

קרן קיימת לישראל

ע"י ב"כ הרצוג פוקס נאמן, עורכי דין

ממגדל הרצוג, רחוב יצחק שדה 6 תל אביב 6777506

טל': 03-6922020, פקס': 03-6966464

(להלן - המבקשת)

- נ ג ד -

1. **הסתדרות העובדים הכללית החדשה – הסתדרות המעו"ף**

2. **ארגון העובדים הארצי של קרן קיימת לישראל**

ע"י ב"כ עוה"ד יובל ברוק מ.ר. 58447

מרחוב מדינת היהודים 89 הרצליה פיתוח ת.ח. 13140

דוא"ל: yuvalb@brucklaw.co.il

טל' 09-7708899 פקס' 09-7708894

(להלן – המשיבים)

תגובה מטעם המשיבים ל"בקשה דחופה למתן סעדים זמניים וסעדים ארעיים במעמד צד אחד במסגרת סכסוך קיבוצי"

בהתאם להחלטות בית הדין הנכבד מיום 30.4.2025, מתכבדים המשיבים, הסתדרות העובדים הכללית החדשה – הסתדרות המעו"ף וארגון העובדים הארצי של קרן קיימת לישראל (להלן ביחד – **המשיבים** או **נציגות העובדים**), להגיש תגובה ראשונית ובלתי ממצה ל"בקשה דחופה למתן סעדים זמניים וסעדים ארעיים במעמד צד אחד במסגרת סכסוך קיבוצי" (להלן – **בקשת הצד**), אשר הוגשה מטעם המבקשת, קרן קיימת לישראל (להלן – **קק"ל** או **המבקשת**), לבית הדין הנכבד ביום 30.4.2025 ובניגוד להחלטת בית הדין הנכבד מיום 30.4.2025, לא הומצאה למשיבים, כל אחד בנפרד, כדין.

על יסוד האמור בתגובה זו, מתבקש בית הדין הנכבד לדחות את בקשת הצד ולחייב את המבקשת בהוצאות משפט ובשכ"ט עו"ד, למרות שמדובר בסכסוך קיבוצי, וזאת, לנוכח חוסר תום ליבה של המבקשת, הסתרת עובדות מהותיות מבית הדין הנכבד והתנהלות המנוגדת לאופן שבו על בעל דין לנהוג, כאשר הוא פונה לקבלת סעדים מן היושר במעמד צד אחד.

א. **פתח דבר¹:**

ראשית, כפי שציינה המבקשת בעצמה ב"הודעה מטעם המבקשת" (להלן – **ההודעה**), שהוגשה מטעמה לבית הדין הנכבד בערב יום העצמאות ה-77 של מדינת ישראל, 30.4.2025, בקק"ל לא ננקטו עיצומים ו/או צעדים ארגוניים במועד שבו הוגשה לבית הדין הנכבד בקשת הצד.

ביום 29.4.2025, בשעה 19:45, הודיע יו"ר ארגון העובדים הארצי בקק"ל, מר ישראל גולדשטיין (להלן – **מר גולדשטיין**), לעובדי קק"ל כדלקמן:

"אנו מפסיקים בשלב הזה לנקוט בעיצומים מכוח סכסוך העבודה, אך לא מפסיקים את המאבק".

¹ ככל שלא נאמר אחרת כל ההדגשות אינן במקור.

במועד שבו נשלחה הודעתו של מר גולדשטיין, המשיבים כלל לא ידעו על עצם קיומו של הליך זה ו/או על עצם הגשת בקשת הצד, שכן, המבקשת כלל לא טרחה להמציא להם העתק מבקשת הצד.

המבקשת, אשר היתה מודעת היטב להודעתו של יו"ר המשיב 2, אשר נשלחה כאמור לעובדי קק"ל, החליטה, משיקולים השמורים עימה, שלא לצרף העתק ממנה כנספח לבקשת הצד, לא טרחה להודיע לבית הדין הנכבד לאחר שהוגשה בקשת הצד, כי **העיצומים בקק"ל הופסקו ואין כל כוונה לנקוט בעיצומים נוספים**, אלא, המתנה לשעות הצהריים של יום ה- 30.4.2025, על מנת שהבקשה תובא בפני בית הדין הנכבד, במעמד צד אחד ומבלי שהמבקשת טרחה למסור עותק מהבקשה למשיבים, ורק לאחר שניתנה החלטת בית הדין הנכבד, על בסיס מצג עובדתי חסר, מטעה ומסולף, דאגה המבקשת להמציא העתק מבקשת הצד, יחד עם החלטת בית הדין הנכבד, למשרדו של הח"מ, בניגוד לתקנה 9 לתקנות בית הדין לעבודה (סדר הדין בסכסוך קיבוצי), תשכ"ט – 1969, תוך שהיא מפרה את החלטת בית הדין הנכבד מיום 30.4.2025, אשר הורה לה לבצע המצאה כדין של בקשת הצד וההחלטה - לכל אחד מהמשיבים **בנפרד**.

אם לא די בכך, רק **לאחר** שכבר ניתנה החלטת בית הדין הנכבד על בסיס מצג עובדתי כוזב שהוצג על ידי המבקשת, **טרחה המבקשת "לעדכן" את בית הדין הנכבד באמצעות הגשת ההודעה**, וזאת, מבלי לספק נימוק ו/או הסבר במסגרת ההודעה, מדוע ההודעה הוגשה לבית הדין הנכבד באיחור כה רב ומדוע המבקשת לא טרחה לשלוח את ההודעה כבר ביום 29.4.2025, בטרם ניתנה החלטת בית הדין הנכבד מיום 30.4.2025.

מדובר בהתנהלות חסרת תום לב באופן קיצוני של המבקשת ובהצגת מצג עובדתי כוזב כלפי בית הדין הנכבד, הסתרת עובדות ומסמכים מבית הדין הנכבד באופן מכוון וניסיון חמור להטעות את בית הדין הנכבד על מנת שידון בבקשת הצד, במעמד צד אחד, על בסיס מסמכים חלקיים ומצג עובדתי כוזב, לפיו, מתקיימים בקק"ל עיצומים ו/או צעדים ארגוניים במועד שבו הוגשה הבקשה לבית הדין הנכבד במעמד צד אחד, למרות שהיה ידוע למבקשת היטב, כי לא כך הם פני הדברים.

התנהלות זאת מצדיקה לבדה את דחיית הבקשה לסעדים מן היושר על הסף וחיוב המבקשת בהוצאות משפט ובשכ"ט עו"ד לדוגמה.

אם לא די בכך, מדובר בבקשת צד אשר התייתרה והפכה לתיאורטית - באופן המצדיק את מחיקתה על הסף. כלל ידוע הוא שבית הדין לעבודה איננו האכסניה למתן סעדים תיאורטיים כנגד עיצומים ו/או צעדים ארגוניים אשר כלל אינם מתקיימים במבקשת ואף לא התקיימו במועד הגשת בקשת הצד, כפי שעולה מהודעתו של מר גולדשטיין.

לפיכך, יש לדחות את הבקשה על הסף מן הטעמים האמורים לעיל. המשיבים מתנגדים לכל שינוי ו/או הרחבת חזית של המבקשת ואף מתנגדים לתיקון בקשת הצד ו/או להוספת סעדים נוספים, ככל שתוגש בקשה כזו לבית הדין הנכבד על ידי המבקשת.

זה המקום לציין, כי החלטת בית הדין הנכבד מיום 30.4.2025 ניתנה במותב חסר, בניגוד לסעיף 18(א') לחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט – 1969, ועל כן, בהתאם להלכה הפסוקה של בית הדין הארצי לעבודה, בכל הכבוד הראוי, היא חסרת תוקף². יחד עם זאת, המשיבים ממילא אינם נוקטים

² ברי"ע 40788-09-13 הסתדרות העובדים הלאומית נ' חברת פרטנר בע"מ, ניתן ביום 8.10.2013, פורסם בנבו.

בצעדים ארגוניים ו/או בעיצומים. כמו כן, על מנת לכבד את בית הדין הנכבד, ממילא, גם מן הטעם הזה, לא נקטו המשיבים בצעדים ארגוניים ו/או עיצומים כאמור.

כפי שיתואר להלן, התנהלותה חסרת תום הלב של המבקשת, לא הסתכמה רק בהטעה חמורה של בית הדין הנכבד, בהסתרת מסמכים מהותיים מבית הדין הנכבד בבואה לקבל סעדים במעמד צד אחד ובהצגת מצג עובדתי כוזב, אלא, שככל הנראה, מטרתה ותכליתה של בקשת הצד, היא לסייע לאדם אחד, יועמ"ש קק"ל וממלא מקום המנכ"ל, עו"ד שמעון (שימי) בראון (להלן – שימי), לחבל בעבודת קק"ל, למנוע מקק"ל לבחור מנכ"ל קבוע, לסכל את פעילותה של ועדת האיתור לבחירת מנכ"ל קבוע לקק"ל, וזאת, מכיוון ששימי נמצא בניגוד עניינים חמור, עקב היותו, מחד, יועמ"ש קק"ל ו"שומר הסף" שלה, אולם, מאידך, משמש כממלא מקום המנכ"ל אשר אחראי על קיום ויישום מדיניותה ומועמד לתפקיד מנכ"ל קק"ל אשר עניינו האישי נדון בפני ועדת האיתור המורכבת מחברי הדירקטוריון ומר גולדשטיין. במצב דברים בו שומר הסף של הארגון איננו יכול "להרים דגל" ולמנוע החלטות בלתי חוקיות ו/או החלטות העומדות בסתירה לכללי מינהל תקין, לרבות החלטות של חברי דירקטוריון, אשר בהם הוא תלוי כדי להיבחר למנכ"ל קק"ל, נוצר ניגוד עניינים מובנה, אשר מונע מהחברה להתנהל באופן תקין.

שימי, אשר נהנה מתמיכה של מספר חברי דירקטוריון סוררים אשר פועלים כדי לסכסך בין ארגון העובדים הארצי בקק"ל לבין הנהלת קק"ל, כפי שיתואר להלן בתגובה זו, פעל מאחורי הקלעים לכאורה כדי לסייע לאותם חברי דירקטוריון לפזר את ועדת האיתור לבחירת מנכ"ל קק"ל, באמצעות החלטה שהתקבלה על ידי דירקטוריון החברה בניגוד לדין. אי בחירת מנכ"ל קבוע לקק"ל ופיזור ועדת האיתור, נעשו בניגוד לטובתה של החברה, ונועדו לשרת את טובתם האישית והפוליטית של מספר חברי דירקטוריון אשר משיקולים זרים התפטרו מחברותם בוועדת האיתור כדי לסכלת. שימי, אשר משמש כאמור בנושא משרה בחברה, הפר לכאורה את חובות האמון שלו כלפי החברה, כאשר סייע לאותם חברי דירקטוריון לסכל את פעילותה של ועדת האיתור, באמצעות החלטה שהתקבלה בניגוד לדין על ידי דירקטוריון החברה ובניגוד לחוות דעתו של כב' שופט בית המשפט המחוזי בדימוס, עו"ד כרמי מוסק, אשר מכהן כמשקיף לוועדת האיתור.

אותו שימי, אשר אמור להיות שומר הסף של קק"ל ולמנוע מדירקטורים לקבל החלטות ו/או להעביר כספים לגורמים שונים, בניגוד לדין, בכובעו כיועץ המשפטי של החברה וכממלא מקום המנכ"ל, תלוי באותם דירקטורים אשר מכהנים כחברים בוועדת האיתור לבחירת מנכ"ל קק"ל, אשר עניינו האישי של שימי נדון בפני אותה ועדה, שם הוא מבקש לקבל את תמיכתם של אותם דירקטורים – לשם בחירתו למנכ"ל קבוע.

מדובר בניגוד עניינים חמור ביותר, וכל זאת, בניגוד לכאורה לסעיף 14 (א') לכללי לשכת עורכי הדין (אתיקה מקצועית), תשמ"ו – 1986 שם נקבע כדלקמן: "לא ייצג עורך דין לקוח, לא יקבל על עצמו לייצגו ולא ימשיך בייצוגו, אם קיים חשש שלא יוכל למלא את חובתו המקצועית כלפיו, בשל עניין אישי שלו או בשל התחייבות או חובת נאמנות שיש לו כלפי אחר או בשל עומס עבודה או בשל סיבה דומה אחרת".

כיצד יכול שימי למלא את חובתו המקצועית כיועץ המשפטי של החברה ובכך לסייע לחברי הדירקטוריון לפעול על פי כללי מינהל תקין ו/או על פי נהלי החברה ו/או על פי הוראות הדין, אם עניינו האישי והגשת מועמדותו לתפקיד מנכ"ל קק"ל, נדון בפני ועדת האיתור, אשר מורכבת

מאותם חברי דירקטוריון, אשר שימי תלוי בתמיכתם ואותם הוא מעוניין לרצות בכובעו הכפול כיועץ משפטי של החברה וממלא מקום מנכ"ל.

שימי, בהיותו "נושא משרה" בק"ל, הפר לכאורה את סעיף 254 לחוק החברות, תשכ"ט – 1999 (להלן – חוק החברות), במסגרתו נקבע כדלקמן:

"254 (א) נושא משרה חב חובת אמונים לחברה, ינהג בתום לב ויפעל לטובתה, ובכלל זה –

(1) ימנע מכל פעולה שיש בה ניגוד עניינים בין מילוי תפקידו בחברה לבין תפקיד אחר שלו או לבין ענייניו האישיים".

הנה כי כן, שימי הפר לכאורה את חובת האמונים שלו כלפי החברה, שכן, העדיף לקדם את עניינו האישי, להיבחר למנכ"ל ק"ל – ועל ידי כך – פעל כדי לסייע למספר חברי דירקטוריון לפזר בניגוד לדין את ועדת האיתור, למרות שבכובעו של שימי כיועץ משפטי של החברה, הוא נדרש לפעול לטובתה של החברה ולסייע לה לבחור מנכ"ל קבוע ללא דיחוי, מכיוון שהחברה מתנהלת במשך כשנתיים ללא מנכ"ל קבוע!

מעשיו החמורים והפסולים של שימי לא הסתכמו רק בכך, אלא, ששימי הנחה לכאורה עורך דין הכפוף אליו ישירות במחלקה המשפטית בק"ל, עו"ד אביתר יצחק הלוי (להלן – עו"ד יצחק הלוי), לכתוב הודעת דוא"ל בהולה ביום 5.4.2025, מוצ"ש, בשעה 23:26, במסגרתה, טען עו"ד הלוי, כי חוות דעתו של כב' שופט בית המשפט המחוזי (בדימוס), עו"ד כרמי מוסק (להלן – כב' השופט בדימוס, כרמי מוסק), אשר מכהן כמשקיף לוועדת האיתור – איננה סבירה, ועל מנת "למנוע מכשול בפני עיוור", לטענתו של עו"ד יצחק הלוי, הודיע האחרון לדירקטוריון החברה, כי ועדת האיתור איננה רשאית להתכנס לבחירת מנכ"ל קבוע לק"ל, למרות שוועדת האיתור קיבלה אישור להמשיך בפעילותה באמצעות חוות דעתו של כב' השופט בדימוס, כרמי מוסק.

חוות הדעת של כב' השופט בדימוס, כרמי מוסק, מצ"ב לתגובה זו **כנספת מש/1**.

זה המקום לציין, כי למרות 2 מכתבים שנשלחו על ידי משיב 2 לעו"ד יצחק הלוי, עורך דין הכפוף ישירות לשימי, במסגרתם, התבקש עו"ד יצחק הלוי להודיע האם נועץ בשימי בטרם שלחת חוות דעתו לחברי הדירקטוריון והאם שימי סייע לו בניסוח חוות הדעת שמטרתה היתה לפזר את ועדת האיתור ולהטיל דופי בפעילותה, חרף העובדה ששופט בית המשפט המחוזי בדימוס אשר משמש כמשקיף לוועדת האיתור מצא לנכון לציין שוועדת האיתור רשאית להמשיך בעבודתה – זכו המכתבים להתעלמות מוחלטת מטעמו.

בנסיבות אלו, ניתן לפרש כמובן את שתיקתו הרועמת של עו"ד יצחק הלוי, כהסכמה לטענות המשיב 2, לפיהן, שימי הנחה את עו"ד יצחק הלוי, עובד הכפוף אליו ישירות ופרנסתו תלויה בו, לשלוח את הודעת הדוא"ל שנשלחה מטעמו ביום 5.4.2025 ו/או שעו"ד יצחק הלוי, התייעץ עם שימי בניסוח ההודעה. מדובר ללא צל של ספק, בפעולה שבה פעל שימי בניגוד עניינים חמור, שכן, העדיף לייעץ לדירקטוריון החברה לפזר את ועדת האיתור לבחירת מנכ"ל ק"ל, בחוסר סמכות ובניגוד לדין, רק מכיוון שהוא מעוניין להיבחר לתפקיד מנכ"ל ק"ל, תוך שהוא מתעלם מכך שחלק מתפקידו כנושא משרה בחברה וכיועץ המשפטי שלה, הוא לעשות ככל הניתן כדי שלחברה ייבחר מנכ"ל קבוע לאחר כשנתיים ללא מנכ"ל.

עוד יצינו המשיבים, כי מלבד הפעולות החמורות שנקט שימי, אשר גרמו לחבלה של ממש לחברה, עקב פיזור ועדת האיתור, וזאת, בניגוד לחובות האמון של שימי כלפי החברה שנועדו דווקא לסייע לה לבחור מנכ"ל קבוע ללא דיחוי, התקבל מידע קונקרטי אצל מר גולדשטיין, יו"ר המשיב 2, לפיו, שימי ניצל לכאורה עובד אחר הכפוף אליו ישירות אשר שימש עד לאחרונה כיועצו הבכיר והאישי והועסק בקק"ל במשרת אמון בלשכתו של שימי במשך כ- 3 חודשים.

אותו עובד, מר ייטב פרץ (להלן – מר פרץ), אשר שימש כיועץ בכיר של שימי, הודיע למר גולדשטיין, כי זמן קצר לאחר ששימי נכנס לתפקידו כממלא מקום מנכ"ל קק"ל, בחודש נובמבר 2024, הודיע שימי למר פרץ, כי הוא חושד שגורם כלשהו בקק"ל התקין במשרדו מכשירי האזנה בסתר. מר פרץ הציע לשימי ביום 27.11.2024 לשכור שירותיו של חוקר פרטי לגילוי האזנות סתר. לטענתו של מר פרץ, שימי השיב לו שהוא לא יוכל לשלם עבור שירות זה, מכיוון ששימי משמש כממלא מקום המנכ"ל והדבר יקבל ביטוי שלילי על ידי החברה. על כן, מר פרץ הציע לשימי לשלם עבור השירות מכיסו הפרטי של מר פרץ. במקום לדחות את ההצעה לאלתר, שכן, מדובר, הלכה למעשה, בעובד הכפוף אליו ישירות אשר מציע לשלם לחוקר פרטי, מכספו, על מנת שאותו חוקר פרטי יבדוק האם קיימים מכשירי האזנה במשרדו של הממונה עליו, אשר חשד בגורמים שונים בקק"ל בעניין זה, שימי לא התנגד להצעה, תיאם עם מר פרץ את הזמנתו של החוקר הפרטי ביום 1.12.2024 למשרדו של שימי, בשעות הערב ולא התנגד לכך שעובד הכפוף אליו ישירות המועסק במשרת אמון, ישלם מכספו האישי, כ- 3,000 ₪ לחוקר פרטי. מדובר לכאורה בניצול חמור של יחסי מרות, במסגרתם, ממלא מקום המנכ"ל ויועמ"ש החברה, מנצל לכאורה את היועץ האישי שלו, המועסק במשרת אמון ותלוי בו להמשך העבודה בקק"ל, לצורך תשלום עבור חוקר פרטי בעלות של כ- 3,000 ₪, כאשר מר פרץ משלם מכספו האישי לחוקר הפרטי ומתאם עם שימי את הביקור של החוקר הפרטי במשרדו של שימי ביום 1.12.2024 בשעה 21:00.

סיכום פגישה בין יו"ר ארגון העובדים הארצי, מר גולדשטיין, לבין מר פרץ בעניין זה וכן חשבונית מס שניתנה למר פרץ עבור השירות על ידי החוקר הפרטי מצ"ב לתגובה זו כנספח מש/2.

אם לא די בכך, למשיב 2 נמסרו תנאי סיום העסקה של מר פרץ בקק"ל. בפגישה שהתקיימה ביום 26.2.2025, בה השתתפו מר אמיר רוזנבאום, מנהל חטיבת משאבי אנוש בקק"ל (להלן – מר רוזנבאום), יחד עם מר פרץ, דרש האחרון לקבל 3 חודשי הודעה מוקדמת, עבור עבודה שנמשכה כ- 3 חודשים בלבד כיועץ הבכיר של שימי, לאחר ששימי הודיע לו על הפסקת עבודתו. מדובר ללא צל של ספק בתנאי סיום עבודה חריגים ביותר, כאשר על פי חוזה ההעסקה האישי של מר פרץ, הוא היה זכאי לחודש הודעה מוקדמת בלבד.

מר רוזנבאום הביע פליאה מדוע מר פרץ דורש לקבל פיצוי בגובה של 3 חודשי הודעה מוקדמת בגין עבודה שנמשכה כ- 3 חודשים בלבד תחת שימי, ועל כן, דחה את דרישתו. חרף האמור לעיל, מר רוזנבאום הסכים שקק"ל תשלם למר פרץ חלף הודעה מוקדמת לתקופה של חודשיים (במקום חודש אחד כפי שנקבע בהסכם העסקה האישי שלו), ומסר לו: "אני מאשר לך לפנים משורת הדין תוספת של חודש אחד. אני מודיע לך שהסיכום עומד בעינו", אולם, חרף זאת, בהמשך סיכום הפגישה, לאחר שמר פרץ הודיע למר רוזנבאום "לא מסכים לכך. ולא אחזיר את הרכב והמחשב ביום זה" וכן: "אני לא מסכים להצעה הסופית שהוצעה ע"י אמיר", נכתב כי:

"למרות האמור לעיל, לאור בקשת מ"מ המנכ"ל, לפנים משורת הדין, מאושר לייטב פרץ קבלת מענק של 3 חודשי שכר, שיוגדרו כחודשי הסתגלות, חלף הודעה מוקדמת וכו'".

סיכום הפגישה של תנאי סיום העסקה החריגים שניתנו למר פרץ מצ"ב לתגובה זו כנספת מש/3.

דהיינו, שימי אשר ידע שמר פרץ שילם כ- 3,000 ₪ מכספו האישי עבור הזמנת חוקר פרטי על מנת להפיג את חששו של שימי, לפיו, במשרדו לא מותקנים מכשירי האזנה, בסתר, **התערב בהחלטה של מנהל חטיבת משאבי אנוש ומינהל, מר רוזנבאום והחליט לאשר לשלם למר פרץ תנאי סיום העסקה מפליגים וחורגים בגובה של 3 חודשי הסתגלות, למרות שמר פרץ הועסק תחת שימי כיועץ בכיר במשך 3 חודשים בלבד. מדובר בתשלום המסתכם ביותר מ- 100,000 ₪, מקופת קק"ל.** זה המקום להזכיר, כי ייתכן, שבחברה אשר מתנהלת על פי כללי מינהל תקין, היה על ממלא מקום המנכ"ל להתייעץ עם היועץ המשפטי של החברה, על מנת שיחווה דעתו, האם בנסיבות הללו, סביר לשלם למר פרץ 3 חודשי הסתגלות, כפי שדרש שימי, או, שמא, יש מקום לשלם רק 2 חודשי הסתגלות, כפי שאישר מר רוזנבאום, מנהל חטיבת משאבי אנוש ומינהל, וגם זאת, לפני משורת הדין. עם זאת, בחברה שבה היועץ המשפטי משמש גם כממלא מקום המנכ"ל, אשר מר פרץ שימש כיועצו הבכיר, ברור שלא התקיימה כל התייעצות מהסוג הזה וכך זכה מר פרץ לקבל חודש הסתגלות נוסף אשר שווה לסך של 25,000 ₪, לא כולל עלויות מעסיק, וכל זאת, מקופת קק"ל, חברה לתועלת הציבור.

ייתכן, וזאת יאמר בזהירות המתבקשת, כי שימי אישר לשלם למר פרץ 3 חודשי הסתגלות בעלות מעסיק של יותר מ- 100,000 ₪, על מנת "לפצות" את מר פרץ על כך שהוציא מכספו הפרטי כ- 3,000 ₪ עבור חוקר פרטי שיבדוק האם ישנם מכשירי האזנה בסתר במשרדו של שימי.

מדובר בהתנהלות חמורה ביותר, אשר חורגת באופן מובהק מכללי מינהל תקין, תוך ניצול ובזבוז של כספי ציבור לכאורה ואף מעלה חשד לביצוע עבירות פליליות לכאורה.

שימי, אשר נהנה כאמור מתמיכתם של מספר חברי דירקטוריון המנסים לדרדר את מערכת יחסי העבודה בחברה ולערער את יציבותה, לרבות באמצעות סיכול ועדת האיתור לבחירת מנכ"ל קק"ל, לא הותירו למשיבים כל ברירה, אלא לנקוט בצעדי מחאה מידתיים כנגד שימי והתנהלותו הפסולה וכנגד אותם חברי דירקטוריון המשתפים עימו פעולה ומונעים מקק"ל לבחור מנכ"ל קבוע ובכך מונעים מהחברה להחזיר את היציבות הארגונית שהיא כה זקוקה לו. כפי שידוע למבקשת היטב, צעדי המחאה ננקטו בהתאם לעילה ג' שפורטה בהודעה על סכסוך עבודה שנמסרה לקק"ל על ידי משיבה 1 ביום 23.5.2023 (להלן – **ההודעה על סכסוך עבודה**) וצורפה כנספח 9 לבקשת הצד.

צעדים אלו ננקטו ביום 27.4.2025 וביום 28.4.2025 למשך כ- 4 שעות על ידי קומץ של עובדים, מרביתם חברי ועד.

אשר על כן, בנסיבות אלו, לא היה כל מקום להגיש את בקשת הצד לבית הדין הנכבד, תוך הסתרת עובדות ואי גילוי האמת, אולם, משעה שכבר הוגשה בקשת הצד הנשענת על מצג עובדות כוזבי, לצד הודעה של המבקשת בדבר רצונה להמשיך בבירורה בפני בית הדין הנכבד, לא נותרה למשיבים כל ברירה, אלא להגיב לאמור בה ולגלות לבית הדין הנכבד את מלוא העובדות עליהן נשען הסכסוך.

ב. הצדדים

1. המבקשת, קרן קיימת לישראל, נוסדה בשנת 1901 בהתאם להחלטת הקונגרס הציוני והיא פועלת בהתאם לחוק קרן קיימת לישראל, התשי"ד – 1953, כאשר בשנת 2014 נרשמה קק"ל כחברה לתועלת הציבור (חל"צ) על ידי רשם ההקדשות.

2. משיבה 1, הסתדרות העובדים הכללית החדשה - הסתדרות המעו"ף הינה האיגוד המקצועי וארגון העובדים היציג של עובדי קרן קיימת לישראל, בכל הנוגע לחוק ישוב סכסוכי עבודה, תשי"ז - 1957 ולחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז - 1957 (להלן – **ההסתדרות**).
3. משיב 2, ארגון העובדים הארצי של עובדי קרן קיימת לישראל הוא התא הראשון של ההסתדרות במקום העבודה ומהווה "ועד עובדים" כמשמעות מונח זה בחוקת ההסתדרות.
4. משיבים 1 ו- 2 יקראו לעיל ולהלן ביחד גם – נציגות העובדים.

ג. תחולת הדינים

5. על הצדדים חלות הוראות חוקת העבודה לעובדי הסוכנות היהודית, חוקת הפנסיה של קק"ל וכן הסכמים קיבוציים נוספים אשר נחתמו בין הצדדים.
6. המבקשת מחויבת בכל הדינים החלים במערכת יחסי עבודה קיבוצית, לרבות הוראות חוק הסכמים קיבוציים, חובת הגילוי, חובת תום הלב המוגברת, חובת השקיפות, חובת ההגינות וחובת ניהול המשא ומתן.
7. כמו כן, מחויבת המבקשת בכל הדינים החלים במערכת היחסים שבין עובד לבין מעסיק.

ד. העובדות

8. ביום 23.5.2023 הוכרז סכסוך עבודה במבקשת (צורף כנספח 9 לבקשת הצד), במסגרתו הודיעה משיבה 1, כי אחת מעילות הסכסוך הינה כדלקמן:

"ניסיון של מספר חברי דירקטוריון בקק"ל להתערב ביחסי העבודה בין הנהלת קק"ל לבין ארגון העובדים מתוך שיקולים זרים – מספר חברי דירקטוריון מנסים לייצר סכסוכים בין הנהלת קק"ל לבין ארגון העובדים ובכך לדרדר את מערכת יחסי העבודה בקק"ל, וזאת, מתוך שיקולים פוליטיים של אותם חברי דירקטוריון ומתוך מטרה לקדם את האינטרסים האישיים שלהם על חשבון מערכת יחסי העבודה. לפגיעה במערכת יחסי העבודה בין הנהלת קק"ל לבין ארגון העובדים עשויות להיות השלכות קשות מאוד על תנאי העבודה של עובדי קק"ל".

9. בסעיף 23 לבקשת הצד, טענה המבקשת בעלמא ובאופן כוזב ביחס להודעה על סכסוך עבודה, כי: **"מאז התקיימה הידברות בין הצדדים שהניבה הבנות ביניהם"**.

10. המבקשת לא טרחה לצרף לבקשת הצד העתק מאותן "הבנות" אשר לטענתה הושגו בין הצדדים מאז שליחת ההודעה בדבר סכסוך עבודה, לא טרחה לפרט בפני בית הדין הנכבד מהן אותן "הבנות" אשר לדידה הושגו בין הצדדים, אשר לשיטתה, גרמו להודעה על סכסוך העבודה "לאבד את הרלוונטיות" שלה ומדוע סבורה המבקשת, כי אותן "הבנות" עלומות, אשר למשיבים כלל לא ברור מהן, מנעו מעובדי קק"ל לנקוט בצעדי מחאה מידתיים וסבירים עקב פעולות אסורות של אותם חברי דירקטוריון, אשר הובילו לפיזור ועדת האיתור, בה חבר גם נציג עובדי קק"ל, יו"ר המשיב 2, מר גולדשטיין.

11. העובדות שונות לחלוטין. בין הצדדים לא הושגו הבנות. החל ממשלוח ההודעה על סכסוך עבודה, נשלחו מטעם המשיבים 16 מכתבים להנהלת קק"ל בעניינים נשוא סכסוך העבודה:

מכתב מיום 6.6.2023 ;

מכתב מיום 9.7.2023 ;

מכתב מיום 18.7.2023 ;

מכתב מיום 23.10.2023 ;

מכתב מיום 28.12.2023 ;

מכתב מיום 2.1.2024 ;

מכתב מיום 4.1.2024 ;

מכתב מיום 10.6.2024 ;

מכתב מיום 24.7.2024 ;

מכתב מטעם יו"ר הסתדרות המעו"ף מיום 15.9.2024 ;

מכתב נוסף מטעם יו"ר הסתדרות המעו"ף מיום 18.9.2024 ;

מכתב מיום 24.9.2024 ;

מכתב מיום 24.1.2025 ;

מכתב מיום 29.1.2025 ;

מכתב לב"כ המבקשת מיום 29.1.2025 ;

מכתב מיום 13.3.2025 ;

מכתבים שנשלחו לעו"ד אביתר יצחק הלוי מיום 9.4.2025 ומיום 24.4.2025 אשר צורפו כנספח 4 לבקשה ;

מכתב מיום 27.4.2025. צורף כנספח מב/6 לתגובה זו.

המכתבים מצ"ב לתגובה זו כנספח מש/4.

12. לא למותר לציין, כי מלבד העובדה שהמבקשת לא טרחה לצרף מכתבים אלו כהעתק לבקשת הצד, לא טרחה להודיע לבית הדין הנכבד כי מכתבים אלו נשלחו אליה והעלימה את דבר קיומם מהבקשה, אלא, שאף בזמן אמת, המבקשת לא טרחה להשיב למרביתם המוחלט של מכתבים אלו והתעלמה מהאמור בהם.

13. אלו ככל הנראה אותן "הבנות" אשר אליהן התייחסה המבקשת בסעיף 23 לבקשת הצד. ברור, כי עיון במכתבים הללו מגלה תמונה עובדתית שונה לחלוטין. מדובר בסכסוך אשר נמשך על פני פרק זמן ארוך של כשנתיים, אשר טרם הוסדר, טרם יושב וטרם לובן, חרף התראות רבות ומכתבים רבים שנשלחו למבקשת בעניינים נשוא הסכסוך, אולם, המבקשת בחרה להתעלם מהם.

14. לפיכך, ברור שלא הושגו הבנות בין הצדדים.

15. העובדה שהמשיבים לא נקטו בצעדים ארגוניים ו/או בעיצומים מכוח סכסוך העבודה שהוכרז לפני כשנתיים, איננה מלמדת ש"הושגו הבנות", אלא נהפוך הוא. המשיבים שמרו על איפוק ונמנעו מלנקוט בצעדי מחאה מידתיים, למרות שהמבקשת התעלמה מהתראות רבות שנשלחו אליה בנדון ומהמכתבים הרבים שצינו את הזכות המוקנית למשיבים לנקוט בצעדים ארגוניים עקב מעלליה האסורים של המבקשת.

16. לאחרונה, המבקשת גדשה את הסאה, החריפה את צעדיה האסורים והפסולים באמצעות אותם חברי דירקטוריון אשר מנסים לדרדר את יחסי העבודה, ועל כן, אילצה את עובדי קק"ל לנקוט בצעדי מחאה מידתיים מכוחו של סכסוך העבודה, וזאת, למשך מספר שעות בלבד.

17. זה המקום לציין, כי צעדי המחאה לא גרמו לשום נזק לחברה ו/או לקניינה ו/או לאדם כלשהו. בניגוד לטענות הסרק המופרכות שנטענו בעלמא בבקשת הצד, עובדי המבקשת לא חסמו אף אדם מלהיכנס למשרדי קק"ל, ועל כן, כלל לא ברור מהי הרלוונטיות של הפסיקה שהובאה על ידי המבקשת כדי לתמוך במצג עובדתי אשר כלל לא התרחש. יתירה מכך, ישיבת הדירקטוריון שהתקיימה על ידי המבקשת ביום 27.4.2025 נערכה בסופו של דבר במשרד סמוך למשרדי המבקשת, התקבלו במסגרתה החלטות ולא הובאה ראשית ראייה לנזק ו/או לחשש לנזק שנגרם לקניינה של המבקשת. לפיכך, בית הדין הנכבד מתבקש לדחות את טענות המבקשת בעניין זה.

ועדת האיתור לבחירת מנכ"ל קק"ל

18. כפי שצוין לעיל, לפני מספר חודשים נבחרו חברי ועדת איתור לבחירת מנכ"ל קק"ל בהתאם לנוהל מינוי לתפקידים בכירים ומיוחדים בקק"ל, אשר צורף כנספח 1 לבקשת הצד (להלן – הנוהל).

19. בהתאם לסעיף 7.3 לנוהל, ועדת האיתור לבחירת מנכ"ל קק"ל מורכבת מבעלי התפקידים הבאים:

7.3.1 יו"ר הדירקטוריון שיכהן כיו"ר הוועדה;

7.3.2 3 חברי ועדת הנהלה שייבחרו על ידי ועדת הנהלה;

7.3.3 יו"ר ארגון העובדים;

7.3.4 דירקטוריון קק"ל יהיה רשאי להוסיף מספר זוגי של חברים (עד 4) לוועדת האיתור.

20. לנוכח האמור בסעיף 7.3.4 לנוהל, בחר דירקטוריון קק"ל בארבעה חברים לוועדת האיתור. לפיכך, ועדת האיתור לבחירת מנכ"ל קק"ל מנתה 9 חברים.

21. בהתאם לאמור בסעיפים 7.6 ו- 7.7 לנוהל, מינתה ועדת האיתור את כב' השופט בדימוס, עו"ד כרמי מוסק, כמשקיף לוועדה, כאשר בדיון שהתקיים בוועדת האיתור הוסכם על ידי חברי הוועדה, כי מכיוון שהמשקיף לוועדה הוא שופט בדימוס של בית המשפט המחוזי ועורך דין, אין צורך במינוי של יועץ משפטי נוסף לוועדה על פי סעיף 7.9 לנוהל, שכן, חוות הדעת של המשקיף ישמשו גם כחוות דעת משפטיות לוועדת האיתור.

22. לנוכח התפטרותם המפתיעה של 4 מחברי ועדת האיתור, במקביל, בהם שלושה חברי ועדת הנהלה, במטרה ברורה לחבל בעבודת ועדת האיתור ולמנוע ממנה לבחור מנכ"ל לחברה, פנתה

ועדת האיתור לכב' השופט בדימוס, כרמי מוסק, על מנת שיחווה את דעתו המשפטית לעניין המשך פעילותה של ועדת האיתור לבחירת מנכ"ל קק"ל, וזאת, לנוכח הרכבה החסר.

23. ביום 2.3.2025 מסר כב' השופט בדימוס, כרמי מוסק, את חוות דעתו לוועדת האיתור, ממנה עלה באופן ברור, כי מכיוון שחברי ועדת ההנהלה לא בחרו מתוכם חברים שיחליפו את חברי ועדת ההנהלה שהתפטרו מוועדת האיתור, על דירקטוריון קק"ל לבחור חברים חדשים מתוכם, כך שמספר החברים בוועדת האיתור יהיה 9 חברים, או לכל הפחות, 7 חברים.

24. דהיינו, על פי חוות דעתו המשפטית של כב' השופט בדימוס, עו"ד כרמי מוסק, על דירקטוריון קק"ל לבחור 2 חברים מתוכם, לכל הפחות, על מנת שוועדת האיתור תמנה 7 חברים ותוכל להמשיך ולמלא את תפקידה לבחירת מנכ"ל קבוע לקק"ל, שזוהי מטרה נעלה ביותר, אשר עולה בקנה אחד עם טובתה של החברה ונועדה לאפשר לה להגשים את תכליותיה ומדיניותה.

25. מכיוון שרק 2 חברי דירקטוריון הגישו מועמדות להחליף את החברים שהתפטרו מוועדת האיתור, לא היה כל צורך לקיים הליך בחירות מקרב חברי הדירקטוריון לוועדת האיתור, ועל כן, הודיע כב' השופט בדימוס, עו"ד כרמי מוסק, כי אותם 2 חברי דירקטוריון שהציעו את מועמדותם לוועדת האיתור, ימלאו את מקומם של ארבעת חברי הדירקטוריון שהתפטרו, כך שהוועדה תמנה 7 חברים ותמשיך בעבודתה הסדירה לצורך בחירת מנכ"ל לחברה.

26. למרות חוות דעתו המנומקת של כב' השופט בדימוס, עו"ד כרמי מוסק, אשר נמסרה לחברי הדירקטוריון ביום 2.3.2025, החליטו מספר חברי דירקטוריון, אשר שמו לעצמם למטרה לחבל בפעילותה של החברה ולמנוע ממנה לבחור מנכ"ל קבוע, לסרב לקבל את האמור בחוות הדעת, תוך שטענו, כי כב' השופט בדימוס, עו"ד כרמי מוסק, איננו מוסמך ליעץ לוועדת האיתור כיועץ משפטי, חוות דעתו איננה מחייבת ויש לכנס את הדירקטוריון על מנת להביא לאישור באמצעות הצבעה, את אותם 2 חברי דירקטוריון, אשר הגישו את מועמדותם למלא את המקומות החסרים בוועדת האיתור.

27. ברור, כי המטרה של אותם חברי דירקטוריון סוררים, אשר כאמור התפטרו מוועדת האיתור, היתה לסכל את הליך האיתור לבחירת מנכ"ל באמצעות סיכול המינוי שניתן כדין לאותם 2 חברי דירקטוריון.

28. על כן, כב' השופט בדימוס, כרמי מוסק נדרש לנושא פעם נוספת וביום 3.4.2025 שלח חוות דעת משלימה³, במסגרתה, קבע, כי אין כל צורך לאשר באופן פורמאלי את בחירתם של 2 חברי הדירקטוריון על ידי הדירקטוריון, שכן, רק 2 חברי דירקטוריון הגישו מועמדות לוועדת האיתור, ועל כן, מטבע הדברים, לא יתקיימו בחירות בין חברי הדירקטוריון בעניין זה, ועל כן, יש למלא את המקומות החסרים בוועדת האיתור באמצעות אותם 2 חברי דירקטוריון, במקום אותם 4 חברי דירקטוריון שהתפטרו, וזאת, לנוכח החשיבות הרבה בבחירת מנכ"ל קבוע על ידי ועדת האיתור ומאחר שהחברה מתנהלת במשך כשנתיים ללא מנכ"ל קבוע אלא באמצעות ממלא מקום בלבד⁴.

³ חוות הדעת צורפו כנספח מש/1 לתגובה זו.

⁴ תחילה מילא את מקומו של המנכ"ל, מנהל חטיבת כספים וכלכלה בקק"ל, מר יובל ייני והחל מחודש נובמבר 2024 ממלא את התפקיד היועץ המשפטי, שימי.

29. עם זאת, חברי הדירקטוריון שהתפטרו מוועדת האיתור, סירבו לקבל את חוות דעתו של כב' השופט בדימוס, כרמי מוסק, אשר באופן "מפתיע" לא צורפה לבקשת הצד, ועל כן, אותם חברי דירקטוריון פנו יום לאחר מכן, 4.4.2025, לממלא מקום מזכיר החברה בדרישה לקבל חוות דעת משפטית (המכתב צורף כנספח 2 לבקשת הצד).

30. על פי המסמכים שצורפו לבקשת הצד, ממלא מקום מזכיר החברה לא השיב לפנייתם של אותם חברי דירקטוריון ובוודאי שלא ביקש לקבל חוות דעת משפטית מהלשכה המשפטית של קק"ל.

31. עם זאת, יום לאחר מכן, מוצ"ש, 5.4.2025, בשעה 26:23, שלח עו"ד יצחק הלוי, עורך דין בלשכה המשפטית במבקשת, אשר כפוף ישירות לשימי, הודעת דוא"ל בהולה לחברי הדירקטוריון, בחר להטיל דופי בחוות דעתו של כב' השופט בדימוס, כרמי מוסק, טען שהוא איננו מוסמך לחוות דעתו באשר למינוי 2 חברי הדירקטוריון לוועדת האיתור, למרות שלא היו מועמדים נוספים ולא היה כל צורך לקיים בחירות מקרב חברי דירקטוריון, והודיע לחברי הדירקטוריון, בכובעו כ"יועץ משפטי", לכאורה, כי על מנת למנוע "מכשול בפני עיוור", רשאי הדירקטוריון לדחות את חוות הדעת של כב' השופט בדימוס, כרמי מוסק, מאחר שעל מנת שאותם 2 חברי דירקטוריון ייבחרו לוועדת האיתור, מחויב הדירקטוריון להתכנס ולאשר את בחירתם באופן פורמאלי, כך, לשיטתו של עו"ד הלוי.

32. זה המקום לציין, כי ברישא ל"חוות דעתו", טען עו"ד יצחק הלוי, כי הוא מנוע מלטפל בהליכי האיתור לבחירת מנכ"ל קק"ל, מאחר שהממונה הישיר שלו, שימי, הגיש מועמדות למשרה, אולם, כל זאת לא מנע ממנו להטיל דופי בחוות דעתו של כב' השופט בדימוס, כרמי מוסק, שהינו משקיף לוועדת האיתור ולקבוע שמדובר בחוות דעת ש"איננה סבירה" וכי "הפרשנות הנכונה" היא זו שהציע עו"ד יצחק הלוי. למעשה, בהודעת הדוא"ל ששלח עו"ד יצחק הלוי, במוצ"ש, בשעה 26:23, אשר התיימרה להיות חוות דעת משפטית של הלשכה המשפטית של קק"ל, מבלי שהתבקש לעשות זאת, קבע עו"ד יצחק הלוי, ללא כל תימוכין כי: "לסיכום, אדגיש כי הפרשנות הנכונה, שעל פיה פעלו עד כה הדירקטוריון וועדת ההנהלה היא, שהחברים בוועדת ההנהלה ייבחרו (ימנו) לאחר שהתכנסה וועדת ההנהלה או הדירקטוריון לדיון במסגרתו נערכה הצבעה רשמית כדת וכדין שאישרה את מינויים, כך פעלו לאורך השנים בבחירה ומינוי של חברי דירקטוריון לדירקטוריון, לוועדותיו, לוועדת האיתור וכו', וכך נמשיך לפעול".

חוות דעתו של עו"ד יצחק הלוי, אשר לא צורפה לבקשת הצד, מצ"ב לתגובה זו כנספח מש/5.

33. אין ספק, כפי שגם ציין עו"ד יצחק הלוי ברישא לחוות דעתו, כי הוא מנוע מלפעול ו/או לטפל בכל נושא הרלוונטי לוועדת האיתור לבחירת מנכ"ל קק"ל, לרבות יעוץ לדירקטוריון קק"ל לעניין האופן שבו יש לבחור את חברי הדירקטוריון שיחליפו את חברי ועדת האיתור שהתפטרו, מכיוון שהממונה עליו, שימי, היועץ המשפטי של החברה, הגיש מועמדות לתפקיד מנכ"ל קק"ל.

34. יתירה מכך, בדיוק לשם כך מסתייעת ועדת האיתור, אשר בה חבר גם יו"ר המשיב 2, בעורך דין חיצוני ומשקיף, כב' השופט בדימוס, עו"ד כרמי מוסק, אשר חיווה דעתו לוועדת האיתור וייעץ לה להמשיך בהליך המינוי לתפקיד מנכ"ל קק"ל, לאחר ששני חברי דירקטוריון הגישו מועמדות להחליף את אותם 4 חברי דירקטוריון שהתפטרו ולא היה כל צורך בקיום בחירות.

35. לאור האמור לעיל, ביום 9.4.2025, פנה משיב 2 באמצעות הח"מ, לעו"ד יצחק הלוי, במכתב מפורט, במסגרתו, התבקש עו"ד יצחק הלוי להודיע למשיב 2 כדלקמן⁵:

"מי הם אותם גורמים שהסמיכו אותך לכתוב את מכתבך, מהם הנתונים ו/או העובדות שנמסרו לך, ועל ידי מי, בטרם החלטת לכתוב את מכתבך ומדוע היה צורך שתפעל באופן כל כך דחוף, כדי להטיל ספק בחוות דעתו של כב' השופט (בדימוס), עו"ד מוסק, אשר חיווה את דעתו בשל היותו משקיף לוועדת האיתור ויועצה המשפטי. בעניין זה חשוב לציין ולהדגיש, כי הממונה עליך, היועץ המשפטי של החברה, עו"ד שימי בראון, הינו בעל עניין בהליך מאחר שהוא הגיש את מועמדותו לתפקיד מנכ"ל קק"ל, ולא בכדי, ציינת ברישא למכתבך, כי אתה מנוע מלטפל בהליכי האיתור (ההדגשה במקור – הח"מ), אולם, חרף זאת, לא טרחת למשוך את ידיך משליחת הודעת דוא"ל זו, במסגרתה, בחרת להטיל ספק בחוות דעתו של כב' השופט (בדימוס), עו"ד מוסק, אשר אפשר לוועדת האיתור להמשיך בעבודתה לבחירת מנכ"ל קק"ל, וזאת, מתוקף סמכותו כמשקיף לוועדת האיתור ויועצה המשפטי".

36. ביום 24.4.2025 נשלח מכתב נוסף מטעמו של משיב 2 לעו"ד יצחק הלוי, לאחר שהאחרון בחר להתעלם מהמכתב שנשלח אליו ביום 9.4.2025 (צורף כנספח 4 לבקשת הצד). במכתב זה, חזר ארגון העובדים על טענותיו המוצדקות כלפי עו"ד יצחק הלוי, אשר ככל הנראה שלח את חוות דעתו בסיועו של שימי ו/או בהנחייתו ו/או בהמלצתו, ועל כן, נמנע מלהגיב לטענות החמורות שעלו במכתב מטעם משיב 2, אשר בסך הכול ביקש לפעול על פי חוות דעתו של כב' השופט, בדימוס, עו"ד כרמי מוסק, להמשיך בפעילותה של ועדת האיתור ולבחור מנכ"ל קבוע לקק"ל. מדובר בפעולות שניסה עו"ד יצחק הלוי לסכל, בשל היותו בעל עניין בהליך, כפי שציין ברישא לחוות דעתו (מכיוון שהממונה עליו הוא היועץ המשפטי של החברה, שימי, אשר הגיש מועמדות למשרת מנכ"ל קק"ל).

37. במכתב שנשלח לעו"ד יצחק הלוי ביום 24.4.2025, ציין הח"מ, בשם המשיב 2, כדלהלן:

"למרות הטענות החמורות שעלו במכתבנו, אשר מטילות ספק רב באשר למניעים אשר עמדו בבסיס מכתבך, כמו גם הגורמים שפעלו "מאחורי הקלעים", לכאורה, כדי לגרום לך לשלוח את מכתבך, בשעה ובמועד שאינם שגרתיים כלל וכלל, נכון למועד שליחת מכתב זה, לא טרחת לציין, מי הגורם שהסמיך אותך לכתוב את מכתבך, מי פנה אליך כדי שתשלח את מכתבך, האם דירקטוריון החברה הסמיך אותך כדי לשלוח את מכתבך במוצאי שבת בשעה 23:26, האם מכתבך נשלח על דעתה של יו"ר דירקטוריון החברה, האם מכתבך נשלח באישורו של יועמ"ש החברה, הממונה עליך, עו"ד שימי בראון, אשר כפי שציינת, נמצא בניגוד עניינים בהליך לבחירת מנכ"ל החברה, האם התייעצת עם עו"ד בראון, יועמ"ש החברה, בניסוח מכתבך, בטרם שליחתו, האם שוחחת עם עו"ד בראון, הממונה עליך, בעניינים נשוא מכתבך, בטרם שליחת מכתבך, האם עו"ד בראון מסר לך נתונים כלשהם בשל תפקידו כיועמ"ש החברה ושומר הסף שלה, בטרם שלחת את מכתבך והאם שוחחת עם חברי דירקטוריון כלשהם בטרם שליחת מכתבך בעניינים שצוינו בו"

38. עוד צוין במסגרת המכתב שנשלח לעו"ד הלוי, אשר צורף לבקשת הצד כנספח 4:

⁵ המכתב צורף כנספח 4 לבקשת הצד.

"מאחר שרק 2 חברי דירקטוריון הגישו מועמדות לכהן כחברים בוועדת האיתור (במקום אותם 4 חברי דירקטוריון שהתפטרו), הם נבחרו לאיש את המקומות החסרים בוועדת האיתור, כאשר בחירה זו אושרה בחוות דעתו של כב' שופט בית המשפט המחוזי (בדימוס), עו"ד כרמי מוסק, אשר משמש כמשקיף וכיועצה המשפטי של ועדת האיתור.

כב' השופט (בדימוס), עו"ד מוסק, חיווה את דעתו המשפטית מספר פעמים במהלך החודשים הארוכים שבהם התכנסה ועדת האיתור, כאשר כל חבריה פעלו בהתאם לחוות דעת אלו, אשר שיקפו את הסכמתם של חברי הוועדה, לפיה, כב' השופט (בדימוס), עו"ד מוסק, איננו מכהן רק כמשקיף לוועדת האיתור, אלא גם כיועצה המשפטית, הלכה למעשה. חוות הדעת של כב' השופט (בדימוס), עו"ד מוסק, נשלחו גם אליך לכל אורכה של ועדת האיתור, אולם, בשום שלב, לא בחרת להעלות טענה, לפיה, כב' השופט (בדימוס), עו"ד מוסק, איננו היועץ המשפטי של ועדת האיתור אלא מכהן בה רק כמשקיף.

