



בבית המשפט העליון בשבתו כבית משפט לערעורים אזרחיים

ע"א 2139/21

ע"א 2201/21

ע"א 2339/21

לפני :

כבוד השופטת ע' ברון
כבוד השופטת ג' כנפי-שטייניץ
כבוד השופטת ר' רונן

המערערים ב-ע"א 2139/21 : חאלד קדומי ו-90 אח'

המערערים ב-ע"א 2201/21 : עדנאן עאסי ו-108 אח'

המערערים ב-ע"א 2339/21 : אסראא ג'ומאנה ו-63 אח'

נ ג ד

המשיבים ב-ע"א 2139/21 :
1. עו"ד מוחמד סייד אחמד
2. עו"ד נמרוד טפר
3. הכונס הרשמי
4. רשם ההקדשות
5. משרד החינוך
6. המוסד לביטוח לאומי

המשיבים ב-ע"א 2201/21 :
1. רשם ההקדשות
2. מדרסת דאר אלמערפה בע"מ (חל"צ) – בפירוק
3. עו"ד מוחמד סייד אחמד
4. עו"ד נמרוד טפר
5. הכונס הרשמי
6. משרד החינוך
7. המוסד לביטוח לאומי

המשיבים ב-ע"א 2339/21 :
1. עו"ד מוחמד סייד אחמד
2. עו"ד נמרוד טפר
3. משרד החינוך
4. רשם ההקדשות
5. הכונס הרשמי
6. המוסד לביטוח לאומי

ערעור על פסק דינו של בית המשפט המחוזי בירושלים
מיום 27.1.2021 (השופט א' דורות) ב-פר"ק 53809-03-19
ובשבעה הליכים נוספים

י"ג בחשון התשפ"ג (7.11.2022)

תאריך הישיבה :

בשם המערערים ב-ע"א 2139/21 : עו"ד בסאם כרכבי ; עו"ד פיראס סאלחי

בשם המערערים ב-ע"א 2201/21 : עו"ד אחמד סעדי

בשם המערערים ב-ע"א 2339/21 : עו"ד ח'ליל ג'דעון

בשם עו"ד מוחמד סייד אחמד : בעצמו

בשם עו"ד נמרוד טפר : בעצמו

בשם מדרסת דאר אלמערפה
בע"מ (חל"צ) - בפירוק : עו"ד מוחמד סייד אחמד ; עו"ד נמרוד טפר

בשם הכונס הרשמי : עו"ד רועי נירון

בשם המוסד לביטוח לאומי : עו"ד שרית דמרי-דבוש

בשם רשם ההקדשות ומשרד
החינוך : עו"ד יעקב הילמן

פסק-דין

השופטת ע' ברון:

1. ענייננו בשלושה ערעורים שהוגשו על פסק דינו של בית המשפט המחוזי בירושלים מיום 27.1.2021 (השופט א' דורות) בתיק פר"ק 53809-03-19 ובשבעה הליכים נוספים (להלן: פסק הדין). בפסק הדין נדחו שמונה ערעורים של מי שהגישו תביעות חוב כנגד החלטת מפרקים שניתנה בעניינם בהליך פירוק של חברה לתועלת הציבור.

רקע עובדתי וההחלטה בתביעות החוב

2. במוקד העניין שלפנינו עומדת מדרסת דאר אלמערפה בע"מ – חברה לתועלת הציבור שהוקמה בשנת 2006, והפעילה מוסדות חינוך בכפר עקב שבמזרח ירושלים (להלן: החברה או החל"צ). במוסד החינוך המרכזי שהופעל על ידי החברה למדו כ-4,000 תלמידים בכל שכבות הגיל, והוא הוגדר כמוסד "מוכר שאינו רשמי" ומשכך קיבל תקצוב לפעילותו ממשרד החינוך (להלן: בית הספר). הכפר מצוי בתחומי עיריית ירושלים אך ממוקם מעבר לגדר ההפרדה, ומרבית מורי ועובדי החל"צ הם תושבי שטחי הרשות הפלסטינית, שאינם מחזיקים באישור כניסה לישראל אך אווזים באישור העסקה של משרד החינוך.

3. במהלך השנים נחשפו ליקויים שונים בהתנהלות החברה. כך, בשנת 2013 בעקבות ביקורת שנערכה בחל"צ על ידי משרד החינוך, התגלה כי לאורך השנים לא שולמו לעובדי ההוראה בחברה תשלומי גמל והשתלמות. במצב דברים זה הוקפא תקצוב

החברה למספר חודשים, ולבסוף נערך הסדר קיזוז; וכפועל יוצא מכך משרד החינוך לא העביר לחברה תקציבים בגין גמל והשתלמות, והחברה מצידה לא העבירה תשלומים כאמור לרוב עובדיה. בהמשך, לבקשת רשם ההקדשות, בשנים 2014-2016 נערכה ביקורת עומק על ידי משרד רו"ח קדמי-אלחנתי בכל הנוגע לפעילות החל"צ. ממצאים חמורים שעלו בביקורת זו, הביאו להשהיית מתן אישור ניהול תקין לחברה לשנת 2017; ובהתאם, בחודשים ינואר עד מאי 2017 משרד החינוך לא העביר תקציבים לחברה ולא שולמו משכורות לעובדיה, אך בית הספר המשיך לפעול והמורים המשיכו בעבודתם. בית המשפט המחוזי נעתר ביום 4.6.2017 לבקשת רשם ההקדשות למתן צו פירוק לחל"צ, וקבע כי עו"ד מוחמד סייד אחמד ועו"ד נמרוד טפר ימונו כמפרקים זמניים של החל"צ, הם המשיבים 1 ו-2 ב-ע"א 2139/21 ו-ע"א 2339/21 והמשיבים 3 ו-4 בע"א 2201/21 (להלן: המפרקים). המפרקים המשיכו להפעיל את בית הספר כשנתיים נוספות בשנות הלימודים תשע"ח ותשע"ט, על בסיס תוכניות הפעלה שאושרו על ידי בית המשפט. בד בבד עם הפעלת בית הספר, ביום 21.3.2018 נתן בית המשפט המחוזי צו פירוק קבוע לחל"צ.

