל, שעיקרו טענות המערער (המוכחות) בדבר קיום יחסי עובד-מעביד בינו לבין החברה וזכויות (מוכחות) שנתבעות על ידי המערער במעמד "כעובד". עותק הערעור (ללא הנספחים) מצ"ב למען הנוחות **כנספח 2**. בעל התפקיד סבור, כי הערעור חסר יסוד ודינו להידחות מנימוקים שונים¹ והתייחסות מפורטת ומנומקת תינתן בתגובה שיגיש בעל התפקיד לערעור.

¹ בכלל זה: (א) התעלמות בערעור מראיות שאינן שנויות במחלוקת שהוסתרו על ידי המערער בתביעת החוב והוצגו על ידי בעל התפקיד בהכרעת החוב (ר' למשל ס' 50-51 ו-62-63 בהכרעת החוב); (ב) העלאת טענות עובדתיות חדשות (ומוכחות) בערעור (ר' למשל ס' 12 ו-16 בערעור), וזאת בנוסף על טענות עובדתיות שהעלה המערער ללא תצהיר בהליכי תביעת החוב (ר' למשל ס' 41 בהכרעת החוב); (ג) התעלמות סתמית משורה של הלכות פסוקות שניתנו על ידי ביה"ד הארצי לעבודה וביהמ"ש העליון ונזכרו בהכרעת החוב (ר' למשל ס' 65-66 בהכרעת החוב); (ד) "מחזור" של טענות (עובדתיות ומשפטיות) שהועלו כבר על ידי המערער בתביעת החוב ונדחו באופן מנומק בהכרעת החוב, ובערעור לא הוצג דבר חדש שיהיה בו כדי לסתור את הדברים; ועוד.

4. יחד עם זאת, ובהתחשב בכך שהגורם המשלם בסופו של יום הינה קופה ציבורית - המוסד לביטוח לאומי - סבור בעל התפקיד כי מתחייב להורות על מתן הסעד המבוקש ולצרף את המוסד לביטוח לאומי כצד להליך ערעור זה, ולאפשר למוסד לביטוח לאומי להגיב גם כן לערעור שהוגש על ידי המערער.

5. יצוין, כי לאחרונה (ביום 14.11.2017) ניתנה על ידי ביהמ"ש המחוזי בחיפה החלטה - פר"ק 45085-02-15 **עבד אללטיף ג'בארין ואח' נ' עו"ד בנימין קצוב ואח' (פורסם בנבו)**, בה נקבע כי "נוהל העבודה" הרצוי הוא שבמקרה בו בעל התפקיד מתכוון לאשר תביעת חוב של עובד עליו לפנות תחילה למוסד לביטוח לאומי כדי לאפשר "לגורם המשלם" (המוסד לביטוח לאומי) הזדמנות להגיב בטרם תינתן הכרעת בעל התפקיד:

"ראשית, ראוי לדעתי להנהיג, כעניין שבשגרה, נוהל לפיו בעל תפקיד, טרם מתן ההכרעה בתביעות החוב, יודיע למל"ל כי בכוונתו לאשר את תביעות החוב ויאפשר למל"ל להגיש את התייחסותו לתביעות החוב בתוך זמן סביר. לעמדתו, בעלי תפקיד חייבים לאמץ לעצמם נוהלי עבודה של 'נשמע ונעשה' חלף הנוהל הקיים שבמהותו הוא 'נעשה ונשמע'.

אילו נוהל הפעולה בשגרה של בעלי תפקיד היה כאמור לעיל - הרי שלא רק שנוהל כאמור ימנע תקלות מהסוג שארע במקרה דנן, אלא לטעמי עולה נוהל שכזה בקנה אחד עם השכל הישר, הסדר הטוב והגיונם של דברים.

נוהל פעולה כאמור הוא בבחינת מושכלות יסוד לפיהן למי שאמור בסופו של יום לשלם את הגמלה לעובדים התובעים - דהיינו המל"ל - צריכה להינתן הזדמנות סבירה להגיב לתביעות חוב שכאלו ולהציג עמדתו בפני בעל התפקיד **טרם שתינתן הכרעתו של בעל התפקיד בתביעות החוב**. (ההדגשות במקור)

6. אשר על-כן, מתבקש ביהמ"ש הנכבד להורות על מתן הסעד המבוקש.



עדי פיגל, עו"ד
נאמן להסדר הנושים

היום, 01.02.2018.

נספח 1

חוק החברות;
פקודת החברות;

בעניין: חוק החברות, התשנ"ט-1999
פקודת החברות [נוסח חדש], תשמ"ג-1983

בעל התפקיד;

בעניין: עו"ד עדי פיגל - הנאמן להסדר הנושים (אינוונטק סנטראל מלונות בע"מ)
מדרך בן גוריון 2 (מגדל ב.ס.ר 1 - קומה 18), רמת-גן 52573
טלפון: 03-7553898; פקסימיליה: 03-7553899

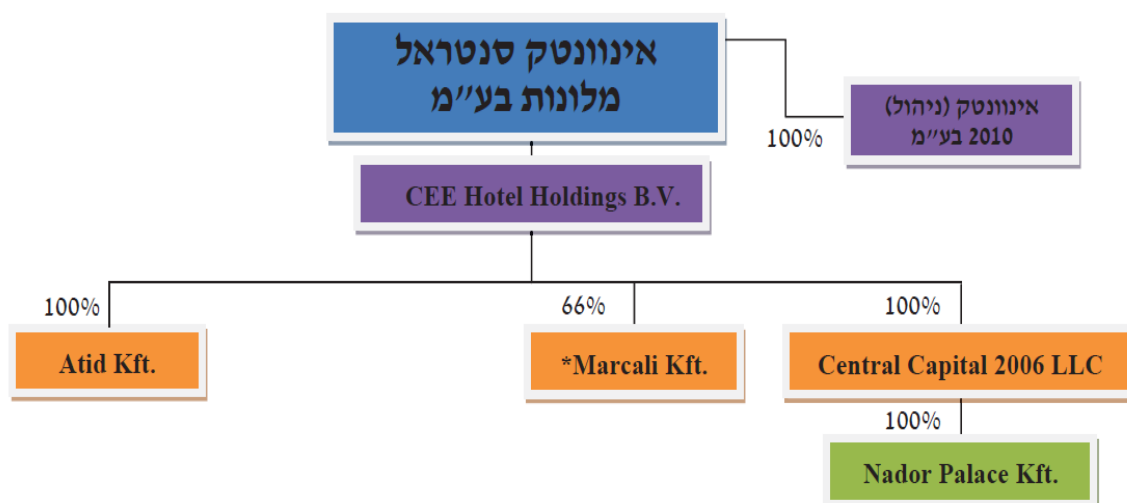
"הכנ"ר";

ובעניין: כונס הנכסים הרשמי (מחוז תל-אביב והמרכז)
ע"י ב"כ עו"ד נחמה אבן ספיר, מרחוב השלושה 2, תל-אביב
טלפון: 03-6899695; פקסימיליה: 02-6462502

הכרעה בתביעת חוב של ד"ר אורלי פארן

חלק 1 - החברה וקריסתה:

1. אינוונטק סנטראל מלונות בע"מ (להלן: "החברה") התאגדה בישראל ביום 24.10.1993 כחברה פרטית.
2. ביום 14.08.1998 פרסמה אינוונטק תשקיף על-פיו הוצעו לציבור מניות של החברה אשר נרשמו למסחר בבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ (להלן: "הבורסה"), ובהתאם החל מאותו מועד המדובר היה על חברה ציבורית, אשר דיווחיה הפומביים גם פורסמו במערכת המגנ"א של רשות ניירות ערך.
3. בשנת 2009 רכשה חברת Central European Estates N.V. (להלן: "Central"), חברה זרה (הולנדית), את השליטה בחברה, והחל ממועד השלמת רכישת השליטה בחברה על ידי Central כאמור פעלה החברה בעיקר בתחום המלונות.
4. במסגרת זו, החברה פעלה, באמצעות חברות בבעלותה, בייזום, בניה ופיתוח של הזדמנויות עסקיות בתחום המלונאות במרכז ובמזרח אירופה.
5. עיקר נכסי החברה הוחזקו על ידי באמצעות - חברת בת זרה (הולנדית), בבעלות מלאה של החברה, CEE Hotel Holdings B.V. (להלן: "חברת הבת ההולנדית"), וחברות זרות נוספות (בעיקר חברות שהתאגדו בהונגריה), שהוחזקו (במישרין או בעקיפין) על ידי החברה ההולנדית (להלן: "החברות המוחזקות הזרות").
6. במצורף תרשים החזקות של החברה נכון למועד בו ננקטו הליכי חדלות הפירעון:



7. בחודש מרץ 2010 גייסה החברה חוב מהציבור באמצעות הנפקה של 45,561 אגרות חוב (סדרה א') של החברה (להלן: "האג"ח"), ובהתאם להוראות הדין ושטר הנאמנות של האג"ח מונה נאמן למחזיקי האג"ח, רזניק פז נבו נאמנויות בע"מ (להלן: "נאמן האג"ח").

8. האג"ח שהונפקו על ידי החברה כאמור הובטחו (כפי שצוין גם בתשקיף, בשטר הנאמנות ובדוחות החברה) בשעבוד קבוע יחיד וראשון בדרגה על כל מניות חברת הבת ההולנדית, ובכלל זה על כל דיבידנד, מניות הטבה וזכויות שיתקבלו בגין מניות חברת הבת ההולנדית המשועבדות, וכן על כל תקבול שיתקבל בחברה מחברת הבת ההולנדית, כולל החזר הלוואות שהועמדו או יועמדו על ידי החברה לחברת הבת ההולנדית, והכל כמפורט, בין היתר, בתשקיף לפיו הונפקו האג"ח, בשטר הנאמנות שנחתם ביום 24.02.2012 (ראה גם סעיף 6 שם), בדיווח מיידי שפרסמה החברה במגנ"א ביום 26.02.2012 (הכולל את שטר הנאמנות), במסמכי השעבוד, וכן בדיווחים הכספיים השנתיים השוטפים שפורסמו על ידי החברה במגנ"א (כל הנ"ל להלן: **"השעבוד"** ו- **"הרכוש המשועבד"**).
9. בשנת 2012 הודיעה Central (חברת האם של החברה), כי היא לא תוכל לפרוע את התשלומים למחזיקי אגרות החוב שלה, וביום 30.10.2012 הורה בית המשפט (נשיא בית המשפט, כבוד השופט איתן אורנשטיין) על מינוי רו"ח יצחק עידן כמומחה מטעם בית המשפט לצורך בחינת הסדר חוב בין Central לבין מחזיקי אגרות החוב שלה (פר"ק 49700-10-12).
10. עוד בדוח הכספי התקופתי לשנת 2012, שפורסם על ידי החברה ביום 14.03.2013, צוין כי לחברה קיים גרעון בהון החוזר ליום 31.12.2012 בסך של כ- 32 מיליון ש"ח ותזרים מזומנים שלילי מפעילות שוטפת לשנה שהסתיימה ביום 31.12.2012 בסך של כ- 14.5 מיליון ש"ח. בדוח הכספי התקופתי לרבעון הראשון של שנת 2013, שפורסם על ידי החברה ביום 31.05.2013, כבר נכללה הערת "עסק חיי".
11. בחודש יוני 2013 (לאחר שדוחות החברה כבר כללו הערת "עסק חיי") החברה התנגדה למינוי נציגות להגנה על זכויות מחזיקי האג"ח, ובכלל זה ביום 25.06.2013 החברה פרסמה במגנ"א דוח מיידי, במסגרתו טענה החברה, בין היתר כי היא עומדת במלוא התחייבויותיה וכי "בהתאם לאסטרטגיית החברה" יש ביכולתה להמשיך ולפעול לא רק על מנת להגן על האינטרסים של בעלי החוב, אלא גם על אלו של "בעלי המניות". במלים אחרות: החברה הציגה במועד זה, כי אין לנושים סיבה לחשש, וכי לחברה יש "אסטרטגיה" שתאפשר לה לפרוע את כל חובותיה במועד ואף להותיר עודף לבעלי המניות שלה.
12. בתוך פרק זמן קצר התנפצה לרסיסים אותה "אסטרטגיה".
13. בחודש אוגוסט 2013 פתחה רשות ניירות ערך נגד החברה (ואחרים) הליך אכיפה מנהלי בגין הגשת דוח ברשלנות, ובהמשך גובש הסדר שאושר על ידי בית המשפט, במסגרתו הוטלו קנסות ואיסורי כהונה.
14. בחודש אוגוסט 2013 פורסם דווח מיידי, לפיו "קיימים ספקות משמעותיים בדבר המשך קיומה של החברה כ"עסק חיי" לרבות עמידה בתשלומי אגרות החוב העתידיים במועד הנדרש".
15. בחודש אוקטובר 2013 הגישה החברה כתב טענות ("הודעה ובקשה דחופה") במסגרת תביעה שהגישה חברת הבת ההולנדית נגד בעל השליטה (יולי עופר ז"ל) להחזר הלוואה שנלקחה על ידו ולא הוחזרה לחברת הבת ההולנדית (להלן: **"תביעת העיזבון"**). בכתב טענות זה, שנתמך בתצהיר שנחתם על ידי חשב החברה, נטען, בין היתר, כי על מנת לעמוד בפירעון התשלומים למחזיקי אגרות החוב שלה החברה חייבת לקבל עד לתחילת שנת 2014 את החזר הלוואה מבעל השליטה "וכן לממש נכסים נוספים".
16. ביום 17.11.2013 פרסמה החברה במגנ"א דיווח מיידי אודות "מסמך עקרונות" שנחתם על ידה, הכולל גם גיבוש "הסדר חוב" עם מחזיקי האג"ח, ובהמשך היום הוסיפה ופרסמה החברה במגנ"א דיווח מיידי "מבהיר ומשלים", לגבי סוגיה מהותית שנכללה באותו "מסמך העקרונות" (ולא נכללה בדיווח הראשוני שפרסמה החברה), לפיה תנאי מתלה לקיום העסקה נשוא "מסמך העקרונות" הינה קבלת הסכמה מצד מחזיקי האג"ח לדרישת המציע להפחתה משמעותית מגובה החוב כלפיהם לצד פריסה ועדכון של תנאי ההלוואה (בהמשך התברר, כי לצד הפחתת ריבית ותנאים נוספים אותו מציע דרש כתנאי לביצוע העסקה כי מחזיקי האג"ח יסכימו להפחתה ("יתספורת") בשיעור של 50%-40% מגובה החוב כלפיהם).
17. בדוח הכספי האחרון לרבעון השלישי של שנת 2013 שפורסם על ידי החברה במגנ"א ביום 28.11.2013 שב והסב רואה החשבון המבקר של החברה את תשומת הלב לקיומם של ספקות משמעותיים בדבר המשך קיומה כ"עסק חיי", וכן לקיומם של הפסדים כוללים בסכום של כ- 9.3 מיליון ש"ח וגרעון בהון החוזר של כ- 48.6 מיליון ש"ח (לתקופה של תשעת החודשים הראשונים של שנת 2013).
18. על רקע האמור, ולאחר כינוס אסיפה של מחזיקי האג"ח ביום 05.12.2013, הוגשה לבית המשפט בקשה למינוי מומחה על-פי סעיף 350 לחוק החברות, וביום 22.12.2013 הורה בית המשפט (פר"ק 21224-12-13) על מינויו של רו"ח יצחק עידן כמומחה על-פי סעיף 350 לחוק החברות (להלן: **"המומחה"**).

