



# הטיפ השבועי לחברי הלשכה

## כרטיס אדום' למנהלים על ניהול רשלני במיוחד

מאת: ד"ר עמי כהנא\*

פסק דין שנתן השופט הווארי בביהמ"ש המחוזי בנצרת, בעניין תהליכי הניהול בקיבוץ תל יוסף ובתאגיד המדגה שלו, הוא פסק דין רב משמעות, המכוון במיוחד אל חברות בינוניות וקטנות, עמותות ותאגידיים, שאינם נמצאים תחת העין הבוחנת את החברות הציבוריות. גם בחברות ציבוריות יש כשלים, אבל שם קיימים מנגנונים הירארכיים מובנים וכללי פיקוח, אחריות וניהול, בעוד שברבות מן החברות שאינן ציבוריות, מנגנונים אלה לוקים בחסר וכלפיהן במיוחד מופנה האצבע המתריעה, שכן **חוסר הנהלים המובנים אינו משחרר את המנהלים מליצור אותם ולהקפיד למלא אותם.**

למרות שהתביעה עוסקת בענף/תאגיד של קיבוץ, אני נוטל את החירות "לתרגם" את פסק הדין לתאגיד כללי. המדגה לענייננו הוא "חברה בת" של הקיבוץ - "חברת האם".

עיקרה של התביעה הוא חוב של סוחר דגים, שסחר עם תאגיד המדגה. החוב תפח מ-300,000 ₪ ב-2004 ל-3,600,000 ₪ בשנת 2010. 6 שנים ארוכות, שבהן כולם ידעו - בהנהלת המדגה ובקרב מנהלים הבכירים של הקיבוץ-חברת האם - חלקם במדויק וחלקם בכללי, בערך, ואיש לא עשה דבר לעצור את הדימום.

מפרוטוקול ביהמ"ש:

ע. נשאל בחקירתו לגבי תהליך החפיפה או הלימוד שביצע לפני כניסתו לתפקיד חבר בהנהלה, והוא השיב כי לא ביצע סיוור בעסק כי הוא היה במקביל לתפקידו חבר בהנהלות של 8 עסקים.... והודה כי אינו מכיר את מבנה המדגה או פונקציות מרכזיות במדגה, למרות שהוא מודה כי מדובר בענף מרכזי בקיבוץ.

מעדותו של מ. אנו למדים, שמדובר בחבר הנהלה עסוק המתרוצץ בין מספר לא מועט של עסקים, כאשר לשיטתו המצב במדגה היה מעולה, לכן מצידו לא חשב שנדרש להתערב ולשפר משהו במדגה. הוא מעולם לא ביקש כל מידע, לא ניהל שום דיון ולא יזם כל תהליך.

גם ש. היה חבר הנהלת המדגה.... המדובר בטכנאי קירור ומיזוג אוויר והנדסאי חשמל, ואינו עוסק כלל כמנהל בעסקים. בחקירתו אישר כי הוא החשמלאי של הקיבוץ, וכי עבודות החשמל שהוא ביצע עבור המדגה, וקיבל עבורן שכר מהמדגה,....משמעות הדבר הינה, כי פרנסתו של ש. תלויה בחברו א. שמכהן כמנכ"ל המדגה. כאן המקום לציין, כי סעיף 254 (א) (1) לחוק החברות קובע, שנושא משרה בחברה ימנע מכל פעולה שיש בה ניגוד עניינים בין מילוי תפקידו לבין תפקיד אחר או לבין ענייניו האישיים. בענייננו, ברור הוא כי ש. פועל כאן במצב של ניגוד עניינים. זאת ועוד, הוכח כי בפנינו מנהל שכישוריו, ניסיונו והשכלתו אינם מתאימים על מנת לכהן בהנהלת התאגיד....

נ. אישר כי קיבל מכתב מצ. אשר בו העלה טענות חמורות לגבי ההתנהלות במדגה, אולם הוא התעלם מהביקורת של צ. והתייחס לביקורתו על רקע של סכסוך אישי. נ. לא טרח אף.. להקים וועדת בדיקה על מנת לברר לעומק אם אכן המדובר בסכסוך פרסונלי או שאכן ישנן בעיות מהותיות ואמיתיות במדגה. בהמשך טען נ. כי לשיטתו כולם אחראים חוץ ממנו, הוא ידע על בעיות במדגה וגם על האנומליה הניהולית, אולם לא עשה דבר בנושא. נ. ראה



# הטיפ השבועי לחברי הלשכה

**את תפקידו כרכב חילוץ בלבד - דירקטור חיצוני שצורף לוועד הממונה - ולא כגוף מנהל שמדי פעם עליו לתת החלטות ולדאוג ליישומן בשטח.**

ש. כיהן כיו"ר הוועד הממונה של הקיבוץ.. מהאמור לעיל אנו למדים, כי בעיית חוב סוחר הדגים דווחה לש. ...**לטעמי על הוועד הממונה, אשר דווח לו על חריגה משמעותית של לקוח מהאובליגו המותר, היה לנקוט בצעדים ממשיים ולא להסתפק בהחלטות. על הוועד הממונה היה לדאוג ליישום החלטותיו.**

