



משפחה • משפט • ומה שביניהם



מדינת ישראל

בתי הדין הרבניים

ב"ה

תיק 1377588/13

בבית הדין הרבני הגדול ירושלים

לפני כבוד הדיינים:

הרב שלמה שפירא, הרב ציון לוז-אילוז, הרב צבי בן יעקב

המערערת: פלונית(ע"י ב"כ טו"ר צבי גלר וטו"ר נדב טייכמן)

נגד

המשיב: פלוני (ע"י ב"כ עו"ד שרון פרילינג)

הנדון: האם אופציות שקיבל הבעל ממקום העבודה נכללות באיזון הנכסים

החלטה

בפנינו ערעור על החלטת כבוד ביה"ד הרבני האזורי פתח תקוה מיום 5.12.23, ובו קבע כי יש להחריג מאיזון משאבים את האופציות שקיבל הבעל, אם לא נכנסו לחשבון המשותף.

הצדדים נישאו זל"ז כדמו"י בתאריך 2000, ולהם שלשה ילדים.

מועד הקרע נקבע לתאריך 31.12.2020.

בי"ד קמא בנימוקיו בהחלטתו הנ"ל כתב ש"אופציה" דינה כמתנה שניתנה לעובד, ועל כן האופציה מוחרגת מאיזון משאבים:

"לדעת בית הדין, יש להבחין בין שכר עובד לבין מלגות תמריץ בדמות של מניות/אופציות המבטיחות את הישארות העובד במקום עבודתו. שכר צריך להתאזן, כך על פי החוק.

מתנות/תמריצים/זכויות עתידיות לבטחת הישארות העובד – אינן שכר המתאזן. דהיינו יש לחלק בין שכר חלף עבודה וכיו"ב, לבין מניות עתידיות שניתן ע"י החברה כל שנה לעובדים מסוימים, ומניות אלו לא ניתנים להעברה כלל ע"י העובד, ומועד פירעונם הוא רק בחלוף ארבע שנים, שדינם כדין מתנה שאינה מתאזנת. וראיה לדבר שמדובר במענק ולא בשכר בהינתן שהמענק ניתן למימוש בתנאי שהעובד לא יעזוב את החברה או יפוטר ע"י החברה במשך ארבע שנים, דהיינו כל הסיבה למענק הוא כדי שהעובד ימשיך במקום עבודתו, ואם אינו ממשיך לעבוד במקום ההוא, הן מחמת עצמו הן מחמת החברה, אין מקום מצד החברה למענק והוא מתאפס, וזה מראה בעליל שאין מדובר בשכר חלף עבודה, כי בשכר חלף עבודה אין מקום לכל התנאים של ארבע שנים וכו'.

נוסף ונאמר, שמניות עתידיות שבמועד הקרע לא היו במצב של פירעון כיון שלא חלפו ארבע שנים, ולא ידוע אם יהיו בעתיד ברי פירעון בהינתן

מדינת ישראל

בתי הדין הרבניים

שיש מצב שהעובד יעזוב את החברה או יפוטר ע"י החברה, פשוט הדבר שאינם ברי איזון כלל בהינתן שבמועד הקרע אינם שוות מאומה, ולא ניתנות להעברה, וניתן לחלק רק רכוש שיש לו שווי כספי במועד הקרע, ובמועד שהמניות יהיו ברי פירעון זה יהיה לאחר מועד הקרע, כך שכל המחלוקת בין הצדדים מצטמצמת רק על מניות שכבר בא מועד פירעונם טרם מועד הקרע, וזה כפי שכתבנו דינו כמתנה שאינה מתאזנת.

[...]

כן על פי חוק יחסי ממון בין בני זוג סעיף 5 (א) (1) שיש להחריג מתנות מאיזון המשאבים, ולדעת בית הדין נתינת אופציות לעובד בכדי לפתותו להישאר בחברה דומה מאד למתנות הנתינות על פי הערכה של העובד מהמעביד.

לאור זאת קובע בית הדין כי יש להחריג מאיזון המשאבים את האופציות שקיבל הבעל כאמור לעיל, וטרם הועברו לחשבון המשותף.

יש לציין שהבעל לשעבר עבד בעבר בחברת מ', ממנה קיבל במסגרת הסכם העבודה אופציות ומניות, חברה זו נמכרה לחברת א', והנ"ל קיבל אופציות ומניות בחברת א' חלק הזכויות שהיו לו בחברת מ'. על אופציות ומניות אלו קבע ביה"ד שאין לאזן.

עיקר טענות הצדדים

טענות המערערת

המערערת טוענת שטעה ביה"ד קמא בקבעו שאופציות דינן כמתנה, ולכן אין לאזן כפי שנקבע בסעיף 5(א)1 לחוק יחסי ממון.

האופציות הינן חלק משכר העבודה, ניתנו במסגרת הסכם שכר המסדיר את יחסי העובד עם המעביד, וממילא יש לאזנם. האופציות הנתינות ע"י המעביד, אף שנתינתן נפרשת לתקופה של ארבע שנים, המקובל שבכל זמן קצוב (שנה, שנתיים, וכו' אחר מועד ההסכם) העובד מקבל חלק מסך האופציות, ואף אם לא יעבוד בחברה את כל ארבע השנים, יקבל חלק מהאופציות שלגביהם הגיע מועד הנתינה.

בנוסף, לטענת המערערת, לאופציות יש שווי גם טרם מימושן. יש מודלים כלכליים לחישוב ערכן של אופציות שטרם מומשו, בפרט בנדו"ד שמדובר בחברה ציבורית (שאינה חברת הזנק), ומניותיה נסחרות בבורסה, ולמניות ולאופציות שלה יש שווי שוק.

בנוסף מבקשת המערערת לקבוע את שווי המניות לפי מועד מימושן, וזאת בהתאם לפסה"ד של בית משפט המחוזי מרכז (לוד. בעמ"ש 17-09-19796).

מדינת ישראל

בתי הדין הרבניים

טענות המשיב

המשיב טוען שהצדדים לא קיימו יחסי אישות מחודש יולי 2012, ומשנת 2014 חיים בחדרים נפרדים, ורק חיו כ"יחידה הורית כלכלית".

האופציות והמניות שצבר המשיב במקומות העבודה, הינן הטבה אישית המבוססת על הון אנושי הטמון בכישרונו וביכולותיו האישיות של המשיב, והמקור (ההון האנושי והכישורים) בטרם הנישואין, ומשכך אין לאזנם. ואף אם היה מקום לאזנם, נוכח אורח החיים החרגי של הצדדים, אין לאזנם. לטענתו – מכיוון שלא חיו חיי אישות מדובר בשותפות מוחלשת, ומועד הקרע שנקבע לסוף שנת 2020, מתייחס רק לזכויות הנוגעות לניהול משק הבית באופן ישיר, ואינן מצדיקות הרחבת השיתוף על האופציה שהינה הון אנושי.

לטענת המשיב – האופציות והמניות הינן הטבות שמטרתן לשמר את העובד במקום עבודתו, הן חיצוניות לשכר ואינן חלק ממנו, הן ניתנות על בסיס ההון האישי המקצועי והכישורים הנתונים לאותו עובד. ככל והעובד מפסיק לעבוד בחברה, מכל סיבה שהיא, המניות שטרם הבשילו, אינן מוענקות ומתבטלות.

דיון והכרעה

לאחר ששמענו את דברי ב"כ הצדדים, עיינו בחומר שבתיק, ועיינו בפסקי דין רלוונטיים, נכתבות תחילה דברי הקדמה יסודיים בעניין זה:

בחברות הייטק רבות ובחברות סטארט-אפ בפרט, מקובל להעניק לעובדים תמריץ בדמות "אופציות" לרכישת מניות. אופציות אלו הן למעשה ניירות ערך, המאפשרות לעובד לרכוש מניות של החברה במחיר קבוע מראש. ערכן של האופציות משתנה בהתאם להצלחת החברה, ושוויין ייקבע לפי ערך המניות בשוק ביום המימוש. מועד מימוש האופציות נקבע בדרך כלל בחוזה העובד ובמדיניות החברה שבה הוא עובד.

הענקת אופציות לעובד הינה מעין תוכנית הטבת שכר הניתנת לו ע"י המעביד. האופציות ניתנות למימוש לאחר תקופה מסוימת (תקופת הבשלה), ובסיומה הוא זכאי לממש את האופציות, ולקבל תמורתם את מניות החברה. העובד נהנה מהטבה כספית – ההפרש בין מחיר המימוש ובין מחיר ההקצאה. התנאים של האופציה, אפשרות מימוש, סחירותה וכו', נקבעים בחוזה בין העובד לחברה, והם משתנים בין עובד לעובד, בהתאם לרמת העובד ושיקולי החברה בהעסקתו המתמשכת.

במועד מימוש האופציה, יתכן וערכה של המניה שיקבל העובד חלף האופציה, תהיה גבוהה ביותר ויתכן ולא. הכל תלוי במצב החברה. בפרט אם מדובר בחברות הזנק (לא כבנדו"ד), כשיש צפיה שהחברה תמקסם את שווייה או תמכר במחיר גבוה במיוחד.

איזון האופציה של בן זוג במועד הגרושין, תלוי במניע להענקת האופציה. אם האופציות ניתנו כהוקרה על עבודת העבר, האופציות יאוזנו בכל מקרה. אולם אם האופציות ניתנו מתוך צפיה לעתיד, שהעובד ישאר בחברה במשך כו"כ שנים, הזמן שכן הזוג עובד בחברה

מדינת ישראל

בתי הדין הרבניים

לאחר מועד הקרע, כשמועד הקרע חל בין מתן האופציות להבשלתן, אין ראוי לשתף את בת הזוג באופציות, אלא בחלק היחסי של הזמן. למשל, אם העובד קיבל את האופציות שמועד הבשלתם יחול עוד ארבע שנים, ולאחר שנתיים ממתן האופציות חל מועד הקרע, תהיה בת הזוג זכאית לאיזון של מחצית מהאופציות. ראה בעניין זה תמ"ש ת"א 17652/03:

"התניית הזכות לממש את האופציות בהישארות העובד במקום העבודה לתקופה נוספת אינה בהכרח מעידה על כך שהאופציות ניתנו גם עבור העבודה בתקופת ההישארות. כל מקרה ונסיבותיו. תנאי ההישארות בעבודה כשלעצמם אינם משנים את מהות האופציות, אם האופציות ניתנו כתמורה לעבודה בתקופת העבר. אם עבודת העבר נעשתה ע"י בן הזוג במהלך הנישואין - המדובר בנכס בר איזון או בר שיתוף, אף אם העובד נדרש להישאר במקום עבודתו גם לאחר מועד הפרוד או מועד תום האיזון, כתנאי למימוש הזכויות. אם עבודת העבר נעשתה לפני הנישואין - המדובר בנכס שאינו משותף או בר איזון, אף אם העובד נדרש להישאר במקום עבודתו במהלך הנישואין כתנאי למימוש הזכויות... כל עוד ניתנו האופציות כפיצוי עבור עבודת בן הזוג במהלך הנישואין, המשך הדרישה להעסקה הוא אך ורק תנאי, אך אינו משנה את הזכות החוזית שכבר קיימת ועומדת לרשות העובד... אם תקופת העבודה שעבורה ניתנו האופציות חפפה את תקופת הנישואין המדובר בנכס בר שיתוף או בר איזון. אם קיימת חפיפה חלקית - תחשיב השיתוף או האיזון יתבצע לפי כלל הזמן "time rule", המשקלל את תקופת העבודה במהלך הנישואין ביחס לתקופת העבודה הכוללת שעבורה ניתנו האופציות, כמקובל בחלוקת נכס פנסיוני בין בני זוג".

נמצאנו למדים שאופציה הינה חלק משכר העבודה, והיא ברת איזון. אולם ככל ותקופת ההמתנה/ ההבשלה חוצה את מועד הקרע, הרי שזכותה של בת הזוג לאיזון שיחושב לפי החלק היחסי של התקופה, וכפי שציינו לעיל לדוגמה, וכפי שהחישוב קיים ביחס לקרנות הפנסיה.

בתיק עמ"ש 17-09-19796 (בית משפט מחוזי מרכז לוד) נדון ערעור על פס"ד של ביהמ"ש לע"מ, במסגרתו נקבע שלצורך חלוקת אופציות שאינן סחירות, יש לדחות את הערכת שווי האופציות למועד מימושן בפועל. ביהמ"ש המחוזי דחה את הערעור, וקבע כי כלל "הפרידה הנקייה", שעיקרו ניתוק כל קשר כלכלי בין בני זוג אחר מועד הקרע, חרף היתרונות הגלומים בו, אינו כלל מקודש בהליך איזון המשאבים ואפשר שביהמ"ש יחרוג ממנו, כאשר יש בו לקפח באופן סביר מי מהצדדים. ביהמ"ש ציין לסעיף 6(ג) לחוק יחסי ממון, המאפשר לביהמ"ש לקבוע את אופן הביצוע ומועדי איזון המשאבים של כלל הנכסים או חלקם, ואינו מגביל את מועד הביצוע למועד הקודם למועד הקרע ואף לאחרו למועד הקרע.

במסגרת הדיון, מינה ביהמ"ש לע"מ (שעל פסקו הוגש ערעור לביהמ"ש המחוזי) את פרופ' עמרי ידלין, נשיא המכללה האקדמית ספיר, כמומחה מטעם ביהמ"ש לצורך מתן חוו"ד לאופן בו יש לחלק את האופציות המצויות ברשותו של בן הזוג.

מדינת ישראל

בתי הדין הרבניים

לדעת פרופ' ידלין, הואיל ומדובר באופציה של עובד, שאורך חייה אינו קבוע מראש בחוזה אלא תלוי וקשור בעבודתו של המערער בחברה, וכאשר יפסיק לעבוד, תקופת המימוש של האופציה (ולמעשה פקיעתה) תקוצר לחודשיים בלבד. לפיכך, לצורך חישוב שווי של האופציה עבור המשיבה יש לצאת מנקודת הנחה כי פקיעת האופציה תהא חודשיים לאחר מועד הקרע. כל עוד המשיבה היא שותפה של המערער, היא זכאית ליהנות מערך הזמן של האופציה, כשם שהיא הייתה זכאית לחלק משכרו השוטף, אולם מעת שתמה תקופת השיתוף, כשם שאינה זכאית לשכרו השוטף, כך אין היא זכאית לחלק כלשהו בערך הזמן של האופציה. לכן המועד הרלבנטי לקביעת שווי האופציות הוא מועד הקרע ולא המועד המאוחר יותר של המימוש בפועל, המתרחש בתקופה בה הצדדים אינם שותפים כלל ועיקר באותו נכס.

להבנת פרופ' ידלין, בת הזוג זכאית למחצית שווין של האופציות שהבשילו קודם למועד הקרע כערכן במועד הקרע, ואילו בכל הקשור לאופציות שהבשילו לאחר מועד הקרע, היא זכאית למחצית שווין במכפלת החלק היחסי בתוך תקופת ההבשלה בו היא חיה בשיתוף עם המערער, וזאת ע"פ גישת כלל הזמן – "Time Rule" הנזכרת הן בפסיקה הישראלית והן בזו האמריקאית

ביהמ"ש לע"מ קבע שעל הצדדים חלות הוראות סעיף 6 (ג) לחוק יחסי ממון, דבר המאפשר לבית המשפט, לפי שיקול דעתו, לקבוע את מועדי האיזון.

