

ט) ייצוג והפליה מתקנת

העדפה מתקנת משמעותה קידום של המשתייכים לקבוצות מופלות לתפקידים בכירים בשריות הציבורי, על מנת להגיע לשוויון בתוצאות לגבי הקצאת משרות אלה, באמצעים שונים החל ממכסות וכה בחובת מכרז.

תקיקה

1. ס' 18א-18א לחוק חברות ממשלתיות, התשל"ה-1975.
 2. ס' 15א לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959.
 3. ס' 9 לחוק שוויון הזדמנויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998.
 4. חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988.
 5. ס' 16ג לחוק שיווי זכויות האשה, התשי"א-1951.
-

לפי חוק המינויים, יש לתת בהרכב דירקטוריון של חברה ממשלתית ביטוי הולם לייצוגם של בני שני המינים, ועד אז למנות, ככל שניתן בנסיבות הענין, דירקטורים בני המין שאינו מיוצג באופן הולם באותה עת בדירקטוריון החברה. המשיבה 3 היא חברה ממשלתית. הדירקטוריון שלה מונה שנים-עשר חברים, תוכם שמונה מטעם המדינה. ארבעה מן הדירקטורים החדשים מונו לכהונתם מטעם המדינה, והליכי המינוי של שלושה מתוכם נעשו לאחר חוק המינויים.

החוק נועד ליישם אמת-מידה שוויונית ביחס לייצוג נשים במועצות הניהול של חברות ממשלתיות ותאגידים סטוטוריים. לעתים, מתן הזדמנות שווה עשוי להשיג תוצאה שוויונית רק כאשר האוכלוסיות המתמודדות עושות כן מעמדת מוצא שהיא פחות או יותר שווה; שכן רק בתנאים של שוויון התחלתי הינן בעלות סיכויים שווים להשיגה. תיקון עוולות העבר והשגת שוויון מעשי יכולים, לכן, להיעשות רק בהענקת יחס מועדף לבני הקבוצה החלשה.

למניעת הקיפוח וההפליה של נשים, ולאכיפתה של אמת-מידה שוויונית בין המינים בתחומים אלה, חזר המחוקק ונדרש בשורה של מעשי חקיקה מיוחדים. בקידומה המעשי - המתוכנן והמוכוון - של הקבוצה המופלית לרעה, לעבר העמדות שנשללו ממנה בעבר, יש לא רק משום תיקון עיוותיו המעשיים של חוסר השוויון אלא גם משום יצירתה של מציאות חדשה שסופה להעביר מן העולם גם את שורשיה הנסתרים של ההפליה ואת תוצאותיה הנילוות. בדרך זו עשויה פעולה של העדפה מתקנת, המכוונת בעיקרה לתיקון מעוות נקודתי, לשרת תכלית כללית של הגשמת עקרון השוויון.

החוק מטיל על השרים חובה למנות דירקטורים מקרב בני המין שאינו מיוצג באופן הולם, עד להשגת ביטוי הולם לייצוגם של בני שני המינים בהרכב הדירקטוריון. חובה זו אינה מוחלטת אלא יחסית, שכן תחולתה על השרים מסויגת במלות הסעיף: "ככל שניתן בנסיבות הענין". בקביעתו של סייג זה ביקש המחוקק לאזן בין שני אינטרסים העלולים להיות מנוגדים: חיוב להעדפה מתקנת, מחד, וקיומם של אילוצים הנובעים מן האפשרויות המעשיות הקיימות, מאידך. יש לאמץ מבחן גמיש, התולה את ההכרעה בנסיבותיו המיוחדות של כל מקרה נתון, תוך בחינת הרלוואנטיות

על השר הממנה להראות כי בדק את האפשרות למנות מועמדת מתאימה אך נוכח כי בנסיבות העניין הדבר אינו ניתן. היקף האמצעים תלוי בסוג המינוי העומד על הפרק. אין משמעות הדבר, שעל השר לחתור בכל מחיר לאיתורה של מועמדת אלמונית שהינה בעלת הכישורים הדרושים. אך הוא גם לא ייצא ידי חובתו בעריכת חיפוש "פורמלי" אחר מועמדת כלשהי.

