



רשות ההגבלים העסקיים

י"ד באלול תשע"א

13.9.2011

נוהל מניעת ניגודי עניינים ברשות ההגבלים העסקיים

כללי – הטיפול בנושאי ניגוד עניינים

עובד ציבור, ובכלל זה עובד רשות ההגבלים העסקיים (להלן: "הרשות") עלול להימצא במצב של חשש לניגוד עניינים בעבודתו, כאשר עניין עליו הוא מופקד או בו הוא אמור לטפל במסגרת תפקידו הציבורי עלול להתנגש עם עניין אחר שלו (להלן: "ניגוד עניינים"). מטרת ניהול זה לקבוע את ההליך הפרוצדוראלי שבאמצעותו יובטח כי טרם איושן של משרות במחלקות המקצועיות של הרשות (המחלקה המשפטית, המחלקה הכלכלית ומחלקת חקירות), או העסקתם של יועצים חיצוניים ברשות, יובהר למועמד לתפקיד (להלן: "המועמד") קיומם של איסור הימצאות בניגוד עניינים וחובת דיווח על היווצרות נסיבות העלולות להקים חשש לניגוד עניינים. כמו כן בא הנוהל לקבוע הסדר לטיפול במקרה של ניגוד עניינים של עובד הרשות שנוצר או מתגלה תוך מהלך העבודה.

תחולה

1. ניהול זה יחול על כל מועמד המתמנה למשרה ברשות וכל עובד ברשות (באחת המחלקות המקצועיות כמפורט לעיל) אשר לא חל לגביהם ניהול עריכת הסדרים למניעת ניגוד עניינים לפי סעיף 13.6 לתקשי"ר.¹
2. בנוסף, ניהול זה יחול על כל מועמד המתמנה לתפקיד של יועץ חיצוני ברשות לרבות יועץ בשכר, יועץ בשכר סמלי או יועץ ללא שכר.

יידוע מועמדים ועובדים על הוראות ניהול זה

3. במהלכו של כל הליך בחירה למשרה ברשות יובהר כי הליך הקבלה של המועמדים כרוך בחתימה על הצהרה למניעת ניגוד עניינים..
4. חתימת המועמד על הצהרה בדבר מניעת ניגוד עניינים בנוסח המצורף כנספח א' לנוהל זה (להלן: "הצהרה בדבר מניעת ניגוד עניינים"), תתבצע טרם מינוי המועמד לתפקיד, חתימת חוזה העסקה בינו לבין הרשות או כניסתו לתפקיד בפועל, לפי המוקדם מביניהם.
5. באחריות סמנכ"ל הרשות למינהל ולמשאבי אנוש לוודא כי מועמד כאמור לא יחל לעבוד ברשות בטרם התבצעו הוראות ניהול זה.

¹ סעיף 13.621 לתקשי"ר קובע רשימת סוגי משרות (לדוגמה: אחת משלוש הדרגות העליונות בכל סולם דירוג) לגביהן יש חובה לקיים את ניהול עריכת הסדר למניעת ניגוד עניינים כקבוע בתקשי"ר.

6. על אף האמור לעיל, מי שעובד ברשות במועד פרסומו של נוהל זה יחתום על ההצהרה בדבר מניעת ניגוד עניינים בסמוך למועד פרסומו.

בחינת חששות אפשריים לניגוד עניינים ופתרון

7. התעורר חשש לקיומו של ניגוד עניינים אצל עובד או מועמד, יפנה בעניין ליועץ המשפטי של הרשות.

