
מנחם צמח, רואה-חשבון (משפטן)
MENACHEM ZEMACH, C.P.A. (ISR.)(LL.B)

16 Moshe Dayan st Petach Tikva
Tel: 03-9199993
Fax: 03-5032203

רח' משה דיין 16 פתח תקווה
טל': 03-9199993
פקס : 03-5032203

דואר אלקטרוני : E-Mail: menicpa@gmail.com:

ב' חשון תשע"ז
03 נובמבר 2016

לכבוד

רשם העמותות

מכובדנו,

הנדון: התייחסות הגוף המבקר לממצאי ביקורת עומק

איגוד האינטרנט הישראלי (ע"ר)

בהתאם להערות רואה החשבון המבקר מטעמכם התבקשתי על ידי העמותה שבנדון לתת התייחסותי לכל אחת מהן, ולהלן תגובתי :

1. **הערת המבקר בדוח:** על העמותה לפעול בהתאם לנהלים שגיבשה בנוגע לקביעת שכר העובדים, קידום עובדים וכו' וכן התייחסות של ועדת ביקורת לכך שהעמותה פועלת בהתאם לנוהל (המלצה 4).

התייחסות הגוף המבקר: העמותה העבירה לעיוני את נוהל קביעת שכר עובדים ואופן העלאת שכרם שאושר בחודש מאי 2016. כמו כן מחלקת הכספים והשכר דיווחה לח"מ כי במהלך שנת 2016 גויסו שני עובדים בלבד ונערך דיון יחיד לגבי העלאת שכר (בקשה שנדחתה).

מסקירת תהליך גיוס העובדים והדיון על בקשת העלאת השכר עולה כי הגורמים שדנו בהן תואמים לקבוע בנוהל, ואולם כחלק מהליך הטמעת הנוהל העמותה תחדד את הצורך בשמירת תיעוד מבסס וניהול פרוטוקולים מסודרים לכל מקרה ומקרה, כולל שמירת עותק בתיקו האישי של העובד.

שכרו של עובד אחד שגויס לקו החם הינו שכר בסיסי הקבוע למגזר זה וכך הוחלט גם לגביו, עובדת שנייה גויסה לניהול מאגר חברי האיגוד וריכוז כלל הפעולות הנעשות לגיוס חברים חדשים ולשימור אלו הקיימים. מנכ"ל העמותה, מנהלת הכספים והממונה המקצועי בחנו את אופי ודרישות התפקיד והשוו אותו לשכר בעלי תפקיד דומה באיגוד וכך נקבע השכר הראשוני לעובדת.

2. הערת המבקר בדוח: על העמותה להעביר את התייחסות ועדת הביקורת לעניין

ההתחשבות עם עובד מספר 2 (המלצה 8)

התייחסות הגוף המבקר: הובאו בפניי הנתונים הכספיים מהם עולה כי העובד הנ"ל קיבל בטעות שכר עבודה כמי שעבד משרה מלאה לפי בסיס השכר האמיתי שנקבע לו ובשיעור של 80% משרה ולמשך 19 חודשים. בשל מהותיות התשלום ביתר (עלות מעביד כוללת בסך של כ-97,500 ₪ לכל התקופה ואי גילוי הטעות במשך זמן כה רב) בדקה העמותה יחד עם יועציה המשפטיים ועורכי דין אחרים מן התחום את האפשרויות העומדות בפניה.

להלן תמצית מהתייחסות יועצה המשפטי של העמותה בנושא, אשר הובאה לידיעת הגוף המבקר:

" עמדת בית הדין הארצי הינה כי יש להחיל במקרים שכאלה את חוק עשיית עושר ולא במשפט, אשר לפיו, כאשר צד נהנה מהטבה שלא היה אמור לקבלה – הרי שחלה עליו החובה להשיב. (סעיף 1 לחוק) ואולם, סעיף 2 לחוק עשיית עושר נותן לבית המשפט את האפשרות לפטור את הזוכה מחובת ההשבה, כולה או חלקה, כאשר ההשבה אינה צודקת בנסיבות העניין. מהן "נסיבות העניין"? – לכך אין קביעה בחוק אלא האמור פתוח ונשאר להחלטת בית המשפט בכל מקרה. בית המשפט בוחן כל מקרה ומאזן את השיקולים השונים, בין היתר הנזק שייגרם לזוכה מההשבה לעומת הנזק שייגרם בהעדר ההשבה, האשם היחסי ותום הלב של הצדדים וכן הלאה.