19. ביום 12.01.2014 פרסמה החברה דוח מיידי במגנ"א, בו הודתה החברה כי היא חדלת פירעון, וכי היא החליטה לעצור תשלומים שעליה לשלם (למחזיקי האג"ח, וכן בגין הלוואות של נכסי החברות הזרות).
20. בחודש פברואר 2017 החליטו מחזיקי האג"ח (ברוב של 100%) להורות לנאמן האג"ח לנקוט בהליכי חדלות פירעון נגד החברה (כולל בקשת פירוק). ביום 23.02.2014 הגיש נאמן האג"ח בקשה לפירוק החברה ולמינוי מפרק זמני, ועל מנת לחסוך בהוצאות משפטיות ולייתר בקשה למינוי כונס נכסים על הרכוש המשועבד (לרבות מאחר והנושה המובטח, מחזיקי האג"ח, היו ממילא גם הנושה הגדול והמהותי ביותר של החברה) הסכים הנושה המובטח למינוי מפרק זמני, תוך שמירת כל זכויותיו כנושה מובטח כאילו מומש השעבוד. בהתאם לכך, רואה החשבון של הפירוק הבחין בין תשלום הוצאות הפירוק שבוצעו לצורך הגנה ומימוש של הרכוש המשועבד, שהתמורה בגינו (נטו) אמורה להיות משולמת לנושה המובטח, לבין יתר הוצאות הפירוק שבוצעו לצורך הגנה ומימוש של יתר רכוש החברה (שאינו משועבד), שהתמורה בגינו (נטו) אמורה להיות משולמת לכלל נושי החברה (כולל בגין יתרת החוב שתיוותר לנושה המובטח).
21. ביום 16.03.2014 פרסמה החברה דוח מיידי במגנ"א, לפיו כל נושאי המשרה בחברה (כולל דירקטורים, המנכ"ל וסמנכ"ל הכספים) הודיעו על התפטרותם מכל תפקיד בחברה ובחברות המוחזקות, אשר תיכנס לתוקף ביום 18.03.2014 (ביום 18.03.2014 פרסמה החברה דוח מיידי במגנ"א על השהיית הכניסה לתוקף של התפטרות נושאי המשרה עד ליום 20.03.2014; ביום 20.03.2014 פרסמה החברה במגנ"א דוח מיידי על השהיית הכניסה לתוקף עד להחלטת בית המשפט; ביום 23.03.2014 נכנסה לתוקף הודעת ההתפטרות הקולקטיבית של כל נושאי המשרה בחברה (ובחברות הזרות), כאשר החברה והחברות הזרות נותרו ללא אף נושא משרה, ובכלל זה תוך הפרה של הוראות הדין החלות על החברות הזרות).

חלק 2 - מינוי בעל התפקיד וגביש הסדר הנושים :

22. לאחר מספר התנגדויות של החברה (וליתר דיוק של נושאי משרה בחברה), ביום 23.03.2014 הורה בית המשפט (נשיא בית המשפט, כבוד השופט איתן אורנשטיין) על מינויו של עו"ד עדי פיגל כמפרק זמני לחברה (להלן: "המפרק הזמני").
23. במועד מינויו של המפרק הזמני התברר, כי קופת החברה רוקנה כמעט לחלוטין, וכי במהלך תקופה ארוכה לא שילמה החברה תשלומים שהתחייבו על מנת: (א) לשמר את קיום חברת הבת ההולנדית והחברות המוחזקות הזרות (כולל חובות בסך עשרות אלפי אירו ליועצים ודירקטורים זרים של חברות זרות אלו); (ב) לשמר את זכויות כל אותן חברות בנכסים השונים, ובכלל זה תשלומים משמעותיים בגין הנכסים שהוחזקו על ידי החברות הזרות (להמחשת הדברים יצוין, כי לצד תשלומים בהיקף של יותר ממיליון ש"ח ששילמה החברה במהלך תקופה קצרה של כשלושה חודשים ליועצים וספקים שונים, לא נותר בקופת החברה אפילו הסכום הנדרש על מנת להפקיד את הערובה שחברת הבת ההולנדית חויבה להפקיד בתביעת העיזבון, בסך 100,000 ש"ח, וככל שבעל התפקיד לא היה מצליח לגייס מימון ולהפקיד ערובה זו - תביעת העיזבון היתה נמחקת על ידי בית המשפט).
24. בנוסף, עובר למינוי המפרק הזמני נושאי המשרה נטשו כאמור את החברה, את חברת הבת ההולנדית ואת החברות המוחזקות הזרות, שנותרו ללא אף נושא משרה (לרבות תוך הפרה של הוראות דין החלות על החברות הזרות), והלכה למעשה המפרק הזמני מצא עצמו בפני "אדמה חרוכה".
25. כפי שהוצג בהרחבה בדוחות שהוגשו לבית המשפט על ידי בעל התפקיד, החל ממועד מינויו בוצעו פעולות רבות כדי לשמר ולאפשר מימוש מיטבי של זכויות ונכסי החברה, לרבות הרכוש המשועבד (נכסים שרובם ככולם היו כבר בהליכי חדלות פירעון או בסכנה לאובדן מוחלט). במסגרת זו, בין היתר, בעל התפקיד שילם את הסכום שנדרש לצורך מניעת מחיקת תביעת העיזבון, בעל התפקיד הסדיר חובות של החברות הזרות ובכך נמנעה מחיקתן ואובדן זכויותיהן, בעל התפקיד מינה דירקטור לחברת הבת ההולנדית, בעל התפקיד גיבש ופרסם דוחות כספיים שאפשרו את מימוש השלד הבורסאי של החברה, ועוד.
26. בחודש נובמבר 2014, אישר בית המשפט הסדר הנושים שגובש על ידי בעל התפקיד, על-פיו מימש המפרק הזמני את "השלד הבורסאי" של החברה (בקשה מספר 14) (להלן: "הסדר הנושים"), והחל מאותו מועד הפך המפרק הזמני לשמש כנאמן להסדר הנושים (להלן: "בעל התפקיד").
27. בהתאם להוראות הסדר הנושים, בין היתר, כל הזכויות והנכסים של החברה הועברו לידי בעל התפקיד (בנאמנות עבור הסדר הנושים), וכל התחייבויות החברה (הן כלפי הנושה המובטח והן כלפי יתר הנושים) הפכו להיות התחייבויות של קופת הסדר הנושים, המתנהלת תחת אותם כללים שהיו חלים בהליך פירוק, כולל לגבי הכרעה בתביעות חוב ותשלום דיבידנד בהתאם לסדר הנשייה הקבועים בדין.

חלק 3 - מימוש זכויות ונכסים (כולל הרכוש המשועבד) על ידי בעל התפקיד :

28. בעל התפקיד ביצע הליכים משפטיים רבים (בארץ ובחו"ל), שהובילו למימוש זכויות ונכסים של החברה, כפי שהוצג בהרחבה בדוחות ובבקשות שהגיש בעל התפקיד, ובתמצית, כמפורט בסעיפים 29-30 להלן :

29. מימוש רכוש משועבד (זכויות ונכסים של החברה ההולנדית והחברות המוחזקות הזרות) :

נכס "Nador" מומש תמורת כ- 425,000 אירו (ברוטו) (ר' גם בקשה מס' 28).

נכס "Marcali" מומש תמורת כ- 100,000 אירו (ברוטו) (ר' גם בקשה מס' 31).

נכס "Atid" מומש תמורת כ- 60,000 אירו (ברוטו) (ר' גם בקשה מס' 35).

"נכס מרידיאן"¹ מומש תמורת כ- 500,000 אירו (ברוטו) (ר' גם בקשה מס' 41).

תביעת העיזבון מומשה תמורת כ- 11,800,000 ש"ח (ברוטו)² (בקשה מס' 41).

לצד תקבולי מימוש אלו (ברוטו) (שהתקבלו בידי חברת הבת ההולנדית והחברות המוחזקות הזרות) בוצעו תשלומים של הוצאות פירוק שונות לצורך שמירת ומימוש הנכסים (כולל עלויות של החברות הזרות), וכפי שהוצג לעיל בדוח רואה החשבון של הפירוק בוצעה (ותבוצע) הפרדה של הוצאות אלו, כאשר התמורה שתשולם לנושה המובטח תהיה בסכום השווה לתמורות מימוש אלו נטו.

30. מימוש יתר זכויות ונכסים של החברה :

"השלד הבורסאי" מומש תמורת כ- 2,250,000 ש"ח (ברוטו) (בקשה מספר 14).

"מניות אקסלייט" מומשו תמורת כ- 3,216,000 ש"ח (ברוטו) (בקשה מספר 37).

לצד תקבולי מימוש אלו (ברוטו) בוצעו תשלומים של הוצאות פירוק שונות לצורך שמירת ומימוש הנכסים, וכפי שהוצג לעיל בדוח רואה החשבון של הפירוק בוצעה (ותבוצע) הפרדה של הוצאות אלו, כאשר התמורה שתשולם לכלל הנושים הבלתי מובטחים (לאחר פירעון הנשייה המובטחת) תהיה בסכום השווה לתמורות מימוש אלו נטו.

חלק 4 - תביעות החוב שהוגשו לבעל התפקיד :

31. בהתאם להסדר הנושים, כל תביעות החוב שהוגשו נחשבו לצורך הצבעה, נושי החברה לא נדרשו להגיש תביעות החוב מחדש, ונקבע שהמועד האחרון להגשת תביעות חוב לקבלת דיבידנד בהסדר יחול עד לתום 6 חודשים ממועד השלמת הסדר הנושים (המקביל ל- 6 חודשים ממועד מתן צו פירוק), כלומר עד לחודש מאי 2015 (בפועל, לאחר מועד השלמת הסדר הנושים לא הוגשו לבעל התפקיד תביעות חוב נוספות כלשהן).

32. במסגרת ההליכים לגיבוש ואישור הסדר הנושים הוגשו לבעל התפקיד 15 דרישות לתשלום חובות נטענים של החברה, כדלקמן :

נושה מובטח - תביעת חוב אחת הוגשה על ידי נאמן האג"ח, וזאת מחמת זהירות, מבלי שיהיה בכך כדי להוות ויתור על כל זכות בקשר עם הבטוחות (הרכוש המשועבד), ובגין חוב שיוותר לאחר מימוש הבטוחות. החוב המוכר לנושה זה במעמד של נושה מובטח (על-פי הכרעת החוב) הינו בגובה תמורות המימוש (נטו), ויתרת החוב המוכר כלפי נושה זה (על-פי הכרעת החוב), לאחר תשלום תמורות מימוש הרכוש המשועבד (נטו), תיחשב כחוב מוכר במעמד דין רגיל.

נושה בדין קדימה - תביעת חוב אחת הוגשה על ידי מנכ"ל החברה, וזאת בגין חוב נטען במעמד דין קדימה. הדרישה להכיר בחוב זה במעמד "דין קדימה" נדחתה בהכרעת חוב זו.

נושים בדין רגיל - בנוסף, הוגשו :

- 10 תביעות חוב במעמד דין רגיל (דירקטורים, ספקים שונים וכיו"ב).
- דרישת חוב אחת (בורסה) שבוטלה (במסגרת השלמת הסדר הנושים).

¹ המדובר היה על "נכס מס", בשווי עד 500 אלפי אירו, שיסודו בערבות בנקאית שהפקידה חברת הבת ההולנדית בבנק הונגריה להבטחת תשלום חשיפות מס בעסקת מכירת מלון "מרידיאן" בהונגריה על ידי חברת הבת ההולנדית (המוכרת) לחברה מדובאי (הרוכשת), כאשר הרוכשת סירבה לקיים כל קשר עם בעל התפקיד (גורם ישראלי) ופעלה על מנת לחלט את הערבות הבנקאית שניתנה.

² סכום זה כולל החזר הוצאות בסך של כ- 300 אלפי ש"ח, כפי שהוצג גם בבקשה מס' 41.

- דרישת חוב של שמאי זר שביצע לטענתו עבודה עבור אחת מהחברות הזרות המוחזקות, שנמכרה ביניים כפי שהיא (As-Is), שגם לא הוגשה בגינה תביעת חוב כדין (כולל לא עד חודש מאי 2015) (ניסיונות לבדוק את הדברים מול נושאי המשרה שפעלו החברה לא הניבו תוצאות, ובכל מקרה כאמור תביעת חוב בגין דרישת חוב זו לא הוגשה). בהתאם חוב זה לא הוכר על ידי בעל התפקיד במסגרת ההכרעות בתביעות החוב.

- 2 דרישות חוב נוספות, שלא הוגשו כדין מלכתחילה, וגם לא תוקנו לאחר השלמת הסדר הנושים.

בהתאם להלכה הפסוקה, ולאור העובדה, כי לא היה בהארכת מועד לתיקון תביעות החוב כדי לגרום נזק, לרבות מאחר ועד כה לא חולק דיבידנד לנושי החברה, בעל התפקיד נהג באופן מקל ואישר ולא דחה אף תביעת חוב בטענה של עיכוב בהגשת תביעת החוב (ראה למשל: רע"א 3702/17 ד"ר עבדאללה חג'אזי נ' עו"ד ליאור מזור (פורסם בנבו)).

בנוסף, בחודש נובמבר 2017 אף ניתנה לשני נושים אלו אפשרות לתקן ולהגיש תביעת חוב ערוכה, חתומה ומאושרת כדין (כולל תצהיר) במועד שנקבע על ידי בעל התפקיד. בפועל, עד למועד זה לא הוגשה על ידי מי מבין שני נושים אלו תביעת חוב ערוכה כדין.

33. המועד הקובע לענייננו, המקביל ל"מועד מתן צו כינוס" בהליכי פשיטת רגל, הוא יום 23.03.2014 (להלן: "המועד הקובע"), מועד מינוי בעל התפקיד.

חלק 5 - תביעת החוב שהוגשה על ידי ד"ר אורלי פארן (מנכ"ל החברה):

תביעת החוב שהוגשה:

34. במסגרת תביעות החוב הוגשה כאמור תביעת החוב של ד"ר אורלי פארן (מנכ"ל החברה), היא תביעת החוב נשוא הכרעה זו (להלן: "תביעת החוב").

35. תביעת החוב הוגשה ביום 07.04.2014, ובה נטען, כי:

- ד"ר פארן הוא נושה מסוג "עובד".

- החוב כלפיו (כולו) הוא במעמד "דין קדימה".

- סכום החוב הינו 266,583 ש"ח, ורכיביו (הנטענים): "משכורת" בגין החודשים פברואר ומרץ 2014 (70,000 ש"ח); "החזר הוצאות רכב" בגין החודשים פברואר ומרץ 2014 (7,000 ש"ח); "3 חודשי הודעה מוקדמת (לפי הסכם)" (105,000 ש"ח); "פיצויי פיטורים" (84,583 ש"ח).

לתביעת החוב הנ"ל לא צורפו מסמכים ואסמכתאות.

36. ביום 14.05.2014 העבירה ב"כ הנושה מסמך משלים, בו נטען, כי:

- חוב החברה כלפי ד"ר פארן גובש ביום מינוי המפרק הזמני (23.03.2014).

- ד"ר פארן שימש ברציפות כמנכ"ל החברה מיום 23.10.2011 ועד ליום 23.03.2014.

- תנאי העסקתו של ד"ר פארן "נקבעו בהסכם עבודה עמו". יחד עם זאת גם למסמך משלים זה לא צורף "הסכם העבודה", וב"כ הנושה הפנתה לדוח מיידי אודות "תנאי העסקה" שפרסמה החברה במגנ"א ביום 27.06.2012.

- על-פי הדוח הנ"ל שפורסם במגנ"א, "שכרו החודשי" של ד"ר פארן עמד על סך של 35,000 ש"ח בצירוף "הוצאות רכב" בסך של 3,500 ש"ח.

- אין חולק כי "שכרו" של ד"ר פארן בגין החודשים פברואר ומרץ 2014 לא שולם, וכי ד"ר פארן זכאי לסך של 77,000 ש"ח (38,500 ש"ח לחודש) בגין "הלנת שכר".

- "שכרו הקובע" של ד"ר פארן הינו 35,000 ש"ח, ועל-פי הדוח הנ"ל שפורסם במגנ"א זכאי ד"ר פארן עם "פיטוריו" ל- 3 חודשי הודעה מוקדמת (בסך 105,000 ש"ח) ו"פיצויי פיטורים כחוק" (84,235 ש"ח).

למסמך זה צורף כאמור עותק של הדוח הנ"ל שפורסם במגנ"א, אך עיקר העיקרים - "הסכם העבודה" עליו נסמכת תביעת החוב - לא צורף כאמור.

