



# הדירקטור המכריע - התפקיד וההזדמנות

דירקטור הממונה על ידי בית המשפט נדרש "לעשות סדר" בחברות המצויות בסכסוך בעלי מניות, אך בדומה למגשר, יכול גם לסייע לצדדים הניצים להגיע להבנות והסכמים

עו"ד ירון גרופמן



צילום: istockphoto

מוסד הדיקטור המכריע, או הדיקטור הממונה, בא לעולם על מנת לפתור בעיית אמת, המתעוררת בחברות פרטיות בהן פרץ סכסוך בין בעלי מניות. כמוסד חדש יחסית, הוא מציף שאלות רבות הנוגעות למעמד, לסמכויות ולאופן ביצוע התפקיד. ברשימה זו אנסה לעמוד על ההיבטים המיוחדים הנוגעים למעמד הדיקטור הממונה כדמות ניטראלית וחסרת פוזיציה במחלוקת - מעמד היוצר מסגרת פעולה, חובות וגם הזדמנויות.

לאפשר ניהול החברה בידי גושמן ואילו במישור הדיקטוריון קבעתי יש למנות דירקטור מכריע (שלו יהיו סמכויות של יו"ר דירקטוריון) זאת כדי להוציא את החברה מהמבוי הסתום אליו נקלעה, שמעיב על תפקוד החברה ועלול להסב לה נזקים. מצופה מהצדדים לשתף פעולה עם הדיקטור המכריע כדי לקדם את ענייני החברה".

בית המשפט העליון (כב' השופטת כנפי - שטייניץ), ברע"א 8078/23 מאור להב נ' שמואל גושמן (נבו) 10.03.2024, אישר את המינוי והמנגנון:

"כאמור, בית המשפט המחוזי עמד על כך שמבנה החברה - שקילות האסיפה הכללית מבחינת הרכבה לדירקטוריון - מצדיק התייחסות מיוחדת. מבנה זה והמבוי הסתום שאליו נקלעה החברה, הובילו כאמור למינויו של דירקטור מכריע, שהוא גם יו"ר הדיקטוריון, אשר נדרש לקבל החלטות הנחוצות להמשך פעילותה של החברה. שכרו של המנכ"ל הוא אחד מאותם עניינים מהותיים שבהם נדרשה החלטה הנחוצה להמשך תפקודה התקין של החברה. המנגנון הזמני אשר נקבע בהחלטה דנו נועד לספק מענה להיעדר היכולת לקבל החלטות במוסדות הקיימים של החברה, ובכך לאפשר תפקודה בתקופת הביניים שעד להכרעה בתביעה העיקרית".

מינוי כזה אינו עניין של מה בכך. מדובר בסעד מתמשך, שמשנה את מסמכי היסוד של החברה (תקנון והסכמי מייסדים), ואת יחסי הכוחות בדירקטוריון.<sup>2</sup>

בהמשך קבע גם בית המשפט לענייני משפחה, שדן בסכסוך בעלי מניות בחברה משפחתית, כי בסמכותו ליתן סעד של מינוי דירקטור ממונה (ראה תמ"ש פלוני לעיל). גם בסכסוך בעלי המניות המתנהל בפני בורר, ניתן במידת הצורך לעשות שימוש בסעד של מינוי דירקטור ממונה ולאשר המינוי בבית המשפט, בהתאם להוראות סעיף 16(א) (5) לחוק הבוררות, תשכ"ח - 1968. במסגרת הסדר כזה כיהן הח"מ משך כשנה, כדירקטור ממונה, בחברת גדל"ן שענייניה נדונו בבוררות ובהתאם להחלטת מינוי שנתן הבורר.