כאשר בוחן בית הדין הארצי סוגיות של השבה כאמור, הוא מתבסס על פסיקת בית המשפט העליון אשר הגדיר עקרונות יסוד אשר מתחשבים הם בבחינת הנסיבות למשל תום הלב של הזוכה, שינוי מצב לרעה של הזוכה – למשל במקרה שבו הוציא הוצאות חריגות שבהן לא היה נושא אלמלא היה מקבל את הכסף - והאם ייגרם לו חסרון כיס לאחר שכבר הוציא את טובת ההנאה מרשותו כאשר האמין שהיא שייכת לו בתום לב. כן בוחן בית הדין על שאלת האשם כגורם בעל משקל בסוגיה זו והאם לאור היחסים בין הצדדים היה הזוכה רשאי להסיק מהתנהגות המשלם כי הוא זכאי לכסף.

.....

כך גם נפסק בפסק הדין של בית הדין הארצי בדבר שוטר אשר קיבל הטבה למשך 10 שנים ונקבע כי חיובו בהשבה יהיה בלתי צודק בנסיבות. (ע"ע 39/99 יהושע אסרף נ' מדינת ישראל)

לאור כל האמור יש לבחון את הנסיבות בענייננו: ראשית ברי כי יש מקום להשבה שכן העובד לא היה זכאי לקבל שכר בין 100% משרה, אלא אך ורק 80% ממשרתו. נשאלת השאלה האם, במקרה שבו ידרוש האיגוד מהעובד שישב את הכסף, יפטור אותו בית הדין לעבודה מהשבה, בשל היותה בלתי צודקת.

- רשלנות האיגוד- למשך שנה וחצי שילם האיגוד לעובד שכר הגובה ב 20% מהשכר המגיע לו. אין מדובר בתשלום אוטומטי, שכן כפי שעולה מתלוש השכר, בנוסף לכך קיבל העובד שכר בגין שעות עודפות (המשולמות כאשר היקף המשרה הינו נמוך מ 100%) דהיינו התייחסות אל העובד באיגוד הייתה כעובד שאינו משלים 100% משרה, ובכל זאת קיבל שכר גבוה יותר, מעבר למה שהיה זכאי לו.
- תום ליבו של העובד – ... התרשמותכם הייתה שהעובד הופתע מכך שקיבל העלאה בשכר. לא ברור למה התכוונתם "עוד בטרם הייתה ברורה סיבת העלאה" - דהיינו בטרם הייתה ברורה הסיבה לכך שקיבל שכר גבוה יותר – שמקורה בטעות ולא בהעלאה – האם נכון? – דהיינו העובד היה מופתע מכך שקיבל שכר גבוה יותר.....

- הסתמכות העובד על השכר- ברי כי העובד הוציא את הכסף שקיבל ביתר במהלך שנה ומחצה ושהכסף (ככל הנראה) אינו ברשותו. איננו יודעים מהן הנסיבות בכדי להכריע האם העובד שינה מצבו לרעה ונכנס להתחייבויות כספיות כלשהן בעקבות השכר הגבוה, אך ככל שהנושא יגיע לפתחו של בית הדין ייתכן שיתברר שאכן שינה מצבו לרעה.

לאור זאת, עולה כי מתקיימות הנסיבות אשר בהן עשוי בית הדין לקבוע שהשבת הכספים הינה בלתי צודקת ולא יחייב את העובד להשיב. נשוב ונציין עם זאת, כי בית הדין מבהיר כי הוא בוחן הנסיבות של כל מקרה לגופו בכל פעם.

מכל מקום, במסגרת הקריטריונים והנסיבות אשר צוינו לעיל בפסיקת בתי הדין לעבודה, הרי שהפתרון שהציע העובד (אשר בתחילה חש חובה מוסרית להשיב את הכסף כולו ולאחר ייעוץ שינה דעתו והינו מסכים להשיב חלק ממנו בלבד), נשמע כפתרון אפשרי והעולה על האמור בפסיקה. יתכן שישנה אפשרות לשאת ולתת עמו ולהעלות את הסכומים שהוא מציע להחזיר, אך ספק אם, ככל שיגיע תיק זה לבית הדין, יקבל האיגוד סכום גבוה יותר".

בדומה, גם יעוץ משפטי שלקח העובד הבהיר לו כי בתי המשפט אינם נוטים לדרוש מהעובד להחזיר את הסכומים שקיבל בעודף מהמעסיק ואינו רואה בהם "עשיית עושר ולא במשפט".

למרות זאת, ומתוך ראייה באיגוד כבית וכמקום שהוא אוהב (לדבריו) הוא הסכים להחזיר לאיגוד 25% מהנטו שהופרש לו בעודף ו-25% מהסכום שהופרש לו כקרן השתלמות בסדר גודל של כ-9,800 ש"ח. לאחר שקלול חוות דעת יועציו המשפטיים בשילוב שביעות רצון של האיגוד מתפקודו של העובד, הסכימה ההנהלה לפשרה זו, ובמהלך החודשים מאי ויוני 2015 השיב העובד את הסכום עליו הוסכם.

