



עו"ד ירון ברדה

אחריות מנהלי רכש מכוח מעמדם כנושאי משרה בתאגידים וכלי הגנה חדשים מפני אחריות אישית

נטו להתייחס לנושא משרה ובעיקר לדירקטור, כאל "עציץ שבא לעציץ" כלומר, משתף סביל בישיבות, מעין קישוט שלא מפריע, או לכל היותר יועץ שולי. עד אז נמנעו בתי המשפט מלהתערב בקביעת נורמות עסקיות, וזאת על בסיס ההנחה שיש להסתפק באחריות העונשית והצורך לתת לכוחות השוק לעבוד. גישה זו עברה מהפך בשנות השמונים, ודווקא במדינת דלוואר, בארה"ב, שנחשבת למדינה הנוחה ביותר לרישום חברות.

הפסיקה הישראלית צעדה בעקבות הפסיקה האמריקאית, וכמוה גם החקיקה של ועדת ברק

אין חולקין כי מנהלי רכש ככפופי מנכ"ל הם נושא משרה על פי ההגדרה שבחוק החברות התשנ"ט 1999. מעובדה זו בלבד ברורה הסכנה המרחפת מעל ראשיהם בכל הקשור לאחריותם המשפטית

על רקע המגמה הכלל-עולמית והמקומית של הרחבת האחריות של נושאי משרה בחברות, ראוי לסקור תחום זה וכלי ההגנה מפני אחריות אישית לנושאי משרה בחברות כפי שהיא משתקפת בחקיקה ובפסיקה, לצד נקיטת צעדי מנע להקטנת החשיפה לאחריות אישית - פטורים, ביטוח, שיפוי, הסתמכות על חוות דעת מקצועית ותוכנית אכיפה כללית.

האחריות מוטלת על קבוצה מוגדרת של נושאי משרה, ובהם דירקטור, מנכ"ל, מנהל עסקים ראשי, משנה למנכ"ל וסמנכ"ל



כאמור, האחריות מוטלת על קבוצה מוגדרת של נושאי משרה, ובהם דירקטור, מנכ"ל, מנהל עסקים ראשי, משנה למנכ"ל וסמנכ"ל. ההתייחסות היא לכל מי שממלא את תפקיד כזה, גם אם תוארו שונה, וכן לכל מנהל אחר הכפוף למנכ"ל. הגדרה זו היא בעלת חשיבות ולא תמיד ערים המנהלים לכך שממנה נגזרות ההשלכות החוקיות של האחריות.

החוק מטיל על נושאי משרה מספר סוגי אחריות ובראש ובראשונה אחריות בגין הפרת חובת אמונים. חובה זו מחייבת את נושא המשרה לפעול לטובת החברה, לא להעמיד עצמו בניגוד עניינים עמה ולהימנע מלנצל הזדמנויות עסקיות לטובתו האישית. הפרתה כמוה כהפרת חוזה. משמעות הדבר היא, כי ניתן לפטר את נושא המשרה ללא מתן פיצויים. זו אחת החובות שבתי המשפט נטו להחמיר בגין הפרתן עוד לפני חקיקת חוק החברות החדש. משפטית, אין מניעה לאשר ניגוד עניינים של נושא משרה בכפוף להליך של גילוי נאות.

אחריות נוספת היא בגין הפרת חובת הזהירות. בעבר

שהניחה את התשתית לחוק החברות החדש, אימצה עיקרון זה של חובת זהירות **כחובה אזרחית** ובתיקון מס' 4 לפקודת החברות את אומצו הנורמות האמריקאיות של ביטוח ושיפוי נושאי משרה. בנוסף לחובת הזהירות נקבעה גם **רמת מיומנות** הנדרשת מנושא משרה סביר. בכך נהפך נושא המשרה לבעל מקצוע, והציפייה ממנו היא לגלות מיומנות מקצועית. ברמה הפרטנית קובע חוק החברות החדש את הצורך לקבל מידע לגבי הכדאיות-העסקית של כל עסקה, ולא רק לקבל מידע אלא גם לבקש ולחקור ולנקוט יוזמה אקטיבית. מדובר במהפכה שנוצרה בעקבות פסיקת בתי המשפט. בנוסף קיימים סוגי אחריות נוספים כגון אחריות בגין **חריגה מסמכות, אחריות בעת פירוק חברה, עיצומים בגין אי דיווח במועד ואחריות לפיצוי בגין אי ביצוע פעולות על ידי החברה.**