ביהמ"ש לע"מ סבר שאף שמועד הקרע הוא המועד הקובע לביצוע פירוק השיתוף בין הצדדים, ובמועד זה מבקשים בתי המשפט לסיים את כלל המחלוקות הרכושיות של הצדדים על מנת שלא להותיר כל קשר כלכלי בין הצדדים לאחר הפרוד (עקרון הפרידה הנקיה – clean break), אולם יש לא מעט מקרים בהם יש לחרוג מעקרון זה, כמו בני זוג שלהם ילדים קטינים, עדיין מחויבים בקשר כלכלי בכל הקשור לדאגה לצרכיהם, ובדומה בכל הקשור לחלוקת פנסיה תקציבית, לגביה הזכות מתגבשת עם הגעת העובד לגיל פנסיה בכפוף לצבירת שנות ותק מינימלי, נותר קשר כלכלי בין בני הזוג עד לפרישתו של בן הזוג העובד מעבודתו. לכן גם נכסים שמועד מימושם חל בזמן עתידי, לאחר מועד הקרע, נקבע על דרך הכלל בפסיקה כי אלו יחולקו בעת גמילתם של אותם הנכסים העתידיים בין הצדדים. ולכן באופציות שמועד מימושן מאוחר למועד הקרע, ראוי להמתין למועד המימוש לצורך הערכת ערכן.

ביהמ"ש לע"מ לא קיבל את עמדת מומחה בית המשפט, לפיה יש לראות באופציות כחלק משכרו השוטף של המערער, וממילא במועד הקרע אין המשיבה זכאית לערך הזמן שצוברת לאחר מועד הקרע. בית המשפט קבע שמתן אופציות בחברות הזנק, מהווה לרוב דרך לתת לעובד הטבה תחת קבלת שכר גבוה יותר, אותו אין המעביד יכול להעניק לעובדו, וזאת בתקווה שהעובד יקשור עצמו לחברה, ישקיע בה, וכאשר זו תבוא לתכליתה (EXIT), הוא יהנה מהרווחים. לכן באותו חלום של זכיה ברווח, שני בני הזוג שותפים, כאשר האחד מקבל את זה ששכרו של בן זוגו יפחת, על מנת שבעתיד אפשר שיזכה לרווח גדול

מדינת ישראל

בתי הדין הרבניים

יותר כתוצאה מכך. כאשר בשלות האופציות הינה קודם למועד הקרע, ראוי שבת הזוג תהנה ממכלול הרווח שנצבר מתקופת "השכר הנמוך" עד למועד הקרע.

ביהמ"ש לע"מ סבר שלא יתכן שבן הזוג יפסיד פעמיים – פעם כשצומצמה השתכרות בן זוגו נוכח קבלת האופציות תחת שכר גבוה יותר, ופעם שניה כשמימוש האופציה יעשה בערכים נמוכים להבדיל מערכם הצפוי במועד המימוש בפועל.

כאמור, הן ביהמ"ש לע"מ והן ביהמ"ש המחוזי סברו, שיש ליישם את סעיף 6 (ג) לחוק יחסי ממון, ולקבוע את שווי האופציה במועד מימושה ולא במועד הקרע. סימוכין לכך מצאנו בפס"ד של ביהמ"ש לע"מ ת"א (48482/07), שראוי להמתין עד למימוש מניות חברה שאינן נסחרות בבורסה, לצורך איזון שווין, ולא לקבוע את שווין לפי מועד הקרע:

"לצורך בחינת משאבי הצדדים (מועד הקרע), נקב המומחה בערכן של המניות נכון למועד זה וקבע כי שוויין בניכוי מס, עומד על 79,605 ש"ח. תחשיב זה, היה נכון אם וככל שמשאבי הצדדים היו נזילים ובשליטתו של כל אחד מהם, אולם אין זו דרך המלך כאשר מי מהצדדים מחזיק במשאב שאיננו ניתן למסחר... כאשר אנו עוסקים בנכס שאיננו ניתן למסחר יש להורות אחרת. כאשר שווי האמיתי של הנכס ייקבע במועד מאוחר יותר – בין במועד בו ניתן יהיה לסחור בו ובין במועד בו יימכר בפועל – הרי שאין לזקוף לזכותו של בעל הנכס את שווי הווירטואלי של הנכס, אלא יש להמתין עד לבירור שווי האמיתי של הנכס. שווי אמיתי ונכון משמעותו, שווי הנכס במועד הראשון בו ניתן יהיה למכור את הנכס או להסב את הזכות תמורת סכום שווה כסף כלשהו. לאור האמור לעיל, אל לו לבית המשפט להתעסק בניחושים ובהערכות לגבי "שווי" של הנכס במועד הקרע, ובדרכים כאלה ואחרות, לשערך שווי זה נכון למועד עריכת הדו"ח ו/או למועד איזון המשאבים בפועל. אם וככל שניתן משקל לשווי הנכס במועד שקודם לחלוקתו בפועל – ולהזכיר, עסקינן בנכס שאיננו בר מסחר – הרי שנקבל תוצאה שאיננה צודקת ואף חוטאת לתחשיבים כלכליים הוגנים, כגון חישובי מס כעת בגין אירוע מס עתידי, שאם וככל שיארע, אין לדעת מה יהיה שיעורו המדויק. לפיכך, באופן חריג לתחשיבי שווי משאבים במועד הקרע, יש להורות כי במקרה דנן ערכן של המניות יחושב במועד הראשון בו ניתן יהיה לקבוע את שערן הנכון, ובכלל זה, במועד בו המניות תהיינה סחירות. בהולכי בדרך זו, אני מבטיח שוויון מוחלט בין הצדדים, הן למועד מימוש הזכות והן לשווי הזכות".

בית המשפט סבר שבמקרה שבו מדובר באופציות למניות שאינן נסחרות בבורסה, אין לזקוף לזכותו של הזכאי למחצית האופציות את שוויין הווירטואלי, אלא יש להמתין עד לבירור שוויין האמיתי בשוק, כלומר – השווי במועד הראשון שבו ניתן יהיה לממש את האופציות. משום שאם יינתן משקל לשוויין במועד הקודם לחלוקתן בפועל – נקבל תוצאה שאינה צודקת ואף חוטאת לתחשיבים כלכליים הוגנים, כמו עריכת תחשיבי מס בהווה בעד אירוע מס עתידי. בית המשפט בחר את הוודאות והיציבות, במקום השימוש בהערכה

מדינת ישראל

בתי הדין הרבניים

שתבוסס על ניהושים. נכס שלשני בני הזוג יש זכויות שוות בו, אין כל סיבה לכך שינוצל על ידי כל אחד מהם באופן שונה. גישה זו לוקחת בחשבון את הסיכון שאותו נוטל בן הזוג הזכאי למחצית הנכס. ייתכן שהחברה לא תצליח להגיע לשווי המצופה, והמחזיק באופציות יפסיד, שכן יכול להיות שהסכום שיקבל אף יפחת מהסכום שאותו היה מקבל, לו היה מממש את האופציות במועד הקרע.

כאמור, אימוץ גישה אחרת עשוי להוביל לכך שבן הזוג הזכאי למחצית האופציות, יפסיד פעמיים, פעם אחת כאשר צומצמה השתכרות בן זוגו עקב קבלת האופציות במקום שכר גבוה יותר, ובפעם השנייה כאשר מימוש האופציות ייעשה בערכים שונים.

כך מיושמת התכלית העומדת מאחורי חוק "יחסי ממון - חלוקה שוויונית והוגנת של הנכסים שנצברו על ידי בני הזוג באופן מיטבי וראוי. במהלך תקופת הנישואים התגבשו ציפיות לרווח אצל בני הזוג, כחלק מהמאמץ המשותף לביסוס תא משפחתי אמיד. דבר זה מתחדד שבעתיים כאשר מדובר בחברות סטארט-אפ, שבהן שכיחים המצבים שבהם בן זוג אחד מוותר על קריירה משמעותית, ע"מ לתמוך בבן זוגו האחר, בשל עבודתו התובענית בהייטק.

מכל האמור עולה שהמערערת זכאית לאיזון האופציות שניתנו למשיב, לפני מועד הקרע, כאשר אם תקופת ההבשלה הינה לאחר מועד הקרע, היא זכאית לאיזון בחלק היחסי של המניות, בהתאם לזמן שבין מועד מתן האופציות למועד הקרע, הזמן היחסי לכלל התקופה (עד למועד ההבשלה), כאשר ערך האופציה יקבע שלא לפי מועד הקרע אלא לפי מועד מימוש האופציה.

מכל האמור עולה בבירור, שאופציה הניתנת לעובד, אינה כמתנה הניתנת לבן זוג אלא חלף שכר העבודה "חלף עבודתכם", ובמקום ליתן לו שכר גבוה, נותנים לו אופציות, שאם יתמיד ויישאר בעבודה, העובד יקבל שכר נאה בדמות מניות החברה, שמחירן גבוה מהמחיר שנקבע במועד ההקצאה.

באשר לטענה של ב"כ המשיב על שותפות מוחלשת – ביה"ד העיר כבר במהלך הדיון, הרי שהטענה הינה בדבר שותפות מוחלשת אישית, העדר יחסי אישות וכו', אולם אין ספק שהשותפות הכלכלית הייתה במלואה, ולכל הפחות – לא מוחלשת. אם האישה לא הייתה תורמת למאמץ הכלכלי, כי אז ניתן לטעון לשותפות מוחלשת. מעיון בחומר שבתיק ניכר שהמאמץ הכלכלי היה משותף. הטענות בעניין יחסי אישות וכו', אינן משפיעות על החלוקה השווה באיזון המשאבים.

לאור האמור לעיל נראה שיש לקבוע כדלהלן:

א. ביה"ד מקבל את הערעור, וקובע כי המערערת זכאית לאיזון באופציות שקיבל המשיב ממקום עבודתו.

מדינת ישראל

בתי הדין הרבניים

ב. ככל ומועד ההבשלה חל לאחר מועד הקרע, יש לחשב את הזמן היחסי של מועד הקרע החל בין מועד ההקצאה ועד מועד ההבשלה, כאמור בגוף פסה"ד.

ג. חישוב שווי האופציות ייעשה בהתאם למחיר האופציה במועד המימוש.

ד. ביה"ד ממנה את רו"ח שטרנפלד, לבצע את החישוב כאמור לעיל.

ה. בעלות המומחה, הצדדים יישאו בחלקים שווים.

ו. אין צו להוצאות

הרב צבי בן יעקב- דיין

ראיתי מש"כ עמיתי וידידי הגר"צ בן יעקב ואני מסכים למסקנת דבריו.

בתחילת דברנו נזכיר מה שהבאנו בעבר במספר פסקי דין, את דברי הגר"א באדרת אליהו, שבירור המציאות תחילה היא תנאי להוצאת דין אמת, ורק לאחריה יש לדייק את ההלכה, הפסיקה, המתאימה למציאות זו. ולכן חובתנו לברר ולדייק תחילה בין את המציאות ומשמעות מתן התגמול הנוהג בחברות בהם עבד הבעל, וכן את אופן ביצוע איזון המשאבים שקבע המחוקק, ולאחר מכן להתאימו למקרה שבפנינו.

מכיוון שביה"ד קמא קבע שדינם של אופציות ומניות שמקבל בן זוג ממקום עבודתו כמתנה שאינה ברת איזון, וזהו עיקרו של הערעור שבפנינו, חובתנו להבהיר שאין הדברים כן, ואופציות ומניות שמקבל עובד במקום עבודתו, הינם חלק מהתגמול שניתן לעובד עבור עבודתו ומאמציו, ויש לכלול זכויות אלו באיזון המשאבים שיעשה בין במועד הקרע ובין לאחריו בנסיבות העניין. אכן יש להגדיר באיזה אופן יעשה הדבר בנסיבות השונות.

השאלות העומדות בפנינו בערעור זה, שיש להם השלכה במקרים נוספים הנידונים בפנינו, הינם לגבי זכויות בן זוג באופציות שקיבל בן זוגו בחברות שונות, בין חברות פרטיות שאמורות להנפיק מניות בבורסה והפיכתן לחברות ציבוריות ובין חברות ציבוריות שמניותיהן כבר נסחרות, אך עומדות להנפיק מניות נוספות שימכרו לציבור. באופציות אלו, יהיה ניתן לרכוש מניות שמקבל עובד ובזמן שיקבע בהסכם העבודה שבין העובד למעביד, לאופציות אלו יש שווי כספי. וכן לגבי זכויות במניות (שטכנית מקנה בעלות כלשהי בחברה שמניותיה הונפקו וניתן לסחור בהן), אך עדיין לא ניתן לעובד לממשם בפועל לפי תנאי ההסכם, מכיוון שלא הגיע המועד שהוא זכאי לסחור בהם. וכן לגבי מניות שכבר הגיע בהם המועד המאפשר לסחור בהם, על פי הסכם העבודה.

את הזכויות הפיננסיות הנזכרות קיבל העובד במסגרת הסכם עבודתו. הקצאות אלו של אופציות/מניות ניתנות לעובד הן בהצעת העבודה הראשונית וכן מידי תקופה שבה תם ההסכם הראשוני. במסגרת הצעת העבודה, מוצע לו הסכם למשך מספר שנים שבו שני רכיבים, שכר שוטף וחבילת אופציות/מניות שיקבל בתקופת ההסכם. השכר השוטף משתלם מידי חודש בחודשו, אך יכולת המימוש של האופציות/מניות או חלקן תהיה רק אחרי שנה,

מדינת ישראל

בתי הדין הרבניים

שנתיים וכו', ותתממש בדרך כלל בפועל, רק אם ימשיך לעבוד בחברה בכל תקופת ההסכם. משנגמרה תקופת ההסכם הראשונה, נערך הסכם דומה על פי המדדים הנזכרים, שתנאיו נקבעים בהתאם לנסיבות השונות, ותלויים במצב החברה ובתועלת שהחברה מצפה לקבל ממנו, אך גם ההסכם החדש יהיה במתכונת זו.

כאמור, אין הוא יכול לממש את הזכויות הנובעות מקבלת האופציות/מניות עם חתימת ההסכם מידית, ואין האופציות/המניות נהיות שלו באופן מוחלט רק לאחר זמן, במועדים שנקבעו. ויש לדון האם דינם של רכיבים פיננסיים אלו כשכר עבודה שקיבל, ומשכך הינם בכלל הרכוש שצבר בעת הנישואין והינם ברי איזון, או שדינם כשכר/מתנה בגין ציפיות עתידיות של המעביד ממנו, אך לא תמורה לעבודתו. להבנה זו יכול להיות שלא ינהג בהם איזון המשאבים.