ביחס לאף אחת מן הכהונות, האפשרות למנות אישה כלל לא נשקלה. כיון שהמדובר בהתעלמות משיקול שהחוק מקנה לו מעמד של עדיפות מפורשת, מתחייבת המסקנה שהחלטות השרים לוקות באי-חוקיות ברורה וגלויה, תוך התעלמות מוחלטת מקיומה של הוראת חוק מפורשת. יש להורות על ביטולו של המעשה המינהלי תוך ניסיון לצמצם ככל האפשר את הפגיעה בצדדים שלישיים אשר הסתמכו עליו בתום-לב. העתירה מתקבלת.

הערת העורך: פסק הדין לא התייחס לכך שהעדפה מתקנת הינה בעייתית כך שיתכן ומטרתה לתקן עוול בעוול.

לפי חוק מינהל מקרקעי ישראל, תמנה הממשלה מועצה למינהל אשר תקבע את מדיניותו ותאשר את הצעת תקציבו. מקרקעי ישראל כוללים יותר מ-90% מכלל המקרקעין במדינה; ברור כי השפעה עצומה נודעת למדיניות הקרקעית הנקבעת על ידי המועצה, מבחינה לאומית ופרטית כאחד. הממשלה החליטה למנות שמונה עשר חברים למועצה: מהם תשעה מטעם הממשלה, כולם עובדי מדינה המייצגים משרדי ממשלה שונים, ותשעה מטעם קק"ל. בין החברים שמונו לא היה אף נציג ציבור ולא היה אף חבר ערבי.

כל אדם זכאי לשוויון ללא הבדל דת, גזע, לאום או מין. עקרון השוויון במובן זה, נחשב זכות חוקתית. עקרון השוויון במובן זה הוא נשמת הדמוקרטיה. המבחן האמיתי לעקרון השוויון נעוץ ביחס כלפי מיעוט: דתי, לאומי או אחר. אם אין שוויון למיעוט, גם אין דמוקרטיה לרוב. כך גם בנוגע לשאלת השוויון כלפי ערבים. במדינת ישראל נודעת משמעות מיוחדת לשאלת השוויון כלפי ערבים. שאלה זאת כרוכה במערכת יחסים מורכבת שהתפתחה בין יהודים לבין ערבים בארץ זאת במשך תקופה ארוכה. השוויון חיוני לחיים משותפים.

על פי עקרון השוויון חובה, בין היתר, להקצות משאבים של המדינה באופן שוויוני לערבים כמו ליהודים. המשרות בשירות המדינה אף הן בגדר משאבים של המדינה. אלה הם משאבים חשובים במיוחד, שכן הם נושאים עמם אפשרות של השפעה על עניינים רבים, ובכלל זה על חלוקה של משאבים כספיים ואחרים. עקרון השוויון אינו מחייב ייצוג הולם. עקרון השוויון במובן המקובל הוא בעיקרו מושג פסיבי: הוא עשוי לאסור על אדם להתחשב בשיקול זר כמו דת, לאום, גזע או מין. לעומת זאת, ייצוג הולם הוא בעיקרו מושג אקטיבי: הוא עשוי לחייב אדם לפעול כדי להגיע לייצוג הולם.

בהכרזה על הקמת המדינה קראה לערבים בישראל, לשמור על השלום וליטול חלקם בבנין המדינה על יסוד אזרחות מלאה ושווה "ועל יסוד נציגות מתאימה בכל מוסדותיה, הזמניים והקבועים". ההכרזה מבטאת את ה"אני מאמין" של המדינה, ולפיכך היא משמשת את בית המשפט כמקור לפרשנות חוקים. יתירה מזאת: סעיף 1 לחוק-יסוד כבוד האדם וחירותו מצהיר כי זכויות היסוד של האדם בישראל יכובדו ברוח העקרונות שבהכרזה.

גם אם החוק אינו חל באופן ישיר על מועצת מקרקעי ישראל, עדיין יש לו משקל באופן עקיף בשאלה אם ראוי לתת ייצוג הולם לאוכלוסיה הערבית במועצה. חובה על כל שר המציע מועמד לחברות במועצה לשקול, בין היתר, את הצורך לתת ייצוג הולם לאוכלוסיה הערבי. לצורך זה על השר לברר אם יש בין בעלי התפקידים הבכירים במשרדו מועמד ערבי, כשיר מבחינה עניינית, למינוי כחבר במועצה. השאלה מהו ייצוג הולם בגוף מסויים תלוייה, בין היתר, במהות הגוף; נראה כי חשיבות הייצוג ועוצמת הייצוג במינהל מקרקעי ישראל גדולה לגבי בני האוכלוסיה הערבית יותר מאשר, לדוגמה, לגבי אנשים עם מוגבלות.