כפי שצינו במכתבנו, אליו בחרת שלא להתייחס, ביום 5.4.2025 שלחת לחברי הדירקטוריון הודעת דוא"ל בהולה, בשעה 23:26, במוצאי השבת, במסגרתה, טענת, כי כב' השופט (בדימוס), עו"ד מוסק, איננו מוסמך לחוות דעתו לדירקטוריון החברה בעניין החלפתם של 4 מחברי הדירקטוריון שהתפטרו מוועדת האיתור בשני חברי דירקטוריון שנבחרו במקומם.

במכתב בהול זה, אשר נשלח במטרה לסכל את פעילותה של ועדת האיתור לבחירת מנכ"ל קבוע לקק"ל, לא טרחת לציין מי הם אותם גורמים שהסמיכו אותך לכתוב את מכתבך, מהם הנתונים ו/או העובדות שנמסרו לך, ועל ידי מי, בטרם החלטת לכתוב את מכתבך ומדוע היה צורך שתפעל באופן כל כך דחוף, כדי להטיל ספק בחוות דעתו של כב' השופט (בדימוס), עו"ד מוסק, אשר חיווה את דעתו בשל היותו משקיף לוועדת האיתור ויועצה המשפטי.

בעניין זה חשוב לציין ולהדגיש, כי הממונה עליך, היועץ המשפטי של החברה, עו"ד שימי בראון, הינו בעל עניין בהליך מאחר שהוא הגיש את מועמדותו לתפקיד מנכ"ל קק"ל, ולא בכדי, ציינת ברישא למכתבך, כי אתה מנוע מלטפל בהליכי האיתור (ההדגשה במקור – ה"ח"מ), אולם, חרף זאת, לא טרחת למשוך את ידיך משליחת הודעת דוא"ל זו, במסגרתה, בחרת להטיל ספק בחוות דעתו של כב' השופט (בדימוס), עו"ד מוסק, אשר אפשר לוועדת האיתור להמשיך בעבודתה לבחירת מנכ"ל קק"ל, וזאת, מתוקף סמכותו כמשקיף לוועדת האיתור ויועצה המשפטי".

עו"ד יצחק הלוי לא טרח להשיב גם למכתב זה, ולא בחר להכחיש שפעל לכאורה בניגוד לסעיף 14(א') לכללי לשכת עורכי הדין (אתיקה מקצועית), תשמ"ו – 1986 שם נקבע כדלקמן:

"לא ייצג עורך דין לקוח, לא יקבל על עצמו לייצגו ולא ימשיך בייצוגו, אם קיים חשש שלא יוכל למלא את חובתו המקצועית כלפיו, בשל עניין אישי שלו או בשל התחייבות או חובת נאמנות שיש לו כלפי אחר או בשל עומס עבודה או בשל סיבה דומה אחרת".

39. אין צל של ספק, כי מאחר שעו"ד הלוי לא הודיע למשיב 2 מכוח איזה סמכות פעל, כאשר הטיל דופי בחוות הדעת של המשקיף לוועדת האיתור, כב' השופט בדימוס, כרמי מוסק, לא טרח לציין, האם חוות דעתו נשלחה לחברי הדירקטוריון בהנחייתו או בהמלצתו או בסיועו של

הממונה עליו, שימי ולא טרח להודיע למשיב 2, מדוע שלח הודעת דוא"ל בהולה ודחופה בשעה 23:26, במוצאי שבת, מבלי שגורם כלשהו יפנה אליו לצורך קבלת חוות דעת כאמור, הוא התחזה לפעול כעורך דין של החברה וכמי שממלא את מקומו של יועמ"ש החברה בעניין זה, אשר לגביו טען עו"ד יצחק הלוי ברישא למכתבו, כי הוא מתמודד לתפקיד מנכ"ל החברה, ועל כן, עו"ד יצחק הלוי מנוע מלטפל בהליכי האיתור לבחירת מנכ"ל החברה, למרות שחוות דעתו עוסקת בדיוק בהליכים אלו.

40. בניגוד לנטען בבקשת הצד, משיב 2 היה מחויב לפנות לעו"ד יצחק הלוי בנדון, לנוכח ניגוד העניינים החמור שבו היה עו"ד הלוי (אותו אישר בעצמו), ומאחר שיו"ר משיב 2 חבר בוועדת האיתור אשר את פעילותה מצא לנכון עו"ד יצחק הלוי לסכל. טענותיה של המבקשת, אשר ניסו להטיל דופי במשיב 2 ובא כוחו, בעקבות פנייתם לעו"ד יצחק הלוי, משוללות כל יסוד, מצביעות על חולשת הטענות ומלמדות על כך שהמבקשת מנסה להסיט את הדיון ל"דרך" ולא למהות.

41. גם ממכתב זה בחר עו"ד הלוי להתעלם, כאשר לצד זאת, התכנס דירקטוריון קק"ל ביום 27.4.2025, כדי לאשר הצעת החלטה לפזר את ועדת האיתור לבחירת מנכ"ל החברה.

42. **כזכור, בוועדת האיתור חבר גם יו"ר המשיב 2, ועל כן, מטבע הדברים, להחלטה זו ישנן השלכות גם על המשיב 2, גם על יציבות החברה וגם על מערכת יחסי העבודה בחברה, שכן, חברה אשר מתנהלת במשך כשנתיים ללא מנכ"ל קבוע, כאשר ממלא מקום המנכ"ל שלה נמצא בניגוד עניינים חמור בין תפקידיו ומקבל החלטות שנועדו לקדם את טובתו האישית ולא את טובת החברה לכאורה, וזאת, בניגוד לחוק החברות ולחובת הנאמנות הנדרשת ממנו בשל היותו עורך דין, עלולה להביא לפגיעה חמורה ביציבות יחסי העבודה.**

43. זה המקום אף לציין, כי ההחלטה לפזר את ועדת האיתור התקבלה מבלי לאפשר ליו"ר ארגון העובדים, מר גולדשטיין, להיכנס לדיון שהתקיים בעניין זה על ידי הדירקטוריון, למרות שמר גולדשטיין הוזמן להשתתף בדיון. גם עובדה זו "נשכחה" על ידי המבקשת ולא צוינה בבקשת הצד.

44. לאור האמור לעיל, עוד באותו היום, 27.4.2025, נשלח מכתב מטעם הח"מ להנהלת החברה, במסגרתו, נטען, כי ישיבת הדירקטוריון התקיימה ללא נוכחותו של מר גולדשטיין, למרות שיו"ר המשיב 2 הוזמן לישיבה ולמרות שמר גולדשטיין חבר בוועדת האיתור, ועל כן, **הדירקטוריון ממילא לא היה מוסמך לקבל החלטה לפזר את ועדת האיתור, מבלי לאפשר לחבריה, אשר מר גולדשטיין נמנה עליהם, זכות טיעון בנושא.**

45. גם מכתב זה הוסתר על ידי המבקשת מבית הדין הנכבד.

מכתבו של הח"מ מיום 27.4.2025 מצ"ב לתגובה זו כנספת מש/6.

46. לאור האמור לעיל ובשל התעלמות המבקשת מכל המכתבים שנשלחו אליה על ידי המשיבים, נקטו קומץ של עובדי קק"ל בעיצומים ובצעדי מחאה אשר נמשכו מספר שעות בודדות ביום 27.4.2025 וביום 28.4.2025. מטרתם של הצעדים היו להביע מחאה עקב ניסיונותיהם של מספר חברי דירקטוריון לחבל בחברה, לדרדר את יחסי העבודה בחברה, למנוע מהחברה לבחור מנכ"ל באמצעות ועדת האיתור ולנוכח החלטתו של שימי לקדם את ענייניו האישיים, לרבות באמצעות עורך דין יצחק הלוי, הכפוף אליו ישירות, התעלמות בוטה מחוות דעתו של המשקיף לוועדת

האיתור, כב' השופט בדימוס, כרמי מוסק, טענתו של עו"ד יצחק הלוי, כי מדובר בחוות דעת שאיננה סבירה והחלטתו של שימי לסכל את עבודת ועדת האיתור ולסייע לדירקטוריון קק"ל לפזר את ועדת האיתור.

47. בהקשר לכך יצוין, כי תמיכתו של שימי כיועץ המשפטי של קק"ל, בהחלטתו הפסולה והמנוגדת לדין של דירקטוריון החברה מיום 27.4.2025, לפזר את ועדת האיתור, באה לידי ביטוי במכתב שכתב שימי בעצמו לעובדי החברה, ביום 28.4.2025, כפי שעולה מנספח 12 לבקשת הצד (החל מאמצע העמוד השני):

"הגוף המנהל של החברה, הדירקטוריון, הינו גוף מכוח החוק האמון על בחירת נושאי המשרה בקק"ל ובראשם מנכ"ל החברה. מבוקש על ידי רבים מחברי הדירקטוריון, לעצור את עבודת ועדת האיתור, שכן לשיטת חלק מחברי ועדת האיתור, נוצרו ליקויים בעבודת הוועדה. מחובתו של הדירקטוריון האמון על בחירת התפקיד לבחון, לבדוק, לשאול את השאלות ולהמשיך ולבצע את תהליך בחירת מנכ"ל החברה בלא משוא פנים, על פי נהלי קק"ל והוראת החוק.

מעצם היותי מועמד, אינני עוסק בנושא. אך נודע לי כי אתמול התקבלה החלטת הדירקטוריון לפיזור ועדת האיתור ומינויה מחדש על ידי ועדת ההנהלה".

48. הנה כי כן, יצא המרצע מן השק. שימי טען, הלכה למעשה, כי לשיטת הדירקטוריון נוצרו ליקויים בעבודת ועדת האיתור, למרות שהדירקטוריון לא ציין ליקויים ספציפיים כלשהם, וכך גם לא שימי. אם לא די בכך, שימי רמז במכתב שנשלח לכל עובדי קק"ל, כי למרות שלטענתו "איננו עוסק בנושא", ועדת האיתור ביצעה את עבודתה, עד כה, תוך "משוא פנים", ועל ידי כך הוא בחר להשחיר לא רק את חברי הוועדה, מבלי להצביע על ראייה קונקרטית או על טענה קונקרטית אשר גרמה לו להגיע למסקנה שגויה זו, אלא גם את כב' שופט בית המשפט המחוזי (בדימוס), עו"ד כרמי מוסק, אשר משמש במשך חודשים ארוכים כמשקיף ויועץ משפטי של הוועדה וחזקה עליו, שאילו הוועדה היתה פועלת במשוא פנים או שהיו נוצרים ליקויים בעבודת הוועדה, היה מצביע עליהם ומציין אותם.

49. זהו שימי, יעשה ככל הניתן, כולל הטלת דופי בשופט בית המשפט המחוזי, בדימוס, כדי להיבחר למנכ"ל קק"ל. אדם שניצל את יועצו הבכיר, לכאורה, אשר שילם 3,000 ₪ מכספו הפרטי כדי להפיג את חששו של שימי, שמא הוחבאו מכשירי האזנה בלשכתו, ודרש או המליץ לכאורה, לעורך דין הכפוף אליו ישירות, לשלוח חוות דעת מבלי שהתבקש לעשות זאת, המטילה דופי בחוות דעת של שופט בית המשפט המחוזי בדימוס, עו"ד כרמי מוסק, משקיף לוועדת האיתור, לא יהסס להטיל דופי, ללא ביסוס, בעבודתה של ועדת האיתור, ולרמוז שהיא פעלה במשוא פנים, וכל זאת, תחת הצהרה סתמית וכזבנית, לפיה, "אינני עוסק בנושא".

50. כאמור, צעדי המחאה הלגיטימיים, המידתיים והסבירים שננקטו על ידי קומץ עובדי קק"ל, מרביתם חברי ועד העובדים, ביום 27.4.2025 וביום 28.4.2025, אשר נמשכו כ- 4 שעות, הינם חוקיים בנסיבות העניין, נעשו מכוח סכסוך עבודה שהוכרז כדין, אשר עילותיו טרם הוסדרו ונועדו כדי להגן על זכויות העובדים מפני העסקתם בחברה חסרת כל יציבות ניהולית, למשך חודשים ארוכים נוספים, לאחר ששימי, בכובעו כיועץ משפטי ומ"מ מנכ"ל, פעל לכאורה יחד עם מספר חברי דירקטוריון סוררים, כדי לסכל את פעילותה של ועדת האיתור ולהביא לפיזור.

ה. הטיעון המשפטי

11. בקשת הצד התייגת והפכה לתיאורטית. לפיכך, מתבקש בית הדין הנכבד לסלקה על הסף
51. כפי שצוין לעיל, עוד בטרם פנתה המבקשת לבית הדין הנכבד ויממה בטרם ניתנה החלטת בית הדין הנכבד מיום 30.4.2025, הודיע יו"ר המשיב 2 על הפסקת העיצומים מכוח סכסוך העבודה.
52. לכן, בקשת הצד הפכה לתיאורטית ויש להורות על מחיקתה על הסף.
53. בעניינה של עתירה תיאורטית קבע כב' שופט בית המשפט העליון, כתוארו דאז, נועם סולברג, כדלקמן⁶:

"הלכה ידועה, מושרשת ומוכרת היטב, כי אין בית המשפט נכון להידרש לעתירה תיאורטית, וליתן סעד שאינו אקטואלי. הובהר לא אחת, כי אין נפקות לעניין זה, בין עתירה שבאה לפתחו של בית המשפט בהיותה תיאורטית, לבין עתירה אשר היתה מעשית בעת שהוגשה, אלא שבמהלך ההתדיינות בה – הפכה תיאורטית (בג"ץ 6055/95 צמח נ' שר הביטחון, פ"ד נג(5) 241, 250 (1999) (להלן: עניין צמח); בג"ץ 4380/07 ההסתדרות הרפואית בישראל נ' משרד הבריאות, [פורסם בנבו] פסקה 7 (30.8.2009)). על דרך הכלל יאמר – בית המשפט אינו נותן פסק דין, שאין לו השלכה מעשית קונקרטית.

הלכה זו, הכתה שורש במשפטנו מזה ימים רבים, וטעמים שונים ניתנו בעניינה. אעמוד על עיקריהם, לאו דווקא על-פי סדר חשיבותם. הוסבר, כי זמנו של בית המשפט – ככל משאב ציבורי אחר – מוגבל, וראוי לעשות בו שימוש מושכל. בשל כך, ניתנת עדיפות לעותרים הזקוקים לסעד מעשי-מיידי, על פני אלה שאינם זקוקים לכך (יצחק זמיר "ביקורת שיפוטית בעניינים תיאורטיים" ספר סטיב אדלר 583, 603 (2016) (להלן: זמיר, ביקורת שיפוטית בעניינים תיאורטיים)). עוד צוין, כי תפקידו המסורתי, העיקרי, של בית המשפט, הוא להכריע בסכסוכים בני-קיימא, ולעשות משפט צדק בין צדדים ניצים (בג"ץ 1181/03 אוניברסיטת בר-אילן נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד סד(3) 204, פסקה 30 (2011)). הגם שתוך כדי הילוכו, יוצר בית המשפט הלכות חדשות, ומסייע להכוונת התנהגות במבט צופה פני עתיד, תכליות אלו, מתממשות אגב אורחא; לא בדרך המלך. דברים נכוחים כתב חברי השופט נ' הנדל בהקשר זה: "זהו תפקידו של בית המשפט. הוא אינו רק מביע עמדה או מגיע לשורה תחתונה, ואפילו לא רק מכריע. מלאכתו היא לפסוק. במסגרת זאת הוא קובע עובדות, יוצר נורמות, מיישם כללים ואף מכווין התנהגות ומחנך. אך זהו תפקידו עת תלוי ועומד סכסוך הדורש הכרעה נכון למועד נתינתה. בית המשפט אינו יועץ ואינו פילוסוף, אף לא פילוסוף של המשפט, ואל לו לכתוב מאמרים או להכריע בשאלות משפטיות אקדמיות או תיאורטיות. עת לפסוק ועת להימנע מפסיקה. כשם שהוא אינו חפץ להיכנס לעניין לא לו, כך הוא אינו נרתע כאשר עניין בִּשָּׁל מגיע לפתחו. בית המשפט פועל במגרש החיים ומחובר לארץ רק כאשר שדה החברה זקוק שיאמר את דברו. כך ביחס לעץ 'אשר פרו יתן בעתו ועלה לא יבול'

⁶ בג"ץ 5969 סתיו שפיר נ' הכנסת, ניתן ביום 23.5.2021.

(תהילים א, ג) "בג"ץ 1273/20 משמר הדמוקרטיה הישראלית נ' הכנסת ה-22, [פורסם בנבו] פסקה 10 (9.9.2020)".

54. הסעדים שהתבקשו בסעיפים א' – ה' בעמודים 2 – 3 לבקשת הצד הפכו לתיאורטיים והתייתרו, בשעה שכבר במועד הגשת בקשת הצד, התברר למבקשת, כי עובדי המשיבה אינם נוקטים בצעדים ארגוניים ו/או בעיצומים כלשהם.

55. בסעיף 44 לתקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין), תשע"ב – 1991, נקבע כדלקמן:

"בית הדין רשאי, בכל עת, לבקשת בעל דין או אף בלא בקשה כזאת, למחוק על הסף כתב טענות מאחד הנימוקים האלה:

(1) אין הכתב מראה עילה"

56. כפי העולה מהאמור בבקשת הצד, כל הסעדים בה התייתרו. גם המבקשת מבינה ויודעת זאת היטב, שכן, בהודעה שהוגשה מטעמה לבית הדין הנכבד ביום 30.4.2025, היא ביקשה מבית הדין הנכבד להמשיך ולדון בסכסוך הקיבוצי, למרות שידוע לה שעובדי קק"ל אינם נוקטים בעיצומים ו/או בצעדים ארגוניים, עוד בטרם הוגשה בקשת הצד, ועל כן, בקשת הצד הפכה לתיאורטית ואין הכתב מראה עילה.

57. אשר על כן, מתבקש בית הדין הנכבד לסלק על הסף את בקשת הצד מאחר שהפכה לתיאורטית ואין כל מקום לדון בה.

ה2. **עובדי קק"ל נקטו בצעדי מחאה מידתיים. טענות המבקשת בעניין נזקים שנגרמו לקניינה נטענו בעלמא וללא ביסוס**

58. הלכה פסוקה היא, כי מקום בו המעסיק אינו מציג תשתית ראייתית מספקת בדבר "נוק כלכלי חמור" שכביכול נגרם לו עקב צעדים ארגוניים שבוצעו על ידי ארגון העובדים, בית הדין הנכבד לא יגביל את צעדי המחאה של העובדים.

59. עמדה על כך הנשיאה (בדימוס), כב' השופטת, נילי ארד, בעניין ה"מגה שביתה", כך⁷:

"במסגרת האיזונים הנדרשים, כאמור, נוקט בית-הדין הארצי ב"מדיניות של ריסון עצמי בכל הנוגע להגבלת חירות השביתה".

60. מדיניות זו, יפה וטובה היא אף לענייננו. הוצאת צו מניעה זמני במקרה דנן, סותרת את המדיניות השיפוטית ותביא להכשלת הניסיון של המשיבים להגן על זכויותיהם של עובדי קק"ל עקב ניסיונותיהם של מספר חברי דירקטוריון לרמוס את יחסי העבודה בין ארגון העובדים לבין הנהלת קק"ל משיקולים פוליטיים ו/או אישיים, אשר באו לידי ביטוי אך לאחרונה בהחלטה שהתקבלה, בניגוד לדין, בדבר פיזור ועדת האיתור.

61. כאמור, אחת מעילות הסכסוך הינה כדלקמן:

⁷ שם, בסעיף 28 להחלטה; "חופש השביתה בראי הפסיקה", ספר ברנון, כרך שני, הוצאת נבו, 2000, עמ' 475 בעמ' 497. וראו גם: רות כן ישראל, "שביתה והשבחה בראי הדמוקרטיה", הוצאת האוניברסיטה הפתוחה, 2003.

"ניסיון של מספר חברי דירקטוריון בקק"ל להתערב ביחסי העבודה בין הנהלת קק"ל לבין ארגון העובדים מתוך שיקולים זרים – מספר חברי דירקטוריון מנסים לייצר סכסוכים בין הנהלת קק"ל לבין ארגון העובדים ובכך לדרדר את מערכת יחסי העבודה בקק"ל, וזאת, מתוך שיקולים פוליטיים של אותם חברי דירקטוריון ומתוך מטרה לקדם את האינטרסים האישיים שלהם על חשבון מערכת יחסי העבודה. לפגיעה במערכת יחסי העבודה בין הנהלת קק"ל לבין ארגון העובדים עשויות להיות השלכות קשות מאוד על תנאי העבודה של עובדי קק"ל".

62. ברור, כי אותם חברי דירקטוריון אשר פעלו לפזר את ועדת האיתור, בה חבר כאמור מר גולדשטיין, מעוניינים שקק"ל תמשיך להתנהל ללא מנכ"ל קבוע ובכך הם מערערים את מערכת יחסי העבודה בין הנהלת קק"ל לבין ארגון העובדים. להתנהלות זאת עשויות להיות השלכות קשות על תנאי העבודה של עובדי קק"ל.

63. בסעיף 2 לחוק יישוב סכסוכי עבודה, נקבע כי סכסוך עבודה הינו:

"לענין חוק זה סכסוך עבודה הוא סכסוך באחד הנושאים המנויים להלן שנתגלע בין מעסיק לעובדיו או לחלק מהם, או בין מעסיק לארגון עובדים או בין ארגון מעבידים לארגון עובדים, להוציא סכסוך היחיד; ואלה הנושאים:

(1) כריתתו, חידושו, שינויו או ביטולו של הסכם קיבוצי;

(2) קביעת תנאי עבודה;

(3) קבלת אדם לעבודה או אי-קבלתו או סיום עבודתו;

(4) קביעת זכויות וחובות הנובעות מיחסי עבודה"

64. בניגוד לנטען בפרק ב.2 לבקשת הצד, העיצומים המידתיים שנקטו הם חלק מצעדי מחאה של העובדים עקב החלטתם של מספר חברי דירקטוריון למנוע מהחברה לבחור מנכ"ל ולפזר את ועדת האיתור. כאמור, חברה מחויבת על פי דין לבחור מנכ"ל באופן קבוע למען יציבות מקום העבודה. זוהי תפקידה של ועדת האיתור שבה חבר גם יו"ר משיב 2, מר גולדשטיין. ועדת האיתור פעלה בהתאם לנוהל הקיים בחברה (צורף כנספח 1 לבקשת הצד), והתייעצה בטרם קבלת החלטותיה בכבי' שופט בית המשפט המחוזי (בדימוס), עו"ד כרמי מוסק, אולם, מספר חברי דירקטוריון סוררים, התפטרו מוועדת האיתור וניסו למנוע מהחברה להשלים את חובתה למינוי מנכ"ל קבוע. התנהלותם של אותם חברי דירקטוריון, מנעה מהחברה לקבל לשורותיה מנכ"ל באופן קבוע, ובכך, אותם חברי דירקטוריון אשר קשרו קשר עם שימי, ממלא מקום המנכ"ל ויועצה המשפטי של החברה, אשר נמצא בניגוד עניינים בהליך בחירת המנכ"ל, מכיוון שהגיש מועמדות לוועדת האיתור, מנעו מהחברה לבחור מנכ"ל ופגעו בתפקודה השוטף.

65. בהתאם לסעיף 2(4) לחוק יישוב סכסוכי עבודה, ההודעה על נקיטה בעיצומים ו/או צעדי מחאה נעשתה בהתאם לדין ועל פי סכסוך עבודה שריר וקיים, אשר עילותיו טרם הוסדרו בהסכם בין הצדדים, למרות שחלפו כשנתיים מאז שהוכרז.

66. זה המקום להזכיר למבקשת, כי סכסוך העבודה הוכרז מיד לאחר שמנכ"ל החברה דאז, מר אמנון בן עמי, פרש מתפקידו ולאחר שהחברה לא בחרה מנכ"ל קבוע, כך שהבקשה למנוע מהעובדים לנקוט בעיצומים מכוח סכסוך העבודה הוגשה בשיהוי ניכר וכשנתיים לאחר שניתנה לחברה הודעה על כוונה לנקוט בעיצומים.

67. לעניין זה יפים וחשובים דבריו של כב' הנשיא אדלר במאמרו "מדיניות בתי הדין לעבודה במתן צווי מניעה כנגד שביתות" (ספר ברנזון השני, עמוד 12):

"בעשור האחרון התרחשו תמורות ביחסי העבודה במשק הישראלי וכתוצאה מהן גם ביחסו של בית הדין הארצי לדיני השביתות. בית הדין אימץ מדיניות מצמצמת בכל הנוגע למתן צווי מניעה נגד שביתות. במקרים מסוימים קשר בית הדין הארצי את מתן צווי המניעה נגד שביתות בהקפאת פעילות הנהלת המפעל שגרמה לפריצת השביתה."

68. לפיכך, מציג כב' הנשיא בדימוס את שיקולי המדיניות הרצויה בנוגע לצווי מניעה כנגד השביתה. "הגבלות על חירות השביתה מקשות על ארגוני העובדים לשמור על ההתארגנות הקיימת, למלא את תפקידם ולשכנע עובדים בלתי מאורגנים להתארגן.

בית הדין מתחשב בצורך לחזק את זכות ההתאגדות של העובדים ולאחרונה אף פעל לחיזוקה של חירות השביתה ולצמצום המגבלות המוטלות עליה.

...

לסיכום, תפקידו של משפט העבודה בשנים הבאות הוא להגן על זכויות היסוד של העובדים, ובכללם על חירות השביתה וחופש ההתאגדות, תוך התחשבות בזכויות המעסיקים." (עמ' 16 – 17 למאמר).

69. מדיניות שיפוטית זו, הינה המדיניות המוצהרת והקבועה מימים ימימה של בתי הדין לעבודה בבקשות לצווי מניעה שמטרתן הגבלת חירות השביתה. בהתאם למדיניות זו, הוצאת צווים נעשית במסורה וביד קמוצה, כיוון שבתי הדין נוהרים שלא להביא למצב של שלטון צווי מניעה⁸.

70. במקרה הנדון ברור הוא שאין מקום להטיל מגבלות כלשהן על קיום הפגנות מחאה שהתקיימו בישיבות הדירקטוריון ובחדרו של מ"מ המנכ"ל, כאשר שימי בעצמו בחר להשתתף באותן

⁸ דב"ע לה/ 4-6 ועד עובדי מחלקת הים נ' רשות הנמלים, פד"ע ו' 345, 353

הפגנות, למחוא כפיים ולשיר עם המוחים. כלל לא ברור כיצד ניתן לטעון שצעדים אלו גרמו לנזק לקק"ל (רק לחוסר נוחות), כאשר מלבד סיסמאות בעלמא, לא הובאה ראשית ראיה לכך. 71. במצב הדברים בענייננו, אין כל מקום לקבל את הבקשה למתן צו מניעה זמני, שנשענת על מסד עובדתי תיאורטי ולא הצביעה על שום נזק שנגרם לקק"ל, מקיום צעדי מחאה אשר התקיימו לפני שהוגשה בקשת הצד.

1. מאזן הנוחות והנזק מצדיק את דחיית הבקשה

72. מאזן הנוחות והנזק נוטה במובהק לטובת המשיבים.
73. המבקשת לא הביאה ראשית ראיה לנזק ממשי שנגרם לקק"ל ואו שעלול להיגרם. יובהר, כי העיצומים שהוכרוזו הסתיימו עוד בטרם הוגשה בקשת הצד וההליך הפך לתיאורטי בלבד.
74. יתירה מכך, גם צעדי המחאה המינווריים שננקטו, לא היו אלימים, לא גרמו לנזק, לא מנעו מאף עובד חברה להיכנס לבניין קק"ל, אלא, גרמו לאי נוחות לכל היותר ובוודאי שלא גרמו לנזק בלתי מידתי, אשר מצדיק את ביטול זכות השביתה או המחאה, כפי שביקשה קק"ל.
75. בניגוד לנטען בבקשת הצד ולפסיקה שהובאה בה, בעניין מכתשים⁹, עמדה קבוצת עובדים במשמרות מחאה מחוץ לשערי המפעל ופנתה לעובדי קבלן בניסיון לשכנעם שלא להיכנס לאתר כהזדהות עם מאבקם. בית הדין הארצי קבע כי אמצעים של משמרת הפגנה שקטה של עובדים בשעות הבוקר המוקדמות ומניעה תוך שכנוע, תוך נקיטה אף באיום מילולי אך ללא הפעלת כוח, כלפי עובדי קבלן שלא להיכנס למפעל, הינם צעדים ארגוניים לגיטימיים. בית הדין הארצי עמד על כך שיש לתת משקל גדול ביותר לחופש הביטוי, כולל חופש הפגנה, חופש אסיפה וחופש להתבטא במשמרת מחאה.
76. בעניין חיפה כימיקלים¹⁰, העובדים חסמו את שערי המפעל ולא אפשרו תנועת כלי רכב של המעסיק, ואף לא כניסת עובדים למפעל לביצוע עבודות. בית הדין הארצי קבע כי הגם שנפגעה זכות הקניין של המעסיק, גברה זכות האדם להביע את התנגדותו ומחאתו, מדובר "בזכות הזעקה".
77. בעניין תדיראן¹¹, נקטו העובדים בצעדים אקטיביים במפעל אחד של המעסיק - מנעו כניסת עובדים, מנעו שינוע סחורות ואף הורידו את שאלטר החשמל במפעל. בית הדין ציין, כי כל פגיעה פוגעת במעסיק בצורה כואבת, וכי על אף הפגיעה בזכות הקניין של המעסיק, מעשיהם של העובדים לא חרגו ממתחם המידתיות.
78. למען הסדר הטוב, יובהר כי בהתאם להלכה הפסוקה, בגדר המונח "שביתה" נכללות כל הפעולות הקיבוציות המתואמות של עובדים, הבאות להוות אמצעי לחץ על המעסיק שיביאוהו להיענות לדרישותיהם¹². בענייננו, הצעדים הארגוניים בהם נקטו המשיבים נכנסים בגדר המונח "שביתה", בו רשאי ארגון העובדים לנקוט מכוח סכסוך העבודה.
79. מובן, כי קיום צעדי מחאה והפגנות הוא צעד מידתי וסביר. לכן, הגבלת זכות השביתה במקרה זה הינה בלתי סבירה לחלוטין.

⁹ דב"ע נז/41-27 ההסתדרות הכללית נ' מכתשים מפעלים כימיים בע"מ, פד"ע ל' 425.

¹⁰ נז/4-10 (ארצי) חיפה כימיקלים בע"מ נ' דוד רביב ואח' (פורסם בנבו, 5.1.1997).

¹¹ ס"ק (תיא) 342/05 תדיראן קשר בע"מ נ' ההסתדרות העובדים הכללית החדשה (פורסם בנבו, 11.12.2005).

¹² דב"ע נג/4-4 ההסתדרות הכללית נ' בזק החברה הישראלית לתקשורת בע"מ פד"ע כה 367.

80. בעניין זה נזכיר את דברי בית הדין הארצי לעבודה בעניין כור תעשיות¹³:

"ברי כי מעצם מהותה השביתה צריכה לכאוב למעביד. זוהי תכליתה. ... בחברה דמוקרטית
אנו רואים נזק זה כלגיטימי."

וכן:

"במסגרת האיזונים יש לקחת בחשבון גם את מידת הנזק העלולה להיגרם למעביד. בעשותנו
איזונים אלו אנו יוצאים מנקודת המוצא ששביתה היא חירות יסוד של עובדים, וכי שביתה
מעצם טיבה תמיד כואבת, מטרתה להכאיב על מנת להיות אפקטיבית." (עמ' 10).

81. אילו לא יתאפשר לעובדי קק"ל למחות באופן מידתי כנגד התנהלותו הבלתי חוקית של שימי
ושל מספר חברי דירקטוריון, אשר פועלים כדי למנוע מהחברה לבחור מנכ"ל קבוע, תמשיך
המבקשת במעלליה האסורים, תגרום להידרדרות נוספת ביחסי העבודה בחברה ותביא לפגיעה
חמורה ביציבות של החברה, תוך סיכון תנאי העבודה של העובדים.

82. בהינתן האמור, אין מחלוקת ואין ספק שמאזן הנוחות נוטה לטובת המשיבים ולעבר דחיית
הבקשה, במיוחד לנוכח כך שהמבקשת לא הוכיחה שנגרם נזק מהצעדים שננקטו ומאחר
שהמבקשת ציינה בעצמה בהודעה שהגישה לבית הדין הנכבד ביום 30.4.2025, כי בקשת הצד
הפכה לתיאורטית מאחר שהעיצומים פסקו עוד בטרם הוגשה הבקשה ובטרם ניתנה החלטת
בית הדין הנכבד מיום 30.4.2025.

ח. לא מתקיימים התנאים למתן סעד זמני

83. תקנה 18 לתקנות בית הדין לעבודה (סדר הדין בסכסוך קיבוצי), תשכ"ט – 1969 (להלן – **תקנות
בית הדין לעבודה בסכסוך קיבוצי**), קובעת כדלהלן:

"בדיון בהליכי ביניים ובבקשות לסעדים זמניים בהליך לפי תקנות אלה יחולו תקנות 46 ו –
129 (1) לתקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין), התשנ"ב – 1991 ככל שהדבר מתיישב עם
תקנות אלה ועם מהות הסכסוך הקיבוצי".

84. בתקנה 129 (4) לתקנות בית הדין לעבודה, התשנ"ב – 1991 (להלן – **תקנות בית הדין לעבודה**),
נקבע כי:

129. על הליכים לפי תקנות אלה יחולו, בשינויים המחויבים לפי הענין, תקנות סדר הדין
האזרחי המפורטות להלן:

...

(4) תקנות 94 עד 110, 124 עד 128 לעניין סעד זמני".

בפרק ההגדרות של תקנות בית הדין לעבודה נקבע כי:

¹³ עסי"ק 17/99 הסתדרות העובדים הכללית החדשה ואח' - כור תעשיות בע"מ, פד"ע לד 510

"תקנות סדר הדין האזרחי" – תקנות סדר הדין האזרחי, התשע"ט – 2018

תקנות סדר הדין האזרחי, תשע"ט – 2018 (להלן – **תקנות סד"א**), קובעות בתקנות 94 – 95 מהם השיקולים למתן סעד זמני כדלקמן:

94. מטרת הסעד הזמני היא להבטיח זכות לכאורה במהלך ההליך המשפטי ואת קיומו התקין והיעיל של ההליך או את ביצועו הראוי של פסק הדין.

95. א. בקשה לסעד זמני תוגש בכתב ובכפוף לפרק זה.

ב. הוגשה בקשה למתן סעד זמני במסגרת תביעה, רשאי בית המשפט לתת את הסעד המבוקש, אם שוכנע, על בסיס ראיות מספקות לכאורה בקיומה של עילת תביעה, בקיום התנאים למתן הסעד כאמור בפרק זה ובנחיצות הסעד הזמני לצורך הגשמת המטרה.

ג. על אף האמור בתקנת משנה (ב), בית המשפט רשאי לתת סעד זמני או ארעי גם בטרם הגשת כתב תביעה אם שוכנע כי הדבר מוצדק בנסיבות העניין, ובלבד שהתביעה תוגש בתוך שבעה ימים ממועד מתן הצו או בכל מועד אחר שעליו יורה בית המשפט.

ד. בהחלטתו אם לתת סעד זמני וכן בקביעת סוג הסעד, היקפו ותנאיו, ישקול בית המשפט, בין השאר, את השיקולים האלה.

(1) הנזק שעלול להיגרם למבקש אם לא יינתן הסעד הזמני לעומת הנזק שעלול להיגרם למשיב אם יינתן הסעד הזמני, וכן נזק העלול להיגרם לאדם אחר או לעניין ציבור.

(2) אם אין סעד אחר שפגיעתו במשיב קלה יותר, המשיג את התכלית שלשמה נועד הסעד הזמני.

(3) תום לבם של בעלי הדין, הן בקשר לגוף העניין והן בקשר להגשת התביעה ובקשת הסעד הזמני, והאם המבקש לא השתהה יתר על המידה בנסיבות העניין בהגשת כתב התביעה או בהגשת הבקשה לסעד הזמני."

בעניין יאיר מעין¹⁴ פסק בית הדין האזורי לעבודה בירושלים בעניין תקנות אלו כדלקמן:

"תקנה 129 (4) לתקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין), התשנ"ב-1991, כפי שנקבעה בתקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין) (תיקון), התשפ"א-2020, מאמצת את הוראות תקנות 94 – 110, 124-128 ו-132 לתקנות סדר האזרחי, התשע"ט-2018 ("תקסד"א"), ומחילה אותן בבית הדין לעבודה. מטרת הסעד הזמני, כמוגדר בתקנה 94 לתקסד"א, היא "להבטיח זכות לכאורה במהלך ההליך השיפוטי ואת קיומו התקין והיעיל של ההליך או את ביצועו הראוי של פסק הדין". על פי תקנה 95 לתקסד"א, "רשאי בית המשפט לתת את הסעד המבוקש, אם שוכנע

¹⁴ צו (י-ם) 57987-12-20 יאיר מעין – נציבות שירות המדינה, ניתן ביום 2.2.2021, פורסם בנבו.

על בסיס ראיות מספקות לכאורה בקיומה של עילת תביעה, בקיום התנאים למותן הסעד כאמור בפרק זה ובנחיצות הסעד לצורך הגשמת המטרה". שיקולים שעל בית הדין לשקול בהחלטתו אם לתת סעד זמני וכן בקביעת סוגו והיקפו, פורטו בתקנה 95(ד):

א. הנזק שעלול להיגרם למבקש אם לא יינתן הסעד הזמני לעומת הנזק שעלול להיגרם למשיב אם יינתן הסעד הזמני, וכן נזק העלול להיגרם לאדם אחר או לעניין הציבור.

ב. אם אין סעד שפגיעתו במשיב קלה יותר, המשיג את התכלית שלשמה נועד הסעד הזמני.

ג. תום לבם של בעלי הדין, הן בקשר לגוף העניין והן בקשר להגשת התביעה ובקשת הסעד הזמני, והאם המבקש לא השתהה יתר על המידה בנסיבות העניין בהגשת כתב התביעה או בהגשת הבקשה לסעד זמני".

בענייננו לא מתקיימים התנאים למתן סעדים זמניים :

א. המבקשת לא הוכיחה :

כי סכסוך העבודה הוכרז בניגוד לדין ;

כי קיים סעיף שקט תעשייתי שחל על הצדדים אשר מונע מהסתדרות להכריז על סכסוך עבודה. טענה זו אפילו לא נטענה ;

כי מדובר בסכסוך עבודה שהוכרז בנושא משפטי ;

כי הצעד הנקט מכוח סכסוך העבודה – קיום הפגנות במשרדי קק"ל, למשך מספר שעות בודדות - הוכרז באופן בלתי מידתי ;

המבקשת גם לא הוכיחה זכות שלכאורה קנויה לה, ולמעשה ההיפך הוא הנכון, שכן למבקשת אין זכות, מכל סוג שהוא, למנוע קיום צעדי מחאה לגיטימיים לאחר שמ"מ מנכ"ל המבקשת ויועצה המשפטי, שימי, מפר לכאורה את הוראות חוק החברות, מקדם את ענייניו האישי בפני ועדת האיתור, ועושה זאת, כאשר הוא מכהן כממלא מקום המנכ"ל והיועץ המשפטי של החברה, עם מלוא הסמכויות הנובעות מתפקידים אלו. בזכות היותו ממלא מקום המנכ"ל והיועץ המשפטי, מצליח שימי להשפיע באופן פסול על חברי ועדת האיתור, מסכל את פעילותה ועושה זאת על מנת להיבחר למנכ"ל קבוע, תוך שהוא מעדיף את טובתו האישית, לכאורה, על פני טובת החברה ואגב ניצול יחסי מרות, בשני מקרים, לכל הפחות, כדי לקדם את צרכיו האישיים.

המבקשת לא הוכיחה שום נזק ואפילו לא צירפה ראשית ראיה לקיומו, מן הטעם הפשוט שלא ייגרם נזק.

ב. ברור, כי לנוכח ההלכה הפסוקה שפורטה בתגובה זו, אין מקום להיעתר לבקשה למתן צו מניעה זמני, אשר משמעותו מניעת קיום הפגנות מחאה, אשר עלולות לגרום לאי נוחות למשך מספר שעות בודדות במסגרת צעדי מחאה לגיטימיים.

ג. קיימים שיקולים מובהקים שלא להיעתר לבקשה למתן צו מניעה זמני, הכוללים את החלטתה של המבקשת **להסתיר** מבית הדין הנכבד את ההודעה ששלח מר גולדשטיין לעובדי קק"ל, אשר נשלחה ביום 29.4.2025, בטרם הגשת הבקשה, הכוללים את החלטת המבקשת **להסתיר** מבית הדין הנכבד את חוות דעתו של כב' שופט בית המשפט המחוזי בדימוס, עו"ד כרמי מוסק, אשר כוללים את החלטת המבקשת **להסתיר** את הודעת הדוא"ל ששלח עו"ד יצחק הלוי, הכוללים את החלטת המבקשת **להסתיר** את המכתב ששלח הח"מ ביום 27.4.2025, הכוללים את החלטת המבקשת **להסתיר** את 16 המכתבים שנשלחו מטעם המשיבים לאחר שהוכרז סכסוך העבודה מהם בחרה המבקשת להתעלם¹⁵ :

¹⁵ ע"א 121/65 נחמד נ' ביג'יו, פ"ד יט(2) 578, 581, פורסם בנבו.

"בבקשת סעד מן היושר הנתון לשיקול דעתו של בית המשפט - וכזאת היא בקשה למתן צו מניעה - עלולים התנהגות בלתי הולמת מצד המבקש, או ניסיון להטעות את בית המשפט, להביא לדחיית הבקשה על הסף. הבא לבית משפט של יושר חייב לבוא בידיים נקיות. התנהגותו בעניין המשמש נשוא הדיון צריכה להיות ללא דופי, מעשיו ללא רבב, ועמדתו כלפי בית המשפט הוגנת וישרה. העלמת עובדת חשובות בבקשה, או הסתרת האמת במתן עדות בבית המשפט, עלולים להיות בעוכרי המבקש."

ד. המבקשת לא הצביעה על נזק ולא הוכיחה נזק - כי אין נזק, אלא, אי נוחות זמנית, לכל היותר, מקיום הפגנות מחאה. מאזן הנוחות והנזק נוטה במובהק לטובת המשיבים, אשר רשאים לממש את זכותם החוקתית למחות באופן מידתי, סביר, שקול ואחראי, על בסיס סכסוך עבודה שהוכרז כדין.

85. משכך, דין הבקשה להידחות, גם מטעם זה.

ט. עדים

86. מר ישראל גולדשטיין, יו"ר המשיב 2, אשר תצהירו מצ"ב לתגובה זו.

87. מר ייטב פרץ.

י. סוף דבר

88. ביום 29.4.2025 פנתה יו"ר דירקטוריון קק"ל, גב' יפעת עובדיה לוסקי למר גולדשטיין ולמנהל חטיבת משאבי אנוש, מר אמיר רוזנבאום בהצעה לגישור. מר גולדשטיין ומר רוזנבאום הסכימו להצעה, אך למרות שמר רוזנבאום אשר חתם על תצהיר לתמיכה בטענות המבקשת, פנה לשימי וביקש ממנו להשהות את הגשת בקשת הצד כדי לקיים גישור בחסותה של יו"ר הדירקטוריון, התעלם שימי מפנייתו של מר רוזנבאום והנחה את באי כוחה של המבקשת להגיש לבית הדין הנכבד בקשה זו.

89. המשיבים יציגו, כי ככל הידוע להם, בקשת הצד הוגשה באישורו של שימי בלבד, מבלי שהתקבלה החלטה על כך על ידי דירקטוריון החברה ו/או מטעם יו"ר הדירקטוריון, כאשר שימי דוחה את הסכמת הצדדים לקיים גישור. התנהלות זאת מצביעה היטב על חוסר תום הלב העומד בבסיסה של בקשת הצד, על השיקולים הזרים שהובילו להגשתה ועל הרצון לדרדר את מערכת יחסי העבודה ואת היציבות בחברה, רק בכדי ששימי יוכל להיבחר לתפקיד מנכ"ל קק"ל.

90. מפאת קוצר הזמן אשר עמד לזכות המשיבים לצורך הכנת התגובה, כמו גם בשים לב לכך שהמבקשת סירבה באופן מכוון להמציא את בקשת הצד למשיבים, כל אחד בנפרד, תוך הפרה בוטה של החלטת בית הדין הנכבד מיום 30.4.2025, ומאחר שנספח 14 לבקשת הצד נשלח לח"מ באמצעות הודעת דוא"ל רק ביום 2.5.2025, יום שישי, בשעה 18:04, מתבקש בית הדין הנכבד

לאפשר למשיבים להעלות טענות נוספות בעל פה במעמד הדיון, ככל שייקבע ו/או להגיש תגובה
נוספת בכתב ו/או לתקן את תגובתם, במידת הצורך.

יו"ר ד"ר זרוב

יו"ר ד"ר זרוב, עו"ד

ב"כ המשיבים

תצהיר
ישראל
גולדשטיין

תצהיר

אני הח"מ, מר ישראל גולדשטיין, נושא ת.ז מס' 024514309, לאחר שהוזהרתי כי עלי להצהיר את האמת וכי אהיה צפוי לעונשים הקבועים בחוק אם לא אעשה כן, מצהיר בזה בכתב כדלקמן:

1. הנני מגיש תצהיר זה כתמיכה לתגובת הצד בסכסוך קיבוצי שהגישו הסתדרות העובדים הכללית החדשה – הסתדרות המעו"ף וארגון העובדים הארצי של קק"ל בתיק ס"ק 70022-04-25 המתנהל נ' קרן קיימת לישראל, בבית הדין האזורי לעבודה בירושלים.
2. הנני משמש כיו"ר ארגון העובדים הארצי בקק"ל.
3. קראתי את הבקשה שבה תומך תצהירי וכל העובדות המנויות בה נכונות למיטב ידיעתי ואמונותי כפי שהגיעו לידיעתי מתוקף תפקידי.

ישראל גולדשטיין
יו"ר ארגון העובדים הארצי

ישראל גולדשטיין

אישור

הנני, עו"ד יובל ברוק, מאשר כי ביום 5.5.2025 לאחר שהוזהר כי עליו להצהיר את האמת וכי יהא צפוי לעונשים הקבועים בחוק אם לא יעשה כן, אישר מר ישראל גולדשטיין, המוכר לי אישית, את נכונות ההצהרה לעיל וחתם עליה.

חתימת עורך הדין

התצהיר אלו איננו
ו'חתימה חתומה הדין
יובל ברוק עו"ד
מ.ג. 38447
רח' מדינת היהודים 89, הרצליה

נספח מש/1

לכבוד

הגב' יפעת עובדיה לוסקי

יו"ר דירקטוריון קק"ל

ה בניסן התשפ"ה

3/4/2025

הנדון: חוות דעת בענין הצבעה בדירקטוריון – חברי ועדת איתור לבחירת מנכ"ל

א. מבוא

1. חוות דעת זו ניתנת על פי בקשת יו"ר דירקטוריון קק"ל לאור המצב העובדתי שנוצר כפי שיפורט בהמשך ומתוקף תפקידי כמשקיף משפטי לוועדת האיתור לבחירת מנכ"ל לקק"ל.
2. יצוין, כי חוות דעת זו ניתנת בהמשך לחוות דעתי שניתנה ביום 2.3.25 לענין הוועדה לאיתור מנכ"ל (להלן: "חוות הדעת הקודמת"), ונסמכת על אותה התשתית העובדתית, כפי שתובא להלן בקצרה.
- חוות הדעת הקודמת מצ"ב ומסומנת **נספח א'**.
- יודגש, כי חוות דעת זו הנה המשך ישיר של חוות הדעת הקודמת ויש להתייחס אליהן יחדיו.
3. עוד יודגש חוות דעת זו מניחה כי ההליכים אשר ננקטו בדירקטוריון החברה היו תקינים ובהתאם לנהלי החברה והיא מתייחסת לתוצאות הליכים אלו מתוך הנחה זו. בענין זה בסמכות הדירקטוריון לפנות לייעוץ משפטי מטעם החברה.
4. כמו כן, נחזור ונדגיש את האמור בחוות דעתי הקודמת באשר להימשכות הבלתי סבירה של הליך איתור המנכ"ל ולעובדה כי חברה שהינה מוסד לאומי וגוף דו מהותי מתנהלת מזה כמעט שנתיים ימים ללא מנכ"ל קבוע. לאור זאת אני סבור כי בכל מקום בו ניתן ליתן פרשנות מקיימת המקדמת את הליך הבחירה, כמובן מבלי לפגוע בהליך עצמו, יש לתת פרשנות זו כדי להגיע לבחירת מנכ"ל ראוי לחברה חשובה זה, ויפה שעה אחת קודם.
5. ביום 16.4.24, קרי לפני כשנה תמימה, מונתה ועדת איתור (להלן: "ועדת האיתור") לתפקיד מנכ"ל הקרן הקיימת לישראל, זאת מכוח נוהל מינוי לתפקידים בכירים ומיוחדים בקק"ל שמספרו 02.02.03 (להלן: "נוהל בכירים").
6. סעיף 7.6 לנוהל בכירים קובע כי הוועדה תמנה שופט מחוזי בדימוס (ומעלה) כמשקיף והח"מ מונה לתפקיד זה.

7. יש לציין, כי בהתאם להוראות נהל בכירים¹, ועדת האיתור מגישה המלצותיה ליו"ר הדירקטוריון, אולם הדירקטוריון הוא זה שמכריע האם לקבל ההמלצות, אם לאו.
8. ועדת האיתור, התכנסה מספר פעמים, והגיע לשלב דירוג המועמדים, בהתאם להוראות נהל בכירים.
9. ביום 19.12.24, קרי לפני למעלה משלושה חודשים, התקיימה ישיבה של ועדת האיתור לצורך בחירת חברה חיצונית שתדרג המועמדים. לאור בקשתה של אחת מחברות הוועדה, ההחלטה בעניין זה נדחתה לצורך הגשה של חברה נוספת לבחינת הוועדה. אולם עוד טרם דיון נוסף זה התקיים, התפטרו במפתיע מתפקידם ארבעה מחברי ועדת האיתור, בהם שלושה חברי ועדת הנהלה שנבחרו לכהן מטעמה בוועדת האיתור.
10. יודגש, כי החברים שהתפטרו עשו זאת בסמוך זה לזה וכמעט בעת ובעונה אחת, ולא נתנו כל טעם להתפטרותם כמו גם לא פרטו כל סיבה להחלטתם זו.
11. מאחר שהתפטרותם של מספר חברים, בעת ובעונה אחת, עוררה אצלי תמיהות, ומאחר שסברתי שראוי לעשות כל מאמץ שלא לפרק את ועדת האיתור, הצעתי לכל המתפטרים לקיים איתי פגישה נפרדת, כדי לדון בפרטיות ובסודיות על הגורמים שהביאו אותם למעשה זה. אולם, למרות שנתתי מספר מועדים לקיום פגישות אישיות אלו, בסופו של יום, חלק מהחברים כלל לא טרחו לתאם פגישה ואלו שתאמו, ביטלו את פגישתם כך שבפועל איש מבין המתפטרים לא נתן טעם להתפטרותו או נימק את הנסיבות שהביאו אותו לצעד קיצוני זה ולא נפגש עמי בעניין.
12. לאור זאת, נעשתה פנייה על ידי יו"ר דירקטוריון קק"ל לחברי וועדת הנהלה להציע מועמדותם לאיש התפקידים בוועדת האיתור, חלף המתפטרים.
13. עם התקרבות המועד האחרון להגשת מועמדות, משהתברר כי איש מחברי וועדת הנהלה לא הגיש מועמדות, האריכה יו"ר הדירקטוריון את המועד להגשת המועמדות במספר ימים נוספים אך גם לאחר אורכה זו, לא הוגשה ולו מועמדות אחת.
14. לאור זאת, ביום 2.3.25 נתתי את חוות דעתי האמורה באשר לדרך בה על קק"ל לנהוג במקרה זה. על פי חוות דעתי זו, לאור העובדה שחברי וועדת הנהלה לא קיימו את חובתם לבחור מבניהם מספר מספיק של חברים לוועדת האיתור, על דירקטוריון קק"ל לעשות כן ולמנות חברים חדשים כך שמספר החברים יהיה סה"כ לפחות 7 חברים (סעיף 59 לחוות הדעת).
15. בהתאם לחוות דעתי, הציעו עצמם שני חברי דירקטוריון לשמש מטעמו כחברים בוועדת האיתור (להלן: "המתנדבים"). צירופם של שני חברים אלו מעמיד את מספר חברי ועדת האיתור על 7 חברים.
16. השאלה שהועמדה לפתחי, ושבגינה נכתבת חוות דעת זו, היא האם לאור העובדה שסך המועמדים שהגישו מועמדותם שווה לסך המינימום הדרש לאיש הוועדה, יש לקיים בחירות או שמה העובדה כי מספר המועמדים קטן ממספר המקומות הפנויים ושווה למספר המקומות המינימאליים, מיתר את הצורך בבחירות בין המועמדים, ומכך האם

¹ סעיף 15 לנהל בכירים

ישנו צורך בכינוס הדירקטוריון לצורך הצבעה על מועמדים אלו או שמועמדותם מאושרת אוטומטית לאור העדר מועמדים יריבים.