37. בנוסף, ביום 28.01.2015 העבירה ב"כ הנושה מסמך נוסף ("השלמת טיעונים") בו ניתנה התייחסות למעמד נטען של ד"ר פארן "כעובד" של החברה, וזאת הן במישור המשפטי והן במישור העובדתי (ללא תצהיר).
38. לתביעת החוב (כולל המסמכים הנוספים שהמציאה כאמור ב"כ הנושה בימים 14.05.2014 ו- 28.01.2015) לא צורפו נתונים ומסמכים מהותיים (בעיקר אותו "הסכם עבודה" עליו נסמכת תביעת החוב).
39. בהתאם להוראות דין והלכה הפסוקה על הנושה מוטל להוכיח תביעתו, ובכלל זה לתמוך אותה בכל האסמכתאות והנתונים המתחייבים, ואין זה מתפקידו של בעל התפקיד להנחות את הנושה בעניין זה. ראה לדוגמא: פש"ר 2211/03 **כדור האור נ. עו"ד עומר גדיש** (החלטה מיום 29.12.2008, פורסם בנבו) (ההדגשות משלנו):

"... נטל ההוכחה בכל האמור בהגשת תביעת חוב, הינו תמיד על הנושה, שהוא בבחינת "המוציא מחברו". חלק אינטגרלי מכך, הינו החובה לספק, בזמן אמת, ובאורח מלא, את כל האסמכתאות התומכות בתביעת החוב. מכח קל וחומר, אין לנושה זכות מוקנית כי בעל התפקיד בכובעו המעין-שיפוטי "ינחה אותו" בכל הנוגע למסמכים... בנסיבות המקרה, די אם אקבע, כי צדק המפרק בכך, כי התשתית הראייתית עליה נסמכה תביעת החוב היתה לקויה וחסרה, וכי אמנם הובאו החוזים בין הצדדים, אולם לא הובאו מסמכים יסודיים, אשר המערערת, לו ניהלה עסקיה כדין, היתה יכולה להשיגם על נקלה. כך למשל, מסמכי ניהול חשבונות והוכחות פוזיטיביות כי שילמה שכר לאנשים שטענה כי העסיקה למען ביצוע החוזה, ומסמכים אחרים הקשורים ללב-ליבה של ההוכחה, כי החוזה בוצע הלכה למעשה"

וראה לדוגמא: פ"ק 7091-10-12 יהודה אליהו האפמן נ' עו"ד אמיר שושני מפרק ואח' (החלטה מיום 13.17.2010, פורסם בנבו) (ההדגשות משלנו):

"... ככלל, נושה המגיש תביעת חוב, כמוהו כתובע אזרחי, ועליו מוטל הנטל להוכיח את תביעתו... על נושה המגיש תביעת חוב להגיש תביעת חוב מנומקת ומלאה, תוך שהוא תומך אותה בתצהיר ובכל האסמכתאות והראיות הנמצאות ברשותו... קיימים מקרים בהם הקושי של נושה לתמוך את טענותיו בראיות חיצוניות לתצהירו יעורר ספק באשר למהימנות גרסתו ואף יוביל לדחייתה..."

40. חרף זאת, בסמוך למועד ההכרעה בתביעות החוב (לרבות בתביעת החוב נשוא הכרעה זו), בעל התפקיד מצא לנכון להעניק לנושה (לפנים משורת הדין) פרק זמן לצורך המצאת המסמך עליו נסמכה תביעת החוב ("הסכם ההעסקה"), וכן נתונים נוספים שנדרשו לאור המידע הקיים בפני בעל התפקיד, וזאת בטרם מתן הכרעה בתביעת החוב.

41. בהמשך לפניית בעל התפקיד כאמור בסעיף 40 לעיל, ביום 10.12.2017 העבירה ב"כ הנושה לבעל התפקיד הודעת דואר אלקטרוני אליה צורף: (א) עותק "הסכם העסקה", שהינו מסמך שנערך לכאורה בין החברה לבין תאגיד זר שהתאגד בקפריסין, "QUITILOR Ltd." (להלן: "החברה הזרה שבבעלות הנושה"), ואשר כלל לא נחתם על ידי החברה (המסמך שהועבר נחתם רק על ידי הנושה ועל ידי החברה הזרה שבבעלות הנושה) (להלן: "הסכם ההעסקה הנטען שהועבר בחודש דצמבר 2017"); (ב) עותק של חשבוניות שהוצאו לחברה על ידי החברה הזרה בבעלות הנושה; (ג) הסברים נוספים (גם הם ללא תצהיר) לעניין אופן העסקת הנושה ולעניין אופן סיום העסקתו. חרף העובדה שאין מקום להתייחס (גם) להסברים אלו, אשר בדומה להסברים הקודמים לא נתמכו בתצהיר שצורף לתביעת החוב, נתייחס למעלה מהצורך גם לדברים שהועלו במסגרת זו, וזאת מבלי שיהיה בכך כדי לגרוע מהעדר כל תוקף ומשקל שיש ליחס להם.

42. כפי שיוצג להלן, לאחר בחינת הדברים, הוחלט כי בכפוף להמצאת תצהיר משלים תאושר תביעת החוב באופן חלקי, במעמד "דין רגיל".

43. בתביעת החוב נטען כאמור, כי ד"ר פארן הועסק "כעובד" ברציפות מיום 23.10.2011 ועד ליום 23.03.2014, כאשר לתביעת החוב לא צורף כאמור "הסכם העבודה" הנטען, תוך הפניה שבוצעה לדוח מידי שפרסמה החברה במגנ"א ביום 27.06.2012 (למעלה מ- 8 חודשים לאחר תחילת ההתקשרות הנטענת). כאמור בסעיף 41 לעיל, לאחר פניית בעל התפקיד שלחה ב"כ הנושה לבעל התפקיד את הסכם ההעסקה הנטען שהועבר בחודש דצמבר 2017.

נתונים שעלו מבדיקות שבוצעו על ידי בעל התפקיד:

44. עיון במגנ"א מלמד, כי ביום 11.10.2011 פרסמה החברה דוח מידי במגנ"א, לפיו:
- ד"ר פארן מונה לתפקיד מנכ"ל החברה החל מיום 23.10.2011.
 - ד"ר פארן כיהן משנת 2011 כמנכ"ל ודירקטור בחברת האם (Central).
 - ד"ר פארן ממלא תפקידים אחרים אצל בעל העניין בחברה, מנכ"ל ודירקטור ב-Central.
45. בדיקה של דיווחים שבוצעו במגנ"א על ידי חברת האם (Central) מעלה, כי:
- במקביל לכהונתו כמנכ"ל החברה (מיום 23.10.2011) ד"ר פארן המשיך לכהן במשך כשבעה חודשים גם כמנכ"ל ודירקטור ב-Central.
 - התקשרות חברת האם (Central) עם ד"ר פארן נעשתה גם היא באמצעות חברה פרטית בשליטתו של ד"ר פארן שהעניקה את שירותי הניהול, כפי שדווח גם בדוחות הכספיים שפרסמה Central במגנ"א, וראה לדוגמה המפורט להלן בדוח הכספי לשנת 2012 של Central שפורסם במגנ"א בחודש מרץ 2013:
- מנכ"ל CEE, מר אורלי פארן (עד יום 1 ביוני 2012)
- מר אורלי פארן הועסק על-ידי חברה בת מקומית בשליטה מלאה של CEE, במשרה חלקית, וכן העניק שירותי ניהול ל-CEE באמצעות חברה פרטית בשליטתו עד ליום 1 ביוני 2012. שכרו של מר אורלי פארן גילם בתוכו גם את רכיב דמי הניהול החודשיים בשיעור קבוע, להם הוא היה זכאי במסגרת התקשרותו עם CEE; כל זאת בהתאם להסדר הניהול המפורט ביחס לתקנה 22 (סעיף 12.1.1 שם).
46. בחינה של פרוטוקול ישיבת ועדת הביקורת של החברה, שהתכנסה ביום 17.05.2012, לרבות לצורך דיון ואישור תנאי כהונתו של ד"ר פארן, שכיהן כבר כמנכ"ל החברה, העלה כי בדיון נאמרו גם הדברים הבאים: "אורלי פארן מגיע לארץ אחת לרבעון ומשכיר רכב. טיסה לישראל עולה כ- 700 דולר"; "מכאן מסתמכת עלות של 40,000 ש"ח"; "לחברה יש פעילות בהונגריה, לכן חשוב שאורלי פארן ישהה שם".
47. בחינה של פרוטוקול ישיבת דירקטוריון החברה שהתכנסה ביום 27.06.2012, הוחלט לאשר את "הסכם הניהול בין החברה לבין חברה בבעלות מר אורלי פארן", וזאת בגין התקופה "החל מיום 1 ביוני 2012".
48. בהמשך לאישור הנ"ל, ביום 27.06.2012 פרסמה החברה במגנ"א דוח מידי לגבי תנאי כהונת ד"ר פארן, אשר עותק ממנו צורף כאמור למסמך המשלים ששלחה ב"כ הנושה לבעל התפקיד ביום 14.05.2014, כאשר בדוח מידי זה צוינו, בין היתר, הדברים הבאים:
- ההסכם הינו בין החברה לבין חברה פרטית בבעלות ד"ר פארן שתעניק את שירותי הניהול לחברה.
 - שירותי הניהול (בהיקף משרה של 85%) יינתנו על ידי חברת הניהול באמצעות ד"ר פארן, והם ישולמו לחברת הניהול על ידי החברה או על ידי חברות בנות של החברה כנגד חשבונית מס כדין.
 - ההסכם יהיה תקף מיום 01.06.2012, וכל צד יהיה רשאי להביא את ההסכם לידי סיום על ידי מתן הודעה מוקדמת של 90 יום מראש, לצד השני, מכל סיבה שהיא, כאשר החברה גם תהיה רשאית לבטל את ההסכם לאלתר "בהתרחש אחד או יותר מהמקרים המפורטים בהסכם..." (עותק ההסכם לא צורף לדוח המידי, לא צורף גם לתביעת החוב, וכאמור בסעיף 40 לעיל הוא נדרש גם על ידי בעל התפקיד, והתייחסות להסכם ההעסקה הנטען שהועבר בחודש דצמבר 2017 עוד תפורט להלן).
 - "חברת הניהול תפעל כקבלן עצמאי, ולא יהא בין חברת הניהול ו/או המנהל לבין החברה יחסי עובד מעביד".
49. בהמשך, בחודש מרץ 2013 פרסמה החברה במגנ"א את הדוח הכספי לשנת 2012 (להלן: "דוח החברה לשנת 2012"), אשר גם נחתם על ידי ד"ר אורלי פארן בעצמו.

50. בדוח החברה לשנת 2012 צוין, כי עד ליום 01.06.2012 העבירה Central (חברת האם) את שירותי הניהול לחברה, וכי החל מיום 01.06.2012 מועמדים שירותי הניהול לחברה על ידי חברה פרטית בבעלות ד"ר פארן (בהתאם לדברים שהוצגו לעיל), ומפאת חשיבות הדברים להלן תיאור הדברים המלא שנכלל בדוח זה, אשר כאמור גם **נחתם על ידי ד"ר אורלי פארן בעצמו** (עמוד 204 שם, ההדגשות משלנו):

להלן עיקרי תנאי הכהונה של מר אורלי פארן (החל מיום 1 ביוני 2012):

ההסכם הינו בין החברה לבין חברה פרטית בבעלותו של מר אורלי פארן (בסעיף זה "חברת הניהול"), אשר תעניק את שירותי הניהול לחברה, באמצעות מר אורלי פארן, המכהן כמנכ"ל (בסעיף זה: "המנהל") וזאת החל מיום 1 ביוני 2012, בהיקף שלא יפחת מ-85% משרה.

בתמורה לשירותי הניהול תשלם החברה, לרבות באמצעות חברות בנות לחברת הניהול תמורה חודשית בסך של 35,000 ש"ח (שלושים וחמישה אלף) לחודש (במטבע אירו), בתוספת מע"מ כחוק, ככל שיחול, כנגד חשבונית מס כדין שתומצא לחברה.

בנוסף, חברת הניהול תהא זכאית להחזר עבור הוצאות שהוציא המנהל מעת לעת (לרבות הוצאות אירוח וכלכלה) בקשר למתן השירותים לחברה (Out of Pocket Expenses). כמו-כן, החברה תישא בהוצאות טיסות ונסיעות לחו"ל של המנהל במסגרת מתן שירותי הניהול, והכל בהתאם למדיניות החברה. החברה תעמיד לרשות חברת הניהול טלפון נייד לשימוש של המנהל, ותישא בכל העלויות הקשורות בהפעלתו והשימוש בו.

חברת הניהול תהא זכאית להחזר הוצאות רכב בסך של 3,500 ש"ח לחודש, בתוספת מע"מ כחוק, ככל שיחול.⁵

ההסכם תקף החל מיום 1 ביוני 2012. כל צד להסכם רשאי לסיים את ההסכם על-ידי מתן הודעה מוקדמת של 90 יום מראש, לצד השני, מכל סיבה שהיא. בהסכם נקבע, כי סיום כהונתו של המנהל כמנכ"ל החברה יהא שקול להודעת ביטול של ההסכם.

בהסכם נקבע, כי החברה תהא רשאית לבטל את ההסכם, לאלתר, בהתרחש אחד, או יותר, מהמקרים המפורטים בהסכם, לרבות פשיטת רגל של המנהל ומינוי כונס נכסים או נאמן לרכושו של המנהל, וכן הפרה של התחייבות מהותית על-ידי המנהל על-פי ההסכם או עבירה פלילית או עבירה שיש עימה קלון של המנהל.

חברת הניהול תפעל כקבלן עצמאי, ולא יהא בין חברת הניהול ו/או המנהל לבין החברה יחסי עובד-מעביד (יחד עם האמור, יכול שחלק מהסכום ישולם בגין כהונתו כדירקטור בחברה/חברות בנות של החברה, אשר שם יועסק, אך בכל מקרה סך הסכום לא יעלה על סך התמורה האמורה לעיל).

החברה תבטח את המנהל ואת חברת הניהול במסגרת פוליסת ביטוח המכסה אחריות דירקטורים ונושאי משרה בחברה, בתנאים זהים לתנאים החלים על נושאי משרה בחברה בגין שירותי הניהול, וכן תעניק למנהל כתב שיפוי ופטור בנוסח זהה לנוסח המקובל בחברה ביחס לנושאי המשרה הבכירה בה.