"מבחינה מהותית, בשל מעמדו המיוחד של הדיקטור הממונה ודרישת האמון ללא סייג שהנה, לטעמי, בליבת התפקיד, התערבות במחלוקות שבין הצדדים, שקדמו למינוי (ודאי במקום בו הן תלויות ועומדות בפני בית המשפט), היא הרת אסון"

המשך ניהולה של חברה בה נשמט בסיס האמון בין השותפים, כאשר בית המשפט אינו מורה על פירוק, הוא אתגר גדול. הסכסוך יכול להוביל בעלי מניות ודירקטורים, רצינוניים וחפצי חיים, למבוי סתום (Dead Lock), העלול להביא לשחיקת ערכה של החברה, או חלילה לקריסתה. דרך התמודדות מסורתית עם המצב היא פנייה לבית המשפט בבקשות לסעדים זמניים, בהן טרוניות על חוסר שיתוף הפעולה של הצד השני ובקשה לחייבו לעשות את המתחייב לטובת החברה. דא עקא, לבית המשפט אין משאבים, זמינות ויכולת לנהל חברה באמצעות צווים. הוא מוסד שקם על מנת לדון ולהכריע במחלוקות מהותיות. הוא אינו צריך לעסוק בבקשות שיורו לדירקטור לחתום על תשלום משכורות או מקדמות מס, וודאי שאין לו את הכלים לקבל החלטות עסקיות שוטפות כגון יעדי מכירות, התקשרות עם ספק או תנאי תשלום. בתחילת האלף נפל דבר בישראל, או לפחות בעולם דיני החברות. בית המשפט המחוזי קבע כי, כאשר יש מבוי סתום ואין עילה מיידית לפירוק החברה, הוא רשאי, מכוח סעיף 191 לחוק החברות, תשנ"ט-1999, ומכוח סמכותו הטבועה, להורות על מינוי דירקטור ממונה מטעם בית המשפט (שבנסיונות השיתוק הוא, הלכה למעשה, דירקטור מכריע).<sup>1</sup> בהחלטת ביניים שניתנה בת"א (מחוזי חי') 4806-06-22 פנדה יישומי מסחר בע"מ נ' מאור להב (נבו) 13.04.2023, מסביר כבוד השופט עלי:

"במישור ניהול החברה הוטף סברתי כי יש

תי המשפט מועסקים רבות בסכסוכי בעלי מניות בחברות פרטיות המשתייכות לקטגוריית "מעין שותפות". מקרה נפוץ הוא של חברה המוקמת על ידי יזם בעל רעיון ומשקיע בעל הון, כאשר בתקופת ירח הדבש הם בונים מנגנון ניהול שוויוני. מקרה נפוץ נוסף הוא החברה המשפחתית, לאחר הסתלקותו של דור המייסדים, בה זכויות הניהול מחולקות בין יורשים, באופן היוצר שני מחנות בעלי כוח זהה. למבחיני הסיווג של חברה כמעין שותפות ראה: ע"א 8712/13 אמיר אדלר נ' שי לבנת (נבו, 19.2015).

<sup>1</sup> ראה: הפ. (ת"א) 1154/00 סדובניק נ' עדגל השכרת רכב בע"מ, לא פורסם, נוכר ב- תמ"ש (משפחה תל אביב-יפו) 7710/08 פלוני נ' אלמוני (נבו 07.06.2009); הפ. (ת"א) 715/00 יזהר נויק נ' חברת שפילמן שירותי רכב (1989) בע"מ, לא פורסם, נוכר ב- ת"א (מחוזי חי') 39274-12-13 דליה חיו נ' שלמה דד (נבו 27.05.2015).

<sup>2</sup> ראה: פסק הדין בת"א (מחוזי חי') 4806-06-22 פנדה יישומי מסחר בע"מ נ' מאור להב (נבו 18.09.2023).



צילום: istockphoto

החלטות כאלה יש לקבל לטעמי רק בהסכמה רחבה, דהיינו בתמיכת שני המחנות, ולא בהכרעת הדירקטור הממונה. כל גישה אחרת לא רק חוטאת להיגיון המיני, אלא עלולה להביא לשחיקת האמון ולקריסת המנגנון. חברות עומדות לעיתים בפני הצורך בקבלת החלטות מסוג זה. למשל - כשישנה הזדמנות עסקית מיוחדת (עקב תנאי השוק או קונה מיוחד), למכירת נכס. ככל שזה המצב והעסקה אכן הנה באופן מובהק לטובת החברה, על בעל התפקיד לנסות ולהביא לאישורה בהסכמה רחבה.