[במקרה שבפנינו החברות בהם עבד המשיב, חברת מ' שנמכרה לחברת א', הינן חברות שמניותיהן נסחרות, ומתוך מה שהוצג בפנינו יש להם גם אופציות שאותם קיבל במסגרת ההסכם. במסגרת מכירת חברת מ' לא', הוחלפו המניות והאופציות של מ' למניות ואופציות של חברת א'. השאלה העומדת בפנינו היא, האם האישה זכאית לאיזון בזכויות הפיננסיות שצבר הבעל לשעבר במשך הנישואין].

גם אם נקבע שדינם של זכויות פיננסיות אלו כנכסים שהינם ברי איזון, ומשכך, אם זכותו של העובד גמלה לפני מועד הקרע, הן יאוזנו בין בני הזוג. כגון עובד שהוקצו לו אופציות לארבע שנים, באופן שכל שנה יוכל לממש 25% מהם, ובתנאי שימשיך לעבוד בחברה בשנים אלו, ועברו ארבע שנים ורק אחר כך חל הקרע. אופציות אלו הינן בנות איזון, אך יש לדון מה דינם של אופציות/מניות שהתקבלו ע"י העובד בעת הנישואין לפני מועד הקרע, אך היכולת לממשם או לקבל מלוא ערכם וכו', חל אחרי מועד הקרע. כגון שקיבל אופציות/מניות לארבע שנים בתנאים האמורים לעיל, ואחרי שנתיים חל מועד הקרע, משכך מיצוי הזכות תלוי גם בעבודתו ואי עזיבתו את החברה אחרי מועד הקרע. או אף אם עברו ארבע שנים אלו וכל האופציות שייכות לו עוד לפני הקרע, אך עדיין הם רק אופציות, ומיצוי ערכן שווים ומימושם בפועל חל רק אחרי מועד הקרע, וכפי שיתבאר.

כדי לפתור שאלה זו, נבאר תחילה ההיגיון העומד ביסודו של האיזון שקבע חוק יחסי ממון, וממנו נשליך לשאלה האמורה לעיל ככלל, ובמקרה שבפנינו בפרט.

בשיטות המשפט המודרניות ומערכת היחסים הממונית שבין בני זוג בעת נישואיהם, במקרים בהם לא נעשה הסכם ממון, יש להבחין בשני משטרים עיקריים המסדירים את ענייני הרכוש בין בני זוג בתקופת הנישואים: האחד - שיתוף בנכסים המתגבש במהלך הנישואין, השני - שיתוף קנייני או אובליגטורי הדחוי למועד פקיעת הנישואין (ראו ע"א 1915/91 יעקובי וקנובלר נ. יעקובי וקנובלר [פורסם כנבו] (1992); א' רוזן צבי, יחסי ממון בין בני זוג, עמ' 83-59). בשני המשטרים נוצר שיתוף עקב הנישואין ובשלם, אלא שבה בשעה שבמשטר הראשון השיתוף מתגבש במהלך הנישואים על כל נכס ונכס, הרי שבמשטר איזון המשאבים נוצרת

מדינת ישראל

בתי הדין הרבניים

מעין הפרדה רכושית לאורך תקופת הנישואין והשיתוף, קנייני או אובליגטורי, מתגבש במועד פקיעת הנישואין. וכבר הארכנו בזה במקו"א.

כידוע, בשיטת המשפט הישראלי נקבעה ע"י בית המשפט בעבר "הלכת השיתוף", משטר שיתוף הנכסים – משטר החל עד היום על בני זוג שנישאו קודם ליום 1.1.74, אך מעת חקיקתו של **חוק יחסי ממון**, חל על בני זוג שנישאו אחר 1.1.74 משטר המקים חיוב אובליגטורי של בן זוג כלפי משנהו – חיוב הדחוי למועד פקיעת הנישואין. כששני המשטרים נסוגים בפני הסכם ממון שעשו בני הזוג ואשר אושר כדין.

הבסיס הרעיוני של חוק יחסי ממון כפי שהובעה בפסיקה, הינה שבני זוג המקימים בית משותף, מחלקים ביניהם את התפקידים לניהולו החזקתו ופרנסתו של הבית, ונעשה מאמץ משותף של שני הצדדים לקיום הבית וצבירת הון משפחתי, כשכל אחד מיחידים הצדדים ממלא את חלקו. רעיון זה מובע בדברי חז"ל ביבמות סג, א':

אשכחיה רבי יוסי לאליהו, אמר ליה, כתיב "אעשה לו עזר", במה אישה עוזרתו לאדם? אמר ליה, אדם מביא חיטין - חיטין כוסס? פשתן - פשתן לובש? לא נמצאת מאירה עיניו ומעמידתו על רגליו?

מבואר שאדם לא יכול להתקיים ללא בת זוג שתסייע לו בחיי היום יום, שאף שטורח לפרנסתו, מייצר ומביא התוצרת לביתו, ללא בת זוג שתהפוך את החומרים הגולמיים לתוצרת שיהיה אפשר להשתמש בה, לא יוכל האדם להתקיים, משכך רק המאמץ המשותף של שני בני הזוג, כשכל אחד מקיים את חלקו לתפקוד הבית יאפשר חיים סבירים ונורמליים, ולכן שנו שם עוד "א"ר אלעזר: **כל אדם שאין לו אישה אינו אדם, שנאמר: זכר ונקבה בראם [...]** ויקרא את שמם אדם", שהשלמת האדם ויכולת קיומו תלויה בבית זוג הפועלת את הפעולות ומשקיעה מאמציה לצרכיו וצרכי הבית. זו הייתה המציאות הרגילה בזמן הבריאה, בימי חז"ל, ואף עד הדורות האחרונים, לפיכך איש לא היה יכול להתקיים בלא אישה באופן סביר, וכן אישה מבלי איש. צורך זה החזיק את חיי הנישואין אף אם לא הייתה אהבה אחוה שלום ורעות. דבר זה הכריח בני זוג שהתאלמנו או התגרשו למצוא תוך זמן קצר זיווג שני. המציאות המודרנית שבה יחיד יכול להסתדר ולהשיג את כל צרכיו, הינה גורם נוסף ואולי מרכזי לעליית אחוז הגירושין כיום, וכבר הארכתי בזה במקו"א.

משכך שותפות מאמצים זו, ראוי שתקנה זכויות לכל אחד מיחידים הצדדים שנשא במאמץ המשותף, וכפי שנאמר בשמואל א' ל' כ"ד לגבי יוצאי מלחמה "כי כחלק היורד במלחמה וכחלק היושב על הכלים יחדו יחלקו". הניצחון במלחמה בנוי על המאמץ המשותף של הלוחמים והמסייעים להם, הוא הדין במלחמת החיים, המאמץ המשותף של בני הזוג לקיום הבית המשותף מקנה זכויות גם למי שלא יצר את הרווחים במה שיצר חברו.

ויש להביא ראיה לגישה וסברא זו ממה ששנינו בברכות יז, א:

אמר ליה רב לרבי חייא, נשים במאי זכיין? - באקרויי בנייהו לבי כנישתא, ובאתנויי גברייהו בי רבנן, ונטרין לגברייהו עד דאתו מבי רבנן.

מדינת ישראל

בתי הדין הרבניים

שמעין מינה שזכות התורה של נשים היא בזה שמובילות את הילדים לבית הספר שזה חלק מחובת האב, מרשות לבעל ללכת ללמוד בבית המדרש וממתינות להן עד שהם חוזרים. שהמאמץ המשותף של בני הזוג לעיסוקו של הבעל בתורה, הבעל שהוא הטורח ועמל בתורה בפועל, והאישה שמובילה את הילד ללמוד ומחכה לבעל, מקבלת שכר כמותו ואולי אף מעבר לכך עיי"ש בגמ', ושמע מינה שמאמץ משותף של בני הזוג מקנה זכויות רוחניות לשניהם, בין מי שטרח ובין מי שעוזרו. וזה פירוש מאמרו של ר"ע בכתובות סג, א על אשתו, רחל בתו של כלבא שבוע, כשחזר אחרי עשרים וארבע שנים, "שלי ושלכם שלה הוא", והלא הוא זה שיגע בתורה והיא רק ישבה והמתינה לו? - ושמע מינה, כאמור, שנשיאה במאמץ המשותף, מקנה לאישה זכויות בכל מה שטרח רוחנית והוא הדין, כפי המנהג גם לגבי הזכויות הממוניות.

לאור האמור, הגישה בפסיקה שהחלוקה של הרכוש מבוססת על מאמץ משותף של הצדדים ובלשונו של כב' השופט גרינברג בתמ"ש 20964/02:

"החוק כולו מבוסס על ההנחה של "המאמץ המשותף", קרי, שמגיע לכל בן זוג מחצית מן הרכוש הכולל של המשפחה מאחר שכל בן זוג תורם את חלקו ואמור לעמוד בציפיות הכלכליות הנוצרות מעצם הנישואין, שכל אחד, כשותף מלא, יתרום לפי יכולתו לקידום המשפחה בכל התחומים ובמיוחד בתחום הכלכלי, בין אם ישירות, בהכנסות שמרוויח מעבודתו, ובין אם בעקיפין, ביצירת סביבה תומכת בבית, בטיפול ובטיפוחו, בטיפול בילדים וכדומה.

הגדרת מטרת חוק יחסי ממון- איזון משאבים ואופן ביצועו הובעה בדברי ההסבר לחוק שז"ל:

בוועדה שנתמנתה בשנת 1965 בראשות שופט בית המשפט העליון י' זוסמן נחלקו הדעות. דעה אחת גרסה שאין לשנות את המצב הקיים (הלכת השיתוף). חבר אחר של הוועדה הציע שרושם הנישואין יעמיד לפני בני הזוג דגמים אחדים של הסדרי רכוש ויסביר להם, שאם לא יסכימו על אחד מהדגמים, הרי שהסכימו על שיתוף הנכסים לפי הצעת רוב הוועדה. רוב חברי הוועדה המליצו על הסדר שיתוף בין בני הזוג. שיחול עליהם כל עוד לא הסכימו על הסדר אחר. לפי הסדר זה, תחול במשך קיום הנישואין הפרדה בין נכסי בני הזוג, ואילו עם פקיעת הנישואין יקום בין בני הזוג (או בין יורשיהם) חיוב - חיוב אובליגטורי שאינו משנה את הזכויות הקניניות של בני הזוג בנכסיהם - לאזן ביניהם, חלק כחלק, את שוויים של נכסי שניהם על ידי תשלום ההפרש, אם ישנו.

הדעה השלישית התקבלה. ואכן חוק יחסי ממון קובע:

5. (א) עם התרת הנישואין או עם פקיעת הנישואין עקב מותו של בן זוג (בחוק זה - פקיעת הנישואין) זכאי כל אחד מבני הזוג למחצית שווים של כלל נכסי בני הזוג, למעט ...

מדינת ישראל

בתי הדין הרבניים

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

(2) גימלה המשתלמת לאחד מבני הזוג על-ידי המוסד לביטוח לאומי, או גימלה או פיצוי שנפסקו או המגיעים על פי חיקוק לאחד מבני-הזוג בשל נזק גוף, או מוות;

(תיקון מס' 4) תשס"ט-2008

(ג) בסעיף זה, "כלל נכסי בני הזוג" – לרבות זכויות עתידיות לפנסיה, פיצויי פרישה, קרנות השתלמות, קופות תגמולים וחסכונות.

כאמור, שונה חוק יחסי ממון מהלכת השיתוף שקדמה לו, "הלכת השיתוף" הייתה יצירה של בתי המשפט ונהגה לפני חקיקתו של חוק יחסי ממון. הלכה זו קבעה שכששני בני זוג מנהלים שותפות בכל אורח חייהם, חזקה שמה שאחד רוכש וקונה הוא לצורך שניהם, אלא אם נסתרה חזקה זו. החובה להוכיח שיש או אין כוונת שיתוף, נקבע על פי הכוונה בעת היווצרותו, משכך, גם בעת חיי הנישואין לא יוכל אחד מבני הזוג לעשות כרצונו במה שרכש כנגד דעת בן זוגו, שהרי הם שותפים, כבר עתה.

לעומת זאת חוק יחסי ממון קובע איזון אוטומטי בין שני בני הזוג בכל הנכסים שצברו הצדדים, והם ברי איזון במה שצברו מעת הנישואין ועד הגירושין או מועד הקרע. ואף אם בעת צבירת הרכוש אין כוונת הרוכש לשתף את בן זוגו במה שרכש, כוונתו לא יכולה להפקיע הזכויות על פי חוק, ורק אישור של רשות שיפוטית תוכל להפקיע הזכות לאיזון במה שנרכש ע"י אחד מבני הזוג בתקופת הנישואין. עם זאת האיזון יערך רק לעת פירוד, אך כל עוד הצדדים נשואים כל אחד זכאי לעשות במה שרכש כרצונו. החובה לאיזון המשאבים היא חובה חלוטה ואף אם בעת הרכישה הוא מגלה דעתו שאין הוא מעוניין בשיתוף, החוק קבע שאף שלי שלי ושליך שלך, כשהנישואין לכשעצמם לא מקנים לבן הזוג זכויות במה שצבר חברו, אך קובע שבתום התקופה ייערך חשבון ואחד יעביר לשני כסף או שווה כסף לצורך האיזון.

והנה לעניין פירוק שיתוף בנכסים או זכויות הניתנות למימוש בעת הגירושין, הדבר ייעשה מיידית ובכך ינתקו הצדדים את הקשר הממוני הקיים ביניהם. אמנם לעניין זכויות שעתידות להיגמל לאחר זמן, זכויות האמורות להתחלק על פי הקביעה של סעיף 5(ג) לחוק, בין זכויות פיננסיות קופות גמל, קרנות השתלמות וזכויות אחרות, שטרם הגיע זמן משיכתן ומימושן, פירוק השיתוף ייעשה לעת הגמלן. ובכלל דברים אלו האמורים להתחלק נמצאים גם על דרך הכלל זכויות פנסיה שצבר בן-זוג בעבודתו במהלך חיי הנישואין שהינם נכסים בני-איזון, בין שגמלו ובין שטרם גמלו, קרנות השתלמות שמועד משיכתם טרם הגיע, אף שלפעמים טכנית אפשר למושכן תוך תשלום קנס.

זאת, נוכח ראייתן של זכויות אלה חלק מהתמורה הכוללת שקיבל בן-הזוג בגין עבודתו. שהרי בדרך כלל שכר עבודתו מתחלק לשניים: השכר החודשי המשתלם מידי חודש בחודשו,

מדינת ישראל

בתי הדין הרבניים

זכויות פנסיה הנצברות גם הם מידי חודש בחודשו עד הגיעו לגיל הפנסיה, בין זכויות פנסיה שעל העובד לצבור בעצמו ממשכורתו, שבזה הפנסיה נצברת מהכנסותיו ומהפרשות שמפריש המעביד, ובין פנסיה תקציבית שבהם המעסיק (מדינת ישראל בדרך כלל), מעניקה לו זכויות פנסיה בגין כל שנה ושנה ובגין כל חודש וחודש בו עבד, ומועד קבלתן הינו החל מצאתו לגמלאות. בהמשך לחוק זה נחקק החוק לחלוקה פנסיונית, המאפשר ניתוק והפרדה בין בני הזוג, ופותר אותם מהקשר של העברת זכויות פנסיוניות מאיש לרעהו אחרי הגירושין, ואכ"מ.