## סיכום ביהמ"ש

**מהראיות שהוכחו בפני עולה, כי כל חברי הוועד הממונה - הדירקטוריון של חברת האם - שכיהנו בתקופה הרלוונטית לתביעה דנן, לא ביקשו מעולם לקבל מידע כלשהו אודות הנעשה במדגה - בחברת הבת.**

**מאז ההכרה בחובת הזהירות בדין הישראלי, ... עוגנה ההלכה שלפיה, מחדל מנקיטת פעולה כלשהי, או מהפעלת שיקול-דעת עסקי כלשהו, ייחשב להפרה של חובת הזהירות המקימה אחריות אישית של הדירקטורים...**

השופט הרשיע כל אחד מ-16 המנהלים בדירקטוריון ברשלנות ניהולית והטיל על כל אחד מהם לשלם פיצוי לבעלי המניות שניזוקו. על 2 המנהלים הבכירים במדגה - חברת הבת – הוטל לשלם את מרבית הנזק, מאות אלפי שקלים כל אחד.

**עיקרי המסקנות** העולות ממאה עמודי הפרוטוקול, חשובות מאד לכל מנהל ודירקטור

1. לדירקטוריון של חברת האם יש אחריות מלאה על התהליכים הקורים בחברות הבת, ותפקיד דירקטוריון ש"למעלה" לוודא שהדירקטוריונים שמתחתיו פועלים ביעילות ובמקצועיות.
2. לכל חברי ההנהלות והדירקטוריונים יש אחריות חוקית להתייחס באופן רציני ומקצועי לתלונות שמגיעות "מקצוות" החברה, כולל חברות בנות. לחבר הנהלה, ובמיוחד לחבר דירקטוריון, יש אחריות רחבה, גם מעבר לתחום הספציפי שבו הוא עוסק, והוא חייב להאזין בתשומת לב לתלונות ולהביא אותן לידיעת הנהלת החברה.
3. חברות בהנהלה ובדירקטוריון מחייבת ידע ומקצועיות בתחומי הניהול הכללי, סמכויות, חובות חוקיות, הכרות עם חוק החברות ודרישות הרגולציה. לאדם ללא הכשרה בתחומים אלה אסור לקחת על עצמו אחריות ניהולית בכירה, למרות הפיתויים. האחריות האישית גדולה מאד.
4. הכרות אישית מכלי ראשון עם החברה, אתריה, סוגי הפעילות, משימותיה ושווקיה הם חובה גם על מי שבא לישיבות דירקטוריון פעם בחודש. בית המשפט קובע כי הכרות זו חיונית כדי לעמוד בקריטריונים של "שיקול דעת עסקי" בעת קבלת החלטות.
5. אחריות לביצוע החלטות נופלת על כל אחד מחברי הנהלה, ועליו לוודא באופן אקטיבי ולדרוש דיווח שהחלטות שהתקבלו אכן מתבצעות.

**ועכשיו מגיע ה"פאנצ'", איפה פוליסת נושאי משרה?**

בבדיקה שערכתי עם אחד משני המנהלים של חברת הבת, מתברר כי חברת האם רכשה פוליסת נושאי משרה, המכסה גם את נושאי המשרה של החברות הבנות. אלא, שכאשר פנה המנהל והודיע לחברת הביטוח על התביעה נגדו, קיבל מכתב דחייה ונאלץ לממן את ההגנה המשפטית



לשכת המסחר והתעשייה  
חיפה והצפון

# הטיפ השבועי לחברי הלשכה

מכיסו וכנראה גם את כספי הפיצוי שהושתו עליו. לשאלתי, למה עורכי הדין ששכר לא טיפלו גם בעניין פוליסת נושאי המשרה, ענה לי כי "הם אינם מבינים בביטוח".

## מסקנות חד משמעיות עלולות גם מקטע זה:

- א. על המנהלים לדרוש "כתב שיפוי" מן החברה עם כניסתם לתפקיד ניהולי בכיר. כתב השיפוי מחייב את החברה לשלם להם את עלויותיהם במקרה של תביעה אישית כנגדם, בלי קשר לקיומה של פוליסת נושאי המשרה.
- ב. על המנהלים להכיר את תנאי פוליסת נושאי המשרה, ובמיוחד את הסייגים. ראוי שהדירקטוריון יזמן יועץ שבקי בתחום להצגת הנושא בפני המנהלים, ויאפשר להם לשאול ולברר סוגיות.
- ג. במקרה של תביעה אישית כנגד נושא המשרה, על הנתבע להעביר פנייה אישית אל חברת הביטוח ולקבל תשובה, עוד קודם ששוכרים שירותי ייעוץ משפטי. במקרה של דחייה, יש לשכור שירותי יועץ משפטי, הבקי גם בתחום הביטוח, שכן עליו לנהל במקביל שתי מערכות משפטיות, האחת הגנה כנגד התובעים והשנייה תביעה כנגד חברת הביטוח כדי שתכיר באחריותה.

**אל תקלו ראש, לא באחריות המוטלת עליכם כמנהלים ולא במנגנוני ההגנה הביטוחיים-משפטיים שעליכם להכיר קודם קרות אירוע!**

\*ד"ר עמי כהנא הוא מהנדס ומשפטן, יועץ לניהול סיכונים וביטוח בחברת סט פוינט בע"מ החברה בלשכת המסחר.