8. פנה מועמד, עובד, או מי שממונה על עובד, ליועץ המשפטי של הרשות בשאלה או הודעה בדבר חשש להימצאות במצב של ניגוד עניינים, היועץ המשפטי, או מי שהוסמך על ידו לשם כך (להלן: "היועץ המשפטי") יבחן האם, בנסיבות המקרה, קיים חשש לניגוד עניינים בין מילוי התפקיד על ידי המועמד לבין ענייניו האחרים; בחינת התקיימות חשש לניגוד עניינים תעשה על סמך נתונים שמסר העובד, ובהתייעצות עם הממונה על העובד או מי שצפוי להיות הממונה על המועמד ברשות (להלן: "הממונה על העובד"). ככל שלדעתו של היועץ המשפטי קיים חשש לניגוד עניינים, יעביר היועץ המשפטי את המידע הרלבנטי גם לידיעת הממונה על הגבלים עסקיים, הממונה על העובד וסמנכ"ל הרשות למנהל ולמשאבי אנוש.

9. היועץ המשפטי רשאי לבקש מהמועמד או העובד הבהרות לתשובותיו, פרטים נוספים או התייחסות לעניינים נוספים, בכתב או בעל-פה.

10. בבחינת שאלת ניגוד העניינים וגיבוש פתרון יפעל היועץ המשפטי בהתאם להנחיה מספר 1.1555 להנחיות היועץ המשפטי לממשלה. העתק ההנחיה מצורף לנוהל זה.

11. במקרים בהם לדעת היועץ המשפטי ניתן לנטרל את ניגוד העניינים בין עניינו האחר של המועמד לבין תפקידו ברשות ינחה היועץ המשפטי את העובד לגבי האופן שבו ינהג העובד על מנת לנטרל את ניגוד העניינים האמור. הממונה על העובד יודע על הנחיית היועץ המשפטי.

12. במידת הצורך, יוכל היועץ המשפטי לערוך לעובד הסדר ניגוד עניינים כללי, וזאת בהתחשב, בין השאר, בהיקף ניגוד העניינים שלו ובתדירות המקרים שבהם נמצא העובד בניגוד עניינים.

13. הנחיית היועץ המשפטי תימסר לעובד ולממונה על העובד והם יפעלו בהתאם לה.

תוקף

תחולתו של נוהל זה היא ממועד פרסומו ואילך. כל עובדי הרשות ביום פרסום נוהל, או ככל הניתן בסמוך לו, יחתמו על ההצהרה בדבר מניעת ניגוד עניינים.

אחריות לביצוע הנוהל

האחריות לביצוע נוהל זה מוטלת על סמנכ"ל הרשות למינהל וכוח אדם והיועץ המשפטי לרשות.

אורי שוורץ

היועץ המשפטי
רשות ההגבלים העסקיים

הוראות למועמד/עובד בדבר חשש להמצאות בניגוד עניינים והצהרה בדבר

הימנעות מניגוד עניינים

עובד ציבור, ובכלל זה מי שמועסק על ידי רשות ההגבלים העסקיים, עלול להימצא במצב של חשש לניגוד עניינים בעבודתו, כאשר עניין עליו הוא מופקד או בו הוא אמור לטפל במסגרת תפקידו הציבורי עלול להתנגש עם עניין אחר שלו.

דוגמה קיצונית למצב של ניגוד עניינים, היא, למשל, מצב בו עובד הרשות משתתף בהליך קבלת החלטה בבקשת אישור מיזוג, כאשר הוא מחזיק בחלק ניכר מן המניות באחת החברות המתמזגות. ניגוד עניינים יכול להתעורר לא רק ביחס לעניין של העובד עצמו, אלא גם במצב שבו העובד עלול להעדיף את עניינו של קרוב משפחה (בן זוג, הורה, אח, אחות, צאצא, וכל אדם הסמוך על שולחנו של העובד) על פני מילוי תפקידו כהלכה.

לכן נאסר על עובד להימצא במצב של ניגוד עניינים. חשוב להדגיש כי איסור זה קם גם במצב של מראית עין בלבד. במילים אחרות, די בכך שמבחינת הנסיבות האובייקטיביות לעובד תהיה אפשרות להעדיף את עניינו האישי על פני מילוי תפקידו כהלכה כדי להקים חשש לניגוד עניינים.