בחינה משפטית

17. בנוהל בכירים נקבע, כי שלושה מבין חברי ועדת הנהלה ייבחרו לכהן כחברי ועדת האיתור.
18. בחוות הדעת הקודמת קבעתי, כי משעה שועדת ההנהלה אינה מציעה מועמדים מקרבה לאיוש התפקידים בועדת האיתור, הסמכות שהוצאה לוועדת ההנהלה חוזרת לדירקטוריון, אשר עליו לבחור מקרבו מועמדים לאיוש תפקידים אלה.
19. השאלה הנשאלת היא האם, לאור העובדה שמספר המועמדים איננו עולה על מספר המקומות הפנויים בועדה, ישנו צורך להעמיד את המתנדבים להליך בחירה פורמלי לצורך אישורם בדירקטוריון, או שמרגע שמספר המועמדים איננו עולה על מספר המקומות לאיוש, אין צורך בהליך שכזה בהיותו חסר תוחלת.
20. סעיף 7.3.2 לנהל בכירים קובע כי בועדה יכהנו 3 חברי ועדת הנהלה "שיבחרו על ידי ועדת הנהלה" (ההדגשה אינה במקור). כלומר, על פי הנוהל, קביעת זהותם של החברים נעשת בהליך בחירה, קרי באמצעות קיום בחירות. למען הסר כל ספק, הנוהל איננו דרוש כל הליך אישור או אישור של הבחירות אלא קיום בחירות בלבד. במצב זה מתחדדת השאלה האם יש צורך בקיום הליך בחירות כאשר, כאמור לעיל, מספר המועמדים איננו עולה על מספר המקומות.
21. ההגדרה המילולית של בחירות הינה "הליך דמוקרטי שבו הציבור או נציגיו מצביעים עבור מועמדים לתפקידים ציבוריים"².
22. בבג"ץ סיעת עצמאות ושינוי³, נידונה השאלה לעניין קיום בחירות במקום שבו כמות המועמדים בבחירות קטנה מכמות התפקידים שאותם יש לאייש, ונקבע:

"... יש להבחין בין הליך בחירה שבו הבחירה היא בעד מועמד או כנגדו, לבין הליך בחירה שבו לבחור נתונה הזכות לבחור בין מועמדים שונים. במקרה הראשון אכן נתונה לבחור זכות להתנגד. במצב כזה, החלטה ולפיה בהינתן מצב שבו עומד לבחירה מועמד יחיד משמעות הדבר היא בחירתו בהכרח פוגעת בזכותו של הבחור לממש את זכות הבחירה שלו, כלומר, את זכותו שלא לבחור במועמד או להתנגד לבחירתו. דוגמה למתן זכות כזו ניתן למצוא בסעיף 13(ה) לחוק-יסוד: הממשלה, הקובע כי "היה מועמד יחיד, אם בבחירות הראשונות ואם בבחירות החוזרות, יקוימו הבחירות בהצבעה בעדו או נגדו, והוא ייבחר אם מספר הקולות הכשרים שניתנו בעדו עלה על מספר הקולות הכשרים שניתנו נגדו". במקרה השני, עומדים לבחירה מועמדים, כאשר במצב הרגיל, נתונה לבחור זכות הבחירה בין המועמדים לבין עצמם. במצב הטבעי, יכול הבחור

² <https://millog.co.il/%D7%91%D7%97%D7%99%D7%A8%D7%95%D7%AA>

³ בג"ץ 1302/96 סיעת "עצמאות ושינוי" נ' ועד מחוז תל אביב של לשכת עורכי הדין ואח' פ"ד נ(3) 749

להביע את חוסר שביעות רצונו ממועמד פלוני על-ידי בחירה במועמד אלמוני. אולם במצב שלפנינו, שבו מספר המועמדים קטן ממספר האמורים להיבחר, לא קיימת אפשרות בחירה כזו. ודוק: המצב העובדתי הוא השולל את חופש הבחירה, לא החלטה כזו או אחרת של מחוקק המשנה או כל גוף אחר. גם אם יועמדו המועמדים במקרה שלפנינו לבחירות פתוחות כאמור בכלל 8 לכללי לשכת עורכי הדין, ממילא יהיו הם אלו שייבחרו. במצב דברים זה, טעות תהא לראות בפעולה כאמור בכלל 7 לכללי לשכת עורכי הדין פגיעה בזכות לבחור, וכל כולה לא באה אלא לצורכי יעילות."

23. בית המשפט שב ואישר מנגנון של "בחירה ללא בחירות" גם בעניין בחירות לוועד מקומי⁴, וקבע כי:

"...בהתקיים שוויון בין מספר מועמדים לוועד מקומי או לנציגות שווה למספר הנבחרים – המועמדים שאושרו יוכרזו כחברי הוועד או הנציגות. הוראה זו מצטרפת למארג החקיקתי, שפורט בעניין סיעת "עצמאות ושינוי", המכיר בהליך "בחירה ללא בחירות". ממארג זה ניתן ללמוד כי מחוקק המשנה, לא רק שאינו רואה פסול בהליך של "בחירה ללא בחירות", אלא אף קובע אותו כהוראת חוק קוגנטית. אין ספק כי מגמה זו עולה בקנה אחד לא רק עם תכליות של יעילות וחסכון, אלא עם הרצון לסיים הליך בחירות, מהר ככל שניתן, כדי לאפשר פעילות תקינה ומיטיבית של הגוף הנבחר."

24. בית המשפט העליון קבע כי במקרה שבו יש לבחור מספר מועמדים לגוף מסוים (באותו המקרה ללשכת עורכי הדין) אם מספר המועמדים אינו עולה על מספר המקומות הפנויים, אין כל מקום בקיומו של הליך בחירות, שכן הליך זה הינו חסר תוחלת ואפשר לקיים בחירה ללא בחירות. במקרה השני, בית המשפט המחוזי בירושלים (מפי הנשיא חשין) אימץ הלכה זו גם במקרה של בחירות באגודה שיתופית, כלומר בית המשפט אינו מבחין בין סוג הארגון בו מתקיימים הבחירות אלא דן אך ורק בשאלה האם אלו בחירות בין מועמדים שונים (כמו במקרה שלפנינו) והאם מספר המועמדים עולה על מספר המקומות ואזי יש לקיים את הליך הבחירה בין המועמדים השונים לבין מקרה בו מספר המקומות עולה או שווה למספר המועמדים ואז אין כל טעם בקיום הליך בחירה שהינו פורמלי לחלוטין.

25. מכל האמור לעיל עולה, כי במקרה דנן בו הליך הבחירות הינו הליך בחירה בין מועמדים שונים, אין צורך לקיים הליך בחירות פורמלי במקום שבו מספר המועמדים קטן ממספר התפקידים שאותם יש לאייש.

סיכום

26. בהינתן שהסמכות שהואצלה על ידי דירקטוריון ק"ל לוועדת ההנהלה היתה לבחור שלושה מועמדים מקרבה לאיוש כחברי ועדת איתור, ולאחר שלא הפעילה ועדת ההנהלה את סמכותה,

⁴ עמ"נ (י-ם) 11318-05-13 דוד כחלון נ' דיתן מושב עובדים להתישבות שיתופית (פורסם בנבו, 26.6.13)

Yaron Keidar, Adv
Karen Schwartz, Adv
Shuli Weiss, Adv
Galia Keidar, Adv
Dr. Assaf Harel, Adv
Yavin Rocheli, Adv
Ron Barkai, Adv
Carmi Mossek, Judge (Retired)

ירון קידר, ע"ד
קארן שוורץ, ע"ד
שולי וייס, ע"ד
גליה קידר, ע"ד
ד"ר אסף הרצל, ע"ד
יבין רחלי, ע"ד
רון ברקאי, ע"ד
כרמי מוסק, שופט (בדימוס)



חזרה סמכות הבחירה לדירקטוריון, אשר עליו הוטל לבחור מקרב חבריו שלושה לאיש התפקידים בועדת האיתור.

27. משמקום אחד מאויש ומשהוצעו שני מועמדים נוספים בלבד, ולאור הפסיקה שנסקרה לעיל, איני מוצא מקום שבו היה צורך לקיים הליך בחירות פורמליות, וניתן היה בהחלט לפעול במנגנון של "בחירה ללא בחירות".

28. אשר על כן, דעתי הינה כי משעה שהציעו מועמדותם לוועדת האיתור רק שניים מבין חברי הדירקטוריון של קק"ל, אין כל צורך בקיום הליך בחירות או בכל הליך אחר בדירקטוריון ובחירתם מאושרת מעצם אי הגשת מועמדות על ידי מועמדים אחרים.

29. למען הסר כל ספק ולאור העובדה כי נשמעה באוזני טענה כי יש להביא את המועמדים לאישור הדירקטוריון או כל גוף אחר, אשוב ואומר כי לאור לשון הנוהל מדברת מפורשות על בחירה, לא מצאתי כי נדרש כל הליך אישור שהוא. למעלה מן הצורך אוסיף ואדגיש כי גם לו סבר מי שסבר כי יש מקום לשקול הליך אישור שכזה הרי שתוצאת הליך אישור הינה אישור מה שקיים ממילא ואזי ההליך מיותר לחלוטין או לחילופין אי אישור בחירתם של המועמדים היחידים וכתוצאה מכך אי בחירה של מנכ"ל לקרן הקיימת לישראל, מצב אשר עליו עמדתי בהרחבה בחוות דעתי הקודמת. עוד אוסיף ואמור כי כך או כך, כאמור לעיל, ועדת האיתור הינה ועדה ממליצה בלבד ובחירתה תובא בכל מקרה לאישור דירקטוריון קק"ל.

30. בשולי הדברים אך לא בשולי החשיבות אציין כי, כאמור בחוות הדעת הקודמות שהגשתי, מנכ"ל קק"ל סיים את תפקידו בסוף חודש מאי 2023 ומזה כמעט שנתיים ימים מתנהלת קק"ל בלא מנכ"ל קבוע.

31. התנהלות זו איננה תקינה בעיני במיוחד לאור היקף פעילותה העצום של קק"ל והיותה גוף דו-מהותי מובהק האמון על כספים ציבוריים.

32. לאור זאת, אני סובר כי על קק"ל לפעול ללא כל דיחוי נוסף למינוי מנכ"ל קבוע לחברה.

33. לאור זאת, בנסיבות המצערות אליהן הגענו, אני לא רואה כל סיבה שלא להמשיך בהליך איתור מנכ"ל חדש לקרן הקיימת לישראל, ולסיימה בהקדם האפשר.

הח"מ עומד לרשותכם לכל שאלה או הבהרה הנדרשים לעניין זה.

בכבוד רב,

כרמי מוסק, שופט מחוזי (בדימוס)

Yaron Keidar, Adv
Karen Schwartz, Adv
Shuli Weiss, Adv
Galia Keidar, Adv
Dr. Assaf Harel, Adv
Yavin Rocheli, Adv
Ron Barkai, Adv
Carmi Mossek, judge (Retired)

ירחן קידר, עו"ד
קארן שוורץ, עו"ד
שולי וייס, עו"ד
גליה קידר, עו"ד
ד"ר אסף הרצל, עו"ד
יבין רוכלי, עו"ד
רון ברקאי, עו"ד
כרמי מוסק, שופט (בדימוס)



קידר - שוורץ • קידר
וייס • שוורץ • קידר
Weiss-Schwartz-Keidar

לכבוד

הגב' יפעת עובדיה לוסקי

יו"ר דירקטוריון קק"ל.

2/3/2025

הנדון: חוות דעת בענין הועדה לאיתור מנכ"ל

א. מבוא

1. חוות דעת זו ניתנת על פי בקשת יו"ר דירקטוריון קק"ל לאור המצב העובדתי שנוצר כפי שיפורט בהמשך ומתוקף תפקידי כמשקיף ויועץ משפטי לוועדת האיתור לבחירת מנכ"ל לקק"ל. חוות הדעת תוצג לפני דירקטוריון קק"ל.
 2. ועדת האיתור למנכ"ל קק"ל, פועלת על פי נוהל קק"ל "מינוי לתפקידים בכירים ומיוחדים בקק"ל מספר 02.02.03" (להלן: "נוהל בכירים").
 - נוהל בכירים מצ"ב ומסומן נספח א'.
 3. על פי נוהל בכירים, נקבעו כללים מיוחדים להרכב ועדת האיתור כאשר תפקידה לבחור מנכ"ל (להלן: "ועדת האיתור").
 4. ועדת האיתור התכנסה מספר פעמים, ופעלה על פי הוראות נוהל בכירים.
 5. ועדת האיתור הגיעה לשלב מתקדם, שבו לאחר סינון ראשוני של כל המועמדות שהוגשו, ובדיקה אם המועמד עונה לתנאי הסף שנקבעו, עברה הוועדה לשלב דירוג המועמדים, כאשר נקבעו על ידי הועדה הפרמטרים והמשקלות של כל פרמטר, בהתאם להנחיות נוהל בכירים.
 6. בדיון שהתקיים בוועדת האיתור ביום 5.12.2024, התקבלה החלטה שהדירוג המקצועי יעשה על ידי חברה חיצונית שמתמחה בכך, ולא על ידי ועדת האיתור.
 7. עוד נקבע על ידי ועדת האיתור, כי לאחר סיום הדירוג על ידי חברה חיצונית כאמור, הוא יובא לדיון בפני חברי ועדת האיתור, לצורך בחינת תוצאותיו, והבעת עמדת ועדת האיתור, תוך התייחסות לפרמטרים שנקבעו על ידה.
 8. מר אמיר רוזנבאום, סמנכ"ל משאבי אנוש, יחד איתי ובנוכחותי פעל לאתר חברות כאמור. נעשתה פניה למספר חברות, שהתבקשו לתת הצעה בכתב, שתכלול, בין היתר, את אופן עבודתן לצורך דירוג המועמדים, וכן את העלויות בהן הדבר כרוך.
- העתק הפניה מצ"ב ומסומן נספח ב'.

9. בסופו של יום, שלוש חברות חיצוניות הגיבו לפניות כאמור.
10. ביום 19.12.24 התקיימה ישיבה של וועדת האיתור שמטרתה הייתה לבחור באחת החברות. במהלכה, עלתה הצעה על ידי אחת מחברות ועדת האיתור לבחון חברה נוספת ולקבל ממנה הצעה.
11. לאחר דיון, ועדת האיתור קיבלה הצעה זו כדי לאפשר פניה לאותה חברה וקבלת הצעה ממנה.
12. נקבע דיון נוסף כדי לקבוע איזו חברה תדרג את המועמדים.
13. אותו דיון לא התקיים. זאת, מאחר וקודם לכן, ארבעה מחברי וועדת האיתור הודיעו כי הם מתפטרים מתפקידם בוועדת האיתור. יצוין, כי בהם נכללו שלושה חברי וועדת הנהלה שנבחרו על ידי ועדת ההנהלה להיות חברים בוועדת האיתור.
14. לאור הקבוע בנוהל בכירים, לא היה ניתן להמשיך בפעילות ועדת האיתור. זאת מאחר שהוא מחייב כי בוועדת האיתור יהיו שלושה חברי ועדת הנהלה של דירקטוריון קק"ל שנבחרו על ידי ועדת ההנהלה.
15. לאור השלב המתקדם יחסית אליו הגיעו דיוני ועדת האיתור, ומאחר שסברתי כי ראוי לעשות כל מאמץ שלא לפרק את ועדת האיתור הצעתי לכל המתפטרים לקיים עימי פגישה נפרדת, של כל אחד מהם, כדי להעלות את טענותיהם והסיבות שהביאו לפרישתם, תוך התחייבות שלי כי הדברים שיאמרו בשיחה יהיו חסויים ולא יועברו על ידי לגורמים אחרים.
- סברתי כי כך ניתן יהיה להבין את טענות המתפטרים ולנסות לגבש הצעה להמשך התנהלות ועדת האיתור.
16. חלקם של המתפטרים מקרב ועדת ההנהלה לא הגיבו להצעה זו, עם חלקם נקבעו פגישות שבסופו של יום לא התקיימו מאחר ובוטלו על ידם.
17. לאור זאת, לא נותרה ברירה, אלא לבחור שלושה חברי ועדת הנהלה אחרים, שיכינו מטעמה בוועדת האיתור.
18. ביום 27.1.25 חיויתי דעתי בנוגע לבחירת חברי ועדת איתור חדשים מתוך ועדת ההנהלה במקום שלושת החברים שפרשו. ביום 9.2.25 ניתנה השלמה לחוות דעת זו (שתיהן יחד להלן: "**חוות הדעת**"). חוות הדעת הועברה לחברי ועדת ההנהלה כפי שביקשתי בגופה של חוות הדעת. הצעתי בחוות דעת "פרשנות מקיימת", כך שיבחרו המועמדים שיקבלו את מירב הקולות בעד בחירתם לוועדת האיתור, במגמה לקדם את תהליך בחירת מנכ"ל, ולמעשה "להחיות" את פעולת וועדת האיתור. יוער כי "פרשנות מקיימת" הינה פרשנות מקובלת כאשר קיים צורך אובייקטיבי לנקוט בסוג זה של פרשנות. הצורך כאן נבע מהרצון להמשיך את דיוני ועדת האיתור ומינוי מנכ"ל, תהליך שגם כך ארך זמן רב.
- חוות דעתי מיום 27.1.25 מצ"ב מסומן **נספח ג'1**.
- השלמת חוות דעתי מיום 9.2.25 מצ"ב מסומן **נספח ג'2**.

19. בעקבות חוות הדעת, נעשתה פנייה על ידי יו"ר דירקטוריון קק"ל לחברי וועדת ההנהלה להציע מועמדותם, חלף חברי הוועדה שהתפטרו. נקבע מועד לכך, שהוארך עד ליום 20.2.25, אולם איש מחברי וועדת ההנהלה לא הציג את מועמדותו.
20. לפיכך, למעשה, ועדת האיתור חדלה מלהתקיים, כאשר התוצאה המיידית והעיקרית היא שהופסק הליך בחירת מנכ"ל לקק"ל.
21. מטרתה של חוות דעת זו, היא להביא לידעתך ודרכך לכל חברי דירקטוריון החברה, את העובדות ואת הפרשנות המשפטית שאני, כמשקיף וכיועץ המשפטי של וועדת האיתור סבור שהינן מהותיות ובעיקרן החובה לבחירת מנכ"ל, ומשמעויות אי ביצוע חובה זו.

ב. המצב החוקי – קק"ל כגוף דו-מהותי

1. הבסיס העיוני להגדרת גופים דו-מהותיים

22. גופים דו-מהותיים הינם גופים אשר נוסדו מכח המשפט הפרטי אך נושאים למעשה שתי מהויות, מנהלית ופרטית, המשמשות בה כ אחד.¹ המדובר בתאגידים אשר לעיתים צוברים עוצמה כלכלית, מפתחים זיקה לשלטון, רוכשים מעמד ציבורי או ממלאים תפקיד ציבורי.
23. בתי המשפט מנתחים את מהותו הכלולת של הגוף על מאפייניו, תפקידיו, מעמדו בציבור, ההיבטים הציבוריים של פעילותו, מקורותיו הכספיים וכל אלה ועוד משמשים לסיווג הגוף. כך למשל בעניינה של ההתאחדות לכדורגל - עמותה האחראית לניהול ענף הכדורגל בישראל, נפסק כי היא גוף דו-מהותי, בין היתר משום שמטרותיה ציבוריות;² משום שחלק מתקציבה נשען על כספי ציבור ומשום היותה גוף מבוקר על ידי מבקר המדינה.³
24. ככלל, תאגיד פרטי עשוי להיות מסווג כגוף דו-מהותי כל אימת שניתן לזהות בפעילותו היבטים ציבוריים על פי שלוש קטגוריות חלופיות:⁴
- a. הפעלת סמכות שלטונית על פי דין.
 - b. זיקה פונקציונלית לשלטון – תאגיד פרטי המבצע פעילויות "בעלות אופי ציבורי", כגון מילוי תפקיד חיוני לציבור, הענקת שירות לציבור, פעילות שלא למטרת רווח, מונופול, ריכוז כוח ותמיכה מכספי ציבור.
 - c. זיקה מוסדית לשלטון – לרבות זיקה מימונית שמקורה במימון התאגיד על ידי רשויות ציבוריות.
25. רציונליים נוספים לסיווג כאמור נובעים מכך שלמעשה גופים פרטיים השולטים על מתן שירות חיוני לציבור או המפעילים סמכות שלטונית, למעשה שולטים במשאבים שאינם חלק מנכסיהם הפרטיים, אלא משאבים השייכים לציבור ולפיכך אין הם יכולים להסתתר תמיד

¹ המונח "דו-מהותי" הותווה לראשונה ע"י השופט אלון בע"א 294/91 חברה קדישא גחש"א "קהילת ירושלים" נ' קסטנבאום, פ"ד מו (2) 490, 464 (1992). (להלן: "עניין קסטנבאום").

² ויוטעם, עמותה אינה מחויבת בקביעת מטרות ציבוריות אלא חוקיות בלבד (סי' 1 לחוק העמותות), זאת להבדיל מחברה לתועלת הציבור המחויבת במטרות ציבוריות הקבועות בתוספת השניה לחוק החברות.

³ ה"פ (מחוזי ת"א) 1027/02 אביב גלעדי הפקות בע"מ נ' התאחדות לכדורגל בישראל [פורסם בנבו 13/4/2003].

⁴ אסף הראל גופים ונושאי משרה דו-מהותיים (מהדורה שנייה 2019), עמ' 21 (להלן: "הראלי"). למען הגילוי הנאות יצוין כי ד"ר אסף הראל הינו עו"ד במשרדה של הח"מ.

בצילו של עקרון הקניין העצמי. כך גם במקרה של מונופולין אשר צובר כח עודף ועושה שימוש למעשה במשאב ציבורי לצורך פעילותו.

26. בהתאמה וכך נפסק, הגוף הדו-מהותי, גם אם מקורו במשפט הפרטי, הרי שמחמת היותו נושא מאפיינים אזרחיים לצד מאפיינים ציבוריים, הדבר מצדיק החלתן של חובות מכוח הדין המינהלי⁵ ונורמות מסוימות מן המשפט הציבורי.⁶

27. בבואו של בית המשפט לבחון האם מדובר בגוף כגון אלא, יבדוק האם לגוף זה סמכויות שלטוניות (עניין מיקרו דף לעיל); מה סוג השירות שהוא מספק לציבור;⁷ היקף התמיכה הכספית הממשלתית בו; האם הוא מונופולין, והאם בידיו מרוכז כוח רב העלול להיות מנוצל לרעה.⁸

28. פרופ' זמיר מציין, כי באופן כללי נדרש כי הגוף הדו-מהותי יהא בעל גוון ציבורי, אולם הוא מטעים את הצורך ב"דבר מה נוסף". הוא מוסיף כי לצורך סיווג גוף כדו-מהותי הגורם המכריע אינו הבעלות או השליטה על הגוף, אלא אופי תפקידו, ובנסיבות מסוימות די יהיה בכך שהוא ממלא תפקיד ציבורי כדי לתייגו כגוף דו-מהותי. כך, אין גם הכרח שיהא מצויד בסמכויות מכוח חוק.⁹

29. כך, ולשם הדוגמא, נקבעו בעניין מיקרו דף הן מעמדה של חברת החשמל והן חובותיה כגוף ציבורי, לאור השירות הציבורי החיוני אותו היא מעניקה; בעניין קסטנבאום הוחלו חובות מתחום המשפט הציבורי על חברה קדישא שהוכרה כגוף דו-מהותי, נוכח התפקידים אותם היא מבצעת והסמכות הסטטוטורית שהוענקה לה, חרף כימנה כתאגיד פרטי.¹⁰

30. בראי הפסיקה נקבע למעשה, כי ככל שעוצמתו הציבורית של הגוף הדו-מהותי עזה יותר, וככל שקרבתו הפונקציונאלית או המוסדית לרשות ציבורית רבה יותר, כך גם ייטה בית המשפט להכפיפו לנורמות ציבוריות גורפות יותר הלקוחות מן המשפט המנהלי. מנגד, ככל ש"ציבוריותו" רפה יותר, וככל שעוצמתה הציבורית של פעולתו דלה יותר, כך תגבר, עקרונית, התחשבות בהיבטיו הפרטיים.¹¹

ב.2. מן הכלל אל הפרט – קק"ל בראי גופים דו מהותיים

⁵ בג"ץ 731/86 מיקרו דף נ' חברת החשמל לישראל בע"מ, פ"ד מא(2) 449 (1987) (להלן: "עניין מיקרו דף"); ד"ר ברק-ארוז אזרח נתין צרפתי – משפט ושלטון במדינה משתנה (תשע"ב), 251-252.
⁶ ע"ע (ארצי) 1046-04 רחל גואטה - מפעל הפיס [פורסם בנבו 07/08/05]. (להלן: "עניין גואטה" או "גדות").
⁷ בג"ץ 8335/09 קרן דולב לצדק רפואי נגד שר הבריאות ממשלת ישראל [פורסם בנבו 16/02/12].
⁸ ע"א 5489/11 אקו"ם בע"מ-אגודת קומפוזיטורים נגד emi music publishing ltd [פורסם בנבו 03/09/13]; ע"א 467/04 יתח נ' מפעל הפיס [פורסם בנבו 01/09/05]. (להלן: "עניין יתח").
⁹ זמיר, הסמכות המינהלית (מה' 2- תשי"ע) כרך א', עמ' 533. (להלן: "זמיר").
¹⁰ עניין קסטנבאום לעיל.
¹¹ הרצל, בעמ' 31.

31. קק"ל אשר במקורו הינו גוף יציר המשפט הפרטי קיבל מעמד ציבורי¹², ממלא תפקיד ציבורי טהור ונהנה ממעמד בלעדי בתחום שבו הוא פועל (מונופול).¹³ אציין, כי קק"ל ניזון מתמיכה ציבורית בהיקפים נרחבים ומשכך הוא רחוק מלהיות גוף פרטי מובהק.¹⁴

32. ניתוח פרטני מעמיק בנושא קק"ל ניתן למצוא בפסק הדין שניתן בעניין קק"ל (הדגשים הוספו. כ.מ.).

א. הקק"ל קמה אמנם כחברה בתחום המשפט הפרטי, אך כל יעדיה מאז כינונה מכוונים לפעילות שנועדה להגשמת התחייבה הלאומית בגאולת קרקעות הארץ, הכשרתן ויישובן. לא במקרה היא נמנית על "המוסדות הלאומיים" ושימשה בעבר אחת מזרועות הביצוע העיקריות להגשמת חזון ההתיישבות בארץ. גוף מעין זה לא נועד לפעול בתחום המשפט הפרטי, ויסוד תפקידיו במשימות לאומיות כלליות. בעניין זה לא המסגרת הארגונית הפורמאלית של הגוף תקבע אלא מהותו הפונקציונלית (פרשת מיקרו דף [4]).

בשל הדמיון באופי התפקידים והמטרות, לא למותר להשוות את קק"ל עם הסוכנות היהודית, וחשובים דברי השופט אלון ביחס לסוכנות בפרשת בית רבקה [2], באומרו (בעמ' 676):

"יתכן שמקום יהא להסיק במקרה דנן שהסוכנות פועלת בנושא העתירה כגוף דו-מהותי מכח שיתוף הפעולה בינה לבין ממשלת ישראל מכח מהותו הצבורית המובהקת של נושא קליטת העליה וקִיבוץ גלויות וכיוצא באלה...".

אף כי את ההכרעה באותו עניין השאיר לערכאה אחרת שאמורה הייתה לדון בכך.

ב. הקק"ל ממלאה תפקידים ציבוריים מובהקים, החל ברכישת אדמות לפני קום המדינה ועבור להכשרתן, ייעורן וניהולן. משימות אלה הוגדרו באמנה בינה לבין המדינה. בענייננו, הממשלה, כמי שמופקדת על מקרקעי ישראל (ובכללם מקרקעי קק"ל), התקשרה עם קק"ל באמנה המסדירה, בין היתר, את סמכות קק"ל להכשיר מקרקעי ישראל וליערם, ולהקים לשם כך מינהל פיתוח קרקע (סעיפים 10, 13 לאמנה). אמנה זו פורסמה ברשומות וקיבלה בכך מעמד שהוא מעבר להסכם בין שני צדדים גרידא. היא מסדירה את מערכת היחסים בין המינהל לקק"ל ביחס לטיפול במקרקעי ישראל, ומגדירה סמכויות נרחבות לקק"ל בהקשר זה. קק"ל, כבעלים על חלק ממקרקעי ישראל, וכאחראית על הכשרת הקרקעות וייעורן לגבי כל מקרקעי ישראל, משתתפת בסדר גודל שווה לממשלה במועצת מקרקעי ישראל, שהיא הגוף הקובע את המדיניות הקרקעית שלפיה יפעל המינהל, מפקחת על פעולותיו המינהל ומאשרת את תקציבו (סעיפים 4 ו-3 לחוק מינהל מקרקעי ישראל, תש"ך-1960).

ניתן לראות במציאות דברים זו משום קיום סמכות בעלת אופי ציבורי-שלטוני בידי קק"ל בכל הנוגע להכשרת מקרקעי ישראל וייעורם, וזאת גם בהינתן מסגרתה הארגונית כחברה מוגבלת בערכות – יציר המשפט הפרטי.

¹² לעניין מבחן הפונקציה הציבורית והזיקה הפונקציונלית כפרמטר לסיווג גוף כדו-מהותי, שם, 71, 72.
¹³ במרבית המקרים ציינו בתי המשפט את היות הגוף מונופול, שיקול רלוונטי לסיווגו כגוף דו-מהותי וזאת בשל צמצום מרחב הבחירה של הפרט. ראו למשל סיווג כאמור בהקשר של מונופול: בג"ץ 731/86 מיקרו דף לעיל; חברה קדישא (עניין קסטנבאום לעיל); עניין גדות לעיל; קרן קיימת לישראל ת"א (מחוזי י-ם) 1755/96 ל.ג.ע סחר ועבודות מיוחדות בע"מ ג' קרן קיימת לישראל, פ"מ התשנ"ט (1) 337 (2000). (להלן: "עניין קק"ל"); ההתאחדות לכדורגל לעיל; פש"ר 2624/99 רשם העמותות ג' ארגון השוטרים הבינלאומי (סניף ישראל) [פורסם בנבו 15/7/2001].
¹⁴ פרשת ארגון השוטרים הבינלאומי; דפנה ברק-ארז "תאגידיים ציבוריים" עיוני משפט יט 273 (1944).

ג. קיימת זיקה הדוקה בין קק"ל למדינה ורשויותיה, ובעיקר למינהל מקרקעי ישראל, כפי שעולה מהאמנה. לדוגמה:

(1) סעיף 1 לחוק-יסוד: מקרקעי ישראל כולל בין מקרקעי ישראל גם את מקרקעי קק"ל, ומשווה את דינם לדין מקרקעי המדינה ומקרקעי רשות הפיתוח שהבעלות בהם לא תועבר לצדדים שלישיים.

(2) ניהול מקרקעי ישראל בידי המינהל כאמור בחוק מינהל מקרקעי ישראל נעשה על רקע האמנה, ובסעיף 4א לו נקבע, כאמור, כי מחצית מחברי מועצת מקרקעי ישראל יהיו מטעם קק"ל ועל-פי הצעתה.

(3) עובדי קק"ל מוחזקים כעובדי מדינה לצרכים שונים:

א. סעיף 116ח לחוק הבחירות לכנסת ולראש ממשלה [נוסח משולב], תשכ"ט-1969:-

ב. חוק הרשויות המקומיות (בחירות), תשכ"ה-1965- לגבי איסור לקיחת חלק בתעמולה;

ג. סעיף 34 לחוק העונשין כולל עובדי קק"ל בהגדרת "עובדי ציבור".

(4) סעיף 12 לחוק מעמדן של ההסתדרות הציונית העולמית ושל הסוכנות היהודית לארץ-ישראל, נותן לקק"ל פטור ממסים ותשלומי חובה ממשלתיים.

(5) ניתנה לקק"ל סמכות הפקעה של קרקעות בדומה לרשות מקומית (סעיף 6 לחוק קרן קיימת לישראל).

(6) שר החקלאות ממונה על ביצוע פקודת היערות באמצעות מינהל הפיתוח, שהוא גוף השייך לקק"ל (סעיף 13 לאמנה).

בפועל, מנהל אגף ייעור בקק"ל פועל כפקיד יערות ונותן רישיונות כריתה (עדות זקס, עמ' 21).

(7) קק"ל אינה פועלת לשם הפקת רווחים.

(8) המדיניות הנקוטה בידי קק"ל היא בדרך-כלל לפעול בשיטת מכרזים לעבודות כריתת עצים. קק"ל עצמה לאורך שנים רבות פועלת מתוך מודעות כי את עבודות הכריתה של העצים יש לחלק בשיטת המכרז ולשמור בכך על כללי השוויון וההגינות של המערכת. ההסכם בענייננו הוא חריג לשיטה הנהוגה, במובן זה שלא קדם לו מכרז. רק הסכם אחד שקדם להסכם בענייננו נכרת בלא מכרז והוא ההסכם בין קק"ל לחברת לחות הגליל. כל שאר העבודות לאורך שנים ניתנו במסגרת מכרזים.

הנה-כי-כן, במישור הפונקציונלי דומה פעילותה של קק"ל לפעילות רשות ציבורית המבצעת סמכויות ציבוריות-שלטוניות. היא מופקדת על תחום רחב של פעילות בשטח מקרקעי ישראל אשר מוגדר בכתובים באמנה שפורסמה ברשומות; בתחום אחריותה היא מבצעת פעילות שאחרת הייתה מוטלת על מינהל מקרקעי ישראל. לקק"ל סמכויות בעלות אופי שלטוני בכל הקשור להכשרת מקרקעי ישראל וייעורם (סעיף 10 לאמנה); לעניין זה יש לה מעין "זיכיון" בלעדי מהמדינה והיא שולטת על תחום שיש לראותו חשוב ומרכזי בניהול מקרקעי ישראל (השווה פרשת מיקרו דף [4], בעמ' 462).

33. לאור כל האמור לעיל, עולה באופן ברור וחד משמעי כי קק"ל הינו גוף דו מהותי.

34. משמצאנו כי קק"ל הוא גוף דו-מהותי, לפיכך מוחלים עליו גם עקרונות יסוד של המשפט הציבורי, תישאל השאלה, מה משמעות מינוי מנכ"ל גם בראי זה, ומה משמעות אי מינוי של מנכ"ל, כאמור.

ג. מינוי מנהל כללי

1.ג בתחום המשפט האזרחי

35. בחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות"), מוגדרים האורגנים של חברה, כאשר נקבע, שאורגנים אלה כוללים את האסיפה הכללית, הדירקטוריון, המנהל הכללי ועוד¹⁵.

36. בסעיף 119 לחוק החברות נקבע (הדגש אינו במקור. כ.מ.):

"(א) חברה ציבורית או חברה פרטית שהיא חברת איגרות חוב תמנה מנהל כללי, ורשאית היא למנות יותר ממנהל כללי אחד."

37. כלומר, הלשון הינה לשון ציווי. החברה חייבת למנות מנהל כללי. היא רשאית למנות יותר ממנהל כללי אחד, אולם היא חייבת למנות לפחות אחד.

38. המנהל הכללי אחראי לניהול השוטף של ענייני החברה במסגרת המדיניות שקבע הדירקטוריון ובכפוף להנחיותיו¹⁶

39. יצוין, כי במבנה התאגידי קיימת הבחנה בין דרג ההנהלה העוסק בניהול השוטף (ומהווה, למעשה, זרוע ביצועית), לבין דרג הדירקטוריון, שתפקידיו הם להתוות את מדיניות החברה ולפקח על פעילות הזרוע הביצועית וההנהלה בתוכם¹⁷.

40. הנה-כי-כן, דירקטור, במסגרת תפקידיו וסמכויותיו, אינו נמצא בהכרח באופן מלא ורציף בחברה, אינו עומד בקשר ישיר עם העובדים ואינו מעורה בחיי היום-יום של החברה. לדירקטור אין את בסיס הידע, את האמצעים או את סמכויות הפעולה, שבהם מצוייד מי שעוסק בניהול השוטף של החברה¹⁸.

41. מינוי המנהל הכללי, כראש הזרוע הביצועית בחברה, בנפרד מהדירקטוריון, שהוא הגוף המפקח בחברה, מגיע גם כדי לפתור בעיות שונות בניהול החברה, אשר מוגדרות כ"בעיית הנציג", ובראשן ניגודי עניינים שונים שעשויים להתעורר בעת מילוי תפקידים שונים בחברה¹⁹.

1.ג בתחום המשפט הציבורי

¹⁵ סעיף 46 לחוק החברות.

¹⁶ סעיף 120 לחוק החברות.

¹⁷ סעיף 92 לחוק החברות.

¹⁸ ת"פ (ירי) 366/04 מדינת ישראל נ' פנחס בידרמן ואח', תק-מח 2010(1), 1906 (2010)

¹⁹ אירית חביב סגל דיני חברות כרך א' פרק ח' (2007)

42. כאמור לעיל, קק"ל הינה גוף דוח מהותי, ולכן חלים עליה גם עקרונות המשפט המנהלי, שבהם החובה לפעול בהגינות וביושר – התנהגות המבוססת על הצורך לקדם את טובת הציבור ובהתאם לכללי המנהל התקין²⁰.

43. ניתן לגזור על חובות מתחום המשפט המנהלי לעניין מינויים, מהפסיקה לעניין מינוי מנהל כללי בחברה ממשלתית, שם נקבע²¹:

"בהפעילה את שיקול-דעתה, משמשת הרשות הממנה, קרי הדירקטוריון בעת מינוי המועמד והשר בעת אישור המינוי, כנאמן הציבור, וכל פעולה והחלטה הננקטות על-ידיהם חייבות להיעשות מתוך התחשבות בנאמנות זו (ראה: בג"ץ 1635/90 ז'רז'בסקי נ' ראש הממשלה [7], בעמ' 840; בג"ץ 142/70 הנ"ל [5], בעמ' 331). מחובות הנאמנות נגזרת החובה על הרשות להפעיל את שיקול-דעתה בהגינות, ביושר, בסבירות וללא הפליה (בג"ץ 840/79 מרכז הקבלנים והבונים בישראל נ' ממשלת ישראל [8], בעמ' 745-746; בג"ץ 4566/90 דקל נ' שר האוצר [9], בעמ' 33)."

44. כלומר, על הדירקטוריון לפעול כנאמן הציבור, למען קיום מטרותיה הציבוריות של קק"ל, בחובתו למינוי מנהל כללי שיהווה ראש הדרוע הביצועית של החברה.

45. בפעילותו של הדירקטוריון כנאמן הציבור, עליו להפעיל את סמכויותיו, כאמור לעיל, בשקיפות, בהגינות וביושר. משמע, אין לו היכולת להתעלם מחובה המוטלת עליו, במיוחד כאשר החובה למינוי מנהל כללי שאובה הן מחוק החברות, הן מהפסיקה הרלוונטית והן מנהליה של קק"ל עצמה.

46. במאמר סגור אעיר, כי לא מצאתי אזכור ישיר לגבי עצם החובה למנות מנהל כללי בחברה, לא בתחום המשפט הפרטי ולא בתחום המשפט הציבורי. לכן, מכלל הלאו אני שומע את ההן – לא ניתן להעלות על הדעת מצב שבו במשך תקופה לא פועלת חברה למינוי מנהל כללי עברה.

ד. הפניות להוראות נהלי קק"ל והחלטות הנוגעות לעניין

47. נוהל בכירים, בחלק המתייחס לבחירת מנכ"ל, קובע את הרכב חברי וועדת האיתור לבחירת מנכ"ל, שם נקבע, כי שלושה מבין חבריה יבחרו מבין חברי ועדת הנהלה של הדירקטוריון, וכי יו"ר הדירקטוריון יכהן כיו"ר ועדת האיתור.

48. ברור אפוא כי ללא שלושה חברי וועדת הנהלה לא ניתן היה להמשיך את דיוני וועדת האיתור.

49. למען הסר ספק, התפטרותם של שלושת חברי וועדת הנהלה מוועדת האיתור הביאה לתוצאה ברורה של השבת דיוני הוועדה כאשר התוצאה המעשית היא פירוק הוועדה אם לא יבחרו שלושה חברי וועדת הנהלה אחרים.

50. על פי נוהל עבודת הדירקטוריון וועדותיו מספר 01.02.08 מתאריך 14.6.22 (להלן: "נוהל דירקטוריון"), בסעיף 7 נקבע, כי הדירקטוריון רשאי למנות וועדות שונות, ולקבוע מהן סמכויות הוועדות שמתמנות. כמו כן מוגדרת סמכות הדירקטוריון בסעיף 1.2 לנוהל עבודת

²⁰ הרצל, פרק שני.

²¹ בג"ץ 932/99 התנועה למען איכות השלטון בישראל נ' יו"ר הוועדה לבדיקת מינויים פ"ד נג' 787.

הדירקטוריון וועדותיו, בכל הנוגע למינוי וועדות, להאציל סמכויות לאותן וועדות. (סעיף 1.3 מפרט סמכויות שאינן ניתנות להאצלה).

נוהל דירקטוריון מצ"ב מסומן בספח ד'.

51. על פי סעיף 1.1 הדירקטוריון "הוא הגוף האחראי להתווית מדיניותה של קק"ל ולפיקוח על דרך פעולתה". באופן ברור וחד משמעי, הדירקטוריון הוא הגוף העליון שבידיו כל הסמכויות לניהול קק"ל ועליו החובה לפקח על התנהלותה התקינה של קק"ל.

52. על פי סעיף 1.2 כאמור הדירקטוריון רשאי להאציל מסמכויות לוועדות שמתמנות על ידו.

האמור הנו גם לפי סעיף 111 לחוק החברות.

53. על פי סעיף 1.4 נקבע כי על הדירקטורים חלה החובה להעמיד בראש שיקוליהם את טובתה של קק"ל.

54. על פי סעיף 1.5 על הדירקטוריון למנות ועדת הנהלה.

55. מהאמור עולה כי ועדת הנהלה שהיא ועדה שמונתה על-ידי הדירקטוריון, פועלת מכוח מינוי חברי וועדת ההנהלה על ידי הדירקטוריון, וסמכויותיה הן סמכויות שנתונות בידי הדירקטוריון והאצלו לוועדת ההנהלה.

56. לפיכך, וכפי שיורחב בהמשך, במידה שועדת ההנהלה אינה ממלאת סמכות שהאצלה לה כאמור, ובפרט כאשר מדובר בנושא בר חשיבות רבה להתנהלותה התקינה של קק"ל, נושא שהדירקטוריון חייב לשקול כשיקול ראשון במעלה, הדין מורה כי אותה סמכות חוזרת לדירקטוריון, שעל פי תפקידו וחובתו להפעיל את סמכותו. במקרה זה, למנות שלושה חברים לוועדת האיתור במקום אלה שפרשו.

57. עמדה זו מתחזקת לאור העובדה כי איש מחברי וועדת ההנהלה האחרים, לא הציג את מועמדותו להיות חבר בוועדת האיתור במקום שלושת חברי וועדת ההנהלה שפרשו, ולמעשה בכך וועדת ההנהלה הביעה את דעתה כי איש מחבריה כיום אינו חפץ ליטול חלק בוועדת האיתור.

58. ניתן לסכם ולומר כי במצב דברים זה ולאור חובותיו של הדירקטוריון, על הדירקטוריון לפעול במקום וועדת ההנהלה, לבחור דירקטורים אחרים מתוך חברי הדירקטוריון לוועדת האיתור, במקום אלה שפרשו. כמו כן ראוי יהיה לבחור דירקטור נוסף במקום הדירקטורית שפרשה ושאינה חברת וועדת ההנהלה וזאת כדי לקיים אחר ההוראה שבנוהל וועדת האיתור כי מספר חברי וועדת האיתור יהיה מספר אי זוגי. אפשרות אחרת היא להקטין את מספר חברי וועדת האיתור מתשעה לשבעה, אף זאת במסגרת סמכות הדירקטוריון.

59. באשר לעובדה כי החלטות וועדת ההנהלה נתונות לבדיקה ואשרור הדירקטוריון: כך למשל ביום 18.1.16 התקיים דיון בדירקטוריון שעסק, בין היתר, באשרור החלטות של וועדת ההנהלה, סמכויותיה וכדומה. הדבר מחזק את העובדה כי וועדת ההנהלה כפופה לדירקטוריון וכי היא יונקת את סמכויותיה והחלטותיה מהדירקטוריון, שהוא למעשה הגוף שממנה את וועדת ההנהלה ואחראי על תקינות פעולותיה.

פרוטוקול דיון בדירקטוריון מיום 18.1.16 מצ"ב מסומן בספח ה'

Yaron Keidar, Adv	ירון קידר, ע"ד
Karen Schwartz, Adv	קארן שוורץ, ע"ד
Shuli Weiss, Adv	שולי וייס, ע"ד
Galia Keidar, Adv	גליה קידר, ע"ד
Dr. Assaf Harel, Adv	ד"ר אסף הראל, ע"ד
Yavin Rocheli, Adv	יבין רוכלי, ע"ד
Ron Barkai, Adv	רון ברקאי, ע"ד
Carmi Mossek, Judge (Retired)	כרמי מוסק, שופט (בדימוס)



קידר - עורכי דין

וייס • שוורץ • קידר
Weiss • Schwartz • Keidar

60. סבורני כי די בכל האמור לעיל להביא למסקנה ברורה כי לאור ההתרחשויות שפורטו לעיל, חברי וועדת ההנהלה לא קיימו את תפקידם ולא הפעילו את סמכותם להיות חברים בוועדה לאיתור מנכ"ל, איש מחברי וועדת ההנהלה הנכחית אינו מעוניין להיות חבר בוועדת האיתור ועל כן הסמכות שהוצלה לוועדת ההנהלה בענין זה חוזרת לדירקטוריון, היינו למנות חברים אחרים לוועדת האיתור לצורך בחירת מנכ"ל, כאשר בחירה זו מהווה שיקול רב משמעות לפעולתה התקינה של קק"ל, שהוא שיקול ראשון במעלה של חברי הדירקטוריון לשקול, כפי שהובהר לעיל.

ה. סיכום

61. כאמור, קק"ל הגה גוף דו-מהותי, ולכן חלים עליה חובות הן מתחום המשפט האזרחי והן מתחום המשפט המנהלי. לפיכך, קיימת החובה למינוי מנהל כללי.
62. מינוי המנהל הכללי בחברה, הנה מסמכויות הדירקטוריון. סמכות בחירת המועמד לתפקיד זה הוצלה על ידי הדירקטוריון לוועדת האיתור.
63. סמכויות אחרות של הדירקטוריון הוצלו לוועדת הנהלה, אשר כל חברה הם חברי דירקטוריון.
64. משנתקלנו במצב שבו אין מחברי ועדת הנהלה מעוניינים לכהן כחברים בוועדת האיתור, הרי שסמכות זו חוזרת לדירקטוריון, אשר עליו לבחור מבין חבריו שני נציגים לפחות לתפקיד חברי ועדת האיתור, ובלבד שמספר חברי ועדת האיתור יהיה אי-זוגי.
65. חובות אלו של הדירקטוריון נובעות ראשית לכל מחובות הדירקטורים לשקול את טובתה של קק"ל כשיקול ראשון במעלה ובמסגרת זו בחירה ומינוי מנכ"ל קבוע לקק"ל.

כרמי מוסק ע"ד - שופט מחוזי בדימוס

פרק:	02	משאבי אנוש
פרק משנה:	02	קליטה וטיפול בעובדים
נוהל מס':		02.02.03
גרסה:	5	מתאריך: 08.04.2024
עמוד	1	מתוך 11 עמודים

א



קרן קימת לישראל
K K L - J N F

קובץ נוהלי קק"ל

מינוי לתפקידים בכירים ומיוחדים בקק"ל

1. כללי

- 1.1 שדרת הניהול של קרן קימת לישראל (להלן: קק"ל ו/או החברה), נשענת על נושאי משרות בכירות, שנוהל זה נועד לחסידיר באופן מפורט את המתווה/התהליך הנדרש לשם בחירתם.
- 1.2 איוש משרה בכירה בקק"ל יעשה באמצעות ועדת מכרזים/איתור (להלן: "הוועדה", "ועדת האיתור") כמפורט בנוהל שלהלן.
- 1.3 התייחסות הנוגעת למינוי ממלא מקום של בעל תפקיד מיוחד או בכיר עד למינוי קבוע, ראה נוהל 02.02.08 "מינוי ממלא מקום".
- 1.4 התייחסות הנוגעת לסיום כהונת בעל תפקיד מיוחד או בכיר ראת נוהל 02.09.02 "סיום עבודה בקק"ל".
- 1.5 הנוהל מנוסח בלשון זכר אך מתייחס לגברים ולנשים כאחד.

2. המטרה

מטרת הנוהל - מתן הנחיות לקיום הוועדה לאיוש משרות בכירות ומיוחדות בקק"ל.

3. הגדרות

בנוהל זה -

- 3.1 "בעל תפקיד מיוחד" - מנהל כללי, מבקר פנים, מנהל חטיבת כספים וכלכלה ויועץ משפטי של החברה.
- 3.2 "בעל תפקיד בכיר" - בעל תפקיד הנמנה על אחד מהתפקידים הבאים: מנהל חטיבה, מנהל מכלול או תפקיד ברמה מקבילה, מנהל הכפוף ישירות למנכ"ל וברמה של מנהל אגף לפחות (למעט בעל תפקיד מיוחד).
- 3.3 "ועדת הנהלה" - ועדה המורכבת מיו"ר הדירקטוריון, יו"ר עמית של הדירקטוריון וסגני היו"ר.
- 3.4 "ועדת איתור" - ועדת מכרזים שמונתה לאיתור מועמד לתפקיד בכיר/מיוחד, כמפורט בסעיף 6 לנוהל.
- 3.5 "ניגוד עניינים" - כמפורט ב"נוהל מס' 01.01.50 - איסור ניגוד עניינים".