51. בהקשר זה יצוין, כי נוסף לעובדה שדוח החברה לשנת 2012 נחתם על ידי ד"ר פארן, בהתאם להוראות הדין לדוח החברה לשנת 2012 צורפה גם הצהרת ד"ר פארן לגבי נכונות ושלמות המצגים והעובדות שנכללו בו (עמוד 224 השם, ההדגשות משלנו):

הצהרת מנהל כללי

לפי תקנה 9ב(ד)(1) ל תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), תש"ל-1970

אני, אורלי פארן, מצהיר כי:

(1) בחנתי את הדוח התקופתי של החברה אינוונטק סנטראל מלונות בע"מ (להלן – התאגיד) לשנת 2012 (להלן – הדוחות);

(2) לפי ידיעתי, הדוחות אינם כוללים כל מצג לא נכון של עובדה מהותית ולא חסר בהם מצג של עובדה מהותית הנחוץ כדי שהמצגים שנכללו בהם, לאור הנסיבות שבהן נכללו אותם מצגים, לא יהיו מטעים בהתייחס לתקופת הדוחות;

(3) לפי ידיעתי, הדוחות הכספיים ומידע כספי אחר הכלול בדוחות משקפים באופן נאות, מכל הבחינות המהותיות, את המצב הכספי, תוצאות הפעולות ותזרימי המזומנים של התאגיד לתאריכים ולתקופות שאליהם מתייחסים הדוחות;

(4) גיליתי לרואה החשבון המבקר של התאגיד, לדירקטוריון ולוועדת הביקורת של דירקטוריון התאגיד, בהתבסס על הערכתי העדכנית ביותר לגבי הבקרה הפנימית על הדיווח הכספי ועל הגילוי:

(א) את כל הליקויים המשמעותיים והחולשות המהותיות בקביעתה או בהפעלתה של הבקרה הפנימית על הדיווח הכספי ועל הגילוי העלולים באופן סביר להשפיע לרעה על יכולתו של התאגיד לאסוף, לעבד, לסכם או לדווח על מידע כספי באופן שיש בו להטיל ספק במהימנות הדיווח הכספי והכנת הדוחות הכספיים בהתאם להוראות הדין; וכן –

(ב) כל תרמית, בין מהותית ובין שאינה מהותית, שבה מעורב המנהל הכללי או מי שכפוף לו במישרין או מעורבים עובדים אחרים שיש להם תפקיד משמעותי בבקרה הפנימית על הדיווח הכספי ועל הגילוי;

(5) אני, לבד או יחד עם אחרים בתאגיד:

(א) קבעתי בקרות ונהלים, או וידאתי קביעתם וקיומם של בקרות ונהלים תחת פיקוחי, המיועדים להבטיח שמידע מהותי המתייחס לתאגיד, לרבות חברות מאוחדות שלו כהגדרתן בתקנות ניירות ערך (דוחות כספיים שנתיים), התש"ע-2010, מובא לידיעתי על ידי אחרים בתאגיד ובחברות המאוחדות, בפרט במהלך תקופת ההכנה של הדוחות; וכן –

(ב) קבעתי בקרות ונהלים, או וידאתי קביעתם וקיומם של בקרות ונהלים תחת פיקוחי, המיועדים להבטיח באופן סביר את מהימנות הדיווח הכספי והכנת הדוחות הכספיים בהתאם להוראות הדין, לרבות בהתאם לכללי חשבונאות מקובלים;

(ג) הערכתי את האפקטיביות של הבקרה הפנימית על הדיווח הכספי ועל הגילוי, והצגתי בדוח זה את מסקנות הדירקטוריון וההנהלה לגבי האפקטיביות של הבקרה הפנימית כאמור למועד הדוחות.

אין באמור לעיל כדי לגרוע מאחריותי או מאחריות כל אדם אחר, על פי כל דין.

תאריך: 13 במרס 2013

אורלי פארן, מנכ"ל

52. עולה מהאמור הוא, כי: משנת 2001 ועד לחודש יוני 2012 כיהן ד"ר פארן בחברת האם כמנכ"ל ודירקטור; בחודש אוקטובר 2011 התחיל לכהן ד"ר פארן גם כמנכ"ל החברה, כאשר עד לחודש יוני 2012 התמורה בגין פעילות ד"ר פארן (כולל עבור כהונתו כמנכ"ל החברה) שולמה לחברת ניהול בבעלותו על ידי חברת האם; החל מיום 01.06.2012 ההתקשרות בין הצדדים (החברה וחברת ניהול בבעלות ד"ר פארן) הינם בהתאם להסכם שאישרו ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה, וכפי שדווח בדוחות הפומביים שפורסמו במגנ"א על ידי החברה, ובכלל זה הצהרות ודיווחים פומביים שנחתמו על ידי ד"ר פארן בעצמו, כמפורט לעיל.

53. עוד יצוין, כי בהתאם למידע הידוע לבעל התפקיד, כולל בעקבות מגעים שהתקיימו בסמוך למועד מינויו עם נושאי משרה בחברה (ובכלל זה עם ד"ר פארן בעצמו): ד"ר פארן היה זה שביקש והעדיף לבצע התקשרות בהסכם קבלן עצמאי; במסגרת התקשרות החברה עם חברת הניהול בבעלות ד"ר פארן נקבע היקף משרה של 85%, כאשר במקביל ניתנה לד"ר פארן אפשרות, שגם מומשה, לבצע פעילות אחרת שאינה עבור החברה; חברות שונות קשורות לחברה שילמו לד"ר פארן תשלומים; ד"ר פארן שהה מרבית זמנו בהונגריה, בה לא היו לחברה משרדים (להבדיל ממשרדים שהיו לחברות הזרות המוחזקות), ומתוקף תפקידו (מנכ"ל החברה) ושהותו בחו"ל, ד"ר פארן לא היה נתון כלל לפיקוח (ובוודאי שלא פיקוח צמוד).

54. בנסיבות אלו, עוד בטרם מתן הכרעה בתביעת החוב ולפנים משורת הדין פנה בעל התפקיד לנושא על מנת לקבל את התייחסותו גם לנתונים אלו, הנזכרים בסעיף 53 לעיל, וזאת בנוסף לדרישה לקבלת עותק מאותו "הסכם ההעסקה" עליו נסמכה תביעת החוב (כאמור בסעיף 40 לעיל).

55. כאמור בסעיף 41 לעיל, בעקבות פניית בעל התפקיד העבירה ב"כ הנושא לבעל התפקיד ביום 10.12.2017 הודעת דואר אלקטרוני אליה צורפו מסמכים והסברים (הסכם ההעסקה הנוטען שהועבר בחודש דצמבר 2017, חשבוניות שהוצאו על ידי החברה הזרה בבעלות הנושא לחברה, והסברים נוספים (ללא תצהיר)).

56. השוואה בין המצגים, הדיווחים וההצהרות שניתנו בזמן אמת (כולל על ידי ד"ר פארן) לבין תביעת החוב, מלמד כי בתביעת החוב בוצע "סיבוב פרסה", כאשר כעת נטען על ידי ד"ר פארן כי דינו כמעמד של "עובד" שכיר (בדין קדימה), ובכלל זה כי הוא זכאי לקבל פיצוי פיטורים, ועוד.

המישור העובדתי:

57. בטרם בחינה משפטית של הטענות שהועלו בתביעת החוב, תוצג תחילה הבחינה העובדתית של הדברים.

- על-פי תנאי ההתקשרות הנזכרים לעיל, חברת הניהול בבעלותו של ד"ר פארן (להלן: "חברת הניהול") היתה זכאית לקבל (כנגד חשבונית מס כדון) סכום בסך 38,500 ש"ח עבור חודש פברואר 2014, וסכום זה לא שולם על ידי החברה.

- על-פי תנאי ההתקשרות הנזכרים לעיל, חברת הניהול היתה זכאית לקבל (כנגד חשבונית מס כדון) סכום בסך 38,500 ש"ח עבור כל חודש מרץ 2014, ומאחר ואין חולק על כך כי ההתקשרות הסתיימה ביום 23.04.2014, הרי שבניגוד לאמור בתביעת החוב הסכום אותו היתה חברת הניהול זכאית לקבל (כנגד חשבונית מס כדון) הינו 28,564 ש"ח (החלק היחסי בגין חודש מרץ 2014), וסכום זה לא שולם על ידי החברה.

- על-פי תנאי ההתקשרות הנזכרים לעיל, כל אחד מהצדדים רשאי היה להביא את ההסכם לידי סיום על ידי מתן הודעה של 90 יום מראש.

58. בהתאם, בחינה עובדתית של הדברים מלמדת, כי אכן נותר חוב לחברת הניהול בסך כולל של 67,064 ש"ח, אשר על-פי תנאי ההתקשרות הנזכרים לעיל היה צריך להיות משולם לחברת הניהול על ידי החברה או על ידי חברות בת שלה, וזאת כנגד חשבונית מס כדון.

59. בהתאם לתנאי ההתקשרות הנזכרים לעיל, ועל כך עוד יורחב להלן, תביעת החוב בגין חוב זה (67,064 ש"ח) היתה צריכה להיות מוגשת על ידי הגורם הזכאי לקבל את התמורה (חברת הניהול - כלומר, החברה הזרה בבעלות הנושא, QUITILOR Ltd.) ולא על ידי ד"ר פארן, ובהתאם בתביעת חוב שכזו היה על המצהיר להצהיר, כי הנושא (חברת הניהול) וכל גורם אחר לא קיבל את סכום התביעה, במלואו או בחלקו.

60. בנוסף, בחינה עובדתית של הרכיבים שנתבעו על ידי ד"ר פארן בתביעת החוב בגין "הודעה מוקדמת" ובגין "פיצוי פיטורים" מלמדת כי אין יסוד לתביעות אלו, וזאת עוד בטרם ביצוע בחינה משפטית.

61. כך, כפי שצוין בסעיף 21 לעיל, ד"ר פארן היה זה שהודיע על התפטרות וסיום העסקה מכל תפקיד בחברה ובחברות המוחזקות על ידי החברה, והודעה זו ניתנה ביום 16.03.2014 ונכנסה לתוקף ביום 23.03.2014.

(ראה גם דוחות מיידים שפרסמה החברה כאמור במגנ"א בימים 16.03.2014, 18.03.2014 ו- 20.03.2014). בהתאם, לשיטת ד"ר פארן עצמו, שבחר להודיע על סיום ההתקשרות ולסיים אותה, הוא לא זכאי לקבל "הודעה מוקדמת" (וכן גם לא "פיצוי פיטורים"), ולמעשה אם היינו בוחנים את הדברים "כבית שמאי" (ובחרנו שלא לעשות כן), היה צריך להתחשב בעובדה כי ד"ר פארן לשיטתו העניק הודעה מוקדמת של 9 ימים בלבד (במקום 90 יום), ובהתאם מכל סכום שחברת הניהול זכאית לקבל היה צריך לקזז סכום בסך השווה ל- 94,500 ש"ח, וזאת עוד בטרם התחשבות בנזקים הכבדים שנגרמו עקב הנטישה החפוזה של אותן חברות (כולל חברת הבת ההולנדית שד"ר פארן שימש כנושא משרה בה), כאמור בסעיפים 21 ו- 24 (לעיל). למעלה מהצורך יצוין, כי במסגרת ההסברים הנוספים שנמסרו ללא תצהיר כאמור בסעיף 41 לעיל, טענה ב"כ הנושה כי הודעת ההתפטרות הראשונה (הנזכרת בדיווח הנ"ל במגנ"א מיום 16.03.2014) "הושתתה", וכי בפועל המדובר היה בפיטורים, או לכל הפחות בהתפטרות בדין מפוטר, ולא התקיים הליך סיום עבודה. טענות אלו, מעבר להיותן טענות כבושות שגם לא נתמכו בתצהיר, אין בהן כדי לשנות את המסקנה, ובכלל זה את העובדה שהחברה וחברת הבת ההולנדית נטשו באופן מידי על ידי הנושה. למען שלמות התמונה יצוין, כי לאחר מועד מינוי בעל התפקיד הנושה שיתף פעולה באופן מלא עם בעל התפקיד.

62. זאת ועוד, עיון בהסכם ההעסקה הנטען שהועבר בחודש דצמבר 2017, שלא צורף לתביעת החוב מלכתחילה ואשר לא נחתם כלל על ידי החברה, אלא רק על ידי הנושה והחברה הזרה בבעלות הנושה - מלמד גם הוא על מופרכות תביעת החוב (לשיטת הנושה), ובכלל זה:

בסעיף 3 בהסכם ההעסקה הנטען שהועבר בחודש דצמבר 2017 נכללו הצהרות של הנושה והחברה הזרה בבעלות הנושה, כי החברה הזרה בבעלות הנושה מבקשים להתקשר עם החברה באותו הסכם, כי לא יחולו בין הצדדים יחסי עובד-מעביד, וכי אם תחול חבות כלשהי בגין יחסי עובד-מעביד החברה הזרה בבעלות הנושה בלבד תהיה אחראית לביצוע תשלומים שכאלו לנושה, ובכלל זה נקבע בסעיף 3.3 שם, כי החברה הזרה בבעלות הנושה והנושה מכירים בכך שהצהרות אלו הינן תנאי יסודי להתקשרות עימם:

3.2 Service Provider declares on behalf of itself and on behalf of the Manager that it wishes to contract with the Company as an independent contractor and provide the Company the Management Services to the Company.

3.3 Service Provider declares that employer-employee relations, if at all such relations exist, will exist only and strictly between the Service Provider and the Manager. Depending on the arrangements between the Service Provider and the Manager, and if that is the case, the Service Provider is responsible to pay the Manager's wage and any other benefit by law, agreement or custom, if at all such an arrangement exists between them. It is acknowledged by both the Service Provider and the Manager that this declaration is a fundamental condition for the signing of this Agreement.

בסעיף 6.4 בהסכם ההעסקה הנטען שהועבר בחודש דצמבר 2017 נקבע במפורש, כי התמורה המשולמת על ידי החברה הינה סופית ומוחלטת (כולל כל חבות מס, הטבות סוציאליות וכיו"ב):

6.4 The management fee agreed herein is final and include the payment for all services and other obligations of the Service Provider and the Manager according to this Agreement, including, any payment, tax, levy and or fee of any type, any social benefits and additional payments the Service Provider is entitled to, as well as all payments connected and or related to providing of the Services based on this Agreement. The Company will not pay to the Service Provider any additional payment whether originating in increase in wages, transportation costs, taxes, levies, obligatory payments and/or other cost increase including expenses of the Service Provider and/or the Manager (except for as agreed in points 6.5, 6.6, and 6.7 in this Agreement) in connection with his actions based on this Agreement of any kind and type, will be paid by him.

בסעיף 7 בהסכם ההעסקה הנטען שהועבר בחודש דצמבר 2017 נקבעו הוראות נרחבות לגבי העדר קיומם של יחסי עובד-מעביד, מול החברה, ובכלל זה הוראות הנוגעות להפחתת וקיזוז התמורה ששולמה אם תוגש תביעה בגין כך (ראה סעיף 7.5 שם) והוראות הנוגעות לחובת הנושה ו/או החברה הזרה בבעלות הנושה לשפות ולשלם לחברה כל סכום שישולם בגין כך (ראה סעיף 7.6 שם):

7. Employer – Employee relations

7.1 Service Provider declares that in the course of fulfilling its obligations based on the Agreement, it is acting as an independent contractor.

7.2 It is agreed herein that neither in this Agreement nor in any of its conditions employer-employee relations are established either between the Manager and/or the Company or the Service Provider and the Company and the Manager will be considered as an employee of the Service Provider with no employer-employee relations between him and the Company.

7.3 The Company is not responsible to any payment whither direct or indirect towards the Manager and /or the Service Provider, except for management fees based on this Agreement.

7.4 It is hereby agreed and emphasysed that the full consideration said in point 5 in this Agreement agreed by the parties to this Agreement, for the services of the Service Provider, is set based on the fact that the Service Provider is not an "employee" for all purposes and in respect of any law and the Manager will be regarded as the employee of the Service Provider strictly and there will be no employer-employee relations between him and the Company and that there will be no further costs to the Company in respect of his tenure and/or the termination of this tenure of the Service Provider, including different social benefits(including, annual leave, convalescence , social security, benefits, severance pay, education fund, car expenses refund) so that the agreed consideration, as in this Agreement, is the full cost, the only and entire that will be for the Company, in respect of receipt of the management services rendered by the Manager and the full consideration agreed in point 5 herein already includes the entire cost of the reward, if the Service Provider and /or the Manager would have been employed as wage earner of the Company, including, wage, social benefits, severance pay, convalescence, annual leave, social security payments, etc.)

7.5 Service Provider and the Manager undertake not to sue the Company on any ground in relation with employer-employee relations between the Service Provider and or the Manager and the Company.

If, in spite of the aforesaid the Service Provider and/or the Manager will address judicial authority or competent body, who will determine, following such address of the Service Provider and/or the Manager that employer-employee relations existed between the Service Provider and/or the Manager during the term of their commitment and due to this

determination, the Company will become subject to further costs in addition to the agreed in this Agreement, in this case, parties agree that the wage that the Service Provider should have been entitled to as an "employee" is 70%(seventy percent) of the mangement fee actually paid to the Service Provider and/or the Manager in any year of the years of contracting or any part of a year thereof in proportion(hereinafter: "the agreed wage as an employee").