במסגרת הליך הפירוק הוגשו למפרקים כ-340 תביעות חוב בסך מצטבר של 80,000,000 ש"ח מצד נושים שטענו כי הועסקו בחברה והיא חבה להם שכר עבודה, פיצויי פיטורים ותשלומים נוספים (להלן: תובעי החוב); לצורך בירור תביעות החוב ערכו המפרקים בירור וחקירה מעמיקים, שמהם עלו מספר ממצאים חמורים המלמדים על ליקויים בהתנהלות החל"צ. מאחר שחלק ניכר מתביעות החוב נגעו בשאלות עקרוניות משותפות, המפרקים פרסמו ביום 31.1.2019 החלטה כללית שנסבה על מספר סוגיות משפטיות ועובדתיות שעלו מתביעות החוב (להלן: ההחלטה הכללית). לצד ההחלטה הכללית ובהתאם לקבוע בה, פורסמו בהמשך גם החלטות פרטניות בענייניו של כל אחד מתובעי החוב; בתוך כך, כ-219 תביעות חוב אושרו חלקית (בסך כולל של כ-15,500,000 ש"ח), ו-119 תביעות חוב נדחו לחלוטין.

כאן המקום לציין כי הטענות בתביעות החוב, כמו גם ההחלטה הכללית של המפרקים, נועדו להקנות לתובעי החוב זכאות לגמלה מכוח פרק ח' לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995 (להלן: חוק הביטוח הלאומי). זאת, משום שקופת הפירוק ריקה והוראות חוק הביטוח הלאומי מקנות לעובד, בכפוף למגבלות מוגדרות, זכות לקבלת גמלה בגובה חוב שכר העבודה ופיצויי הפיטורים מהמוסד לביטוח לאומי במקרים שבהם ניתן צו פירוק נגד המעביד.

4. במהלך חקירתם נחשפה בפני המפרקים מערכת השכר שנהגה בבית הספר במשך שנים, בגדרה הוסכם בין עובדי החל"צ למנהליה כי חלק ניכר מהשכר הפורמלי שמשולם

על ידי משרד החינוך בכל חודש לעובדי ההוראה על פי תלוש השכר, יועבר למעשה לכיסם הפרטי של בעלי השליטה בחל"צ; זאת, במרמה ושלא כדין. בפועל, מערכת השכר בבית הספר הייתה מערכת שכר "כפולה" – קרי: מערכת שכר פורמלית לצד מערכת שכר מוסכמת. מערכת השכר הפורמלית הייתה מערכת גלויה שבמסגרתה הונפקו תלושי שכר פיקטיביים לעובדים, התואמים את כללי השכר של משרד החינוך, ובהתאם להם קיבלה החברה תקצוב ממשרד החינוך (לעיל ולהלן: השכר הפורמלי). במקביל, התנהלה מערכת שכר מוסכמת וסמויה מעינה של המדינה, ששימשה לתשלום בפועל של שכר נמוך בהרבה מהשכר הפורמלי, בהתאם לסיכום בין העובדים ובין החל"צ (להלן: השכר המוסכם או השכר בפועל). עד לשנת 2013, מערכת השכר הכפולה פעלה כך שהשכר הפורמלי הועבר ממשרד החינוך לחל"צ, והחל"צ העביר מתוכו לעובדים אך ורק את השכר המוסכם ועם זאת הנפיק לעובדים תלושי שכר פיקטיביים בגובה השכר הפורמלי; החל משנת 2013, עם שינוי מדיניות במשרד החינוך, הועבר השכר הפורמלי במלואו ישירות לחשבונות הבנק של העובדים, והאחרונים נדרשו להשיב במזומן לחל"צ את הפער בין השכר המוסכם ובין השכר הפורמלי. על פי הערכות המפרקים, נראה שהפערים בין השכר הפורמלי לשכר המוסכם שהוא ששולם בפועל, הצטברו למאות אלפי שקלים בכל חודש, וקרוב לוודאי שהועברו לכיסם הפרטי של בעלי השליטה.

בהחלטה הכללית, המפרקים דחו את טענות תובעי החוב בדבר זכאותם לקבלת הכספים שהשיבו לחל"צ מתוך השכר הפורמלי שנקוב בתלושי השכר (להלן: הפרשי השכר שהושבו). המפרקים קבעו כי העובדים הסכימו להסדר מול החל"צ ושיתפו פעולה עם מעשה המרמה, ומשכך הם מנועים בשלב זה לתבוע סכומים אלו. המפרקים אף עמדו על כך שאין בידיהם תיעוד או רישום מהימן של הכספים שהמערערים השיבו לחל"צ, ועל כן יש קושי מעשי לחשב את הפרשי השכר שהושבו. עם זאת, אושרו תביעות החוב בנוגע לקבלת השכר הפורמלי ביחס לחודשים ינואר עד מאי 2017, שבהם בית הספר פעל אך לא שולמו לעובדים משכורות כלל. למען הסדר יצוין כי עבור התקופות שבהן שולם לעובדים ישירות השכר המוסכם בלבד בשיעור הנמוך משכר המינימום – ונראה כי מדובר בתקופות שעד לספטמבר 2013 אז שינה משרד החינוך את מדיניות התשלום שלו – הוחלט להכיר בתביעות החוב עד לגובה שכר המינימום.

כמו כן, המפרקים התייחסו לכך שבחודש פברואר 2016, נתן בית הדין האזורי לעבודה בירושלים תוקף של פסק דין להסכמי פשרה ב-144 תביעות שהוגשו לבית הדין כנגד החל"צ בידי עובדיו; בגדר הסכמים אלו נקבע כי הם מסלקים באופן סופי ומוחלט את כל תביעות וטענות אותם עובדים נגד החל"צ עקב עבודתם בחל"צ עד ליום 31.8.2015 (להלן: הסכמי הפשרה), וכן נקבע סכום לתשלום לעובד כפיצויי פיטורים.

בהתאם לכך, בהחלטה הכללית נקבע כי יש לדחות את כל מרכיבי תביעות החוב שמתייחסים לתקופה שעד ליום 31.8.2015, שהוגשו על ידי עובדים החתומים על הסכמי הפשרה, לרבות טענה לחישוב פיצויי פיטורים.