הממשלה חייבת לעשות את הדרך במהירות הראויה. אם יתברר כי אין כיום, בקרב עובדי המדינה הבכירים במשרדי הממשלה הנוגעים לעניין, אף עובד ערבי כשיר להתמנות כחבר במועצה, ראוי שהממשלה תשקול גם את האפשרות למנות ערבי נוסף מקרב אנשי האקדמיה ונציגי הציבור שהממשלה מוסמכת למנות כחברים במועצה. כיוון שכך, מוטלת על השרים חובה לשקול מחדש את רשימת המועמדים. העתירה מתקבלת בהסכמה.

שר העבודה והרווחה מינה את ברוך מרום לכהונת סמנכ"ל מיחשוב בביטוח הלאומי, לתקופת נסיון בת חצי-שנה. קודם המינוי כיהנו במוסד לביטוח לאומי שמונה סמנכ"לים, בהם אשה אחת בלבד, וגם זו שהתה בחופשה.

סמנכ"ל המיחשוב עזב את תפקידו באוקטובר 1997, וכעבור כחמישה חודשים מינה השר את מרום במקומו. לא פורסם מכרז, אבל הוגשו 4 מועמדות, נעשה תהליך של התייעצות עם סמנכ"ל כח אדם, ואז בחר השר במרום. לאחר מכן העלה את עניינו של מרום לפני שתי ועדות: הוועדה לבדיקת מינויים שכוננה לפי חוק החברות הממשלתיות, וועדת המינויים של מועצת המוסד לביטוח לאומי. ועדת המינויים החליטה שלא לדון במועמדותו של מרום, מכיוון שבאותה עת כיהנו מועצה אשה אחת בלבד כשלעומתה 7 גברים, ונראה לוועדה שמצב זה לא תואם את דרישות החוק. בעקבות זאת התחייב השר כי המינוי הבא לכהונת סמנכ"ל יהיה מינוי של אשה, ואז אישרה הוועדה את המינוי. לאחר מכן אישרה ועדת המינויים של הביטוח הלאומי אישרה את המינוי לתקופת נסיון בת 6 חודשים.

רובן של הכהונות והמישרות בשירות הציבורי, כללי המיכרז תופשים בהן. דרך זו תביא אל השירות הציבורי את הטובים ביותר ולא את הקרובים ביותר. בעניינינו-שלנו אין השר חייב בעריכתו של מיכרז, אך מינוי זה הינו מעשה מתחום המשפט הציבורי, וככל מעשה בתחום הציבורי הינו כפוף לנורמות הכלליות המקובלות במשפט הציבורי. כך, למשל, שיקולי קירבה מפלגתית אסור לה לרשות לשוקלם לזכותו של מועמד.

בין השאר על השר לפעול בשוויון, כלומר מתוך שוויון "מהותי", שפירושו צדק והגינות. עקרון השוויון צופה פני התוצאה: תהא כוונתו של אדם טהורה וזכה ככל-שתהא, אם התוצאה המתקבלת ממעשהו תוצאת-הפליה היא, ייפסל מעשהו כלא-היה. אמנם, לא כל פגיעה בשוויון עולה כדי השפלה, ועל-כן לא כל פגיעה בשוויון פוגעת בזכות לכבוד. כוונה טובה אין בה כדי להועיל, אם התוצאה המתקבלת היא תוצאה של הפליה. התופעה הנגלית לעינינו היא זו, שמקומן של נשים נעדר בגופים ציבוריים בשיעור שאין להסבירו בלא שנכניס למערכת את יסוד ההפליה, למרות שאין כוונתנו להפליה מודעת.

יש לעשות את כל הניתן למתן "ייצוג הולם" לנשים בגופים ציבוריים. מאמץ כן וישר להעמיד את האשה בקו זינוק אחד עם הגבר; עשייה נמרצת למתן ביטוי הולם לייצוגה של האשה בשירות הציבורי; אלו חובות שזרות עצמן בדוקטרינה הכללית המחייבת ליתן ביטוי הולם לייצוגם של בני שני המינים בשירות הציבורי.