7.6 Service Provider and/or the Manager are obliged to refund the Company any amount paid from the commencement of the commitment and is exceeding the agreed wages as employee. The Company is entitled to offset such exceeding amount against any amount due to the Service Provider and/or the Manager either based on this or upon court resolution or other authorized body or other reason without derogating the Company's rights to receive from the Service Provider and/or the Manager the balance of the amounts due to them.

63. בנוסף, עיון בהסכם ההעסקה הנטען שהועבר בחודש דצמבר 2017, שלא צורף לתביעת החוב מלכתחילה ואשר לא נחתם כלל על ידי החברה, אלא רק על ידי הנושה והחברה הזרה בבעלות הנושה - מלמד גם הוא על מופרכות הדרישה שהועלתה בתביעת החוב (לשיטת הנושה) בקשר עם תשלום "הודעה מוקדמת".

כך, בסעיף 8.3 באותו הסכם נטען אכן נקבעה תקופת "הודעה מוקדמת" של 90 יום, אך בסעיף 8.2 באותו הסכם נטען נקבע, כי במקרה בו יחול אחד או יותר מהמקרים המנויים בסעיף 8.1 באותו הסכם לא חלה חובת מתן הודעה מוקדמת והחברה רשאית להפסיק את ההתקשרות לאלתר ללא מתן הודעה מוקדמת, ובענייננו לא יכולה להיות מחלוקת שהתקיים לכל הפחות האמור בסעיף 8.1.3 באותו הסכם נטען:

8. Termination of the Agreement:

8.1 The Company will be entitled to terminate this agreement upon the occurrence of one or more of the following:

8.1.1 The Manager and /or the Service Provider committed an act of bankruptcy or declared as bankrupt, or liquidated.

8.1.2 A receiver or a trustee has been appointed for the property of Manager and /or the Service Provider and such an appointment was not terminated within 30(thirty) days.

8.1.3 A change in control in the Company has occurred.

8.1.4 The Manager and /or the Service Provider breach an essential obligation based on this Agreement and/or committed a flagrant offense and/or acted in a way which based on Israeli law, severance pay may be denied if had been done by an employee, criminal offense, breach of fiduciary duty and/or breach of an obligation based on point 8 herein.

8.2 In cases mentioned in this point and inspite the said in any other part in this agreement, and without derogating any other remedy the Company may seek for and entitled to claim, the Company is entitled to terminate this Agreement at any time without notice and then, management services will be terminated without delay.

8.3 This Agreement may be terminated by a notice in writing to the other party to this effect given 90 days prior to such intended termination, whereby no obligation to justify the reasons for termination by the parties exists. The Service Provider is obliged to render to the Company the Management services within the period of notice and it is entitled to receive the full consideration as stated in Section 6 in this Agreement, for clarification, the termination of the tenure of the Manager as general Manager is considered to be the termination of this Agreement.

המישור המשפטי:

64. למעלה מהצורך נבחן את טענות ד"ר פארן גם במישור המשפטי.

65. בפתח הדברים (במישור המשפטי) יש להזכיר, כי בהתאם להלכה הפסוקה הכרה בקבלן עצמאי כ"עובד" נועדה במקורה להגן על העובדים החלשים ביותר במשק כדי למנוע פגיעה בהם מצד מעסיקים ולשמור כי זכויותיהם לא ייפגעו.

וראה לדוגמא את ההלכה שנקבעה לאחרונה בפסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה מיום 05.09.2017 בתיק ע"ע (ארצי) 55425-09-11 מיכאל גוטמן נ' שיכון ובינוי אחזקות בע"מ (פורסם בנבו):

"ההלכה המכירה בקבלן עצמאי כ"עובד" נועדה במקורה להגן על עובד מפני ניצול על ידי מעסיק ולשמור שזכויותיהם של עובדים מוחלשים לא תפגענה. בזהירות נאמר כי פניות רבות לבית הדין על בסיס הלכה זו אינן של עובדים מוחלשים דווקא אלא של עובדים חזקים המשתכרים שכר הגבוה משמעותית משכרם של עובדים שכירים מן המניין. אי בכך כדי לקבוע כי ההלכה שגויה אלא שעל בתי הדין לפעול ליישומה בזהירות ובמקרים המתאימים, כאשר כחלק בלתי נפרד מהבחינה החישובית הנעשית יש לבחון את תום ליבם של הצדדים ואת כדאיות ההתקשרות כמו גם את השכר המקובל במשק ואצל המעסיק הספציפי לגבי עובד שכיר בתפקיד המקביל לתפקיד התובע... עולה בבירור כי המערער אינו נמנה עם העובדים המוחלשים... והמערער לא הרים את הנטל להוכיח כי נמנע ממנו להיות מועסק כעובד שכיר לכל דבר ועניין..."

וראה גם: רע"א 4381/03 ש.כ. מאגרי אנוש בע"מ נ' ז.מ. מותגי אופנה בע"מ (פורסם בנבו):

"עדיפות לחובות בדין קדימה מפרה מטבעה את כלל השוויון והיא הנותנת כי אין לפרש את החריגים המנויים בסעיף 354 לפקודת החברות באורח גמיש החורג מן התכלית העומדת ביסוד הדין. התכלית להצדקת העדפתם של עובדים על פני נושים אחרים של החברה היא התכלית הסוציאלית. לאמור, החשש פן ייווצר מצב בו יתקלו העובדים - התלויים לפרנסתם בשכר המשולם להם מעבודתם - בחוסר אפשרות לקבל את שכרם על כל ההשלכות הנובעות מכך"

66. עוד יוזכר, כי בהתאם להלכה הפסוקה הנטל להוכחת הטענה לפיה ד"ר פארן היה "עובד" ולא קבלן עצמאי מוטל על ד"ר פארן.

ראה לדוגמא: ע"ע (ארצי) 567445-02-13 חברת החדשות הישראלית בע"מ נ' שחר צרפתי (פורסם בנבו).

67. בהקשר זה מן הראוי לציין שתי עובדות נוספות:

- **הראשונה**, כי בהתאם להסכם הניהול שהיה בעבר חברת האם (Central) היתה זכאית לקבל תמורה בסך 25,000 דולר ארה"ב עבור שירותי הניהול שיינתנו על ידה לחברה, ו- 20,000 דולר ארה"ב במקרה בו שירותי הניהול לא יכללו גם שירותים של מנכ"ל לחברה. במלים אחרות: הצדדים העריכו כי שווי שירותי מנכ"ל שיינתנו חיצונית (כלומר על ידי גורם שאינו "עובד" של החברה) הינם 5,000 דולר ארה"ב בגין משרה מלאה (ראה דוחות כספיים שפרסמה החברה).
- **השנייה**, כי גם מנכ"ל החברה שכיהן לפני ד"ר פארן, מר בנבנישתי, בחר להיות מועסק באותה מתכונת בדיוק (באמצעות חברת ניהול בבעלותו), ובאותם תנאים (היקף משרה של 85% ותמורה חודשית בסך של 35,000 ש"ח).

סיכום:

68. אין חולק כי ד"ר פארן, אשר שימש כמנכ"ל החברה ואשר חברת הניהול בבעלותו היתה זכאית לקבל, בין היתר, סך של 35,000 ש"ח (וכן החזר הוצאות רכב בסך של 3,500 ש"ח) עבור משרה חודשית בהיקף של 85%, **אינו נמנה על אותם עובדים מוחלשים** (בחינת דיווחי החברה במגנ"א מלמדת, כי בשנת 2013 הודיע ד"ר פארן על רצונו לסיים את תפקידו, ולבקשת החברה הוא המשיך לכהן בתפקידו, דבר שגם בו יש ללמוד על מה שברור ממילא, לפיו אין מדובר בעובד "חלש" הנתון תחת מכבש של חברה ותלוי בה למחייתו).
69. בחינה השוואתית, כמו גם בחינת התפקיד (מנכ"ל חברת אחזקות שעיקר פעילותה היה סוגיות של רגולציה ודיווחים בישראל), מלמדת כי התמורה שנקבעה לחברת הניהול (עבור משרה בהיקף של 85% בלבד) גבוהה משמעותית מזו אשר היתה משולמת לד"ר פארן אם זה היה בוחר להיות מועסק כ"עובד", וכך גם נכתבו הדברים בסעיף 7 להסכם ההעסקה הנטען שהועבר בחודש דצמבר 2017 (כאמור בסעיף 62 לעיל). כפי שצוין לעיל, גם במתכונת ההתקשרות הקודמת, במסגרתה שירותי המנכ"ל הועמדו ומומנו על ידי חברת האם (ולא על ידי "עובד"), והתמורה בגין רכיב זה (שירותי מנכ"ל) עמדה על כ- 5,000 דולר ארה"ב (סכום נמוך מזה אשר הוסכם לשלם לחברת הניהול).
70. חרף הוראות הדין וההלכה הפסוקה (ראה למשל סעיף 39 לעיל), לתביעת החוב לא צורפו כאמור מסמכים ונתונים מהותיים, שהיו חייבים להיות מצורפים, ובכלל זה לתביעת החוב:
- לא צורף מלכתחילה עותק של "הסכם ההעסקה" הנטען, עליו נסמכת כל תביעת החוב. בהעדר מסמך זה לא ניתן היה לדעת לדוגמא האם החברה לא היתה זכאית לסיים התקשרות עם חברת הניהול באופן מיידי, שכן בדיווחי החברה (ראה למשל סעיף 48 לעיל) נכתב כי בהסכם נקבעו מספר מקרים בהם החברה תהיה זכאית לסיים את ההתקשרות לאלתר, ובדיווחי החברה פורטו רק חלק מהם ("לרבות"). כאמור בסעיפים 62-63 לעיל בחינה של הסכם ההעסקה הנטען שהועבר בחודש דצמבר 2017 (בעקבות דרישת בעל התפקיד) העלתה, כי תביעת החוב מופרכת לשיטתו של הנושה (ההסכם הנטען הנ"ל נחתם כאמור על ידי הנושה וחברה הזרה בבעלות הנושה בלבד), ובכלל זה כי בנסיבות עניינינו החברה היתה רשאית בכל מקרה לסיים את ההתקשרות לאלתר ללא כל מתן הודעה מוקדמת (ראה סעיף 63 לעיל).
 - לא נזכרה בתביעת החוב העובדה כי אותו "הסכם" מול החברה חל מיום 01.06.2012 ואילך בלבד, וכי עד לחודש מאי 2012 (כולל) התמורה לחברה הזרה בבעלות הנושה שולמה על ידי חברת האם (בתביעת החוב לא פורטו אפילו מה התשלומים ששולמו לחברת הניהול בגין תקופה זו).

- לא נזכרה בתביעת החוב העובדה, כי ד"ר פארן היה זה שהודיע על סיום ההתקשרות ונטש את תפקידו (בחברה ובחברות הזרות) באופן כמעט מיידי, וללא מתן הודעה מוקדמת כפי שהתחייב על-פי אותו "הסכם" שהוא בעצמו נסמך עליו (ראה סעיפים 21 ו-61 לעיל).

71. העדר מסמכים ונתונים אלו, כמו גם העובדה שתביעת החוב (בצירוף תצהיר חתום ומאושר כדין) הוגשה על ידי ד"ר פארן, ולא על ידי חברת הניהול (ראה סעיף 59 לעיל), די היה בהם כדי להביא לדחיית תביעת החוב, כמו גם לפגוע במהימנות הטענות.

72. קל וחומר אמורים הדברים לאור הנתונים הנוספים העולים מבחינת תביעת החוב, כפי שגם נזכר לעיל:

- ד"ר פארן כיהן כמנכ"ל חברת האם, וגם התקשרות זו נעשתה באופן בו התמורה שולמה לחברת ניהול בבעלות ד"ר פארן (ראה גם סעיפים 44-45 לעיל).

- ד"ר פארן שהה מרבית זמנו בהונגריה (מקום מושבו) והוא לא היה נתון לפיקוח (לא מתוקף תפקידו כנושא המשרה הבכיר ביותר בחברה ולא מכוח מקום מושבו, במדינה בחו"ל בה לחברה לא היו אפילו משרדים, להבדיל מהחברות הזרות המוחזקות) (ראה גם סעיף 53 ואילך לעיל).

- התקשרות ד"ר פארן עם החברה נבחנה ואושרה על ידי ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה (ראה גם סעיפים 46-47 לעיל), דווחה לציבור בדוח מיידי במגנ"א (ראה סעיף 48 לעיל), ואחר כך דווחה לציבור גם במסגרת דוחות כספיים של החברה, שנחתמו על ידי ד"ר פארן עצמו, **בצירוף הצהרה של ד"ר פארן כי כל האמור בהם נכון ומלא** (ראה סעיפים 49-51 ואילך לעיל) - **ובכל האישורים, הדיווחים והמצגים הנ"ל הובהר במפורש "ברחל בתך הקטנה" כי חברת הניהול תפעל כקבלן עצמאי "ולא יהיה בין חברת הניהול ו/או המנהל לבין החברה יחסי עובד-מעביד"**.

- יתרה מכך, לפי המידע הידוע לבעל התפקיד כאמור (ראה גם סעיף 53 ואילך לעיל), ד"ר פארן היה זה שביקש והעדיף לבצע התקשרות בהסכם כקבלן עצמאי (יצוין, כי טענה זו הוכחשה על ידי ב"כ הנושה במסגרת ההסברים הנוספים שהועברו על ידה כאמור ביום 10.12.2017).

- בנוסף, אין גם מחלוקת על כך כי במסגרת ההתקשרות נקבע היקף משרה של 85%, ובמקביל ניתנה כאמור לד"ר פארן אפשרות, שלפי המידע הידוע לבעל התפקיד גם מומשה, לבצע פעילות אחרת שאינה עבור החברה (ראה גם סעיף 53 ואילך לעיל), ובכל מקרה לא היתה מוטלת על חברת הניהול ועל ד"ר פארן חובה לבלעדיות רק כלפי החברה, וזאת מבלי לגרוע מכך שבכל מקרה ד"ר פארן היה יכול גם להעניק שירותים לגורמים אחרים שלא באמצעות חברת הניהול, אלא ישירות, או באמצעות תאגידים אחרים).

73. למעלה מהצורך יצוין עוד, כי אפילו אם היה מוכר ד"ר פארן כעובד עדיין היה צריך לקזז מכל סכום שהיה מגיע לו את התשלומים ששולמו לו ביתר לעומת השכר המופחת שהיה משולם לו כ"עובד", והיה על ד"ר פארן ועל החברה הזרה בבעלות הנושה לשפות ולשלם לחברה כל סכום שהיה נפסק בגין כך, כפי שנקבע גם (לשיטת הנושה עצמו) בסעיף 7 בהסכם ההעסקה הנטען שהועבר בחודש דצמבר 2017 (ראה סעיף 62 לעיל). וראה לדוגמא: ע"ע (ארצי) 3575-10-11 **ענת עמיר נ' חברת החדשות הישראלית בע"מ** (פורסם בנבו).

74. אשר על-כן, ולאור הנימוקים שפורטו בהכרעת חוב זו לעיל (הן במישור העובדתי והן במישור המשפטי):

- אין להכיר בד"ר פארן כ"עובד" של החברה, ובהתאם לא ניתן להכיר בסכום כלשהו כחוב במעמד נטען כ"עובד" או במעמד "דין קדימה", ולא ניתן להכיר בתביעתו לתשלום שכר עבודה /או פיצוי פיטורים /או הודעה מוקדמת וכיו"ב.

- בכל מקרה, כפי שהוצג לעיל (ראה גם סעיפים 21 ו-61 לעיל), עובדתית היה זה ד"ר פארן שהודיע על התפטרות וסיום התקשרות מבלי שנמסרה על ידו "הודעה מוקדמת", כמתחייב לשיטתו, וגם מטעם זה בכל מקרה אין כל יסוד לתביעת החוב שהוגשה בגין רכיבים של "הודעה מוקדמת" ו"פיצוי פיטורים".

- כאמור בסעיפים 58-59 לעיל, החברה אכן נותרה חייבת לחברת הניהול סך של 67,064 ש"ח (בגין חודש פברואר 2014 ובגין חלק מחודש מרץ 2014), חוב במעמד "דין קדימה", אך תביעת חוב בגין כך היתה צריכה להיות מוגשת על ידי חברת הניהול (הנושה) ולא על ידי ד"ר פארן.