נוסף על כך, המפרקים התייחסו בהחלטה הכללית לכך שחלק ניכר מתובעי החוב כלל לא הועסקו כמורים באופן רשמי על ידי החל"צ, אלא הועסקו דרך חברת שירותי כוח אדם פלסטינית (להלן: חברת השירותים) או שלא היו רשומים כמועסקים כלל. המפרקים קבעו כי בהיעדר אישור העסקה רשמי כמורה ממשרד החינוך, אין להכיר בתובעי חוב אלה כזכאים למעמד של עובדי החל"צ במסגרת הליכי הפירוק וחדלות הפירעון. עוד קבעו המפרקים כי תשלומי הגמל וההשתלמות עד ליום 31.12.2016 יחושבו בהתאם לשכר המינימום, לפי המתחייב ובהתאם לתפקיד, ועבור חודשי העבודה בשנת 2017 יחושבו בהתאם לשכר הפורמלי ששולם. כן נקבע כי ישולם לתובעי החוב מחצית ממרכיב ההודעה המוקדמת, ונדחו הטענות ביחס למרכיבי הביגוד וההבראה; צבירת ימי חופשה; דמי חגים; פיצויי הלנת שכר ועוגמת נפש; וכיוצא באלה.

פסק הדין של בית המשפט המחוזי

5. כ-300 מתובעי החוב סירבו להשלים עם מרכיבים שונים שבהחלטה הכללית, וערערו עליה לבית המשפט המחוזי, במסגרת שמונה ערעורים שונים שבית המשפט דן בהם במאוחד. בית המשפט המחוזי שמע את הערעורים, ואף את עמדת רשם ההקדשות, משרד החינוך והכונס הרשמי, שהצטרפו במרבית השאלות שבמחלוקת לעמדת המפרקים, וקבע כי יש לדחות את הערעור על שלל טענותיו.

בית המשפט המחוזי קבע כי בשים לב להיקף ההתערבות הצר הנהוג בהחלטות המפרק, הוא לא מצא כי נפלו בהחלטה הכללית פגמים מהותיים המצדיקים את התערבותו. בית המשפט הוסיף וקבע כי המערערים אינם זכאים להפרשי השכר שהושבו; שכן משעה שהמערערים שיתפו פעולה עם מערכת השכר הכפולה והשיבו את הכספים בהסכמה לחל"צ, אין מקום לתביעתם בשלב הזה על חשבון הקופה הציבורית, להפרשי השכר שהושבו. כמו כן, בית המשפט פירש את ההוראות בדבר גובה שכר עובדי ההוראה הקבועות בתקנה 3(א)(6) לתקנות חינוך ממלכתי (מוסדות מוכרים), התשי"ד-1953 (להלן: תקנות החינוך הממלכתי), וקבע כי הן אינן הוראות קוגנטיות.

בית המשפט המחוזי אף עמד על כך שאין לקבל את תביעות החוב של עובדי חברת השירותים או של עובדים שאינם רשומים. זאת מאחר שהעסקת עובדי הוראה במוסד מוכר שאינו רשמי כפופה לאישור משרד החינוך ולנוכח העובדה שחברת השירותים הגישה למפרקים תביעת חוב נפרדת. בית המשפט ציין כי היות שתכלית דיני

הפירוק שונה מתכלית דיני העבודה, יש לבחון את קיומם של יחסי עובד-מעביד בין החל"צ ובין עובדי חברת השירותים באופן שיהלום את תכליות דיני הפירוק. נוסף על כך, דחה בית המשפט המחוזי את טענות המערערים באשר לתוקפם של הסכמי הפשרה, וקבע כי אין מקום להעלות טענות כאמור בגדרו של הליך הפירוק, שאינו משמש כערכאות ערעור על החלטות בית הדין לעבודה. בית המשפט המחוזי נמנע מלהתערב גם בהכרעות המפרקים בכל הנוגע להיעדר הודעה מוקדמת; לאופן חישוב רכיבי הגמל וההשתלמות על בסיס שכר המינימום; לאופן חישוב פיצויי הפיטורים; ולפיצויים ותשלומים אחרים.

טענות הצדדים בערעור

6. המערערים אינם משלימים עם פסק הדין, ומכאן שלושת הערעורים שלפנינו. המערערים פרשו קשת רחבה של טענות, שניתן לסווג אותן באופן כללי לארבעה ראשי ערעור מרכזיים: טענות בדבר גובה שכר הבסיס; טענות ביחס למעמד עובדי חברת השירותים ועובדים לא רשומים אחרים; טענות בנוגע לתוקפם של הסכמי הפשרה; וטענות בגין קביעות נוספות לגבי רכיבי שכר שונים.

במוקד הערעורים עומדת הטענה כי המערערים זכאים להפרשי השכר שהושבו, שכן גובה השכר המוסכם סותר את מערכת הזכויות הקוגנטיות של עובדי החל"צ. נטען כי על החל"צ חלה תקנה 3(א)(6) לתקנות החינוך הממלכתי, שהיא הוראה קוגנטית המחייבת כי משכורת המורים והעובדים במוסד חינוך מוכר שאינו רשמי ישולמו לפי השיעורים והכללים הנהוגים במוסדות החינוך הרשמיים. עושה רושם שטענות העותרים בעניין זה מכוונות, רובן ככולן, לשנות ההעסקה שלאחר שנת 2013; זאת כפי הנראה בשל העובדה שבשנת 2013 ביצעה החל"צ תיקוני שכר לעובדים למפרע, כעולה מההחלטה הכללית. במישור העובדתי, המערערים דוחים את הגרסה שלפיה הם שיתפו פעולה עם מערכת השכר הכפולה, וטוענים שהיו קורבנות של מנגנון השכר המקפח ופעלו תחת איומים והפחדה. משכך, נטען כי הסכמות העובדים לוותר על חלק משכרם בטלות, ותחתן יש לקבוע את שכר הבסיס על פי דין. עוד טוענים המערערים כי התקיימו יחסי העסקה בין עובדי חברת השירותים ובין החל"צ, וזאת משום שיחסים כאמור נקבעים בהתאם לדיני העבודה, ואין מקום לשנות מהוראות החוק אך משום שעסקינן בהליך פירוק; על כן, נטען כי לפי המבחנים שנקבעו בחקיקה ובפסיקה בדיני העבודה יש להעניק לעובדי חברת השירותים את כל הזכויות הנגזרות ממעמדם כעובדי החל"צ. עוד נטען כי חברת השירותים היא חברת קש פיקטיבית שהוקמה על ידי מנהלי החל"צ, וכי העובדים כלל לא ידעו שהם מועסקים בתאגיד נפרד.

