

האם כתבי אופציות למניות שהעונקו לבעל ממקום עבודתו לפני מועד הקרע הם נכס בר-איזון?



האקטואר **רועי פולניצר** מנתח מבחינה מימונית/כלכלית את פסק הדין הגדול שניתן ב-5.6.2024 על ערעור שהגישה מתגרשת בשאלה האם האופציות שקיבל בעלה לשעבר ממקום עבודתו נכללות באיזון הנכסים או לא.

מתחייב להמשיך לעבוד אצל המעסיק הנוכחי גם לאחר מועד הקרע, גם לאחר מועד ההבשלה וליתר דיוק עד למועד פקיעת האופציות (כולל) ולכן אין לאזן שכר עתיד בגין שירות שניתן על ידי העובד לאחר מועד הקרע – הואיל ומדובר במוניטין אישי.

לאמור – כל נכס אשר קיומו מחייב את בן הזוג לשעבר לעבוד בעבורו לאחר מועד הקרע ושצד ג' לא יכול היה לעבוד בערכת השוויון ממועד הקרע למועד המימוש של האופציות (הבעל במקרה דנן שלפנינו) ובכך מאפשרת לו במקרה הטוב לזרוע על כתבי האופציות שהעונקו לו על ידי "תחמוך" הצד שכנגד ובמקרה הרע להפסיד על אמת את כתבי האופציות שהעונקו לו על ידי סרובו לממשם וזיתורו עליהם ("תמות נפשי עם פלשתים").

כך לדוגמה, לפני כשנתיים מונתי כאקטואר מומחה מטעם בית משפט לענייני משפחה בתיק שבו לבעל שעבד כמהנדס תוכנה בחברה מסוימת העונקו כתבי אופציות על ידי החברה. הבעל קיבל יועץ מאקטואר יועץ שקבע לו להתפטר מעבודתו מייד לאחר שיקבע מועד הקרע. לאחר שביט המשפט קבע את מועד הקרע הוא קבע גם כי הערכת שוויים של כתבי האופציות שהעונקו לבעל תבוצע למועד המימוש בפועל ולא למועד הקרע, כפי שגורס חוק יחסי ממון בין בני זוג, התשל"ד – 1973. הבעל פעל על פי עצתו של האקטואר היועץ והתפטר מעבודתו לאחר מועד הקרע. כפועל יוצא מכך, הודיעה החברה לבעל שעקב פיטוריו מרצון, הרי שבכפוף לתנאי כתבי האופציות למניות ובהתאם לתנאי ההקצאה, כתבי האופציות שהעונקו לו (אלו שכבר הבשילו במועד ההתפטרות ואלו שטרם הבשילו) יחולטו. במקביל, "ביקשה" החברה מהבעל לתת לה כנגד חשבונית מס שירותי יועץ לתקופה של חצי שנה, כדי שפיתוח המוצר שלה חלילה לא ייפגע – והבעל "הסכים" רק כדי לשמור על המוניטין הטוב שלו בשוק. בתום חצי שנה, הפלא ופלא הבעל של לעבוד בחברה וחתם איתה על הסכם ההתפטרות חדש שכלל הסכם הענקת כתבי אופציות. כך למעשה, איבדה אשת מהנדס התוכנה את זיקתה לכתבי האופציות של הבעל.

כתבי אופציות לעובדים הם מוניטין אישי

מאחר שעל מנת לממש את כתבי האופציות לעובדים למניות רגילות של החברה (קרי, לשלם את תוספת המימוש הנקובה בתנאי האופציות ולקבל תמורתה את מניית החברה) – שהן (המניות) כבר נכס לכל דבר ועניין שאף מופיע הן בטבלת החון (Cap Table) של החברה והן במרשם בעלי המניות של החברה – הרי שבעל כתבי האופציות (הבעל במקרה דנן שלפנינו) חייב לשמור על רציפות עבודה, פעם אחת ממועד ההענקת ועד למועד ההבשלה ופעם שניה ממועד ההבשלה עד למועד המימוש בפועל (מתוך: רז אלוהים יודע). כדי לשמור על רציפות זו העובד מחויב למעשה "לצאת לעבוד" גם לאחר מועד הקרע. והרי אין שום חוק מחייב אדם לעבוד. לא זו אף זו, רשאי כל אדם להתפטר ממקום עבודתו, בכל עת, ומכל סיבה שהיא. ברם, משעה שהעובד מפוטר או מתפטר, הוא מפסיד את כל כתבי האופציות שהעונקו לו (הן את אלו שטרם הבשילו ובתנאים מסוימים גם את אלו שהבשילו). בנוסף, אין כל מניעה שהוא ישוב לעבוד בכל עת שירצה, בכפוף להסכמת המעסיק, ויקבל שכר המגיע לו לפי תנאי השוק, כולל כתבי אופציות חדשים שבהם אין ולא יהיה לבת זוגו לשעבר כל זכות לאיזון. זה למעשה מחזק את טענתי לפיה, כתבי אופציות לעובדים הם מוניטין אישי, וכידוע מוניטין אישי איננו נכס בר-איזון.