לעניינינו-שלנו, ברור כי הנשים אינן זוכות לייצוג הולם במינהלת המוסד לביטוח לאומי. קודם מינויו של מרום היו במינהלה שמונה סמנכ"לים בהם סמנכ"לית אחת בחופשה. לו פורסם מיכרז לאיושה של המשרה, קרוב להניח היו נשים מציעות את מועמדותן. משלא פורסם מיכרז, שומה עליו על השר לעשות את המירב והמיטב להגיע אל אותן נשים. ובה על השר קבוץ נתונים, למיין מביניהם את הנתונים שלעניין, לעמוד על אמינותם וליתן להם את מישקלם המתאים. אין די בשב-ואל-תעשה; החובה היא חובה פוזיטיבית.

אופן הערכת המועמדות - והמועמדים - חייב שיעשה באורח יסודי וענייני. הערכתם של מועמדים חייבת לייסד עצמה על מבחנים שיטתיים וקבועים מראש, ועל שיקול ענייני של כל מועמד

ומועמד. משנתפנתה מישרת סמנכ"ל מיחשוב במוסד לביטוח לאומי; ומשידענו כי במינהלת המוסד יושבים גברים בלבד; חובה היה על השר לחפש אשה בעלת כישורים מתאימים לתפוש מישרה זו. לא נמצא לנו שהשר עמד בחובתו זו.

לעניין הסעד, הרי שלו נמצאנו זמן קצר לאחר המינוי, היינו מורים על ביטולו ועל החזרת ההליכים לשיקולו מחדש של השר. אך עברו מאז כארבעה חודשים וחצי, מתוך שישה חודשים שנקצבו לנסיון. לא יהא זה צדק אם נתעלם מאותם חודשים כלא היו. אמנם אין כאן "מעשה עשוי", אך בבחינת איזון האינטרסים לא נעשה צדק אם נשלח את מרום לביתו; עד תום תקופת הנסיון יוכל להמשיך בתפקידו כסמנכ"ל מיחשוב. עם-זאת, בתקופת החודשים הקרובים שומה על השר למלא את חובתו, ולפעול כדי ליתן ייצוג הולם לנשים: להתאמץ ולעשות בשקידה למציאתן של מועמדות מתאימות; להביא את המועמדות הראויות לפני הוועדות; ולאחר מכן להכריע מי יהיה סמנכ"ל מיחשוב. העתירה מתקבלת בחלקה.

הערת העורך: ככל הנראה, פסק הדין נגזר מדרישות החוק המתאימות. אבל הנימוקים שהוא מסתמך עליהם מדגימים את הבעייתיות שבמושג ההעדפה המתקנת כפי שהיא מיושמת בחוק כיום.

אמנם, אין מחלוקת על כך שבעבר קבוצות מסויימות (נשים, מיעוטים) סבלו מאפלייה קשה, ובמידה מסויימת זה המצב עד היום. אבל עצם העובדה ששיעור אותה קבוצה בתפקידים בכירים הינו פחות באופן משמעותי מחלקה באוכלוסייה, או אפילו פחות באופן משמעותי מחלקה בעובדי אותו מוסד, אינה מראה בשום אופן על אפלייה כיום, ויתכן היא נובעת, אם בכלל, מן האפלייה בעבר. כאשר מדובר בנשים – להבדיל ממיעוטים – יתכן שההסבר פשוט אף יותר עקב יציאתן המאוחרת לעבודה. לדוגמה, במדינת ישראל בשנות ה-70 נשים היוו אולי 10 אחוז מכוח העבודה, וכיום לא יותר מ-35 אחוז מבחינת שעות העבודה בשכר.

מבחינת נושא המכרזים, קיימים 3 סוגי מינויים בשירות הציבורי: במכרז (פנימי או חיצוני), ללא מכרז, ומשרות אמון (פוליטיות). במכרז ממילא פונים אנשים רבים מכל הסוגים, במשרת אמון ממנה השר מי שרואה לנכון (במגבלות מסויימות) והמתמנה פורש יחד אתו, אבל הסוג הבעייתי ביותר, והחשוב לענייננו, הוא הסוג השני כלומר מינוי מקצועי ללא מכרז. לאמיתו של דבר המינוי למשרות אלה נעשה במעין "מכרז זוטא", כלומר השמועה על התפקיד המתפנה עוברת מפה לאוזן באתו גוף ציבורי, או שהשר פונה ביזמתו למי שמעוניין כדי שיציג מעומדות. ומובן שהסוג הזה הוא בבחינת "פירצה הקוראת לגנב", כלומר למינוי פוליטי או שרירותי, מה שמוליד הרבה עתירות לבתי משפט. יתכן שעדיף להפוך משרות אלה לאחד משני הסוגים האחרים.