המערערים אף מוסיפים ותוקפים את תוקפם של הסכמי הפשרה. לשיטת המערערים, אין להכיר במעמד המחייב של הסכמי הפשרה משום שהמערערים לא ידעו על הסכמים אלה ולא חתמו עליהם מעולם; נטען כי הסכמי הפשרה הושגו במרמה ולא על דעתם של המערערים, ולכן אין להם תוקף. מכל מקום, כך נטען, אין לתת תוקף להסכמי הפשרה ככל שעניינם תשלום פיצויי פיטורים, כשיחסי העבודה טרם הסתיימו; זאת בהסתמך על ההלכה שנקבעה ב-ע"ע (עבודה ארצי) 1489/04 עזבון המנוח מוסא חליל בסה - מלון סנט ג'ורג' (25.9.2006) (להלן: עניין סנט ג'ורג').

מלבד שלוש סוגיות אלה, המערערים סבורים כי נפלו שגיאות נוספות בחישוב רכיבי שכר אחרים שהם זכאים להם. כך, נטען כי המפרקים שגו בכך שקבעו שיש לחשב את רכיבי הגמל וההשתלמות עד לשנת 2017 על בסיס שכר המינימום ולא על בסיס השכר הפורמלי. כן מעלים המערערים טענות בדבר דמי הביגוד וההבראה, דמי ההודעה המוקדמת ומועדי חישוב פיצויי הפיטורים; טענות כנגד איחוד הערעורים; כנגד התנהלות המפרקים והליך הבירור; ובדבר הפליית המערערים בהיותם תושבי הרשות הפלסטינית.

7. המפרקים גורסים אחרת, ולגישתם מצטרפים בתשובותיהם אף הכונס הרשמי, המוסד לביטוח לאומי, רשם ההקדשות ומשרד החינוך. המפרקים עומדים בפתח הדברים על ההלכה שלפיה הביקורת השיפוטית על הכרעותיו של נאמן בהליך פירוק תופעל במשורה, ותהא מוגבלת בעיקרה לפיקוח על אופן ביצוע התפקיד ועל תקינות הפעולות שנעשות במסגרתו. לגופו של עניין, לשיטת המפרקים אין מקום לדרישת המערערים לתשלום הפרשי השכר שהושבו, שכן מדובר ב-"תשלום כפל" מהקופה הציבורית – בפעם הראשונה כששולם מלוא השכר על ידי משרד החינוך, וכעת באמצעות גמלה מאת המוסד לביטוח לאומי. המפרקים מוסיפים ומעלים טענות שלפיהן הוראת תקנה 3(א)(6) איננה קוגנטית, ועומדים על כך שהשכר החוקי הועבר כנדרש לכיסם את המערערים, שבחרו בעצמם בדיעבד להשיב את חלקו למנהלי החל"צ.

אשר להסכמי הפשרה, המפרקים סבורים כי אין תשתית עובדתית ביסוד הטענה כי אלה הושגו במרמה, וכי אין אלא לכבד את פסקי הדין שהעניקו להם תוקף מחייב. נטען כי המפרקים אינם רשאים להשתמש בסמכותם כבעלי תפקיד בהליך חדלות פירעון להתעלם מפסקי הדין, שכן סמכות זו מאפשרת למפרק לדחות תביעת חוב בשל פסק דין הנגוע בתרמית או בקנוניה, אך לא לקבל תביעת חוב לנוכח פסק דין כאמור, כפי שנתבקש במקרה זה. כן נטען כי הסכמי הפשרה קובעים במפורש שהם מסלקים באופן סופי ומוחלט את כל תביעות העובדים כלפי החל"צ עד ליום 31.8.2015, והם קיבלו תוקף של פסק דין, ומשכך אין מקום לטענות המערערים כנגד קביעה מפורשת זו. עוד המפרקים

סבורים כי אין מקום להכיר בתביעות החוב של עובדי חברת השירותים, אף לא כתביעות של עובדים שאינם רשומים כלל, שממילא לא הוכיחו את רכיבי תביעתם. בכל מקרה, כך נטען, לא הוכחו קיומם של יחסי העסקה לפי דיני העבודה; לא הוצג פירוט של התשלומים מחברת השירותים; לא הוכח כי אותם עובדים כשירים להיות מורים; ואף לא הוצגה תשתית עובדתית לקביעת שכר חלופי כנדרש.

המפרקים מוסיפים ומציינים כי מאגר הנתונים שעליו הם נשענו היה חלקי וחסר – היו פערים משמעותיים בתלושי השכר של העובדים עד לשנת 2017; לא עמד לרשותם תיעוד בכתב להיקף הסכומים שהוחזרו על ידי המערערים להנהלת החל"צ; ואף נמצאו אינדיקציות לעובדים שהיקף המשרה שלהם דווח באופן שגוי ומורחב כך שהחברה תקבל תקציבים מוגדלים ממשרד החינוך.

8. בתשובה משותפת לערעורים, הפנו רשם ההקדשות ומשרד החינוך לעמדותיהם כפי שהוצגו בפני בית המשפט המחוזי, שתמכו במרבית נקודות המחלוקת בעמדת המפרקים. כך גם הכונס הרשמי והמוסד לביטוח לאומי תמכו בתשובותיהם לערעור בעמדת המפרקים. ויצוין כי בתשובתו עמד המוסד לביטוח לאומי על כך שמשעה שחברת השירותים איננה חדלת פירעון, הוראות פרק ח' לחוק הביטוח הלאומי אינן חלות עליה, ואף ציין כי מדובר בחברה פלסטינית שכלל לא מבטחת את עובדיה בהתאם לחוק הביטוח הלאומי.

9. ביום 7.11.2022 התקיים לפנינו דיון בערעורים. במהלך הדיון, שבו המערערים על טענותיהם כמפורט לעיל, והוסיפו לטעון כי המפרקים שגו בכך שאישרו את תביעות החוב בהתאם להוראות פרק ח' לחוק הביטוח הלאומי, המגבילות את תשלום הגמלה לרכיבי שכר שלא שולמו בשנת ההעסקה האחרונה בלבד. נטען כי היה מקום לדון ולאשר את רכיבי השכר, ובפרט את תשלומי הגמל וההשתלמות, ביחס לתקופה של שבע השנים האחרונות. מנגד, המפרקים עמדו על כך שקופת הפירוק ריקה, ומשכך אין נפקות מעשית לטענה זו.

דיון והכרעה

10. נתנו דעתנו לטענות הצדדים כולם, אלה שבכתב ואלה שבעל פה. אקדים ואומר כי הגעתי לידי מסקנה שדין הערעורים להידחות, על כלל טענותיהם, וכך אציע לחברותיי שייעשה; ואבאר.