צעדי הגנה וכלי הגנה

מדובר על שורת אמצעים, שחלקם מעוגן בחקיקה, כגון הפטור מאחריות בשל הפרת חובת הזהירות המופיע בחוק החברות החדש ומהווה חידוש לעומת פקודת החברות. מדובר ב**פטור** שהחברה נותנת לנושא משרה בא מהחירות כלפיה, מראש או בדיעבד. לפטור זה יש חשיבות רבה בעת קיום הליך פירוק, שעה שכונס הנכסים מחפש אחר מקומות הכנסה. עם זאת, אין פטור זה חל, אלא אם כן הדבר מעוגן בתקנון החברה. זאת ועד, אן פטור מהפרת חובת אמונים וזהירות שנעשו במתכוון, או פזיזות, או במטרה להפיק רווח, וכמובן לא על קנס או כופר שהוטל על נושא המשרה.

אמצעי נוסף להגנה הוא **ביטוח** נושא משרה. המדובר בביטוח עקב מעשה או מחדל רשלני שעשה נושא משרה במסגרת ביצוע תפקידו. תנאי מוקדם לכך הוא עיגון של הוראה מפורשת בתקנון החברה. הביטוח

יחול על הפרת חובת הזהירות כלפי החברה, או כלפי אדם אחר, או בגין חבות כספית שתוטל על נושא המשרה לטובת אדם אחר ובכלל זה הוצאות התדיינות סבירות. בצד הביטוח קיים האפשרות להגן על נושא המשרה באמצעות התחייבות בתקנון החברה ל**שיפוי** של נושא המשרה. במצב זה משמשת החברה למעשה כמעין "מבטח" ביחס לנושא המשרה. גם ביטוח וגם שיפוי כוללים כיסוי גם ביחס לאישום פלילי ממנו זוכה נושא המשרה או במידה והורשע בעבירה שאינה דורשת הוכחת כוונה פלילית.

אחת השאלות החשובות בהקשר זה של הקטנת החשיפה לאחריות אישית היא, באילו נסיבות יכול נושא משרה להסתמך על חוות דעת מקצועית כהגנה מפני אישום. בפסק דין פרומדיקו נקבעו אמות המידה לכך: חוות הדעת ניתנת במסגרת מומחיותו של הנותן, ההסתמכות היתה בתום לב, וכן תוך בחינת הקשר שבין סבירות חוות הדעת לבין רמת ידיעותיו וכישוריו של הדירקטור.

אמצעי נוסף המסייע בהקטנת החשיפה לאחריות אישית היא הפעלת תוכנית אכיפה כללית בחברה. המדובר במסגרת כוללת המיועדת להגביר את הציות להוראות החוק והדיונים הפנימיים ולשמירה על סטנדרטיים אתיים ועל כללי התנהגות רצויים.

חובה להתייחס לאחריות אישית מכוח **הרמת מסך**. הקלות הבלתי נסבלת שבה ניתן להקים חברה עומדת ביסוד הסדרת דיני הרמת המסך. אחת השאלות החשובות היא, מתי מותר לחייב הרמת מסך כדי שתוטל אחריות אישית על נושא משרה. מדובר בשני תנאים מצטברים: כשיש יסוד סביר להניח שהניהול העסקי לא היה לטובת החברה, כלומר הפרת חובת אמונים; ונטילת סיכון בלתי סביר. מניחים כי אין אפשרות לבטח התנהגות כאמור. ■

חובת אמונים מחייבת את נושא המשרה לפעול לטובת החברה, לא להעמיד עצמו בניגוד עניינים עמה ולהימנע מלנצל הזדמנויות עסקיות לטובתו האישית

הפסיקה הישראלית צעדה בעקבות הפסיקה האמריקאית, וכמוה גם החקיקה של ועדת ברק שהניחה את התשתית לחוק החברות החדש, אימצה את עיקרון חובת זהירות כחובה אזרחית

