

## הערות כלליות

### 1. אחוז חברי הסגל בדירקטוריון

סעיף 345' לחוק החברות מאפשר כהונה של עד 25% מחברי הדירקטוריון על ידי עובדי החברה.

מהם, איפה, אמות המידה לקביעת אחוז כהונת עובדים בסוגים שונים של חברות? ניתן לחשוב על כמה קריטריונים כאלה.

ראשית, גודל החברה לתועלת הציבור, לרבות מספר המועסקים בה. ברור, כי ככל שהמדובר בחל"צ המעסיקה עובדים רבים יותר, לעובדים אלו – בהעדר בעל שליטה קנייני – אינטרס מובהק בהצלחתה ובדרכה של החל"צ, כמו גם התלות שלהם בהצלחתה, ומכאן גם ההצדקה להגדלת חלקם בדירקטוריון.

שנית, ניתן לחשוב על סוג החל"צ כגורם מבחין בין חברה בה יכהנו מקסימום העובדים המותרים בחוק, קרי 25%, לבין חברות מסוג אחר, שבהם ראוי כי מספרם של העובדים יהא קטן יותר. ככל שהמדובר בחברה 'פילנטרופית' יותר וחסרת כל סממן מסחרי או עסקי בפעולותיה, נראה שראוי להקטין את מספר העובדים בדירקטוריון. אולם, כאשר מדובר בחל"צ דואלי, המקיימת הן פעילות עסקית והן שירות ציבורי, ראוי לאפשר ליותר עובדים לכהן בדירקטוריון בדומה לחברה רגילה, בה אין כל הגבלה על כהונת עובדים בדירקטוריון.

ומן הכלל אל הפרט: כאשר מדובר במכללה לא מתוקצבת, המעסיקה מאות עובדים שפרנסתם על המכללה, בעוד שהיא אינה נסמכת כלל על שולחן התקציב הציבורי ולעומת זאת השירות הציבורי – קרי השכלה גבוהה – אינו מסוג השירותים החיוניים ביותר – ראוי לאפשר כהונת מקסימום חברי סגל/עובדים המותר בחוק.

לטעמי יש לקבוע, אם כן, שכאשר מדובר במוסד אקדמי המעסיק מעל 300-400 עובדים תותר כהונה של חברי סגל שהם 25% מחברי הדירקטוריון.

### 2. כהונת דיקנים בדירקטוריון

התקנות מבקשות למנוע כהונת דיקנים בדירקטוריון ולעומת זאת לאפשר כהונת חברי סגל, חסרי עמדה ניהולית.

הסדר זה חסר תבונה עסקית או הגיון מתחום דיני החברות. דיקני יחידות, במיוחד במכללות לא מתוקצבות, הינם בראש ובראשונה בעלי אחריות ניהולית-עסקית. דיקן אחראי על תקציבו וניהולו

של החוג בראשו הוא עומד. בכפוף לדירקטוריון ולמועצה האקדמית/סנאט הוא מתווה את המדיניות של החוג. חוסר היכולת של בעלי עמדה ניהולית כזו לשבת בדירקטוריון ולעומת זאת 'הצנחה' של חברי סגל ואף מאותו החוג, מעליהם, תביא לפגיעה קשה במדרג הניהולי של היחידה.

זאת ועוד, במוסד לא מתוקצב, הנאבק על קיומו הכלכלי יום-יום, העדרם של הדיקנים מקביעת ההחלטות בדירקטוריון יביא לנתק מוחלט בין הדרג הניהולי היום-יומי (הדקנים) לבין הדירקטוריון. כיצד ניתן להפקיד יכולת השפעה בידי חברי סגל שאינם נושאים באחריות הניהולית, אבל להפקיע יכולת כזו ממי שנושאים באחריות כזו?

ועוד – הטענה לפיה לדיקנים 'ראיה צרה' של האינטרס של יחידתם לעומת חברי סגל 'רגילים', אינה מחזיקה מים. ראשית, גם חבר סגל רגיל בעל ראיה צרה, ואפילו יותר, באשר הוא עלול לחשוב רק על טובתו הוא, בעוד שהדקן, מכח האחריות ניהולית שלו, שוקל את טובת הרבים. שנית, נימוק זה היה יכול להישמע לו היתה המל"ג מונעת ישיבת דיקנים מועצות האקדמיות, בסנאטים, בהנהלות האקדמיות או בוועדות המינויים. אולם ברור שלא כך הוא.

בנוסף, אין ספק שהעיקרון הקבוע בהצעת התקנות יביא למתח לא בריא ולא נחוץ בין הדקנים לחברי הסגל. מתח ובעיות שניתן למונעם בקלות.