4. הגדרת המשרה לאיוש

- 4.1 הצעה לתיאור ודרישות המשרה הנדרשת לאיוש תפקיד בכיר / מיוחד תיעשה ע"י מנהל חטיבת משאבי אנוש ומינהל ותובא לאישור ועדת האיתור. תנאי הסף המינימליים הנדרשים לתפקידים השונים, הינם לכל הפחות התנאים המפורטים בנספח א' המצורף להלן.
- 4.2 תיאור ודרישות המשרה יכללו את האמור בסעיף 4.1 וכמו כן הדרישות הבאות:

שם הנוהל:	מינוי לתפקידים בכירים ומיוחדים בק"ל	נוהל מס':	02.02.03
פרק:	משאבי אנוש	גרסה:	5
פרק משנה:	קליטה וטיפול בעובדים	עמוד מס':	2
		מתאריך:	08.04.2024
		עמודים:	11

- 4.2.1 תנאי סף שנקבעו למשרה על ידי ועדת האיתור. תנאי הסף לא יפחתו מתנאי הסף המינימליים כמפורט בנספח א' ;
- 4.2.2 התפקידים, הסמכויות והאחריות של בעל המשרה ;
- 4.2.3 השכלה נדרשת ;
- 4.2.4 כישורים וניסיון נדרשים ;
- 4.2.5 עמידה בהליך מיון והערכה (עפ"י העניין) ;
- 4.2.6 ככל שיקבעו אמות מידה לבחירה, ולהערכת המועמדים כמו גם קביעת המשקלות שיינתנו לכל תבחין, הן יקבעו טרם פרסום המכרז לאיוש התפקיד. אמות המידה, התבחינים והמשקולות כאמור, ישמשו את חברי הוועדה בבואם למיין את המועמדים בשלב ראשון, ובעת קבלת ההחלטה בדבר בחירת המועמד הראוי ביותר. אמות המידה והתבחינים יהיו כאלה הנובעים ממאפייני התפקיד, דרישותיו הייחודיות, האתגרים העומדים בפני בעל התפקיד, מאפייני היחידות עליהן הוא אחראי וכיו"ב.
- 4.2.7 תנאים אחרים הנדרשים מהמועמד.
- 4.3 כמו כן, יוגדרו למשרה דרגה, תנאי שכר עיקריים בהתאם למדיניות שכר בכירים על פי החלטות הדירקטוריון אשר יוצגו למועמדים במסגרת הוראות המכרז (שאר התנאים לא יפורסמו למועמדים אך יקבעו מראש).

5. ועדת דירוג לתפקידים בכירים או מיוחדים

- 5.1 ועדת האיתור רשאית למנות ועדת דירוג, במידת הצורך בטרם פרסום המשרה, על מנת לבחור את המועמדים המתאימים ביותר שיוזמנו לוועדת האיתור. לא יכהן בוועדת הדירוג נציג שעתיד להיות כפוף באופן ישיר למועמד שיבחר.
- 5.2 ועדת האיתור לתפקידים בכירים תקבע את הרכב ועדת הדירוג בטרם פרסום המשרה, שיכלול לפחות שלושה נציגים וביניהם נציג חטיבת משאבי אנוש ומינהל ונציג החטיבה הרלוונטית. לא יכהן בוועדת הדירוג נציג שעתיד להיות כפוף באופן ישיר למועמד שיבחר.
- 5.3 בוועדה למינוי מנכ"ל, לא ניתן למנות מעובדי החברה לוועדת הדירוג. הוועדה רשאית להתקשר עם חברה חיצונית לשם ביצוע משימת הדירוג בתיאום עם ועדת האיתור. יובהר כי התקשרות עם החברה החיצונית הינה לשם התייעצות ומבלי להאציל לה את שיקול דעתה של ועדת האיתור. משקיף שימונה בסעיפים 7.6 עד 7.8 כאמור יפקח על פעילות ועדת דירוג כאמור.
- 5.4 נציג ועדת הדירוג יציג את תוצאות הדירוג ושיקולי ועדת הדירוג בפני ועדת האיתור.

6. ועדת איתור/ועדת מכרזים

- 6.1 בעת הקמת ועדות מכרזים או ועדות איתור, יש לשאוף לכך שבכל ועדה יינתן ייצוג שווה לבני שני המינים, תוך אפשרות לסטייה של חבר אחד כאשר מספר חברי הוועדה אינו זוגי. ככלל, ועדת האיתור/מכרזים יורכבו ממספר אי זוגי של חברים. לא יכהן בוועדת האיתור נציג שעתיד להיות כפוף באופן ישיר למועמד שיבחר.
- 6.2 ככל שלא ניתן לתת ייצוג שווה כאמור, חרי שלכל הפחות, יהיה בכל ועדת מכרזים או ועדת איתור, נציג אחד מטעם ההנהלה, מכל מין.
- 6.3 לא יהיה תוקף להחלטת ועדה, שתתקיים בהעדר ייצוג מינימאלי כאמור, לשני המינים.
- 6.4 במקרה בו הרכב ועדת האיתור או ועדת המכרזים נגזר על פי נוהלי קק"ל מתפקידים מאוישים או מרמת בכירות המשרה ואשר בשעת הקמת הוועדה מאוישים כולם על

שם הנוהל:	מינוי לתפקידים בכירים ומיוחדים בקק"ל	נוהל מס':	02.02.03
פרק:	משאבי אנוש	גרסה:	5
פרק משנה:	קליטה וטיפול בעובדים	עמוד מס':	3
		מתאריך:	08.04.2024
		עמודים	11

ידי בני אותו המין, ימנו המנכ"ל או היו"ר (ככל שמדובר בוועדה למינוי תפקיד מיוחד) כחבר ועדת איתור או ועדת מכרזים בעל תפקיד העונה לתנאים הבאים:

א. כפיפותו המנהלית נמוכה ברמה אחת מרמתו של אחד או יותר מבעלי התפקידים שפורטו בנוהל;

ב. חבר ועדה זה לא יהיה צפוי להיות כפוף בין במישרין ובין בעקיפין למועמד שיבחר במכרז או בוועדת האיתור.

מינוי של אחד או יותר מהמפורטים לעיל יהיה במקום אחד או יותר מבעלי התפקידים או הרמות הנדרשות שפורטו בנוהל וזאת, למטרת הבטחת ייצוג לבני שני המינים בוועדה.

7. הרכב ועדת איתור - לבחירת בעל/ת תפקיד מיוחד

7.1 לפחות 90 יום לפני תום סיום תפקידו, ככל שהדבר היה ידוע, של בעל תפקיד מיוחד, תחליט ועדת ההנהלה על מינוי ועדת איתור.

7.2 הוועדה לתפקיד מיוחד שהינו שומר סף (יועץ משפטי, מבקר פנים ומנהל חטיבת כספים וכלכלה) תמנה 5 חברים, כמפורט להלן:

7.2.1 יו"ר דירקטוריון שיכחן כיו"ר הוועדה.

7.2.2 מנכ"ל.

7.2.3 2 חברי ועדת ההנהלה שייבחרו על ידי ועדת ההנהלה.

7.2.4 יו"ר ארגון העובדים, או נציג ארגון העובדים, שימונה על-ידו, בכפוף להסכם הקיבוצי התקף.

7.3 הוועדה לתפקיד מיוחד למינוי מנכ"ל תמנה חברים, כמפורט להלן:

7.3.1 יו"ר הדירקטוריון שיכחן כיו"ר הוועדה.

7.3.2 3 חברי ועדת ההנהלה שייבחרו על ידי ועדת ההנהלה.

7.3.3 יו"ר ארגון העובדים בכפוף להסכם הקיבוצי התקף.

7.3.4 דירקטוריון קק"ל יהיה רשאי להוסיף מספר זוגי של חברים (עד 4) לוועדת האיתור.

7.4 חבר ועדה שמצא, כי יש לו זיקה עסקית או היכרות אישית עם מי מהמועמדים העלולים להעמידו במצב של ניגוד עניינים, עליו לפעול כמפורט ב"נוהל מס' 01.01.50 - איסור ניגוד עניינים". כמו כן, יודיע על כך מיד ליו"ר הוועדה ולשאר חברי הוועדה, ויעביר את הפרטים המלאים ליועץ המשפטי של קק"ל, שייבחן אם מתקיים חשש לניגוד עניינים וינחה את חבר הוועדה כיצד לפעול בנסיבות העניין.

יצוין, כי היכרות של חבר ועדה עם מי מהמועמדים, שאינה מגיעה כדי זיקה עסקית או היכרות אישית עד כדי חשש לניגוד עניינים - אין בה כדי למנוע מאותו חבר להשתתף בהרכב הוועדה, ובלבד שאותו חבר פירט את מהות ההיכרות עם המועמד, לפרוטוקול.

7.5 לוועדת האיתור ימונה מזכיר שתפקידו טכני אדמיניסטרטיבי בלבד.

7.6 ועדת ההנהלה תמנה לוועדת האיתור שופט מחוזי בדימוס (ומעלה) כמשקיף; יובהר כי בהליך למינוי יועמ"ש קק"ל המשקיף יחוות את דעתו המקצועית על כישוריהם וניסיונם המשפטי של המועמדים לתפקיד. המשקיף יוזמן להציג עמדתו בפני הפורומים שעתידים להחליט על מינוי של בעל התפקיד;

7.7 בנוסף לאמור בסעיף 7.6, במינוי מבקר פנים ומנהל חטיבת כספים וכלכלה תמנה ועדת ההנהלה משקיף נוסף שישמש כיועץ מקצועי לוועדת האיתור בעל מומחיות רלוונטית לתפקיד המיוחד, בעל ניסיון של למעלה מ- 10 שנים בתחום הרלבנטי, אשר

שם הנוהל:	מינוי לתפקידים בכירים ומיוחדים בקק"ל	נוהל מס':	02.02.03
פרק:	משאבי אנוש	גרסה:	08.04.2024 מתאריך: 5
פרק משנה:	קליטה וטיפול בעובדים	עמוד מס':	4 מתוך: 11 עמודים

יחווה את דעתו המקצועית על כישוריהם וניסיונם של המועמדים לתפקיד ויוזמן להציג עמדתו בפני הפורומים שעתידיים להחליט על מינוי של בעל התפקיד;

7.8 המינוי של המשקיף כאמור בסעיפים 7.6 ו-7.7 יהיה תקף גם לוועדת הדירוג ככל שתוקם.

7.9 ועדת איתור לתפקידים מיוחדים (ובכלל זה מנכ"ל) רשאית למנות יועץ משפטי מטעמה לצורך ליווי ההליך.

8. הרכב ועדת איתור - לבחירת בעל/ת תפקיד בכיר

8.1 הוועדה תמנה 5 חברים, כמפורט להלן:

8.1.1 מנכ"ל החברה, אשר יכהן כיו"ר הוועדה.

8.1.2 מנהל חטיבת משאבי אנוש ומינהל.

8.1.3 2 נושאי משרה ברמת מנהל חטיבה (או מקביל).

8.1.4 יו"ר ארגון העובדים, או נציג ארגון העובדים, שימונה על-ידו, בכפוף להסכם הקיבוצי התקף.

* לא ימונה מנהל חטיבה (או מקבילו) כחבר ועדה באם מדובר במכרז להחלפתו.

8.2 בדיוני הוועדה, היועץ המשפטי או נציג הלשכה המשפטית שימונה על-ידו, יהיה נוכח כמשקיף.

8.3 על אף האמור בסעיף 6.3 לעיל, במקרים של הקמת יחידה חדשה, במסגרתה נדרש למנות בעל תפקיד בכיר, תורכב הוועדה מ-3 נציגי הנהלה שהם: מנכ"ל, מנהל חטיבת משאבי אנוש ומינהל ומנהל חטיבה נוסף או מקבילו ו-2 נציגי ארגון העובדים, אשר ימונו ע"י יו"ר ארגון העובדים. בוועדה זו, לא יהיו משקיפים אלא בהסכמת יו"ר הוועדה ויו"ר ארגון העובדים.

9. פרסום משרה פנויה

9.1 לפחות 60 יום לפני סיום תפקיד, ככל שהדבר היה ידוע, של בעל התפקיד הבכיר/מיוחד, תחליט ועדת האיתור על פרסום מכרז לאיוש התפקיד.

9.2 מנכ"ל קק"ל יהא אחראי על פרסום נוסח המכרז (תיאור ומאפייני המשרה ודרישות התפקיד) עפ"י הנחיות ועדת האיתור. במידה שהמכרז הוא לתפקיד מנכ"ל, פרסום המכרז יהא באחריות ועדת האיתור באמצעות מזכירות החברה.

9.3 חטיבת משאבי אנוש ומינהל תהא אחראית לפרסום המכרז למשרה הפנויה בעיתונות ובאתר האינטרנט של קק"ל. הפרסום יארך למשך כל תקופת הגשת המועמדות, כמפורט בסעיף 9.6 להלן.

9.4 ניתן יהיה לחזור על פרסום כזה, או על פרסום פומבי בסוג מדיה נוספת, בהתאם להחלטת יו"ר הוועדה.

9.5 חברי ועדת האיתור רשאים לפנות מיוזמתם, לכל אדם אשר לדעתם מתאים לכאורה לתפקיד, ובלבד שיענה על תנאי הסף שנקבעו, ושפנייתו תיעשה עד מועד סגירת המכרז. פנייה זו יכולה להיעשות גם במקרה שלא נימצא מועמד מתאים מבין אלה שהגישו מועמדותם עד למועד סגירת המכרז.

9.6 ככלל, ייקצבו 14 ימים להגשת מועמדויות, אלא אם כן נקבע אחרת. הוועדה רשאית להאריך או לחדש תקופה זו לתקופה או תקופות נוספות, לפי שיקול דעתה.

9.7 מועד הגשת המועמדויות יפורסם באופן ובאמצעי בו פורסם הפרסום המקורי בדבר הצורך באיוש המשרה.

שם הנוהל:	מינוי לתפקידים בכירים ומיוחדים בקק"ל	נוהל מס':	02.02.03
פרק:	משאבי אנוש	גרסה:	5
פרק משנה:	קליטה וטיפול בעובדים	מתאריך:	08.04.2024
		עמוד מס':	5
		מתוך:	11 עמודים

10. הגשת וקבלת מועמדות

- 10.1 המעוניינים להגיש את מועמדותם לתפקיד יגישו במערכת המקוונת של קק"ל ו/או לכתובת הדוא"ל שפורסמה ו/או בכל דרך אחרת עליה תחליט הוועדה.
- 10.2 בעת הגשת המועמדות יידרש המועמד להגיש קורות חיים, תעודות ומסמכים המעידים על השכלה, ניסיון ועמידה בדרישות התפקיד אליו הציג מועמדות וכן כל מסמך אחר שנדרש להגישו עפ"י נוסח המכרז.
- 10.3 בדיקת עמידתם של המועמדים לתפקיד בכיר/מיוחד בתנאי הסף תיעשה על-ידי מנהל חטיבת משאבי אנוש ומינהל או גורם מקצועי אחר שייקבע ע"י הוועדה לעניין זה והכל בפיקוחו של הגורם המשקיף (סעיפים 7.6 / 8.3 בהתאמה). לעניין זה, תחליט הוועדה באם מנהל חטיבת משאבי אנוש (או הגורם המקצועי האחר שמונה על ידה) יהיה הסמכות הסופית לעניין בדיקת העמידה בתנאי סף, או שיהיה בגדר גורם ממליץ לוועדה.
- במקרה שהוחלט כי יהיה גורם ממליץ בלבד, יובאו המלצותיו בפני הוועדה אשר תדון בהמלצותיו והכל בפיקוחו של הגורם המשקיף (סעיפים 7.6 / 8.3 בהתאמה).
- 10.4 במקרה של פסילת מועמד בשל אי עמידה בתנאי הסף, חטיבת משאבי אנוש ומינהל תשלח אליו הודעה על הפסילה לכתובת הדוא"ל שלו, או באמצעי מתאים אחר.
- 10.5 מועמד אשר עבר את תנאי הסף, יידרש גם לחתום על שאלון לאיתור ניגוד עניינים ועל הצהרה בדבר קרבת משפחה לגורמים בקק"ל. ככל ויתגלה בבדיקת המסמכים כי למועמד שעבר את תנאי הסף, קיימת זיקה אישית לנושאי משרה בקק"ל, הנושא יבחן על ידי יועמ"ש קק"ל או המשקיף בתיאום עם יועמ"ש קק"ל, ותימסרנה הנחיות בהתאם. לעניין האיסור ומניעת ניגוד עניינים ראו "נוהל מס' 01.01.50 - איסור ניגוד עניינים".
- 10.6 בכל מקרה של צורך בהבהרה/השלמת מסמכים, תעשה פניה מתאימה למועמד באמצעות כתובת הדוא"ל שלו, או באמצעי מתאים אחר.
- 10.7 מזכיר הוועדה ימסור למועמד לתפקיד בכיר/מיוחד הודעה על קבלת פנייתו, בדרך שהועברה לוועדה.

11. סדרי עבודת ועדת האיתור

- 11.1 ככלל, על סדרי עבודתה ודרכי פעולתה של ועדת האיתור, יחולו הכללים המפורטים להלן. עם זאת, לוועדת האיתור תהיה האפשרות לשנות כללים אלה, אם יתעורר הצורך בכך.
- 11.1.1 מזכיר הוועדה יצרף לתיק המכרז דף הסבר בדבר כללי עבודת הוועדה, סדרי מנהל תקין, לרבות: העדפת מתקנת ותובת הייצוג ההולם (ככל שהדבר רלוונטי).
- 11.1.2 על הוועדה ליתן ביטוי הולם לייצוגם של מועמדים השייכים לאחת האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם על-פי הדין החל על קק"ל בעת דיוני הוועדה.
- 11.1.3 הוועדה תפעל באופן שוויוני, ובין היתר, תקפיד על איסור הפליה מחמת מין, נטייה מינית, מעמד אישי, היות המועמד הורה, גיל, גזע, דת, לאום, ארץ מוצא, השקפה, השתייכות מפלגתית, משך שירות המילואים, היות המועמד אדם עם מוגבלות (ובלבד שהוא כשיר לתפקיד או למשרה הנדונים).
- הל איסור על דרישת פרופיל צבאי או דרישת סף של שירות צבאי או שירות לאומי אזורי, ככל שאינם רלוונטיים לביצוע המשרה.
- 11.1.4 יו"ר של ועדת איתור רשאי להתייעץ ו/או לזמן כל גורם שימצא לנכון, כמשקיף לדיוני הוועדה.

שם הנוהל:	מינוי לתפקידים בכירים ומיוחדים בק"ל	נוהל מס':	02.02.03
פרק:	משאבי אנוש	גרסה:	08.04.2024 מתאריך: 5
פרק משנה:	קליטה וטיפול בעובדים	עמוד מס':	6 מתוך: 11 עמודים

- 11.2 מזכיר הוועדה יעביר לכל חברי הוועדה תיק, הכולל את טפסי המועמדים והמסמכים שנשלחו על ידי המועמדים שעמדו בתנאי הסף של התפקיד.
- 11.3 ועדת האיתור (או ועדת הדירוג ככל שתמונה) תערוך מיון ראשוני למועמדים בהתאם לאמות המידה שנקבעו, תוך נימוק ההחלטה שתתקבל ביחס לכל אחד מהם.
- 11.4 לאחר עיון בתיק המסמכים של כל מועמד, יקבעו חברי הוועדה, על בסיס אמות המידה שנקבעו כאמור, את רשימת המועמדים שלדעתם הם הראויים והמתאימים ביותר להתקדם לשלבים הבאים של ההליך.
- 11.5 ככל והוצהר כי למועמד קיימת זיקה אישית (משפחתית, עסקית או אחרת) ולדעת יועמ"ש ק"ל או המשקיף בתיאום עם יועמ"ש ק"ל, נדרש יהיה לקבל אישורים מיוחדים על פי הוראות חוק החברות, מינויו יותנה בקבלת האישורים הנדרשים. ככל ותתגלה כי למועמד קיימת זיקה אישית-פוליטית לנושא משרה בכירה בק"ל, נדרש יהיה להוכיח כי המועמד בעל "כישורים מיוחדים" לתפקיד מבין כל יתר המועמדים. ועדת האיתור תפרט את הנימוקים לבחירתה בפרוטוקול. המינוי יובא לדיון בפני ועדת הביקורת במקרים הנדרשים על פי חוק החברות, בטרם אישור המינוי בדיקטוריון. לעניין האיסור ומניעת ניגוד עניינים ראו "נוהל מס' 01.01.50 - איסור ניגוד עניינים".
- 11.6 לנגד עיני הוועדה יועמד החומר הכתוב שכל מועמד שלח ומאפייני המשרה, ולפיהם היא רשאית להחליט אם להזמין לראיון, אם לאו. כמו כן, לנגד עיני הוועדה תובא חוות דעתו של המשקיף שמונה. למועמדים שהוחלט שלא לזמנם לראיון, תשלח הודעה מתאימה, לפיה אינם נכללים ברשימת המועמדים לראיון בשלב זה, אך הוועדה רשאית להחליט לזמנם לראיון בהמשך ההליך.
- 11.7 חבר ועדה שמצא אגב בדיקת המסמכים או ראיון המועמדים, כי יש לו זיקה עסקית או היכרות אישית עם מי מהמועמדים יפעל כאמור בסעיף 7.4 לעיל.
- 11.8 חברי הוועדה רשאים לבקש מחטיבת משאבי אנוש ומינהל להפנות לבחינות מיון והערכה את המועמדים שנבחרו להופיע בפני הוועדה, בכל שלב משלבי ההליך.
- 11.9 הוועדה רשאית להחליט כמה מועמדים יופיעו בפניה. החלטת הוועדה לעניין זה תנומק ותתועד בפרוטוקול.
- 11.10 הזמנת המועמדים להופיע בפני הוועדה תתבצע באמצעות מזכיר הוועדה, בדרך המקובלת להזמנת מועמדים.
- 11.11 פניה לממליצים**
- 11.11.1 הוועדה רשאית, לפי שיקול דעתה, לקרוא תראיונות עם המועמדים או לאחר מכן, לפנות לממליצים שפריטיהם ניתנו ע"י המועמדים. הפניה לממליצים תיעשה ע"י חברי הוועדה שייקבעו לעניין זה.
- 11.11.2 פניה לגורם אחר שבאפשרותו למסור מידע אודות כישוריו, ניסיונו, אופיו וכו' של המועמד ושלא אוזכר כממליץ מטעמו, תיעשה אך ורק בהסכמתו המפורשת של המועמד, ולאחר שההסכמה תתועד.
- 11.12 מובהר בזאת, כי אין לקיים ראיונות מועמדים שלא בפני מניין חוקי של הוועדה. חובה לתאם מועדי דיוני הוועדה על דעת כל חברי הוועדה.
- 11.13 כל החומר הקשור לדיוני הוועדה, ראיונות המועמדים, קורות חייהם של המועמדים, מסמכיהם האישיים, שמות הממליצים וכיו"ב, הינו חסוי. החומר האמור יישמר בתיקים ייעודיים. חטיבת משאבי אנוש ומינהל תנקוט באמצעים המתאימים להבטחת המידע הקשור לתיקים אלה, ומניעת נגישות למידע האגור בהם למי שאינו מורשה.

שם הנוהל:	מינוי לתפקידים בכירים ומיוחדים בקק"ל	נוהל מס':	02.02.03
פרק:	משאבי אנוש	גרסה:	08.04.2024 מתאריך: 5
פרק משנה:	קליטה וטיפול בעובדים	עמוד מס':	7 מתוך: 11 עמודים

11.14 מניין חוקי בוועדת האיתור

- 11.14.1 מניין חוקי להחלטת ועדת האיתור הוא רוב חברי ההרכב, ובלבד שביניהם יו"ר הוועדה. זימון לכינוס הוועדה יישלח בתיאום עם המשתתפים לפחות שבוע מראש ממועד כינוסה. נוכחות המשקיף כאמור בסעיפים 7.6, 7.7 ו-8.3 (בהתאמה), הינו תנאי הכרחי לכינוס הוועדה.
- 11.14.2 נבצר מחבר ועדת האיתור ליטול חלק בהרכבה, טרם כינוסה לצורך קיום ראיונות עם המועמדים, ידחה ההליך על-מנת למנות חבר חדש ותחתיו, לתקופה של עד 14 ימים.
- 11.14.3 נבצר מחבר/ת ועדה להמשיך במילוי תפקידו/ה, לאחר כינוסה לצורך קיום ראיונות עם המועמדים/ות או מקצתם, אין אפשרות להוסיף או להחליף את חבר/ת הוועדה הנעדר/ת וההליך יתקיים בהרכב חסר.

12. קבלת ההחלטה

- 12.1 לאחר סיום שלבי המיון והראיונות יתקיים דיון בין חברי הוועדה.
- 12.2 החלטת הוועדה תהיה מנומקת ותתייחס לכלל הנתונים, התכונות והמאפיינים שהובאו בפניה, בהתייחס לאמות המידה והתבחינים כאמור בסעיף 4.2.6 לעיל, והמשקלות היחסיים ביניהם.
- 12.3 בעת בחינת המועמד, על חברי הוועדה לתת את דעתם לכישורים של המועמד, לניסיון האישי של המועמד ולהתרשמותם מאישיותו, תכונותיו וכישוריו, הן הכלליים והן אלו המתייחסים למשרה הרלוונטית, והכל בהתאם לאמות המידה שנקבעו בשים לב לחוות הדעת של המשקיף שמונה.
- 12.4 על חברי הוועדה להתייחס, בין היתר, להשכלת המועמד ומידת הרלוונטיות של ההשכלה לתפקיד המוצע, למספר שנות הניסיון והתפקידים הרלוונטיים שמלא המועמד ומידת הרלוונטיות לתפקיד, לחוות הדעת וההמלצות שהציג כל מועמד ובשים לב לחוות הדעת של המשקיף שמונה.
- 12.5 בהתאם להוראות חוק החברות, התשנ"ט-1999, תגיש הוועדה לאישור הדירקטוריון אישור של בעל תפקיד מיוחד או של בעל תפקיד בכיר – מועמד אחד, אם נמצא על ידה מועמד אחד כמתאים ביותר. ואולם, רשאית הוועדה להציע שני מועמדים, כך למשל כאשר מידת התאמתם לתפקיד היא דומה, אולם לכל אחד מהמועמדים ישנו יתרון ייחודי מובהק בתחום שונה.
- במקרה של מבקר הפנים נדרש, בנוסף לאישור הדירקטוריון, גם אישור של ועדת הביקורת (זאת בהתאם לסעיף 345 לחוק החברות).
- 12.6 אם הוועדה המליצה על יותר ממועמד אחד, עליה לפרט את המאפיינים הייחודיים של כל אחד מהמועמדים המומלצים.
- 12.7 כאשר ישנה דעת מיעוט, היא תובא בפרוטוקול הוועדה ותנומק בהתאם לאמור לעיל. חובת ההנמקה חלה על כל החליף ועל כל החלטות הוועדה וחלה באופן מלא ומוגבר לגבי המועמד שנבחר.
- 12.8 עם סיום דיוני הוועדה ורישום הפרוטוקול (שנכתב תו"כ הוועדה), לרבות ההחלטה ונימוקיה כאמור לעיל, יחתום כל חבר על טופס הפרוטוקול.

13. עריכת פרוטוקול לוועדת האיתור

- 13.1 על הליך ועדת האיתור חלים עקרונות היסוד של הליכי קבלת החלטות בקק"ל, ולכן החלטותיה של הוועדה חייבות במתן הנמקות, תוך פירוט עיקרי המידע שהובא בפני הוועדה ותיאור עיקרי ההליך שהתנהל, על כל שלביו.

שם הנוהל:	מינוי לתפקידים בכירים ומיוחדים בקק"ל	נוהל מס':	02.02.03
פרק:	משאבי אנוש	גרסה:	5
פרק משנה:	קליטה וטיפול בעובדים	עמוד מס':	8
		מתאריך:	08.04.2024
		עמודים:	11

13.2 יו"ר הוועדה, בסיוע מזכיר הוועדה, אחראי לרישום פרוטוקול, בהתאם לכללים שלחלף:

13.2.1 פרוטוקול הדיון יוקלט, באחריות מזכיר הוועדה, ועיקריו יועלו על הכתב על גבי פרוטוקול שייחתם על ידי יו"ר הוועדה.

13.2.2 הפרוטוקול יכלול את מועד הישיבה, מיקומה, סדר יום הישיבה, שמות חברי הוועדה והמשתתפים הנוספים, שמות המועמדים, וכן בין היתר:

א. התבחינים ואמות המידה שקבעה הוועדה לבחינת התאמת המועמד לתפקיד, והמשקלות היחסיים ביניהם.

ב. הסדרי עבודה ייחודיים שקבעה הוועדה, ככל שאינם מפורטים בנוהל זה.

ג. רשימת המועמדים שהוחלט כי לא עברו את המיון הראשוני וכן רשימת המועמדים שהוחלט לזמן לראיון בפני הוועדה;

ד. התייחסות תמציתית ועניינית לקורות החיים של המועמד המומלץ, לרבות ניסיון, כישורים מקצועיים וניהוליים, תפקידים קודמים ופעילויות נוספות. כמו כן תינתן התייחסות להמלצות שצורפו לבקשת המועמד ולסיכום המידע שנתקבל אודותיו מגורמים וממקורות אחרים, ככל שהתקבל והוצג בפני הוועדה.

ה. תיעוד הדיון בנושא חובת הייצוג ההולם וההעדפה המתקנת (ככל שרלוונטי) ובשאלת קיומם של כישורים דומים, כאשר ישנו מועמד השייך לאחת הקבוצות הזכאיות להעדפה מתקנת;

ו. נתונים או מידע נוספים שמעצם טיבם ראויים לציון ולאזכור;

ז. גילוי נאות ו/או אמירות של חברי הוועדה לעניין קשר עם מי מהמועמדים.

14. הודעות למועמדים/ות

14.1 במהלך עבודת הוועדה, יעדכן מזכיר הוועדה את המועמדים על מעמדם בהקשר לתהליך בחירת המועמד לתפקיד, עפ"י ס' 3א לחוק "הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), תשס"ב-2002".

14.2 בסיום עבודת הוועדה יודיע יו"ר הוועדה את החלטת הוועדה למועמד המומלץ טלפונית או פנים אל פנים ובכתב, תוך 3 ימים מיום סיום עבודת הוועדה. ההודעה למועמד המומלץ תציין, כי המינוי כפוף לאישור דירקטוריון קק"ל, עפ"י הוראות החוק(ראה בנוסף סעיף 11.5).

14.3 מזכיר הוועדה יודיע לכל מועמד על החלטת הוועדה בעניינו, בין שהוזמן על-ידי הוועדה ובין שהוועדה החליטה שלא לזמנו, בהתאם לחוק "הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), תשס"ב-2002".

15. אישור המלצות הוועדה

15.1 עם סיום דיוניה ובמקביל למתן הודעות למועמדים, יגיש יו"ר הוועדה את המלצותיו, בצירוף הפרוטוקול ליו"ר הדירקטוריון לצורך הבאתן לאישור הדירקטוריון.

15.2 לאחר קבלת אישור הדירקטוריון, כאמור לעיל, תימסר הודעת המינוי על-ידי חטיבת משאבי אנוש ומינהל, ובה ייקבע מועד הכניסה לתפקיד בהתאם להחלטת הדירקטוריון.

15.3 עוד יובהר למועמד, כי כניסתו לתפקיד מותנית בקיומו של שאלון ניגוד עניינים מלא ומדויק (הכולל בין היתר זיקות אישיות/פוליטיות כפי שיאושר על ידי יועמ"ש

שם הנוהל:	מינוי לתפקידים בכירים ומיוחדים בקק"ל	נוהל מס':	02.02.03
פרק:	משאבי אנוש	גרסה:	5
פרק משנה:	קליטה וטיפול בעובדים	עמוד מס':	9
		מתאריך:	08.04.2024
		עמודים	11

קק"ל), כפי שייערך מעת לעת ע"י הלשכה המשפטית של קק"ל, וכן בחתימתו על הסדר ניגוד עניינים שייערך בעניינו, וכאמור בסעיף 10.5 לעיל.

16. עיון בפרוטוקול

16.1 פרוטוקולים של ועדת האיתור וכן כל החומר הקשור לתיקי המכרז, יישמרו באופן המבטיח הגנה מירבית על צנעת הפרט של המועמדים.

16.2 ככל שתוגש בקשה בכתב ממועמד או גורם אחר המבקש להשיג על החלטת הוועדה, יועבר בהקדם האפשרי עותק מפרוטוקול הוועדה למבקש, ללא פרטים מזהים של יתר המועמדים או פרטים העלולים לפגוע בפרטיותם. ככלל, לא יימסר פרוטוקול לצד ג' כלשהו, בטרם מסירת הודעה רשמית לכלל המועמדים על החלטת הוועדה, אלא באישור היועץ המשפטי.

17. השגות על החלטת ועדת האיתור

הוגשה השגה (על ידי מי מהמתמודדים בחליף) על החלטת הוועדה, תועבר ההשגה לבחינה וחוות דעת של היועץ המשפטי של קק"ל או מי מטעמו. היועץ המשפטי של קק"ל יבחן את טענות המשיג ואת החלטות הוועדה והשיקולים שעמדו בבסיס החלטתה ויעביר את התייחסותו לוועדת האיתור שתחליט בחליף.

מועד איוש המשרה

קליטת העובד לתפקיד החדש תתבצע תוך חודש ימים מקבלת החלטת ועדת האיתור ובכל מקרה לא יאוחר מ-3 חודשים ממועד זה, בתיאום עם הממונה על העובד.

18. תיעוד

באחריות חטיבת משאבי אנוש ומינהל לאסוף כל החומר (תיקים וכד') שהיה לרשות חברי הוועדה במהלך עבודתה.

19. אחריות

19.1 האחריות לביצוע הנוהל ויישומו, חלה על כל בעל תפקיד בקק"ל כנגזר מתוכן הנוהל.
19.2 האחראי לעדכון הנוהל ובדיקת התאמתו לצרכי קרן קימת לישראל, יהיה מנהל חטיבת משאבי אנוש ומינהל.

20. תחולה ותוקף

נוהל זה חל על כל עובדי קרן קימת לישראל והוא תקף מעת פרסומו.

שם הנוהל:	מינוי לתפקידים בכירים ומיוחדים בקק"ל	נוהל מס':	02.02.03
פרק:	משאבי אנוש	גרסה:	5
פרק משנה:	קליטה וטיפול בעובדים	עמוד מס':	10
		מתוך:	11 עמודים
		מתאריך:	08.04.2024

נספח א'

תנאי סף מינימליים למינוי מנכ"ל קק"ל

1. אזרח ישראלי שמלאו לו 25 שנה, לפחות, ושמתקיימים בו התנאים המפורטים בסעיפים 2 ו-3 להלן, או, לחלופין, התנאים המפורטים בסעיף 4 להלן.
2. בעל תואר אקדמי באחד מאלה:
 1. כלכלה, מנהל עסקים, משפטים (L.L.B), ראיית חשבון, מנהל ציבורי, הנדסה (B.Sc) או לימודי עבודה.
 2. בעל תואר שני או שלישי, אף אם אינו בתחומים המנויים בס"ק (1) לעיל.
 3. בעל תואר אקדמי, אף אם אינו בתחומים המנויים בס"ק (1) לעיל, בכפוף לאמור בסעיף 3.3 להלן.
- "בעל תואר אקדמי" תוא בעל תואר ממוסד לימוד מוכר על ידי המועצה להשכלה גבוהה בישראל או בעל תואר שלגביו התקבל אישור שקילות מטעם האגף להערכת תארים במשרד החינוך בארץ.
3. בעל ניסיון מצטבר של 5 שנים לפחות, במהלך 12 השנים האחרונות, באחד או יותר מאלה ובלבד שכיהן מאחד מהתפקידים 3 שנים רצופות לפחות, ובכל תפקיד נוסף שנתיים רצופות לפחות.
 - 3.1 תפקיד מנכ"ל או סמנכ"ל או בעל תפקיד מקביל לו הכפוף ישירות למנכ"ל, בתחום הניהול העסקי של תאגיד המעסיק 350 עובדים לפחות (כולל חברות בנות שבשליטת תאגיד ולא כולל עובדי מיקור חוץ) ושהוא בעל היקף פעילות שנתי של 400 מיליון ש"ח לפחות (כולל חברות בנות שבשליטת התאגיד) במהלך שנות הניסיון הנבחנות.
 - 3.2 כחונה ציבורית בכירה או תפקיד בכיר בשירות הציבורי - בתפקיד בכיר בשירות המדינה בלבד בדרגת סמנכ"ל ומעלה במשרד בעל היקף פעילות משמעותי או בדרגת תא"ל ומעלה בצח"ל או בתפקידים מקבילים בזרועות הביטחון וההצלה, והכל בנושאים כלכליים, מסחריים, ניהוליים או משפטיים.
 - 3.3 בעל 7 שנות ניסיון בתפקידים המנויים בסעיפים 3.1 או 3.2 לעיל, אם הוא בעל תואר כאמור בסעיף 3.2(3) לעיל.
4. לחילופין, מי שאינו בעל תואר אקדמי, אם הוא בעל ניסיון מצטבר של 12 שנים לפחות ב-15 השנים האחרונות, באחד או יותר מהתפקידים שפורטו כאמור בסעיפים 3.1-3.3 לעיל, מתוכן שש שנים לפחות בגופים בעלי היקף פעילות שאינו נופל מ-1 מיליארד ש"ח ו-1,000 עובדים בכל אחת מהשנים הרלוונטיות, ובלבד שכיהן בכל תפקיד שנה אחת ברציפות לפחות ובאחד מהתפקידים שנתיים רצופות לפחות באותו תאגיד או ארגון כמפורט לעיל.
5. מצ"ב טבלה מסכמת:

השכלה	ניסיון
תואר ראשון מרשימה	5
תואר שני או שלישי בכל תחום	5
תואר ראשון שאינו ברשימה	7
ללא תואר כלשהו	12

שם הנוהל:	מינוי לתפקידים בכירים ומיוחדים בקק"ל	נוהל מס':	02.02.03
פרק:	משאבי אנוש	גרסה:	5
פרק משנה:	קליטה וטיפול בעובדים	מתאריך:	08.04.2024
		עמוד מס':	11
		מתוך:	11 עמודים

להשלמה: כחלק מנספח א'

יועמ"ש קק"ל – יושלם לאחר עבודת מטה של חטיבת משאבי אנוש ומנהל בהמשך.
מבקר פנים – יושלם לאחר עבודת מטה של חטיבת משאבי אנוש ומנהל בהמשך.
מנהל חטיבת כספים וכלכלה – יושלם לאחר עבודת מטה של חטיבת משאבי אנוש ומנהל בהמשך.
תנאי סף לבעלי תפקיד בכיר – יושלם בהמשך לאחר עבודת מטה של חטיבת משאבי אנוש ומנהל בהמשך.

ב'



אל: חב' ההשמה/מיון/ליווי הליכי משא"ן

ז' כסלו, תשפ"ה
08 דצמבר 2024

בקשה לליווי תהליך בחירת מנכ"ל הקרן הקיימת לישראל – שלב קביעת הדירוג

בהתאם להחלטת דירקטוריון החברה מיום אפריל 24' החלה הקרן הקיימת לישראל בהליך איתור מנכ"ל.

1. במסגרת זו הוקמה ועדת איתור בראשות יו"ר דירקטוריון קק"ל ומונה בסה"כ כ-9 חברים מתוך הדירקטוריון.

2. פורסמה מודעת איתור אליה נענו כ-70 מועמדים.

3. בהתאם להחלטת ועדת האיתור בוצעו הליכי בדיקת תנאי הסף ע"י מנהל חטיבת משאבי אנוש ומינהל והשופט בדימוס (הינו משקיף בוועדת האיתור).
תוצאות ההליכים הוצגו לוועדת האיתור אשר אישרה כ-34 מועמדים.

4. השלב הנוכחי הינו דירוג המועמדים ובהתאם לנהלי קק"ל, החליטה ועדת האיתור (ברוב) להעביר את ביצוע דירוג המועמדים לחברת השמה/משאבי אנוש חיצונית מומחית בנושא זה.

לאור האמור לעיל, מבוקשת הצעת עבודה אשר תכלול:

- ביצוע בפועל של דירוג המועמדים עפ"י המשקולות שסוכמו.
- הצגת תוצאות עבודת הדירוג לאישור בפני ועדת האיתור, תוך מתן מענה מפורט ומקצועי לשאלות חברי הוועדה. הגעה לישיבות נוספות הקשורות לנושא ככל שיידרש.
- התהליך כולו ילווה על ידי השופט בדימוס מר כרמי מוסק.

נא להעביר את פירוט האמור לעיל ואת הצעת המחיר לח"מ לא יאוחר מ-12.12.24 שעה 11:00.
במידת הצורך יתקיימו פגישות היכרות והצגת הנושא. (לא חובה).

עבודת הדירוג תסתיים תוך 5 ימי עבודה לכל היותר מרגע אישור ההתקשרות.

לקבלת פרטים נוספים ניתן יצור קשר עם מנהלת לשכת מנהלת החטיבה (חן, טל. 0507592255) או עם הח"מ

אמיד רוזנבאום
מנהל חטיבת משאבי אנוש ומנהל
הקרן הקיימת לישראל
דוא"ל - amirr@kkl.org.il
טל' - 050-5775106

C:\Users\chenkor\Desktop\בקשה לליווי תהליך בחירת מנכ"ל קקל 2024 - שלב קביעת הדירוג.doc

רח' קק"ל 1 ירושלים טל. 02-6707406 פקס. 02-6707307
מען למכתבים: ת"ד 7283 ירושלים 91072 <http://www.kkl.org.il>

121

לכבוד

27/1/2025

גבי יפעת עובדיה לוסקי

יו"ר דירקטוריון קק"ל

יו"ר ועדת האיתור לאיתור מנכ"ל

הנדון: חוות דעת בנושא בחירת חברי ועדת הנהלה לוועדת איתור מנכ"ל במקום חברי הועדה שהתפטרו.

1. ביום 25/12/24 הודיעו בכתב ארבעה מחברי הועדה לאיתור מנכ"ל לקק"ל על התפטרותם מהועדה.
2. ארבעת חברי הועדה שהתפטרו הם מר גדי פרל עו"ד, גבי לינה רסקין, מר יעקב בכר ומר אלירן שמואל חי.
3. ה"ה פרל, בכר וחי הינם חברי ועדת הנהלה בתוך דירקטוריון קק"ל.
4. לאור הוראות הנוהל החלות על ועדת איתור מנכ"ל, (סעיף 7.3) חלה חובה כי בהרכב הועדה יהיו 3 חברי ועדת הנהלה שיבחרו על ידי ועדת ההנהלה.
5. לאור התפטרות ה"ה פרל, בכר וחי, שהם חברי ועדת ההנהלה, נותרה ועדת האיתור ללא מספר מינימלי של חברי ועדת הנהלה. היחיד שנותר הוא מר ועקנין.
6. נוכח האמור, סברתי כי ראוי לנסות להמשיך לקיים את הועדה, ומתוקף תפקידי כמשקיף בועדה והיועץ המשפטי של הועדה פניתי בכתב לארבעת חברי הועדה שהתפטרו והצעתי לקיים פגישה בנפרד עם כל אחד מהם, תוך שמירה על סודיות הדברים שיאמרו בפגישה, לנסות להבין את הרקע והגורמים להתפטרותם, ואולי להגיע לפתרון כלשהו שיגרום להמשך התנהלות הועדה.
7. יאמר כי הועדה התקדמה והייתה לפני בחירת גורם חיצוני שידרג את המועמדים שעברו סינון ראשוני. הדירוג היה אמור להיעשות על פי קריטריונים שנקבעו על ידי חברי הועדה וכפי שתועדו בפרוטוקול הועדה.

8. הובאו שלוש הצעות של חברות דירוג. בישיבה שהתקיימה ביום 19/12/24 לא נבחרה חברה שתעשה זאת, ונקבעה ישיבה נוספת כאשר סמוך לאחר מכן הודיעו חברי הועדה הנ"ל על התפטרותם.
9. מר אלירן חי היה היחיד שקבע איתי פגישה אולם גם זו לא יצאה אל הפועל, מר בכר לא הגיב, מר פרל הגיב אולם בסופו של דבר לא נקבעה פגישה, גבי רסקין הציעה פגישה בזום אולם גם זה לא צלח.
10. עולה, כי כדי להמשיך לקיים את דיוני מועדה יש למנות חברי ועדת הנהלה אחרים, לפחות שניים הואיל והנהלה החל על בחירת מנכ"ל מחייב כי בוועדת האיתור יהיו שלושה חברי ועדת הנהלה.
11. על בחירת חברים חלופיים מתוך ועדת ההנהלה על ידי ועדת ההנהלה חל הנוהל שנקרא "עבודת הדירקטוריון וועדותיו".
12. על פי סעיף 7.3 לנוהל הנ"ל, הוראותיו חלות גם על ועדות הדירקטוריון, ובמקרה זה על ועדת ההנהלה.
13. על פי סעיף 5.2 לנוהל הנ"ל החלטות תתקבלנה ברוב דעות. במקרה זה רוב דעות חברי ועדת ההנהלה כאשר במקרה של קולות שקולים ליו"ר ועדת ההנהלה קול מכריע.
14. לטעמי, ראוי כי מי מעוניין להחליף את שלושת החברים המתפטרים, יודיע על כך בכתב למי שתורה יו"ר ועדת ההנהלה עד תאריך שיקבע על ידה.
15. בדיון ועדת ההנהלה שיקבע יעלו שמות המועמדים להצבעה.
16. ניתן יהיה להצביע בעד, נגד, או להימנע.
17. על פי הנוהל החלטות ועדת הנהלה יתקבלו על פי רוב קולות. לטעמי שני המועמדים שיקבלו את מירב הקולות "בעד" – יבחרו, זאת כדי למנוע מצב שאיש לא יבחר, ובכך לא ניתן יהיה להמשיך את ועדת האיתור.
18. לפיכך יש ליתן פרשנות "מקיימת" לשני הנהלים כך שיבחרו שני חברי ועדת הנהלה במקום החברים שפרשו וניתן יהיה להמשיך את דיוני ועדת האיתור, ועל כן מועמד שיקבל את מירב הקולות "בעד" הוא זה שיבחר. פרשנות זו תביא לתוצאה שיבחרו שני חברי ועדת הנהלה, ועדת האיתור תוכל להמשיך ולפעול, ולבחור מנכ"ל לקק"ל. דבר שעפי הבנתי הוא חיוני להמשך הניהול התקין של קק"ל.
19. עוד אוסיף כי אמנם פרשו ארבעה חברים אולם ניתן לבחור עתה שני חברי ועדת הנהלה בלבד, כך שעתה ועדת האיתור תמנה 7 חברים. ממילא על פי הנוהל החל על בחירת מנכ"ל הועדה אמורה לכלול מינימום 5 חברים, על פי ההרכב שנקבע בנוהל. לפיכך, במידה וועדת האיתור תמנה 7 חברים, הדבר בהחלט עונה על הוראות הנוהל.

20. ראוי להעביר חוות דעת זאת לחברי ועדת ההנהלה לפני קיום הישיבה בה יבחרו שני חברי ועדת הנהלה לוועדת האיתור.

בברכה

כרמי מוסק – שופט בדימוס

לכבוד
גב' יפעת עובדיה לוסקי
יו"ר דירקטוריון קק"ל
יו"ר ועדת האיתור לאיתור מנכ"ל

9/2/25

גב' יפעת עובדיה לוסקי

יו"ר דירקטוריון קק"ל

יו"ר ועדת האיתור לאיתור מנכ"ל

הנדון: חוות דעת בנושא בחירת חברי ועדת הנהלה לוועדת איתור מנכ"ל במקום
חברי הועדה שהתפטרו.

בהמשך לחוות דעתי מיום 27/1/25 ולאחר שהובא לידיעתי שמר יצחק
ועקנין לא נבחר על ידי ועדת ההנהלה אלא על ידי הדירקטוריון ולאור
ההוראות המפורשות של הנהל החלות על בחירת מנכ"ל, יש לבחור שלושה
דירקטורים מתוך ועדת ההנהלה במקום אלה שהתפטרו.
אבקש שמסמך זה יצורף לחוות הדעת מיום 27/1/25 ויועבר לכל חברי ועדת
ההנהלה לפני המועד שנקבע לישיבה לצורך מינוי דירקטורים כאמור.

בברכה



כרמי מוסק – שופט בדימוס

3

פרק:	01	ארגון
פרק משנה:	02	הדירקטוריון וועדותיו
נוהל מס':		01.02.08
גרסה מס':	2	מתאריך: 14.6.2022
עמוד	1 מתוך 10	עמודים



קובץ נוהלי קק"ל

עבודת הדירקטוריון וועדותיו

1. כללי

- 1.1 בהתאם לחוק ולתקנון החברה (להלן: התקנון), דירקטוריון קרן קיימת לישראל (קק"ל) הוא הגוף האחראי להתוויית מדיניותה של קק"ל ולפיקוח על דרך פעולתה.
- 1.2 הדירקטוריון רשאי לפעול במליאתו או בעניינים מסוימים, להקים ועדות המורכבות משני חברי דירקטוריון או יותר (להלן: "ועדות הדירקטוריון" או "ועדות"). החוק מבחין בין ועדה שהוסמכה ליעץ או להמליץ לדירקטוריון בלבד (בוועדה כזו יכול שיהיו חברים גם מי שאינם דירקטורים, אם מונן לוועדה על-ידי הדירקטוריון) לבין ועדה שהדירקטוריון האציל לה מסמכויותיו (בוועדה כזו חברים דירקטורים בלבד). סמכויות הוועדות, תחומי פעילותן ואחריותן ייקבעו על ידי הדירקטוריון.
- 1.3 הסמכויות אותן הדירקטוריון אינו רשאי להאציל, על פי דין, לוועדותיו כוללות, בין היתר, קביעת מדיניות כללית לחברה, אישור דוחות כספיים, מינוי דירקטורים (אם הדירקטוריון רשאי למנותם), אישור עסקאות מיוחדות בהתאם להוראות חוק החברות (למשל, עסקאות עם חבר אסיפה כללית של קק"ל או תאגיד בשליטתו) וקביעת עמדת הדירקטוריון בעניין הטעון אישור האסיפה הכללית.
- 1.4 מבלי לגרוע מחובת הדירקטורים על פי הדין - השיקול של טובת קק"ל ינחה את הדירקטורים בכל דיוני הדירקטוריון ובהחלטותיהם.
- 1.5 בהתאם לתקנון קק"ל הדירקטוריון ימנה ועדת הנהלה, שהינה ועדת דירקטוריון, וחבריה הם: יו"ר, יו"ר עמית וסגני יו"ר.
- 1.6 הנוהל שלהלן מפרט הנחיות לפעילות הדירקטוריון וועדותיו. נוהל זה יהיה כפוף לשינויים בהוראות הדין החל על קק"ל כל עוד השינוי בדין מחייב תיקון או שינוי נוהל זה.

2. המטרה

מטרת הנוהל לפרט הנחיות לעבודת הדירקטוריון וועדותיו.

3. סדרי עבודת הדירקטוריון - כללי

- 3.1 ישיבות וסדרי העבודה של הדירקטוריון וועדותיו כפופים להוראות חוק החברות, התקנון והוראות נוהל זה. כמו כן, כללים והוראות שיאושרו על ידי

שם הנוהל:	עבודת הדירקטוריון וועדותיו	נוהל מס':	01.02.08
פרק:	ארגון	גרסה מס':	2
פרק משנה:	הדירקטוריון וועדותיו	עמוד מס':	2
		מתוך:	10 עמודים
		מתאריך:	14.6.2022

הדירקטוריון. במקרה של סתירה בין מקורות אלה, יגבר החוק ולאחריו תקנון קק"ל ולאחריו נוהל זה.