11. נקודת המוצא לדיון בערעור דנן היא שהביקורת השיפוטית על שיקול דעתו של מפרק בהכרעת חוב מתאפיינת בריסון, ומוגבלת למקרים שבהם נמצאה "סטייה קיצונית

ומהותית מסבירות ותקינות ההחלטה" המצדיקה את התערבות בית המשפט (ע"א 10208/16 קרסו מוטורס בע"מ נ' Better Place Inc, פסקה 33 (13.12.2017)). לא כל שכן, מקום שבו בית המשפט יושב כערכאת הערעור על פסק דין של בית המשפט של חדלות פירעון, שאז מדובר בשתי "שכבות" של גופים בעלי מיומנות ומקצועיות שבחנו את העניין והכריעו, וככלל ערכאת הערעור תיטה שלא להתערב בהכרעותיהן, אלא במקרים חריגים. במקרה הנדון קיימת "שכבה" מקצועית נוספת בדמות עמדתו של הכונס הרשמי, שהודיע כי הוא תומך באופן מלא בהכרעת המפרקים, ואף לכך משקל ומשמעות, הגם שבית המשפט אינו כבול בעמדה זו (ע"א 6021/06 פיגון נ' כונס הנכסים הרשמי, פסקה 25 (9.8.2009); וכפי שאוזכר גם בע"א 3709/17 כיאל נ' ג'מאל יאסין בע"מ, פסקה 8 (6.6.2017)).

12. חובות שכר עבודה של מעביד שנקלע להליך חדלות פירעון כלפי עובדיו, זוכים בדין הישראלי ליחס מועדף על פני חובותיו לנושים אחרים, וזאת בשני מישורים. במישור האחד, חוב בשל שכר עבודה יהא חוב בדין קדימה, ויזכה לעדיפות על פני נושים אחרים בסדר הנשייה (הן לפי סעיף 234(א)(1) (א) לחוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי, התשע"ח-2018 (להלן: חוק חדלות פירעון)), הן לפי סעיף 354(א)(1) (א) לפקודת החברות [נוסח חדש], התשמ"ג-1983). הסדר זה מהווה חריג לכלל בדבר שוויון בין הנושים, והוא נשען על תכלית סוציאלית, המבקשת להגן על הסתמכות העובד על מטה לחמו. במישור השני, עובד של מעסיק חדל פירעון זכאי לקבל חוב שכר שלא נפרע, באמצעות גמלה מאת המוסד לביטוח לאומי. העובד זכאי לגמלה בשיעור חוב שכר העבודה ופיצויי הפיטורים שהמעביד חייב לו, במגבלות הקבועות בחוק. בין מגבלות אלה, החוק מורה כי גמלת הביטוח הלאומי לא תעלה על תקרה מוגדרת, ותשולם אך בגין שכר עבודה שמגיע עבור 12 חודשי ההעסקה האחרונים של העובד בטרם הפירוק (סעיפים 182-183 לחוק הביטוח הלאומי). לאחר שהמוסד לביטוח לאומי משלם את הגמלה כאמור, הוא זכאי לתבוע את זכויותיו של העובד מאת קופת הפירוק (סעיף 192 לחוק הביטוח הלאומי) (דוד האן דיני חדלות פירעון 628-629 (2018)). תובעי החוב בענייננו טוענים כי בינם ובין החל"צ התקיימו יחסי עבודה, ומשכך תביעותיהם זוכות ליחס מועדף במגבלות שפורטו.

13. בלב הערעורים עומדת תביעת הפרשי השכר שהושבו, שביסודה הטענה כי השכר בפועל נמוך מהשכר הקבוע בתקנה 3(א)(6) לתקנות חינוך ממלכתי, שהיא הוראה קוגנטית לשיטת המערערים, ולפיכך הם זכאים לקבל את הפרשי השכר כאמור. אין לקבל טענה זו. בהחלטה הכללית נקבע, ובית המשפט המחוזי אישר זאת כממצא שבעובדה, כי המערערים ידעו על המנגנון הבלתי חוקי המתנהל בחל"צ ומרביתם שיתפו עימו פעולה

באופן אקטיבי במשך שנים, מבלי שפצו פה. על כן, סבורתני כי אין מקום עתה במסגרת הליכי הפירוק של החברה לשעות לטענותיהם של המערערים, משעה שתביעת הפרשי השכר שהושבו מופנית כלפי הקופה הציבורית. המערערים קיבלו את מלוא השכר על עבודתם ממשרד החינוך והשיבו את הפרשי השכר ביוזעין ובאופן פעיל למעסיק. לפיכך, לא מתעורר צורך להכריע בשאלת מעמדה הקוגנטי של ההוראות בדבר שכר עובדי ההוראה במוסד חינוך מוכר שאינו רשמי, שכן אף אם תתקבל טענת המערערים כי תקנה 3(א)(6) היא קוגנטית, הרי שהוראותיה קוימו והשכר שיש לשלם לפיה הועבר במלואו לכיסם של המערערים. במצב דברים זה, אין למערערים להלין אלא על עצמם על כך שהשיבו לחל"צ נתח מתוך השכר הפורמלי ששולם להם, ובכך נתנו יד למנגנון שנועד להונאת הרשויות.