**הפיתרון הנכון הוא לקבוע כללים שיבטיחו שנציגי הסגל אכן יישקפו ראייה רחבה ולא צרה – ללא קשר לתפקידם כדיקנים או לא. מצב זה ניתן להשיג על ידי 2 כללים אלו:**

1. חברי הסגל המכהנים בדירקטוריון יהיו כאלו שנבחרו על ידי המועצה האקדמית/הסנאט.
2. לפחות נציג אחד לא יהיה דיקן.

### 3. כהונת נציג הועד

בענין זה לא מתקיים אפילו מעט ההיגיון שיש בנושא כהונת הדיקנים בדירקטוריון המוסד. ראשית, מספר הדיונים בהם הדירקטוריון עוסק בתנאי שכרם או תעסוקתם של חברי הסגל הוא קטן, יחסית, וממילא (וכך הוא במסלול האקדמי) שכרם של חברי הסגל נקבע במו"מ בין ארגוני הסגל לאוצר.

שנית, החשש כי נציג הועד יפעל על פי אינטרס הועד היא נכונה, אבל בדיוק זו בעיית הנציג **שדיני החברות והממשל התאגידי פותרים באוסף מורכב של הוראות ואיסורים.**

ושוב, בעיית האינטרס הזר של חברי הדירקטוריון חלה על כל חברי הדירקטוריון ולא דווקא לנציגי העובדים. טול לדוגמה פרופסור מאוניברסיטה אחרת היושב בדירקטוריון מכללה. לכאורה לפרופסור זה אינטרס זר לפעול לטובת האוניברסיטה המשלמת לו את משכורתו והא מצוי בניגוד

עניינים מובנה, בעת כהונתו בדירקטוריון המכללה. אולם לבעיה זו פיתרון בדיני החברות. גם הצעת התקנות הקובעת שהעובדים לא ישתתפו בדיונים הנוגעים לשכר מתייחסת לכך. יותר מכך, המל"ג עצמה מחייבת ישיבת פרופסורים חיצוניים מגופים מתחרים בוועדות המינויים ובמועצות האקדמיות של המכללות. מדוע לא נשמעת טענת המל"ג לאינטרסים זרים אז?

ועוד, מרגע שסעיף 345' לחוק החברות קובע, עקרונית, אפשרות כהונת עובדים בדירקטוריון, לא ניתן לאמור יותר שאסור, עקרונית, שניציגי עובדים יכהנו בו!!  
לא רק שהדבר פוגע החופש העיסוק, ולא רק שהוא מנוגד להוראת סעיף 15 לחוק המל"ג עצמו – אלא שאין כל נימוק אמיתי לאיסור כהונת נציגי עובדים כאשר חוקי החברות מפקחים ומונעים שימוש לרעה בכהונה זו. קשה גם לחשוב על הבעייתיות של כהונת נציג בודד כזה בדירקטוריון של 20 חברים!

הפתרון המידתי והמאוזן, לטעמי, הוא כי התקנות לא ייאסרו כהונת נציגי עובדים אלא יאסרו כהונת מי שמכהן במקביל בוועד הארגון היציג. כלומר, בכפוף להוראת תקנון המוסד להשכלה גבוהה, תתאפשר כהונה של חבר סגל המייצג את העובדים או את הארגון היציג, ובתנאי שלא יכהן גם בדירקטוריון וגם בוועד הארגון במקביל.

## הערות המתייחסות למסלול האקדמי המכללה למנהל

1. המסלול האקדמי הינו חברה לתועלת הציבור שהחליפה עמותה בשם זהה שהוקמה בשנות ה-70 של המאה הקודמת.
2. מאז ועד היום מכהנים בדירקטוריון המסלול האקדמי חברי סגל אקדמי בהיקף של יותר מ-20%.  
התקנון הקיים של המסלול האקדמי כולל את המפורטים להלן כחלק מהדירקטוריון (שבו סה"כ 25 חברים):  
20% חברי סגל אקדמי הנבחרים על ידי המועצה האקדמית.  
הנשיא  
נציג ועד ארגון הסגל האקדמי (בהתאם להסכם הקיבוצי הקיים במסלול).  
נציג ועד הסגל המנהלי (בהתאם להסכם הקיבוצי הקיים במסלול).
3. בשנים 2000-2002 בעקבות איומי המל"ג להסיר את ההכרה מהמסלול האקדמי באם לא תתבצע הפרדה בין המסלול האקדמי לעמותת המכללה למינהל, **הגיש הסגל האקדמי, על חשבוננו ותוך לקיחת סיכון אישי**, תביעה משפטית כנגד הסתדרות הפקידים והמכללה למינהל ששלטו במסלול האקדמי. בהנהגת הסגל האקדמי לענין זה עמדו נציגי הסגל בדירקטוריון!