### סדק שדרכו ניתן לפתוח בהידברות

עניין זה מוליך אותנו ישירות לנושא השלישי, והוא הזדמנות המיוחדת הטמונה בעצם המיני של בעל תפקיד ניטראלי מטעם בית המשפט. מעמד כזה יכול לפתוח פתח לפתרון מחלוקות, מעבר למעגל ההחלטות הישיר הנוגע להישרדות החברה. על רקע מאבק כולל שהתאפיין בחוסר שיתוף פעולה ואפילו בנתק, שהגיעו עד כדי מבוי סתום, כניסתו לתמונה של בעל תפקיד ניטראלי יכולה לפעור סדק דרכו ניתן לפתוח בהידברות. כאן נכנס לתפקיד עולם הגישור, שעל פניו

השועמדו, או המשך תשלום דמי ניהול שנקטע כשפרץ הסכסוך. לטעמי בעל התפקיד הממונה אינו מוסמך כלל להכריע במחלוקות אלה, דבר הנגזר מההיגיון המנחה את הנהגה.

בהחלטת ביניים בת"א (מחוזי נצ') 47468-03-20 אורדית בע"מ ואח' נ' סלע-עבודות איטום שפוץ וצבע בע"מ ואח' (נבו 16.08.2020), מסביר כבוד השופט טהא את רציונל המינוי:

"לאחר שעיינתי בבקשה ובתגובה נחה דעתי כי יש מקום למינוי דירקטור זמני מכריע ואין מקום למינוי מנהל מיוחד כבקשת אורדית ורחין. כפי שהובא לעיל, לשני הצדדים טענות האחד כלפי השני באשר להתנהלותו של הצד שכנגד ובאשר לחלקו של כל אחד מהם במשבר האימון שפרץ ובמבוי הסתום שנוצר. טענות אלה מחייבות בירור עובדתי מעמיק שעתידי להיעשות במסגרת שמיעת התיק העיקרי ואין מקום ואין צורך להכריע בהן כבר עכשיו במסגרת הבקשה למינוי דירקטור זמני. מאחר שהמשיבים אינם חולקים על הטענה כי מינוי דירקטור חיזוני וניטראלי עשוי להביא לפתרון חילוקי הדעות המקצועיים והניהוליים הכרוכים בניהולה השוטף של החברה ובנוגע לקבלת ההחלטות העסקיות הנוגעות אליה (סעיף 45 לתגובה), ניתן להסתפק, בשלב זה, במינוי דירקטור כאמור, כאשר הטענות ההדדיות של הצדדים בנוגע להתנהלותם בעבר תידון במסגרת שמיעת התיק העיקרי" (ההדגשה לא במקור - י.ג.).

המינוי הוא, אם כן, פתרון לבעיית הניהול השוטף של החברה, על רקע המבוי הסתום המשתק אותה. מטרה זו משרטטת את היקפה הפורמלי של הסמכות. מבחינה מהותית, בשל מעמדו המיוחד של הדירקטור הממונה ודרישת האמון ללא סייג שהנה, לטעמי, בליבת התפקיד, התערבות במחלוקות שבין הצדדים, שקדמו למינוי (בוודאי במקום בו הן תלויות ועומדות בפני בית המשפט), היא הרת אסון. קרוב לוודאי שהיא תפגע באמון בבעל התפקיד הממונה ותביא לסירוס יכולתו להמשיך ולכהן<sup>3</sup>.