3.2 יו"ר הדירקטוריון יורה על זימון ישיבות הדירקטוריון, על-פי הצורך, ולכל הפחות 6 (שש) פעמים בשנה. סדר היום והנושאים ייקבעו על-ידי יו"ר הדירקטוריון, ומועדי הישיבות יתואמו על ידי מזכירות החברה על-פי הנחיית היו"ר.

3.3 לקראת כינוס ישיבת דירקטוריון תמציא מזכירות החברה זימון לכלל החברים, ותעביר את סדר היום וחומרי הרקע זמן סביר מראש (ככל הניתן 10 ימים לפני מועד הישיבה). הזימון, סדר היום וחומרי הרקע, יישלחו לחברי הדירקטוריון, למנכ"ל, ובהתאם להנחיית יו"ר הדירקטוריון - גם לנציגים מקצועיים ו/או למוזמנים נוספים ובלבד שישינה רלוונטיות וצורך להשתתפות הנציגים המקצועיים ו/או המוזמנים בישיבה כאמור.

3.4 שני חברי דירקטוריון רשאים לדרוש מיו"ר הדירקטוריון לכנס ישיבת דירקטוריון בנושא שיפורט על-ידם. לא כונסה ישיבת דירקטוריון בתוך 14 ימים ממועד הדרישה, יהיו רשאים חברי הדירקטוריון הנ"ל לכנס ישיבת דירקטוריון לדיון בנושא שפורט על-ידם. במידה ודרישה כאמור נתמכה על ידי שליש לפחות מחברי הדירקטוריון וכללה הצעת החלטה, יביא יו"ר הדירקטוריון את הצעת ההחלטה להצבעת הדירקטוריון באותה ישיבה ולא תנעל עד להצבעה.

3.5 ישיבות הדירקטוריון תוקלטנה ותתומללנה על-ידי מזכירות החברה, שתערוך מסמך סיכום החלטות ופרוטוקול ישיבה כמפורט בסעיף 4.7 להלן.

3.6 במקרים מיוחדים, וככל שחדבר נדרש וחיוני לצורך ביצוע תפקידיו, רשאי הדירקטוריון להעסיק יועצים מקצועיים, בתנאי שהגורמים המקצועיים בקק"ל אינם מספקים או אינם יכולים לספק את השירות המקצועי הדרוש, או בתנאי שהדירקטוריון סבר כי נדרשת לו חו"ד חיצונית ("fairness of opinion"). העסקה זו תיעשה בהתקשרות לעניין מסוים ולתקופה מוגבלת בלבד, על פי מאפיינים שיקבע הדירקטוריון, ובהתאם לנוהלי ההתקשרויות התקפים בקק"ל, בשינויים המחויבים.

3.7 מועדי הישיבות ומיקומן

3.7.1 לקראת ראשיתה של כל שנה קלנדרית, תיקבענה ישיבות הדירקטוריון לקראת השנה העוקבת, על ידי מזכירות החברה בתיאום עם יו"ר הדירקטוריון, וזאת בהתאם ללוח זמנים שנתי של קק"ל, ומופעים חוזרים וידועים עפ"י דרישות הדין (כגון: בניית תקציב, אישור דו"חות כספיים וכד').

3.7.2 ככלל, ישיבות הדירקטוריון וועדותיו תיערכנה במשרדי קק"ל בירושלים. יו"ר הדירקטוריון רשאי לכנס ישיבה במקום ובמועדים אחרים. הודעה על כך תימסר לחברים פרק זמן סביר מראש.

3.7.3 יו"ר הדירקטוריון רשאי להורות על קיום ישיבת דירקטוריון באמצעי אלקטרוני (שיחת ועידה, "היוועדות חזותית"), ובלבד שאמצעי זה מאפשר לכל הדירקטורים המשתתפים לשמוע זה את זה בו בזמן.

שם הנוהל:	עבודת הדירקטוריון וועדותיו	נוהל מס':	01.02.08
פרק:	ארגון	גרסה מס':	2
פרק משנה:	הדירקטוריון וועדותיו	מתאריך:	14.6.2022
		עמוד מס':	3
		מתוך:	10 עמודים

ולצפות בחומרים לרבות, מצגות המוצגות בישיבה - אם וככל יוצגו חומרים כאמור.

3.8 סדר יום לישיבות

3.8.1 לקראת ישיבת דירקטוריון צפויה, תפנה מזכירות החברה למנכ"ל ולנושאי המשרה הכפופים ישירות למנכ"ל החברה לקבלת בקשותיהם להעלאת נושאים לסדר יומה של ישיבת הדירקטוריון הצפויה.

3.8.2 סדר היום של ישיבות הדירקטוריון ייקבע על ידי יו"ר הדירקטוריון. בקביעת סדר היום יתחשב היו"ר בבקשות שיופנו אליו ע"י כל אחד מאלה:

(א) חבר דירקטוריון;

(ב) מנכ"ל;

(ג) נושאי משרה בחברה (כאמור בסעיף 3.8.1 לעיל).

3.8.3 הצעה להעלות נושא לסדר היום של מי המנויים בסעיף 3.8.2 לעיל, תוגש בכתב למזכירות החברה, זמן סביר מראש (ככל הניתן – 10 ימים לפני מועד הישיבה), והיא תכלול את כל הפרטים האמורים בסעיף 3.8.7 להלן.

3.8.4 ההצעה תועבר ע"י מזכירות החברה ליו"ר הדירקטוריון באופן מיידי עם קבלתה.

3.8.5 יו"ר הדירקטוריון יחליט בבקשה להעלות סעיף על סדר היום בהקדם האפשרי וזמן סביר לפני הישיבה. יו"ר הדירקטוריון רשאי לבקש הבהרות, חומרים והתייחסות נוספת מהמציג או מגורם מקצועי אחר, בטרם קבלת החלטה בנושא. יו"ר הדירקטוריון רשאי להעלות את הנושא המוצע לדיון בישיבת הדירקטוריון הקרובה או בישיבה נדחית (במידה וסבר כי ההצעה לא חוגשה פרק זמן סביר מראש, בכפוף להוראות חוק החברות ונוהל זה).

היה המציע נושא משרה כאמור בסעיף 3.8.2 (ג), רשאי היו"ר שלא לכלול את ההצעה על סדר היום של הישיבה מטעמים שיירשמו ויתועדו במזכירות החברה.

3.8.6 תשובת היו"ר להצעה תימסר באמצעות מזכירות החברה למציע.

3.8.7 הצעה להעלאת נושא לסדר יום הדירקטוריון תכלול את הפרטים הבאים:

א. כותרת ההצעה המגדירה את מהות הנושא;

ב. אם מתבקשת החלטה - נוסח ההחלטה אותה יתבקש הדירקטוריון לקבל;

ג. דברי הסבר להצעה - כל המידע והנתונים הנדרשים לצורך קבלת החלטה בנושא שעל סדר היום, לרבות, המלצת גורמי המקצוע, חלופות שנבחנו והנימוק לחלופה העדיפה על גורמי המקצוע; השפעות תקציביות ומקור תקציבי, השפעה על מצבת כוח האדם, החלטות ודיונים קודמים בפורומים הרלוונטיים, זהות הגורם שיהיה אחראי לביצוע ההחלטה וכן, חוות דעת משפטית, והכול ככל שנתונים אלה ידועים וזמינים למציע.

ד. זהות הגורם, חיצוני או פנימי, הנדרש לצורך הצגת הנושא וזהות משתתפים נדרשים נוספים.

שם הנוהל:	עבודת הדירקטוריון וועדותיו	נוהל מס':	01.02.08
פרק:	ארגון	גרסה מס':	2 מתאריך: 14.6.2022
פרק משנה:	הדירקטוריון וועדותיו	עמוד מס':	4 מתוך: 10 עמודים

3.8.8 יו"ר הדירקטוריון רשאי לדרוש מהמנכ"ל או מכל גורם מקצועי אחר בחברה, לסייע בגיבוש כלל המידע והנתונים הנדרשים על פי סעיף 3.8.7 לעיל, כולם או מקצתם, ביחס לנושא מסוים, לצורך קיום הישיבה.

3.8.9 למעט במקרים בהם הועבר נימוק בכתב לכלל חברי הדירקטוריון, ובהסכמת יו"ר הוועדה הדירקטוריונית הרלוונטית, סדר היום יכלול את המלצות הוועדות הדירקטוריוניות שאושרו בוועדות מאז הדירקטוריון הקודם.

3.8.10 יו"ר הדירקטוריון רשאי, במקרים מיוחדים, או בשל דחיפות העניין, להורות למזכירות החברה להעמיד על סדר יומה של ישיבת דירקטוריון ועד לכינוסה גם הצעה שלא נתקיימו לגביה הוראות סעיף 3.8.7 לעיל.

3.8.11 נושא שלא הועמד על סדר היום מראש, לא יידון בדירקטוריון, אלא בהסכמת כלל חברי הדירקטוריון, לרבות חברי הדירקטוריון שאינם נוכחים בישיבה או במקרים דחופים בהסכמת רוב הדירקטורים, כאמור בסעיף 102 לחוק החברות.

3.9 הפצת סדר היום וחומרים נלווים

3.9.1 מזכירות החברה תכין את סדר היום לישיבה ואת חומרי הרקע הנלווים. סדר היום וחומרים יישלחו לכלל חברי הדירקטוריון והמוזמנים לישיבה, אלא אם כן נקבע אחרת כאמור בסעיף 6.1.4 להלן.

3.9.2 תוך 4 (ארבעה) ימים מיום שליחת סדר היום וחומרי הרקע הנלווים לרבות הצעות ההחלטה, חברי הדירקטוריון רשאים להציע הצעת החלטה אחרת מההצעה שהוצעה במסגרת סדר היום, תוך זמן סביר לפני קיום הישיבה. באם שליש מחברי הדירקטוריון אישרו כי הם מעוניינים שההצעה האחרת תצורף לסדר היום, ההצעה תצורף ותהווה הצעת החלטה שונה (להלן: "הצעה שונה").

4. סדר הדיון וניהול הישיבה

4.1 בכפוף לחוראות סעיפים 3.4 לעיל ו- 4.3 ו 4.4 להלן, יו"ר הדירקטוריון יקבע את סדר הדיון בנושאים שעל סדר היום של הישיבה וינהלה.

4.2 בהיעדר יו"ר הדירקטוריון, תנוהל הישיבה בהתאם לסעיף 3.8 לתקנון החברה.

4.3 אין באמור בסעיפים 3.8.7 (ב) או 3.9.2 כדי למנוע מחבר דירקטוריון להעלות, במסגרת הדיון בנושא שהופיע בסדר היום של הדירקטוריון, הסתייגות להצעת החלטה שעל סדר היום (במהות או בנוסח) מההצעה שהופצת לחברי הדירקטוריון, ובלבד שההסתייגות כאמור איננה חורגת מגדר הנושא הנדון, בהתאם לסדר היום ומתייחסת ישירות להצעת החלטה.

4.4 התקיימה הצבעה בעניין מסוים, ארבעה חברי דירקטוריון הנוכחים (10% לפחות מחברי הדירקטוריון כולו) יוכלו לחייב הצבעה בהסתייגות שהובאה כדיון על פי נוהל זה.

4.5 יו"ר הדירקטוריון יהא מוסמך להחליט בנוגע לסדר העלאת הצעת החלטה להצבעה, באם הוגשה הצעה שונה, בהתאם לקבוע בסעיפים 3.9.2 ו- 4.3.

שם הנוהל:	עבודת הדירקטוריון וועדותיו	נוהל מס':	01.02.08
פרק:	ארגון	גרסה מס':	2 מתאריך: 14.6.2022
פרק משנה:	הדירקטוריון וועדותיו	עמוד מס':	5 מתוך: 10 עמודים

ובכלל זה להעמיד להצבעה את ההצעות זו מול זו, בכפוף לאמור בסעיפים 3.4, 3.9.2 ו- 4.3 לעיל.

4.6 על מנת להבטיח שהישיבות תקוימנה על פי סדר ראוי ומכובד, יקבע יו"ר הדירקטוריון את סדר הדוברים ובלבד שכל חבר דירקטוריון אשר מבקש להתייחס לנושא מסוים יקבל מהיו"ר את הזכות לעשות כן ויהיה זכאי לומר את דבריו במשך זמן סביר בהתאם לנושא ולצורך.

4.7 תיעוד דיוני הדירקטוריון

4.7.1 דיוני הדירקטוריון יתועדו בהקלטה, ממנה יופק תמליל (סטנוגרמה) מלא של הישיבה. התמליל וקובץ השמע יישמרו במזכירות החברה, בהתאם לנוהל מס' 01.05.10 – "גניזה וביעור מסמכים".

4.7.2 חבר דירקטוריון, אשר מבקש לעיין בתמליל ישיבה או להאזין לקובץ השמע, יודיע על כך בכתב למזכירות החברה, וזו תעמיד את הדרוש לעיונו במשרדי המזכירות או במקום אחר שייקבע (ככל הניתן בפורמט המקורי בו הוא נוצר).

4.7.3 בעל תפקיד בקס"ל או גורם אחר אשר מבקש לעיין בתמליל או להאזין לקובץ השמע, יפנה בכתב למזכירות החברה, תוך ציון נימוקי הבקשה, וזו תעביר את פנייתו להתייחסות היועץ המשפטי, ולאחריה – להחלטת יו"ר הדירקטוריון. למען הסר ספק, אין בחוראה זו כדי לגרוע מחובות החברה למסירת מידע עפ"י חוראות הדין.

4.7.4 באחריות מזכירות החברה לערוך בסמוך לאחר הישיבה מסמך הכולל את כלל ההחלטות שהתקבלו (להלן: "סיכום החלטות"). מסמך סיכום ההחלטות יכלול את הפרטים הבאים: שמות הנוכחים בישיבה, שמות הנעדרים, מועד הישיבה ומיקומה, סדר היום ואת כלל ההחלטות שהתקבלו בישיבה.

4.7.5 מסמך סיכום ההחלטות יועבר לעיון חברי הדירקטוריון בתוך 7 ימי עבודה ממועד כינוס הישיבה. בתוך 5 ימי עבודה נוספים יעבירו חברי הדירקטוריון את הערותיהם למסמך. התקבלו הערות מאת החברים, יועבר נוסח המטמיע את כלל ההערות שהתקבלו לאישור יו"ר הדירקטוריון.

4.7.6 אלא אם החליט הדירקטוריון שההצעה תיכנס לתוקפה באופן מיידי, החלטה שהתקבלה בישיבת הדירקטוריון על ידי דירקטוריון קס"ל, שניסוחה תואם את הנוסח שהועבר בסדר היום לרבות הצעת החלטה חלופית שהוגשה כאמור בנוהל זה, תיכנס לתוקף מיד לאחר אישורה כאמור לעיל.

4.7.7 נוסף על מסמך סיכום ההחלטות, תערוך מזכירות החברה את פרוטוקול הישיבה בסמוך לישיבת הדירקטוריון. הפרוטוקול יכלול, בין היתר, את כותרת הישיבה, מועדה ומיקומה, שמות חברי הדירקטוריון/הוועדה הנוכחים בישיבה, משתתפים נוספים, שמות חברי הדירקטוריון/הוועדה הנעדרים, סדר היום של הישיבה, סיכום תמציתי וקצר ככל האפשר של עיקרי הדיון והעמדות השונות שהוצגו, דיווחים שנמסרו החלטות שהתקבלו, לרבות תוצאות ההצבעה בהחלטות אלה ושמות המתנגדים והנמנעים וכן, הנחיות נוספות

שם הנוהל:	עבודת הדירקטוריון וועדותיו	נוהל מס':	01.02.08
פרק:	ארגון	גרסה מס':	2 מתאריך: 14.6.2022
פרק משנה:	הדירקטוריון וועדותיו	עמוד מס':	6 מתוך: 10 עמודים

שניתנו על ידי הדירקטוריון או יו"ר הדירקטוריון (ככל שלא גובשו לכדי החלטה) וכל פרט נוסף רלוונטי. טיוטת הפרוטוקול תישלח לחברי הדירקטוריון בתוך 10 ימים לאחר קבלת התמלול מהחברה הקבלנית. פרוטוקול הישיבה יאושר בישיבת הדירקטוריון העוקבת או בישיבה שלאחר מכן.

4.7.8 הפרוטוקולים וההחלטות ימוספרו במספרים סידוריים באופן עליו תחליט מזכירות החברה.

הפרוטוקולים ייחתמו ע"י יו"ר הדירקטוריון ויפורסמו באתר החברה, כאמור בנוהל מס' 01.03.08 – "תיעוד דיונים".

4.8 הנחיות נוספות לתיעוד דיוני הדירקטוריון וועדותיו – ראה "נוהל מס' 01.03.08 – תיעוד דיונים".

4.9 חריגים

4.9.1 יו"ר דירקטוריון קק"ל רשאי להתיר, מטעמים מיוחדים שיירשמו בפרוטוקול ולצורך חשוב המחייב זאת, חריגה מחוראות נוהל זה, כולם או מקצתם, וזו תיעשה בכפוף לחוראות חוק החברות, התשנ"ט-1999, ולתקנון החברה. אין באמור לעיל כדי לפגוע באמור בסעיפים 4.3, 3.8.9, 3.4.

4.9.2 בכל עניין שלגביו אין התייחסות בנוהל זה, יחולו חוראות סימן ח' לפרק השלישי של חוק החברות וחוראות תקנון החברה.

5. החלטות הדירקטוריון

5.1 בהתאם לתקנון קק"ל, הקוורום לקיום ישיבה ולקבלת החלטות הינו 2 חברי דירקטוריון.

5.2 החלטות הדירקטוריון תתקבלנה ברוב דעות מבין חברי הדירקטוריון המשתתפים בישיבה. בהצבעה בדירקטוריון יהיה לכל חבר קול אחד, ובמקרה של קולות שקולים יהיה ליו"ר הדירקטוריון קול נוסף מכריע.

5.3 ככלל, ההצבעות תיערכנה בהרמת יד. בישיבות דירקטוריון בהן משתתפים חברי הדירקטוריון או חלקם שלא בנוכחות פיזית אלא באמצעי תקשורת מרחוק, בהתאם לנוהל זה, יחליט יו"ר הדירקטוריון על סוג ההצבעה (הרמת יד, הקראה שמית, או באמצעות מערכת אלקטרונית אחרת). מבלי לגרוע מהאמור, הצבעה באמצעות הקראה שמית תתאפשר לבקשת 20% חברי הדירקטוריון הנוכחים בישיבה המנוהלת באופן פיזי או באמצעות מערכת אלקטרונית.

5.4 ככל שתוחלט על הצבעה באמצעות הרמת יד באמצעי תקשורת היא תתבצע אך ורק עם מצלמות מופעלות.

5.5 דירקטור שלא יוכל להרים את היד / להפעיל את המצלמה באמצעי התקשורת מכל סיבה שהיא, יוכל להצביע פרטנית שמית בקולו.

5.6 ככל שההצבעות נערכות באמצעות מערכת ההצבעות של אמצעי התקשורת, מזכירות החברה תוודא בטרם ההצבעה, שכלל הדירקטורים קיבלו את ההודעה על ההצבעה ומתאפשר להם להצביע. דירקטור שיתריע בסמוך לפני ביצוע ההצבעה שלא יוכל להצביע באמצעי התקשורת, יוכל להצביע שמית בקולו.

שם הנוהל:	עבודת הדירקטוריון וועדותיו	נוהל מס':	01.02.08
פרק:	ארגון	גרסה מס':	2 מתאריך: 14.6.2022
פרק משנה:	הדירקטוריון וועדותיו	עמוד מס':	7 מתוך: 10 עמודים

5.7 הדירקטוריון רשאי לקבל החלטות אף ללא התכנסות בפועל, ובלבד שכל הדירקטורים הזכאים להשתתף בדיון ולהצביע בעניין שהובא להחלטה הסכימו שלא להתכנס לדיון באותו ענין. במקרה כזה, יכלול פרוטוקול ההחלטה גם את ההחלטה שלא להתכנס.

5.8 מעקב אחר ביצוע החלטות

5.8.1 בכל החלטת דירקטוריון, יצוינו אחראי הביצוע ופרק הזמן לביצועה. בהעדר קביעה אחרת, יראו את המנכ"ל כגורם האחראי לביצוען של החלטות הדירקטוריון.

5.8.2 בתחילת כל ישיבת דירקטוריון ידווח המנכ"ל אודות סטטוס ביצוע ההחלטות שבאחריותו אשר רלוונטיות לאותה ישיבה, למעט אם נקבע אחרת בסדר יום הישיבה.

5.8.3 דו"ח מעקב אחר יישום החלטות והנחיות הדירקטוריון וועדותיו ירוכז וינהל על ידי מזכירות החברה. דו"ח המעקב ישלח לחברי הדירקטוריון אחת לרבעון.

6. סודיות הדיונים ושמירת מידע

6.1 דיונים פנימיים

6.1.1 לפני קיומה של ישיבת דירקטוריון, רשאי יו"ר הדירקטוריון לקבוע כי הישיבה, חלק ממנה, או נושא מסוים שידון בה, יהיו פנימיים.

6.1.2 מידע שיוגדר כ"מידע פנימי" לעניין ניהול זה, הוא מידע, שגילויו למי שאינו מורשה, אינו לטובת החברה ועלול בהסתברות שאינה זניחה לגרום לפגיעה בחברה (למשל: משא ומתן עם גורם חיצוני, הליכים משפטיים תלויים ועומדים, מדיניות בנושאים רגישים, עניינים פרסונאליים, עניינים מסחריים או כאלה שיש בהם להשפיע על הליכים תחרותיים וכיו"ב).

6.1.3 חודעה על חיותה של הישיבה, חלק ממנה או נושא מסוים בה כ"פנימי", לפי העניין, תימסר זמן סביר לפני מועד הישיבה, אלא אם קבע יו"ר הדירקטוריון כי מסירת חודעה מראש על כך איננה מוצדקת בנסיבות העניין ו/או עלולה לפגוע בעצם קיומו של הדיון כ"פנימי", ואז תימסר חודעה על כך למשתתפים בפתח הישיבה.

6.1.4 הכריז יו"ר הדירקטוריון, כי הישיבה, חלק ממנה, או נושא מסוים בה הם "פנימיים", רשאי הוא להורות כל הוראה סבירה, שתבטיח את יישומה של החלטה, כגון: שסדר היום של הישיבה וחומרי הרקע לא יישלחו לחברי הדירקטוריון אלא יועמדו לעיונם במקום מאובטח וכיו"ב.

6.1.5 יו"ר הדירקטוריון רשאי למסור למשתתפי הישיבה מראש הנחיות לאופן קיום הישיבה או חלק ממנה בעניין שהוכרז כ"פנימי", על מנת לוודא כי תישמר סודיות הישיבה והדיון בנושא הפנימי. הנחיות אלו עשויות לכלול, בין היתר, הוצאת טלפונים ומכשירים אחרים מחדר הישיבות, איסור השתתפות מי שאינם חברי הדירקטוריון, הפסקת הקלטה או אי הקלטה מלכתחילה וכיו"ב, ו/או כל הנחיה סבירה אחרת. הוראות אלו תימסרנה למשתתפי הישיבה על ידי יו"ר הישיבה בתחילת הישיבה הפנימית או בתחילת הדיון בנושא הפנימי, לפי העניין.

6.1.6 הדירקטוריון רשאי, לבקשת חבר דירקטוריון, להחליט, ברוב רגיל של הנוכחים, כי הישיבה, או חלק ממנה, או נושא מסוים בה, אשר סווגו ע"י יו"ר הדירקטוריון כ"פנימיים", אינם כאלה. במצב זה,

שם הנוהל:	עבודת הדירקטוריון וועדותיו	נוהל מס':	01.02.08
פרק:	ארגון	גרסה מס':	2
פרק משנה:	הדירקטוריון וועדותיו	מתאריך:	14.6.2022
		עמוד מס':	8
		מתוך:	10 עמודים

תתנהל הישיבה כישיבת רגילה וייערך פרוטוקול פומבי, עפ"י האמור בנוהל זה.

6.1.7 מבלי לגרוע מהאמור לעיל, במהלך ישיבת דירקטוריון או ישיבת ועדת דירקטוריון שלא הוכרזה מראש ע"י יו"ר הדירקטוריון כפנימית, רשאי הדירקטוריון, על פי בקשת חבר דירקטוריון, לקבוע כי הישיבה, או חלק ממנה, או נושא מסוים בה, הם "פנימיים". החלטה כאמור תתקבל ברוב רגיל של הנוכחים בישיבה. החלטה בדבר היות הדיון "פנימי" ראוי שתתקבל בתחילת הדיון, אך ניתן לקבלה גם במהלך הדיון או בסיומו, אם מהלך הדיון מגלה, כי הנושא אכן ראוי לסיווג כ"פנימי".

6.1.8 אם החליט הדירקטוריון על היות הישיבה, חלק ממנה, או נושא מסוים בה, "פנימיים" יקבע יו"ר הדירקטוריון הנחיות להמשך הישיבה, על מנת לוודא כי תישמר סודיות הישיבה והדיון בנושא הפנימי. הנחיות אלו עשויות לכלול, בין היתר, הוצאת טלפונים ומכשירים אחרים מחדר הישיבות, איסור השתתפות של מי שאינם חברי הדירקטוריון, הפסקת הקלטה וכיוצא ב, ו/או כל הנחיה סבירה אחרת בנסיבות העניין.

6.1.9 בכל מקרה שיש בה, חלק ממנה, או נושא מסוים בה הוכרזו כ"פנימיים", רשאי הדירקטוריון להחליט ברוב רגיל של הנוכחים, כי פרוטוקול הישיבה לא יכלול את הנושא/ים הפנימיים שנדון/ו בה. במקרה כזה יצוין בפרוטוקול, כי נערך דיון פנימי בנושא מסוים, וכי הוחלט שלא לפרט את הדיון.

6.1.10 יו"ר הדירקטוריון רשאי לקבוע גם לאחר סיומה של הישיבה, כי הישיבה, חלק ממנה, או נושא מסוים בה, יוגדרו כ"פנימיים". במקרה כזה ינהגו בפרוטוקול הישיבה כאילו התקבלה החלטת דירקטוריון או ועדה כאמור בסעיף 6.1.9 לעיל. החלטת יו"ר הדירקטוריון כאמור, תובא לאישור הדירקטוריון בישיבה העוקבת.

6.1.11 פרוטוקול של ישיבה, שהוכרזה כולה או חלקה כ"פנימית", ייערך וישמר בנפרד מיתר הפרוטוקולים, והגישה לפרוטוקול זה תוגבל, בהתאם להנחיות או כללים שייקבעו ע"י יו"ר הדירקטוריון.

6.1.12 שמירה על אמצעי אבטחת המידע של הפרוטוקולים הפנימיים הינה באחריות מזכירות החברה.

6.2 שמירה על מסמכי החברה ומידע אודות החברה

6.2.1 מבלי לגרוע מהאמור לעיל, כל חומר אשר יישלח לדירקטורים ולמוזמנים לישיבות הדירקטוריון או וועדותיו, וכן כל מידע אחר שיגיע לדירקטורים מתוקף תפקידם, מיועד לעיונם האישי בלבד, גם אם לא הוגדר כחומר המכיל "מידע פנימי".

6.2.2 הדירקטורים והמוזמנים כאמור ישמרו בקפדנות על כל חומר או מידע כאמור, בין אם נשלח אליהם באופן יזום ע"י החברה, בין אם נמסר להם לפי בקשתם, ובין אם הגיע אליהם באקראי.

6.2.3 כל מידע אודות קק"ל, גם אם לא הוגדר "פנימי", הינו רכוש החברה על כל הנובע מכך, וכל שימוש בו למטרה אישית או כל מטרה אחרת שאינה לטובת החברה, הינו אסור בהחלט ובלבד שאין מדובר במידע אשר ע"פ דין יש לגלותו ו/או מידע אשר ממילא הינו נחלת הכלל.

6.2.4 הדירקטורים והמוזמנים ינקטו בכל אמצעי הזהירות הסבירים הנדרשים למניעת הגעתו של החומר או המידע לידי גורמים שאינם מורשים, ולא יאפשרו לכל אדם שאינו מורשה לכך לעיין בחומר זה

שם הנוהל:	עבודת הדירקטוריון וועדותיו	נוהל מס':	01.02.08
פרק:	ארגון	גרסה מס':	2 מתאריך: 14.6.2022
פרק משנה:	הדירקטוריון וועדותיו	עמוד מס':	9 מתוך: 10 עמודים

וכן, לא ימסרו לכל אדם מידע עליו או על הכלול בו, מלבד אם הדבר דרוש לצורך ביצוע תפקידים בתום לב, והכל בכפוף לכל חובה על פי דין (ובלבד שיודיעו לקק"ל על חובה כאמור מיד עם היוודע להם לגביה). חובה כאמור חלה על הדירקטורים והמוזמנים גם לאחר סיום תפקידם.

6.2.5 הנחיות נוספות לכללי התנהגות עם נציגי התקשרות ראה "נוהל מס' 05.02.10 - הסברה ודוברות קק"ל".

6.2.6 כל מקרה חריג, שבעקבותיו הועבר חומר כאמור לצד ג', בניגוד לאמור לעיל, ידווח ללא דיחוי ליו"ר הדירקטוריון וליועץ המשפטי.

6.2.7 מובהר, כי האמור לעיל לא יחול במקרה בו קק"ל מחויבת בהעברת המידע על פי כל דין ו/או על פי דרישה של רשות רגולטורית.

6.3 שקיפות אירגונית

מדיניות השקיפות הארגונית של קק"ל, תיקבע ע"י הדירקטוריון או ועדה שתוסמך לכך.

7. ועדות הדירקטוריון

7.1 הדירקטוריון רשאי למנות ועדות דירקטוריוניות, לרבות ועדות אד-הוק (להלן "וועדות הדירקטוריון") ולקבוע את סמכויותיהן, כאמור בסעיפים 1.2, 1.3 לעיל.

7.2 הוועדות רשאיות לבחור מתוכן תת-ועדות, לרבות תת-ועדות אד-הוק (ממליצות) ולהעביר לטיפולן נושא מסוים מתוך תחומי פעולתן, כפי שהוגדרו ע"י הדירקטוריון.

7.3 כל הוראות ניהול זה החלות על דיוני הדירקטוריון חלות, בשינויים המחויבים, גם על דיוני הוועדות הדירקטוריוניות. לעניין זה ייראו את יו"ר הוועדה כמקביל ליו"ר הדירקטוריון, בשינויים המחויבים. לגבי האמור בסעיף 4.4 בדבר זכותם של ארבעה חברי דירקטוריון לחייב הצבעה בהסתייגות להחלטה שעל סדר היום, בדיוני הוועדות שני חברי ועדה יוכלו להפעיל זכות זו.

7.4 למען הסר ספק, ובהמשך לאמור בסעיפים 4.7.4 ו-4.7.7, יישלחו מסמכי סיכום ההחלטות הסופיים והפרוטוקולים הסופיים של ישיבות ועדות הדירקטוריון, לכלל חברי הדירקטוריון.

7.5 על אף האמור בסעיף 4.7.7, טיוטות פרוטוקול של הוועדות שאינן מתכנסות באופן תדיר (אחת לרבעון או בתדירות נמוכה מכך), תועברנה לעיון והתייחסות חברי הוועדה בתוך 14 ימים כאמור לעיל. חברי הוועדה יהיו רשאים להעביר את הערותיהם ו/או התייחסותם לטיוטת הפרוטוקול בתוך שבועיים. הערות החברים, ככל שהועברו, יוטמעו בטיטת הפרוטוקול על ידי מזכירות החברה, וזו תעביר את הטיטת המתוקנת לעיון חברי הוועדה. בתום שבועיים ומשהוטמעו כלל ההערות, תיחשב הטיטת הפרוטוקול שאושר והוא יופץ לכלל החברים ויועלה לאתר החברה בפרוטוקול לא סופי.

7.6 פרוטוקול הוועדה ייחתם ויאושר סופית בישיבת הוועדה העוקבת או בישיבה שלאחר מכן ויעלה לאתר החברה בפרוטוקול סופי.

שם הנוהל:	עבודת הדירקטוריון וועדותיו	נוהל מס':	01.02.08
פרק:	ארגון	גרסה מס':	2
פרק משנה:	הדירקטוריון וועדותיו	מתאריך:	14.6.2022
		עמוד מס':	10
		מתוך:	10
		עמודים	

8. אחריות

- 8.1 אחריות לביצוע הנוהל ויישומו, חלה על כל בעל תפקיד בקק"ל כנגזר מתוכן הנוהל, סמכויותיו האחריות הנגזרת מתפקידו.
- 8.2 האחראי לעדכון הנוהל ובדיקת התאמתו לצרכי הקרן הקימת לישראל יהיה מזכיר החברה.

9. תחולה ותוקף

- 9.1 נוהל זה חל על כל עובדי קרן קימת לישראל ועל כל חברי דירקטוריון קק"ל.
- 9.2 הנוהל אושר בישיבת ועדת הנהלים של הדירקטוריון, שהתקיימה ביום 1/6/2022 וחוא תקף מעת פרסומו.



קרן קימת לישראל
K K L - J N F

קרן קימת לישראל מזכירות הדירקטוריון

ישיבת דירקטוריון

מס' 01/2016

יום שני, ח' שבט ה'תשע"ו – 18.1.2016

חברים:	מר דניאל עטר	יו"ר הדירקטוריון
	מר עוזי לנדאו	יו"ר עמית
	עו"ד שלמה דרעי	סגן היו"ר
	מר זאב נוימן	סגן היו"ר
	מייק ניצן	סגן היו"ר
	מר ארנן פלמן	סגן היו"ר
	ניסן ציליק	סגן היו"ר

אשר אברגיל, אליהו אהרונ, נחי אייל, קרול גולדינג, צבי גרץ, משה דבוש, איתמר הרמן, אוליבר וורט, רני טריינין, חיים כהן, חיים כץ, עפרה כרמי, יאיר לוטשטיין, אופיר ליבשטיין, שמאי קינן, נעמה שולץ, אמיר שניידר, רועי שרעבי, אליהו ששון, דליה תיבון לגזיאל

מנכ"ל: מאיר שפיגלר

יועץ משפטי: עו"ד שי מרקוס

מ"מ מזכירת הדירקטוריון: איילה כהן

משתתפים: אייל אוסטרינסקי, סטיבן סתיו, דניאל הרוש, יעקב חגואל, יובל ייני, אלי כהן, תום מור, גלי סיטון, מתתיהו ספרבר, גלית רונן, ראובן שלום

סדר יום:

1. דו"ח יו"ר
2. אישור פרוטוקול ישיבת הדירקטוריון מיום 23.12.15
3. אשרור החלטות הנהלה

- א. מינוי נציגי קק"ל לצוות משותף עם המדינה לבחינת הוראות האמנה -
על פי ההסכם בין ממשלת ישראל לקק"ל – 28.11
- ב. ועדת מנכ"ל למעקב אחר פרויקטים – 30.11
4. הסכם בין ההסתדרות הציונית העולמית לבין הקרן הקימת לישראל לשנים
2016-2020
5. נהלי עבודה, תחומי פעילות, וסמכויות הדירקטוריון וועדותיו והרכבן
6. תקציב חודשי ליחידות קק"ל עד לאישור התקציב השנתי לשנת 2016

ישיבת דירקטוריון

1. אישור פרוטוקול ישיבת הדירקטוריון 23.12.15

היו"ר דניאל עטר הביא לאישור הדירקטוריון את פרוטוקול הישיבה מתאריך 23.12.2015
עפרה כרמי ציינה כי סוכם בישיבת הדירקטוריון הקודמת על רישום את שמות חברי
הדירקטוריון שהיו בדעת מיעוט בכל החלטה.
החלטה: אושר פרוטוקול הישיבה מתאריך 23.12.2015 בתוספת הערתה של הגב' כרמי.

אושר פה אחד

דליה תיבון לגזיאל נשאה דברי תורה

2. דוח יו"ר

היו"ר פתח וציין כי אנו מצויים בחודש שבט המתאפיין בשלל אירועי נטיעות בכל הארץ הנערכים
אודות לעבודה מאומצת של כלל העובדים: הפעילות העניפה כוללת, בין היתר, חלוקה של מאות
אלפי עצים לכל העיריות, לרשויות, בתי ספר ויחידות צבאיות וקיום טקסים רבים. בחודש הזה
יש חיבור לירוק, לאדמה, לעם ישראל.
בהמשך למכתב אנונימי שהועבר לכללי חברי הדירקטוריון בנושא ההטרדות המיניות שבוצעו
בקק"ל, התייחס היו"ר וציין, כי האירועים הנטענים אירעו לפני כשנתיים וטופלו בהתאם לנורמה
שהייתה נהוגה בארגון בעבר. עם התערורות הנושא מחדש, לפני כשלושה שבועות, הועבר הנושא
לטיפול מידי של יועץ המשפטי שהתחיל את תהליך הטיפול, שהועבר להמשך טיפולה של שופטת
בית משפט מחוזי בדימוס, סגנית נשיא בבית משפט המחוזי בנצרת, כבוד השופטת נחמה מוניץ.
קק"ל תתייחס במלוא הרציניות בטיפול בנושאים אלה ותגלה אפס סובלנות כלפיהם.
היו"ר עדכן כי עתידים להיערך שני ימי עיון עומדים, אחד ב-24 בפברואר והשני ב-7 במרץ. לכלל
החברים ישלח לוז מפורט וחומרים רלוונטיים מראש.

התקבלה פניה לכינוס אסיפה כללית, אולם מאחר ומתוכננת אסיפה כללית בחודש מרץ, ייקבע דיון למועד זה. בהתאם לאמור, ייכלל הנושא בסדר היום של ישיבת הדירקטוריון הבא.

עו"ד שי מרקוס ציין כי קיים נוהל סדור של החזר הוצאות, שניתן לעיין בו במזכירות הדירקטוריון, ובקשות להחזר הוצאות יש להגיש למזכירות הדירקטוריון. כן ציין, כי התקבלו מספר הערות בנוגע לנוהל, הן נבחנות, ובכל מקרה יש לאשר את נוהלי החזרי ההוצאות אחת לשנה באסיפה הכללית, ועל כן יובאו לאישורה כבר בחודש מרץ הקרוב.

היו"ר דניאל עטר התייחס לדברי היועץ המשפטי, והדגיש בפני כל אחד מחברי הדירקטוריון כי על כל חבר לבדוק ולבחון אם הוא זכאי ורשאי, על פי דין, לבקש החזר הוצאות בגין ישיבות הדירקטוריון. היו"ר ציין, כי למיטב ידיעתו, ראשי ערים מנועים מלבקש החזרי הוצאות.

היו"ר דיווח כי פרוטוקולים של ישיבות הנהלה וישיבות דירקטוריון עולים לאתר האינטרנט בצורה מסודרת מייד אחרי אישורם.

בהתייחס לשאלה של אחד מחברי הדירקטוריון, ציין היו"ר כי בהתאם להחלטה שקיבל הדירקטוריון, על אודות תהליך תיקון הליקויים המפורטים בטיטוט דוח מבקר המדינה. אחד הנושאים שיטופלו הוא קביעת קריטריונים ואמות המידה, אשר יפורסמו מראש.

מר אשר אברגיל הפנה את שומת לב הנוכחים למסמך הנוגע למאציינג דפרנציאלי שהתווה משרד התחבורה.

הגב' נעמה שולץ ביקשה להפנות את תשומת הלב למסמך שנערך במשרד הרווחה באותו עניין.

3. אשרור החלטות ההנהלה

היו"ר דניאל עטר סקר את שתי החלטות ועדת ההנהלה שהתקבלו, ואשר הצריכו את אשרור הדירקטוריון, ועמד על הטעמים והנימוקים בבסיס קבלתן.

החלטה 3.א – הדירקטוריון מאשר את החלטת ועדת ההנהלה, לפיה בהתאם להוראות סעיף 9.3. להסכם שנחתם בין המדינה לבין קק"ל מיום 18.11.15, ימונו ה"ה המפורטים מטה לפעול בצוות המשותף, ביחד עם נציגי המדינה לבחינת הוראות האמנה:

- מאיר שפיגלר, מנכ"ל
- אלכס חפץ – מנכ"ל הימנותא
- קובי מור – מנהל מפ"ק
- עו"ד דני טבקוב-סדן – ראש צוות תיקון ליקויים.

החלטה 3.ב – הדירקטוריון מאשר את החלטת ועדת ההנהלה, לפיה תוקם באופן מידי ועדה בראשות המנכ"ל, אשר תבחן את רשימת הפרויקטים בביצוע (שתוקצבו בסכום של 300 מ"ח), ותמליץ לוועדת ההנהלה אילו פרויקטים לא ניתן לעצור או לעכב ואילו פרויקטים ניתן להקפיא עד לקביעת מדיניות בנושא זה ולהסדרה ושיפור התהליכים.

אושר פה אחד

4. ההסכם בין ההסתדרות הציונית העולמית לבין קרן קימת

עו"ד שי מרקוס ציין כי ההסכם החדש הובא בפני ועדת הביקורת שכונסה ביום חמישי האחרון. עו"ד מרקוס עדכן אודות החלטות תקצוב שקיבלה ועדת הביקורת לגבי עמותת "עושים ציונות", הארכיון הציוני והסוכנות היהודית. עוד עדכן, כי לגבי ההסכם עצמו, קיבלנו הערות נוספות להסכם. ברגע שתהיה טיוטה סופית של ההסכם, היא תובא בפני הדירקטוריון.

5. נהלי עבודה, תחומי פעילות, וסמכויות הדירקטוריון וועדותיו והרכבן

היו"ר דניאל עטר התייחס למסמך נהלי עבודה, תחומי פעילות וסמכויות של ועדת הדירקטוריון, שנשלח לחברי הדירקטוריון. המסמך הותאם למציאות המשפטית התפקודית של הדירקטוריון על חבריו. יש הבדל בין הקדנציה הקודמת שבה היו נדמה לי שני סגנים לבין חמישה סגנים עכשיו, שכל מהם הוא ראש ועדה. נעשו התאמות. לשאלת החברים ציין היו"ר מרגע שזה פרוטוקול מאושר בהתאם נוהל כתיבת פרוטוקולים שהארגון קבע. יאיר לוטשטיין העיר כי לטעמו אין מספיק התייחסות לנושא של חינוך בתפוצות, והמסמך כולל רק אמירה כללית.

סגן היו"ר שלמה דרעי השיב כי יש התייחסות, והסמכויות נכתבו בצורה מאוד מתומצתת, לצד יש הגדרה כללית "תדון ותמליץ בנושא מדיניות החינוך היהודי-ציוני של קק"ל בארץ ובתפוצות". יו"ר עמית עוזי לנדאו ציין כי נושאים הקשורים בנושאי מדיניות, מצריכים את הבאתם לאישור הדירקטוריון.

היו"ר דניאל עטר נתן כדוגמא את סעיף 3 שעל סדר היום, וציין כי במקום שבו החלטות הנהלה מחייבות אישור של הדירקטוריון, הוא מופיע בסדר היום של הדירקטוריון. מה שלא, עולה אוטומטית.

מר אשר אברגיל ביקש לעמוד על ההבדל שבין המינוחים אסטרטגיה לבין מדיניות.

סגן היו"ר פלמן ציין כי אסטרטגיה משמעה, ה אידך להגיע למטרות מדיניות.

יו"ר עמית עוזי לנדאו סבר כי הדרך לוודא שתברי הדירקטוריון יעקבו אחר דיוני ועדת ההנהלה, וייבחנו נושאים שברצונם להעלות בפני הדירקטוריון, היא באמצעות פרסום הפרוטוקולים של ועדת ההנהלה.

על פי הנוהל, במידה ודירקטור סבור שנושא מסוים צריך לבוא לדיון בדירקטוריון, הוא יכול להעלות זאת ולבקש לכלול אותו בישיבת הדירקטוריון הקרובה.

היו"ר דניאל עטר התייחס להערות החברים וציין כי ככל שיהיו הערות מהותיות לחברי הדירקטוריון בנוגע לנושאים מסויימים, הנושא יידון בדירקטוריון, וככל שתקבל החלטה לקבל את ההערה, התיקון יועלה לאתר ויפורסם.

מר משה דבוש הדגיש כי לדעתו מקום בו יש חילוקי דעות בין הוועדות או בין ועדה להנהלה יש להביא את הנושא להכרעת הדירקטוריון

יו"ר הדירקטוריון דניאל עטר השיב לשאלות החברים ואישר כי האצלת סמכות תעשה אד-הוק, ובשגרה הועדות ידונו וימליצו, ואישר כי הרכב ועדת הכספים נקבע על פי מפתח סיעתי. כמו כן, ציין כי שמו של אופיר ליבשטיין נשמט מועדת החינוך והוא ימנה על חברי הועדה. הרכב הועדות מובא לאישור. ישנן שתי ועדות, ועדת מקרקעין וועדת תקשורת וקשרי ציבור שטרם נקבע להן יו"ר. עם השלמת הרכב הועדות לרבות בחירת יושבי ראש שתי הועדות, תועבר הודעה לכל חברי הדירקטוריון וככל שלא תועלה התנגדות על ידי מי מהחברים בתוך שלושה ימים נראה בזה כהסכמת הדירקטוריון למינוים כיושבי ראש אותן. היו"ר הוסיף וציין כי ייתכן ובהמשך להיות יתווספו עוד ועדות הנוגעות נושאים נוספים.

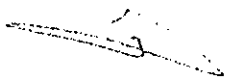
החלטה: הדירקטוריון מאמץ את תוכנו של מסמך נהלי העבודה, סמכויות ותחומי הפעילות של ועדת ההנהלה, הדירקטוריון וועדותיו וכן את מסמך הרכב הוועדות.

אושר פה אחד

6. תקציב חודשי ליחידות קק"ל עד לאישור התקציב השנתי לשנת 2016

סגן היו"ר ארנון פלמן ציין כי בישיבה האחרונה הוחלט על מסגרת תקציב של 750 מיליון שקל. יש צורך שנחליט כי עד לאישור התקציב, תקציבן החודשי של יחידות הקק"ל יעמוד על 1 חלקי 12 מ-750 מיליון ₪. ועדת הכספים תתכנס במהרה במטרה לאשר את תקציב עד לסוף חודש פברואר.

החלטה: הדירקטוריון מאשר כי עד לאישור התקציב השנתי, יהיה התקציב החודשי ליחידות קק"ל 1/12 מתוך 750 מיליון ₪, בהתאם למסגרת התקציבית שאושרה לשנת 2016.



חתימת יו"ר הדירקטוריון:

נספח מש/2



אי אייר תשפ"ה

29 אפריל 2025

הנדון: סיכום פגישה יו"ר ארגון העובדים הארצי עם מר ייטב פרץ.

נוכחים:

1. ישראל גולדשטיין, יו"ר ארגון העובדים הארצי.
2. ייטב פרץ, יועץ בכיר למי"מ מנכ"ל ויועמי"ש קק"ל (לשעבר).

רקע לפגישה:

1. בשבוע האחרון, הגיעו שמועות מדאגות לאוזני כי ייתכן והתקיימה, לכאורה, התנהלות ניהולית-ארגונית שנויה במחלוקת בין מי"מ מנכ"ל ויועמי"ש קק"ל, עו"ד שמעון (שימי) בראון, לבין מי שהיה יועץ הבכיר שלו, החל מסוף נובמבר 2024 ועד תחילת מרץ 2025, מר ייטב פרץ, בהתקיימות יחסי עובד-מעביד בין השניים, על-בסיס חוזה אישי (משרת אמן).
2. הדברים שהובאו בפניי הצביעו, לכאורה, על יחסי כוחות לא-הוגנים בין בעל התפקיד המקצועי הבכיר ביותר בחברה לבין עובד בחברה.
3. לאור חומרת הדברים והחשש כי התנהלות זו קיימת בין שימי לעובדים אחרים הנמצאים תחת ניהולו, יצרתי קשר עם ייטב בבקשה להיפגש כדי לאמת את הדברים שהובאו לידיעתי. לשמחתי, ייטב הביע את הסכמתו לשוחח בנושא, והפגישה התקיימה בלשכתי בירושלים ביום 29.04.2025, בשעה 10:00.
4. לבקשת שני הנוכחים, אני מביא את סיכום הדברים של הפגישה.
5. ייטב ביקש להתייחס בסיכום הדברים לתאריכים ספציפיים, אך הוא ציין כי אם אכן הוא יידרש לתת עדות רשמית, בכוונתו לבדוק שוב את התאריכים המוזכרים בסיכום, ואף להוסיף גם שעות מדויקות, מתועדות בספר הטלפונים הדיגיטלי ובווטאספ כדי לאמת את הפרטים.

סיכום הפגישה:

1. בפתח הדברים, הצגתי בפני ייטב כי השמועה שהגיעה לאוזניי מתייחסת לכך שעם כניסתם של שימי וייטב ללשכת מנכ"ל, ייטב נתן לשימי מתנה בשווי אלפי שקלים, מה שעלול, לכאורה, להצביע על ניצול יחסי מרות ברף החמור ביותר, היות ונקבע בדיני העבודה כי אין זה סביר בעליל שממונה ישיר יקבל מתנה מעובד תחת ניהולו בסך של אלפי שקלים, וכי מחובתו של הממונה הישיר לא להסכים לקבל את המתנה הואיל והיא מעלה חשד לניצול יחסי מרותו.
2. להפתעתי ותדהמתי הרבה, ייטב אישר כי הוא אכן הוציא מכספו האישי סכום בסך של כ-3,000 ש"ח, עבור השכרת שירותי חוקר פרטי לגילוי מכשירי האזנה במשרד מנכ"ל החברה.
3. בטרם אציג את המשך הדברים, ייטב ביקש להוסיף לסיכום באופן ברור וחד-משמעי כי אין לו ולא תהא לו כל טענה כלפי החברה, וכן אין בכוונתו להגיש תלונה פורמלית על התנהלות לא-תקינה, לכאורה, של שימי. עם-זאת, לבקשתי, ייטב הדגיש כי אין שום מניעה מבחינתו לתת עדות ממקור ראשון וכמי שהיה חלק פעיל באירוע המדובר.
4. ייטב ציין כי הוא נכנס לתפקידו כראש מטה מי"מ מנכ"ל / יועץ בכיר למי"מ מנכ"ל ביום 20.11.2024. אולם, סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל, מר אמיר רוזנבאום, הודיע לו כי ישנה בעיה עם גיוס עובדים במהלך החודש עצמו, וכי הוא מבקש שהליך קליטתו לתפקיד יחל רק ביום 01.12.2024. עד אז, סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל ביקש מייטב להישאר על החוזה האישי הקודם שלו כיועץ ליו"ר ועדת הכספים של החברה.
5. ייטב ציין בפני כי הוא הרגיש "מנוצל", כלשונו, הואיל ואין זה הגיוני שחברה בסדר גודל של קק"ל לא באמת יכולה לקלוט עובד תוך כדי החודש עצמו, ומדובר על הפסד כספי של שבוע וחצי עבודה משכרו החדש, וכן הוצאות רכב וחנייה שהוא נאלץ לספוג על חשבונו הפרטי בתקופה זו, למרות שבפועל ובידיעתו המוחלטת של שימי, הוא החל את עבודתו כראש מטה מי"מ מנכ"ל החברה ביום 20.11.2024.