משכך, ודאי שהפנסיה שאדם מקבל בגין עבודתו ותלויה במשך זמן עבודתו הינה נכסים שנצברים והם ברי חלוקה. האמור בסעיף 5(ג) הנזכר, הוא תקון לחוק שהתקבל בשנת 2008, והוא קיבע בחוק במפורש מה שהיה נהוג בפסיקה זה מכבר. כמו כן על דרך כלל, פיצויי פיטורין - כמו יתר זכויות הפנסיה והפרישה - הינם פרי מאמץ משותף של בני-הזוג בהיותם חלק מהתמורה הכוללת המשתלמת לבן-הזוג בגין עבודתו. ועיין בסעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים תשכ"ג-1963, שבו נקבע כי חישוב שיעורם של פיצויי הפיטורין נגזר ממספר שנות עבודתו של העובד. משכך, פיצויי פיטורין מהווים גם הם חלק מהתמורה הכוללת המשתלמת לבן-הזוג בגין תקופת עבודתו, ולפיכך יש לראותם כנכס בר-חלוקה ביחסים הרכושיים בין בני-הזוג. והדבר נזכר והובהר במספר רב של פסקי דין בפסיקה האזרחית. (עיין למשל ע"א 841/87 רון נ' רון, פ"ד מה(3) 793; ע"א 809/90 לידאי נ' לידאי, פ"ד מו(1) 602; רע"א 964/92 אורון נ' אורון, פ"ד מז(3) 758; ע"א 6557/95 אבנרי נ' אבנרי, פ"ד נא(3) 541; בג"ץ 2222/99 גבאי נ' בית הדין הרבני הגדול, פ"ד נד(5) 401; ע"א 1937/92 קוטלר נ' קוטלר, פ"ד מט(2) 233, פס' 11 לפסק-דינו של השופט אור (1995); בג"ץ 4178/04 פלוני נ' בית הדין הרבני לערעורים, פס' 12; עוד ראו: א' רוזן-צבי דיני המשפחה בישראל-בין קודש לחול (1996) 487; ש' ליפשיץ "על נכסי עבר, נכסי עתיד ועל הפילוסופיה של חזקת השיתוף" משפטים לד(3) (תשס"ה) 627, 685; ח' דגן קניין על פרשת דרכים (תשס"ה) 473) ואכ"מ(ל).

מכיוון שאיזון משאבים, שאינו שותפות ממשית אלא שותפות רעיונית המצריכה איזון משאבים, אין בן הזוג יכול לומר לבן זוגו תן לי מחצית זכויותי עתה בין אלו שהתממשו ובין אלו שעתידין להיגמל לאחר זמן, שוודאי יענה לו הלה, לכשיגמלו זכויותי ואקבלם, אתן לך המגיע לך. והדבר פשוט גם מסברא, שמהיכי תיתי שיצטרך לתת לו ממה שעדיין לא קיבל? ואף אם יש לו זכויות בנכסים אחרים של השותפות ואף אם מוחזק ע"י השני, יכול לטעון מה שמגיע לי ושלי עתה אקבלנו עתה, ומה שיגיע לי לאחר זמן ואני צריך ליתן לך, אתננו כשיגיע לידי. הדברים נכונים אפילו אין לו צורך הכרחי להשתמש בזכויות שיש לו עתה מיידית, וק"ו כשנצרך להם לצרכיו עתה.

ונראה שהוא הדין איפכא, אין באפשרות מי שצבר זכויות לסלק את משנהו לפני שהזכויות התממשו, בתשלום שווים של הזכויות בערכן הנמוך, שהמנהג וההיגיון הינם להמתין עד שימוצה ערכם. והרי זה כפירות אילן שאפשר לפעמים לקוטפם ולהשתמש בהם לפני שיבשילו לגמרי, אך אין זו דרכו של האדם הסביר שמחכה עד שיבשילו הפירות ורק אז הוא קוטפן, וכן הוא בזכויות אלו. ועיין לקמן.

מדינת ישראל

בתי הדין הרבניים

לאור כל האמור אין ספק שזמן פירוק השותפות בין בני זוג לכתחילה הוא מועד הגירושין שאז מסתיימת השותפות, והוא המועד לאיזון המשאבים בסתמא על פי החוק, אך בד"א דוקא בנכסים שאפשר לממשם ולחלקם עתה, אך בזכויות עתידיות שאין אפשרות לממשם עתה, ודאי דינם כשטר חוב המוזכר בשו"ע חו"מ סימן קע"ו ס"כ שכשיגבה יחלוקו, וכן הוא בנכסים עתידיים שלכשיגמלו יחלוקו, וכבר הארכתי בזה במקו"א.

והנה כפי שכתבנו לשני בני הזוג זכות איזון במה שצבר חברו במסגרת המאמץ המשותף לקיום הבית. ולכן השכר על כל רכיביו כפי שביארנו יאוזן בין בני הזוג, שהרי המאמץ המשותף הביא ליצירת הזכות. אכן, אם סכום כסף או דבר אחר ניתן לאחד מבני הזוג באופן אישי שלא במסגרת המאמץ המשותף, סכום זה שייך רק למי שקיבלו, שהרי עצם הנישואין לא מקנים לבן הזוג זכויות בנכסי בן זוגו. וזהו טעמו של סעיף 5(א)1 הקובע מה לא יאוזן: **"נכסים שהיו להם ערב הנישואין או שקיבלו במתנה או בירושה בתקופת הנישואין"**, דהיינו, **דבר שהגיע לאחד הצדדים שלא במסגרת המאמץ המשותף**. ולכן מה שנצבר קודם הנישואין ומה שהגיע מירושה לא יאוזן, והוא הדין מתנה שמתקבלת שלא במסגרת מאמץ שמפעיל או יפעיל בן הזוג במסגרת עבודתו, תהא מה שתהא. רק מתנה שניתנת באופן אישי ובגין הערכה או חיבה אישית ואינה קשורה למאמצי הפרנסה, לא תאוזן. אכן, אם המתנה ניתנת ע"י מעסיק, הן בגין עבודת עבר הן בגין ציפייה לעבודה עתידית, מתנה זו הינה בפועל תמורה על עבודתו או ציפייה לעבודתו, ודינה להתחלק, מטעם זה בונוסים שמקבל אדם במסגרת עבודתו, תשלום משכורת חודש 13 הנוהגת במקצועות שונים במשק, או תשלומים דומים, למרות שאינם באים בזיקה ישירה לעבודתו, הרי הם תשלום שכר. מטעם זה הטבות שונות שנותן מעסיק לעובד, ארוחות, ביגוד, הוצאות נסיעות, החזקת רכב, דמי הבראה וכו', שלכאורה הם מתנות לעובדים, וכן מתנות אחרות שמקום העבודה מחלק לעובדיו, מצריכים תשלום מס, מפני שהרשויות רואות בדברים אלו הטבות שכר לכל דבר, והוא הדין שיש להביאם בכלל הרכוש שצבר ודינם להתאזן.

ונראה ברור שכל הכנסה שמקבל אדם בגין עיסוקו, תובא בחשבון לעניין איזון המשאבים, לא מיבעיא שכר שניתן באופן ישיר בתמורה לעבודה מסוימת שבגינה משלם המעביד משכורת, או מי שנעשתה עבורו עבודה ע"י בעל מלאכה/אומן יהא תחום עיסוקו מה שיהא (חשמלאי, אינסטלטור, רופא וכו') ועליה נהוג לשלם. והוא הדין גם בנותן שירותים כלשהם, אף אם לא נקבע תעריף לשירות זה ואף אם אין לו חיוב משפטי לשלם, עכ"פ מכיוון שהמקבל קיבל שירות ושילם עבורו, הדבר יקרא שכר עבודה ויובא בכלל איזון המשאבים. דבר זה נקבע בעבר ע"י כב' השופט מ, מזוז בפסק דינו בע"א 3159/19, הדברים שנאמרו שם היו לעניין חבות במס המוטלת על שכר עבודה. בפסק דין זה, נעשתה הבחנה בין שכר עבודה למתנה, הוגדרה מהי התמורה לעבודה אפילו במקום שאין חיוב משפטי לתשלום, אך הנוהג הוא לשלם/לתת מתנה עבור שירות זה, לאו דוקא באופן פרטני בתמורה לפעולה מסוימת. המקרה שנידון שם הייתה חבות במס על סכומי כסף שניתנו במתנה למנהיג רוחני בתמורה לפעולותיו. וז"ל חלק מפסק הדין:

מדינת ישראל

בתי הדין הרבניים

"המדובר בזרם תקבולים קבוע ומתמשך, בהיקף משמעותי, ממקור קבוע ויציב, המתקבלים נוכח תפקידו, מעמדו ופעילותו של המערער בקרב קהל מאמיניו. ולפיכך צדק בית המשפט המחוזי במסקנתו לפיה יש לראות בתקבולים אלה כהכנסה חייבת במס לפי הוראות סעיף 2 לפקודה.

...הוכחת מתן שירות ספציפי עבור הכנסה מסוימת – אינה הכרחית אם ברי כי ההכנסה הופקה במסגרת משלח ידו של אדם. כמובן שמשלח היד מטבע הדברים כולל מתן תמורה כלשהי כגון שירות, עבור ההכנסה, אלא שלא נדרש להוכיח מהם בדיוק גבולות התמורה שניתנה עבור הכנסה קונקרטיית... דוגמה אחרת יכולה להיות בתשלום למשרד עורכי דין או שירותי ייעוץ כלשהם, שלא לפי שעה אלא בחוזה ריטיינר (Retainer), כאשר לא ברור האם ניתנה תמורה בפועל בחודש מסוים ומהו היקף תמורה זו..." (עניין קרצמר, פסקה 32 לחוות דעת השופט הנדל).

[...]

עוד הודגש לעניין זה כי אין הכרח כי התמורה תוסדר בצורה פורמלית של דרישה לתמורה, או מחויבות משפטית לתמורה, ודי בקיומו של "קוד אתי-ערכי" המבסס ציפייה לתמורה (עניין קרצמר - פסקה 32 לחוות דעת השופט הנדל ופסקה 5 לחוות דעת השופט קרא. כן ראו ע"א 136/67 ברזל נ' פקיד השומה, פתח תקוה, פ"ד כא(2) 69 (1967), להלן: עניין ברזל).

[...]

סיכום ביניים: העולה מהוראות הפקודה והפסיקה שנסקרה בתמצית לעיל הוא כי "משלח יד" הוא עיסוק עצמאי, להבדיל משכיר, בו עוסק אדם לאורך "תקופת זמן כלשהיא", מכוח הכשרתו המקצועית, או כישוריו האישיים אף שאינם בגדר "מקצוע", ואשר מניב לבעל משלח היד תקבולים שמקורם באותו עיסוק. כמו כן, גם בעל מקצוע פורמלי מוכר, יכול שיעסוק בעיסוקים נוספים הקשורים להכשרתו או לכישוריו האישיים, וגם אלה ייחשבו כחלק ממשלח ידו. וכן נקבע כי על אף ששאלת התמורה היא שאלת עזר חשובה שעשויה לסייע בסיווג תקבולים כהכנסה ממשלח יד, אין הכרח להוכיח כי מקורה של הכנסה מסוימת הוא במתן שירות ספציפי מוגדר, או כי התמורה נקבעה מראש והוסדרה בצורה פורמלית מחייבת.

[...]

נוכח המאפיינים ואמות המידה שנקבעו בפסיקה באשר למונח "משלח יד", כמפורט לעיל, עולה לדעתי בבירור כי לצרכי מס הכנסה יש להתייחס לפעילותו ועיסוקו של המערער כ"משלח יד", וכתוצאה מכך - להכנסות שהוא מפיק באופן קבוע מפעילותו זו כהכנסה ממשלח יד החבה במס לפי סעיף 2(1) לפקודה.

המדובר בעיסוק עצמאי, לאורך זמן, המביא לידי ביטוי את כישוריו וסגולותיו האישיות של העוסק, ואשר מניב לעוסק תקבולים שמקורם

מדינת ישראל

בתי הדין הרבניים

בשימוש באותם כישורים וסגולות לצורך הפקת ההכנסה. וכפי שנקבע, אין הכרח להוכיח כי מקורה של הכנסה מסוימת הוא במתן שירות ספציפי מוגדר, או כי התמורה נקבעה מראש והוסדרה בצורה פורמלית מחייבת. כל אלה מתקיימים בפעילותו של המערער, ועל כן הכנסותיו הן בגדר הכנסות ממשלה יד החייבות במס.

[...]

במקרה דנן קבע בית המשפט המחוזי כי אין להתייחס לתקבולים שקיבל המערער לאורך שנות המס הנדונות, באופן קבוע ובסכומים גבוהים, כ"מתנות" או כ"תרומות", הפטורות ממס. בית המשפט נימק זאת בין היתר כך -

"כשהמתת נעוץ בנוהג, אמונה או מנהג, ברצון לשמר את מעמדו של בעל התפקיד, את המוסד שהוא מסמל או מייצג, כאשר ניתן לזהות מנגנוני איסוף והפקת הכנסה, כאשר קיימת מחזוריות, ציפייה מצד המקבל להכנסות מסוג זה, כאשר מדובר בהיקפים ניכרים, כשהמתת חורג מהמקובל בנסיבות דומות אלמלא תפקידו, מעמדו או תוארו של מקבל המתנה – כל אלה יתמכו בראיית אותה התעשרות כחבה במס וברת-מקור. קל וחומר כאשר מקופלת במתת ציפייה או הנחה בדבר תמורה עקיפה..." (פסקה 10 לפסק הדין).

כמפורט לעיל, בית המשפט המחוזי קבע כממצא עובדתי, על בסיס תשתית ראייתית רחבה שעמדה בפניו, כי המערער מקבל את מאמיניו בביתו לשם מתן ברכות ועצות במגוון תחומי החיים (בריאות, פרנסה, זוגיות, ועוד), עורך אירועים והילולות לשימור הקשר עם מאמיניו ומקפיד לכבדם בנוכחותו באירועיהם המשפחתיים, בארץ ובחו"ל. כן נקבע כי מאמיניו של המערער, בישראל ובחו"ל, מעבירים לו כספים, לעתים בסכומים מאוד משמעותיים, איש כפי יכולתו - אגב בואם לקבל ברכה או עצה, כמו גם באירועים, הילולות וחגים - המשמשים אותו ואת בני משפחתו למילוי כל צרכיהם. אין מדובר גם בפעולה אקראית או חד-פעמית, אלא בתקבולים בעלי מאפיינים פירותיים, המתקבלים באופן שיטתי, חוזר ונשנה, לאורך זמן, ובהיקפים מצטברים גדולים של מיליוני ש"ח ...