בעת קרות המקרה, הערתי כגוף המבקר את הערותיי בעניין הליקוי בתהליכי הבקרה בתחום השכר שהביאו לאי חשיפת הטעות זמן רב. מאז שופרו ועודכנו תהליכי העבודה ואופן אישור תשלומי שכר עבודה.

כך לדוגמה, בודקת מנהלת הכספים טרום אישור העברת המס"ב לאישור וועדת הכספים את כל נתוני תלוש השכר וכולל הסברים לשינויים בשכר ביחס לחודש קודם, כך שלא יקרה מצב שתהייה תוספת שכר ללא דיווח.

העמותה רצתה להמשיך את העסקת העובד שהינו מקצועי בתחומו והבינה כי אכן פעל בתם לב. מתוך גישה של איזון וחרף העלות הכספית שהושתה על האיגוד כתוצאה מאי החשיפה של הליקוי, הוחלט להסכים להצעת העובד.

כחלק מעבודת הגוף המבקר הח"מ מבצע בקרות תקופתיות על תחום השכר וככל שיועלו ממצאים הם יוצגו בדוח השנתי המוגש לרשם העמותות.

3. **הערת המבקר בדוח:** על העמותה להקפיד לשלם לספקים ולנותני שירותים בהתאם להסכמים שנחתמו עימם, במידת הצורך יש להקפיד על הארכת תוקף ההסכמים שנחתמו עימם. על העמותה להעביר את התייחסות ועדת הביקורת ליישום ההמלצה (המלצה 14)

התייחסות הגוף המבקר:

בעקבות הערת הרשם ביצעתי בדיקה מדגמית של תשלומים לשני ספקי האיגוד במטרה לבחון את נאותות התשלום ואת עדכניות ההסכם.

נתתי הערתי לאיגוד כי עליהם לערוך קובץ ייעודי לניהול ההסכמים עם ספקיו הכולל בין היתר את הפרטים הבאים: שם הספק, מהות השירות שנותן, איש קשר מטעמו, תחילת ההסכם, תם ההסכם ומדיניות תשלומים.

שם הספק	מהות ההתקשרות	סכום בש"ח כולל מע"מ	ממצאים
דבי משה תקשורת יחסי ציבור	יח"צ	8,000+ מע"מ	הסכם ההתקשרות הינו בתוקף. מפיק חשבונית מס בצירוף מייל המפרט את פעילות היח"צ שנעשתה במהלך החודש. כמו כן מצורף אישור הגורם המקצועי הממונה על יח"צ מטעם האיגוד על הפעילות.
ר. ר. נופר	עובד ניקיון	2,400+ מע"מ עבור 10 ש"ש	הסכם ההתקשרות הינו בתוקף. מדווח גלובאלי ומצרף חשבונית מס. העמותה עורכת מידי תקופה בדיקה של התשלום בפועל לעובדת הניקיון. הח"מ יבצע מעקב אחר ביצוע הבדיקות ויבקר מידי תקופה את נאותות תשלומי השכר לעובדת. הח"מ ביקש כי העובדת תפרט את שעות עבודתה ותקבל כרטיס נוכחות עמו תבצע כניסה ויציאה ממשרדי האיגוד לצורך מעקב.

4. **הערת המבקר בדוח:** על העמותה לפעול לצמצום היקף ההתקשרויות עם צדדים קשורים. ככל שבכוונת העמותה לבצע התקשרות עם צדדים קשורים יש לאמץ נוהל מפורט בנושא, תוך החלת נורמות מחמירות כך שעסקאות עם צדדים קשורים יאושרו רק אם יוכח כי ההתקשרות כדאית ביותר לעומת ההתקשרויות עם נותני שירותים שאינם קשורים לעמותה, וכן להקפיד על בחינת מספר הצעות טרם ביצוע ההתקשרויות, בפרט כאשר מדובר בהתקשרות עם חברי עמותה, שיכולה ליצור מצב של ניגוד עניינים. ככל שמדובר בהתקשרויות מהותיות, מומלץ לאשר את ההתקשרויות בוועד המנהל וכן בוועדת הביקורת (המלצה 16)

התייחסות הגוף המבקר:

ללא קשר ישיר להערת המבקר המליץ בזמנו הח"מ על חידוד אופן ביצוע ההתקשרויות עם צדדים קשורים. כחלק מקבלת הערות המבקר והח"מ נוסח לאחרונה נוהל רכש והתקשרויות מעודכן, האמור להיות מאושר במוסדות העמותה, ובו חלק המתייחס להתקשרויות עם צדדים קשורים. להלן עיקר ההוראות האמורות להיכלל בנוהל בעניין זה:

- לא יתקיים רכש מצד קשור שהוא חבר וועד מנהל או עובד האיגוד.
- על יוזם הרכש לצרף סיכום הליך רכש ובו פירוט הליך הרכש שבוצע, טבלת השוואת מחירים, והסבר מפורט מדוע התקשרות עם הצד הקשור שנבחר כספק נדרשת לאיגוד.