6. ייטב ציין כי הוא לא רצה לגרום לאי-נעימות עם כניסתם לתפקיד החדש מול סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל, ועל-כן, ייטב החליט, מתוך רצונו החופשי ובהיעדר כפייה, לספוג את פער השכר בין יועץ יו"ר ועדת כספים (חצי משרה בסך כ-11,000 ₪ לחודש) לבין יועץ בכיר למי"מ מנכ"ל (משרה מלאה בסך של כ-25,000 ₪ + רכב והוצאות הקבועות במסגרת חוזה העסקה האישי כמקובל).
7. אם לא די בכך, ייטב ציין כי מיד עם כניסתם ללשכת מנכ"ל, שימי הביע בפניו, במספר רב של פעמים, כי הוא חש באי-נעימות במשרד עצמו, ומתוך החשש כי "מישהו" התקין מכשירי הקלטה במשרד.
8. בחלק זה, ביקשתי מייטב מספר שאלות הבהרה:
- א. **האם יש לו שם ספציפי של אדם ששימי חשש כי הוא מאזין לו?** ייטב סרב לענות על שאלה זו.
- ב. **האם ידוע לו על אנשים נוספים ששמעו משימי על חששו כי הותקנו מכשירי האזנה במשרד?** ייטב השיב כי, למיטב זכרונו, היו מספר פעמים שנכחו במשרד גם יתר צוות הלשכה במשרד, כך שסביר להניח שהן גם שמעו על החשש של שימי, אך, כמובן, אין באפשרותי לדבר בשמן.
9. ייטב ציין כי החשש של שימי, כאמור, עלה מספר פעמים בתקופה שבין 27.11.2024-20.12.2024, וברגע שהוא הרגיש כי אכן שימי חש באי-נעימות קשה בזמן שהותו ועבודתו במשרד ובמטרה להוכיח את המוטיבציה והפוטנציאל שלו בתפקיד ראש מטה, ייטב הציע לשימי, ביום 27.11.2024, בשעות הערב המוקדמות ובזמן שהשיניים ישבו במשרד מנכ"ל החברה בירושלים, לשכור שירותי חוקר פרטי לגילוי האזנות סתר.
10. ייטב ציין כי שימי השיב להצעה כי הוא (שימי) לא יכול לשלם ישירות עבור שירות מסוג זה. ייטב ציין כי היה לו ברור שיש תחושה שנויה במחלוקת בהפעלת שירות לגילוי האזנות סתר ע"י דמות בכירה בארגון, ולכן הוא אמר לשימי כי הוא זה שיטפל בנושא באופן מלא.
11. ייטב ציין כי הוא בירר עלויות שירות מול קרוב משפחתו ומול ספק שמצא לאחר חיפוש מהיר באתר "גוגל", וכי בשני המקרים הוא קיבל הצעה סביב ה-3,000 ₪, ועל-כן, החליט לסגור התקשרות עם ההמלצה לחוקר שהגיעה מקרוב משפחתו מתוך תחושת הביטחון לביצוע השירות בדיסקרטיות מלאה.
12. ייטב ציין כי הבדיקה נקבעה ליום 01.12.2024. בשעות הבוקר, הוא תיזכר את שימי שעליו לעזוב את המשרד עד השעה 19:00, ושימי אישר לו שהוא זוכר. החוקר הגיע בסביבות השעה 21:00 בערב. במהלך הבדיקה, שימי התקשר לבדוק שהכול בסדר. ייטב ציין כי הבדיקה נמצאה תקינה, כלומר, לא נמצאו מכשירי האזנה במשרד. הוא התקשר מיד לשימי ועדכן אותו שאין מכשירי האזנה.
13. לאחר שייטב גולל בפני את פרטי המקרה, שאלתי אותו מספר שאלות הבהרה:
- א. **מדוע עובד חדש למעסיק(שבוע בעבודה בלבד), שאפילו טרם נקלט בתפקידו, מסכים לשלם סכום עתק עבור המעסיק על-חשבונו הפרטי?** ייטב ציין כי הוא לא ראה בזה דבר פסול, הואיל והוא (ייטב) ראה בתפקידו החדש כפריצת דרך מטורפת בקריירה המקצועית שלו, וכוונתו הייתה להוכיח לשימי את "נאמנותו" (נאמר בלשונו של ייטב) בתפקיד. עם-זאת, ייטב ציין כי היה ברור לו (ייטב) כי שירות זה עלול להציג את שימי במצג שנוי במחלוקת, ולכן, לא הייתה לו שום בעיה לספוג גם שכר השירות, והעיקר ששימי ירגיש בנוח ובביטחון בזמן עבודתו במשרד.
- ב. **האם שימי הציע לשלם עבור השירות?** ייטב ציין כי לא, וכי מעולם לא הועבר אליו תשלום משימי עבור השירות, אך גם לא הייתה לייטב (ועדיין אין לו) ציפייה משימי לקבל תשלום עבור השירות, הואיל ומבחינת ייטב, באמת ובתמים, היה חשוב לו להוכיח לשימי כי הוא עובד נאמן ומוסר לו, ואם הממונה הישיר שלו חש אי-נעימות במקום עבודתו, מחובתו של ייטב כאיש אמונו וראש הלשכה שלו לדאוג לסביבת העבודה שלו. כלומר, ייטב לא ראה כל פסול בדבר היות ו-שימייהם שותפים למסע בתפקידם החדש (בלשונו של ייטב).
- ג. **האם ייתכן מצב כי שימי חשב שהשירות של החוקר הפרטי הוא בחינם שישופק ע"י קרוב המשפחה?** ייטב ציין כי הוא אמר לשימי שבכוונתו לפנות לקרוב משפחתו, אך ורק כדי להבטיח דיסקרטיות. כלומר, להבטיח שלחוקר לא יהיה כל קשר לאחד העובדים בקק"ל. עם-זאת, שימי לא יכול לטעון שהוא חשב שהשירות ניתן בחינם, הואיל והשניים דיברו על הנושא גם בשיחה אחרת, מיום 15.12.2024, שהתקיימה בשעות הערב המוקדמות במשרדו של שימי בירושלים. בשיחה זו, ייטב אמר לשימי באופן מפורש כי

2.1



השירות היה בתשלום ובסך של כ-3,000 ₪. זאת, במקביל להחלטתו האישית של ייטב לספוג גם את פער השכר, כאמור, בין יום כניסתו לתפקיד ועד יום קליטתו במשאבי אנוש באופן רשמי.

ד. **בטרם ייטב הזמין את השירות, האם ייתכן ושימי שמע על החוקר הפרטי רק פעם אחת ביום 27.11.2024?** ייטב השיב שלא. גם ביום למחרת, 28.11.2024, בזמן ששימי וייטב עבדו בלשכת מנכ"ל במשרדי קק"ל בת"א, ייטב תזכר את שימי בשנית על שירות החוקר הפרטי, וכי בכוונתו להביא את החוקר ביום 01.12.2024 בשעות הערב, כך שהוא ביקש משימי לעזוב את המשרד עד השעה 19:00. בנוסף, ייטב תזכר את שימי ביום הבדיקה, 01.12.2024, כי עליו לעזוב את המשרד עד השעה 19:00. וכאמור, ייטב ציין כי השניים דיברו באופן מפורש בפגישה הנוספת מיום 15.12.2024, שבה ייטב הדגיש כי השירות היה בתשלום והוא ספג אותו על-חשבונו הפרטי במטרה להוכיח לשימי שהוא יועץ נאמן ומסור, ושהוא יספק לשימי כל מה שהוא צריך כדי ששימי יצליח בתפקידו החדש.

ה. **האם שימי נתן הנחיות מיוחדות בנושא הבדיקה?** ייטב ציין כי שימי ביקש ממנו לבדוק מספר פעמים ולוודא באופן אישי שאין ולא יכול להיות כל קשר בין החוקר לבין אחד העובדים בקק"ל, וכן, כי על החוקר לבצע את המשימה בדיסקרטיות מוחלטת ובזמן שייטב גם נוכח במשרד בזמן הבדיקה. זאת מתוך החשש של שימי שהחוקר הפרטי בעצמו עלול להתקין מכשיר האזנה במשרד. בנוסף, ייטב ציין כי שימי התקשר אליו לנייד במהלך הבדיקה עצמה, כדי לוודא שייטב לא עוזב את החוקר הפרטי בזמן הבדיקה.

ו. **האם ייטב סיפר על המקרה לאנשים אחרים?** ייטב ציין כי הוא סיפר על האירוע, למיטב זיכרונו, רק לאדם אחד, ואין בכוונתו להצהיר על שמו.

ז. **האם יש תיעוד לנקודות האמורות בסיכום?** ייטב השיב כי יש בידיו או שיש באפשרותו להשיג במייד את האסמכתאות הבאות:

א. התכתבויות מול החוקר הפרטי, כולל תיעוד ברור לשעת הגעתו לבניין המשרדים.

ב. אישור העברה בנקאית מחשבונו הפרטי של ייטב לחברת החקירות הפרטית.

ג. חשבונית מסודרת מחברת החקירות.

ישראל גולדשטיין
יו"ר ארגון העובדים הארצי
קרן קימת לישראל

ישראל גולדשטיין

יו"ר ארגון העובדים הארצי

קרן קימת לישראל



מסמך ממוחשב
חשבונית מס קבלה 5881 (מקור)
עוסק מורשה/ח.פ.: 515918191
תאריך: 30/11/2024
מספר הקצאה: לא נדרש

קואנטיין אינו בע"מ
חקירות פרטיות
הגורן 6, עומר, Israel
טלפון: 9036*
דוא"ל: aromy07@gmail.com
אתר: www.quentininv.co.il

לכבוד: ייטב פרץ
ת.ז./ע.מ.: 200819183

פירוט	מחיר יחידה	כמות	סה"כ
עבור בדיקת האזנה	₪ 2,500.00	1	₪ 2,500.00
סה"כ לפני מע"מ	סה"כ לפני מע"מ		₪ 2,500.00
מע"מ	מע"מ	17%	₪ 425.00
סה"כ כולל מע"מ	סה"כ כולל מע"מ		₪ 2,925.00
שולם באמצעות	הופקד לחשבון: 1-10.51358.12	תאריך	סכום
העברה בנקאית		30/11/2024	₪ 2,925.00
		סה"כ שולם	₪ 2,925.00

שימו לב!
קואנטיין חקירות לא אחראית לשום התערבות בחקירה מצד מזמין העבודה לרבות התקנת מכשירי עיקוב או האזנות סתר אשר מהווים עבירה פלילית.
חל איסור ע"פ חוק על אזהרה ללא תעודת חוקר לבצע חקירה כלשהיא על אדם מסוים.



נספח מש/3



חטיבת משאבי אנוש ומנהל

תאריך הפגישה ועריכת פרוטוקול:
26/2/2025

נושא - ייטב פרץ - יועץ בכיר למ"מ מנכ"ל - משרת אמון - סיום העסקה

נוכחים -

מר אמיר רוזנבאום - מנהל חטיבת משא"ן ומינהל

מר יוסי פרל - מנהל אגף משאבי אנוש (בזום)

גב' איריס גיז - אגף משא"ן - מח' הפרישה

מר ייטב פרץ - (בזום)

רקע -

הודעת מ"מ המנכ"ל ויועמ"ש קק"ל - מר שימי בראון על סיום העסקתו של יועצו הבכיר מר ייטב פרץ, שיחה עם ייטב לאור והתנגדותו לתוכנו של מכתב הסיום שנשלח אליו ב-24.2.25 ע"י אגף משא"ן

תמצית דיון -

אמיר מבקש להעלות את פרטי מכתב הסיום שנשלח לייטב.

ייטב - אני כופר ברוב הטענות שהוצגו במכתב.

אכן ביום שני התקיימה שיחה ביני ובין מ"מ מנכ"ל. אדגיש שהשיחה לא נועדה להודיע לי על סיום תפקיד.

שיחת הסיום תפקיד נולדה תוך כדי שיחה מקצועית, שבמסגרתה ביקשתי הסדר עבור לינה והחזר הוצאות ע"פ הנוהל. ומכך התפתחה השיחה של "יחסינו לאן".

שימי אמר שאני מרגיש לו נבול ואכן הסכמתי איתו וצינתי שהסיבה לכך היא שהסמכויות שהוצגו לי בתפקיד בתחילת הדרך הצטמצמו ביותר.

בשיחה שימי הביע את הערכתו לעבודתי, אך הודיע לי שלא יכול לספק לי את הציפיות שיש לי מהתפקיד.

וביקש ממני לרדת ברמת התפקיד או לסיים את העבודה.

מבחינתי, הרעת תנאים = פיטורין.

אמיר - כל השיחות שהיו לטענתך עם שימי לא רלוונטיות לשיחה אליה התכנסנו. ההחלטה של מ"מ המנכ"ל על

סיום העסקתך במשרת אימון היא סופית. אני מבקש להגיע לעיקר השיחה. מה הטענות שלך? מה אתה

מבקש?

ייטב - לפי מהירות המכתב ששלחת לי, לא ציפיתי לקבל ממך שיחה אובייקטיבית.

הטענה שלי שלמרות שאני במשרת אמון ועל פניו והממונה יכול לפטר אותי מכל סיבה, עדיין צריך לשמור על זכויות העובד. כן היה אפשר לנסות למצוא פתרון אחר, ולא לסיים את עבודתי ולהציג כאילו הכל היה בהסכמה איתי.

אמיר - מבקש לכבד את כלל המשתתפים בישיבה.

הבקשה שלי -

א. תשלום עבור 3 חודשי עבודה נוספים הכוללים הישארות בעבודה (בבית) בשכר מלא, ואת כל התנאים

המלאים וכל הזכויות, כולל רכב צמוד.

ב. תוספת של 40% על כלל הסכומים המגיעים לי עקב נזקים שנגרמו לי.

איריס מעירה – שקק"ל חתומה על סעיף 14 והפיצויים מופרשים בשוטף ולכן אין תשלום פיצויים. אלא רק שחרור הכספים. אמיר מבהיר – האם אתה מבקש 3 חודשי הודעה מוקדמת במקום חודש אחד לו אתה זכאי, + 40% תוספת על כל הסכום? ייטב – כן – זה מה שאני מבקש. אמיר – אני מזכיר לך כי הינך מועסק בתפקידך במשרת אימון 3 חודשים בלבד וע"פ החוזה אתה זכאי לחודש אחד בעבור הודעה מוקדמת. אני מאשר לך לפנים משורת הדין תוספת של חודש אחד. כלומר יחסי עבודה מסתיימים ביום 2.3.25 עם מענק של 2 חודשים הרכב והמחשב יוחזרו ביום זה. ייטב – לא מסכים לכך. ולא אחזיר את הרכב והמחשב ביום זה. אמיר – אני מודיע לך שהסיכום עומד בעינו. ייטב – אני לא מסכים להצעה הסופית שהוצעה ע"י אמיר.	
החלטות -	
1. למרות האמור לעיל, לאור בקשת מ"מ המונכ"ל, לפנים משורת הדין, מאושר לייטב פרץ קבלת מענק של 3 חודשי שכר, שיוגדרו כחודשי הסתגלות, חלף הודעה מוקדמת וכו'. 2. הנ"ל מותנה בחתימה של העובד על <u>כתב קבלה וסילוק</u> (היעדר תביעות וכו'). 3. סיום העבודה בקק"ל באופן מלא יהיה ביום 2.3.2025. 4. פדיון ימי חופשה ושאר התשלומים, אם יש, ישולמו כמקובל. 5. רכב ומחשב, כולל ניתוק ממערכת המחשוב של קק"ל, וכן כל ציוד קק"ל אחר שברשות העובד, יוחזרו ויבוצעו ביום א' 2.3.205 בהתאם להודעה שנשלחה לעובד. 6. מאחל לייטב הצלחה מליאה בהמשך דרכו.	
נימוקים -	
אחראי/ת ביצוע -	
מנהל אגף משאבי אנוש	
מנהלת תחום שכר	
אגף משא"ן- איריס	
לו"ז ביצוע -	
מיידי	
העתקים -	
מנהל אגף משא"ן	
מ"מ מנכ"ל ויועמ"ש- עו"ד שימי בראון	
אגף משא"ן- איריס	
רפרנטית משא"ן- עו"ד אשרת שלומוביץ'	
מנהלת תחום שכר	
מנהל תחום רכב	
מנהל אגף מערכות מידע	
מנהל אגף לוגיסטיקה	

לידי העובד

מנהלת לשכת מנהל חטיבת משא"ן ומינהל

ת.א.

רשם/רשמה-

נספח מש/4



6.6.2023

מבלי לפגוע בזכויות

לכבוד

גבי יפעת עובדיה-לוסקי, יו"ר

קרן קיימת לישראל

רחוב קרן קיימת לישראל 1

ירושלים

באמצעות דוא"ל

שלום רב,

הנדון: כוונה לשנות לכאורה את נוהל מס' 02.02.03 שכותרתו "מינוי לתפקידים בכירים ומיוחדים בקק"ל"

סימוכין: מכתבנו מיום 2.5.2023

בשם ארגון העובדים הארצי בקק"ל, הרינו לפנות אליך כדלקמן:

1. מכתבנו מיום 2.5.2023 טרם נענה.
2. במקביל לכך, לארגון העובדים נודע, כי ישנם מספר חברי דירקטוריון, אשר ממשיכים לפעול בחוסר סמכות במטרה לשנות את הוראות נוהל מס' 02.02.03 שכותרתו "מינוי לתפקידים בכירים ומיוחדים בקק"ל" (להלן – **הנוהל**), לאחר שנמסרה הודעתו של מנכ"ל קק"ל, מר אמנון בן עמי, בדבר סיום תפקידו ולמרות שמר בן עמי סיים את תפקידו בקק"ל לפני כשבוע.
3. כפי שציינו במכתבנו, לא ניתן לשנות את הנוהל לאחר שנודע להנהלת קק"ל כבר לפני יותר מחודש על סיום תפקידו של מר בן עמי, קל וחומר, כאשר המשרה איננה מאוישת כבר יותר משבוע ימים.
4. הנוהל הקיים מחייב את ועדת ההנהלה להסמיך 5 בעלי תפקידים מוגדרים, בכדי שיוכלו לכנס את ועדת האיתור לבחירת המנכ"ל החדש. מדובר בהליך אשר היה צריך להתחיל כבר לפני יותר מחודש.
5. מלבד היעדר הסמכות של הדירקטוריון לשנות את הנוהל למינוי המנכ"ל הקרוב, הרי שבמקרה שבו חברי דירקטוריון יחליטו להביא לסדר היום הצעה לשינוי הוראות הנוהל, הרי שיהיה מדובר גם בשימוש לרעה בסמכותם ובהפרת חובות האמון של אותם חברי דירקטוריון כלפי החברה, שכן, כל מטרתם היא למנות למשרה לכאורה את מר צורי סיסו.
6. ארגון העובדים יפעל בהתאם לכל הכלים החוקיים העומדים ברשותו וינקוט בכל צעד חוקי שימצא לנכון כדי לאכוף את הוראות הנוהל לאיוש משרת מנכ"ל קק"ל.
7. אנו דורשים למנוע כל דיון שמטרתו לשנות את הנוהל לבחירת המנכ"ל הנוכחי, שכן, אין לדירקטוריון כל סמכות לכך, ועל כן, ועדת ההנהלה נדרשת להוציא לאלתר כתבי מינוי לחברי ועדת האיתור.



8. כל חברי הדירקטוריון אשר ייקחו חלק בקבלת החלטה לשינוי הוראות הנוהל, יפעלו בחוסר סמכות, ועל כן, יישאו בכל ההשלכות הנגזרות מכך, לרבות באופן אישי.
9. מובן, כי אין באמור לעיל ובשאינו אמור, כדי לפגוע ו/או כדי לגרוע מכל טענה ו/או מכל זכות ו/או מכל סעד העומדים לזכות ארגון העובדים על פי דין.

בכבוד רב ובברכה,
יובל ברוק, עו"ד

העתק:

מר ישראל גולדשטיין, יו"ר ארגון העובדים הארצי, קק"ל.



9.7.2023

מבלי לפגוע בזכויות

לכבוד

גבי יפעת עובדיה-לוסקי, יו"ר

קרן קיימת לישראל

רחוב קרן קיימת לישראל 1

ירושלים

באמצעות דוא"ל

שלום רב,

הנדון: התערבות חסרת תקדים של מר חיים מנחם, יו"ר ועדת משאבי אנוש ויו"ר ועדת מפ"ק של דירקטוריון קק"ל ביחסי העבודה וניסיון לפגוע בזכות ההתארגנות של עובדי קק"ל באמצעות ניסיון להדיח את יו"ר ארגון העובדים

בשם ארגון העובדים הארצי בקק"ל, הרינו לפנות אליך כדלקמן:

- ביום 6.7.2023 שלח יו"ר ועדת משאבי אנוש ויו"ר ועדת מפ"ק של דירקטוריון קק"ל, מר חיים מנחם (להלן – **מר מנחם**), מכתב לכלל עובדי קרן קיימת לישראל (להלן – **קק"ל**), במסגרתו, הביע את דעתו ביחס לסכסוך העבודה שהוכרז בקק"ל. במכתב שנשלח לעובדים, ניסה מר מנחם להשפיע על דעתם של העובדים ביחס לסכסוך העבודה שהוכרז, הודיע להם שהוא הוכרז ללא סיבה והטיל דופי ביו"ר ארגון העובדים בקק"ל, מר ישראל גולדשטיין (להלן – **יו"ר ארגון העובדים**), תוך שהוא חוזר וטוען, כי המניעים שבגינם הוכרז סכסוך העבודה הם פוליטיים.
- מעבר לכך שמדובר בטענות כוזבות, בלשון המעטה, הרי שהאמור במכתבו של מר מנחם לעובדי קק"ל מהווה התערבות בוטה ופסולה של דירקטור ביחסי העבודה שבין הנהלת קק"ל לבין ארגון העובדים, תוך ניסיון לפגוע, פעם נוספת, במערכת יחסי העבודה המצוינת בין הצדדים.
- בניגוד לנטען במכתבו של מר מנחם, הרי שאחת מהעילות שבגינה הכריזה ההסתדרות ביום 23.5.2023 על סכסוך עבודה בקק"ל היתה:
"ניסיון של מספר חברי דירקטוריון בקק"ל להתערב ביחסי העבודה בין הנהלת קק"ל לבין ארגון העובדים מתוך שיקולים זרים – מספר חברי דירקטוריון מנסים לייצר סכסוכים בין הנהלת קק"ל לבין ארגון העובדים ובכך לדרדר את מערכת יחסי העבודה בקק"ל, וזאת, מתוך שיקולים פוליטיים של אותם חברי דירקטוריון ומתוך מטרה לקדם את האינטרסים האישיים שלהם על חשבון מערכת יחסי העבודה. לפגיעה במערכת יחסי העבודה בין הנהלת קק"ל לבין ארגון העובדים עשויות להיות השלכות קשות מאוד על תנאי העבודה של עובדי קק"ל".
- כפי שעולה באופן ברור מפנייתו האסורה והפסולה של מר מנחם לעובדי קק"ל, התנהלותו של מר מנחם, כחבר דירקטוריון, אשר מנסה לדרדר את יחסי העבודה בקק"ל, מתוך שיקולים



פוליטיים ומתוך מטרה לקדם את האינטרסים האישיים שלו, רק הלכה והתעצמה בעקבות סכסוך העבודה. פנייתו של מר מנחם לעובדי קק"ל, רק מלמדת על כך שמדובר בעילה שהוכרזה כדין, אשר מקנה לעובדים את הזכות לנקוט בצעדים ארגוניים כנגד אותם חברי דירקטוריון, אשר פועלים כדי לפגוע בארגון העובדים, בעומד בראשו ובמערכת יחסי העבודה בקק"ל, מתוך שיקולים אישיים ופוליטיים, כפי שהיטיב לעשות מר מנחם בפנייתו לעובדים.

5. מר מנחם לא בחר רק לפנות באופן חסר תקדים לעובדי קק"ל ולהתערב באופן פסול ואסור בסכסוך העבודה, אלא, שהוא פנה ביום שישי, 7.7.2023, ליו"ר ועד העובדים במחוז מרכז בקק"ל, מר גבי גרוסי (להלן – **מר גרוסי**), במטרה לשכנע אותו להחליף בתפקיד את יו"ר ארגון העובדים!

6. **במהלך השיחה שארכה כ – 41 דקות, טען מר מנחם בפני מר גרוסי, כי סכסוך העבודה הוכרז ללא סיבה, ש"זה הסוף" של יו"ר ארגון העובדים, שמר גרוסי מקובל על כל העובדים ולכן ראוי להחליף את יו"ר ארגון העובדים.**

7. לאחר שמר גרוסי הודיע למר מנחם, כי אמירות אלו אינן מקובלות עליו ודחה את ניסיונו הפסול להתערב בזכות ההתארגנות של העובדים, המשיך מר מנחם להפציר במר גרוסי לבצע "הפיכה" בארגון העובדים ולהחליף את יו"ר ארגון העובדים, מר ישראל גולדשטיין, תוך שהוא מוסיף ואומר למר גרוסי, כי היושרה שלו מקובלת על כל העובדים ו"מה אכפת לך להחליף את ישראל".

8. התערבותו האסורה של מר מנחם ביחסים שבתוך ארגון העובדים היא התנהלות המנוגדת לדין והיא מהווה מעשה שפל ופסול, אשר לווה אליו מכתב שנשלח מטעמו יום קודם לכן לעובדי קק"ל, במסגרתו, שתל מר מנחם מסרים, לפיו, חלק מעובדי קק"ל פנו לכאורה למספר חברי דירקטוריון בקק"ל וביקשו מהם להמשיך במאבק כנגד ארגון העובדים והעומד בראשו. גם אם אילו היה מדובר באמירות נכונות, אין זה מתפקידו של מר מנחם להציג אותן לעובדים ובכך לנסות לייצר דה לגיטימציה כלפי ארגון העובדים במהלך סכסוך העבודה שהוכרז בקק"ל ומתוך ניסיון לרפות את ידי העובדים מלקחת חלק במאבק החוקי והמוצדק כנגד אותם מספר חברי דירקטוריון, ביניהם מר מנחם, אשר פועלים כדי לחרב את יחסי העבודה בקק"ל, מתוך מטרה לקדם את השיקולים האישיים שלהם, על חשבון טובת העובדים והארגון עצמו.

9. בסעיף 33 לחוק הסכמים קיבוציים נקבע איסור פגיעה בעובד לעניין חברות או פעילות בוועד עובדים או בארגון עובדים, בזו הלשון:



(א) מעביד לא יפטר עובד, לא ירע תנאי עבודה של עובד, ולא יימנע מקבלה של אדם לעבודה, בשל אחד מאלה:

- (1) חברות או פעילותו בארגון עובדים;
- (2) פעילותו לצורך הקמה של ארגון עובדים;
- (3) הימנעותו מהיותו חבר בארגון עובדים או הפסקת חברותו בארגון עובדים;
- (4) חברותו בועד עובדים או פעילותו בועד עובדים הפועל במסגרת ארגון עובדים; לענין זה, יראו ועד עובדים כפועל במסגרת ארגון עובדים אם יושב ראש ארגון העובדים או מי מטעמו נתן הודעה בכתב המאשרת זאת;
- (5) פעילותו לצורך הקמה של ועד עובדים.

(ב) בסעיף זה, "תנאי עבודה" - לרבות קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית, פיצויי פיטורים, הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה

10. על פירוש המונח "תנאי עבודה" המופיע בסעיף זה, עמד בית הדין הארצי לעבודה בפרשת אלקטרה (ס"ק 33142-03-13 אלקטרה מוצרי צריכה (1951) בע"מ נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה, ניתן ביום 10.4.2014, פורסם בנבו), כאשר קבע, כי יש ליתן למונח זה משמעות רחבה כדלקמן:

"הגדרת תנאי עבודה אינה הגדרה סגורה, אלא מנוסחת כ"לרבות" קידום בעבודה וכו'. על כן, המחוקק השאיר לבית הדין אפשרות לקבוע סוגי פגיעות נוספות כפגיעות בתנאי העבודה. לאור חשיבות ההגנה על הזכות להתארגנות בכלל, ובזמן התארגנות ראשונית בפרט כפי שפירטנו לעיל בהרחבה, יש לפרש את "תנאי העבודה" לעניין סעיף 33 לחוק באופן רחב".

11. לאחר שאת המונח "תנאי עבודה" הקבוע בסעיף 33 י' לחוק הסכמים קיבוציים, יש לפרש באופן רחב, אין כל צל של ספק, כי חלק מהמונח "תנאי עבודה", הוא גם האיסור להלך אימים על עובדי קק"ל במהלך סכסוך עבודה, לרבות איסור לפנות באופן ישיר ליו"ר ועד עובדי מחוז מרכז בדרישה שיחליף את יו"ר ארגון העובדים ויבצע "הפיכה" בתוך ארגון העובדים, מתוך מטרה ברורה של מר מנחם להתערב בהחלטות ארגון העובדים ובגורמים המנהלים אותו.

12. בסעיף 33יא' לחוק הסכמים קיבוציים העניק המחוקק לבית הדין לעבודה סמכות ליתן צו מניעה, צו עשה או לפסוק פיצויים על נזק לא ממוני כדלקמן:

לבית דין אזורי לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי בשל הפרת
הוראות סעיפים 33טו-33י והוא רשאי –

(1) ליתן צו מניעה או צו עשה; ...



(2) לפסוק פיצויים, אף אם לא נגרם נזק של ממון, בשיעור שייראה לו
בנסיבות הענין.

(1) (ב) מצא בית דין אזורי לעבודה כי מעסיק הפר את הוראות סעיפים
333 או 33, רשאי הוא לחייב את המפר בתשלום פיצויים שאינם
תלויים בנוק (בסעיף זה – פיצויים לדוגמה), בסכום שלא יעלה על
50,000 שקלים חדשים; ואולם רשאי בית הדין לפסוק, בשל הפרה
כאמור, פיצויים לדוגמה בסכום העולה על 50,000 שקלים חדשים
ובלבד שלא יעלה על 200,000 שקלים חדשים, בהתחשב בחומרת
ההפרה או נסיבותיה;...

13. הנה כי כן, מעסיק אשר מפר את הוראות חוק הסכמים קיבוציים באמצעות התערבות פסולה
בזכות ההתארגנות של העובדים ומתוך ניסיון לגרום להם להדיח את יו"ר ארגון העובדים
בשל פעילותו למען עובדי קק"ל בעקבות סכסוך העבודה שהוכרז, חשוף לפסיקת פיצויים בסך
של 50,000 ₪, וככל שמדובר בהפרה חמורה ובהתחשב בנסיבותיה, רשאי בית הדין לעבודה
לפסוק פיצויים לדוגמה שלא יעלו על סך של 200,000 ₪ בגין כל הפרה.

14. על התכלית של פסיקת פיצויים לדוגמה, עמדה כב' הנשיאה (בדימוס), השופטת נילי ארד,
בענין זואילי¹ כדלקמן:

"הפיצויים לדוגמה על מכלול פניהם, כמבואר לעיל, מהווים כלי עונשי אפקטיבי להטמעת
נורמות של זכויות חוקתיות, זכויות מגן וזכויות מוקנות בדין לעובדים, והקפדה על קיומן
הלכה למעשה. בהקשר זה, תכליתו של הפיצוי לדוגמה שני פנים לה: להרתיע את
המעבידים מפני הפרת הזכות; ולהגביר בקרב העובדים את המודעות לזכויותיהם הקנויות
בחוק ולהמריצם לפעול למימוש אותן זכויות המגנות על רווחתם, בטחונם ובריאותם".

15. כפי שעולה בבירור מההתנהלות האמורה לעיל, מר מנחם הפר את חובותיו כדירקטור, פעל
באופן חמור ביותר ובניגוד לחוק הסכמים קיבוציים, באופן החושף את קק"ל, לפסיקת
פיצויים כספיים בסך של עד 200,000 ₪ בגין ניסיונותיו לפגוע בזכות ההתארגנות של
העובדים, לרפות את ידי העובדים במהלך סכסוך העבודה, להשפיע על הדחת יו"ר ארגון
העובדים, וזאת, כדי להחליש את כוחו של ארגון העובדים במאבק המתנהל בקק"ל בימים
אלו עקב סכסוך העבודה שהוכרז על ידי ההסתדרות, אשר חלק מהעילות שצוינו בו, הן בדיוק
העובדות המתוארות במכתב זה, אשר קיבלו משנה תוקף לנוכח התנהלותו הפסולה של מר
מנחם.

16. לאור האמור לעיל, מרשנו, ארגון העובדים בקק"ל, שוקל לפנות לבית הדין לעבודה על מנת
להגיש תובענה כנגד קק"ל וכנגד מר מנחם באופן אישי, עקב הפרת הוראות חוק הסכמים
קיבוציים והניסיון לפגוע בזכות ההתארגנות של העובדים, במטרה לרפות את ידיהם לנוכח
המאבק הארגוני המתנהל בימים אלו במקום העבודה.

¹ ע"ע 33680-08-10 דינגוף קלאב בע"מ נ' יעקב זואילי, ניתן ביום 16.11.2011.



17. נראה, כי מעשיו של מר מנחם נעשו תוך חריגה בוטה מהסמכויות המוקנות לו כדירקטור, ועל כן, הוא איננו יכול לחסות תחת ביטוח נושאי משרה הקיים לחברי דירקטוריון בגין מעשים אלו. בנסיבות אלו, ככל שקק"ל תעניק למר מנחם הגנה משפטית בגין מעשיו האסורים שנעשו תוך חריגה מסמכות וללא שום רלוונטיות לתפקידו בדירקטוריון, ישקול ארגון העובדים לפנות לרשמת ההקדשות במשרד המשפטים, על מנת שתבדוק התנהלות פסולה זו.

18. אנו דורשים ממך כיו"ר הדירקטוריון ובטרם פנייתנו לבית הדין לעבודה, להעביר את מכתבנו ליו"ר ועדת הביקורת החיצונית בקק"ל, על מנת שיחקור את התנהלותו החמורה של מר מנחם ויטיל עליו כל סנקציה חוקית שימצא לנכון.

19. מובן, כי אין באמור לעיל ובשאינו אמור, כדי לפגוע ו/או כדי לגרוע מכל טענה ו/או מכל זכות ו/או מכל סעד העומדים לזכות ארגון העובדים על פי דין.

בכבוד רב ובברכה,
יובל ברוק, עו"ד

העתק:

עו"ד גיל בר-טל, יו"ר הסתדרות המעו"ף.
מר יובל ייני, מ"מ מנכ"ל ומנהל חטיבת כספים וכלכלה, קק"ל.
עו"ד עוז גולדברג, מחזיק תיק קק"ל, הסתדרות המעו"ף.
מר אמיר רוזנבאום, מנהל חטיבת משאבי אנוש ומינהל, קק"ל.
עו"ד שימי בראון, יועמ"ש, קק"ל.
מר ישראל גולדשטיין, יו"ר ארגון העובדים הארצי, קק"ל.



18.7.2023

מבלי לפגוע בזכויות

לכבוד

עו"ד שימי בראון, יועמ"ש

קרן קיימת לישראל

רחוב קרן קיימת לישראל 1

ירושלים

באמצעות דוא"ל

שלום רב,

הנדון: התעלמות ממכתבים שנשלחו מטעם ארגון העובדים

סימוכין: מכתבנו מיום 2.5.2023, מיום 6.6.2023 ומיום 9.7.2023

בשם ארגון העובדים הארצי בקי"ל, הרינו לפנות אליך כדלקמן:

1. על אף הטענות החמורות שהועלו במכתבים שנשלחו, לרבות כלפי הדירקטור, מר חיים מנחם, אשר התערב באופן פסול ואסור בסכסוך העבודה וניסה לפגוע בזכות ההתארגנות של עובדי קי"ל, תוך ניסיון לבצע "הפיכה" בארגון העובדים, נכון למועד שליחת מכתב זה, טרם התקבל כל מענה מטעמך, חרף היותך היועץ המשפטי של קרן קיימת לישראל, ושומר הסף של הארגון.
2. אי מענה לטענות שהועלו מטעם ארגון העובדים, מהווה, הלכה למעשה, הסכמה עימן, אחרת, חזקה עליך שהיית מכחיש את אותן טענות ומנמק את העמדה המשפטית של קי"ל ביחס אליהן.
3. למיטב ידיעתו של הח"מ, התנהלות זו חזרה על עצמה גם באשר למכתב שנשלח ליו"ר קי"ל על ידי יו"ר הסתדרות המעו"ף, אשר נכון למועד שליחת מכתב זה – טרם נענה.
4. לאור האמור לעיל, הרינו להודיעך, כי ארגון העובדים יפעל בהתאם לכל הכלים החוקיים העומדים לרשותו, לרבות נקיטה בצעדים ארגוניים מכוח סכסוך העבודה, וזאת, עקב אי מתן מענה לפניותינו.
5. ההתעלמות מפניות ארגון העובדים רק גורמת להחרפת הסכסוך בין הצדדים ועלולה להביא לפגיעה חסרת תקדים ביחסי העבודה.
6. מובן, כי אין באמור לעיל ובשאינו אמור, כדי לפגוע ו/או כדי לגרוע מכל טענה ו/או מכל זכות ו/או מכל סעד העומדים לזכות ארגון העובדים על פי דין.

בכבוד רב ובברכה,
יובל ברוק, עו"ד

העתק:

עו"ד גיל בר-טל, יו"ר הסתדרות המעו"ף.

גבי יפעת עובדיה-לוסקי, יו"ר קי"ל.

מר יובל ייני, מ"מ מנכ"ל ומנהל חטיבת כספים וכלכלה, קי"ל.

עו"ד עוז גולדברג, מחזיק תיק קי"ל, הסתדרות המעו"ף.

מר אמיר רוזנבאום, מנהל חטיבת משאבי אנוש ומינהל, קי"ל.

מר ישראל גולדשטיין, יו"ר ארגון העובדים הארצי, קי"ל.



23.10.2023

מבלי לפגוע בזכויות

לכבוד

גבי יפעת עובדיה-לוסקי, יו"ר

קרן קיימת לישראל

רחוב קרן קיימת לישראל 1

ירושלים

שלום רב,

באמצעות דוא"ל

הנדון: התערבות חסרת תקדים של מר חיים מנחם, יו"ר ועדת משאבי אנוש ויו"ר ועדת מפ"ק של דירקטוריון קק"ל ביחסי העבודה וניסיון לפגוע בזכות ההתארגנות של עובדי קק"ל באמצעות ניסיון להדיח את יו"ר ארגון העובדים

סימוכין: מכתבנו מיום 9.7.2023

בשם ארגון העובדים הארצי בקק"ל, הרינו לפנות אליך כדלקמן:

1. לצערנו הרב, למרות הטענות החמורות שפורטו במכתבנו, ככל הידוע לנו, טרם פעלת להעברת טענותינו ליו"ר ועדת הביקורת החיצונית בקק"ל, על מנת שיחקור את התנהלותו החמורה של יו"ר ועדת משאבי אנוש ויו"ר ועדת מפ"ק של דירקטוריון קק"ל מר חיים מנחם (להלן – **מר מנחם**), ויטיל עליו כל סנקציה חוקית שימצא לנכון, וזאת, לנוכח מעשיו הפסולים, האסורים, והשפלים לכאורה, תוך שהוא מנסה באמצעותם להדיח את יו"ר ארגון העובדים בקק"ל, מר ישראל גולדשטיין (להלן – **מר גולדשטיין**), בעיצומו של סכסוך עבודה שהוכרז בקק"ל.
2. ככל שמכתבנו הועבר ליו"ר ועדת הביקורת החיצונית, לרבות בקשה ממנו לברר את הטענות החמורות שפורטו במכתבנו, הנך מתבקשת להמציא לח"מ העתק מהפניה.
3. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, כפי שידוע לך, מתוקף סמכותך כיו"ר דירקטוריון קק"ל, הנך מוסמכת למנות שופט (בדימוס) שיחקור את התנהלותו האסורה של מר מנחם ויגיש המלצות בנדון. למיטב ידיעתנו, טרם פעלת למנות שופט (בדימוס) כאמור.
4. ארגון העובדים איננו מתכוון לשבת בחיבוק ידיים ולאפשר לנושאי המשרה הבכירים ביותר בקק"ל, אשר נושאים באחריות אישית, "לעצום את עיניהם" ולהימנע מלפעול לצורך בירור הטענות החמורות שהועלו במכתבנו.
5. מעשיו הבזויים לכאורה של מר מנחם, נעשו בניגוד לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז – 1957, באופן אשר חושף את קק"ל ואף את מר מנחם באופן אישי, לפסיקת פיצויים כספיים ללא הוכחת נזק, בסך של עד 200,000 ₪.
6. לאור האמור לעיל, ככל שהטענות שפורטו במכתבנו לא יתבררו בפני יו"ר ועדת הביקורת החיצונית או בפני שופט (בדימוס), כבר בימים הקרובים, יפנה ארגון העובדים לרשמת



ההקדשות ויגיש תובענה לבית הדין לעבודה כנגד קק"ל ומר מנחם, במסגרתה, יבקש ארגון העובדים לחייב את קק"ל וכן את מר מנחם, אשר חרג מסמכותו ופעל ממניעים אישיים ופוליטיים לכאורה, בסך של עד 200,000 ₪ ללא הוכחת נזק.

7. ארגון העובדים דורש ממך לפעול לצורך בירור הנושא לאלתר!

8. מובן, כי אין באמור לעיל ובשאינו אמור, כדי לפגוע ו/או כדי לגרוע מכל טענה ו/או מכל זכות ו/או מכל סעד העומדים לזכות ארגון העובדים על פי דין.

בכבוד רב ובברכה,
יובל ברוק, עו"ד

העתק:

עו"ד גיל בר-טל, יו"ר הסתדרות המעו"ף.

מר יובל ייני, מ"מ מנכ"ל ומנהל חטיבת כספים וכלכלה, קק"ל.

עו"ד עוז גולדברג, מחזיק תיק קק"ל, הסתדרות המעו"ף.

מר אמיר רוזנבאום, מנהל חטיבת משאבי אנוש ומינהל, קק"ל.

עו"ד שימי בראון, יועמ"ש, קק"ל

מר ישראל גולדשטיין, יו"ר ארגון העובדים הארצי, קק"ל.



28.12.2023

מבלי לפגוע בזכויות

באמצעות דוא"ל

לכבוד

גבי יפעת עובדיה-לוסקי, יו"ר

קרן קיימת לישראל

רחוב קרן קיימת לישראל 1

ירושלים

שלום רב,

הנדון: העברת תלונה שהוגשה כנגד מר גבי גרוסי לבירור בפני שופט חיצוני, וזאת, בניגוד לנהלי קק"ל ומבלי לקבל את תגובתו של מר גרוסי קודם לכן

בשם ארגון העובדים הארצי בקק"ל, הרינו לפנות אליך כדלקמן:

1. לארגון העובדים הארצי נודע, כי סגן יו"ר הדירקטוריון בקק"ל ויו"ר ועדת משאבי אנוש, מר חיים מנחם (להלן – **מר מנחם**), שלח מכתב תלונה ליו"ר ועדת הביקורת החיצונית, כבי' השופט (בדימוס), פרופ' עודד מודריק (להלן – **יו"ר ועדת הביקורת החיצונית**), במסגרתו, הלין על התנהלותו של חבר ועד העובדים, מר גבי גרוסי (להלן – **מר גרוסי**).
2. תלונת הסרק שנשלחה על ידי מר מנחם בחוסר סמכות ליו"ר ועדת הביקורת החיצונית, הוגשה בניגוד מוחלט להוראות הנוהל הקיים בקרן קיימת לישראל (להלן – **קק"ל**), המחייבות את מר מנחם להגיש תלונה כנגד מר גרוסי למבקר הפנים של קק"ל.
3. יתירה מכך, תלונת הסרק שנשלחה על ידי מר מנחם לגורם בלתי מוסמך, נעשתה מאחורי גבו של מר גרוסי ומבלי שמר גרוסי קיבל העתק ממנה.
4. על פי נהלי קק"ל, אין למר מנחם סמכות לפנות ליו"ר ועדת הביקורת החיצונית לצורך בירור תלונה, שכן, גם תלונה שמוגשת כנגד בכיר בקק"ל – ומר גרוסי כלל איננו מוגדר ככזה על פי נהלי קק"ל - צריכה להיות מוגשת ליו"ר דירקטוריון החברה, אשר מוסמכת להורות על העברת התלונה לבירור בפני שופט חיצוני (בדימוס) או לבדיקת יו"ר ועדת הביקורת החיצונית.
5. מסקנת הדברים היא, כי אין בקק"ל נוהל אשר מקנה למר מנחם את הזכות לפנות בעצמו ליו"ר ועדת הביקורת החיצונית, תוך עקיפת סמכויותיהם של יו"ר הדירקטוריון ושל מבקר הפנים, לצורך בירור "תלונת" סרק שהוגשה כנגד מר גרוסי. זה המקום להוסיף, כי אין כל צל של ספק, ש"התלונה" הוגשה רק על מנת להלך אימים על מר גרוסי, יותר מחמישה חודשים מהמועד שבו פנה מר גרוסי ליו"ר ארגון העובדים, מר ישראל גולדשטיין (להלן – **יו"ר ארגון העובדים**), ומסר לו, על ניסיונו הפסול של מר מנחם להתערב בהליכים הדמוקרטיים בתוך ארגון העובדים ולהדיח את יו"ר ארגון העובדים, תוך שידול מר גרוסי לעשות כן.



6. על אף האמור לעיל, לארגון העובדים נודע, כי למרות שאין נוהל בקי"ל אשר מקנה למר מנחם את הזכות לפנות בעצמו ליו"ר ועדת הביקורת החיצונית בהגשת תלונה כנגד מר גרוסי, וממילא גם אין זכות לברר תלונה כנגד מר גרוסי בפני שופט חיצוני, החליט יו"ר ועדת הביקורת החיצונית להעביר את התלונה לבירור בפני נשיא בית הדין הארצי לעבודה (בדימוס), כבי' השופט, יגאל פליטמן (להלן – **הבודק החיצוני**), אשר התמנה בכלל לברר את התלונה שהוגשה כנגד מר מנחם בעקבות ניסיונו להדיח את יו"ר ארגון העובדים ולהחליפו במר גרוסי, תוך הפרה בוטה של הוראות חוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז – 1957 (להלן – **החוק**), והתנהלות אשר עומדת בסתירה מוחלטת לחובות האמון החלות על דירקטור מכוח הוראות הדין.
7. ארגון העובדים מתנגד לכך ש"תלונת" הסרק שהוגשה על ידי מר מנחם כנגד מר גרוסי, תתברר בניגוד לנהלי קק"ל, בפני הבודק החיצוני. מבלי לגרוע מטענת חוסר הסמכות כאמור, אנו מבקשים להוסיף, כי ארגון העובדים רואה בחומרה רבה את ניסיונו של מר מנחם לפצוח במסע נקמה כלפי מר גרוסי, מכיוון שהאחרון מסר ליו"ר ארגון העובדים מידע על התנהלותו הפסולה של מר מנחם ועל כך שפעל בניגוד להוראות החוק.
8. זה המקום לציין, כי טענותינו האמורות לעיל אינן מועלות בחלל ריק, שכן, ניסיונותיו האסורים של מר מנחם להלך אימים על חברי ארגון העובדים לא הסתיימו בשליחת תלונת הסרק כנגד מר גרוסי ליו"ר ועדת הביקורת החיצונית, תוך עקיפת סמכויותיהם של יו"ר הדירקטוריון ומבקר הפנים, אלא, המשיכה גם בהגשת תלונת סרק נוספת ליו"ר ועדת הביקורת החיצונית כנגד חבר נוסף מטעם ארגון העובדים, מר יצחק פלצ'י (להלן – **מר פלצ'י**).
9. לא למותר לציין, כי גם ה"תלונה" שהוגשה כנגד מר פלצ'י נשלחה ליו"ר ועדת הביקורת החיצונית מבלי שהעתק ממנה נשלח למר פלצ'י עצמו.
10. הנה כי כן, דפוס ההתנהלות של פניה מאחורי גבם של חברי ארגון העובדים, ליו"ר ועדת הביקורת החיצונית, תוך רמיסת זכות הטיעון של חברי ארגון העובדים, מר גרוסי ומר פלצ'י, ואף מבלי לעדכן אותם על עצם הגשת התלונה, במטרה למנוע מהם להתייחס לתלונה, למניעים העומדים מאחוריה ולגורם המוסמך לבררה, עומד בסתירה מוחלטת לכללי מינהל תקין ומעלה חשש ממשי, כי מר מנחם מנסה לסכל את בירור התלונה החמורה שהוגשה כנגדו, תוך הכתמת הליך הבדיקה שנפתח בפני הבודק החיצוני, וזאת, מאחר שמר מנחם יודע שהוא פעל בניגוד מוחלט להוראות החוק.
11. אנו דורשים ממך להנחות את מר מנחם, "יו"ר ועדת הנהלים", לפעול על פי נהלי קק"ל – וכפועל יוצא מכך – ככל שהוא מבקש לברר את טענותיו המוכחשות כנגד מר גרוסי, להגיש תלונה למבקר הפנים של קק"ל, תחת פניה ליו"ר ועדת הביקורת החיצונית, אשר איננו מוסמך לברר תלונה כנגד מר גרוסי ואף איננו מוסמך להעביר את בירור התלונה לבודק החיצוני.



12. תמוה מאוד, כי מר מנחם אשר מכהן בתפקיד "יו"ר ועדת הנהלים" בדירקטוריון קק"ל, איננו מכיר את הוראות הנהלים שנועדו להסדיר את הליכי בירור התלונות כנגד עובדי החברה.

13. מר גרוסי זכאי שתלונת הסרק שהוגשה כנגדו על ידי מר מנחם תתברר בפני הגורמים המוסמכים לבררה על פי נהלי קק"ל, דהיינו, מבקר הפנים של קק"ל, תחת בירורה בפני בודק חיצוני, אשר התמנה לברר את התלונה כנגד מר מנחם בהתאם לנהלי קק"ל, וזאת, בשל היותו של מר מנחם סגן יו"ר דירקטוריון קק"ל.

14. מובן, כי אין בכוונתו של מר גרוסי להתייצב לבירור התלונה בפני הבודק החיצוני, ככל שיוחלט להעביר אליו את בירור התלונה בחוסר סמכות, תוך הפרת זכות הטיעון של מר גרוסי ובניגוד לנהלי קק"ל.

15. מובן, כי אין באמור לעיל ובשאינו אמור, כדי לפגוע ו/או כדי לגרוע מכל טענה ו/או מכל זכות ו/או מכל סעד העומדים לזכות ארגון העובדים על פי דין.

בכבוד רב ובברכה,
יובל ברוק, עו"ד

העתק:

עו"ד גיל בר-טל, יו"ר הסתדרות המעו"ף.

מר יובל ייני, מ"מ מנכ"ל ומנהל חטיבת כספים וכלכלה, קק"ל.

עו"ד עוז גולדברג, מחזיק תיק קק"ל, הסתדרות המעו"ף.

מר אמיר רוזנבאום, מנהל חטיבת משאבי אנוש ומינהל, קק"ל.

עו"ד שימי בראון, יועמ"ש, קק"ל.

רו"ח עוזי עזר, מבקר הפנים, קק"ל.

מר ישראל גולדשטיין, יו"ר ארגון העובדים הארצי, קק"ל.