כפי שעולה מההחלטה הכללית שניתנה על ידי המפרקים, כהגדרתה לעיל, ניתן לבחון את מערכת השכר הכפולה שנקבעה בהסכם שבין העובדים לחברה, אף מנקודת מבט של החוזה הבלתי חוקי והחוזה למראית עין, לפי סעיפים 30 ו-13 לחוק החוזים (חלק כללי), התשל"ג-1973 (להלן: חוק החוזים), בהתאמה. במשקפיים אלה, יש להשקיף על המערך החוזי שבין החברה ובין עובדיה כמערך הסכמי שנועד להטעות את הרשויות לצורך הונאה בלתי חוקית באמצעות חוזה למראית עין. בעניין מעמדו של חוזה למראית עין הנגוע באי-חוקיות נשמעו עמדות שונות בפסיקה ובספרות המשפטית (ע"א 4305/10 אילן נ' לוי, פסקאות 23-29 לפסק דינו של השופט פוגלמן ופסקה 5 לפסק דינו של השופט הנדל (9.5.2012); איל זמיר ומיכאל כהן "חוזה פסול, חוזה למראית עין או חוזה פסול למראית עין? (בשולי ע"א 4305/10 אילן נ' לוי)" משפטים 251 (2015); וראו לאחרונה: ע"א 3158/20 אחי תקומה בע"מ נ' משולם (1.5.2023)). לצד זאת, נקבע בפסיקה כי במקרים שבהם חוזה כאמור לוקה במאפיינים מובהקים ודומיננטיים של אי-חוקיות, יש להחיל עליו את דין החוזה הבלתי חוקי (ע"א 6634/15 טופ במרחבי השרון ייזום בע"מ נ' קפלן, פסקה 16 (24.10.2017) (להלן: עניין קפלן)). בענייננו, המערך החוזי שבין החל"צ ובין העובדים נושא היבט מרכזי של אי-חוקיות, וזאת משעה שהוא נועד כל כולו לשרת את מערכת השכר הכפולה שהייתה מנגנון להונאת הרשויות ולשימוש בכספי ציבור שלא כדין. ההסכמה על העסקת העובדים בשכר הפורמלי בהתאם לתקנות החינוך הממלכתי, הייתה פיקטיבית ונועדה למראית עין בלבד. מטרתה הייתה לחפות על ההסכמה האוטנטית של הצדדים בנוגע לתשלום השכר המוסכם, על מנת להעביר כספים לכיסם הפרטי של בעלי השליטה. כל זאת כחלק ממנגנון רמייה, שנועד להעברת עושר מסיבית שלא כדין מתוך הקופה הציבורית לידיהם של בעלי השליטה. אם כן, נראה כי במקרה הנדון המערך החוזי כולו נגוע באי-חוקיות, ולא ניתן להפריד בין ההסכמה

למראית עין ובין ההסכמה על השכר המוסכם, ששתיהן נועדו לשרת את מערכת השכר הכפולה הבלתי חוקית; ולפיכך, דינו כדין החוזה הבלתי חוקי.

סעיף 31 לחוק החוזים קובע את תוצאותיו של חוזה בלתי חוקי, ומחיל עליו דין ביטול והשבה הדדית. עם זאת, הסיפא של סעיף 31 מקנה לבית המשפט סמכות רחבה לסטות מעקרון זה, לפי שיקול דעתו ומטעמי צדק, ומאפשרת לו להימנע באופן מלא או חלקי מסעד ההשבה ואף להורות על קיום החוזה (ע"א 6705/04 בית הרכב בע"מ נ' עיריית ירושלים, פ"ד סג(2) 1, 26-27 (2009)); שיקול דעת זה, המוקנה לבית המשפט בקביעת תוצאותיו המשפטיות של חוזה פסול הוא שיקול דעת רחב (עניין קפלן, פסקה 14; לדיון נרחב בתוצאותיו של חוזה בלתי חוקי, ראו: ע"א 6667/10 טנדלר נ' קוזניצקי (12.9.2012)). בנסיבות העניין שלפנינו, ומשמדובר בחוזה העסקה, השבה בעין ממילא אינה אפשרית (שכן המעביד אינו יכול "להחזיר" לעובד את העבודה שהאחרון ביצע), וכל שנותר הוא השבת שווי העבודה (לידי העובד) בדמות "שכר ראוי" (ראו והשוו: רע"א 5210/08 רוזנבלום נ' מועצה מקומית חבל מודיעין, פסקה 30 (20.12.2010)). ויובהר כי גם במקרים שבהם תביעת ההשבה היא תביעה ל"שכר ראוי" של מי שביצע עבודה, על בית המשפט לבחון אם שיקולי צדק מורים כי יש לפטור את הצדדים מהשבה (שם, פסקה 31). בהתאם לכך, לו הורינו על השבה מלאה היה מקום לקבוע שהחל"צ תשיב לעובדיה "שכר ראוי" בגין עבודתם; ואילו היה מקום לסברה ש"שכר ראוי" זה הוא השכר הפורמלי, עשויה הייתה לקום לעובדים הזכות לקבלת הפרשי השכר שהושבו. עם זאת, מאחר שבענייננו הכיס הציבורי הוא שעשוי לשאת בתוצאות ההשבה, ומשהוברר כי העובדים שיתפו פעולה ביודעין עם החברה בתפעול מנגנון הרמייה, דומה כי המקרה דנן בא בגדר אותם מקרים החריגים שבהם שיקולי צדק מורים כי ראוי לפטור את הצדדים באופן מלא מחובת ההשבה שנובעת מבטלות החוזה הפסול. לפיכך, גם אם נראה במערכת ההסכמית בין הצדדים ככזאת שחל עליה דין החוזה הבלתי חוקי, אין מקום לשעות לטענות המערערים לקבלת הפרשי השכר שהושבו.

14. זאת ועוד. אין מקום להתערב בהחלטת המפרקים אף בנוגע לחברת השירותים, שכן היא סבירה על פניה בנסיבות העניין. עסקינן במערכת העסקה על ידי חברת כוח אדם קבלנית, שמבוססת על תבנית העסקה "משולשת" המורכבת משתי התחייבויות – התחייבות של המעסיק בפועל כלפי קבלן כוח האדם לתשלום עבור השירות, והתחייבות קבלן כוח האדם כלפי העובד לתשלום שכר (רות בן ישראל "העסקת עובדים על-ידי קבלני כוח אדם והבטחת זכויות עובדים לעת חדלות פירעון של מעסיק בפועל" הפרקליט מז 9, 13 (2002)). ברע"א 4381/03 ש.כ. מאגרי אנוש בע"מ נ' ז.מ. מותגי אופנה בע"מ (14.4.2005) (להלן: עניין ש.כ. מאגרי אנוש בע"מ) הובאה לפתחו של בית המשפט מערכת

העסקה כאמור בנסיבות שבהן המעסיק בפועל נכנס להליך פירוק, ועלתה השאלה אם חברת כוח האדם עצמה, לאחר ששילמה לעובדים את שכרם, יכולה לבוא בנעלי עובדיה וליהנות כנושה של המעסיק בפועל ממעמד של נושה בדין קדימה. לשם הכרעה בנדון, בחן בית המשפט אם התקיימו יחסי העסקה בין עובדי חברת כוח האדם ובין המעסיק בפועל, ובפרט אם עובדי חברת כוח האדם קנו כלפי המעסיק בפועל זכות קדימה (עניין ש.כ. מאגרי אנוש בע"מ, פסקה 11). בית המשפט קבע כי בנסיבותיו של המקרה לא היה מקום להכיר ביחסי העסקה כאמור, זאת מתוך הכרה בכך שהאחריות לתשלום השכר מוטלת על כתפיה של חברת כוח האדם, ובשל השאיפה לפרש בצמצום את החריגים לכלל השוויון בין נושים.