גם אם בפועל העובד ינהג בצורה העניינית, המקצועית וההגונה ביותר, עדיין פעולתו יכולה להיחשב כאילו נעשתה תוך חשש לניגוד עניינים אם הייתה לו האפשרות לעשות שימוש לרעה בתפקידו על מנת לקדם את עניינו האישיים.

חשוב להדגיש כי האחריות להימנע מהיקלעות למצב של ניגוד עניינים מוטלת בראש ובראשונה על העובד. לכן, בנוסף לעצם החובה להימנע מניגוד עניינים, על עובד הרשות מוטלת האחריות לדווח ליועץ המשפטי של הרשות על כל עניין שעלול להעמידו במצב של חשש לניגוד עניינים, גם אם לא נשאל עליו במפורש. במקרה של ספק או חוסר בהירות, יש להתייעץ עם הממונה על העובד ועם היועץ המשפטי.

לאור כל האמור לעיל, עובד הרשות נדרש לעמוד בהוראות הבאות:

1. **חל איסור על עובד הרשות לטפל בכל נושא שבו יש לו עניין אישי**, כמו גם לקבל או להחזיק מידע הנוגע לעניין זה, בין מידע אודות עמדת הרשות או פעולתה, ובין מידע השייך לצד שלישי. מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, ככלל:

א. לא יטפל עובד בעניינו של מי שהוא מעסיק של קרובו של העובד (בן זוג, הורה, אח, אחות, צאצא, וכל אדם הסמוך על שולחנו של העובד, להלן: "קרובו"), או שהעובד או קרובו פועלים מטעמו, או מקבלים ממנו תשלום;

i. הטיפול האסור יכול שיהיה ביחס להחלטה או הליך העוסקים בגוף האמור במישרין או משפיעים עליו משמעותית בעקיפין.

ב. לא יטפל עובד בעניינו של:

i. גוף שהעובד מחזיק בו באינטרס כספי משמעותי;

ii. גוף שקרובו של העובד הוא בעל שליטה בו (כהגדרת המונח בחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968),* או שקרובו מחזיק ברוב הזכויות לרווחים של אותו גוף, או שהעובד יודע כי קרובו מחזיק בו באינטרס כספי משמעותי.

לעניין זה, האחזקה יכולה להיות במישרין או בעקיפין; למען הסר ספק, ככלל, סוגי האחזקות הבאות אינן מקימות, כשלעצמן, חשש לניגוד עניינים:

1. אחזקת ניירות ערך באמצעות גוף שלעובד אין יכולת, כעניין שבשגרה, להשפיע על ניהולו ועל החלטותיו בדבר קניה ומכירה של ניירות ערך, לדוגמה: קופת גמל, קרן השתלמות, קרן פנסיה, קרן נאמנות;⁺

2. קבלת הלוואה, ובכלל זה משכנתא, ממוסד פיננסי, במהלך העסקים הרגיל;

לעניין זה, "אינטרס כספי", לרבות ניירות ערך ולרבות חוב חוזי;

לעניין זה, "משמעותי", לרבות מבחינת היקפו מתוך סך נכסיו והכנסותיו של העובד.

הטיפול האסור יכול שיהיה ביחס להחלטה או הליך העוסקים בגוף האמור במישרין או משפיעים עליו משמעותית בעקיפין (לדוגמה, החלטה או הליך המתייחסים למתחרה, צרכן או ספק משמעותיים של אותו גוף).

למען הסר ספק, קבלת שירותים או רכישת נכסים על ידי עובד הרשות במהלך העסקים הרגיל, בין באופן שוטף ובין מכח התקשרות חוזית, כגון שירותים בנקאיים, ביטוח, שירותים רפואיים, שירותי תקשורת, רכישת מוצרים קמעונאיים וכיו"ב, לא תיחשב עניין אישי של העובד העלול להקים חשש לניגוד עניינים.

ג. העובד ינהג משנה זהירות גם במקרים שאינם מצוינים במפורש לעיל, אך עלולים להביא את העובד למצב של ניגוד עניינים. לדוגמה – טיפול בנושא שלחבר קרוב של העובד או לקרוב משפחה שאינו מדרגה ראשונה יש בו עניין אישי.

* חוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 מגדיר "שליטה" כדלקמן: "היכולת לכוון את פעילותו של תאגיד, למעט יכולת הנובעת רק ממילוי תפקיד של דירקטור או משרה אחרת בתאגיד, וחזקה על אדם שהוא שולט בתאגיד אם הוא מחזיק מחצית או יותר מסוג מסוים של אמצעי השליטה בתאגיד".

⁺ אחד החריגים האפשריים לכלל בדבר אי-הקמת חשש לניגוד עניינים בהקשר זה יכול להתייחס לקרן השקעות (או מכשיר פיננסי אחר) המתרכזת בפעילות בתחום כלכלי ספציפי, מקום בו העובד מטפל ברשות באותו תחום כלכלי.

2. חובה לדווח על קיומן של נסיבות העלולות להקים חשש לניגוד עניינים ליועץ המשפטי או לממונה על העובד, ולפעול לפי הנחיית היועץ המשפטי

א. סבר עובד הרשות כי הוא עלול להימצא במצב של חשש לניגוד עניינים, יפנה לממונה עליו וליועץ המשפטי של הרשות לשם קבלת הנחיה בעניין, וזאת במועד קרוב ככל האפשר למועד היווצרות הנסיבות שבעטיין הוא סבור כי הוא עלול להימצא במצב של חשש לניגוד עניינים. העובד יפרט בפני היועץ המשפטי את מכלול העובדות שבעטיין הוא סבור כי הוא עלול להימצא במצב של ניגוד עניינים. העובד ימנע מטיפול בנושא לגביו התעוררה שאלת החשש לניגוד העניינים עד להנחיית היועץ המשפטי בעניין;

ב. עובד אשר קיבל לאחריותו תחום טיפול מסוים (כגון: אנרגיה, תקשורת, מזון, תחבורה, בנקאות וכיו"ב), נדרש לבדוק לפני תחילת הטיפול באותו תחום אם יש לו עניין אישי העלול להתעורר באופן תדיר במהלך הטיפול בתחום זה, ואם כן, לדווח על מהותו של אותו עניין אישי והנסיבות בהן הוא עלול לעורר חשש לניגוד עניינים. בנוסף, העובד נדרש לבדוק מעת לעת כי לא חל שינוי בנסיבות אשר עלול להקים חשש להמצאות בניגוד עניינים.

ג. עובד שהונחה על ידי היועץ המשפטי בנושא הקשור לניגוד עניינים מחויב לפעול על פי ההנחיה.

הצהרה בדבר ניגוד עניינים

בשים לב לכל האמור לעיל, אני החתום/ה מטה _____ ת.ז. מס' _____, מצהיר/ה בזאת כי קראתי את המסמך שכותרתו "הוראות למועמד/עובד בדבר חשש להמצאות בניגוד עניינים והצהרה בדבר הימנעות מניגוד עניינים" ואני מתחייב/ת לפעול על פיו. מבלי לגרוע מכלליות האמור:

1. אני מתחייב/ת להימנע מלטפל בכל נושא שבו יש לי עניין אישי;
2. אני מתחייב/ת להודיע ליועץ המשפטי של הרשות על התקיימותן של נסיבות אשר עלולות להעמיד אותי במצב של חשש לניגוד עניינים, ומתחייב/ת להימנע מלטפל בעניין לגביו עלול לקום החשש לניגוד עניינים עד לקבלת הנחייתו של היועץ המשפטי בנושא;
3. אני מתחייב לפעול בהתאם להנחיית היועץ המשפטי לאחר שזו תינתן לי;
4. אני מצהיר כי קראתי את חוק שירות הציבור (הגבלות לאחר פרישה), התשכ"ט – 1969 המצורף למסמך זה, הבנתי את תוכנו ואני מתחייב לפעול על פיו.

חתימה

תאריך