בחוק נקבע, כי יש לתת ייצוג הולם בדירקטוריונים מטעם המדינה לשני המינים ולאוכלוסיה הערבית, אך לא נאמר דבר בעניין נשים ערביות.

שוויון הוא מערכי היסוד של המדינה. הוא מעמודי התווך של המשטר הדמוקרטי. שמירתו של ערך השוויון נדרשת גם ביחס לאפשרות ליטול חלק במוסדות הכלכליים של החברה, כולל החברות הממשלתיות. לידתו של מושג ההעדפה המתקנת הינה בהכרה כי בשוויון הפורמאלי לבדו אין כדי להבטיח את הגשמת ערך השוויון הלכה למעשה. בשיטת ההעדפה המתקנת, המאבק בהפליה השיטתית מתבצע באמצעות תוכניות שונות. בחוק אין התייחסות מפורשת לשאלת הקצב בו נדרשים המשיבים ליישם את החובות הקבועות בו, משום שתיקונו האחראי של המצב החברתי הקיים, שהינו תוצאתן של שנות הפליה רבות, עשוי להיות ממושך. אשר על כן, הוטלה על המשיבים חובת קצב להשגת המטרה.

קצב השגת ייצוג ההולם של קבוצה מסוימת הינו תוצאתם של גורמים שונים, מהם רבים שאינם בשליטת המשיבים. בבחינת קצב השגת ייצוג הולם לבני קבוצה מסוימת, יש לתת את הדעת בין השאר על מאפייניה המיוחדים של אותה קבוצה. קצב השגת הייצוג ההולם משתנה, מעת לעת, בהתאם לנסיבות.

במקרה זה, היישום ההדרגתי הוא כורח המציאות לנוכח היחס שבין מספר הדירקטורים המכהנים למספר המשרות המאוישות מחדש מדי שנה על ידי המשיבים. משקבענו זאת, עלינו להוסיף ולבחון האם הקצב בו פועלים המשיבים לשם הגברת ייצוגם של בני האוכלוסייה הערבית, נשים וגברים כאחד, נופל למתחם הסבירות.

אם נראה את מאגר האקדמאים הערביים כמאגר המועמדים הרלבנטיים למשרות דירקטורים, נמצא שהיו למעלה מ-28,000 מועמדים אפשריים. גם מודעה שפורסמה העותרת בשלושה עיתונים ערביים ואשר קראה לאקדמאים ערביים להציג את מועמדותם למשרות דירקטורים, הניבה מספר נמוך יחסית של פניות בהשוואה למה שניתן היה לצפות לאור טענות העותרת. הגם שיש לשער כי מטבע הדברים פניה ראשונית שכזו תזכה להיענות חלקית בלבד, יש במספר זה כדי ללמדנו על הקושי עימו מתמודדים המשיבים.

הרוב המכריע מבין 18 האזרחים הערביים אשר סיימו את לימודיהם בקורס שנערך מטעמה של עמותת סיכוי, להכשרת דירקטורים ונושאי משרות בכירות, הינם גברים. גם גופים אחרים לא נחלו הצלחה ניכרת באיתורן של מועמדות מתאימות מקרב אוכלוסיה זו. הקושי לו טוענים המשיבים באיתורם של מועמדים מתאימים מהווה מכשלה שיש בה, לפחות בשלב זה, כדי להסביר את יישומה האיטי מהרצוי של השגת המטרה.

לנוכח הנסיבות והאילוצים האמורים, שהם המסגרת שבה יש לבחון את עמידת המשיבים בחובת הקצב, אין לומר כי קצב השגת ייצוגם ההולם של בני האוכלוסייה הערבית הינו, על כן, בלתי סביר באופן המצדיק את התערבותנו. בעובדה כי המשיבים הצליחו בעבר, בנסיבות ובאילוצים שונים וביחס לקבוצה אחרת, לפעול להשגת ייצוג הולם בקצב מהיר יותר, אין כדי לשנות תוצאה זו. העתירה נדחית בכפוף להצהרות המשיבים בדבר המשך פעילותם להשגת ייצוגם ההולם של בני ובנות האוכלוסייה הערבית בקרב הדירקטורים מטעם המדינה.