אמנם הכספים ניתנים לכאורה לפי נדבת ליבו של הנותן, ולא לפי התחייבות משפטית, אך נקבע כי הדבר נעשה על פי הנהוג ומתוך ציווי פנימי עמוק הנובע מאמונה, ואין מדובר בנדיבות ללא תמורה, ואף מצד המערער קיימת ציפייה, המעוגנת במסורת, לקבלת הכספים במתווה האמור, אשר ישמשו אותו כמקור פרנסה לו ולמשפחתו.

המונח "מתנה" אינו מוגדר בפקודה, אף שהוא נזכר בה בהקשרים שונים (סעיפים 88 ו-97 לפקודה), וגם העיסוק בו בפסיקה אינו רב. עם זאת, נפסק כי תקבול עשוי להוות הכנסה חייבת במס גם אם נותן התקבול נתן אותו מרצונו החופשי ומבלי שהתחייב לכך מראש, ולמקבל לא הייתה כוונה להפיק תקבול זה מפעילותו. תקבול שהתקבל בקשר עם עיסוקו של

מדינת ישראל

בתי הדין הרבניים

הנישום יתחייב במס גם אם מקורו בנדיבות לבו של הנותן, שכן לא כוונתו של הנותן היא שנבחנת אלא ההקשר בו ניתן והנסיבות האובייקטיביות שהולידו את התקבול.

[...]

על מנת להכריע אם תקבול מסוים מהווה אכן מתנה, יש לבחון בין היתר מהו "הכובע" שבמסגרתו הוא ניתן והתקבל. ככל שהמתנה ניתנה על רקע אישי-משפחתי-חברי, שאינו קשור ל"כובעו" המקצועי של המקבל (ולעיתים אף הנותן), ובסכום מקובל בנסיבות כאלה, הנטייה לראות באותו תקבול כמתנה תגבר, ולהפך. התשובה לשאלה, האם מתנה ניתנה כ"דבר שכולו בנדיבות לבו של המשלם ללא תמורה מצד המקבל", כלשון בית המשפט בעניין ברזל, אינה נקבעת אפוא רק על פי אומד הדעת הסובייקטיבי של מי מהצדדים או אף שניהם, אלא היא נבחנת כאמור על פי בחינה כלכלית מהותית ומושפעת מסוג מערכת היחסים ומהנסיבות במסגרתם הועבר התקבול. ניתן לומר כי התנאי כי התקבול ניתן מנדיבות לבו של הנותן וללא תמורה מצד המקבל הוא תנאי הכרחי לסיווג תקבול כמתנה, אך כי הוא אינו בהכרח תנאי מספיק.

פסק דין זה מגדיר את ההבדל בין שכר עבור עבודה למתנה. ומגדיר גם מהי מתנה לצורך חיוב או פטור ממס וכלשונו:

"ככל שהמתנה ניתנה על רקע אישי-משפחתי-חברי, שאינו קשור ל"כובעו" המקצועי של המקבל (ולעיתים אף הנותן), ובסכום מקובל בנסיבות כאלה, הנטייה לראות באותו תקבול כמתנה תגבר, ולהפך."

הגדרה זו שניתנה לעניין הסיווג בין הכנסה למתנה לעניין חיוב מס, נכונה גם לגבי הגדרת מושגים אלו בחוק יחסי ממון, האם מדובר בהכנסה או במתנה שאין לגביה חובת איזון.

כאמור, הנידון שבפנינו, ובמקרים דומים בחברות דומות, עובד בחברה שמקבל בהסכם השכר הקצאות של אופציות/מניות, בזמנים קצובים, אף אם הם מותנים בתנאים כלשהם כפי שיתבאר. מדובר בזרם תקבולים קבוע ומתמשך, בהיקף משמעותי, ממקור קבוע ויציב, המתקבלים במסגרת עבודתו, יש לראות בתקבולים אלה כהכנסה ולא כמתנה, תמורה זו ניתנת לו במסגרת משלח ידו של אדם, תמורה זו מוסדרת גם בצורה פורמלית משפטית ואף אם אין היא בגדר הכנסותיו החייבות במס. הפרשות אלו הניתנות, באופן קבוע ושווים הכספי רב לא ניתן להגדירם כמתנות לעניין האיזון. אמנם הכספים ניתנים לכאורה לפי רצונו והצעתו של המעביד ואינם חלק מהשכר השוטף ואין מפרישים עליהם את ההפרשות המופרשות לגבי שכר עובד בדרך כלל (הפרשות לפנסיה, לביטוח לאומי, תשלומי מס), אך ברור שהנתנה אינה על רקע אישי-משפחתי-חברי, אלא קשורה קשר בל ינתק ל"כובעו" והקשר המקצועי של העובד ושל המעביד. אין ספק שהיא לא ניתנת כ"דבר שכולו בנדיבות לבו של המשלם ללא תמורה מצד המקבל", היא ניתנת על סמך יכולתו ועל מנת שהחברה תפיק

מדינת ישראל

בתי הדין הרבניים

רווחים מיכולתו ומעבודתו. היא נבחנת על פי בחינה כלכלית מהותית. התקבול לא ניתן מנדיבות לבו של הנותן וללא תמורה מצד המקבל, הוא קשור קשר בל ינתק מההערכה שיש למעביד מביצועיו של מקבל תגמול זה, על סמך ההנחה שעבודתו בעתיד תהיה טובה ומטיבה ולכן הוא זכאי לתמורה, משכך לא ניתן לומר שרכיב זה הוא מתנה, וברור שהוא רכיב שכר. לאור האמור, קביעת ביה"ד שהאופציות והמניות שקיבל המשיב הינם מתנה ואינם ברי איזון הינה קביעה מוטעית. אין ספק שמתן האופציות והמניות קשורות בקשר ישיר לעבודתו, וזכות האישה לקבל איזון משאבים בנכס פיננסי זה.

ונבהיר הדברים יותר, הנה בעבר וגם כיום ברוב המשק, אדם מקבל שכר עבור עבודתו, צובר פנסיה, מופרשים לו כספים לקרנות השתלמות וזכויות אחרות, שיש אפשרות לכמתם ולדייקם, בכל מקרה, כפי תנאי חוזה העבודה הכתוב או המוסכם. בדרך כלל, אם נשאר לו יתרה משכרו שאין הוא זקוק לה לקיום היומיומי, האדם הסביר משקיע את יתרת הכספים בהשקעות שונות, הן ליום סגריר והן להשבחת הונו, או נימוקים אחרים. שונה צורת קבלת התמורה עבור עבודה בהייטק. חברות ההזנק וחברות ציבוריות דומות שמניותיהן נסחרות בבורסה, שבהם הגמול והשכר עבור העבודה, מורכב משני רכיבים: שכר בסיס שוטף, כנהוג בשאר המשק, ומלבדו צורת תגמול נוספת שיש בה קבלת אופציות, מניות וכו'. שתי צורות תגמול אלו שונות, תשלום השכר השוטף מצריך את המעביד להפריש כספים לצורך פנסיה, קרנות השתלמות ושאר הפרשות, ומחייב את העובד בתשלומים למס הכנסה ולביטוח לאומי כפי השיעורים שנקבעו לבעלי משכורת על משכורתם (מדרגות מס ושיעוריהם), דבר המשליך גם על חובות-הוצאות המעביד וגם על חובות-הוצאות העובד. עניין המשפיע על שיקול הדעת של שניהם, בקביעת שיעור רכיב זה.

רכיב התגמול הנוסף הוא מתן מניות ואופציות, עליהן לא מוטלת חובת התשלומים הנזכרים לעיל. על זכויות אלו לא מוטל מס עם הקצאתן לעובד וגם לא בעת הגמול, העת שבו הוא רשאי לממשן. תשלום המס עליהם הינו בעת שהעובד מממשן בפועל, במועד בו יממש את זכויותיו כפי שמאפשר ההסכם אליו הגיע, יתקיים אירוע מס שבו ישלם לרשויות, בגין מימוש זכויותיו במניות אם יממשן, כשיעור המס על מימוש זכויות אלו (מכירתן), פחות בדרך כלל משיעור המס שמשולם על שכר שוטף. שתי צורות תשלום אלו יש בהם תועלת וחסרון לשני הצדדים, המעביד והעובד, ותלויים בפרטי כל הסכם לגופו. לכשתמצי לומר תמורה זו לעבודתו יש בה שתי פנים: הפן האחד תשלום השכר השוטף הנצרך לקיומו, והפן השני השקעה פיננסית שהעובד יכול להמשיך להחזיק בה, כשאם ירצה יוכל לשנותה במועד המימוש לצריכה יומיומית או להשקעות אחרות.

כל מי שבא לעבוד בתחום זה, מקבל הצעה לחוזה עבודה (חוזה שלכתחילה לא מוצע אלא רק אחרי שנבדקו היטב כישוריו והתועלת שיוכל להביא לחברה המעסיקה אותו), בחינת גובה השכר במקרים אלו הינה ע"י בדיקת ושערוך (במידת האפשר) של שני המרכיבים. העובד בודק את ההצעה המוצעת לו, הכוללת שכר שוטף מחד גיסא ושוי האופציות, המניות ושאר רכיבים שיקבל מידי שנה או לתקופה של מספר שנים, לפי מדדים קבועים ולפי שיקול דעת רחב של

מדינת ישראל

בתי הדין הרבניים

המעסיק או מי שממונה ע"י, ויקבע בין השאר גם בהתאם להצלחת החברה, התועלת שמביא הצוות העובד עמו ויגיעתו האישית, ותלוי גם בהמשך עבודתו בחברה לפחות למשך הזמן שנקבע כתנאי קבלת האופציות/מניות. בשנים אלו הוא זכאי לקבל אחוז מסוים של האופציות/ מניות מידי תקופה, עד שישלים את הזמן שצריך להישאר עובד החברה. יש לציין, שבמקביל לתשלומים אלו, מקבלים העובדים בענפים אלו גם בונוס שנתי, שתלוי בהישגי החברה, בטיב עבודתו וגורמים נוספים, וכבר ביארנו שוודאי שהם בני איזון, ואכ"מ.

במקרים שכאלו, לפעמים השכר השוטף נמוך יחסית והאופציות/מניות וכו' רבות וערכם הכספי גבוה. זהו המנהג בחברות חדשות בעיקר, שעדיין לא התבססו, אין להן עדיין הון, אך יש צפי לרווחים אם החברה תתנהל כפי השערת המקימים אותה, לכשיגייסו כספים מהציבור. לפעמים השכר גבוה, ולפיכך הצעת האופציות והמניות נמוכה יותר. לפעמים מוצע לעובד לבחור את היחס בין השכר השוטף לאופציות/מניות שיקבל, באחת משיטות אלו כרצונו, אך ברור שהצעת השכר והתמורה לעבודתו מורכבת משני רכיבים אלו, שתלויים זה בזה בקשר ישיר, ותלויה גם בתנאי שימשיך לעבוד בחברה לתקופת זמן מסוימת. בפעם הראשונה שמוצע לו הסכם זה, ההצעה בנויה על הציפיה למאמץ שישקיע, אך משמתחדש ההסכם לתקופת זמן נוספת, ההצעה תלויה בדרך כלל במאמץ שהשקיע, בהכנסות החברה ובהערכה כלפיו. אך כפי שיתבאר, המאמצים שישקיע בתקופת ההסכם לא ישנו את זכויותיו על מה שסוכם עמו, ועכ"פ הכול מהווה תמורה עבור העבודה והמאמץ שמצפים ממנו שישקיע.

היחס בין שני רכיבים אלו תלוי במדיניות ורצון החברה לכלכל את ענייניה הכספיים, ותלוי גם בהסכמת העובד, שישקלל את שני רכיבי התמורה שיקבל במועדים שיקבל. יש מי שיחפוץ בשכר בסיס גבוה יותר, הנצרך לו לכלכלתו הקבועה, וכאמור, בגין שכר זה יש תשלומים והפרשות נלווים של המעביד ומאידך גיסא תשלומי מס ותשלומים אחרים המוטלים על העובד, ובמקרה זה כמות האופציות/ המניות המפיקים לו תועלת ממונית נוספת במועד מאוחר, תהיה פחותה. ויש מעדיפים ששכר הבסיס יהיה פחות, ומשכך כמות האופציות/המניות שהינן בפועל תשלום תמורה כספית במועד מאוחר, יהיה גדול יותר, ובמקרים רבים תשלום המס שישלם בעת פדיית המניות יהיה פחות ממדרגת המס שמשולם על שכר עבודה גבוה. לכשנגדיר הדבר, השכר מורכב משני רכיבים אלו התלויים זה בזה, באופן שמי שמוותר על שכר עבודה גבוה, מקבל את שכרו בקבלת האופציות והמניות.

כאמור, הסכמים אלו הינם עיתיים, נערכים מידי תקופה, דהיינו קביעת הסכם שכר המורכב משני רכיבים אלו. במקרים שכאלו, אחרי זמן לא ארוך יש לעובד בפועל שני אפיקי הכנסה מקבילים למימוש, השכר השוטף ואפשרות מימוש מניות שהגיע זמן מימושו, אם יצטרך להגדיל הכנסתו השוטפת (אף שברוב המקרים, השכר הבסיסי מספיק לחיי היום יום והעובד שומר על מניותיו, שערכן עולה בעיקר בחברות מצליחות, כגון במקרה שלפנינו שערכן של מניות א' עלה מאוד בשנים האחרונות).

מדינת ישראל

בתי הדין הרבניים

לדעתנו, העבודה בחלק מחברות אלו, למרות השכר הגבוה הניתן בהם, היא עבודת מודרנית הקושרת את העובד לעבודתו, העובד משקיע בעבודתו את כל אוננו, באופן שמונע ממנו לעזור בניהול הבית, (וי"א שכיום ברוב המקצועות העבודה היא עבודת, ולכן קבעו חז"ל שפועל יכול לחזור בו בחצי היום, ואכ"מ, אך הדבר בולט מאוד בחברות הטכנולוגיות, שבמשרדיהם האור לא כבה יומם ולילה). בחברות אלו, אין מעמד קבוע לעובד ואין הבטחה שלא יפוטר, החברה יכולה לפטרו על אתר. והוא הדין איפכא, העובד יכול לעזוב עבודתו מיידית אם מצא עבודה המתאימה לו יותר, הן מבחינת תנאי העבודה והן מבחינת התמורה שיקבל, שהיא כפי שאמרנו מורכבת משני סוגי תגמול. בשוק דינמי זה העובד מרגיש פחות מחוייבות ויכול לעזוב ולהתפטר מעבודתו כל יום. העובדים בחברות אלו שהינם ברוב המקרים עובדים מוכשרים מאוד (אך שכרם הוא בגין טיב עבודתם ולא על כשרונם), ויש להם ביקוש בשוק העבודה, ומשכך, גם את ההזדמנויות להיטיב תנאי העסקתם. עובדים אלו בודקים במקרים רבים אפשרות מעבר מחברה לחברה באופן שתטיב את תנאי השכר שלהם, ולפעמים עומס העבודה האינטנסיביות שבה והשחיקה שבאה בעקבותיה, גורמים להם לעבור לעבוד בתחום אחר, שייטיב את ניהול חייהם.