הכותב הוא מומחה לאופציות, מייסד ויו"ר לשכת מעריכי השוויון והאקטוארים הפיננסיים בישראל.

הערה: "כלל הזמן" הינו יחס שיתוף מיוחד המופעל על כתבי אופציות לעובדים שטרם הבשילו במועד הקרע. הבעיה עם כלל הזמן הוא שהוא יוצא מתוך הנחה שגויה לפיה יש דבר כזה תקופת הבשלה (קרי, שכתבי אופציות לעובדים מבשילים בהדרגתיות על פני התקופה שמועד ההענקתם ועד למועד הבשלתם), בעוד שאין באמת דבר כזה תקופת הבשלה אלא רק מועד הבשלה (קרי, שכתבי אופציות לעובדים מבשילים בבת אחת, במועד ההבשלה).

2 כתבי האופציות לעובדים שהעונקו לבעל ניתנו לו לא כמתנה כפי שטען, אלא במסגרת הסכם שכר המסדיר את יחסי העובד-מעביד ועל כן הם נכס בר-איזון.

3 כתבי האופציות לעובדים שהעונקו לבעל אשר הבשילו במועד הקרע אך טרם מומשו במועד זה הם נכס של הבעל במועד הקרע כל זמן שהוא עדיין עובד בחברה ועל כן הם נכס בר-איזון.

4 קיימים מודלים אקטואריים (כמו המודל הבינומי מסוג Flexible Lattice Exercise Behavior או התיקון של SAB 107 למודל Generalized Black-Scholes) אשר ביכולתם להעריך את שוויים הכלכלי של כתבי אופציות לעובדים שטרם הבשילו. כך שלכתבי אופציות שטרם הבשילו יש ערך כלכלי.

הבעל טען להגנתו ש-:

1 מאחר שהוא אישית לשעבר לא קיימו יחסי אישות מאז סוף שנת 2012, הרי שלמעשה מועד הקרע האפקטיבי הוא סוף שנת 2012 ומשכך הרי שמגיע לה להתאזן על שוויים של כתבי אופציות שהתקבלו סמוך לשנת 2020 ולכן כתבי האופציות שלו אינם נכס בר-איזון.

2 מועד הקרע שנקבע לבני הזוג (דצמ' 2020) מתייחס רק לזכויות הנוגעות לניהול משק הבית באופן ישיר ולא לנכסים מבוטסי הון אנושי ולכן כתבי האופציות שלו אינם נכס בר-איזון.

3 כתבי אופציות ומניות המוענקים ברגיל לעובדים, נושאי משרה ודירקטורים הם הסבה על בסיס כשרון אישי (קרי, מוניטין אישי) ומשכך הם אינם נכס בר-איזון;

4 כתבי אופציות ומניות המוענקים ברגיל לעובדים, נושאי משרה ודירקטורים הם אקסוגניים לשכר (קרי, פריט חוץ-משכורת) ועל כן הם אינם חלק ממנו; יתרה מכך הם ניתנים לעובד על בסיס כשרון אישי (קרי, מוניטין אישי) וככל שהעובד מפסיק לעבוד בחברה, מכל סיבה שהיא, כתבי האופציות שהעונקו לו שטרם הבשילו מחולטים.

הכרעת הדין

בפסק הדין שפורסם אקטואר קבע בית הדין הרבני הגדול קבע ש-:

1 כתבי אופציות ומניות המוענקים ברגיל לעובדים, נושאי משרה ודירקטורים ממקום עבודתם, הם חלק שכר נוכחי ולכן הם נכס בר-איזון;

2 כתבי האופציות לעובדים שהעונקו לבעל ושטרם הבשילו במועד הקרע, יאוזנו על פי כלל הזמן;

3 מועד הערכת השוויון של כתבי האופציות איננו מועד הקרע כי אם מועד המימוש בפועל, בהתאם להלכה המחנה שיצר בית המשפט המחוזי מרכז-לוד.