2.1.2024
מבלי לפגוע בזכויות

באמצעות דוא"ל

לכבוד
גבי יפעת עובדיה-לוסקי, יו"ר
קרן קיימת לישראל
רחוב קרן קיימת לישראל 1
ירושלים
שלום רב,

הנדון: העברת תלונה שהוגשה כנגד מר גבי גרוסי לבירור בפני שופט חיצוני, וזאת, בניגוד לנהלי קק"ל ומבלי לקבל את תגובתו של מר גרוסי קודם לכן

סימוכין: מכתבנו מיום 28.12.2023

בשם ארגון העובדים הארצי בקק"ל, הרינו לפנות אליך כדלקמן:

1. נכון למועד שליחת מכתב זה, מכתבנו מיום 28.12.2023 טרם נענה.
2. באופן מפתיע, 3 ימים לאחר שליחת מכתבנו, קיבל חבר ועד העובדים, מר גבי גרוסי (להלן – **מר גרוסי**), הודעת דוא"ל מיו"ר ועדת הביקורת החיצונית בקק"ל, כבי' השופט (בדימוס), פרופ' עודד מודריק (להלן – **יו"ר ועדת הביקורת החיצונית**), במסגרתו, הודיע האחרון למר גרוסי, כי חבר הדירקטוריון בקק"ל ויו"ר ועדת משאבי אנוש, מר חיים מנחם (להלן – **מר מנחם**), פנה ליו"ר ועדת הביקורת החיצונית במכתב תלונה, במסגרתו, הלין על "התנהלותו החמורה, הפסולה, האסורה והשפלה של מר גבי גרוסי", אשר באה לידי ביטוי לטענתו של מר מנחם, בשיחה שהתקיימה בין השניים לפני כמחצית השנה, ביום 7.7.2023.
3. זה המקום לציין, כי על פי המידע שנמסר לח"מ מטעמו של מר גרוסי, יו"ר ועדת הביקורת החיצונית לא צירף להודעת הדוא"ל את תוכן התלונה ו/או העתק ממנה, על מנת לאפשר למר גרוסי לעיין בה.
4. יו"ר ועדת הביקורת החיצונית ציין, בנוסף, כי ועדת הביקורת **שוקלת** האם להעביר את בירור התלונה לכבי' נשיא בית הדין הארצי לעבודה (בדימוס), כבי' השופט, יגאל פליטמן (להלן – **הבדוק החיצוני**), אשר התמנה בכלל לברר תלונה חמורה שהוגשה כנגד התנהלותו של מר מנחם, בין היתר, עקב הפרת הוראות חוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז – 1957 (להלן – **החוק**), וניסיונו לפעול להדחת יו"ר ארגון העובדים הארצי, מר ישראל גולדשטיין (להלן – **יו"ר ארגון העובדים**).
5. בהודעת הדוא"ל שנשלחה על ידי יו"ר ועדת הביקורת החיצונית, צוין עוד, כי "ההעברה לבירור מתבקשת נוכח העובדה ששתי התלונות מבוססות על אותה שיחה ממשי", אולם, כלל לא ניתנה התייחסות למקור הנורמטיבי אשר מסמך את יו"ר ועדת הביקורת החיצונית



להעביר "תלונות" כזב לכאורה שהוגשה על ידי מר מנחם כנגד מר גרוסי, לבירור עובדתי בפני הבדק החיצוני.

6. כפי שוודאי ידוע לך, הוראות נוהל מס' 02.08.20 שכותרתן "טיפול בתלונות עובדים" (להלן – **הנוהל**), קובעות, כי "הממונה על הטיפול בתלונות עובדים" הוא מבקר הפנים בק"ל:

"הממונה על הטיפול בתלונות" או "הממונה" – מבקר הפנים או מי מטעמו, לבדוק את מהות התלונות המובאות בפניו, לנתח, להסיק מסקנות ולהביא את מסקנותיו והמלצותיו לידיעת ההנהלה"¹

7. במקרה שבו מדובר בתלונה שהוגשה "כלפי חבר דירקטוריון, נושא משרה, יועץ משפטי, יו"ר ארגון העובדים, מבקר הפנים או עובד הכפוף לו, תועבר בהחלטת יו"ר קק"ל לבירור של שופט בדימוס מתחום דיני העבודה"².

8. הנה כי כן, ככל שמר מנחם מבקש להגיש תלונה על התנהלותו של מר גרוסי, עליו להגיש את התלונה למבקר הפנים של קק"ל אשר מוסמך "לבדוק את מהות התלונות המובאות בפניו ו – "להביא את מסקנותיו והמלצותיו לידיעת ההנהלה".

9. מר מנחם אמור להכיר הוראה זו היטב, שכן, הוא מכהן גם כיו"ר ועדת נהלים של דירקטוריון קק"ל, אולם, חרף האמור, בחר מר מנחם לשלוח את "תלונתו" כנגד מר גרוסי ישירות ליו"ר ועדת הביקורת החיצונית.

10. יתר על כן, העברת תלונתו של מר מנחם ל"בירור עובדתי" בפני הבדק החיצוני, שהוא כידוע שופט בדימוס מתחום דיני העבודה, גם איננה אפשרית על פי הוראות סעיף 6.6.5 לנוהל, שכן, מר גרוסי איננו נמנה על בעלי התפקידים המוגדרים בסעיף זה, וממילא, הסמכות להחליט על העברת התלונה לבירור בפני שופט בדימוס מתחום דיני העבודה היא ב"החלטת יו"ר קק"ל", אשר ככל הידוע לח"מ – לא התקבלה בעניינו של מר גרוסי.

11. יתירה מכך, למרות שבהודעת הדוא"ל שנשלחה למר גרוסי, התבקש מר גרוסי להגיב "לתוכן התלונה ובין למהלך העברת הדברים לשופט", התלונה כלל לא נשלחה למר גרוסי, ואילו "זכות התגובה" שניתנה לו, לכאורה, התקבלה לאחר **שכבר הוחלט** על ידי ועדת הביקורת החיצונית, בראשות, יו"ר ועדת הביקורת החיצונית, להעביר את התלונה לבירור בפני הבדק החיצוני, על מנת לבדוק גם את אמינותו של מר גרוסי ולא רק את התנהלותו של מר מנחם.

12. לאור האמור לעיל, נראה, כי הודעת הדוא"ל אשר נשלחה למר גרוסי, במסגרתה, ניתנה לו הזכות להגיב לתוכן התלונה ולכוונה להעביר את התלונה לבירור בפני הבדק החיצוני, היתה כדי לסמן V על התהליך בלבד, שכן, ההחלטה של ועדת הביקורת החיצונית להעביר את בירור

¹ סעיף 3.1 לנוהל.

² סעיף 6.6.5 לנוהל.

התלונה שהגיש מר מנחם כנגד מר גרוסי כבר התקבלה על ידי חברי הוועדה ביום 27.12.2023, על פי המלצתו של יו"ר ועדת הביקורת החיצונית.

13. חשוב להוסיף בהקשר זה, כי ועדת הביקורת החיצונית כלל לא נתנה משקל לכך ש"תלונתו" של מר מנחם על התנהלותו של מר גרוסי, נשלחה כשישה חודשים לאחר השיחה בין השניים, במסגרתה, פעל מר מנחם בניגוד לחוק, עת ניסה לשדל את מר גרוסי להדיח את יו"ר ארגון העובדים, תוך שהוא מתערב באופן בוטה ופסול, כחבר דירקטוריון בכיר, יו"ר ועדת משאבי אנוש ובעל השפעה מטעם ההנהלה, ביחסים הפנימיים בתוך ארגון העובדים, וזאת, תוך הפרה בוטה של הזכות לחופש ההתארגנות ובניגוד מוחלט להוראות החוק וההלכה הפסוקה.

14. נראה, כי תלונתו המוכחשת והכזבנית של מר מנחם, נועדה להשפיע על בירור התלונה האוטנטית שהוגשה כנגדו ומטרתה לבצע "מסע דיג" לראיות המצויות בידי מר גרוסי בדבר השיחה שהתקיימה בין השניים ביום 7.7.2023.

15. כפי שצינו, ראיותיו של מר גרוסי יימסרו לבודק החיצוני במסגרת הליך בירור התלונה – וכפועל יוצא מכך - מעשיו האסורים והשפלים של מר מנחם יוכחו מעבר לכל ספק!

16. עד לסיום בירור התלונה, ארגון העובדים מתנגד לכל ניסיון לשבש ו/או להשפיע על שיקול הדעת של הבודק החיצוני, אשר התמנה לברר את התלונה שהוגשה כנגד מר מנחם בהתאם להוראות הנוהל.

17. לאור האמור לעיל, כפי שצינו במכתבנו, מכיוון שאין לבודק החיצוני כל סמכות לברר תלונת כזב שהוגשה כנגד מר גרוסי על ידי מר מנחם, במטרה להכתים ולהשפיע על בירור התלונה האוטנטית שהוגשה בזמן אמת כנגד מר מנחם, ממילא, מר גרוסי איננו מתכוון להגיב לתוכן התלונה, אשר העתק ממנה טרם נמסר לו ואף איננו מתכוון להתייצב לבירור בפני שופט בדימוס בתחום דיני העבודה, שכן, הוראות הנוהל מסמיכות את מבקר הפנים לברר כל תלונה אוטנטית שתוגש כנגדו.

18. יתירה מכך, מכיוון שכבר התקבלה החלטה של ועדת הביקורת החיצונית ביום 27.12.2023 להעביר את בירור התלונה כנגד מר גרוסי לבירור בפני הבודק החיצוני, הורה ארגון העובדים למר גרוסי להימנע מלהשיב להודעת הדוא"ל שנשלחה אליו על ידי יו"ר ועדת הביקורת החיצונית, שכן, ממילא, לא תהיה לתגובתו כל השפעה על שיקול הדעת של חברי ועדת הביקורת החיצונית, והעומד בראשה, אשר כבר קיבלו החלטה בנדון.

19. עוד נציין, כי גם אם היתה סמכות להעביר את התלונה של מר גרוסי לבירור בפני שופט חיצוני בדימוס בתחום דיני העבודה וגם אם מר גרוסי היה מקבל את זכות הטיעון להעברת בירור התלונה בפני שופט בדימוס כאמור, **בטרם** קיבלה הוועדה החיצונית החלטה על העברת התלונה, עדיין, לטעמו של ארגון העובדים, אין כל מקום להעביר את ה"תלונה" שהוגשה על ידי מר מנחם לבירור בפני הבודק החיצוני, שכן, אין כל רלוונטיות בין "התנהלות פסולה



ואסורה" של מר גרוסי, לבין הפרת הוראות החוק והפרת חובות האמון של מר מנחם כדירקטור בכיר בקק"ל, ובוודאי, שאין כל רלוונטיות בין אמינותו של מר גרוסי לבין התלונה שהוגשה כנגד מר מנחם אשר עומדת לבירור בפני הבודק החיצוני בימים אלו.

20. במסגרת הבירור שיתקיים בפני הבודק החיצוני, לא נבחנת אמינותו של מר גרוסי, אלא, מעשיו השפלים של מר מנחם. על כן, כל ניסיון להפוך את היוצרות ולהשפיע על תוצאות ההליך בעניינו של מר מנחם באמצעות הטלת דופי במר גרוסי, רק מעיד על חולשת הטענות של מר מנחם ועל הקושי שיש לו להתמודד עם מעשיו האסורים והפרת הוראות החוק, כפי שהראיות המצויות ברשותו של מר גרוסי מוכיחות.

21. מר גרוסי זכאי שתלונת הסרק שהוגשה כנגדו על ידי מר מנחם תתברר בפני הגורמים המוסמכים לבררה על פי נהלי קק"ל, דהיינו, מבקר הפנים של קק"ל, תחת בירורה בפני בודק חיצוני, אשר התמנה לברר את התלונה כנגד מר מנחם בהתאם לנהלי קק"ל, וזאת, בשל היותו של מר מנחם סגן חבר דירקטוריון קק"ל ויו"ר ועדת משאבי אנוש.

22. ארגון העובדים הנחה את מר גרוסי שלא להתייצב לבירור התלונה בפני הבודק החיצוני, לאחר שכבר הוחלט להעביר אליו את בירור התלונה בחוסר סמכות, תוך הפרת זכות הטיעון של מר גרוסי ובניגוד לנהלי קק"ל.

23. מובן, כי אין באמור לעיל ובשאינו אמור, כדי לפגוע ו/או כדי לגרוע מכל טענה ו/או מכל זכות ו/או מכל סעד העומדים לזכות ארגון העובדים על פי דין.

בכבוד רב ובברכה,
יובל ברוק, עו"ד

העתק:

עו"ד גיל בר-טל, יו"ר הסתדרות המעו"ף.

מר יובל ייני, מ"מ מנכ"ל ומנהל חטיבת כספים וכלכלה, קק"ל.

עו"ד עוז גולדברג, מחזיק תיק קק"ל, הסתדרות המעו"ף.

מר אמיר רוזנבאום, מנהל חטיבת משאבי אנוש ומינהל, קק"ל.

עו"ד שימי בראון, יועמ"ש, קק"ל.

רו"ח עוזי עזר, מבקר הפנים, קק"ל.

מר ישראל גולדשטיין, יו"ר ארגון העובדים הארצי, קק"ל.



4.1.2024

מבלי לפגוע בזכויות

לכבוד

גבי יפעת עובדיה-לוסקי, יו"ר

קרן קיימת לישראל

רחוב קרן קיימת לישראל 1

ירושלים

באמצעות דוא"ל

שלום רב,

הנדון: ניסיון נוסף של מר חיים מנחם לשבש את הליך הבדיקה התלוי ועומד כנגדו

סימוכין: מכתבו של מר חיים מנחם ליו"ר ועדת הביקורת החיצונית מיום 4.1.2024

בשם ארגון העובדים הארצי בקק"ל, הרינו לפנות אליך כדלקמן:

- מכתבו של יו"ר ועדת משאבי אנוש בדירקטוריון קק"ל, מר חיים מנחם (להלן – **מר מנחם**), אשר נשלח ליו"ר ועדת הביקורת החיצונית, כב' השופט (בדימוס), פרופ' עודד מודריק (להלן – **יו"ר ועדת הביקורת החיצונית**), הגיע לידיעת ארגון העובדים, למרות שמר מנחם לא טרח לשלוח העתק ממנו לארגון העובדים.
- במכתב הועלו טענות לגבי השתתפות הגב' נועה סהר, דוברת קק"ל, באירוע גיבוש ועד עובדים ואף הועלתה טענה, לפיה, מדובר ב"טובות הנאה מצד יו"ר הוועד", וזאת, באופן שקרי, כזבני ופסול. במכתב הועלו טענות נוספות אשר הינן בבחינת "רכילות" אשר אין כל טעם לפרטן.
- מדובר בטענות שקריות וחמורות של מר מנחם, אשר האשים את יו"ר ארגון העובדים בקק"ל, מר ישראל גולדשטיין (להלן – **יו"ר ארגון העובדים**), במתן טובות הנאה לדוברת קק"ל, וזאת, על סמך מכתבו של סגן יו"ר דירקטוריון קק"ל, מר גדי פרל (להלן – **מר פרל**), מחודש מאי 2023, לכאורה, אשר העתק ממנו כלל לא נמסר לארגון העובדים במועד שליחת מכתבו של מר מנחם ליו"ר ועדת הביקורת החיצונית.
- כפי שוודאי ידוע לך, הוראות נוהל מס' 02.08.20 שכותרתן "טיפול בתלונות עובדים" (להלן – **הנוהל**), קובעות, כי "הממונה על הטיפול בתלונות עובדים" הוא מבקר הפנים בקק"ל: **"הממונה על הטיפול בתלונות" או "הממונה" – מבקר הפנים או מי מטעמו, לבדוק את מהות התלונות המובאות בפניו, לנתח, להסיק מסקנות ולהביא את מסקנותיו והמלצותיו לידיעת ההנהלה"**¹
- במקרה שבו מדובר בתלונה שהוגשה "כלפי חבר דירקטוריון, נושא משרה, יועץ משפטי, יו"ר ארגון העובדים, מבקר הפנים או עובד הכפוף לו, תועבר בהחלטת יו"ר קק"ל לביורו של שופט בדימוס מתחום דיני העבודה" (סעיף 6.6.5 לנוהל).

¹ סעיף 3.1 לנוהל.



6. מר מנחם, אשר מכהן גם כ"יו"ר ועדת נהלים" של דירקטוריון קק"ל, אמור להכיר הוראה זו היטב, אולם, מסיבה בלתי מובנת, הוא בחר לפעול פעם נוספת בניגוד מוחלט להוראות הנוהל ולפנות ליו"ר ועדת הביקורת החיצונית, אשר כלל איננו מוסמך לדון בבירור תלונות כנגד עובדים ו/או כנגד יו"ר ארגון העובדים.
7. יתירה מכך, מדובר במכתב כזבני, רצוף בשקרים ואמירות חסרות כל שחר, ובוודאי שלא ב"תלונה" אותנטית שנועדה לברר התנהלות אסורה כלשהיא, ועל כן, לא היה כל מקום לפנות במכתב זה מלכתחילה ליו"ר ועדת הביקורת החיצונית.
8. עוד עולה מהמכתב, כי מדובר בטענות אשר ידועות למר מנחם במשך כ- 8 חודשים, אולם, הוא בחר לכבוש אותן ולא להעלות אותן עד עצם היום הזה, ולהשתמש בהן לראשונה, כדי לנסות ולשבש את הליך הבדיקה המתקיים כנגדו בימים אלו ממש. יתירה מכך, במכתב ה"תלונה", מבקש מר מנחם לבדוק את קופת ארגון העובדים בניגוד לדין וחרף סכסוך עבודה שהוכרז בחברה בעניין זה עוד בחודש יולי 2023.
9. מסקנת הדברים היא, כי אין מדובר ב"מכתב תלונה" אלא בניסיון נוסף של מר מנחם לשבש את הליך הבדיקה המתנהל כנגדו בפני נשיא בית הדין הארצי לעבודה (בדימוס), כבי השופט, יגאל פליטמן, אשר התמנה לברר תלונה חמורה שהוגשה כנגד התנהלותו של מר מנחם, בין היתר, עקב הפרת הוראות חוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז - 1957 (להלן - **החוק**), וניסיונו לפעול להדחת יו"ר ארגון העובדים הארצי, ותוך התנהלות בניגוד לכללי מינהל תקין.
10. לאור האמור לעיל, אנו דורשים ממך להורות על גניזת מכתבו הכזבני של מר מנחם אשר איננו מכתב "תלונה", אלא מכתב שנועד להשפיע על הליך הבדיקה המתנהל כנגדו. נראה, כי טענות ההגנה של מר מנחם בהליך הבדיקה חלשות מאוד ולכן הוא בוחר פעם אחר פעם להתנהל על פי הפתגם הידוע "ההגנה הטובה ביותר היא המתקפה".
11. מובן, כי אין באמור לעיל ובשאינו אמור, כדי לפגוע ו/או כדי לגרוע מכל טענה ו/או מכל זכות ו/או מכל סעד העומדים לזכות ארגון העובדים על פי דין.

בכבוד רב ובברכה,
יובל ברוק, עו"ד

העתק:

- עו"ד גיל בר-טל, יו"ר הסתדרות המעו"ף.
מר יובל ייני, מ"מ מנכ"ל ומנהל חטיבת כספים וכלכלה, קק"ל.
עו"ד עוז גולדברג, מחזיק תיק קק"ל, הסתדרות המעו"ף.
מר אמיר רוזנבאום, מנהל חטיבת משאבי אנוש ומינהל, קק"ל.
עו"ד שימי בראון, יועמ"ש, קק"ל.
רו"ח עוזי עזר, מבקר הפנים, קק"ל.
מר ישראל גולדשטיין, יו"ר ארגון העובדים הארצי, קק"ל.



10.6.2024

מבלי לפגוע בזכויות

לכבוד

גבי יפעת עובדיה-לוסקי, יו"ר

קרן קיימת לישראל

רחוב קרן קיימת לישראל 1

ירושלים

באמצעות דוא"ל

שלום רב,

הנדון: ניסיונות של חברי דירקטוריון לפגוע בתקינות עבודת ועדת האיתור לבחירת מנכ"ל קק"ל והתערבות פסולה במערכת יחסי העבודה הקיבוצית

בשם ארגון העובדים הארצי בקק"ל, הרינו לפנות אליך כדלקמן:

1. בימים אלו מתקיימת ועדת איתור לבחירת מנכ"ל קק"ל (להלן – **הוועדה**).
 2. ארגון העובדים נדהם לגלות, כי מספר חברי ועדה, אשר מכהנים גם כחברי דירקטוריון קק"ל, פועלים בניגוד עניינים ומתוך שקילת שיקולים זרים לכאורה בהליך בחירת המנכ"ל – והלכה למעשה – מפרים את החובות המוטלות עליהם כחברי ועדה – שבראשן – החובה לבחור את המועמד המתאים ביותר לאיוש המשרה ולהימנע מכל פעולה אשר עשויה להעמיד אותם בניגוד עניינים.
 3. במה דברים אמורים:
- 3.1 **התנהלותו של חבר הדירקטוריון, מר יעקב בכר** – ביום 15.5.2024 התקיים דיון במסגרת הוועדה. במהלך הדיון, פנה חבר הוועדה וחבר דירקטוריון קק"ל, מר יעקב בכר (להלן – **מר בכר**), ליו"ר ארגון עובדי קק"ל, מר ישראל גולדשטיין (להלן – **יו"ר ארגון העובדים**), אשר הינו חבר ועדה מכוח האמור בסעיף 7.3.3 לנוהל מס' 02.02.03 "מינוי לתפקידים בכירים ומיוחדים בקק"ל" (להלן – **הנוהל**), ומסר לו: **"חבל שלא סילקנו אותך מהוועדה"**.
- זה המקום לציין, כי אמירתו של מר בכר ליו"ר ארגון העובדים, נעשתה כתגובה לטענה עניינית שהעלה יו"ר ארגון העובדים בקשר לאופן שבו על חברי הוועדה לבדוק את מידת התאמתם של המועמדים למשרה. למרות שהערתו של יו"ר ארגון העובדים היתה עניינית ונעשתה בשל מילוי תפקידו כחבר הוועדה, העדיף מר בכר, ככל הנראה, בשל שיקולים שאינם ענייניים, לתקוף את יו"ר ארגון העובדים באופן אישי ולהליך עליו אימים בשל מילוי תפקידו. נזכיר, כי ביום 23.5.2023 הכריזה הסתדרות העובדים הכללית החדשה – הסתדרות המעו"ף, על סכסוך עבודה בקק"ל, כאשר אחת מעילות הסכסוך הינה ניסיונות של חברי דירקטוריון להתערב ביחסי העבודה בין הנהלת קק"ל לבין ארגון העובדים כדלקמן:



"ניסיון של מספר חברי דירקטוריון בקק"ל להתערב ביחסי העבודה בין הנהלת קק"ל לבין ארגון העובדים מתוך שיקולים זרים – מספר חברי דירקטוריון מנסים לייצר סכסוכים בין הנהלת קק"ל לבין ארגון העובדים ובכך לדרדר את מערכת יחסי העבודה בקק"ל, וזאת, מתוך שיקולים פוליטיים של אותם חברי דירקטוריון ומתוך מטרה לקדם את האינטרסים האישיים שלהם על חשבון מערכת יחסי העבודה. לפגיעה במערכת יחסי העבודה בין הנהלת קק"ל לבין ארגון העובדים עשויות להיות השלכות קשות מאוד על תנאי העבודה של עובדי קק"ל".

אין כל צל של ספק, כי אמירתו של מר בכר כלפי יו"ר ארגון העובדים לא נעשתה בחלל ריק, שכן, כפי הנראה, מר בכר ניסה לפעול "מאחורי הקלעים" "לסילוקו" של יו"ר ארגון העובדים מוועדת האיתור ומניעת השתתפותו, וזאת, למרות שעל פי הוראות הנוהל, יו"ר ארגון העובדים מהווה חלק מחברי הוועדה ומדובר בחלק מההסכמות בין הנהלת קק"ל לבין ארגון העובדים, אשר נועדו, בין היתר, לשמור על תקינות מערכי יחסי העבודה בקק"ל.

ברור, כי אמירתו של מר בכר, אשר חשפה את התנהלותו בעניין זה, מהווה ניסיון של מר בכר לייצר סכסוך בין הנהלת קק"ל לבין ארגון העובדים, ובכך לדרדר את מערכת יחסי העבודה בקק"ל, מתוך מטרה של קידום האינטרסים של מר בכר, אשר לא בוחל בשום אמצעי לדרוס ברגל גסה את שומרי הסף של הארגון, במטרה למנות מנכ"ל אשר מר בכר חפץ ביקרו.

3.2 התנהלותו של סגן יו"ר הדירקטוריון, מר גדי פרל – אם לא די בהתנהלותו הקלוקלת של מר בכר וניסיונו לדרדר את מערכת יחסי העבודה בין קק"ל לבין ארגון העובדים, ניסה גם סגן יו"ר הדירקטוריון בקק"ל, מר גדי פרל (להלן – מר פרל), לפגוע בתקינות עבודת ועדת האיתור ולהשפיע על זהות בחירת המנכ"ל, באמצעות ניסיון למנות את עוזרו כמזכיר הוועדה, במקומו למנות לתפקיד מזכיר הוועדה את מר אמיר רוזנבאום, אשר ממלא גם תפקיד מקצועי של מנהל חטיבת משאבי אנוש ומינהל בקק"ל מזה כ- 5 שנים (להלן – מר רוזנבאום).

כך, במקום לפעול על פי ההיגיון והשכל הישר ולמנות לתפקיד מזכיר הוועדה אדם מקצועי, אשר בקיא באופן שבו יש למלא את התפקיד (מר רוזנבאום), ובכך לסייע לוועדה למלא את משימותיה וייעודה, ניסה מר פרל למנות את עוזרו האישי כמזכיר הוועדה, למרות שמבחינה מקצועית, מר רוזנבאום בקיא הרבה יותר מעוזרו של מר פרל לגבי האופן שבו על ועדת האיתור להתנהל וזאת לנוכח הידע הרב שצבר מר רוזנבאום במילוי תפקידו כמנהל חטיבת משאבי אנוש ומינהל בקק"ל, לרבות השתתפותו בוועדות מכרזים רבות שהתקיימו במהלך השנים האחרונות.



מר פרל העדיף לנסות ולמנות את עוזרו האישי כמזכיר הוועדה, תחת מינוי מקצועי שיינתן למר רוזנבאום, שהינו אדם נטול פניות ומועסק בתפקיד בכיר בקק"ל, ככל הנראה, כדי שמר פרל יוכל להשפיע על עבודת הוועדה באמצעות עוזרו האישי. יתירה מכך, התנהלותו של מר פרל אשר נעשתה בניגוד לדעתם של מרבית חברי הוועדה, מהווה ניסיון לפגוע בתקינות מערכת יחסי העבודה שבין הנהלת קק"ל לבין ארגון העובדים, שכן, שני הצדדים למערכת יחסי העבודה מבקשים לשמור על תקינותה ולקיים את ועדת האיתור באמצעות הגורמים המקצועיים מטעם הצדדים, אולם, מר פרל, מבקש להכניס לוועדה שיקולים פוליטיים ולמנות עוזר אישי לתפקיד מזכיר הוועדה, תוך שהוא מנסה לייצר, הלכה למעשה, התנהלות בניגוד עניינים של מזכיר הוועדה, עקב כפיפותו למר פרל והחובה של עוזרו של מר פרל, מחד, לפעול על פי הנחיותיו של מר פרל, חבר הוועדה, ומאידך, לפעול כנאמן של יתר חברי הוועדה ולעשות ככל שביכולתו כדי לפעול בנאמנות כלפי כל חברי הוועדה באופן שווה, למרות שלחלק מחברי הוועדה עשויות להיות מחלוקות רבות עם מר פרל בהליך בחירת המנכ"ל.

הניסיון של מר פרל למנות את עוזרו האישי לתפקיד מזכיר הוועדה, למרות שידוע לו שהוא בעל כישורים פחותים יותר מכישוריו של מר רוזנבאום למילוי תפקיד זה, תוך התנגדותו הבלתי עניינית של מר פרל למנות לתפקיד מזכיר הוועדה את מר רוזנבאום, מהווה פגיעה חמורה בעבודת הוועדה ובעצמאותה, תוך ניסיון לדרדר את מערכת יחסי העבודה בין קק"ל לבין ארגון העובדים עקב התנהלות בניגוד עניינים לכאורה של מר פרל וניסיונו לקעקע את האמון שניתן על ידי עובדי קק"ל בעבודת ועדת האיתור לבחירת המנכ"ל הבא של קק"ל. יתירה מכך, מר פרל מתנגד למנות את מר רוזנבאום לתפקיד מזכיר הוועדה ודורש למנות לתפקיד זה את עוזרו האישי, מבלי לגלות לכל חברי הוועדה את דבר הודעת הדוא"ל שנשלחה על ידי מר פרל למר רוזנבאום ביום 3.1.2024, במסגרתה, מר פרל בחר להלך אימים על מר רוזנבאום ומסר לו שהוא מתרשל במילוי תפקידו, כי הוא אינו מתאים לתפקיד מנהל חטיבת משאבי אנוש ומינהל ו"העניין יטופל בהתאם".

3.3 ניסיון של מר פרל להוציא למיקור חוץ את בחינת התאמתם של המועמדים לאיוש

המשרה – מר פרל לא הסתפק רק בניסיון למנות את עוזרו האישי לתפקיד מזכיר הוועדה, כדי להשפיע באופן חמור על תקינות עבודת הוועדה, אלא, דרש גם להוציא למיקור חוץ את בדיקת התאמתם של המועמדים לאיוש המשרה, וזאת, למרות שחלק אינהרנטי מהתפקיד של הוועדה הוא לבדוק את מידת התאמתם של המועמדים לאיוש המשרה. מדובר בחלק מהתפקידים הנדרשים מחברי הוועדה, ועל כן, תמוה מאוד שמר פרל ניסה במהלך התכנסות הוועדה, להעביר את הסמכות מחברי הוועדה לחברה חיצונית, תוך פגיעה בעצמאות הוועדה וניסיון בוטה נוסף להשפיע על עבודת הוועדה, בין היתר, באמצעות פסילת מועמדים, לכאורה, על ידי אותה חברה חיצונית.



פעם נוספת, מר פרל בחר להתערב ביחסי העבודה בין קק"ל לבין ארגון העובדים, תוך פגיעה בנהלי העבודה בקק"ל, הטלת דופי חסר תקדים בחברי הוועדה, וניסיון לייצר חוסר אמון בהליך בחירת המנכ"ל, באופן אשר עלול לפגוע בתקינות מערכת יחסי העבודה בין ארגון העובדים לבין הנהלת קק"ל.

4. מסקנת הדברים מהשתלשלות העניינים המתוארת לעיל, היא שקומץ מחברי דירקטוריון קק"ל ממשיכים לנסות לפגוע במערכת יחסי העבודה בין קק"ל לבין ארגון העובדים, מתוך רצון לקדם את האינטרסים האישיים שלהם, וזאת, למרות סכסוך עבודה שהוכרז בשל עילה זו.

5. לאור האמור לעיל, ארגון העובדים שומר לעצמו את הזכות לעשות שימוש בסמכויות המוקנות לו מכוח סכסוך העבודה שהוכרז בקק"ל ולנקוט בצעדים ארגוניים ללא כל התראה נוספת.

6. מובן, כי אין באמור לעיל ובשאינו אמור, כדי לפגוע ו/או כדי לגרוע מכל טענה ו/או מכל זכות ו/או מכל סעד העומדים לזכות ארגון העובדים על פי דין.

בכבוד רב ובברכה,
יובל ברוק, עו"ד

העתק:

עו"ד גיל בר-טל, יו"ר הסתדרות המעו"ף.

מר יובל ייני, מ"מ מנכ"ל ומנהל חטיבת כספים וכלכלה, קק"ל.

עו"ד עוז גולדברג, מחזיק תיק קק"ל, הסתדרות המעו"ף.

מר אמיר רוזנבאום, מנהל חטיבת משאבי אנוש ומינהל, קק"ל.

עו"ד שימי בראון, יועמ"ש, קק"ל

מר ישראל גולדשטיין, יו"ר ארגון העובדים הארצי, קק"ל.



24.7.2024

מבלי לפגוע בזכויות

לכבוד

גבי יפעת עובדיה-לוסקי, יו"ר

קרן קיימת לישראל

רחוב קרן קיימת לישראל 1

ירושלים

באמצעות דוא"ל

שלום רב,

הנדון: ניסיונות של חברי דירקטוריון לפגוע במערכת יחסי העבודה הקיבוציים

בשם ארגון העובדים הארצי בק"ל, הרינו לפנות אליך כדלקמן:

- ראשית, תמוה מאוד שמכתבנו מיום 10.6.2024, בעניין ניסיונותיהם של מספר חברי דירקטוריון לפגוע בתקינות ועדת האיתור לבחירת מנכ"ל קק"ל (להלן – **הוועדה**) – טרם נענה.
- כפי שצינו במסגרת המכתב, ביום 15.5.2024 התקיים דיון במסגרת הוועדה. במהלך הדיון, פנה חבר הוועדה וחבר דירקטוריון קק"ל, מר יעקב בכר (להלן – **מר בכר**), ליו"ר ארגון עובדי קק"ל, מר ישראל גולדשטיין (להלן – **יו"ר ארגון העובדים**), אשר הינו חבר ועדה מכוח האמור בסעיף 7.3.3 לנהל מס' 02.02.03 "מינוי לתפקידים בכירים ומיוחדים בקק"ל" (להלן – **הנהל**), ומסר לו: "**חבל שלא סילקנו אותך מהוועדה**".
- מר בכר לא הסתפק בלהלך אימים על יו"ר ארגון העובדים ולתקוף אותו באופן אישי, רק מפני שמילא את תפקידו כחבר הוועדה, אלא, **מיד לאחר שהסתיים הדיון בוועדה, פנה מר בכר לממלא מקומו של יו"ר הסתדרות העובדים הכללית החדשה, מר רועי יעקב, וביקש ממנו לסייע למר בכר לסלק את יו"ר ארגון העובדים מהוועדה.**
- הנה כי כן, מר בכר לא בוחל בשום אמצעי כדי להכתים את הליך האיתור ופועל משיקולים בלתי ענייניים, תוך שהוא מפר לכאורה את הנהל המקנה ליו"ר ארגון העובדים את הסמכות לכהן כחבר ועדה לכל דבר ועניין.
- לאור האמור לעיל, ארגון העובדים דורש להחליף את מר בכר בחבר דירקטוריון אחר, אשר יתייחס להליך האיתור באופן ענייני, ללא משוא פנים, ימלא אחר החובות החלות על חבר דירקטוריון מכוח הוראות הדין וימנע מלפעול מאחורי גבו של יו"ר ארגון העובדים במטרה לסלק אותו מהוועדה רק בשל מילוי תפקידו ודרישתו הבלתי מתפשרת לנהל הליך שוויוני, על פי כללי מינהל תקין ומתוך מטרה לבחור את המועמד המתאים ביותר לתפקיד ולא את המועמד המקורב ביותר, כפי שייתכן שמר בכר מתכנן לעשות.
- אם לא די בהתנהלותם הנלוזה של חברי הדירקטוריון כפי שתוארה במכתבנו, אשר אחד מהם, מר גדי פרל, אף ניסה להפסיק את עבודתו של מנהל חטיבת משאבי אנוש ומינהל, מר אמיר רוזנבאום (להלן – **מנהל חטיבת משא"ן**), כמזכיר הוועדה, רק בכדי שיוכל למנות



- לתפקיד זה את עוזרו האישי, החלו מספר חברי דירקטוריון לתקוף היום, 24.7.2024, את מנהל חטיבת משא"ן, תוך התערבות פסולה בעבודתו המקצועית כמנהל החטיבה.
7. כך, גבי מיכל סיבל-דראל (גבי **סיבל-דראל**), חברת דירקטוריון קק"ל, טענה שמנהל חטיבת משא"ן, איננו מקיים אחר חובות המכרז הפומבי שבהן מחויבת קק"ל על פי הוראות הדין. מדובר בהאשמות חמורות וקשות, כלפי מנהל חטיבת משא"ן והצוותים הכפופים לו, וכל זאת, תוך חוסר הבנה מוחלט של הליך גיוס העובדים בקק"ל.
8. למרות שמנהל חטיבת משא"ן השיב באופן ענייני ומנומק לפנייתו של גבי סיבל-דראל, הותקף מנהל חטיבת משא"ן מיידית, בהתנהלות אשר נחזית להיות מתקפה מתוכננת מראש של אותם שני דירקטורים, **מר גדי פרל (להלן – מר פרל)**, ו**מר רועי אלקבץ (להלן – מר אלקבץ)**.
9. בניגוד מוחלט לטענות של **מר פרל**, **מר אלקבץ** וגבי סיבל-דראל, כל המשרות שמאוישות בדרך של מכרז פומבי מפורסמות לציבור באמצעות אתר האינטרנט של קק"ל. עובדה זו מעקרת מתוכן את טענותיהם של אותם חברי דירקטוריון, אשר טוב היו עושים אילו היו טורחים לבדוק את העובדות, בטרם בחרו להלך אימים ולהאשים את מנהל חטיבת משא"ן וצוותיו המסורים, בפגיעה בעיקרון השוויון העומד בבסיסו של הליך המכרז ובכך שהם אינם מאפשרים הזדמנות שווה לכלל הציבור להגיש מועמדות למשרות שמפורסמות בפומבי על ידי קק"ל.
10. העובדה שחטיבת משא"ן מסתייעת בשירותי השמת כח אדם בקק"ל נעשית לטובת קק"ל ומתוך מטרה לבחור את המועמדים הראויים והטובים ביותר למשרות המתפנות בקק"ל. אין מדובר בוועדה המהווה תחליף לחובת פרסום המכרז בפומבי, כפי שנעשה באתר קק"ל, בעיתונות ובאמצעים נוספים, אלא, בוועדה שמטרתה לסייע לקק"ל לבחור את המועמדים המתאימים ביותר באמצעות סינון של מועמדים שאינם עומדים בתנאי הסף.
11. בניגוד לנטען על ידי **מר פרל** וגבי סיבל-דראל, ישנן מספר מצומצם של משרות שנדרש לאיש אותן באמצעות מומחים או שקיימות בקק"ל מספר מצומצם של משרות מקצועיות אשר ישנו קושי רב לאתר כח אדם איכותי שימלא אותן, נוכח מחסור של עובדים במקצועות הללו. בדיוק בשביל המקרים הללו, מסתייעת חטיבת משא"ן בשירותי השמת כח אדם, אשר מאפשרת לסנן את המועמדים ולהגיש לוועדת מכרזים, בה משתתף כידוע נציג מטעם ארגון העובדים, את כלל המועמדים העומדים בתנאי הסף אשר מגיעים להתראיין בפני חברי הוועדה.
12. כפי שציינו, עצם פרסום כל המכרזים באתר קק"ל, מאיינת את הטענה של חברי הדירקטוריון, לפיה, ישנה הפרה של נוהל כלשהו בקק"ל ואו שהתכלית העומדת בבסיסו של הליך המכרז הפומבי איננה מתקיימת.



13. נראה, כי המתקפה הפרועה והמתוזמרת על מנהל חטיבת משא"ן והצוותים המועסקים תחתיו, אשר אמונים על הליכי איוש המשרות, לא נעשתה בחלל ריק, שכן, קדמה לאותה מתקפה, ניסיון של מר פרל להדיח את מנהל חטיבת משא"ן מתפקיד מזכיר הוועדה על מנת שמר פרל יוכל למנות למשרה הרגישה את עוזרו האישי, ובכך להשפיע על תקינותה של ועדת האיתור לבחירת מנכ"ל קק"ל.

14. כאן המקום להזכיר, כי מלבד הניסיון של מר פרל להפסיק את עבודתו של מנהל חטיבת משא"ן בתפקיד מזכיר הוועדה, כדי למנות את עוזרו האישי לתפקיד זה, בחר מר פרל להלך אימים על מנהל חטיבת משא"ן באמצעות הודעת דוא"ל שנשלחה על ידי מר פרל למנהל חטיבת משא"ן ביום 3.1.2024, במסגרתה, מר פרל הודיע למנהל חטיבת משא"ן שהוא מתרשל במילוי תפקידו, כי הוא אינו מתאים לתפקיד מנהל חטיבת משא"ן אנוש ומינהל ו"העניין יטופל בהתאם". לא למותר לציין, כי מר פרל לא טרח לספר על הודעה זו לחברי הוועדה, כאשר ביקש מחברי הוועדה להחליף את מנהל חטיבת משא"ן בעוזרו האישי בתפקיד מזכיר הוועדה.

15. והנה, הודעת הדוא"ל המאיימת של מר פרל, סגן יו"ר הדירקטוריון, אשר נועדה לרפות את ידיו של מנהל חטיבת משא"ן מלמלא את תפקידו ובכך להשפיע לכאורה באופן חמור על תקינות עבודת הוועדה, היתה רק הסנונית הראשונה במתקפה הפרועה על מנהל חטיבת משא"ן, מכיוון שהיום, 24.7.2024, כאמור, הגיעה המתקפה לשיאה באמצעות טענות חמורות, לפיהן, מנהל חטיבת משא"ן והצוותים הכפופים לו מפריס את ההוראות החלות על הליך המכרז הפומבי ומונעים ממועמדים מסוימים להגיש מועמדות למשרות השונות שמפרסמת קק"ל באתרה.

16. זה המקום להזכיר, כי ביום 23.5.2023 הכריזה הסתדרות העובדים הכללית החדשה – הסתדרות המעו"ף, על סכסוך עבודה בקק"ל, כאשר אחת מעילות הסכסוך הינה ניסיונות של חברי דירקטוריון להתערב ביחסי העבודה בין הנהלת קק"ל לבין ארגון העובדים כדלקמן:

"ניסיון של מספר חברי דירקטוריון בקק"ל להתערב ביחסי העבודה בין הנהלת קק"ל לבין ארגון העובדים מתוך שיקולים זרים – מספר חברי דירקטוריון מנסים לייצר סכסוכים בין הנהלת קק"ל לבין ארגון העובדים ובכך לדרדר את מערכת יחסי העבודה בקק"ל, וזאת, מתוך שיקולים פוליטיים של אותם חברי דירקטוריון ומתוך מטרה לקדם את האינטרסים האישיים שלהם על חשבון מערכת יחסי העבודה. לפגיעה במערכת יחסי העבודה בין הנהלת קק"ל לבין ארגון העובדים עשויות להיות השלכות קשות מאוד על תנאי העבודה של עובדי קק"ל".

17. מסקנת הדברים מהשתלשלות העניינים המתוארת לעיל, היא שקומץ מחברי דירקטוריון קק"ל עדיין ממשיך לנסות לפגוע במערכת יחסי העבודה בין קק"ל לבין ארגון העובדים, מתוך



רצון לקדם את האינטרסים האישיים שלהם, וזאת, למרות סכסוך עבודה שהוכרז בשל עילה זו.

18. לאור האמור לעיל, ארגון העובדים שומר לעצמו את הזכות לעשות שימוש בסמכויות המוקנות לו מכוח סכסוך העבודה שהוכרז בק"ל ולנקוט בצעדים ארגוניים ללא כל התראה נוספת.

19. אנו דורשים ממך לפעול לצורך החלפתו של מר בכר כחבר בוועדת האיתור, וזאת, לנוכח העובדה שהוא פגע בתקינות הליך המכרז ובשל ניסיונותיו "לזרוק" את יו"ר ארגון העובדים מהוועדה, אשר כללו פנייה לממלא מקומו של יו"ר ההסתדרות, מאחורי גבו של יו"ר ארגון העובדים.

20. כמו כן, אנו דורשים ממך להנחות את מר אלקבץ, גב' סיבל-דראל ומר פרל, לחדול לאלתר מכל ניסיון לפגוע בתקינות מערכת יחסי העבודה בין קק"ל לבין ארגון העובדים ולמלא את תפקידם ללא משוא פנים, בהגינות ומבלי להלך אימים על עבודתם המסורה של עובדי חטיבת משאבי אנוש.

21. מובן, כי אין באמור לעיל ובשאינו אמור, כדי לפגוע ו/או כדי לגרוע מכל טענה ו/או מכל זכות ו/או מכל סעד העומדים לזכות ארגון העובדים על פי דין.

בכבוד רב ובברכה,
יובל ברוק, עו"ד

העתק:

עו"ד גיל בר-טל, יו"ר הסתדרות המעו"ף.

מר יובל ייני, מ"מ מנכ"ל ומנהל חטיבת כספים וכלכלה, קק"ל.

עו"ד עוז גולדברג, מחזיק תיק קק"ל, הסתדרות המעו"ף.

מר אמיר רוזנבאום, מנהל חטיבת משאבי אנוש ומינהל, קק"ל.

עו"ד שימי בראון, יועמ"ש, קק"ל

מר ישראל גולדשטיין, יו"ר ארגון העובדים הארצי, קק"ל.

מזכירות החברה, קק"ל.

י"ב אלול תשפ"ד
15 ספטמבר 2024

לכבוד
גב' יפעת עובדיה לוסקי
יו"ר קרן קיימת לישראל

שלום רב,

הנדון: ניסיון של חבר הדירקטוריון, מר יעקב בכר, להלך אימים על יו"ר ארגון עובדי קק"ל ולפגוע בתקינות ועדת האיתור לבחירת מנכ"ל קק"ל

הגיעו לידיעתי מכתבים שנשלחו מטעם ארגון העובדים הארצי בקק"ל, לאחר שדירקטור החברה, מר יעקב בכר, ניסה לשנות את הרכב ועדת האיתור לבחירת מנכ"ל קק"ל בניגוד לנוהל הקיים בעניין זה בקק"ל.

בהתאם למידע שנמסר לי, ביום 15.5.2024 התקיים דיון במסגרת הוועדה. במהלך הדיון, פנה חבר הוועדה וחבר דירקטוריון קק"ל, מר יעקב בכר (להלן – **מר בכר**), ליו"ר ארגון עובדי קק"ל, מר ישראל גולדשטיין (להלן – **יו"ר ארגון העובדים**), אשר הינו חבר ועדה מכוח האמור בסעיף 7.3.3 לנוהל מס' 02.02.03 "מינוי לתפקידים בכירים ומיוחדים בקק"ל" (להלן – **הנוהל**), ומסר לו: "**חבל שלא סילקנו אותך מהוועדה**".

זה המקום לציין, כי אמירתו של מר בכר ליו"ר ארגון העובדים, נעשתה כתגובה לטענה עניינית שהעלה יו"ר ארגון העובדים בקשר לאופן שבו על חברי הוועדה לבדוק את מידת התאמתם של המועמדים למשרה. למרות שהערתו של יו"ר ארגון העובדים הייתה עניינית ונעשתה במסגרת מילוי תפקידו כחבר הוועדה, העדיף מר בכר, ככל הנראה, בשל שיקולים שאינם ענייניים, לתקוף את יו"ר ארגון העובדים באופן אישי ולהליך עליו אימים בשל מילוי תפקידו.

מר בכר לא הסתפק בלהלך אימים על יו"ר ארגון העובדים בפני חברי ועדת האיתור, אלא, לאחר שהסתיימה הישיבה, נודע לי כי **מר בכר פנה לממלא מקומו של יו"ר ההסתדרות הכללית, מר רועי יעקב, וביקש ממנו לסייע למר בכר לסלק את יו"ר ארגון העובדים מהוועדה**.

הנה כי כן, מר בכר לא בוחל בשום אמצעי כדי להכתים את הליך ועדת האיתור ופועל משיקולים בלתי ענייניים, תוך שהוא מפר לכאורה את הנוהל המקנה ליו"ר ארגון העובדים את הסמכות לכהן כחבר ועדה לכל דבר ועניין.

לטעמי, התנהלותו של מר בכר נעשתה בניגוד לכללי המינהל התקין החלים על דירקטור ועל חבר ועדת האיתור, באופן העלול להכתים, לשבש ולפגוע בהליך כולו. ניסיונותיו של מר בכר להדיח את יו"ר ארגון העובדים מוועדת האיתור, רק מכיוון שהאחרון ממלא את תפקידו באופן בלתי תלוי, מהווה פגיעה בשיקול הדעת של חבר ועדת האיתור באופן המנוגד לעיקרון השוויון העומד בבסיסו של ההליך. יתרה מכך, מר בכר הפר את חובת הסודיות החלה עליו כחבר ועדה, ועולה ספק רב לכשירותו שלו לכהן בוועדה. עולה השאלה אם התנהלותו האסורה מחייבת את הדחתו מוועדת האיתור ללא כל דיחוי נוסף.

לשכת יו"ר ההסתדרות המעוף | טל: 03-6921377/8 | פקס: 03-6960360

מייל: tomz@histadrut.org.il

אתר: <https://hmaof.org.il> | כתובת: בית ההסתדרות, ארלוזורוב 93, ת"א

נזכיר, כי ביום 23.5.2023 הכריזה ההסתדרות הכללית – ההסתדרות המעו"ף, על סכסוך עבודה בקק"ל, כאשר אחת מעילות הסכסוך הינה ניסיונות של חברי דירקטוריון להתערב ביחסי העבודה בין הנהלת קק"ל לבין ארגון העובדים כדלקמן:

"ניסיון של מספר חברי דירקטוריון בקק"ל להתערב ביחסי העבודה בין הנהלת קק"ל לבין ארגון העובדים מתוך שיקולים זרים – מספר חברי דירקטוריון מנסים לייצר סכסוכים בין הנהלת קק"ל לבין ארגון העובדים ובכך לדרדר את מערכת יחסי העבודה בקק"ל, וזאת, מתוך שיקולים פוליטיים של אותם חברי דירקטוריון ומתוך מטרה לקדם את האינטרסים האישיים שלהם על חשבון מערכת יחסי העבודה. לפגיעה במערכת יחסי העבודה בין הנהלת קק"ל לבין ארגון העובדים עשויות להיות השלכות קשות מאוד על תנאי העבודה של עובדי קק"ל".

על רקע נסיבות חמורות אלו, ההסתדרות דורשת להחליף את מר בכר בחבר דירקטוריון אחר, אשר יתייחס להליך האיתור באופן ענייני, ללא משוא פנים, ימלא אחר החובות החלות על חבר דירקטוריון מכוח הוראות הדין וימנע מלפעול לשינוי הרכב וועדת האיתור ולסלק חבר מהוועדה רק בשל מילוי תפקידו, הפעלת שיקול דעת ודרישה הבלתי מתפשרת לנהל הליך שוויוני, על פי כללי מינהל תקין ומתוך מטרה לבחור את המועמד המתאים ביותר לתפקיד ולהימנע משיקולים זרים.

מעמדו של מר בכר בוועדת האיתור שווה למעמדו של מר גולדשטיין וחתימה תחת חבר אחר מהווה חריגה מסמכות והפרעה לתפקוד הוועדה.

ככל שמר בכר לא יוחלף בחבר דירקטוריון אחר אשר ידאג לשמור על טוהר המידות בוועדת האיתור, הנחתי את יו"ר ארגון העובדים, מר ישראל גולדשטיין, לנקוט בכל צעד חוקי שימצא לנכון, לרבות מכוח סכסוך העבודה הקיים בחברה, על מנת למנוע את הפגיעה בהליך ועדת האיתור לבחירת מנכ"ל קק"ל.

בכבוד רב,


גיל-בר-טל-עז'ד
יו"ר ההסתדרות המעוף

העתקים:

עו"ד עוז גולדברג, מחזיק תיק קק"ל, ההסתדרות המעוף
מר יובל ייני, מ"מ מנכ"ל ומנהל חטיבת כספים וכלכלה, קק"ל
מר אמיר רוזנבאום, מנהל חטיבת משאבי אנוש ומינהל, קק"ל
עו"ד שימי בראון, יועמ"ש, קק"ל
מר ישראל גולדשטיין, יו"ר ארגון העובדים הארצי, קק"ל
מזכירות החברה, קק"ל

לשכת יו"ר ההסתדרות המעוף | טל: 03-6921377/8 | פקס: 03-6960360

מייל: tomz@histadrut.org.il

אתר: <https://hmaof.org.il> | כתובת: בית ההסתדרות, ארלוזורוב 93, ת"א

ט"ו אלול תשפ"ד
18 ספטמבר 2024

לכבוד
גב' יפעת עובדיה לוסקי
יו"ר קרן קיימת לישראל

שלום רב,

הנדון: ניסיון של חבר הדירקטוריון, מר יעקב בכר, להלך אימים על יו"ר ארגון העובדים ולפגוע בתקינות ועדת האיתור לבחירת מנכ"ל קק"ל – התראה אחרונה בטרם נקיטה בצעדים ארגוניים
סימוכין: מכתבי מיום 15.9.2024

מכתבי מיום 15.9.2024 טרם נענה.