מציאות זו גורמת לחברות להציע תנאי עבודה לעובדים באופן שישתלם להם להמשיך לעבוד בחברה ולא לעזוב אותה, לפיכך מוצעים לעובד, אופציות, מניות וזכויות רבות נוספות, אותם יקבל באם ימשיך לעבוד בחברה מספר שנים, במקרים אלו העובד לא מקבל זכויותיו מידי חודש בחודשו כשכר השוטף, אלא מוקנות לו חבילת אופציות, מניות וכו' שיקבלם בתקופות קצובות, וגורמים לו להיות קשור לחברה המעסיקה עד היגמלן, אך בפועל הם חלק מהתמורה לעבודתו, אכן ההצעות המפליגות ניתנות לעובד בהתאם לכישרונותיו והרווחים שיביא לחברה, אך אין הם מענק ומתנה גרידא, אלא שכר חלק עבודתו וההתמדה בה. משכך ברור שהאופציות ושאר ההטבות שקיבל הבעל במקרה שבפנינו הינם שכר עבודה בגין עבודתו וההתמדה בה, ואף אם מקבל מענק של אופציות מידי תקופת זמן, מענק זה הוא שכר עבודה, שהוא מכלל הרכיבים שצריך שיערך בהם איזון, ואינם המתנה המוזכרת בסעיף 5(א) לחוק הנזכר לעיל. כשתמצי לומר חלוקת תגמול זה של השכר השוטף ומניות מידי תקופה, מהווים עבור העובד את מה שעושים עובדים אחרים שמשקיעים הייתרות לצורך העתיד, וגם כאן השכר השוטף משמש לחיי היום יום, ומניות החברה שקיבל מהווים את השקעותיו לצורך הדברים שיצטרך בעתיד, אם הן מניבות ויש הצדקה כלכלית להשאירן ואם לא חליפיהן בעת שיכול לממשן.

בתלה"מ 799-12-20 סוקר השופט רן ארנון את ההתייחסות בפסיקה המשפטית לצורת תגמול זו של חלוקת התשלום בשני רכיבים, שכר שוטף ובתוספת לו הקצאת אופציות או מניות, כשיכולת העובד לממשן תלויה בהמשך עבודתו בחברה עוד מספר שנים. עיי"ש מש"כ, ונבחר הדברים העולים מפסק דין זה ומבחינת ההתנהלות בפועל בחברות השונות. שיטה זו של הצעת חוזה הכלול משני רכיבים, שכר+ מניות הינה חדשה יחסית ונוהגת ומתפתחת בעולם מזה כחמישים שנה, כשהחלה צורת תשלום, נשאלה השאלה האם הקצאת

מדינת ישראל

בתי הדין הרבניים

האופציות לעובד ניתנה כתגמול עבור ביצועיו של העובד בעבר ובעתיד, או שהקצאתן הינה צופה פני עתיד בלבד, ותכלית ההקצאה הינה לשמר את העובד בחברה ולתמרץ אותו באופן שביצועי העתיד של החברה ייטיבו עמו.

כשנגדיר הדברים, יש לדמות זאת למה שאמר לבן ליעקב "מלא שבוע זאת ונתנה לך גם זאת בעבודה אשר תעבוד עימדי עוד שבע שנים אחרות". דהיינו שאמר לו בתמורה לשבע השנים שעבדת ניתנה לך לאה, אתן לך גם את רחל בתמורה לעבודה שתעבוד איתי בשבע השנים הבאות. והיינו שלפעמים השכר ניתן לעובד כשגמר עבודתו, נישואי לאה, ולפעמים מקבל שכרו עבור העבודה שיעבוד בעתיד, נישואי רחל. בעניין זה ישנם פסקי דין סותרים בפסיקת ביהמ"ש בארה"ב בשנות השמונים של המאה הקודמת.

הסבר נוסף לתשלום זה של אופציות/ מניות הוזכר לעיל, וזוהי השיטה שנקט בה ב"ד קמא, שכל מטרת הקצאות אלו הינם מתנה כדי לשמר את העובד על מנת שיעבוד בחברה ואין בה משום תשלום לא עבור עבודתו בעבר ולא עבור עבודתו בעתיד. והיינו שהלה מקבל מהחברה שכר עבור עבודתו, ומלבד זאת מקבל פתיון ע"מ שישאר, יעבוד ויתאמץ מכאן ולהבא במשך מספר שנים, וחוזר חלילה, יקבל שכר עבודה ופתיון נוסף כדי לאזקו לחברה.

כשתמצי לומר, הדבר דומה למה שאמרה התורה, שפועל מלבד קבלת השכר שסוכם עם בעל הבית, רשאי בעת גמר מלאכה לאכול מהפירות בהם הוא עוסק באותה עת. והנה דין זה מובא בסוגיית הגמ' בב"מ פ' השוכר את הפועלים, ושם צב, א' שנינו:

איבעיא להו: פועל, משלו הוא אוכל או משל שמים הוא אוכל? - למאי נפקא מינה? - דאמר: תנו לאשתי ובני. אי אמרת משלו הוא אוכל - יהבינן להו, אלא אי אמרת משל שמים הוא אוכל - לדידיה זכי ליה רחמנא, לאשתו ובניו - לא זכי להו רחמנא.

ופירש רש"י :

משלו הוא אוכל - תוספת שכר הוא שהוסיפה לו תורה.

או משל שמים - במתנת גמילות חסדים, כשאר מתנות עניים.

תנו - אכילתי לאשתי ובני.

יהבינן להו - כי היכי דבידו ליתן שכרו לכל מי שירצה.

לדידיה זכי ליה רחמנא - בצדקה, וכל זמן דלא מטא לידיה - לא זכי ליה דליתבה לאשתו ובניו.

ובתוספות שם:

אי משל שמים הוא אוכל לא יהבינן להו, שלא זיכה לו הכתוב אלא מה שהוא לועס ואוכל ואין לו כח ליתן.

והיינו שלפועל יש זכות לאכול כרצונו מפירות כשהוא עוסק בהם, ועל פי התנאים המבוארים שם. והסתפקה הגמ', האם מה שמותר לאכול מלבד השכר שקצבו ביניהם הוא

מדינת ישראל

בתי הדין הרבניים

תוספת שכר, ואם הוי שכר, יכול לעשות בו כרצונו וליתנו לאחרים, או שזהו דין מיוחד בדיני צדקה, שניתן לו באופן אישי, שהוא רשאי לאכול, אך אין זה ממונו כשכר עבודה. ורש"י ותוס' נחלקו האם כשהגיע לידו, אף דלא הוי שכר עבודה, עכ"פ מדין צדקה הוי ממונו, ומעתה יכול ליתנו לאשתו ולבניו, ולדעת התוס' לעולם לא יהא שלו באופן מוחלט, ואף אם נטלו עדיין לא זכה בו, אלא בשעת אכילתו זוכה ולעולם לא יוכל לתת לאחרים, ועיין מה שפלפלו בזה האחרונים, ואכ"מ. ועיי"ש בסוגיית הגמ' הנפק"מ ההלכתיות הנוספות בזה, וגם זה אכ"מ. אך עכ"פ שמעינן מינה שהסתפקה הגמ' האם זכות האכילה היא רכיב ברכיבי השכר של הפועל, או שאין הוא שכר בתמורה לעבודתו, אלא מתנה שנתנה לו התורה, או שצויתה על בעל הבית שיקיים מצוה זו, כשיניחנו לאכול, ואין זה חלק מהשכר.

והנה לדעת רש"י, אף אם נאמר שמשל שמים הוא אוכל והקנתה לו התורה, משהגיע לידו הוי ממונו ויכול לתת לאשתו ובניו. ולסברתו, מכיוון שהוי ממונו שנתנה לו התורה בגין עבודתו, שוב הוי ממונו שנצבר על ידו במסגרת מאמץ הנישואין וקשורה קשר ישיר לעבודתו, לפיכך אף אם הוי צדקה שניתנת לעובד, והוא יאוזן לעת פירוד, אף אם לא נתן לאשתו. ונראה גם שמי שמקבץ נדבות וזוהי הכנסתו ועבודתו, אף שאינה מקבלה בתמורה לשירות כלשהו, עכ"פ קיבוץ הנדבות הוי הכנסתו והמאמץ שמשקיע לקיום הבית, וכספים אלו יאוזנו לעת גירושין.

והנה כפי שכתבתי יש שרצו לנקוט שאכן מתן זכויות אלו הם תמורה לעובד כדי שיעבוד וישאר בחברה, אכן אף אם נאמר כך, עדיין יש לומר שזה שכר בתמורה למה שיעבוד, ומשכך, כשיעבור הזמן שעליו להמתין למימוש מנת המניות/האופציות שקיבל הוי שכרו על תקופה זו. וזו הייתה טענת הבעל במקרה הנזכר (פס"ד של השופט ארנון), שכל מהות הענקת האופציות בנויה על הצורך בשימור מנהלים ועובדים בכירים בחברה לטווח ארוך ותמרוצם. אמנם נראה לומר, כפי מה שנכתב בפסק דין זה וכפי הקורה בפועל ברוב ככל החברות (והזכר צריך להבחין בכל מקרה לגופו), וכפי שהארכנו גם לעיל, אי אפשר לומר שמתן המניות/האופציות לעובד הינם שכר על עבודתו בעתיד. הסכם האופציות אינו מתנה וקושר את שיעורן ומימושן בביצועיו של העובד בעתיד, וזכות המימוש ניתנת גם אם ביצעו של העובד ותפקודו בעתיד אינו מצדיק הענקת הטבה בשווי הכספי שניתן לו. כמו כן, לא ניתן לדלל את האופציות או להפחית אותן, גם אם ביצעו העתידיים של העובד לא יהיו משביעי רצון.

כמו כן עצם ההסכם להקצאת האופציות אין בו התחייבות של העובד להמשיך ולעבודה בחברה. ההסכם קובע שהנ"ל יקבל את האופציות, אך לא יוכל לממשן בפועל, רק אחרי חלוף תקופה ורק אם ימשיך לעבוד עדיין בחברה ולא יעזבנה, והרי זה כנתינת תוספת שכר בתנאי שרק אחרי שיעבור זמן, יהיה שלו לגמרי.

כעין זה מצינו בקידושין ס', א':

מדינת ישראל

בתי הדין הרבניים

מתניתין. האומר לאישה הרי את מקודשת לי ... על מנת שאתן לך מכאן ועד ל' יום, נתן לה בתוך שלשים - מקודשת, ואם לאו - אינה מקודשת.

...

גמ'. איתמר, רב הונא אמר: והוא יתן, רב יהודה אמר: לכשיתן. רב הונא אמר והוא יתן, תנאה הוי, מקיים תנאה ואזיל; רב יהודה אמר לכשיתן, לכי יהיב הווי קידושי, השתא מיהא לא הווי קידושי.

היינו, כשעושה מעשה ומתנה חלותו במעשה אחר שיעשה במשך זמן קצוב, רק עשיית המעשה בזמן שנקצב יוצרת את חלות הקידושין, ובזה נחלקו רב הונא ורב יהודה אם כשיתקיים התנאי החלות חלה משעה ראשונה והתגלה למפרע שאז חלה, או רק בעת קיום התנאי (ועיי"ש הנפק"מ), והוא הדין נידון דידן, יש להסתפק האם ההתחייבות של הקצאת המניות חלה מיידית אף שהיכולת למימושן יהיה לשיעורים, אחוזים מסוימים אחרי שנה ואחרים אחרי שנתיים וכו', לכשיתקיים התנאי שהעובד ממשיך לעבוד בחברה כפי שהותנה, או שההתחייבות חלה בפועל בכל חלק מהחבילה בזמן שנקצב, דהיינו שאחרי שנה זוכה בחלק שנקבע ואחרי שנתיים בחלק הנוסף, עד שתושלם העסקה של מתן האופציות והמניות. ולפי האמור לעיל, הענקת המניות והאופציות דומה למה שביאר רב הונא, עם חתימת ההסכם זכה הלה בחבילה שניתנה לו, אם ימשיך לעבוד בחברה בזמן שנקצב, בתום כל מועד שבהסכם יוכל לממש מה שניתן לו, ובתנאי שעדיין ממשיך לעבוד בחברה, טיב עבודתו ואיכותה בתקופה זו לא יכולים לשנות, להפחית או לבטל מה שהוסכם עמו, שזהו שכר עבודתו עבור תקופה זו, מפני ששכרו מתחלק לשני מרכיבים כאמור. וכך היא ההלכה באומר לאישה הרי את מקודשת לי מעכשיו ולאחר שלושים יום, שכשעברו שלושים יום היא מקודשת למפרע, ואכמ"ל.

ומינה לנידון דידן, הזכות לאיזון ניתנת לבן הזוג על רכיב זה בשכר כבר בעת הינתנו, כמו שחלה חובת האיזון העקרונית על השכר השוטף.

כשנבחן את הסיבות להצעות שכר שמקבל העובד בחברות שכאלו, נגלה שהדבר תלוי כנראה בנסיבות פעילות כל חברה וחברה. בחברה חדשה, ישנו רצון לגייס כוח אדם משובח שהיא מעוניינת בו, כדי שתיהפך לחברה רווחית, שהצלחתה תוכל להביא לרווחים לבעליה, מחד גיסא, כשמאידך גיסא, עדיין אין את היכולת לשלם שכר ראוי לעובדים אלו, וכמו כן, יש רצון שעובדים אלו ירתמו במלוא אונם להצלחת החברה, הדרך הראויה והמועילה לגייסם למאמץ עבודה הוא מתן תמריץ בתשלום באופציות ומניות, שככל שיעבדו קשה יותר החברה תצליח יותר, והצלחתה היא הצלחתם בקבלת תמורה לעבודתם. משכך, הקצאת אופציות או מניות של החברה קושרת את העובד וגורמת לו לעבוד באופן שהדבר יתבטא בתמורה שיקבל, תמריץ זה יהיה יעיל ככל שהנ"ל יהיה קשור לחברה זמן ארוך יותר, ולכן נקבע בהסכם, שלא יוכל לממש את ההטבות שיקבל ביחד עם השכר השוטף רק אם יתמיד בעבודתו, כשכל תקופה שעוברת מרבה את ממונו.

מדינת ישראל

בתי הדין הרבניים

כידוע, חברה הנמצאת בתחילת דרכה, אינה יכולה מחד גיסא לאמוד את יכולותיו וביצועיו של עובד בחברה על יסוד העבר (שלא היה לו בחברה), ולפיכך, הענקת האופציות מבוססת על יכולות שיבואו לידי ביטוי בעתיד. אומנם, ניסיון העבר ויכולותיו של העובד, יכולות להילמד גם מקורות חייו וניסיון שצבר בחברות אחרות. אך לפעמים מדובר במי שלא עבד בעבר כלל, אף שעקרונית נראה למגייס שיש לו את הנתונים הנצרכים, כפי הידוע ברוב החברות, לא מקבלים אדם חדש לעבודה אלא אם יש עובד אמין בחברה הממליץ עליו.