על אף הבדלי הנסיבות, דברים אלו יפים גם לענייננו, ובפרט נקודת המוצא שלפיה החובה לשלם את שכרם של עובדי הקבלן מוטלת על חברת כוח האדם, וזאת בלא תלות בכך שהמעסיק בפועל מצוי בהליך של פירוק. נקודת מוצא זו מתחדדת בנסיבות שלפנינו מאחר שהעסקת עובדי הוראה על ידי החל"צ כפופה לאישור של משרד החינוך, שבהיעדרו יש קושי להכיר בדיעבד ביחסי העסקה שנרקמו בניגוד לדין. הדברים אמורים במיוחד בהינתן שמעמד המעסיק של עובדי חברת השירותים אינו כשל יתר עובדי החל"צ. כך, לעמדת משרד החינוך בכל אופן לא ניתן להעסיק עובדי הוראה על ידי גוף חיצוני או חברה קבלנית, ועל הבעלים של מוסד מוכר שאינו רשמי מוטלת חובה לדווח למשרד על מצבת המורים, והתוצאה היא שהוראות תקנות חינוך ממלכתי אינן יכולות לחול על עובדים אלה. לכך יש להוסיף כי עובדי חברת השירותים הפלסטינית אינם מבוטחים על ידי המוסד לביטוח הלאומי, ומשכך לא ברור מי יישא בנטל התשלומים הנדרש. אכן, אין לחדד כי מטענות המערערים עולה שבנסיבות המקרה התקיימו סממנים ומאפיינים עובדתיים שעשויים להעיד על קיומם של יחסי עובד-מעביד בין החל"צ ובין עובדי חברת השירותים. עם זאת, בהינתן שיחסי העסקה כאמור אינם מתיישבים עם הוראות החוק ולנוכח העובדה שעובדים אלו ממילא אינם מבוטחים על ידי המוסד לביטוח לאומי ולא יוכלו להיפרע מן הגמלה, המסקנה היא שאין מקום להכיר בדיעבד ביחסי העסקה ישירים בין החל"צ לעובדי חברת השירותים.

ויצוין כי בדומה לסוגיות אחרות בענייננו, אף בהקשר זה רב הנסתר על הגלוי; מטענות המערערים נגרעו נתונים חיוניים רבים, ואיננו יודעים מי מעובדים אלו כשיר לתפקד כמורה על פי חוק, מה השכר שעליהם לקבל בהינתן שתקנות החינוך הממלכתי אינן חלות עליהם ומה מעמדה החוקי בישראל של חברת השירותים הפלסטינית. המערערים לא הרימו אפוא את הנטל הנדרש כדי להצביע על שגיאה מהותית בהחלטת המפרקים או בפסק הדין אף בנוגע לתביעות החוב של עובדי חברת השירותים.

15. אשר לתוקפם של הסכמי הפשרה, דומה כי הצדק עם המפרקים בכך שלא היו מוסמכים להתעלם מהסכמי פשרה שקיבלו תוקף של פסק דין, ועל כן אין להתערב בהחלטתם בנידון. הסמכות המוקנית לבעל התפקיד בהליך פירוק להתעלם מפסק דין, שמורה למצבים שבהם קיים חשש כי פסק דין שניתן כנגד החייב ועל בסיסו התגבשה תביעת חוב, מקורו בקנוניה או בתרמית. עם זאת, סמכות זו איננה מאפשרת לפתוח בהליך מעין-ערעורי על כל פסק דין, ובוודאי שלא על פסק דין שניתן לטובת החייב ושקובע את היעדרו של חוב (ע"א 1057/91 הרצל נ' מחטיגר, מו(4) 353, 359 (1992)). יצוין כי חוק חדלות פירעון מבטא מגמה דומה וקובע כי הנאמן רשאי, בכפוף לאישור בית המשפט, להתעלם מפסק דין שהוא סבור שניתן על בסיס תרמית או קנוניה על מנת לדחות תביעת חוב, אך איננו מאפשר להשתמש בסמכות זו על מנת לקבל תביעת חוב. הווה אומר, במקרים שבהם החוב נושא התביעה מבוסס על פסק דין שניתן נגד החייב, לבעל התפקיד עומדת סמכות מוגבלת בנסיבות מסוימות להתעלם מפסק הדין, על מנת להגן על האינטרסים של יתר הנושים. בענייננו מלינים המערערים על כך שהמפרק לא השתמש בסמכותו על מנת לבטל את הסכמי הפשרה שקיבלו תוקף של פסק דין, וזאת כדי לקבל את תביעות החוב שלהם. בהינתן האמור לעיל, ברי שלא היה בסמכותם של המפרקים לפעול כך, ודי בטעם זה כדי לדחות את טענות המערערים כנגד מעמדם של הסכמי הפשרה.

כך גם דומה כי אין מנוס אלא לקרוא את הסכמי הפשרה ככאלה ש"מאפסים" את תקופת העבודה שבגינה זכאים המערערים לפיצויי פיטורים. כזכור, בשונה מעניין סנט ג'ורג' שאליו הפנו המערערים, בענייננו הסכמי הפשרה קיבלו תוקף של פסק דין. כפי שנקבע זה מכבר, על המבקש להורות על ביטול הסכם פשרה שקיבל תוקף של פסק דין מוטל הנטל להצביע על שיקולים משכנעים וכבדי משקל המצדיקים את ביטול פסק הדין; וזאת אף מקום שבו התגלה כי הסכם הפשרה הוא בלתי חוקי או שנפל פגם בכריתתו (ראו מני רבים: ע"א 2495/95 בן לולו נ' אטראש, נא(1) 577, 593 (1997); ע"א 647/20 אלישקוב נ' א.ר.א.ב בונס בע"מ, פסקה 20 לחוות דעתו של השופט י' אלרון (2.9.2021); ע"א 5858/19 פסגות קופות גמל ופנסיה בע"מ נ' אופיר, פסקה 28 (5.7.2022)). בענייננו המערערים לא היטיבו להצביע על שיקולים מיוחדים המצדיקים סטייה מעקרון סופיות הדיון, ומשכך מקובלת עליי מסקנת בית המשפט המחוזי שלפיה אין מקום להתערב בהכרעת המפרקים בעניין תוקף הסכמי הפשרה ותקופת הזכאות לפיצויי פיטורים.