75. חרף העובדה שדי היה בעובדה שחברת הניהול לא הגישה תביעת חוב, אשר היתה צריכה להיתמך בתצהיר של ד"ר פארן לפיו חברת הניהול לא קיבלה את סכום התביעה, במלואו או בחלקו, על מנת להביא לדחיית תביעת החוב במלואה, **לפנים משורת הדין**, ולאור העובדה כי אין לכאורה מחלוקת על קיום חוב זה

(במעמד "דין רגיל"), ככל שחוב זה לא שולם לחברה הזרה בבעלות הנושה ו/או למי מטעמה על ידי גופים קשורים, ניתנת בזאת ארכה לתיקון תביעת החוב, כדלקמן - על הנושה (חברת הניהול) להמציא עד לא יאוחר מתום 14 ימים ממועד הכרעת חוב זו תביעת חוב מתוקנת של חברת הניהול (הנושה) בצירוף תצהיר של ד"ר פארן, מאושר על ידי עורך דין, הכולל הצהרה כי הנושה (חברת הניהול) לא קיבלה (כולל לא כל אדם אחר עבורה) את סכום תביעת החוב (התשלומים כאמור בגין חודש פברואר 2014 ובגין חלק מחודש מרץ 2014), במלואו או בחלקו.

76. אם לא תומצא תביעת חוב מתוקנת כאמור בסעיף 75 לעיל (כולל עד לא יאוחר מהמועד הנ"ל) - תביעת החוב תידחה במלואה.

77. אם תומצא תביעת חוב מתוקנת כאמור בסעיף 75 לעיל (כולל עד לא יאוחר מהמועד הנ"ל) - יאושר לחברת הניהול חוב מוכר בסך 67,064 ש"ח, במעמד "דין רגיל", ביחד עם יתר החובות שהוכרו בגין תביעות החוב שהוגשו על ידי הנושים הרגילים, כאמור גם בסעיף 30 לעיל, והוא ישולם בהתאם להוראות הדין (דיבידנד הסדר פארי פאסו, בהתאם להיקף הנשייה הרגילה הכולל).

78. ניתן לערער על החלטתי זו בפני בית המשפט המחוזי בתל-אביב יפו, בתוך 45 יום.



עדי פיגל, עו"ד
נאמן להסדר הנושים

היום, 20.12.2017.

נספח 2



בית המשפט המחמי בתל אביב - יפו בשבתו כבית-משפט לערעורים אזרחיים

01 פברואר 2018

עש"א 1749-02-18 פארן נ' רוניק פז נבו
נאמנויות בע"מ ואח'

אישור פתיחת תיק

مصادقة على تسجيل قضية

ניתן אישור כי ביום (נُصادق بهذا بأنه في يوم) 01 פברואר 2018 בשעה (الساعة) 12:01 נפתח בבית משפט זה (سجلت في المحكمة قضية تحمل الرقم) עש"א 1749-02-18 פארן נ' רוניק פז נבו נאמנויות בע"מ ואח'.

בעל דין מיוצג - יש להמציא את כתב הטענות הפותח לבעלי הדין שכנגד, בתוך 5 ימים, בדואר רשום עם אישור מסירה, אלא אם כן הורה בית המשפט אחרת.

مدعي ممثل على يد محام - عليك تسليم لائحة الأدعاء للطرف الآخر خلال 5 ايام بالبريد المُسجل مع وصل تبليغ إلا إذا أمرت المحكمة غير ذلك.

אנשים עם מוגבלויות יכולים לפנות לבית המשפט בכתב, בבקשה לקבלת התאמות נגישות, לפי הצורך.

לקבלת פרטים נוספים הנוגעים לקבלת התאמות נגישות, ניתן לפנות למרכז המידע הטלפוני שמספרו **077-2703333**.

ذوي اعاقة يمكنهم التوجه خطيا الى المحكمة، بطلب للحصول على ملائمة للتسهيل بحسب الحاجة.

للحصول على تفاصيل اضافية يمكن التوجه الى مركز المعلومات الهاتفي **077-2703333**.

דע לך כי באם תינתן החלטה בתיק על הוצאת צו (מכל סוג שהוא לרכות צו עיכוב יציאה מן הארץ), ויימצא כי מספר הזהות של נשוא הצו לא צוין, או שצוין אך נמצא שהוא שגוי, או שאינו קיים במרשם האוכלוסין – לא ניתן יהיה לבצע את הצו. הנך נדרש להמציא למזכירות בית המשפט בהקדם את פרטי נשוא הצו הנכונים על מנת שתוכל לפעול ליישום ההחלטה השיפוטית. היה מדובר בויהוי מסוג "מספר דרכון" יש לציין את שם הגורם בתיק באותיות לעזיות.

מ"ק 14-02-46394

**בבית המשפט המחוזי
בתל אביב יפו**

בפני כב' הנשיא השופט איתן אורנשטיין

חוק החברות

בעניין: חוק החברות התשנ"ט – 1999

פקודת החברות

פקודת החברות [נוסח חדש], התשמ"ג-1983

בעניין: עו"ד עדי פיגל – הנאמן להסדר הנושים (אינוונטק סנטראל מלונות בע"מ)

מדריך בן גוריון 2 (מגדל ב.ס.ר 1 – קומה 18), רמת גן 52573

הנאמן

טל. 03-7553898, פקס. 03-7553899

ובעניין: כונס הנכסים הרשמי (מחוז תל אביב והמרכז)

ע"י ב"כ עוה"ד נחמה אבן ספיר,

מרח' השלושה 2 תל אביב

הכנ"ר

טל. 03-6899695, פקס. 02-6462502

המערער

ובעניין: ד"ר אורלי פארן ת.ז. 055009187

ע"י ב"כ עוה"ד ירון טיקוצקי ו/או אלי דורון ו/או רונן קנטור
ו/או עמית גרוס ו/או גיורא גוטמן ו/או רחלי (גורן) קבילרו ו/או
גיל מור ו/או שרון פישמן ו/או מוטי הופמן ו/או אפרת חממי
ו/או תמיר קלדרון ו/או אסף גרשגורן ו/או אפי אוחנה ו/או אסף
הופמן ו/או רון סולמה ו/או מוטי פיליפ ו/או שגיב בר-שלום ו/או
אורי פרל ו/או דוד רוזן ו/או ישראל מרק ו/או אמיר בר-דיין ו/או
סנדרין דרעי ו/או אלי קולס ו/או יאן רובינזון ו/או נאהי חמוד
ו/או שמוליק כהן ו/או יאיר מסלם ו/או מעין פלד ו/או יגאל
רוזנברג ו/או גילי יאסו ו/או תמורה דויטש ו/או לילך כהן-שמיר
ו/או רותם ניסים ו/או אורית פפר ו/או רבקה מנגוני ו/או ישראל
אסרף ו/או יוסף פרינס ו/או שי אלמקייס ו/או יעל פורת קוצר
ו/או גלי גנוני ו/או חדס גרוסי וולפסטל ו/או אודליה כהן-
שינדורף ו/או חסן חסן ו/או יאנה שפירו אורבך ו/או רונית
רבינוביץ ו/או נידאל סיאגה ו/או אבי כהן ו/או עמית משה כהן
ו/או סאני קנז ו/או בת-אל עובדיה ו/או אהרון איתן ו/או סיון
קאופמן ו/או מור רוזנסון ו/או איריס בורקום ו/או ענבל נעים
ו/או סיון פלדהמר ו/או מיטל גרף ו/או רומן שלו ו/או אמיר קרן
ו/או אריאל רגב ו/או ענבל הראל גרשון ו/או שירלי רחמני ו/או
עומר קציר ו/או הדר ויצנר ו/או נוי קרן ו/או אבי קבבגיאן ו/או
אור יהל אסבג.

משד' הפל"ס 7 חיפה 3309510

טל': 04-8147500; פקס': 04-8555976

ת.ד. 139 בהיכל המשפט חיפה

ערעור על הכרעה בתביעת חוב

- ערעור זה מכון כנגד הכרעת בעל התפקיד, הנאמן להסדר הנושים עו"ד עדי פיגל (להלן: "הנאמן"), בהכרעת תביעת החוב (להלן: "פסק הדין" ב"תביעת החוב"), שהגיש

המערער (להלן: "פארן"), ולפיה הוא זכאי לתשלומים בקשר עם עבודתו באינוונטק סנטראל מלונות בע"מ ובגין סיומה (להלן: "החברה") בסך 266,583 ₪, וזאת בדין קדימה.

2. פסק הדין ניתן ביום 20.12.2017.

בפסק הדין נקבע כי פארן זכאי לסך של 67,074 ₪ בדין רגיל, זאת בכפוף להמצאת תביעת חוב מתוקנת בתוך 14 ימים ממועד הכרעת החוב.

• פסק הדין רצ"ב מסומן **נספח א'**

3. בשים לב לכך כי הביקורת השיפוטית על החלטת בעל תפקיד בענייני תביעות חוב מופעלת במשורה, ובכל הכבוד והזהירות המתבקשת, פארן יטען כי בפסק דינו של הנאמן נפלו שגיאות משפטיות מהותיות, היורדות לשורש הכרעתו, ומצדיקות את התערבותו של בית משפט נכבד זה.

4. פארן הגיש תביעת חוב נושה בדין קדימה, הואיל ומדובר בחוב מכח יחסי עבודה כמפורט להלן:

הלנת שכר + הוצאות רכב לחודשים פברואר ומרץ 2014 בסך 77,000 ₪ (2 x 38,500) הודעה מוקדמת של 3 חודשים בסך 105,000 ₪ (3 x 35,000) פיצויי פיטורים בסך 84,583 ₪ (12: 29*35,000).

• תביעת החוב בצירוף תשובות המערער לשאלות הנאמן מצ"ב **כנספח ב'**.

5. פסק הדין קובע כי פארן איננו זכאי לזכויות מכח יחסי עבודה, משום שהוא בסטטוס של נותן שירותי מנכ"ל לחברה באמצעות חברת ניהול שבבעלותו.

פארן איננו זכאי להודעה מוקדמת משום שהוא לא פוטר אלא התפטר, יותר נכון "נטש". פארן איננו זכאי לפיצויי פיטורים כחוק, משום שהוא איננו "עובד" בחברה ומשום שהתפטר.

פארן איננו זכאי לתשלום שכר מולן.

עם זאת, מאחר וזכאותו לתשלום בגין שירותי ניהול אשר לא שולמו לו איננה שנויה במחלוקת, התביעה בגין רכיב זה בסך 67,074 ₪ תתקבל בכפוף להגשת תביעת חוב מתוקנת בשם חברת הניהול שלו, בתוך 14 יום ממועד פסק הדין.

להלן טענות המערער:

התביעה להודעה מוקדמת

6. הזכות ל-3 חודשי הודעה מוקדמת קבועה בסעיף 5 להסכם העבודה (להלן: "ההסכם") כאמור בו:

This Agreement may be terminated by a notice in writing to the other party to this effect given 90 days prior to such intended termination, whereby no obligation to justify the reasons for termination by the parties exists.

7. הזכאות ל-3 חודשי הודעה מוקדמת קבועה בהסכם, בין אם במהותו הוא הסכם עבודה, או בין אם יסודו בהתקשרות למתן שירות, שאלה שנדון בה בהמשך.
8. הנאמן קבע כי פארן התפטר מעבודתו בחברה, ועל כן איננו זכאי להודעה מוקדמת. פארן יטען כי מסקנתו של הנאמן שגויה עובדתית ומשפטית כאחד.
9. לא תתכן מחלוקת כי בנסיבות שבהן החברה נקלעה לקשיים, ולא עמדה בהתחייבויותיה כלפי נושיה, לרבות בהתחייבות הבסיסית של תשלום שכר לעובד, ברי שהפסקת יחסי העבודה בין הצדדים או סיום ההתקשרות ביניהם, נכפתה על פארן. אלה אינן נסיבות של ביטוי כוונה חד משמעית להפסיק לעבוד בחברה מיוזמה אישית. ב- 2.1.2014 החברה הודיעה על עצירת תשלומים, משמע שהיא כי היא חדלת פרעון. כך כותב הנאמן במפורש ב"בקשה דחופה (במעמד צד אחד) למנוי מפרק זמני" מיום 23.2.2014.
10. הקביעה בסעיף 24 לפסק הדין הינה חמורה, משום שבית המשפט עלול לקבל את הרושם המוטעה לפיו פארן "נטש" את החברה, וכי נטש גם את חברת הבת ההולנדית.
11. קביעה זו מקוממת במיוחד לנוכח דברי הנאמן לבית המשפט ב"דוח ביניים (מספר 1) ובקשה למתן הוראות" מיום 30.3.2014 באלה המילים:
- "המפרק הזמני מוצא לנכון לציין את שתוף הפעולה יוצא הדופן לו זכה וזכה המפרק הזמני מצד מנכ"ל החברה, ד"ר אורלי פארן, ששכרו לא שולם בחודשיים האחרונים ואשר עמד ועומד מול המפרק הזמני בקשר שוטף ויום יומי, וזאת בשלב זה ללא תמורה שכן התקשרות עתידית עימו (המבוקשת במסגרת בקשה זו) טרם אושרה. עובר לתחילת הליכי חדלות הפירעון שכר של מנכ"ל החברה (ד"ר אורלי פארן) עמד על כ- 38,000 ₪. לאור המצב אליו הגיעה החברה הסכים ד"ר פארן בשעתו לקבל באופן זמני שכר מופחת בסכום של כ- 25,000 ₪ עבור החודשים פברואר 2014 ומרץ 2014, אלא שבפועל גם שכר זה לא שולם לו. המפרק הזמני סבור בשלב זה כי קיימת הערכה תרומה וחשיבות רבה לפעילות מנכ"ל החברה..."** (ההדגשות הן במקור)
12. מיד עם התפטרות מנכ"ל חברת הבת ההולנדית בתחילת 2014 נתבקש פארן לסייע בשימור השליטה בחברה זו שהחזיקה בשעתו בנכסיה העיקריים של אינוונטק. פארן נעתר לבקשה ללא דיחוי ונשאר בתפקידו בחברה זו במשך חודשיים ימים כדי לאפשר העברת שליטה נוחה לידי המפרק הזמני ולשמור את תיפקודה. בגין פעולות זו לא שולמה לפארן ולו אגורה שחוקה אחת, לרבות לא החזר הוצאות. הוא גם התייצב ללא היסוס למתן תצהיר בתביעת החוב מהעיצובן. לשם כך הגיע מחו"ל על חשבון זמנו הפרטי, לפגישות במועדים שונים. פארן לא קיבל על כך שום תמורה, לרבות לא החזר הוצאות. העובדות האלה ידועות לנאמן אחת לאחרת. לפיכך יש באמור בסעיפים 24 ו-61 להכרעת הדין, מידה רבה של חוסר הגינות החורגת מגדר סמכותו השיפוטית הרחבה של הנאמן, ומטילה בפארן רפש שלא לצורך.