- בכל רכש נדרש אישור וועדת כספים לצורך קיום הליך רכש מצדדים קשורים, וחוות דעתו המנומקת של וועדת ביקורת / הגוף המבקר.
 - בכל רכש מעל 50,000 ש"ח מצטבר נדרש אישור וועד מנהל וחוות דעתו המנומקת של וועדת ביקורת / הגוף המבקר.
- כאשר ימוסד הנוהל באופן סופי יערך מעקב של הגוף המבקר אחר הטמעת ההוראות בהתקשרויות עם צד קשור ככל שתתרחשנה.

5. **הערת המבקר בדוח:** על העמותה להעביר התייחסות של וועדת הביקורת לתקינות יישום ההתקשרות עם החברה בבעלותו של המנכ"ל לשעבר, ביצוע תשלומים בהתאם להסכם ועל סמך תיעוד מבסס (המלצה 19)

התייחסות הגוף המבקר: ראשית יודגש כי הח"מ מטה נכנס לתפקידו לאחר ביצוע הליך מיון ובחירת המנכ"ל וחרף זאת ביצע בדיקה בנושא תוך התחקות אחר השתלשלות ההליך, פרטים ומסמכים בהקשר זה הוצגו בפני הביקורת.

בדוח הגוף המבקר לשנת 2013 שהועבר לרשם העמותות הציג הח"מ מספר הערות לגבי פרטי פרסום המשרה, חישוב עלות שכר המנכ"ל וההודעה המוקדמת שנקבעה עם חברת הייעוץ בהסכם, ואולם ציין הח"מ כי הליך הבחירה נערך בצורה מקצועית, שוויונית ובאמצעות ועדת איתור בלתי תלויה.

בעניין החשיפה לתשלומי מס בשל פסק דין קרן תל אביב הרי שקיימת שונות בין שני המקרים:

1. האיגוד היה חפץ לבצע התקשרות ישירה מלכתחילה מול עובד החברה.
2. מר קפלושניק לא החתים כרטיס נוכחות.
3. לא הונפק לו טופס 106.
4. לא בוצעה התחשבנות לגבי פדיון ימי חופשה.
5. כל התכתובות והפניות נעשו בין האיגוד לבין חברת קפלושניק בע"מ.
6. נוסחו סעיפים בהסכם ההתקשרות לגבי העדר קיום יחסי עובד ומעביד והסדרה במקרה בו ייתבע האיגוד בגין יחסי עובד מעביד.
7. כל רכיבי המס התיאורטיים, הן ההפרשות לביטוח לאומי, מס הכנסה והן מע"מ בשיעור מלא ולא יחסי לפי שיעור מס שכר, גולמו בהסכם ההתקשרות והנספח התחשיבי שצורף להסכם, שולמו כדין על ידי האיגוד במסגרת התשלומים השוטפים לחברה. לאור זאת, לא הייתה שום כוונה להתחמקות מתשלומי מס וכי אופי ההתקשרות והעוגנים שבהסכם בנסיבות העניין נעשו בצורה סבירה בהחלט.

בעניין העברת התשלום החודשי לחברה

הועברו לעיוני חשבוניות המס של חברת קפלושניק בע"מ מהם עולה כי התשלומים נעשו בהתאם להסכם שנכרת עם החברה.

כמו כן מתוקף תפקידו כמשרת אמון לא היו דיווחי נוכחות בשעון נוכחות ואולם, הוועד המנהל פיקח ישירות אחר עבודת המנכ"ל, הגדיר לנ"ל יעדים ומשימות וכן דרש וקיבל את הנתונים הבאים:

- פירוט משימות של המנכל והמשרד בדיווחים מדי שבוע !
- הרשאת צפייה ביומן הפגישות של המנכ"ל
- דוח חודשי מפורט של המנכ"ל.

סקרתי מדגם דיווחים שבועיים שהעבירה חברת קפלושניק בע"מ באמצעות מר קפלושניק ומהם עולה כי בוצעו משימות רבות בכל אחת ממחלקות האיגוד תוך תיעודן בפרוטוקולים או ברישומים אחרים. דיווחים אלו אושרו על ידי הוועד המנהל כצד מקבל השירות.

בכבוד רב,

מני צמח, רואה חשבון (משפטן)

הגוף המבקר

איגוד האינטרנט הישראלי (ע"ר)