16. יתרה מכך, יש להוסיף ולדחות את טענת המערערים שלפיה לא היה מקום להגביל את תביעות החוב לשנת ההעסקה האחרונה בלבד. כזכור, הגמלה המשולמת לעובד שמעסיקו חדל פירעון מוגבלת לחוב שכר עבודה עבור 12 חודשי העסקה

האחרונים בלבד. המערערים מלינים על כך שתביעות החוב אושרו בכפוף למגבלה זו, בפרט ביחס לחובות בנוגע לתשלומי גמל, השתלמות והבראה. ברם, לא זו בלבד שטענה זו לא נטענה בכתובים, ונשמעה לפנינו לראשונה בהשלמת הטיעון בעל פה, אלא שהיא גם מופנית לתרחיש עתידי ותיאורטי שבו נוצר עודף בקופת הפירוק; תרחיש שאין לדעת אם ובאלו נסיבות הוא יתרחש, ואין מקום שנידרש אליו במסגרת זו ובשלב זה. מטעמים אלה, יש לדחות את טענות המערערים בהקשר זה בלא שנידרש לדון בהן לגופן. עם זאת, ייאמר כי ככל שבעתיד המצב ישתנה וקופת הפירוק תתעשר, מן הראוי שהמפרקים יפנו לבית המשפט של פירוק בבקשה למתן הוראות בהתייחס לטענות העותרים בדבר חובות השכר בשש השנים שקדמו לשנת ההעסקה האחרונה, שלא נפרעו באמצעות הגמלה. ויודגש כי אין באמור בכדי לקבוע מסמרות ביחס לקיומם של חובות שכר שלא נפרעו עבור שש שנים אלו, ובהקשר זה שיקול הדעת שמור למפרקים, וההכרעה מטבע הדברים תהא נתונה לבית המשפט של פירוק.

לבסוף, ובשים לב למתחם שיקול הדעת הרחב הנתון למפרק, אין להיעתר לטענות המערערים בכל הנוגע לרכיבי השכר הנלווים ואופן חישובם, ובכללם מרכיב ההודעה המוקדמת, תשלומי הגמל וההשתלמות, דמי הביגוד וההבראה, צבירת ימי חופשה וכיוצא באלה. עסקינן בהליך חדלות פירעון כשברקע ניצב מוסד שהתנהל על בסיס תרמית רחבת היקף במשך שנים, וכתוצאה מכך מסד הנתונים הגלוי בפנינו רעוע וחסר. בהתאם, באי-כוח הצדדים נשאלו על ידינו שאלות רבות בנוגע לרכיבי השכר השונים; שמענו את תשובותיהם של הצדדים, אך אין לכחד כי נותרו עוד שאלות פתוחות. אף על פי כן, המפרקים קיבלו מנדט מאת בית המשפט של פירוק והרושם הוא שעשו עבודה רצינית ומקצועית, ושעלה בידם לפלס דרך חוקית, שוויונית וסבירה בסבך המידע החסר. בנסיבות אלה אין עילה להתערבות בהכרעותיהם גם באשר לקביעת רכיבים אלה ולאופן חישובם.

בשולי הדברים יצוין, כי דחיית הערעורים אין פירושה סגירת הדלת בפני המערערים לנקוט בעתיד הליכים אחרים על פי כל דין להטבת נזקיהם הנטענים – בין בהקשר להסכמי הפשרה שניתן להם תוקף של פסק דין, בין מול בעלי השליטה; ואך מובן שאינני מביעה עמדה בדבר סיכוייהם של הליכים ממין זה ככל שיינקטו.

סוף דבר

17. סיכומי של דבר, מן הטעמים המפורטים לעיל אציע לחברותיי לדחות את הערעור. עוד אציע כי בהינתן תוצאות הערעורים מצד אחד, ומצבם של המערערים מהצד השני, נורה על הוצאות מופחתות, כך שהמערערים בכל אחד מהערעורים יישאו בהוצאות

המפרקים יחדיו בסך של 5,000 ש"ח (ובסך הכול 15,000 ש"ח). לא ראיתי מקום לפסוק הוצאות למשיבים האחרים בנסיבות המקרה.

ש ו פ ט ת

השופטת ג' כנפי-שטייניץ:

אני מסכימה.

ש ו פ ט ת

השופטת ר' רונן:

אני מסכימה לפסק דינה של חברתי השופטת ע' ברון.

בהתייחס לשאלה המרכזית שהייתה במוקד המחלוקת בין הצדדים, שאלת הפרשי השכר שהושבו – אציין כי על פני הדברים, יש לטעמי קושי לייחס לעובדים שיתוף פעולה עם מערכת השכר הכפולה ומנגנון הרמייה של משרד החינוך. זאת משום שמנגנון זה לא נועד כדי להועיל לעובדים (שכן כספי ה"רמייה" הועברו – כך היו המפרקים סבורים – לכיסם הפרטי של בעלי השליטה); והוא אף גרם להם נזק – שכן בסופו של דבר קיבלו העובדים סכומי שכר נמוכים מהשכר הפורמלי.

נראה אם כן כי העובדים "שיתפו פעולה" עם המנגנון הזה בלית בררה, מתוך אילוץ הנובע ממעמדם הנחות מול מעסיקיהם, וקשה לזקוף את שיתוף הפעולה הזה לחובתם. אילו היו נתונים מלאים אודות הסכומים שהועברו על ידי העובדים מתוך שכרם הפורמלי לחל"צ – יתכן שהיה מקום לשקול להשיב להם ולו חלק מהכספים הללו.

ואולם, המפרקים בהחלטתם עמדו על כך שאין בידיהם תיעוד מהימן של הכספים שהושבו על ידי העובדים לחל"צ. לכן גם לו הייתה מתקבלת עמדתם העקרונית של העובדים בהקשר זה – לא הייתה אפשרות ממשית לקבוע מהם הפרשי השכר

המדויקים להם הם זכאים. בקביעה זו של המפרקים אינני סבורה כי יש להתערב, ולכן כאמור המסקנה לפיה דין הערעור להידחות, מקובלת גם עלי.

ש ו פ ט ת

הוחלט כאמור בפסק דינה של השופטת ע' ברון.

ניתן היום, י"ט בסיון התשפ"ג (8.6.2023).

ש ו פ ט ת

ש ו פ ט ת

ש ו פ ט ת