כאמור, עובד שקיבל אופציות שהיו אמורות "לתמרצו" בעבודתו יכול לסגת מביצועיו בעבר, להיות עובד פחות מסור ופחות יעיל, והדבר לא יפגע כהוא זה בתגמול שניתן לו באמצעות אותן אופציות, בהסכם השכר שהוצע לו (אך הדבר יכול להשפיע על תנאי השכר בהסכם העיתי שיוצע לו בעתיד). וכפי שביארנו לעיל, גם שימור העובד לטווח ארוך אינו תנאי למימוש האופציות ולזכייה באותן תגמול. יתרה מכך, גם במקרה קיצוני בו העובד פוטר מעבודתו אך לא מימש את האופציות שברשותו, עדיין הוא זכאי לממשן. מכל האמור משמע: הסדר הענקת אופציה לעובדים לרכוש מניות החברה או להקצות עבור העובד, הינו הסדר נפוץ בעולם ההיי-טק והחברות ומדובר בהטבה בשווה כסף למשכורתם.

רעיון זה נכון גם לגבי חברות ותיקות שרוצות להמשיך ולמנף את מה שיצרו, ולכן מגייסות עובדים שיועילו למטרות ומאמצי החברה ויאפשרו לה לתפקד, ולכן הצעת השכר בעלת שני המרכיבים, היא תנאי לביסוס החברה והצלחתה.

מכיוון שהצעת השכר המוצעת למי שבא לעבוד בחברות אלו מורכבת משתיים - שכר שוטף וקבלת אופציות, מניות וכו', כל עובד שבא לחתום, בודק ובוחר את ההצעה באופן כולל, גובה השכר השוטף ושווי המניות שיקבל, את המניות יקבל בתחילה, כפי ההסכם, ולאחר מכן בחלוף השנים כשהוא בא לחדש חוזהו, בכל מקרה שבו הוא זכאי להקצאת אופציות או מניות, הוא יקבל אותם לפי מדדים קבועים ולפי שיקול דעת רחב של ראש הצוות, לפעמים השכר השוטף נמוך יחסית והאופציות רבות, לפעמים שכר גבוה ומעט אופציות, לפעמים יכול לבחור באחת משיטות אלו, אך ברור שהשכר מורכב משני המרכיבים, ויש יחס ישיר בין גובה שכרו לכמות האופציות והמניות שמקבל, ותלוי במאמץ שישקיע להגדלת הכנסות החברה ובהערכה כלפיו. התייחסות העובדים לקבלת האופציות והמניות הם כלרכיב שכר לכל דבר, והבחירה היכן לעבוד ואם להשאר בעבודתם תלויה גם בכמות האופציות או המניות שיקבלו.

והנה, אף שהאפשרות לשימוש באופציות אינו מיידית עם הקצאתן, יש להגדירו כשכר גמור שמועד התשלום הוא מועד נדחה. אין הדבר שונה מתשלומי פנסיה או קרנות השתלמות, שמועד מימושן נדחה אך הוא רכיב לאיזון המשאבים, והוא הדין אופציות ומניות הינם זכות כספית גמורה שניתנת בתמורה לעבודה ולהערכה שקנה העובד בעבודתו, והסיבה לצורה זו של תשלום שכר תלויה באופי שוק זה, והצורך להבטיח המשך ניהול החברה לטובת הבעלים והעובדים.

מדינת ישראל

בתי הדין הרבניים

משכך, כפי שביארנו באר היטב, תשלום זה הוא תשלום שכר ולא מתנה גרידא, שהרי הוא ניתן לא בשל הקשר האישי והחברתי, אלא מתוך ידיעה והכרה של שני הצדדים, המעביד והעובד, שצורת תשלום זו הקושרת את החברה לעובד ואת העובד לחברה, היא הדרך המיטבית להבטיח נאמנות העובדים לחברה באופן שבו ימצו שני הצדדים את רווחיהם. משכך, אין זו מתנה אלא צורת תשלום ודינה להתאזן, אם גמלו הזכויות לפני מועד הקרע, אך גם לאחריהם כפי שיתבאר.

ולמה שביארנו, שלתגמול עבור העבודה בחברות אלו יש שני מרכיבים, ויש יחס בין גובהו של השכר השוטף לכמות המניות האופציות שמקבל העובד, וכפי שביארנו, במקרים רבים השכר השוטף משמש לחיי היום יום והאופציות/ המניות היא צבירת הון לעתיד, כשאנו באים לערוך איזון משאבים, אין לחלק בין זכויות בן הזוג במה שנצבר בשכר השוטף, דלית מאן דפליג שהוא יאזן, לאופציות והמניות, שהרי גם הם חלק מהשכר, וכמותן ושוויין קשור קשר אמיץ לגובה השכר, והרי הן כפנסיה/קרן השתלמות שמקבל העובד, ואין לגרוע מזכויות בן הזוג מרכיב זה, אף שצורת מימוש זכויות אלו שונה, וכפי שהתבאר, שיש סיבה מדוע נקבעה צורת מימוש זו.

מעתה, באופציות ומניות שקיבל העובד לפני מועד הקרע, דהיינו שהגיע הזמן שהוא זכאי לממשן, יש לבן הזוג זכות איזון גמורה בהם. אכן במקרה בו מועד הקרע היה לפני שהגיע הזמן למימושן של כל המניות, האיזון ייערך רק באחוז המניות שעבר לגביהם הזמן שאפשר לממשן. משכך, בהסכם בין העובד לחברה, שבו זכאי העובד לקבל את חבילת האופציות/ מניות בארבע פעימות, ואחרי שתי פעימות התגרש או חל מועד הקרע, זכות האיזון תהיה רק במה שזכה בפעימות הקודמות לקרע, ולא במה שמקבל לאחריו, שהרי בהם לא נתקיים התנאי המזכה אותו בקבלת השכר. וכפי שדימינו הך דינא למקדש אישה מעכשיו ולאחר שלושים יום, שכשהגיע הזמן חלו הקידושים למפרע, ה"נ כאן, שמשגגיע הזמן זכה בהם למפרע ולכל המאוחר באותה שעה, ושוב יכלל בכלל הדברים שיש לאזנם ככל הכנסה אחרת. אך במה שלא הגיע זמן הגמלו לא נתקיים התנאי, העובד עדיין לא זכה בפועל, ולכן לבן הזוג אין זכות איזון.

עם זאת במה שזכה בזכות איזון לפני מועד הקרע, האיזון לא יהיה בשוויין במועד הקרע אלא בשוויין בעת שדרך לממשן בפועל, אף שמועד זה מגיע לאחר מועד הקרע. ומשכך, אף אם עתה ערכם עדיין לא הושלם, הרי הם ככספי פנסיה וקרנות השתלמות שמתחלקים במועד הגמלם, ואף במכשירים פיננסיים אלו אין לאזן אותם במועד הקרע אלא במועד ששויים ימוצה, וכמו שביארנו לעיל לעניין פירות עץ שאין לקוטפם לפני שיבשילו, ואף כאן, מגיע לבן הזוג כמועד בו יושלם השווי. שהרי למש"כ שאופציות ומניות דומות לפירות עץ שניקנו/ שניתנו, יש לדמות אפשרות מימושן כפירות עץ, היינו שיגיעו למיצוי גידולן.

דהנה בב"ב פא, א שנינו: "הקונה שני אילנות בתוך שדה חבירו - הרי זה לא קנה קרקע", וביאור הדברים מפורש ברשב"ם שם "ואפי' מקום האילן והרי הוא כמי שקנאן לפירותיו שכשייבש יעקרנו וילך". ומבואר שאעפ"י שלא קנה גוף הקרקע, וכשיתייבשו

מדינת ישראל

בתי הדין הרבניים

ואינם יכולים להוציא עוד פירות רשאי המוכר לעוקרן, אך כל עוד הם חיים, זכות היניקה של פירות האילן מהקרקע שייכת לו. ולכן, כל עוד עצים אלו יגדלו פירות, הפירות שלו, ואין יכול לומר לו סלק אילנותיך. ונראה פשוט שהוא הדין בקונה פירות, בין למ"ד שהקונה פירות אילן מועיל אף שלא באו לעולם ובין אם מוכר אילן לפירותיו, שקנה האילן וכשיגדלו הפירות יהיו שלו ויש לו זכות היניקה מהקרקע, והוא הדין כשקונה פירות אילן שכבר יצאו אך לא הבשילו, שבכלל הקניין הוא הזכות להשאירן עד שיבשלו, ואז יקטפם.

ונראה פשוט שזה הוא גם דינם של אופציות לפני שמגיע זמן מימושן, שבכלל הזכות באופציה היא להשאיר עד שתתבשל באופן שתהיה ראויה לשימוש כדרך שנוהגים קוני האופציות, ואף שיש אפשרות לחשב את ערכן אף קודם, וכפי שיש ערך לפירות העץ לפני שיתבשלו על העץ, מכיוון שכל אדם משאיר הפירות עד שיבשלו, גם מי שיש לו זכות איזון, ההגיון אומר שהוא יכול לדרוש להמתין לחלוקתם עד שיגיעו למלוא שווין. וטעם הדבר למש"כ ברור, שכר העובד בחברות אלו הוא בתרתי, שכר שוטף ואופציות או מניות, היחס בין רכיבי השכר תלוי בכמותן, ומי שקיבל אופציות רבות שכרו קטן, מעתה מכיוון שחלקו של בן הזוג באיזון השכר השוטף קטן עקב תשלום האופציות, דין הוא שזכויותיו באופציות יהיו גם הם כשל העובד, שהרי בעת העבודה זכה בזכות האיזון שתתקיים לאחר זמן, וכמו שהעובד יקבל את מלוא חלקו בפועל רק כשיגיע מועד פקיעת האופציות, וכפי הנוהג בזכויות אחרות שאינם מתחלקות בפועל במועד הקרע, הוא הדין יהא בחלקו של בן הזוג, שיכול לדרוש דחיית קבלתן במועד פקיעתן וכשמוצה שווים.

את צורת האיזון קובע סעיף 6 לחוק שז"ל:

(ב) היה שוויים של נכסי בן הזוג האחד עולה על שוויים של נכסי השני, חייב האחד לתת לשני את מחצית ההפרש, אם בעין ואם בכסף או בשווה כסף.

(ג) באין הסכמה בין בני הזוג בשאלה מה מגיע מהאחד לשני או באיזו דרך יבוצע האיזון, יחליט בית המשפט או בית הדין לפי הנסיבות, ורשאי הא לקבוע מועדי הביצוע, הבטחתו ושאר תנאיו...

המחוקק איפשר איזון בעין או בכסף ושווה כסף. והנה אם האיזון יהיה במתן מחצית האופציות או המניות לבן הזוג בעין, בזה אין ספק שבן הזוג יחזיק בהם עד למועד מימושן ומיצוי שוויים, אך גם אם בן הזוג רוצה לסלקו בתשלום שוויים, שהוא רשאי לעשות כן על פי חוק, לא יוכל לתת עתה רק מחצית השווי העכשווי, שאינו מלא, אלא רק בשוויים לעת הגמלם, וכבר הארכתי בזה במקו"א באופן ביצוע הפירוק שיתוף בחברות משפחתיות, שצריך שיעשה באופן שלא יפגע בזכויות אחד הצדדים, וגם זה אכ"מ. וכבר הביא הגר"צ בן יעקב מהפסיקה המשפטית בזה.

במקרה שבפנינו לבני הזוג הייתה בעיקר שותפות עסקית בניהול ביתם, האופציות שקיבל הבעל היו חלק משכרו ובתמורה למאמציו כדי להגיע לרווחה כלכלית. אף שהצדדים לא חיו חיי אישות במשך שנים רבות (ולא ברורה לנו הסיבה), המאמץ ליצירת ההון הכלכלי

מדינת ישראל

בתי הדין הרבניים

היה משותף, הבעל בעבודתו והאישה בניהול הבית וטיפול בילדים. מעתה, מכיוון שכך הם פני הדברים, ברי כי האופציות והמניות הן נכס משותף אשר יש לאזן בין הצדדים, ויותר מכך, יש לאזנו ביום שהוא צפוי למצות את ערכו האמיתי – עת המימוש. העובדה שלא קיימו יחסי אישות אינה גורעת מהמאמץ המשותף של שני הצדדים להגדיל את ההון המשפחתי, ולכן גם האישה זכאית למחציתו, בוודאי לזכויות של הבעל שנגמלו לפני מועד הקרע בין בחברת מ' ובין בחברת א'.

כפי שכתבנו, ביסוד הסדר איזון המשאבים עומד ערך השוויון, ובכלל זה שוויון ההזדמנויות הכלכליות שנוצרו בתקופת הנישואין. לכן הדין והצדק נותנים ששני הצדדים זכאים ליהנות ממה שנצבר במהלך חיי הנישואין, ואין זה ראוי שרק אחד יקבל את שווי האופציה ולא השני, והוא הדין לגבי קבלת השווי במועד האידיאלי לכשתיגמל.

לאחר שכתבתי את דברי ראיתי מש"כ הגר"צ לוז, ולדעתו עדיין הוי ספק, חובתי לומר, הדברים נכתבו אחרי בירור ומיצוי משמעות התשלום בחברות אלו עם הבקאים בתחום זה, שחלק מהם אפילו לא הבינו מהו הספק, שלדבריהם, פשוט וברור לכל המצוי בתחומים אלו, שמתן אופציות ומניות הינו חלק מהסכם השכר והתמורה עבור העבודה, וכפי שהארכנו. ולדעתי, אין דבר זה נקרא בכלל ספק כלל, כבר אמרו חז"ל בסנהדרין ז' ב' אם ברור לך הדבר כיום אמרהו. וביאר הגר"א באדרת אליהו, שלפני מתן הפסיקה חובת הדיין לברר המציאות על בוריה וללא כן אסור לו לפסוק. בחינה זו של רכיבי השכר ומשמעותם היא דבר הניתן להיעשות בקלות, ואי מיצוי הבירור הנדרש לא משאיר הדבר בכלל ספק, שחוסר ידיעה אינו ספק, ולכן לדעתי אין מקום למש"כ, אף לשיטתו. ועוד חזון למועד.

לאור האמור יש לנהוג כפי ההוראות שכתב הגר"צ בן יעקב בנימוקיו.

הרב שלמה שפירא - דיין.

קראתי את שכתבו עמיתי וידידי הרה"ג הגרצב"י שליט"א והגר"ש שפירא שליט"א, ואף שאני מסכים עקרונית שיש לבעל דין לחלוק על מסקנתו החד משמעית של בית הדין האזורי שהחריג את האופציות המדוברת מאיזון המשאבים הכולל, אולם לדעתי, אין בכך כדי לדחות את הערעור, וככל שיבואר להלן.

הערעור שבפנינו, עניינו שאלת האיזון של אופציות שניתנו למשיב על ידי החברה שבה הועסק, שפדיונם יתאפשר רק אם ימשיך לעבוד בחברה מספר שנים לאחר קבלת הזכות.

בית הדין האזורי בפסק דין נשוא הערעור פסק שמאחר והאופציות ניתנו למשיב כתמריץ על מנת למשוך אותו לעבוד בחברה בשל כישוריו האישיים ולא כשכר עבור עבודה כל שהיא שביצע בעבר עבור החברה, הרי שיש לדמותם למתנה שניתנת לו במהלך הנישואין שאינה ברת איזון ולכן אף את האופציות המדוברות יש להחריג מהאיזון.