אתמול, 17.9.2024, נמסר לי, כי הנהלת קק"ל החליטה לזמן את חברי ועדת האיתור לבחירת מנכ"ל קק"ל לדיון ביום 6.10.2024, כאשר מר יעקב בכר, קיבל הזמנה להגיע לפגישה כחבר ועדה.

הסתדרות המעוף רואה בחומרה רבה את הפגיעה של מר בכר, דירקטור בחברה, ביו"ר ארגון העובדים, מר ישראל גולדשטיין, ואת הניסיונות לגרום להזדחתו מהוועדה בשל העובדה שהוא ממלא את תפקידו, מביע דעתו ושומר על הליך טוהר ההליך ותקינותו.

בשל הטענות החמורות שפורטו במכתבי, לא היה כל מקום לזמן את מר בכר לוועדה והיה מקום להשעות אותו מחברותו בוועדה ללא דיחוי, וזאת לאחר שמר בכר ניסה לשנות את הרכב ועדת האיתור לבחירת מנכ"ל קק"ל בניגוד לנוהל הקיים בעניין זה בקק"ל, תוך שהוא פועל בניגוד לכללי מינהל תקין.

הניסיון של מר בכר להדיח את יו"ר ארגון העובדים מוועדת האיתור מהווה התערבות בוטה ופסולה ביחסי העבודה שבין הנהלת קק"ל לבין ארגון העובדים, וכל זאת מתוך שיקולים זרים.

לאור האמור לעיל וככל שמר בכר לא יוחלף בחבר דירקטוריון אחר אשר יהיה מחוייב לשמירה על טוהר המידות בוועדת האיתור, הנחיתי את יו"ר ארגון העובדים, מר ישראל גולדשטיין, לנקוט בצעדים ארגוניים, מכוח סכסוך העבודה הקיים בחברה, על מנת למנוע את הפגיעה בהליך.

התראה נוספת לא תישלח.

בכבוד רב,



גיל בד-צור
יו"ר הסתדרות המעוף

העתקים:

עו"ד עוז גולדברג, מחזיק תיק קק"ל, הסתדרות המעוף
מר יובל ייני, מ"מ מנכ"ל ומנהל חטיבת כספים וכלכלה, קק"ל
מר אמיר רוזנבאום, מנהל חטיבת משאבי אנוש ומינהל, קק"ל
עו"ד שימי בראון, יועמ"ש, קק"ל
מר ישראל גולדשטיין, יו"ר ארגון העובדים הארצי, קק"ל
מזכירות החברה, קק"ל

לשכת יו"ר הסתדרות המעוף | טל: 03-6921377/8 | פקס: 03-6960360

מייל: tomz@histadrut.org.il

אתר: <https://hmaof.org.il> | כתובת: בית ההסתדרות, ארלוזורוב 93, ת"א



24.9.2024

לכבוד

מבלי לפגוע בזכויות

מר אמיר רוזנבאום, מנהל חטיבת משאבי אנוש ומינהל

קרן קיימת לישראל

רחוב קרן קיימת לישראל 1

ירושלים

באמצעות דוא"ל

שלום רב,

**הנדון: אי החתמת כרטיס נוכחות על ידי עובדים המועסקים במשרות ארון תוך
קבלת שכר ללא דיווח נוכחות אותנטי**

בשם ארגון העובדים הארצי בק"ל, הרינו לפנות אליך כדלקמן:

- מזה תקופה ארוכה, עובדים המועסקים בק"ל במשרות ארון, אינם מדווחים על נוכחות בעבודה באמצעות החתמת כרטיס נוכחות במשרדי ק"ל, אלא, באמצעות הצהרות שניתנות מטעם לסגני יושבי ראש הדירקטוריון ולבעלי תפקידים נוספים הממונים עליהם.
- כפי שידוע לך, החובה לדיווח נוכחות אותנטי באמצעות החתמת כרטיס נוכחות נקבעה בהסכמים קיבוציים, בהסדרים ובנהלים החלים על תנאי העבודה של עובדי ק"ל והגיעה בעקבות ביקורת חריפה שנמתחה על ק"ל בעניין אי דיווח נוכחות של עובדים לצד קבלת שכר.
- העובדים המועסקים במשרות ארון אינם מועסקים בתפקידי שטח שלא ניתן לפקח אחר עבודתם ואף אם אכן כך היה הדבר, ניתן היה לחייב אותם לדיווח נוכחות באמצעות אפליקציה ייעודית במכשיר הטלפון הנייד שלהם, כפי שהוסדר הנושא לעובדי ק"ל המועסקים על פי הוראות ההסכמים הקיבוציים.
- אין ספק, כי קבלת שכר לצד אי דיווח נוכחות אותנטי, איננו עולה בקנה אחד עם כללי מינהל תקין ואף לא עם הוראות חוק הגנת השכר, תשי"ח – 1958, שכן, לא יעלה על הדעת שעשרות עובדים לא יגיעו לעבודה מדי חודש, אף אדם בק"ל לא ידע מהן המשימות והמטלות המבוצעות על ידם, אם בכלל, בעוד שבכל חודש נושאת ק"ל בעלות העסקתם של אותם עובדים בעשרות אלפי שקלים לכל אחד מהם.
- לצד הזכויות המוקנות לעובדים במקום עבודה מסודר כמו ק"ל, ישנן גם חובות הכוללות דיווח נוכחות אותנטי והימצאות במשרדי ק"ל במהלך ביצוע העבודה.
- על פי נתונים שנמסרו לארגון העובדים, ספק רב, אם אותם עובדים המקבלים שכר מק"ל ביצעו מטלה ו/או משימה המתקרבת למספר השעות שדיווחו, ועל כן, עולה חשד, כי קבלת השכר לצד אי דיווח מהימן, מהווה גם עבירה פלילית לכאורה, כאשר אותו סגן יושב ראש ו/או בעל תפקיד שאישרו את תשלום השכר, מודעים לכך ומשתפים פעולה עם עבירה זו.



7. בטרם נפנה לוועדת הביקורת של החברה על מנת שתבצע בדיקה מעמיקה ומקיפה של טענותינו, נבקשך להורות לכל העובדים המועסקים במשרות אמון לדווח על נוכחות בכרטיס הנוכחות שלהם במשרדי החברה, בעת כניסתם לעבודה ובעת היציאה מהעבודה ולהקפיד על כך שהשכר המשולם להם משקף את ביצוע שעות העבודה בפועל ולא מעבר לכך.
8. תמוה מאוד, כי אותם חברי דירקטוריון אשר רוממות שלטון החוק והמינהל התקין בגרונם, נותנים יד להתנהלות קלוקלת זו על ידי עוזריהם, אשר מלבד היותה שליחת יד בקופה הציבורית, היא מהווה חשד לביצוע עבירה פלילית לכאורה.
9. מובן, כי אין באמור לעיל ובשאינו אמור, כדי לפגוע ו/או כדי לגרוע מכל טענה ו/או מכל זכות ו/או מכל סעד העומדים לזכות ארגון העובדים על פי דין.

בכבוד רב ובברכה,
יובל ברוק, עו"ד

העתק:

עו"ד גיל בר-טל, יו"ר הסתדרות המעו"ף.
גבי יפעת עובדיה-לוסקי, יו"ר, קק"ל
מר יובל ייני, מ"מ מנכ"ל ומנהל חטיבת כספים וכלכלה, קק"ל.
עו"ד עוז גולדברג, מחזיק תיק קק"ל, הסתדרות המעו"ף.
עו"ד שימי בראון, יועמ"ש, קק"ל
מר ישראל גולדשטיין, יו"ר ארגון העובדים הארצי, קק"ל.
מזכירות החברה, קק"ל.



24.1.2025

מבלי לפגוע בזכויות

לכבוד

גבי מיכל סיבל-דראל
חברת ועדת משאבי אנוש
קרן קיימת לישראל

באמצעות דוא"ל

שלום רב,

**הנדון: דרישתך למנוע את המשך קיום מכרז פומבי מס' 1392/24 על מנת לפגוע
ברווחתם של עובדי קק"ל**

בשם ארגון עובדי קרן קיימת לישראל, הרינו לפנות אליך כדלקמן:

1. ביום 23.1.2025 פנית לממלא מקום מנכ"ל והיועץ המשפטי של קרן קיימת לישראל (להלן - **קק"ל**), עו"ד שימי בראון, למנהל חטיבת כספים וכלכלה בקק"ל, מר יובל ייני ולמנהל חטיבת משאבי אנוש ומינהל בקק"ל, מר אמיר רוזנבאום, עם העתק ליו"ר דירקטוריון קק"ל, לחברי ועדת משאבי אנוש בדירקטוריון קק"ל וכן לגורמים נוספים בדירקטוריון, ודרשת לקבל "הסברים לתנאים חריגים במכרז פומבי 1392/24 להקמת מאגר מפקים למתן שירותי הפקת אירועים".
2. במכתבך שנשלח כאמור בתפוצה רחבה, בחרת להטיל דופי בגורמים הבכירים ביותר בהנהלת החברה, תוך העלאת טענות חסרות כל שחר בדבר פרסום מכרז אשר לטענתך "נראה כי בוצע בדרך שאין בה כדי להבטיח קיום מכרז שוויוני או תחרותי ואף נעשה תוך זלזול בכספי ציבור בניגוד גמור לראוי לארגון ציבורי כמו קק"ל".
3. לטענתך, מכרז פומבי מס' 1392/24, אשר פורסם לפני מספר שבועות, במסגרתו, עתידה ועדת המכרזים של קק"ל לבחור את נותני השירותים אשר יתקשרו עם החברה לצורך קיום אירועים לרווחתם של עובדי קק"ל ובני משפחותיהם, נעשה על מנת ליתן יתרון בלתי הוגן לספקים קיימים, בניגוד לטובת הארגון ובניגוד לעיקרון השוויון.
4. מרשנו מתנגד מכל וכל להטלת הרפס ולדופי שבחרת להטיל בנציגי הלשכה המשפטית, מנהלת אגף התקשוריות ומכרזים בקק"ל, מנהלת אגף תקציבים בקק"ל וגורמים נוספים שלקחו חלק בקביעת תנאי המכרז שפורסם, תוך שהם מתנהלים בעניין זה בהתאם להחלטה משותפת שהתקבלה ביום 31.10.2024, לאחר דיון שהתקיים בין הצדדים ליחסי העבודה בקק"ל, כפי שדווח לחברי דירקטוריון החברה במסגרת ישיבת דירקטוריון שהתקיימה ביום 31.10.2024.
5. כפי שהוחלט על ידי הצדדים ליחסי העבודה הקיבוציים ואף דווח לדירקטוריון החברה, "הדרך המומלצת ביותר היא מכרז מסגרת לא מוגבל בסכום, כאשר ניתן לבצע מכוח המכרז התקשוריות במשך תקופת ההתקשרות בהתאם לתקציבים שיהיו. ניתן לקבוע תקופה



ארוכה להתקשרות ואופציות, כמו כן בשל אופי ההתקשרות והעדר מידע לגבי אירועים עתידיים בעת עריכת המכרז, ניתן לבצע מכרז עם רכיבי איכות בלבד לצורך בחירת זוכים. ככול שיוחלט לבחור במספר זוכים, יקבע מנגנון במכרז לאופן ההתקשרויות עם הזוכים".

6. כאמור, הסכמת הצדדים ליחסי העבודה הקיבוציים, כאמור לעיל, הוצגה לדירקטוריון החברה, אשר בחר לאשרה, ועל כן, כלל לא ברור, כיצד לאחר שניתן אישור לקביעת תנאי המכרז בדרך זו, החלטת, על דעתך בלבד, לפעול בניגוד להחלטת הדירקטוריון שבו את חברה, למרות שהחלטותיו מחייבות גם אותך.

7. מהתנהלותך, עולה באופן ברור, כי המטרה שלשמה פנית לחברי הנהלת קק"ל, עם העתק לחברי דירקטוריון רבים ולעומדת בראשו, היתה כדי לפגוע באופן אישי בגורמים שלקחו חלק בהליך קביעת תנאי המכרז, ולא בכדי לקבל תשובות לשאלות שנשאלו בפנייתך, אחרת, לא היית טורחת לכתב גורמים כה רבים ובוחרת להעלות במכתבך טענות חסרות כל בסיס, אשר סותרות את הסכמות הצדדים ליחסי העבודה הקיבוציים ואשר אושרו על ידי דירקטוריון קק"ל שבו את חברה.

8. ברור, כי התנהלותך כחברת דירקטוריון החברה אשר פנתה לקבלת "הבהרות", לא נעשתה כלל וכלל לטובת החברה, אלא, משיקולים שאינם ענייניים, ותוך ניסיון לפגוע בתקינות עבודת החברה.

9. ככל שטובת החברה היתה עומדת לנגד עיניך, חזקה עליך, כי היית בוחרת להציף את אותן טענות חסרות כל בסיס שהעלית במכתבך, כבר לפני מספר שבועות, כאשר דירקטוריון קק"ל קיבל דיווח על כך שעתיד להתפרסם מכרז פומבי לצורך בחירת ספקים שיקיימו את פעילויות הרווחה של עובדי קק"ל ובני משפחותיהם, בהמשך לשיבת הדירקטוריון שהתקיימה ביום 31.10.2024, שבה הוחלט שהדרך המומלצת ביותר היא מכרז מסגרת לא מוגבל בסכום, כאשר ניתן לבצע מכוח המכרז התקשרויות במשך תקופת ההתקשרות בהתאם לתקציבים שיהיו. עוד הוחלט שניתן לקבוע תקופה ארוכה להתקשרות ואופציות, בהעדר מידע לגבי אירועים עתידיים בעת עריכת המכרז, ניתן לבצע מכרז עם רכיבי איכות בלבד לצורך בחירת זוכים.

10. ברור, כי הסיבה שבגינה נכחת בכל אותן ישיבות דירקטוריון וכלל לא ביקשת לקבל דיווח לגבי הליך המכרז, בטרם פרסומו ואף זמן רב לאחר שפורסם, אלא, רק לאחר שהליך קבלת ההצעות למכרז כבר הסתיים, נועדה כדי לנסות לפגוע בקידום הליך המכרז, לשבש את הליך הבחירה בשל טענות חמורות ונעדרות כל בסיס עובדתי ו/או משפטי, וזאת, בכדי למנוע מעובדי קק"ל להנות מאירועי רווחה ותרבות במהלך שנת 2025, כאשר מאחורי ניסיון זה, עומדת מטרתך הנסתרת לפגוע בארגון העובדים בקק"ל והעומד בראשו.

11. אין זאת הפעם הראשונה שבה את מנסה לפגוע בארגון העובדים בקק"ל ולחבל ביחסי העבודה קיבוציים בין ארגון העובדים לבין הנהלת קק"ל, שכן כבר ביום 8.9.2024 נשלח אליך מכתב מטעמנו בעניין זה, אשר לא זכה למענה ענייני מטעמך עד כה.



12. כפי שידוע לך היטב, חברי דירקטוריון קק"ל קיבלו דיווח במסגרת ישיבת הדירקטוריון על הליך המכרז. יתירה מכך, מכרז זה פורסם באתר קק"ל כמו בכל מכרז, ועל כן, יכולת לצפות בפרטיו לפני זמן רב ולהתייחס.
13. תמוה מאוד, כי במהלך ישיבה זו ואף בסמוך לאחריה, בחרת שלא להעלות כל טענה ו/או לשאול את גורמי המקצוע שעסקו בהכנת המכרז כל שאלה בעניין הפרמטרים שנקבעו, לרבות הטענות שהעלית במכתבך, בדיעבד.
14. אין בכוונת ארגון העובדים להתייחס לטענות הנלוות שהעלית במכתבך, אשר נועדו כאמור לפגוע בתקינות הליך המכרז ולחטיל דופי בגורמי המקצוע שלקחו בו חלק, שכן, מטבע הדברים, ארגון העובדים לא העיר על עבודתם של גורמי המקצוע שעסקו בהכנת המכרז, נתן בהם אמון מלא והסכים לכל ההחלטות שהתקבלו.
15. הרינו להודיעך, כי בהתנהלותך האמורה לעיל, בחרת להכשיל את החברה, בניגוד להוראות חוק החברות, תשנ"ט - 1999 והפרת את החובות המוטלות עליך כחברת דירקטוריון תוך שאת מנסה באופן מכוון לדרדר את יחסי העבודה בין ארגון העובדים לבין הנהלת קק"ל, לרבות כל המשמעויות הנלוות לכך.
16. לא זו בלבד, אלא, שהתנהלותך האמורה לעיל נעשתה לאחר שכבר נשלח אליך מכתב התראה ביום 8.9.2024, לאחר שניסית לפגוע בארגון העובדים בקק"ל, תוך חתירה תחת יחסי העבודה הקיבוציים, וכל זאת, למרות שידוע לך היטב, כחברת דירקטוריון קק"ל, כי בחברה קיים סכסוך עבודה פעיל אשר עילותיו הוכרזו בשל ניסיון של מספר חברי דירקטוריון בקק"ל להתערב ביחסי העבודה בין הנהלת קק"ל לבין ארגון העובדים מתוך שיקולים זרים וכן לנוכח ניסיון של מספר חברי דירקטוריון בקק"ל לפגוע ברווחתם של העובדים ובני משפחותיהם.
17. ארגון העובדים בקק"ל לא יאפשר לחברי הדירקטוריון לפגוע ברווחתם של עובדי קק"ל, יעמוד על כך שהליך המכרז יימשך כמתוכנן ועל פי לוחות הזמנים שנקבעו וישקול לנקוט בצעדים ארגוניים, במידת הצורך, ככל שיוחלט על ידך לשבש את הליך המכרז ולפגוע ברווחתם של עובדי קק"ל ובני משפחותיהם. ההשלכות בדבר הצעדים שיינקטו יהיו על אחריותך האישית בלבד.
18. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, ככל שתמשיכי לסכל את הליך המכרז ותמנעי מהגורמים המוסמכים בקק"ל לבחור את נותני השירותים לקיום האירועים לרווחתם של עובדי קק"ל ובני משפחותיהם, בהתאם לאופן שבו הוסכמו הכללים הללו על ידי הצדדים ליחסי העבודה הקיבוציים, לא יהיה מנוס אלא להמשיך ולפעול בעניין זה על פי ההליכים התחרותיים שבהם פעל ארגון העובדים עד כה.

19. מובן, כי אין באמור לעיל ובשאינו אמור כדי לגרוע מכל טענה ו/או מכל זכות ו/או מכל סעד העומד לזכות ארגון העובדים על פי דין.

בכבוד רב ובברכה,
יובל ברוק, עו"ד

העתק:

עו"ד גיל בר-טל, יו"ר הסתדרות המעו"ף.
גבי יפעת עובדיה-לוסקי, יו"ר קק"ל.
עו"ד עוז גולדברג, מתזיק תיק קק"ל, הסתדרות המעו"ף.
עו"ד שימי בראון, ממלא מקום מנכ"ל ויועמ"ש, קק"ל.
מר יובל ייני, מנהל חטיבת כספים וכלכלה, קק"ל.
מר אמיר רוזנבאום, מנהל חטיבת משאבי אנוש ומינהל, קק"ל.
מר ישראל גולדשטיין, יו"ר ארגון העובדים הארצי, קק"ל.
מזכירות החברה, קק"ל.



29.1.2025

מבלי לפגוע בזכויות

לכבוד

גב' יפעת עובדיה-לוסקי

יו"ר דירקטוריון קק"ל

קרן קיימת לישראל

באמצעות דוא"ל

שלום רב,

הנדון: העסקת עובדים במשרות אמון

בשם ארגון עובדי קרן קיימת לישראל, הרינו לפנות אליך כדלקמן:

1. ביום 12.2.2023 נחתם בין הצדדים הסכם קיבוצי מיוחד, במסגרתו, הוסכם בסעיף 12 כדלקמן:

"במהלך תקופת הסכם זה, היינו, עד ליום 31/12/26 לא יאוישו משרות בקק"ל אלא בהסכמה בין מנכ"ל קק"ל לבין יו"ר ארגון העובדים. על אף האמור, הנהלת קק"ל תוכל לאייש עד 95 משרות בחוזים אישיים ועד 30 משרות אמון לפי שיקול דעתה. איוש משרות בחוזים אישיים ומשרות אמון מעבר למכסה זו ייעשה בהסכמה בין מנכ"ל קק"ל ליו"ר ארגון העובדים. פיטורים של עובדים שלא הועסקו במועד חתימת הסכם זה שיהיו מעבר למכסה, ייעשו בהסכמה בין מנכ"ל קק"ל ליו"ר ארגון העובדים. פיצול משרות חדשות ייעשה בהסכמה בין מנכ"ל קק"ל ליו"ר ארגון העובדים

2. לאור הסכמות הצדדים כאמור, רשאית יו"ר דירקטוריון קק"ל להעסיק עובדים במשרות אמון ובלבד שהעסקת עובדים במשרות אמון בלשכת היו"ר וכן בלשכת יתר סגני היו"ר - לא תחרוג ממכסה של 30 משרות אמון.

3. הסכמות הצדדים כאמור לעיל הינן לתקופת ההסכם הקיבוצי בלבד, דהיינו, עד ליום 31.12.2016.

4. נמסר לנו, כי חלק מחברי דירקטוריון קק"ל טענו שבהתאם להסכמים הקיבוציים החלים על הצדדים, רשאית יו"ר דירקטוריון קק"ל להעסיק עד 4 עובדים במשרות אמון, אולם, לנוכח האמור בהסכם הקיבוצי המיוחד מיום 12.2.2023, הרי שאין לטענה זו כל עיגון בהוראות ההסכם הקיבוצי.

5. מובן, כי אין באמור לעיל ובשאינו אמור כדי לגרוע מכל טענה ו/או מכל זכות ו/או מכל סעד העומד לזכות ארגון העובדים על פי דין.

בכבוד רב ובברכה,
יובל ברוק, עו"ד

העתק:

עו"ד גיל בר-טל, יו"ר הסתדרות המעו"ף.

עו"ד עוז גולדברג, מחזיק תיק קק"ל, הסתדרות המעו"ף.

עו"ד שימי בראון, ממלא מקום מנכ"ל ויועמ"ש, קק"ל.

מר יובל ייני, מנהל חטיבת כספים וכלכלה, קק"ל.

מר אמיר רוזנבאום, מנהל חטיבת משאבי אנוש ומינהל, קק"ל.

מר ישראל גולדשטיין, יו"ר ארגון העובדים הארצי, קק"ל.



29.1.2025

מבלי לפגוע בזכויות

לכבוד

מוריה תם-הרשונים, עו"ד

הרצוג, פוקס נאמן משרד עורכי דין

רחוב יצחק שדה 6

תל אביב

ח.ג.

באמצעות דוא"ל

הנדון : מכתב מיום 28.1.2025

בשם ארגון עובדי קרן קיימת לישראל, הרינו להשיב למכתבך כדלקמן :

1. הרינו לדחות את האמור במכתבך.
2. סכסוך העבודה אשר הוכרז בק"ל לפני יותר מ - 20 חודשים, בעילות הידועות היטב למרשתך, טרם הוסדר.
3. לצערה הרב של נציגות העובדים, במקום לנסות ולהסדיר את עילות הסכסוך, ממשיכים חלק מחברי דירקטוריון קרן קיימת לישראל (להלן - ק"ל), להעמיק את חילוקי הדעות בין הצדדים ופועלים באופן מכוון כדי לדרדר את יחסי העבודה בין ארגון העובדים הארצי לבין הנהלת ק"ל, אגב ניסיון לפגוע בהסדרי הרווחה של עובדי ק"ל ובני משפחותיהם, כפי שנעשה רק לאחרונה באמצעות פנייתם של חברת דירקטוריון ק"ל, גבי מיכל סיבל דראל (להלן - גבי סיבל דראל), אשר פעלה לעכב, באופן מכוון, את מכרז מס' 1392/24 שנועד לבחור את נותני השירותים להפקת אירועי תרבות ורווחה עבור עובדי ק"ל. כפי שצוין במכתבנו לגבי סיבל דראל, ניסיונה לפגוע ברווחתם של עובדי ק"ל באמצעות עיכוב המכרז, נעשה לאחר שהמועד האחרון להגשת המועמדות למכרז כבר חלף ולמרות שהמכרז פורסם לפני מספר שבועות, במהלכם, לא העלתה גבי סיבל דראל, חברת הדירקטוריון וחברת ועדת משאבי אנוש של הדירקטוריון, כל טענה לגבי התנאים שפורסמו כחלק מהמכרז.
4. לא זו בלבד, אלא שבמכתבך כלל לא טרחת להתייחס לטענות החמורות שהעלה ארגון העובדים במכתב שנשלח מטעמו של הח"מ לגבי סיבל דראל, ורק בחרת לציין, באופן כללי, כי גבי סיבל דראל "ביקשה לקבל פרטים והסברים ביחס למכרז שפורסם", אולם, כפי שעלה ממכתבנו, פנייתה של גבי סיבל דראל, באופן ובתפוצה שבו נשלחו, מלמדת, כי לא היתה לה כל כוונה לקבל פרטים והסברים, אלא לעכב את הליך בחירת המועמדים במכרז במטרה לפגוע ברווחתם של עובדי ק"ל ובני משפחותיהם, למנוע מארגון העובדים לקיים את אירועי הרווחה בשיתוף עם חטיבת משאבי אנוש ומינהל ולהטיל דופי בגורמי המקצוע המסורים בק"ל, אשר לקחו חלק בוועדת המכרזים ועמדו על קיום כל התנאים הנדרשים לקיום המכרז על פי נהלי ק"ל והוראות הדין.



5. לפיכך, בצדק רב, הודיע יו"ר ארגון העובדים הארצי בקק"ל, מר ישראל גולדשטיין (להלן – **יו"ר ארגון העובדים הארצי**), על נקיטה בצעדים ארגוניים מכוח סכסוך העבודה, כפי שעשה במהלך 20 החודשים האחרונים פעמים רבות, הן באמצעות הודעות שנשלחו מטעמו לציבור עובדי קק"ל והן באמצעות מכתבי התראה רבים שנשלחו מטעמו של הח"מ להנהלת קק"ל וליו"ר הדירקטוריון, במסגרתם, הודיע ארגון העובדים הארצי על כוונתו לנקוט בצעדים ארגוניים מכוח סכסוך העבודה בשל ניסיונותיהם החוזרים ונשנים של חברי דירקטוריון לחבל במערכת יחסי העבודה הקיבוצית בשל שיקולים שאינם ענייניים ובוודאי שלא למטרה של קידום עניינה של החברה, אלא לצרכים אישיים ו/או פוליטיים שלהם בלבד.
6. בהקשר לכך, חשוב להוסיף ולהעיר, כי העיתוי שבו נשלח מכתבך, ככל הנראה, בהנחיית ממלא מקום המנכ"ל והיועץ המשפטי של קק"ל, עו"ד שימי בראון, הינו תמוה ביותר, שכן, סכסוך העבודה הוכרז בקק"ל כבר לפני יותר מ- 20 חודשים, נקטו מכוחו עשרות רבות של צעדים ארגוניים, נשלחו בעקבותיו מכתבים רבים מטעמו של הח"מ, מטעמו של יו"ר ארגון העובדים הארצי ומטעמם של גורמים בהסתדרות, אולם, עד עתה, לא מצא לנכון היועץ המשפטי של קק"ל, עו"ד בראון, אשר התמנה לאחרונה כממלא מקום המנכ"ל, להגיב לכל הצעדים הארגוניים שננקטו ו/או למכתבים הרבים שנשלחו מטעמנו.
7. יאמר בזהירות המתבקשת, כי, ככל הנראה, פנייתך שבנדון, בהנחייתו של עו"ד בראון, ממלא מקום המנכ"ל, נועדה כדי להקנות לעו"ד בראון "נקודות זכות" בקרב אותם חברי דירקטוריון אשר מכהנים כחברי ועדת האיתור לבחירת מנכ"ל קק"ל, לאחר שעו"ד בראון הגיש את מועמדותו למשרה ועניינו האישי נדון בפני אותם חברי ועדת איתור. יש לציין בהקשר זה, כי חלק מאותם חברי דירקטוריון אשר לוקחים חלק פעיל בניסיון לפגוע בארגון העובדים, ברווחת העובדים ובגורמי המקצוע בקק"ל, במטרה לזרוע הרס וחורבן במערכת יחסי העבודה הקיבוצית בחברה, נמנים על אותם חברי ועדת איתור אשר צפויים לדון בעניינו האישי של עו"ד בראון והגשת מועמדותו לתפקיד מנכ"ל קק"ל.
8. לא יעלה על הדעת, כי עו"ד בראון, אשר מכהן כיועץ משפטי של קק"ל בכל אותם 20 חודשים שבהם קיים סכסוך עבודה בקק"ל ונקטו כבר עשרות צעדים ארגוניים של עובדי קק"ל מכוחו, לא פעל כדי למנוע את אותם צעדים ואף לא טרח לשלוח מכתב אחד לארגון העובדים הארצי כנגד סכסוך העבודה ו/או הצעדים שננקטו מכוחו, וזאת, חרף מכתבי התראה רבים שנשלחו מטעם הח"מ, מטעם גורמים שונים בהסתדרות ומטעמו של יו"ר ארגון העובדים הארצי, במסגרתם, שבו והתריעו אותם גורמים, כי קומץ מסוים של חברי דירקטוריון, פוגע באופן מכוון ביחסים שבין הנהלת קק"ל לבין ארגון העובדים, תוך שאותם חברי דירקטוריון מנסים לפגוע באופן חסר תקדים ברווחתם של עובדי קק"ל.
9. לאור האמור לעיל, ברור, כי בניגוד מוחלט לאמור במכתבך, קיימת עילה בדין לנקיטה בצעדים ארגוניים עקב ניסיונה של גבי סיבל דראל לדרדר את יחסי העבודה הקיבוציים בקק"ל, לנוכח הטלת הדופי של גבי סיבל דראל בגורמי המקצוע בקק"ל ועקב ניסיונה למנוע



מעובדי קק"ל להנות מפעילויות רווחה במהלך שנת 2025 באמצעות עיכוב המכרז. מדובר בנושאים שהם חלק בלתי נפרד מהעילות המנויות בסכסוך העבודה.

10. בהקשר לכך, חשוב לציין, כי גם גורמי המקצוע מטעם מרשתת, נציג הלשכה המשפטית בקק"ל ומנהלת אגף התקשרויות, אשר לקחו חלק בוועדת המכרזים למכרז מס' 1392/24, דחו על הסף את הטענות המופרכות שהעלתה גב' סיבל דראל במכתבה, תוך שהם מדגישים, בין היתר, כי: "אין זה ההתקשרות הראשונה ולא האחרונה שבה קק"ל מתקשרת על בסיס איכות של נותן השירות. ישנם התקשרויות בהם יש הכרח מקצועי לבחור את הספק איתו קק"ל תתקשר על בסיס איכות ללא תלות במחיר. הדבר תלוי באופי ההתקשרות, מורכבות ההתקשרות וכיו"ב. ואמירה כי התקשרויות מסוג זה מהווים "זלזול בכספי ציבור" הינה אמירה משוללת כל יסוד" ואף הוסיפו כי: "ברצוני להדגיש כי מכרז זה אשר עניינו מכרז למתן שירות נערך בצורה סטנדרטית, שכיחה ומקובלת כנהוג במכרזים כגון אלו בכלל ובקק"ל בפרט, נכתב על ידי עו"ד שערך כבר מספר מכרזי מפקים, אושר על ידי וועדה בעלת נסיון אשר אישרה מטעמה את כל רכיבי האיכות ומנגנוני הסינון שבו. מכאן כי הטענות לגבי עריכת המכרז או ניסיון הטיה אינו במקומו, וראוי היה שלא היה נטען".

11. לכן, לטעמנו, מכתבך נשלח בניגוד מוחלט למצג העובדתי אשר ידוע היטב לגורם שהנחה אותך בשליחת מכתבך, ועל כן, טוב היה עושה, אילו היה נמנע ממתן הנחייתו לשליחת המכתב, אשר לא הוסיפה לשמירה על תקינותם של יחסי העבודה הקיבוציים, ונועדה, ככל הנראה, לקדם שיקולים אחרים שכלל לא צוינו במכתבך.

12. על רקע נסיבות אלו, ארגון העובדים ימשיך לנקוט בכל צעד ארגוני שימצא לנכון מכוח סכסוך העבודה שהוכרז כדין על פי חוק יישוב סכסוכי עבודה, תשי"ז - 1957.

13. מובן, כי אין באמור לעיל ובשאינו אמור כדי לגרוע מכל טענה ו/או מכל זכות ו/או מכל סעד העומד לזכות ארגון העובדים על פי דין.

בכבוד רב ובברכה,
יובל ברוק, עו"ד

העתק:

עו"ד גיל בר-טל, יו"ר הסתדרות המעו"ף.

גב' יפעת עובדיה-לוסקי, יו"ר קק"ל.

עו"ד עוז גולדברג, מחזיק תיק קק"ל, הסתדרות המעו"ף.

עו"ד שימי בראון, ממלא מקום מנכ"ל ויועמ"ש, קק"ל.

מר יובל ייני, מנהל חטיבת כספים וכלכלה, קק"ל.

מר אמיר רוזנבאום, מנהל חטיבת משאבי אנוש ומינהל, קק"ל.

מר ישראל גולדשטיין, יו"ר ארגון העובדים הארצי, קק"ל.



13.3.2025

מבלי לפגוע בזכויות

לכבוד

עו"ד שימי בראון, מ"מ מנכ"ל ויועמ"ש

קרן קיימת לישראל

רחוב קרן קיימת לישראל 1

ירושלים

באמצעות דוא"ל

שלום רב,

הנדון: שינוי הוראות נוהל מינוי תפקידים בכירים ומיוחדים מיום 8.4.2024 מאחר שתוכנו עומד בסתירה להסכמים הקיבוציים

בשם ארגון העובדים הארצי בקק"ל, הרינו לפנות אליך כדלקמן:

1. בנוהל מינוי תפקידים בכירים ומיוחדים שפורסם ביום 8.4.2024 (להלן – הנוהל), ישנן הוראות אשר עומדות בסתירה להסכמים הקיבוציים בקרן קיימת לישראל (להלן – קק"ל).

2. בסעיף 16 להסכם הקיבוצי מיום 14.9.2006 הוסכם בין הצדדים כדלקמן:

16 "משרות אמון

16.1 מוסכם על הצדדים כי משרות האמון יהיו כפי המפורט להלן

16.1.1 עוזר ו/או יועץ, מנהל לשכה, נהג ליו"ר קק"ל;

16.1.2 עוזר ו/או יועץ, מנהל לשכה, ליו"ר העמית

16.1.3 עוזר ו/או יועץ, נהג למנכ"ל קק"ל

16.1.4 מנהל לשכה לסגן יו"ר הקק"ל.

16.2 מוסכם על הצדדים כי לעובדי קק"ל תהא זכות ראשונים להיבחר למשרות המפורטות בסעיף 16.1 משלא נמצא עובד מתאים יקלטו עובדים חיצוניים.

16.3 מוסכם בין הצדדים כי על קליטת עובדים אלה יוחלט ע"י יו"ר קק"ל ו/או יו"ר עמית ו/או סגן יו"ר קק"ל ו/או מנכ"ל קק"ל תוך היוועצות עם ארגון העובדים. מובהר כי ההחלטה הסופית אינה מותנית בהסכמת ארגון העובדים."

16.4 מען הסר ספק, העובדים אשר אינם נכללים בקטגוריה זו, יבחרו במכרז ו/או ינוידו בהסכמה עם ארגון העובדים הארצי."

3. כפי שעולה מהוראות הסכם 2006, הנהלת קק"ל מחויבת לאפשר קודם כל לעובדי קק"ל זכות ראשונים להיבחר למשרות המפורטות בסעיף 16.1 וכל מינוי למשרה מחויב בקיום היוועצות



עם ארגון העובדים, כאשר מינוי העובדים למשרות הללו צריך להיעשות באמצעות מכרז או ניוד בהסכמה עם ארגון העובדים.

4. בסעיפים 7.2 ו- 7.3 להסכם הקיבוצי המיוחד מיום 17.1.2010 (להלן – **הסכם 2010**), הוסכם, כי מינוי ל- 2 המשרות הבכירות ביותר בארגון יתבצע באמצעות מכרז פנימי כאשר המכרז לא יכלול תנאי סף, לפיו, עובד קק"ל קבוע אשר ייבחר למשרה, יידרש לעבור להעסקה לפי חוזה אישי.

5. לאור האמור בהסכם 2006 ובהסכם 2010, נדרשת הנהלת קק"ל לתקן לאלתר את הוראות הנוהל אשר עומדות בסתירה להוראות ההסכמים הקיבוציים החלים על הצדדים. כפי שידוע לך, הוראות הנוהל אינן יכולות לסתור את האמור בהסכמים הקיבוציים, ועל כן, מינוי עובדים למשרות המנויות בנוהל, בדרכי המינוי שצוינו בנוהל (ועדת איתור במקום מכרז פנימי), ובאופן המינוי (ללא קיום היוועצות אם ארגון העובדים ומבלי להציע לעובדי קק"ל להיבחר תחילה למשרות הללו), מהווה פגום במינויים שכבר ניתנו על פי הוראות הנוהל ו/או במינויים שיינתנו לעובדים שייבחרו למשרות המנויות בנוהל, ואף להביא לביטול המינויים הללו.

6. מובן, כי אין באמור לעיל ובשאינו אמור, כדי לפגוע ו/או כדי לגרוע מכל טענה ו/או מכל זכות ו/או מכל סעד העומדים לזכות ארגון העובדים על פי דין.

בכבוד רב ובברכה,
יובל ברוק, עו"ד

העתק:

עו"ד גיל בר-טל, יו"ר הסתדרות המעו"ף.

גבי יפעת עובדיה-לוסקי, יו"ר קק"ל.

עו"ד עוז גולדברג, מחזיק תיק קק"ל, הסתדרות המעו"ף.

מר יובל ייני, מנהל חטיבת כספים וכלכלה, קק"ל.

מר אמיר רוזנבאום, מנהל חטיבת משאבי אנוש ומינהל, קק"ל.

מר ישראל גולדשטיין, יו"ר ארגון העובדים הארצי, קק"ל.

נספח מש/5

התחלת ההודעה המועברת:

מאת: אביתר יצחק הלוי <EvyatarIH@kkl.org.il>
תאריך: 5 באפריל 2025 בשעה 23:26:16 GMT+3
אל: אלישבע אנסבכר <ansbachr@netvision.net.il>, אמיר רוזנבאום <AmirR@kkl.org.il>, ישראל גולדשטיין-יור ארגון העובדים <IsraelG@kkl.org.il>, יאיר שטרית <YairS@kkl.org.il>, גלי סיטון <GaliS@kkl.org.il>, carmi <CARMI@bkadv.co.il>, gadi perl <gad.pert@gmail.com>, דוד יערי <YaariD@kkl.org.il>, דויד בן ציון <davidibz@shomron.org.il>, דניאל אבידור <daniel.avidor@fms-int.com>, חגי מיורך <chayimc@gmail.com>, hagimm10@gmail.com <hagimm10@gmail.com>, חיים חיים <ChaimM@kkl.org.il>, יהושע שרמן <ysherman1@gmail.com>, יוסי קטריבס <yossi.katribas@gmail.com>, יזהר הס <YizharH@wzo.org.il>, יעקב בכר <yacovb@ma.maanit.org.il>, ברברה גולדשטיין <bgoldstein@hadassah.org>, יפעת עובדיה-לוסקי <lfatO@kkl.org.il>, יצחק וקנין <ltzhakV@kkl.org.il>, raskin lina <linarivk@gmail.com>, מוטי יוגב <myogev56@gmail.com>, ליאור טרגן <liort@qbialik.org.il>, מיכל סיבל דראל <msabeldarel@gmail.com>, עמיחי סיבוני <amihai72@gmail.com>, ניסן צ'ליק <nisanci135@gmail.com>, רונית בויטנר <ronit.boytner@gmail.com>, רוברט טיכייב <tiviaev@gmail.com>, רועי אלקבץ <royi.el28@gmail.com>, שלמה פייג <se654321@gmail.com>, רועי אביקסיס <roia@wzo.org.il>, שמואל ליטוב <ceo@bbm.org.il>, שמואל ליטוב <semuali@gmail.com>, jacov <jacov@mik.co.il>, אמילי לוי שוחט <levyshochat@gmail.com>, גדי מאירי <gadimeiri65@gmail.com>, בת שבע שוורץ <batsheva0102@gmail.com>, דוד פרץ <dperetz@iai.co.il>, דניאל כהן <cohen.8@gmail.com>, גדי פרל <GadiPe@kkl.org.il>, איתן גינזבורג <eitans@gmail.com>
נושא: RE: מסמך בעניין הצבעה בדירקטוריון – חברי ועדת איתור לבחירת מנכ"ל

שלום רב,

בהמשך לתכתובות מטה ולחוות הדעת שנשלחה על ידי מזכירות החברה לכלל חברי הדירקטוריון בנוגע לוועדת האיתור למינוי מנכ"ל ("וועדת האיתור") ועל מנת "למנוע מכשול מפני עיוור", להלן התייחסותי וחוות דעתי:

1. תחילה אבהיר כי אני אמנם מנוע מלטפל בהליכי האיתור ובדיוני וועדת האיתור בשל התמודדותו של עו"ד שימי בראון למשרה זו, חרף זאת אין מניעה משפטית כי אעביר התייחסותי להתנהלות הדירקטוריון / וועדת ההנהלה וכו' על פי הוראות הנוהל, החוק ותקנון קק"ל.

2. אין מחלוקת כי קיימת חשיבות רבה למנות מנכ"ל קבוע לקק"ל ויש לסיים את ההליך שהחל לפני כשנה באופן יעיל ומהיר ובהחלט יפה שעה אחת קודם.
 3. לאור פניית חברי הדירקטוריון ומזכירות החברה לקבלת עמדת הלשכה המשפטית, אבקש לחוות את דעתי על הפרשנות הנכונה של הוראות נוהל 02.02.03 "מינוי לתפקידים בכירים ומיוחדים" ("הנוהל"), שאך לפני כשנה עודכן במסגרת התכנית לתיקון הליקויים מביקורת העומק.
 4. כידוע, תפקידו של המשקיף המתמנה לוועדת האיתור על פי הוראות סעיף 7.6 לנוהל הינה כלשונן – משקיף וכל תפקידו הוא לפקח ולבדוק כי וועדת האיתור מתנהלת על פי הוראות החוק, הפסיקה, הנהלים ואמות מידה העולות מכללי המנהל התקין. בכל הכבוד, אין זה מתפקידו לפעול כיועם"ש לדירקטוריון קק"ל או כיועם"ש לוועדת ההנהלה או לכל אורגן אחר בה, לשם כך קיימת הלשכה המשפטית בקק"ל.
 5. לאחר עיון בחוות הדעת, אני סבור כי היא מובילה בסופה לתוצאה משפטית שאיננה סבירה. ובמה דברים אמורים, בחוות הדעת מוצע כי מינויים של חברי הדירקטוריון/וועדת ההנהלה לוועדת האיתור תהיה בדרך של "בחירות" (משל הייתה קק"ל סיעה או אגודה שיתופית) שכן בהוראות סעיף 7.3.2 לנוהל נכתב כי "יבחרו" 3 חברי וועדת ההנהלה לוועדת האיתור, אך כל זאת מבלי שהנושא עלה לדיון בפורום הרלוונטי ולא התקבלה כל החלטה בנושא. הנה כי כן, על אותו המשקל ובהתאם לפרשנות זו, אם הגורמים בקק"ל יהיו מעוניינים לפעול בהתאם להוראות סעיף 38 לתקנון קק"ל לפיו, הדירקטורים רשאים לבחור יו"ר, יו"ר עמית וסגנים ליו"ר ולקבוע תקופת כהונתו של כל אחד מהם, די שיהיו מספר "מועמדים" שיגישו מועמדותם כמספר המקומות הפנויים, על מנת שימונו באופן אוטומט וללא קיום דיון והחלטה פורמלית - הצבעה בדירקטוריון!
 6. ברי כי התוצאה המשפטית אליה ניקלע על פי פרשנות זו במקרה דנן ובמקרים אחרים דומים, איננה סבירה בלשון המעטה. לשיטתי, פרשנות תכליתית ונכונה של המילה "יבחרו" על ידי וועדת ההנהלה, דומה במהותה למילה "לבחור" יו"ר, יו"ר עמית וסגנים על פי סעיף 38 לתקנון קק"ל.
 7. יוער כי עד כה, החל ממועד התפטרות 4 מחברי וועדת האיתור, לא התקיימו דיונים ובוודאי שלא התקבלו כל החלטות בישיבות הדירקטוריון או בוועדת ההנהלה, בנושא זה. ויודגש כי גם בהליך של בחירות ישנם כללים הנקבעים מראש, המאפשרים על ידי הגורמים המוסמכים, ומפורסמים לכל. במקרה דנן, לא נערך שום דיון כאמור ולא נקבעו כללים.
 8. מושכלות יסוד בדיני החברות, תקנון קק"ל ונהליה וכן כללי הממשל התאגידי התקין, שהחלטות בדירקטוריון מתקבלות במסגרת ישיבות הדירקטוריון ובאמצעות קבלת החלטה בהצבעה על פי רוב קולות שהתקבלו (בעד ונגד) ולא כתוצאה משתיקת הדירקטוריון.
- יתרה מכך, ניתן אף לקבל החלטות ללא התכנסות כאמור בהוראות סעיף 103 לחוק החברות, המחייבת השתתפות פוזיטיבית (ולא הצבעה שבשתיקה), כל זאת לאחר שהתקבלה הצבעה חיובית פה אחד על קבלת החלטה בכתב (ללא התכנסות).

לסיכום, אדגיש כי הפרשנות הנכונה, שעל פיה פעלו עד כה הדירקטוריון וועדת ההנהלה היא, שהחברים בוועדת ההנהלה יבחרו (ימונו) לאחר שהתכנסה וועדת ההנהלה או הדירקטוריון לדיון במסגרתו נערכה הצבעה רשמית כדת וכדין שאישרה את מינויים, כך פעלנו לאורך השנים בבחירה ומינוי של חברי דירקטוריון לדירקטוריון, לוועדותיו, לוועדת האיתור וכו', וכך נמשיך לפעול. בנוסף, בנוהל הדירקטוריון וועדותיו נקבעו סדרי הדין להעלאת נושאים לדירקטוריון או לוועדות הדירקטוריון, המבוססים על הוראות תקנון קק"ל וחוק החברות ויש להקפיד להמשיך ולפעול על פיהם, גם במקרה דנן.

לאור כל האמור, יש להמשיך ולפעול בהתאם להוראות החוק, תקנון קק"ל ונהלי קק"ל לפיהם קיום דיונים וקבלת החלטות (לרבות מינוי דירקטורים) יהיו במליאת הדירקטוריון / וועדת ההנהלה (בהתאם לסמכותם) או בדרך אחרת שנקבעה בחוק (למשל בכתב).

המשך שבוע טוב ובשורות טובות לכולנו.
בברכה.

נספח מש/6



27.4.2025

מבלי לפגוע בזכויות

לכבוד

גב' יפעת עובדיה-לוסקי, יו"ר הדירקטוריון

קרן קיימת לישראל

רחוב קרן קיימת לישראל 1

ירושלים

באמצעות דוא"ל

שלום רב,

הנדון: סירובו של דירקטוריון קק"ל לאפשר ליו"ר ארגון העובדים הארצי להשתתף

בישיבת הדירקטוריון שהתקיימה ביום 27.4.2025

בשם ארגון העובדים הארצי בקק"ל, הרינו לפנות אליך כדלקמן:

1. היום, 27.4.2025, קיים דירקטוריון קק"ל ישיבה אליה הוזמן להשתתף, כמו בכל ישיבה, יו"ר ארגון העובדים הארצי, מר ישראל גולדשטיין (להלן – יו"ר ארגון העובדים הארצי), וזאת, באמצעות הזמנה שנשלחה אליו בדוא"ל ביום 25.4.2025 (יום שישל) על ידי מזכירות החברה.
2. כפי שידוע לך, כי יו"ר ארגון העובדים הארצי מוזמן להשתתף כמשקיף בכל ישיבות הדירקטוריון ורשאי להביע את עמדת ארגון העובדים, וזאת, בהתאם לנוהג שחל על הצדדים ליחסי העבודה הקיבוציים בעניין זה לאורך שנים ארוכות.
3. על אף האמור לעיל, בישיבת הדירקטוריון שהתקיימה היום, 27.4.2025, אשר עסקה בהצעת החלטה בדבר פיזור ועדת האיתור שהוקמה לצורך בחירת מנכ"ל לקק"ל בהתאם לנוהג הקיים בחברה, הוחלט שלא לאפשר ליו"ר ארגון העובדים הארצי להשתתף בישיבה.
4. זה המקום לציין, כי יו"ר ארגון העובדים הארצי הוא גם חבר בוועדת האיתור לבחירת מנכ"ל קק"ל, ועל כן, מדובר בטעם נוסף אשר חייב את דירקטוריון קק"ל לאפשר ליו"ר ארגון העובדים הארצי להשתתף בישיבה, וזאת, בכדי שחברי הדירקטוריון ישמעו את יו"ר ארגון העובדים הארצי, החבר בוועדת האיתור, בטרם יוחלט על פיזור הוועדה.
5. יו"ר ארגון העובדים הארצי אף ניסה להיכנס לישיבה שהתקיימה בבניין הסוכנות היהודית בירושלים, אולם, כניסתו לאולם נחסמה על ידי מר אייל אוסטרנינסקי, בהנחיית חברי הדירקטוריון.
6. מדובר בצעד בריוני ומביש, במסגרתו, דירקטוריון קק"ל מונע מארגון העובדים הארצי להשמיע את עמדתו בנושא כה מהותי של פיזור ועדת האיתור לבחירת מנכ"ל קק"ל ואוסר על יו"ר ארגון העובדים הארצי, אשר מוזמן כדרך קבע ועל פי נוהג לישיבות הדירקטוריון, כמשקיף, להשתתף בישיבה זו.



7. ההתנהלות המתוארת לעיל מהווה פגם המחייב את ביטול החלטת הדירקטוריון ודרישה לכינוסו מחדש, על מנת שניתן יהיה לשמוע את טענותיו של יו"ר ארגון העובדים הארצי בטרם תתקבל החלטה להורות על פיזור ועדת האיתור לבחירת מנכ"ל קק"ל.
8. לאור האמור לעיל, ככל שהדירקטוריון לא יבטל את החלטתו הפסולה ויאפשר ליו"ר ארגון העובדים הארצי להשתתף בישיבת הדירקטוריון הבאה, שבא תעלה לסדר היום הצעת החלטה לפיזור ועדת האיתור, ינקוט מרשנו בכל הצעדים החוקיים העומדים לרשותו כדי לבטל את ההחלטה, לרבות פניה לבית המשפט המוסמך ו/או נקיטה בצעדים ארגוניים.
9. מובן, כי אין באמור לעיל ובשאינו אמור, כדי לפגוע ו/או כדי לגרוע מכל טענה ו/או מכל זכות ו/או מכל סעד העומדים לזכות ארגון העובדים על פי דין.

בכבוד רב ובברכה,
יובל ברוק, עו"ד

העתק:

עו"ד גיל בר-טל, יו"ר הסתדרות המעו"ף.
עו"ד שימי בראון, מ"מ מנכ"ל ויועמ"ש קק"ל.
עו"ד עוז גולדברג, מחזיק תיק קק"ל, הסתדרות המעו"ף.
מר יובל ייני, מנהל חטיבת כספים וכלכלה, קק"ל.
מר אמיר רוזנבאום, מנהל חטיבת משאבי אנוש ומינהל, קק"ל.
מר ישראל גולדשטיין, יו"ר ארגון העובדים הארצי, קק"ל.
מזכירות החברה.