היגיון דומה מכתוב גם את הגישה הראויה בכל הנוגע להחלטות חברה שאינן בגדר הניהול השוטף, כדוגמת מכירת או רכישת נכס שאינו מלאי עסקי, ביצוע השקעה, נטילת אשראי בהיקף גדול או ארוך טווח וכיו"ב. המינוי נועד לאפשר קבלת החלטות הנוגעות למהלך העסקים הרגיל (כגון העסקת יועצים, קווי אשראי, תמחור, גבייה, התגוננות בפני תביעות וכדומה), בחברה שנקלעה למשבר אמון. הוא לא נועד לקבלת החלטות בעלות אופי אסטרטגי.

### חשיבות האמון המלא של שני הצדדים בדירקטור הממונה

כהונה כדירקטור דורשת כמובן היכרות מהירה ויסודית עם עסקי החברה ומעוררת שאלות משפטיות רבות, בכלל זה ענייני ממשל תאגידי, אחריות, חשיפה, ביטוח ושיפוי. היבטים אלה נדונו רבות בפסיקה ובספרות המקצועית והם חורגים ממסגרת רשימה זו, בה אתמקד במערך היחסים של הדירקטור הממונה עם הדירקטורים נציגי בעלי המניות המסוכסכים ובנגיעה של התפקיד לעולמות הבורות והגישור. נגיעה זו נובעת ישירות מהפוזיציה של הדירקטור הממונה, שכמו בורר או מגשר, הוא השחקן היחיד באירוע שאינו צבוע בצבע מחנאי. להלן אבחן את ההשלכות העיקריות של מעמד מיוחד זה - הכשרות לכהונה ופגיעתה, הנושאים בהם ראוי לעסוק בדירקטוריון בו מכהן בעל מינוי כזה וההזדמנות שיש לו להשפעה רחבה יותר, דהיינו על המחלוקת העיקרית.

לגבי כשרות לכהונה, כמו כל בעל תפקיד ממונה, היעדר ניגוד עניינים הוא תנאי מקדמי והכרחי. אך בכך אין די. כשרות מהותית לתפקיד (להבדיל מפורמלית), מבוססת בעיני על אמון מלא של הצדדים הניצים בתום הלב של הדירקטור הממונה, בהבנת המשפטית והעסקית ובמקצועיותו. אחרי הכל, מדובר בבעלי אינטרס כלכלי בחברה, ברגע של שבר עמוק ביחסים ביניהם, החוזים כיצד צד שלישי מקבל את הכוח והסמכות לנתב ולהכריע את החלטות הדירקטוריון ובכלל זה החלטות עסקיות.

התערערות האמון הזה, מכל סיבה שהיא, גם אם אין בנמצא מתום אובייקטיבי, היא פתח לכישלון הנהגה. תחושת בעלי העניין שבעל התפקיד פועל רק לטובת החברה, ללא כל הטיה, היא תנאי הכרחי להצלחה. לפיכך, אני סבור כי (כמו במקרה של מגשר), אובדן אמון של אחד הצדדים היא עילה מספקת לסיום מיני של הנהגה. המינוי נולד בצו שיפוטי אך הוא מתחדש מיום ליום בזכות האמון של הצדדים. הפסקת הנהגה, מקום בו פג האמון, אינה מחייבת צו שיפוטי, אלא החלטה של הדירקטור הממונה לעזוב.

באשר לסוג הנושאים בהם ראוי לדון בדירקטוריון, ניסיוני מלמד שהצדדים, המושקעים במאבק המשפטי, מנסים לעיתים לעשות שימוש בדירקטוריון על מנת לקדם עמדתם בסכסוך. זאת באמצעות ניסיון להביא לדיון החלטות בנושאים מצויים בליבת המחלוקות וקדמו למינוי. למשל, דיון בנושאים כספיים שבבסיס הסכסוך, כמו חוקיות ותקינות משיכות שבוצעו, החזר הלוואות בעלים

<sup>3</sup> על מיקוד תפקידו של הדירקטור הממונה ועל היותו גורם אובייקטיבי ראה גם את פסק הדין באותו התיק (ת"א (מחוזי נצ') 47468-03-20) אורדית בע"מ נ' סלע-עבודות איטום שפוץ וצבע בע"מ (נבו 7.01.2021).