4. את התביעה כולה מימן ארגון הסגל האקדמי וחברי הסגל באופן אישי. אציין, כי הסגל האקדמי נטל סיכון אישי רב בתביעה זו שכן נציגי ההסתדרות והמכללה למנהל איימו לא אחת בסגירת המוסד כולו.
5. בעקבות התביעה והליכי גישור שנפתחו בין הצדדים לתביעה, הושג הסכם שקיבע למעשה הפרדה מלאה – כדרישת המל"ג – בין המסלול האקדמי לבין המכללה למנהל והסתדרות הפקידים. ההסכם, שהתקבל לאחר ועל אף קיומם של כללי המל"ג לניהול המכללות, קיבל תוקף של פס"ד.
6. כחלק מההסכם, ובמצורף לו, נקבעו תקנון חדש למסלול האקדמי, תקנון ניהול אקדמי ועוד מסמכי יסוד. נזכיר, ההסכם, והתקנון המצורף לו, התקבלו לאחר קביעת כללי המל"ג בשנת 1999. ההסכם, לרבות התקנונים לו, הועברו מראש לעו"ד בן-טובים, שטיפל בענין מטעם המל"ג, וקיבל את אישורו. רק לאחר אישור נציגי המל"ג הוגש ההסכם לאישור בית המשפט וקיבל תוקף של פסק דין. לולא אישור זה כלל לא היה ההסכם מאושר על ידי הסגל ומקבל תוקף של פסק דין, שאחרת, איום הסרת ההכרה לא היה מבוטל ולא היה טעם כלל בהסכם.
7. בכל המכתבים וההתכתבויות עם המל"ג בסמוך ולאחר הקבלת ההסכם ואשר הובילו לביטול האיום בהסרת ההכרה – לא ביקש המל"ג כל שינוי ספציפי בהרכב הדירקטוריון. למל"ג אכן היו דרישות לשינויים ספציפיים שונים אולם משנשלח, לאחר האישור העקרוני ומתן פסק הדין, התקנון המתוקן (שכבר אז כלל כהונה של למעלה מ-25% חברי סגל בדירקטוריון) למל"ג על ידי הרקטור דאז, פרופסור זאב קליין, הוא אושר ומליאת המל"ג ביטלה את איום הסרת ההכרה.
8. כאמור, ההסכם והתקנונים המצורפים לו קיבלו תוקף של פסק דין ביוני 2002. מאז ועד היום מתנהל המסלול האקדמי על פי התקנון הנ"ל ובדירקטוריון שלו יושבים בנוסף ל-20% חברי הסגל שנבחרו על ידי המועצה האקדמי, גם הנשיא ושני נציגי הועדים.
9. במשך כל אותם שנים הועברו למל"ג מדי פעם בפעם התקנונים של המסלול האקדמי (בעת פתיחת חוגים חדשים, בועדות לבקרת איכות וכו') – ועד היום לא נשמעה הסתייגות מהרכב הדירקטוריון.
- יתרה מכך, בשנת 2006 הפכה עמותת המסלול האקדמי לחברה לתועלת הציבור. שוב, נשלחו כל התקנונים לאישור המל"ג ושוב לא נטען דבר נגד הרכב הדירקטוריון.
- אשר כל כן, לטעון היום כנגד התקנון של המסלול האקדמי וכנגד כהונת חברי הסגל בדירקטוריון שלו בשיעור הקיים – לא רק שאין בה הגינות אלא היא מנוגדת לאישורים ולמצגים שהמל"ג ביצעה.
- ועוד – הנה, המסלול האקדמי פועל כבר 10 שנים כאשר בדירקטוריון המסלול האקדמי יושבים כ-25% חברי סגל והנה הראייה שדווקא מודל זה מוצלח ומתאים. כיצד ניתן לטעון**

כנגד הצלחת מודל זה? אלו קשיים או תקלות התגלו המחייבים הגבלת שיעור חברי הסגל בדירקטוריון?

המסלול האקדמי הינו המכללה הגדולה בישראל, היא אינה נסמכת על שולחן התקציב הציבורי והיא מהווה כר פורה לפעילות מחקר והוראה ברמה הגבוהה ביותר שיש. הבסיס לכל זאת – בדיוק כפי שהיה בעת הגשת התביעה לבית המשפט – היא המעורבות העמוקה של הסגל בניהול ובפעילות המסלול האקדמי. טול מעורבות זאת ופגעת אנושות במסלול האקדמי.

בברכה,



ד"ר מאיר קוגמן, עו"ד

המסלול האקדמי המכללה למנהל