13. כאמור בפסק הדין, לנוכח חדלות הפרעון, ביום 16.3.2012 נמסרה באמצעות מערכת המוגנ"א הודעה על התפטרותם של כל חברי הדירקטוריון ונושאי המשרה בחברה. אולם ההתפטרות לא נכנסה לתוקף.
14. כאמור בסעיף 68 לפסק הדין, על אף רצונו באותן נסיבות לסיים את תפקידו, **"לבקשת החברה הוא המשיך בתפקידו"**. כך יצא שפארן לא התפטר.
15. ביום 20.3.2014 נמסרה הודעה במסגרת מערכת המוגנ"א כדלקמן:
"בהמשך לדיווח החברה מיום 16.3.2014 ובהמשך לדיווח החברה מהיום 20.3.2014, מתכבדת החברה לדווח כי הדירקטוריון והנהלת החברה ונושאי המשרה בה משהים את הודעתם בדבר התפטרות עד למתן החלטת בית המשפט המחוזי בתל אביב בבקשה מספר 1 במסגרת תיק פר"ק 14-02-46394".
16. אין לדעת מה היה גורל מינויים של חברי הדירקטוריון והנהלת החברה, אלמלא ניתן צו פירוק, מאחר והשהיית ההתפטרות לא הותנתה במתן צו פירוק. אך משניתן צו פירוק, דרכם בחברה ממילא באה לסיומה. פארן לא מסר הודעת התפטרות בכתב, כמתחייב בחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות תשס"א 2011, ואף המשיך לעבוד מול הנאמן ברמה יומיומית כאמור בהודעת הנאמן לבית משפט זה. לכן לא היה אקט של התפטרות מצידו.
17. קביעת הנאמן לפיה פארן התפטר היא מקוממת, איננה סבירה, ואיננה מתיישבת עם העובדות והגיונם של דברים.
18. מכל האמור לעיל עולה במקובץ בבירור כי פארן לא התפטר מעבודתו בחברה. על כן הוא זכאי לתשלום הודעה מוקדמת של 3 חודשים כמתחייב מסעיף 5 להסכם.
- התביעה לשכר עבודה**
19. פארן לא הגיש תביעת חוב מתוקנת לצורך תשלום שכרו בסדר דין רגיל, מאחר והוא עומד על טענתו כי הוא במעמד של "עובד" בחברה, וככזה זכאי לזכויות של עובד הן בגין תקופת עבודתו בחברה, והן בגין סיומה. וביתר שאת שלא היה עושה זאת בתוך 14 יום כאמור בפסק הדין בטרם יוכרע הערעור.
20. על כן, ולחילופין, היה ובית המשפט ידחה את טענתו כי הדין החל על תביעתו הינו בדין קדימה מתוקף היותו עובד בחברה, יתבקש בית המשפט להורות על תשלום החוב הפסוק בסך 67,074 ₪, שאיננו שנוי במחלוקת בדין רגיל.
- מהו הדין החל על החוב? האם דין רגיל או דין קדימה? או ליתר דיוק האם פארן היה במעמד של "עובד" בחברה?**

21. הנאמן קבע כי פארן איננו במעמד של "עובד" בחברה, ולפיכך, דחה את דרישת פארן להכיר בחוב במעמד "דין קדימה".
22. פארן יטען כי קביעתו של הנאמן בסוגייה זו רצופה טעויות יסודיות היורדות לשורש מסקנתו המשפטית השגויה.
23. הנאמן שם יתבונן על העובדה כי באופן פורמלי החברה התקשרה עם חברת הניהול שבבעלות פארן (להלן: "**חברת הניהול**") למתן שירותי מנכ"ל, לא באופן אישי אתו, ושכרו נגבה ע"י חברת הניהול שהגישה לחברה חשבוניות בגין שכרו של פארן.
24. הנאמן טעה בכך שהסתמך על הצהרותיו של פארן, תהייה אשר תהייה, מאחר ואין בהן כדי להשליך על מעמדו כ"עובד" בחברה. "עובד" הינו מעמד משפטי, אשר במשפט העבודה קרוב לסטטוס שלא ניתן להתנות עליו. לפיכך, אין כל משקל להצהרותיו של פארן בין אם הוא סבור שהוא "עובד" או בין אם לאו.
25. הנאמן שוגה בקביעתו כי הנטל להוכיח שהיה "עובד" מוטלת על פארן, משום שכבר קיימת קביעה שיפוטית חלוטה בעניין זה. יושם אל לב כי בהחלטתו מיום 23.3.2014, בה ניתן צו הפירוק, קובע כ"י השופט אורנשטיין באלה המילים:
- "טעם נוסף שיש בו כדי לתמוך בבקשה הינו שהחברה מעסיקה שני עובדים בלבד, ואין עסקינן בגדיעת מקור פרנסה של ציבור עובדים גדול הגם שאיני מקל ראש בפגיעה גם של שני עובדים".**
26. באותו דיון ב-23.3.2014 הצהיר ב"כ החברה עו"ד שפירא לפרוטוקול במילים ברורות וחד משמעיות: **"מדובר בחברה שבסך הכל היו בה שני שכירים, כשאחד מהם נותן שירות לחברות האם שלה וגם יושב במשרדים שלהם. מנכ"ל החברה נמצא בשטח. הוא איש מבין בנדל"ן בהונגריה, לדעתי מדבר את השפה ההונגרית ונמצא בהונגריה, במסגרת ההסדר המוצע."** (עמ' 8 שורה 3 לפרוטוקול)
27. אין ולא היה חולק כי אחד משני השכירים שהחברה העסיקה הינו מנהל הכספים, רועי רוזנפלד שישב במשרדי החברה בארץ.
28. אין ולא היה חולק כי העובד השכיר השני הינו ד"ר אורלי פארן. אין ולא היה חולק כי פארן הינו מנכ"ל החברה הנמצא בהונגריה ומדבר את השפה ההונגרית.
29. ברור אם כך כי פארן הינו במעמד של "עובד" שכיר המועסק בחברת אינוונטק.
30. עוד יושם אל לב כי בית המשפט מתייחס לפארן ה"עובד", ולא לחברת הניהול שהיא ספק שירות של החברה. עניינה של חברת הניהול כלל לא עלה ולא נזכר בדיון זה. הדיון התייחס רק למנכ"ל באופן אישי מובהק ולא לחברת הניהול שלו, שאין לה שום חשיבות.

31. משפט העבודה, אינו נותן משקל לצורתה החיצונית של ההתקשרות, לרבות כשההתקשרות של העובד עם המעסיק הינה באמצעות חברת ניהול שבשליטתו.

32. במסגרת נספחי ב', הופנתה תשומת לבו של הנאמן לפסק דינו של בית הדין האזורי לעבודה בחיפה בסעי' 12-10-19326 דוד ויטנברג (1984) בע"מ נ' איטלטג יבוא בע"מ [בנבו], המשקף את גישת בית הדין לעבודה בכל הנוגע לצורת התקשרות באמצעות חברה שבשליטת העובד, כאמור בו:
 "שוכנענו כי הגם שאשכנזי קיבל שכר כנגד חשבוניות, שהנפיקה איטלטג, אין מדובר בעסק עצמאי שנתן שירותים לויטנברג, אלא לכל היותר בכסות חשבונית, שלא תאמה את יחסיהם האמיתיים של הצדדים... הוא ביצע את העבודה בעצמו באופן אישי... אשכנזי לא הועסק כעובד של איטלטג... מבלי שהיתה לה כל משמעות, למעט קבלת הכספים שהיוו תמורה לעבודתו של אשכנזי, באופן שאינו מחייב את ויטנברג להנפיק לאשכנזי תלושי שכר ולהכיר בו כעובד..."

33. תשומת לבו של הנאמן הופנתה גם לפסק דינה של כב' השופטת ד"ר מיכל אגמון-גונן בבית משפט נכבד זה בע"מ 12-05-28320 – קרן תל אביב לפיתוח נגד מדינת ישראל פקיד שומה תל אביב 5 - [בנבו], (להלן: "עניין קרן ת"א") שניתן ב-20.4.2014.
 שם נדונה שאלת מעמדו כ"עובד" של מנכ"ל קרן תל אביב לפיתוח, אשר פעל באמצעות חברת ניהול שבשליטתו הבלעדית בשם 'בן שושן', והתמורה בגין שירותי ניהול שולמה לחברה כנגד חשבוניות מס שהוציאה חברת 'בן שושן'.

34. הקרן טענה כי על פי הסכם ואומד דעת הצדדים היא קיבלה שירותי ניהול מחברת 'בן שושן', וכי לא התקיימו יחסי עובד - מעביד בין מר בן שושן לבניה. על כן התמורה ששולמה לבן שושן איננה בגדר הכנסה מעבודה כמשמעותה בחוק.
 עמדת פקיד השומה היתה כי, התמורה ששולמה לחברת 'בן שושן' מהווה "הכנסת עבודה", כי מדובר בהסכם להעסקת מנכ"ל למערכת, ולא בהסכם למתן שירותים, וכי גם סממנים חיצוניים להסכם מלמדים, כי מר בן שושן הועסק על ידי המערכת כמנכ"ל באופן אישי, כי חברת 'בן שושן' הינה חברת מעטים בבעלותו של מר בן שושן, כי החברה הוקמה בסמוך לחתימה על ההסכם וכיו"ב. פקיד השומה טען כי אין כל משמעות לאופן התשלום שבו בחרו הצדדים, באמצעות חשבונית שהנפיקה חברת 'בן שושן' לקרן, וכי יש לקבוע שלחברת 'בן שושן' לא היה "יד ורגל" בניהול הקרן, וכי מי ששימש בפועל כעובד של המערכת לכל דבר ועניין היה מר בן שושן באופן אישי.

35. בית המשפט קיבל את עמדת פקיד השומה. לנוכח חשיבות הדברים בפסק הדין המפורט, להלן האמירות הרלוונטיות במלואן:
 "בהסכם נקבע, כי מר בן שושן יכהן בתפקיד מנהלה הכללי של הקרן והוא אחראי על ניהולה השוטף... בביצוע תפקידו יהיה המנכ"ל כפוף ישירות ליו"ר הקרן.

....

תפקידו של המנכ"ל נמנה עם משרות ההנהלה בקרן ולפיכך נדרשת ממנו מידה מיוחדת של אמון אישי .. והוא לא יהיה זכאי לתמורה נוספת כלשהי בגין עבודתו מלבד זו המפורטת בהסכם .. המדובר בהסכם אישי ומיוחד המסדיר את היחסים בין הקרן לבין המנכ"ל וקובע באופן בלעדי את תנאי העסקתו של המנכ"ל

....

הנה כי כן, הסכם העסקתו של מר בן שושן אצל המערערת מבטא התקשרות פרסונאלית עם מר בן שושן ולא עם חברת בן שושן, שהוקמה רק לאחר חתימתו. הלכה למעשה, אין למצוא בהסכם כל אינדיקציה לכך שחברת בן שושן סיפקה למערערת שירותי ניהול.

....

העסקה או כינויה על ידי הצדדים לה איננו מכריע את מהותה של העסקה לצורך דיני המס וכך גם באשר לאופן התשלום שנבחר על ידי הצדדים. המהות הכלכלית האמיתית של העסקה היא שקובעת

.....

גם בחינת האינדיקציות החיצוניות להסכם מובילה למסקנה, כי התשלומים ששולמו לחברת בן שושן, כביכול בגין שירותי ניהול, הינם, למעשה, תשלומים בגין שכר עבודתו של מר בן שושן. ודוק. חברת בן שושן הינה חברת מעטים בבעלותו הבלעדית של מר בן שושן, אשר הוקמה על ידי מר בן שושן רק בסמוך לאחר חתימת הסכם העסקתו של מר בן שושן אצל המערערת. היינו, במועד חתימת ההסכם חברת בן שושן כלל לא הייתה קיימת

במהלך שנות עבודתו במערערת, שבו הוא בחר להציג את עצמו (ולא את חברת בן שושן) כעובד המערערת

.....

בדין הכללי מקובל לבחון את קיומם של יחסי עובד ומעביד על פי מספר מבחנים, כמו מבחן ההשתלבות ומבחן השליטה והפיקוח. לצד אלו בוחנים קיומם של הסכמי עבודה, דרישה כי הפעילות של מי שמוגדר כעובד תתרום למעסיקו, אופן ביצוע התשלומים ועוד (ראו למשל בג"צ 1898/06 משרד הפנים נ' בית הדין הארצי לעבודה [פורסם בנבו] (2008); בג"צ 640/11 צוברי נ' בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו [פורסם בנבו] (2012)). יישום מבחנים אלה לנסיבות ענייננו אכן מעלה, כי השכר ששולם למר בן שושן הינו בגדר "הכנסת עבודה" ... מר בן שושן בתפקידו כמנכ"ל היה נתון למרותם ולפיקוחם של הועד המנהל ויו"ר המערערת. מטבע תפקידו, היה חלק אינטגרלי וחיוני במנגנון הפעילות של הקרן, כאשר מנגד לא היה לו כל תפקיד של ממש בחברת בן שושן, שממנה כלל לא משך כספים. מר בן שושן הועסק במשרדי המערערת ולצורך תפקידו הועמדו לרשותו רכב, טלפון נייד וחשבון הוצאות ותפקידו במערערת נשא אופי אישי... לאור כל האמור, אין להתערב בקביעת פקיד השומה שלפיה התשלומים ששילמה המערערת לחברת בן שושן במסגרת הסכם העסקתו של מר בן שושן אצל המערערת מהווה "הכנסת עבודה" בידו של מר בן שושן.

36. חשיבותו של פסק הדין בעניינה של הקרן לתל אביב היא בכך, שהוא מספק את נקודת המבט של בית משפט מחוזי זה לשאלה, ואת האופן בו הוא מיישם את ההלכות שפותחו בבית הדין לעבודה, על בסיס דפוס העסקה דומה מאד, זהה יש לאמר, לזה של פארן.

37. על אף האמור, הנאמן בחר להתעלם מפסקי הדין שלעיל אשר הובאו לתשומת לבו בהרחבה. התעלמותו של הנאמן מפסיקה רלוונטית זו איננה סבירה, ומצביעה על הכרעה מגמתית כנגד פארן, או לכל הפחות על טעות שיפוטית.

38. לעובדה ששכרו של פארן נגבה באמצעות חברת הניהול שלו אין שום משמעות מהותית, ואין בה כדי לסתור קיומם של יחסי עובד-מעביד. כאמור בפסיקה, 'עובד' הינו בגדר 'סטטוס', אשר קיומו נשאב ממהותם האמיתית של היחסים שבין הצדדים, ולא מהגדרתם הפורמלית או ממתכונת הדיווח לגביהם.

39. "הקביעה האם התקיימו יחסי עובד ומעביד בין התובע לנתבעים או מי מהם, אם לא, היא קביעה שיפוטית שתוכרע על פי מכלול הסממנים והעובדות ועל פי שיקולי מדיניות, ולא על פי האופן שבו ראה צד זה או אחר את ההתקשרות. זאת ועוד, אופן תשלום התמורה, באמצעות תלוש שכר או באמצעות הפקת חשבונית, אינה מכריעה בסוגיה זו. (כך ר' לדוגמא בסע 21243-10-11 שמעון זאידמן נ' ליאון פדידה – בנבו).

וממשיך בית הדין בסע 21243-10-11 ומסביר מהם הסממנים והמבחנים המצטברים שבגינם יגיע למסקנה בדבר קיומם של יחסי עבודה, לרבות:
 "ביצוע עבודה באופן אישי הינו סממן מובהק של היות מבצע העבודה בגדר "עובד", ישילובי של אדם במפעל, השימוש באמצעי הייצור שהועמדו לרשותו, וכיו"ב. בית הדין מדגיש כי "אופן תשלום התמורה אינו קובע בשאלת קיומם או אי קיומם של יחסי עובד – מעביד. לכל היותר יש בו כדי לבסס מעמד אך לא לקובעו או לשוללו"

40. יישומם של המבחנים שנקבעו בפסיקה לעניינו של פארן, מביא למסקנה החד משמעית כי מעמדו בחברה היה מעמד של "עובד". מתשובותיו של פארן בנספחי ב' באמצעות ב"כ, עולה כי מהפן החיובי, תפקידו כמנכ"ל משולב בליבת העיסוק של החברה. כמנכ"ל החברה פארן היה נתון לשליטה ופיקוח של הדירקטוריון והיו"ר שלו. הוא העניק לחברה שירות אישי, והיא סיפקה לו את כל האמצעים לביצוע עבודתו. פארן עבד במשרדי החברה בישראל ובחו"ל. התשתית לביצוע עבודתו סופקה לו על ידי החברה, לרבות שימוש בצידוד המשרד, טלפונים, מחשב, וכיו"ב. לשם ביצוע הוצאות הועמד לרשות פארן כרטיס אשראי של החברה. פארן הוצג כלפי כל כמנכ"ל חברת אינוונטק, ולא כמנכ"ל חברת הניהול. כך הוא הוצג כלפי הבנקים עמם עמד בקשרי עבודה, הרשות לניירות ערך, עורכי דין, רואי חשבון, שמאים וכיו"ב. בשום מקום הוא לא הוצג כנציג חברת הניהול, אשר מלבד אינוונטק שהעבירה אליה את שכרו, אף גורם לא הכיר.

