

22/2/2000

חוק החברות החדש - הערות והארות לתשומת-לב נושאי המשרה

חוק החברות החדש שנכנס לתוקף בחודש 2/2000 מרחיב באופן משמעותי את אחריותם האישית של מנהלים במלכ"רים, בעמותות, בתאגידים ובחברות - פרטיות וציבוריות כאחד. שניים מהשינויים הבולטים בחוק הם:

1. סעיף 11 לחוק - עוסק בתכלית החברה. על החברה ונושאי המשרה בה (הכוונה הן לדירקטורים והן לנושאי משרה בכירה) לפעול למען רווחיה, תוך התחשבות בענייניהם של נושים, עובדים והציבור. לדרישה כזאת אין מקבילה בשום חקיקה אחרת בעולם.
2. סעיפים 6 ו-54 לחוק קובעים, כי בית המשפט ירים את מסך ההתאגדות "כל אימת שימצא לנכון ולצורך לעשות כן". זאת בניגוד למקרים מוגדרים וברורים לפי החוק הישן.

המצב המשפטי החדש, יוצר חשיפה אישית של נושא המשרה גם בבואו לפעול בשם החברה! בשנים האחרונות הלכה והתפתחה בפסיקה הטלת אחריות אישית על מנהלים. בא חוק החברות החדש, הוסיף והגדיל את התחייבויות נושאי המשרה והוא נותן כיום כלים ממשיים לבית המשפט לאכוף התחייבויות אלו.

להלן דוגמאות אחדות לתביעות אישיות נגד נושאי משרה המתאפשרות במצב החדש:

- תביעת עובד נגד מנהל בחברה בעניין אפלייתו, עקב אי קידומו וקידום אחר על פניו.
- תביעה של רשם החברות בגין אי הגשת דיווחים במועד.
- תביעת צד ג' בעקבות התרשלות באבטחת מאגרי המידע של החברה<sup>1</sup>.
- תביעה בגין מצגי שוא רשלניים בפני משקיעים.
- תביעה של מפרק, כונס או מנהל ממונה על סמך דוקומנטציה מהעבר הקיימת בחברה ופתוחה בפניו במקרה של פרוק, כינוס או חדלות פרעון של החברה<sup>2</sup>.

סעיף 258 (ב) מחדש בכך שמאפשר לחברה לפטור נושא משרה מאחריותו בשל הפרת חובת הזהירות כלפיה.

סעיף 260 (ב) מאפשר לחברה להתחייב מראש לשפות נושא משרה על חבות שתצמח לו כלפי צדדים שלישיים, במגבלות מסויימות.

(המשך בדף הבא)

<sup>1</sup> ראה מאמרי: "אחריות הדירקטורים ואבטחת מערכות המידע" מיום 21/11/2000.

סעיף 261 לחוק החדש מאפשר לנושאי משרה להגן על עצמם, ע"י רכישת כיסוי ביטוחי מתאים לכל אחד מהמקרים הבאים:

1. הפרת חובת זהירות כלפי החברה או "כלפי כל אדם אחר".
2. הפרת חובת אמונים כלפי החברה ובלבד שנושא המשרה פעל בתום לב והיה לו יסוד סביר להניח שהפעולה לא תפגע בטובת החברה.
3. חבות כספית שתוטל לטובת אדם אחר.

החוק מאפשר מתן פטור, שיפוי או ביטוח בקיום הוראה מתאימה בתקנון החברה. בחברות שהתאגדו לפני כניסת החוק לתוקף תזכיר ההתאגדות ישאר בתוקף בנוסף לתקנון. בחברות שהתאגדו לאחר כניסת החוק ניתן להסתפק בקיום תקנון. ניתן יהיה לשנות את התקנון גם ברוב רגיל - אם כך נכתב בתקנון.

כאמור, ניתנת לנושא המשרה להתגונן כנגד תביעות גם באמצעות הסדר של שיפוי ע"י החברה או ביטוח חבותו באמצעות מבטח.

להלן השוואה של שיפוי מול ביטוח:

**א. שיפוי נושא משרה -**

1. במקרים רבים סעיפי השיפוי מאפשרים שיפוי רק לאחר קבלת פסק-דין סופי (שאינו ניתן לערעור). בכך לא ניתנה הדעת להוצאות המשפטיות עד לקבלת פסק הדין הסופי.
2. קיימת בעיה כאשר החברה חדלת פרעון ואז אין מי שישלם את התביעה / ההוצאות המשפטיות.
3. השיפוי כפוף ברוב המקרים לאישור הדירקטוריון אשר יכול מסיבות שונות להימנע מאישורו.
4. אי תשלום ההוצאות המשפטיות סמוך ככל האפשר לתחילת ההליכים, יכול לגרום לנושא המשרה נזקים בלתי הפיכים.

**ב. ביטוח נושא משרה -**

1. המבטח, להבדיל מנותן כתב השיפוי, אינו צד ישיר בסכסוך וצריך לשלם עפ"י הפוליסה.
2. חוק חוזה הביטוח מאפשר הוצאות משפט סבירות מעבר לסכום גבול האחריות שנקבע בפוליסה.
3. המבטח הינו גוף פיננסי הנתון לפיקוח עפ"י חוק. במקרה חדלות פרעון של החברה – יש מבטח שישלם.
4. בניגוד למקרה של שיפוי, בביטוח ניתן לתת כיסוי להוצאות הגנה משפטית בתביעה פלילית גם אם הדירקטור/נושא המשרה יצא חייב בדין.