להצטייד באופטימיות, אבל גם לשמור על רמת ציפיות צנועה. יש לזכור שמדובר אמנם בבעל תפקיד ממונה ניטרלי, אבל בעל אפיון מיוחד. שלא כמגשר, שאין לו סמכות הכרעה, אלא הנחייה, הכוונה והמלצה בלבד, הדירקטור הממונה נדרש כל העת לקבל הכרעות בין עמדות הצדדים. מאפיין מיוחד זה מחייב התנהלות זהירה במיוחד והופך את קפיצת הדרך למהלך גישורי ולדיון על פתרון המחלוקת הגדולות לארוכה ומאתגרת במיוחד.

### עו"ד ירון גרופמן



בורר ומגשר, המשכן לבוררות ופתרון סכסוכים. דיין בבית הדין המשמעתי הארצי של לשכת עורכי הדין ויו"ר ועדת המשמעת של שמאי

המקרקעין במשרד המשפטים. הכותב מכהן בשנים האחרונות בתפקידי דירקטור ממונה מכריע על ידי בית המשפט בחברות נדל"ן, יחמות ובנייה, בהן מתנהל סכסוך בעלי מניות.

## "ההידברות עצמה, לאחר תקופה של נתק, בהנחיית והכוונת צד שלישי חסר פוזיציה, היא סיטואציה גישורית מובהקת. גם שאר הנסיבות - מאבק משפטי, אובדן אמון, היעדר הקשב ורצון להזיק ולנקום - אינן זרות לעולמם של מגשרים"

קצה חוט של שיתוף פעולה, אפילו בעניינים פורמליים, הוא הרבה יותר ממה שהצדדים התרגלו לו ביחסים הביטורליים טרום המינוי והוא יכול להוביל להמשך הידברות. הידברות עשויה להוביל להסכמות רחבות ואף לפשרה כוללת. בתיק אחד בו כיהנתי כדירקטור ממונה, הוביל המינוי תחילה להידברות ושיתוף פעולה מצומצם ובהמשך למו"מ מזורז, שהסתיים בהסדר כולל, במסגרתו רכש אחד מבעלי המניות את חלקו של האחר. בתיק אחר בו כיהנתי נשארו ההידברות ושיתוף הפעולה בתחום הטכני הקשור להישרדות החברה וקיום התחייבויותיה.

סוף דבר - לדירקטור ממונה תפקיד חשוב בתחזוקת החברה ומגיעת קריסתה, אך לא רק. תיתכן תרומה מעבר לכך, לפתרון המחלוקת הגדולה שבין בעלי המניות והדירקטורים המוסכסים. למתמנה לתפקיד כזה מומלץ

אינו חלק מהגדרת המינוי. גישה עניינית וצרה לתפקידו של הדירקטור הממונה רואה אותו כמעין בורר, הבוחן בכל החלטה העומדת על הפרק את ההיגיון העסקי ואת טובת החברה. זו לכאורה הגישה המתבקשת מבעל תפקיד שמטרתו לשבור את המבוי הסתום ולהבטיח המשך קיום החברה. גישה רחבה יותר רואה צורך וערך בהידברות ושיתוף פעולה בין הדירקטורים הניצים. דיון כזה יכול להוביל לקבלת החלטות מסוימות פה אחד (אפילו בעניינים טכניים, שאינם במחלוקת, כדוגמת חובות דיווח ותשלום סטטוטוריות), אבל עיקר חשיבותו לא בתוצאה, אלא בעצם קיומו.

ההידברות עצמה, לאחר תקופה של נתק, בהנחיית והכוונת צד שלישי חסר פוזיציה, היא סיטואציה גישורית מובהקת. גם שאר הנסיבות - מאבק משפטי, אובדן אמון, היעדר הקשב ורצון להזיק ולנקום - אינן זרות לעולמם של מגשרים.