41. על הדיווחים למערכת המגני"א שאליהם מפנה הנאמן בפסק דינו, חתום המנכ"ל המדווח ד"ר פארן, ובשום אופן לא חברת הניהול שלו. פארן הוא אחד המדווחים המורשים מטעם החברה. הטוקן לדיווח למגני"א נמסר לו באופן אישי בהרשאת הרשות לניירות ערך. הטוקן הינו אישי ואינו ניתן להעברה לאף גורם מלבדו. האחריות על פעולת הדיווח, הינה אחריות אישית מטעם מדווח בשר ודם. עובדות אלה הינן בידיעתו המלאה של הנאמן.

42. ההתקשרות בין החברה לחברת הניהול שימשה לשם הסדרת התשלום בגין עבודתו של פארן, ודבר לא מעבר לכך. תשלום שכר העבודה באמצעות ה"צינור" של חברת הניהול הינה בגדר עניין שולי לחלוטין, אין לה משמעות מהותית, ואין בה כדי לסתור קיומם של יחסי עובד-מעסיק.

43. מעובדות פסק הדין עשוי להתקבל הרושם כי מנכ"ל החברה לא ישב במשרדי החברה, לא היה נתון לשום פיקוח, היה רשאי לעשות ככל העולה על רוחו, וכי הוא עבד רק עבור חברת הניהול שבשליטתו. מסקנה זו איננה סבירה בעליל, ומוטב היה אלמלא נכתבה, שכן אין לנו ספק כי אפילו הנאמן אינו מאמין לה. מבחן הפיקוח והשליטה מיושם בפסק הדין באופן שגוי. בכל הכבוד מדובר במנכ"ל חברה, נושא משרה בחברה ציבורית הנתון לפיקוח הדוק של דירקטוריון החברה. לא מדובר בחברה שלא נוהלה, וכי חברת ניהול העניקה לה "שירותי מנכ"לות" בכל דרך העולה על רוחה. כמובן שמסקנה זו מנותקת לחלוטין מהמציאות ומהשכל הישר.

44. בנספחי ב' הובהר לנאמן, כי חברת הניהול איננה בגדר עסק עצמאי, פארן לא העניק באמצעותה שירותים לגופים אחרים, אלא בשיעור זניח בלבד, והיא לא העניקה לו שום יתרון כלכלי. פארן לא העסיק עובדים ואו ספקים באמצעות חברת הניהול, לצורך מתן שירותים לאינוונטק. כל ההוצאות לשם מילוי תפקידו שולמו על ידי אינוונטק, ולא על ידי פארן ואו חברת הניהול. פארן לא נשא בשום סיכון כלכלי של חברת הניהול, ולא היה באפשרותו למקסם את רווחיה. דהיינו, ד"ר פארן ואו חברת הניהול לא נשאו בסיכוני רווח והפסד לשם ביצוע תפקיד מנכ"ל אינוונטק.

45. חברת הניהול שימשה רק כ"צינור" להעברת תשלומים מהחברה אליו. משיקוליה, כך העדיפה אינוונטק להתקשר עם פארן, בדיוק כמו עם בנבנישתי קודמו בתפקיד. מההסכם עולה במפורש כי כל ההוצאות הכרוכות בעבודתו של פארן בחברה אינן משולמות על ידי חברת הניהול, אלא ע"י החברה, בעוד שחברת הניהול משמשת רק כ"צינור" להעברת התשלומים. למשל, ההסכם קובע כי "חברת הניהול תהא זכאית להחזר הוצאות רכב בסך של 3,500 ₪ לחודש...", על אף שברור כי לחברת הניהול לא נגרמו שום הוצאות רכב. לחברת הניהול אין שום רכב שיש לשאת בהוצאותיו, שכן הרכב בו פארן השתמש הוא רכבו הפרטי, והוא זכאי להחזר הוצאותיו בגין הרכב באופן אישי כמו כל עובד בכיר שמשולם לו החזר הוצאות רכב.

46. כל העובדות שלעיל עולות במפורש מההסכם ומדיווחי החברה במערכת המגנ"א.

47. פארן השיב לנאמן בנספחי ב' כי צורת ההתקשרות שלו עם החברה נבעה מהעדפתה ודרישתה של החברה. נפלה שגגה במסקנתו של הנאמן כאמור בסעיף 67 לפסק הדין. כרונולוגית, כהונתו של בנבנישתי קדמה לכהונת פארן. פארן נכנס ב"נעלי" בנבנישתי לעניין מתכונת ההעסקה שלו, בין אם בנבנישתי "בחר" בה או בין אם הוכתבה לו. כניסתו של פארן לאותה מתכונת העסקה בדיוק, מצביעה יותר מכל על תכתיב ולא בחירה. מבחינתו הוא היה מנכ"ל החברה, נושא משרה בחברה ציבורית על כל המשתמע מכך, לרבות תשלום משכורת חודשית קבועה ותנאים נלווים כמו של כל מנכ"ל במעמדו. הסכם העבודה כפי שנוסח לא הפריע לפארן כהוא זה. גם העובדה שהסכם העבודה קובע שהיקף המשרה שלו הוא 85% היא אות מותה מבחינתו. פארן לא דווח בכניסה ויציאה, הוא עבד שעות ארוכות לפי הצורך, ולא נדרש לקבל אישור לעבוד מעבר להיקף המשרה הרשום בהסכם, ולא היתה בעניינו שום התייחסות לשעות עבודה.

48. בפר"ק 14-05-42153 מקור ראשון המאוחד (הצופה) בע"מ נ' כונס הנכסים הרשמי מחוז ירושלים ואח' (להלן "המקור הראשון") קבל כב' השופט עודד שחם את ערעורה של גב' קרליבך שטענה לקיומם של יחסי עבודה בינה לבין המעסיק, לזכויות כספיות מכוחם, ולהכרה בחוב בדין קדימה. זאת על אף שהחזיקה בהסכם מפורש הקובע שהיא איננה עובדת, והיא לא קבלה מהעיתון תלושי שכר. בית המשפט קבל את טענתה המובנת מאליה משום שמעמדו של עובד הוא 'סטטוס' שאינו ניתן לשלילה במסגרת הסכמים כאלו ואחרים. וכך הוא קובע: "האמור בהסכם בינה ובין העיתון אינו מהווה סוף פסוק בשאלת מעמדה כעובדת. בהקשר זה נפסק, כי קיומם של יחסי עובד מעביד הוא בבחינת קרוב לסטטוס, ועל כן נחתך לפי נסיבות העניין, ולא דווקא על פי האמור במסמכי ההתקשרות בין הצדדים ... האמור בהסכם העבודה הינו שיקול המובא בחשבון, אך לא נתון שניתן לו משקל מכריע."

49. במקור הראשון אומר בית המשפט את הדברים הבאים: "הייתה תלות כלכלית מהותית של המערערת בעיתון. בבסיס דין הקדימה, הקבוע בהוראת 354(א)(1)(4) לפקודת החברות [נוסח חדש], התשמ"ג – 1983, עומדת התכלית הסוציאלית ... להקל על הקשיים הנגרמים לעובדים בעקבות פירוק החברה המעבידה, בה הם תלויים לפרנסתם. העובדים זקוקים לשכר העבודה לשם הקיום שלהם ושל בני משפחותיהם...."

ל"כוחו" של פארן כעובד בחברה אין שום השלכה על מעמדו בה
50. אין חולק כי פארן לא היה עובד חלש או מוחלש בחברה ה"נתון תחת מכבש" כדברי הנאמן. למרות זאת אין באמור כדי לשלול ממנו את מעמדו כ"עובד" בחברה. גם כעובד חזק הוא זכאי להכרה במעמדו ככזה, לשכר העבודה והזכויות הנלוות לו, לשם קיומה של משפחתו.

51. בכל הכבוד, הנאמן קורא את פסק הדין בעניינו של מיכאל גוטמן באופן שגוי, מאחר והאמור בעניינו של מיכאל גוטמן תומך דווקא בטענות המערער. מפסק הדין עולה כי מיכאל גוטמן הינו עובד חזק, בעל כח מיקוח, "בעל אישיות חזקה מאוד אשר יודע לנהל את עניינו באופן עצמאי" אומר בית הדין. אך, על אף האמור, בבואו להכריע בשאלת מעמדו כעובד בחברה הנתבעת, בית הדין איננו נדרש לכוחו אל מול המעסיק.

52. בית הדין "בחן את השאלה - האם שררו יחסי עובד מעסיק בתקופה השנייה והשיב עליה בחיוב. בית הדין בדק את התנהלות הצדדים הלכה למעשה, את מבחן ההשתלבות ומבחני העזר הנוספים וקבע כי על אף ההגדרה הפורמאלית שניתנה להתקשרות בין הצדדים אשר גררה גם נסיבות הנוגעות לדרך התשלום ומועדו (באמצעות חשבונית ודחיית תשלומים להגשת יתרונות מס), הרי שממכלול הראיות עולה שהמשיבה הייתה מעוניינת בעבודתו של המערער באופן אישי, המערער השתלב בעיסוקה של המשיבה הן מבחינת מהות העבודה והן מהבחינה הארגונית ומנגד לא הוכח כי עבודת המערער נעשתה במסגרת עסק חיצוני." (ההדגשות אינן במקור).

53. בית הדין קובע כי על אף כוחו של גוטמן, הוא במעמד של "עובד". עובד הזכאי להכרה במעמדו כעובד, חזק ככל שיהיה אל מול המעסיק.

54. כוחו של עובד במערכת יחסי העבודה מהווה משקל רק לצורך חישוב זכויותיו הכספיות כפועל יוצא ממעמדו זה, במסגרת תביעת השבה.

55. אינוונטק לא הגישה תביעת השבה כנגד פארן. לפיכך הדיון בסוגיה זו איננו רלוונטי, בהעדר עילת תביעה. כמובן שבעניינו של מיכאל גוטמן הוגשה תביעת השבה ועל כן התקיים שם דיון בשאלת שווי שכרו כעובד.

56. אין לעובדת כוחו של פארן כדי להעלות או להוריד ממעמדו כ"עובד", משום שהסממנים שנקבעו בפסיקה מוכיחים זאת. עובד חזק כעובד מוחלש זכאים להכרה במעמדם כעובדים, ככל שהעובדות מצביעות על כך.

57. פסק הדין של מאגרי אנוש שהנאמן מסתמך עליו, גם כן איננו רלוונטי לעניינו, מאחר והשאלה המשפטית שהתעוררה שם לא היתה שאלה בדבר הסטטוס של העובדים, אלא מיהו המעסיק של העובדים: האם זו חברת כח האדם או המעסיק בפועל. והאם החברה, ספק שירותי כח אדם זכאית ליהנות ממעמד של נושה בדין קדימה, לנוכח זאת שהיא משלמת את שכר העובדים. לפיכך, אין כל רלוונטיות לפסה"ד של 'מאגרי אנוש' לעניינו, לא בהבט העובדתי ולא בהבט המשפטי.

58. משפט העבודה לא נועד להגן רק על עובדים "חלשים/מוחלשים". לנוכח כל האמור לעיל, יתבקש בית המשפט הנכבד לקבוע כי פארן היה במעמד של "עובד" החברה, הזכאי

לזכויות של עובד אשר אותן הוא תבע, ובהתאם לסווג את תביעת החוב שלו כתביעה בדין קדימה.

לעניין תאריך התחלת עבודה

59. בתביעת החוב נטען לתאריך התחלת עבודה של 23.10.2011, שעל פיו חושבו פיצויי הפיטורים.

60. פסק הדין קובע כי תאריך התחלת עבודה של פארן בחברה הינו 1.6.2012.

61. יסודה של קביעה עובדתית זו בטעות. הנאמן מתעלם מדווח החברה במערכת המגנ"א "דוח מיידי על מצבת נושאי משרה בכירה" בחברה, אשר עולה ממנו כי אורלי פארן מספר תעודת זהות 055009187 הינו "מנהל כללי" נכון לתאריך 23/10/2011. חד וחלק!

62. פארן לא נדרש להבהיר נקודה זו במסגרת שאלות ותשובות העולות מנספחי ב'.

63. לפיכך יתבקש בית המשפט לקבוע את ה-23.10.2011 כתאריך התחלת עבודה של המערער בחברה.

64. הדיווחים במערכת המגנ"א מאשרים כי ד"ר פארן נושא ת.ז. 055009187 הינו באופן אישי נושא משרת מנכ"ל בחברת אינוונטק שהיא חברה ציבורית. המנכ"ל איננה חברת הניהול. המינוי לכהונת נושא משרה הוענק ל"מר אורלי פארן" ולא לחברת הניהול. ההתקשרות עם חברת הניהול נועדה רק להסדרת תשלום שכרו והתנאים הנלווים, ולא לשום דבר מעבר לכך.

פיצויי פיטורים

65. פסק הדין שולל את זכותו של פארן לפיצויי פיטורים הן משום שהוא אינו במעמד של עובד בחברה, והן משום שהתפטר ולא פוטר.

66. לנוכח העובדה שפארן הינו במעמד של עובד בחברת אינוונטק. לנוכח זאת שהוא לא התפטר מעבודתו בחברה, אלא שעבודתו הופסקה עקב חדלות פרעון ופירוק החברה, או לחילופין התפטר בדין מפוטר, אזי הוא זכאי לפיצויי פיטורים כדין בגין כל תקופת עבודתו.

67. להשלמת התמונה, פארן יטען כי עצם הדיון בפסק הדין בשאלה האם הוא התפטר או פוטר, יסודה בהכרעה שיפוטית א-פריורי בדבר קיומם של יחסי עבודה. שאלת התפטרות או פיטורים מיוחדת ליחסי עבודה בלבד. ומקנה זכויות מכח חוק פיצויי פיטורים. חברת הניהול לא התפטרה מהחברה ולא פוטרה ממנה. די בייחוס אקט של התפטרות לפארן,

ולא הפסקת התקשרות של חברת הניהול עם אינוונטק כדי לקבוע כי פארן הוא במעמד 'עובד' בחברה.

לעניין שווי השכר של המערער

68. פסק הדין קובע כי שווי השכר של המערער איננו עולה על \$ 5,000 (ר' סעיפים 67 ו-69 לפסה"ד). כאמור לעיל, קביעה זו איננה רלוונטית לתביעה זו. על שולחן הנאמן לא מונחת תביעה מטעם החברה להשבה, ולא ניתנה לפארן הזדמנות להתמודד עם טענה זו.

69. תביעתו של פארן הינה מכח הסכם עבודה שאין חולק על האמור בו. מה גם שבהכרעתו אפילו הנאמן מכיר בתביעת השכר בשיעור בו נתבע. על כן יש להסיר מדרכו של בית המשפט סוגיה זו.

לסיכום

70. לאור האמור והנטען לעיל יתבקש בית המשפט הנכבד לקבל את הערעור, ולהחזיר את תביעת החוב לבעל התפקיד על מנת שיאשר אותה.

71. לחילופין, יתבקש בית המשפט הנכבד להורות על העברת התביעה או על הגשת תביעה עצמאית לבית הדין לעבודה, על מנת שיכריע בשאלת קיומם של יחסי עובד-מעסיק בין פארן לחברה. זאת מאחר ו"מדובר בסוגיה שנמצאת ב"טבורם של דיני העבודה" כדברי כב' הנשיא אורנשטיין בהחלטתו בפ"ק 25127-05-15 פרח בר - ניהול פרויקטים בע"מ נ' מועדון הספורט ברמת השרון בעמ' ואח', וכן בפרק (ת"א) 50331-12-15 איל שלום נ' יוטריוס פרימיוס בע"מ (בפירוק).



יעל פורת קוצר, עו"ד
דורון טיקוצקי עורכי דין
ב"כ המערער