העותרת 2 היא קבוצת כדורסל נשים שהוקמה לפני שנים רבות. העותרת הראשונה הוקמה בשנת 1985 במטרה לקדם את השיויון בין המינים בתחום הספורט ובתחום כדורסל נשים בישראל בפרט. המשיבה 1 היא המועצה המקומית רמת השרון והמשיב 3 הוא ראש המועצה. טענתן המרכזית של העותרות היא כי הן מופלות לרעה על רקע מינן בהקצאת תקציבים ותמיכות לגופי ספורט ברמת השרון. העותרות דרשו בעתירתן כי המועצה המקומית תקבע קריטריונים לחלוקת התקציבים.

חייבים להיות בנמצא קריטריונים לחלוקת כספי התמיכות. אף שחוק יסודות התקציב אינו חל אלא על מוסדות המדינה, הצורך בקריטריונים שוויוניים חל גם על הרשויות המקומיות. יצויין כי בתחילת הדרך פעלה המועצה באמצעות אגודת הספורט. "שרשור" הכספים שהועברו לאגודת הספורט איננו משחרר את המועצה מהצורך לחלק את הכספים על-פי קריטריונים ראויים. בעת בירורה של עתירה זו החלה המועצה לחלק את הכספים בעצמה, אולם למעשה דבר לא השתנה, והקריטריונים שקבעה המשיבה 2 אומצו בהחלטת המועצה.

הקריטריונים לוקים בעמימות, כלליות וסתמיות. ביטויים כמו "עניין ציבורי ותרומה לקהילה" "הישגים ספורטיביים ומצוינות", "טיפול וקידום נוער ספורט" הם ביטויים שיש למלאם תוכן לענין הצורך בקונקרטיזציה של קריטריונים. המועצה אימצה לא רק את הקריטריונים שהנהיגה בזמנו אגודת הספורט, אלא גם, ואולי בעיקר, בדרגת הקונקרטיזציה של הקריטריונים את טבלת חלוקת הנקודות שקבעה בזמנו אגודת הספורט. למשל, בעוד שלגבי ספורט גברים בענפי הכדורגל והכדורסל ישנו ניקוד ענפי, קבוצות הנשים מופיעות תחת ההגדרה "נשים", בלא ציון ענף הספורט הרלבנטי. ענפי הכדורסל והכדורגל גברים הם - לבדם זוכים ל-56 אחוזים מכלל התקציב בעוד ה"נשים" זוכות ל-36 אחוזים.

ייתכן וניתן היה להתבונן בפחות חשדנות באימוץ הקריטריונים, לרבות הניקוד, שנעשו ע"י המשיבה 2 אלמלא שני עניינים. הענין האחד נוגע להתייחסות העוינת לקבוצת הנשים. לדוגמה, בפרוטוקול הנהלת המועצה המקומית הועלו הצעות להגדלת תקציב העותרת ה-2. היו"ר ציין: "...צריך להראות איך זה ברשויות אחרות. אין שוויון בספורט הייצוגי בארץ...אני רואה שיש הפרש לא כל כך גדול של 100,000 ₪. בעיניי זה שוויון...אני בעד להשוות, אבל צריך לתת לגברים יותר, כי אין ברירה...לכולם יש טענות, סימן שזה בסדר". נראה הדבר, איפוא, שאגודת הספורט קבעה את הקריטריונים כמי שכפאה שד, והמועצה המשיכה בדרכה ע"י אימוץ אותם הקריטריונים עצמם.

העניין השני נוגע לאופן הצגת הקריטריונים בפנינו. המשיבים הודיעו לבית המשפט כי אימצו את הקריטריונים של משרד המדע והספורט, וכי ייקבע נוהל משלים אם יהיה צורך בכך. אולם הם גיבשו קריטריונים המבוססים על טבלת 'חלוקת הנקודות' הזוהי לקריטריונים שהיו נהוגים אצלם לפני כן. מובן כי באימוץ קריטריונים אלה שנקבעו ע"י אגודת הספורט המועצה לא יצאה ידי חובתה. מכאן שיש לחייב את המשיבים 1-3 לפעול, לעת הזו, על פי הנוסח המועדכן של הקריטריונים שגיבש משרד המדע, התרבות והספורט. העתירה מתקבלת.