בית הדין האזורי מצביע על מספר אינדיקציות שמוכיחות שלא מדובר בשכר עבודה כלל (שלאור ההכרעה שלהלן אינני רואה צורך להציגם).

מדינת ישראל

בתי הדין הרבניים

כנגד פסיקה זו טוענת המערערת ששגה בית הדין בקביעתו, ויש לראות את האופציות המדוברות כתשלום עבור עבודת המשיב בחברה, ובעצם במקום לשלם לו שכר גבוה עבור עבודתו, ובכך להמריץ אותו להמשיך ולעבוד בחברה, ניתנו לו האופציות כתחליף לשכר גבוה, הא ותו לא.

לטענת המערערת, אם לא נאמר כך, כל מי שמקבל שכר גבוה יותר מהמוצע על מנת למשוך אותו לעבוד במקום שהוא עובד, נצטרך לחלק את שכרו לשני חלקים. החלק שמשולם כשכר עבור עבודתו שיש לאזנו, ואילו החלק העודף המשמש כתמריץ להמשיך העבודה שלא יאוזן, וזאת לא שמענו, וכל תשלום שאדם מקבל במסגרת עבודתו הוא חלק שכר. המערערת מצביעה על אינדיקציות רבות, שמהם עולה שהאופציות המדוברות הינם חלק עבודה, והגדרתם לעניין האיזון היא ככל שכר עבודה אחר. צורת התשלום של שכר אינה משנה את הגדרתו לעניין האיזון.

לאחר שעיינתי בצדדים השונים של השאלה, הגעתי למסקנה שמכלל ספק רבתי לא יצאנו, ועל אף שהמערערת מפנה למספר פסקי דין אזרחיים התומכים בעמדתה, ולפיהם סוג האופציות המדוברות הינם ברי איזון, ואף בנימוקי כבוד ידידי הגרצב"י שליט"א יש הפנייה לפסקי דין אזרחיים שמהם עולה כנ"ל, אבל מאחר ולדעתי השאלה היא בתחום שיקול הדעת, ההיגיון והסברא, אין בציטוט פסקי דין התומכים בגישה זו או בגישה האחרת כדי להכריע את הוויכוח בבחינת 'תורה מסיני' ו'כזה ראה וקדש', וכל אחד מפסקי הדין הללו רק מצביע על הגיונו וסברתו של הפוסק באותו פסק דין. לכל היותר יהיה בהם להשפיע על שיקול הדעת של ערכאת השיפוט שלפתיחה הונחה השאלה בבחינת 'תן לחכם ויחכם עוד ונבון תחבולות יקנה', הא ותו לא.

ובכן, קראתי את האמירות העולות מפסקי הדין הללו ולא השתכנעתי שיש לראות באופציות המדוברות כמשאבים ברי איזון, ושאין מקום להסתפק בזה כלל. ובהערת אגב אעיר, שיש לעיין, האם כשניתנו האופציות המדוברות לאחד מבני הזוג בטרם נישואיהם ורק לאחר נישואיהם ניתן לפדותם, האם לדעות הנ"ל גם אז הם ברי איזון (כמובן, בתקופה היחסית) ועל אף שנתנו כתמריץ לפני הנישואין. ואם לא, אז מה זה משנה מתי הם ניתנו. ובכן, לדעתי מכלל ספק לא יצאנו.

אשר על כן כאמור, יש להכריע במונח לפנינו ככל ספק שמתעורר האם משאבים מסוימים הינם ברי איזון אם לאו.

בשאלה עקרונית זו לדעתי יש לנקוט בדרך המצמצמת את הסדר איזון המשאבים בין בני זוג ולא בדרך המרחיבה אותו. זאת אומרת, שיש להחריג את אותו משאב ממסת המשאבים המאוזנים ולא לכלול אותו בהם.

בפסקי דין אחרים הרחבנו קימעה בקביעה עקרונית זו, ולהלן ציטוט חלקי מאחד מהם:

תורת איזון המשאבים בין בני זוג שנקבעה בחוק יחסי ממון, לדעתנו, הפכה להיות נחלת כל בני זוג הנישאים במדינת ישראל. לכן תוקפה הוא

מדינת ישראל

בתי הדין הרבניים

לא רק מחמת החוק אלא בעיקר משום שכל הנישאים על דעת החלת העקרונות שבתורה זו הם נישאים, ומכאן תוקפה ההלכתי.

תורה זו נשענת על שתי גישות. ולדעתנו על בסיס שתי הגישות אפשר להגיע למסקנה שכאשר יש ספק אם להכליל במסגרת האיזון הכנסות מסופקות, הרי שיש לילך על דרך הצמצום ולא להכליל אותם במסגרת האיזון:

גישה אחת רואה בתורת איזון המשאבים הסכם מכללא, שהוא ברירת המחלף בהעדר הסכמה אחרת, וכפי שעולה מלשון סעיף 3 לחוק הקובע:

(א) לא עשו בני הזוג הסדר ממון, ואם עשו – במידה שההסכם אינו קובע אחרת – יראום כמסכימים להסדר איזון המשאבים לפי פרק זה, ויראו הסדר זה כמוסכם בהסכם ממון בעל תוקף שנתמלאו בו הוראות סעיף 2.

זאת אומרת: מאחר ובני זוג היו מעוניינים להחיל על התנהלותם הכלכלית במהלך הנישואין ועם פקיעתם, אם התגלגלו לשם, הסדרה כלשהי, הרי שבהעדר הסכם מפורש, נראה באיזון המשאבים המוצע בחוק את ברירת מחלף של הסכם משוער שהיו הצדדים עורכים אילו נתנו את דעתם על כך. בהפעלת חוק זה, לגישה זו, אנו בעצם מפעילים את ההסכם שבין בני הזוג – גם אם הם לא ערכו אותו. לא מדובר בתכתיב של המחוקק בשל שיקולי צדק וכדומה אלא בצורך להסדיר הסכמים שעל פיהם צדדים פועלים.

לפי גישה זו: הרי גם לו היה הסכם מפורש של הצדדים שבו הסדרה תואמת לאמור בחוק ממש, לו היה מתעורר ספק ביחס להכנסה כלשהי, אם לאזנה אם לאו, היינו הולכים לפי הכלל ש'יד בעל השטר על התחתונה', ובכגון זה, ההלכה היא שמי שבא להוציא ממי שמוחזק, עליו הראיה. הוא הדין והוא הטעם, וכל שכן, בהסכם מכללא כמו תורת האיזון שעל פיה אנו פועלים.

הגישה השנייה רואה את תורת איזון משאבים כתכתיב של המחוקק (למרות לשון החוק "יראום כמסכימים", ובפרט במקרים שלא הודע לבני הזוג במפורש שזה יהיה המצב המשפטי עם פירוק הנישואין), שפועל משיקולי צדק.

לא בהסכם שבין בני הזוג מדובר, שהרי הם לא הסכימו על דבר ולא חצי דבר מהאמור בחוק, אלא שלדעת המחוקק כך ראוי להיות, וכך צודק והגון לעשות¹. גם לגישה זו אם הצדדים הסכימו אחרת – הסכמתם גוברת על הכול, גם אם יסכימו על דבר שאינו צודק, וזה ההסבר לסעיף 2 לגישה זו.

לגישה זו מדובר במעין תקנה והתערבות של המחוקק במה שהיה אלמלי התערבותו.

¹ ואף על פי כן יכול להיות להסדר זה תוקף הלכתי מאחר שעל דעת זה נישאו, ואין כאן מקום להאריך.

מדינת ישראל

בתי הדין הרבניים

גם לגישה זו, כשמתעורר ספק באשר להכנסה כלשהי, אם יש לאזנה אם לאו, יש ללכת על דרך הצמצום, בבחינת 'הבו לה דלא לוסיה עלה', ובבחינת ספק בתקנה, שחוזרים לעיקר הדין².

(פסק דין מיום כ"ב בניסן ה'תש"ף 16.4.20 בגדול תיק מס' 890096/7).

כך גם בפסק דין מיום יב בשבט ה'תשפ"א 25.1.21 בגדול, תיק מס' 1128765/7, ובפסק דין מיום כ"ה בשבט ה'תשפ"ב 27.1.2022 בגדול תיק מס' 1132813/6, ובעוד.

מקורו של העיקרון הנ"ל שכל ספק בתקנה העמידה על דינו המקורי הוא מהפסיקות שבדברי הרא"ש בתשובות כלל נה סימן ז', ובתשובות הר"ן סימן יד, והובא כעיקרון כללי ברמ"א אבהע"ז סימן קיח סעיף ו'. וכמילתא דפשיטא מובא עיקרון זה בספרי פוסקים רבים, ובכללם, שו"ת מהריט"ץ סימן נד, ובשו"ת גינת ורדים כלל ג' סימן ד' באריכות, ובשו"ת שואל ומשיב מהדו"ק בחלק א' סימן קלב-קלג, ובחלק ב' סימן קב, ועוד רבים.

וראו לציין בעניין זה את הבאות.

בספר דבר אברהם ח"א סימן כט דן בהרחבה בעיקרון זה של 'כל ספק בתקנה העמידה על דינו המקורי' ובמקורותיו, ובאות ב' שם פשוט לו, שאם הספק אינו בלשון התקנה ובמה היא כוללת, מאחר והתקנה שלעצמה ברורה, אלא שהספק הוא בהגדרת משהו שאירע או ספק במציאות העובדתית, אין זה עניין לספק בתקנה, ויש לדון כשאר ספיקות, וכן הוא בקובץ שיעורים בבא קמא אות צ'. לפי זה בנדו"ד, לכאורה, הספק שלנו איננו בהוראת החוק, מה נכלל בהסדר האיזון ומה יוחרג ממנו, וכל הספק שלנו לכאורה הוא רק באופציות המדוברות, האם הם חלף עבודה או תמריץ להמשך בלבד, ובכך הם דומות למתנה.

בנסיבות שכאלה, לכאורה לפי הנ"ל, אין מקום להחיל את העיקרון שספק בתקנה העמידה על דינו המקורי, שאין זה ספק בתקנה אלא בהגדרתם של האופציות המדוברות. אבל כאמור, זה לכאורה בלבד, וזאת, מכמה נימוקים:

הראשון שניתן לראות בספק שלפנינו, גם ספק בתקנה עצמה (בחוק יחסי ממון), מאחר ולא ברור מתוכו, האם הסדר איזון משאבים כולל גם משאב מסוג שכזה, שניתן מראש כתמריץ בשל כישורים אישיים, ומאידך ניתן רק לאחר פרק זמן שבו המקבל נדרש לעבוד.

השני, שגם אם מחמת ספק בתקנה אין להחיל את עיקרון הצמצום, הרי שמחמת הנימוק השני של צמצום זכויות שמקורם בהסכמים (יד בעל השטר על התחתונה) יש להחיל גם בנדו"ד את עיקרון הצמצום. ועוד, כשאין מחילים את עיקרון הצמצום בספיקות חוזרים לכללי

² נפ"מ שיכולה להתעורר משני הנימוקים לעיקרון הצמצום היא כאשר הספק הוא בהכללת חובות (ולא זכויות) באיזון הכולל, ואין כאן המקום להאריך בכך, בהעדר נפ"מ בנדון שבפנינו שמדובר בזכויות ולא בחובות.

מדינת ישראל

בתי הדין הרבניים

הספיקות שהגדול שבהם הוא 'המוציא מחבירו עליו הראיה', ובנדו"ד המערערת באה להוציא ממון מחזקת המשיב.

בהתאם לאמור, לדעתי יש לדחות את הערעור ולהשאיר את פסק הדין המחריג את האופציות המדוברות על כנו.

העיקרון האמור הוא לדעתי נכון בכל ספק בכיוצא בזה, אולם במסגרתו של ערעור, זה מקבל משנה תוקף, ויש לדחות את הערעור מנימוק נוסף.

ערעור שמוגש כנגד פסיקה של בית דין אזורי וערכאת הערעור מגיעה למסקנה שאין בידה להכריע אחרת ממה שנפסק באזורי, אבל מאידך אינה מקבלת את ההכרעה החד משמעית של בית הדין האזורי, לדעתי, בנסיבות שכאלה, אל לה לערכאת הערעור להתערב בפסיקתו של בית הדין האזורי ולקבוע שהוא שגה בהכרעתו הוודאית, ולהורות שהיה עליו להשאיר את השאלה בספק (הלכתי, משפטי או עובדתי). ובכן, העיקרון בדיון בערעור הוא "אם אינך יכול להסיק שהאחר טעה, אינך יכול להסיק שהאחר היה צריך להימנע מהכרעה, ולהשאיר את השאלה בספק". לפי עיקרון זה, מאחר ולדעתי שאלת האיזון של האופציות המדוברות לא מוכרעת ונשארת כספק עד שהמחוקק יפרש את הוראתו בתיקון לחוק או שייערך הסכם מפורש בין הצדדים, אינני יכול לקבוע שגגה בית הדין האזורי בכך שהכריע בוודאות שהם אינם ברי איזון.

סוף דבר, לדעתי יש לדחות את הערעור.

הרב ציון לוז-אילוז - דיין

העולה מכל האמור לעיל, בדעת הרוב:

א. ביה"ד מקבל את הערעור, וקובע כי המערערת זכאית לאיזון באופציות ובמניות שקיבל המשיב ממקום עבודתו.

ב. ככל ומועד ההבשלה חל לאחר מועד הקרע, יש לחשב את הזמן היחסי של מועד הקרע החל בין מועד ההקצאה ועד מועד ההבשלה, כאמור בגוף פסה"ד.

ג. חישוב שווי האופציות ייעשה בהתאם למחיר האופציה במועד המימוש.

ד. ביה"ד ממנה את רו"ח שטרנפלד, לבצע את החישוב כאמור לעיל.

ה. בעלות המומחה, הצדדים ישאו בחלקים שווים.

ו. לדעת המיעוט, יש לדחות את הערעור ולהחריג את האופציות המדוברות ממסת המשאבים ברי האיזון, וכפי העולה מפסק הדין נשוא הערעור.

ז. אין צו להוצאות והערובה שהפקידה האישה כתנאי לשמיעת ערעורה תוחזר לה.

ח. פסק הדין מותר בפרסום בהשמטת שמות הצדדים.

מדינת ישראל

בתי הדין הרבניים

לאור בקשת המשיב, בית הדין מבהיר, שמסמך שהוכנס לתיק לאחר הדיון לא נצפה על ידי הדיינים, ופסק הדין נכתב ללא שהאמור במסמך נלקח בחשבון כלל.

ניתן ביום כ"ה באייר התשפ"ד (05/06/2024).

הרב צבי בן יעקב

הרב ציון לוז-אילוז

הרב שלמה שפירא

עותק זה עשוי להכיל שינויי ותיקוני עריכה



גט

OVER

משפחה • משפט • ומה שביניהם

WWW.GET-OVER.CO.IL