הבעייתיות של פסק הדין

הטענה העולה מפסק הדין לפיה כתבי אופציות לעובדים הם חלק שכר נוכחי הינה טענה שגויה. כידוע, כתבי אופציות לעובדים הם אכן חלק שכר, ברם הם חלק שכר (שירות) עתיד ולא חלק שכר (שירות) נוכחי כפי שקבע בית הדין הגדול. מדוע? היות שהעובד

אקטואר (ב-5.6.2024) הכריע בית הדין הגדול בערעור שהוגש לו על החלטת בית הדין האזורי בפתח תקווה בשאלה "האם אופציות שקיבל הבעל ממקום עבודתו נכללות באיזון הנכסים או לא" או ליתר דיוק, האם אופציות לעובדים (שטרם הבשילו ושהבשילו כאחד נכון למועד הקרע) הן נכס בר איזון או אם לאו.

הרקע לערעור

לפני מועד הקרע החברה שבה הועסק הבעל (חברה מ') העניקה לו כתבי אופציות (Warrants) במסגרת תוכנית להענקת אופציות למניות רגילות של החברה לעובדיה (ESOP). בהמשך חברה מ' נמכרה לחברה א' ולכן כתבי האופציות שקיבל הבעל מחברה מ' חולטו (forfeited). בוטלו) ובמקומם חברה א' העניקה לו כתבי אופציות חדשים במסגרת תוכנית להענקת אופציות למניות רגילות שלה לעובדיה.

מועד הקרע (קרי, מועד הפסקת החיים המשותפים של בני הזוג) נקבע בדיעבד על ידי בית הדין הרבני אזורי פתח תקווה, על סמך עילות משפטיות, לסוף דצמבר 2020. בדצמבר 2023 בית הדין הרבני האזורי פתח תקווה קבע כי כתבי האופציות הלא סחירים העונקו לבעל במסגרת פתח תקווה הלא לעבוד בחברה בשל כישוריו האישיים ולא כשכר עבור עבודתו בחברה ולכן ניתן לדמותם למתנה שניתנה לבעל במהלך הנישואין שאינה נכס בר-איזון, בהתאם לטעני 5א(1) לחוק יחסי ממון ולכן האופציות של הבעל אינן ברות איזון.

נבו

מסמך עכשיו נכון ליום: 22-08-2024

חוק יחסי ממון בין בני זוג, תשל"ג-1973

פרק שני: הסדר איזון המשאבים

הזכות לאיזון בפקיעת הנישואין

5. (א) עם תורת הנישואין או עם פקיעת הנישואין עקב מותו של בן זוג (בחוק זה – פקיעת הנישואין) יאזן כל אחד מבני הזוג למחצית שוויים של כלל נכסיו של בני הזוג, למעט –

(1) נכסים שהיו להם ערב הנישואין או שקיבלו במתנה או בירושה בתקופת הנישואין;

הסבר: למעשה בית הדין הרבני האזורי פתח תקווה קבע שמבחינת דיני המשפחה שוויים של כתבי האופציות של הבעל הוא אפס. יחד עם זאת, חשוב להבין שאילו היה מדובר בתביעת נזיקין לפי דיני הנזיקין או לחילופין בתביעת עבודה לפי דיני העבודה, הרי שלכתבי האופציות הללו יכל להיות ערך כלכלי רב.

הערעור

הגרושה שיצאה מקופחת מהחלטת בית הדין הרבני האזורי פתח תקווה, ערערה לבית הדין הגדול בטענה ש-:

1) בית המשפט לענייני משפחה בראשון לציון (הושטפ נ' נישר) מיום 5.6.2017 בתמ"ש 10339-03-12 ובית המשפט המחוזי מרכז-לוד (הושטפס מ' ברנס, צ' ויצמן וחי' קיציס) מיום 13.9.2018 בתעמ"ש 17-09-19796 הכירו בכך ש-:

א. כתבי אופציות לעובדים באופן כללי הם נכס בר-איזון;

ב. אם כתבי אופציות לעובדים העונקו לעובד בגין שירות (עבודה) שהתקבל מידי העובד בעבר אז הם נכס בר-איזון;

ג. אם כתבי אופציות לעובדים העונקו לעובד בגין שירות (עבודה) שיתקבל מידי העובד בעתיד (לאחר מועד הקרע) ושטרם הבשילו במועד הקרע, אז הם נכס בר-איזון ויש לאזנם על פי "כלל הזמן" (Time Rule).