



בית משפט לענייני משפחה בבאר שבע

תלה"מ 16405-09-19

בפני כב' השופטת הבכירה רות אטדגי-פריאנטה

התובעת פלונית
ע"י ב"כ עו"ד צחי פנקס

נגד

הנתבע אלמוני
ע"י ב"כ עו"ד טלי בן יקיר ועו"ד קרן טל

פסק דין

הכרעה בשאלת סיווגן של אופציות שאינן סחירות כנכס בר חלוקה במסגרת איזון משאבים בין בני זוג.

רקע רלוונטי:

1. הצדדים נישאו זל"ז בשנת 2021 ומנישואיהם נולדו שני קטינים.
2. בין הצדדים התנהלו הליכים בעניין משמורתם של הקטינים (תלה"מ 16646-09-19), מזונותיהם (תלה"מ 16325-09-19) ובעניין רכושם (התובענה שבכותרת).
3. עפ"י הנטען בכתב התביעה, קיבל הנתבע אופציות ממעבידתו, חב' XXX – בה הוא מועסק כמתכנת, לאחר שזו נרכשה ע"י חברת "XXX" האמריקאית.
4. ביום 17.2.2020 חתמו הצדדים על הסכם גירושין המסדיר את כל ענייני הצדדים אשר היו תלויים ועומדים בפניי, ובכלל זה ענייני המשמורת המזונות והרכוש, למעט עניין האופציות נשוא פס"ד זה.
הסכם הגירושין אושר וקיבל תוקף של פסק דין ביום 26.2.2020.
לאחר אישורו, הודיעו הצדדים כי היה ולא יגיעו להסכמה לעניין האופציות שטרם הבשילו, יוגשו טיעונים ע"י כל אחד מהם ופסק הדין יינתן על סמך הטיעונים.

5. ביום 12.3.2020 הודיעו הצדדים כי לא הגיעו להסכמה.
טיעוני הנתבע הוגשו ביום 14.5.20.
טיעוני התובעת הוגשו ביום 23.6.20.
טיעוני תגובה הוגשו ביום 2.7.20.
6. מועד הקרע המוסכם עפ"י פסה"ד נקבע ליום 30.4.2019.
7. מטיעוני הנתבע עולות העובדות הבאות שלא הוכחו ע"י התובעת בטיעוניה הנגדיים :
א. הנתבע עזב את מקום עבודתו בחב' XXX, ביום 1.5.20.
ב. על שם הנתבע רשומות 7,689 אופציות, מתוכן 3,110 אופציות הבשילו עד למועד הקרע ו – 1,788 אופציות נוספות הבשילו לאחריו.

המחלוקת בין הצדדים וטענות הצדדים בתמצית:

8. אין מחלוקת על זכאותה של התובעת למחצית האופציות שהבשילו עד למועד הקרע.
המחלוקת הינה ביחס לאותן אופציות שהבשילו **לאחר** מועד הקרע.
9. טוען הנתבע כי אופציות אלו ניתנו לו כתמריץ להמשך עבודתו בחברה ולא בגין עבודתו בעבר.
המדובר לטענתו באופציות הצופות פני עתיד ולפיכך אין לתובעת כל זכות באותן אופציות שתנאי להבשלתן הינו המשך עבודתו לאחר מועד הקרע.
זאת, לטענתו, נלמד מלשונו של הסכם מתן האופציות שבינו לבין החברה, בו פורטו התנאים להבשלת האופציות, ולפיהם 50% מהאופציות שהוקצו, יבשילו ככל שהנתבע יישאר במקום עבודתו במשך שנה מיום ההקצאה (או בחלק היחסי לאחר כל חודש נוסף לאחר תום אותה שנה), ללא תלות ברווחיות החברה, ו – 50% מהאופציות שהוקצו יבשילו באותם תנאים אך בכפוף לרווחיות החברה.
- הנתבע מפנה לפסק הדין שניתן ע"י כב' השופט גייפמן בתמ"ש 17652/03 פלונית נ' אלמוני [ניתן ביום 12.8.2007] (להלן: "**פרשת פלונית**"), בו נקבע כי יש לבחון את טיבן של האופציות והמטרה שלשמה ניתנו: האם ניתנו כתגמול על עבודה בעבר/בהווה או כתמריץ לעבודה בעתיד.
אם האופציות ניתנו עבור תמריץ לעבודה עתידית, אזי אם תקופת העבודה שעבורה ניתנו האופציות חפפה את תקופת הנישואין, רק אז המדובר בנכס בר איזון.
10. טוענת התובעת בטיעוניה הנגדיים כי פסה"ד בפרשת פלונית שונה לאור ההלכה החדשה שנקבעה בבע"מ 7482/18 אשר דחה את הערעור שהוגש על פסק דינו של ביהמ"ש המחוזי בעמ"ש 19796-09-17, בו נדחה הערעור על פסק דינו של כב' השופט נ. פישר בתמ"ש 10339-03-12 **ש.צ. נ' י.צ.** (ניתן ביום 5.7.2017) (להלן: "**פרשת ש.צ.**").

כב' השופט פישר קבע בפסק דינו כי האישה זכאית לחלקה באופציות שהוקצו לבעל במהלך חייהם המשותפים, אשר טרם הבשילו במועד הקרע. עוד נקבע בפסק הדין כי מועד הערכת שווי חלקה של האישה בזכויות אלה יהא במועד מימוש האופציות בפועל.

דין:

11. ראשית יובהר כי ספק אם ההלכה אליה מפנה ב"כ התובעת בסיכומיו הינה אכן הלכה מחייבת,

בכל הקשור לצורך בסיווגן של האופציות במסגרת איזון משאבים.

בפסק דינו של ביהמ"ש לענייני משפחה בראשל"צ, נידונו שתי מחלוקות:

האחת בדבר זכאות האישה למחצית כל האופציות והשנייה ביחס למועד בו יוערך ערכן.

במחלוקת השנייה בלבד נדרש ביהמ"ש המחוזי להכריע (ר' עמ' 2 לפסק דינו) ועל פסק דינו של ביהמ"ש המחוזי בסוגייה זו הוגשה הבר"ע לביהמ"ש העליון.

משמע: שאלת סיווגן של אופציות בלתי סחירות שמועד הבשלתן לאחר מועד הקרע, כנכס בר איזון, לא הועמדה להכרעה לא בפני ביהמ"ש המחוזי וגם לא בפני ביהמ"ש העליון.

12. ברם, חרף האמור, דומה כי אין כל הבדל עקרוני בין פסק דינו של כב' השופט גייפמן בפרשת

פלוגית לעיל לבין פסק דינו של סגן הנשיא, כב' השופט פישר בפרשת ש.צ.

ובמה דברים אמורים?

בפרשת ש.צ. דובר על 27,782 אופציות בשלות למימוש (vested) שהוענקו לבעל בתקופת חיי השיתוף ומועד פקיעתן היה שנים מס' לפני מועד הקרע. רובן הגדול של האופציות הבשילו במהלך תקופת חייהם המשותפים והוחלפו באופציות אחרות שמועד פקיעתן היה לאחר מועד הקרע.

בית המשפט קיבל את עמדת המומחה מטעמו אשר קבע כי האישה זכאית למחצית משווי כלל האופציות, לרבות אלו שהבשילו לאחר מועד הקרע.

אכן, כטענת ב"כ הנתבע בסיכומי תגובתו, נימק ביהמ"ש מסקנתו זו גם על העובדה כי המומחה לא נחקר בנקודה זו (סע' 69 לפסק הדין) אך הוסיף על כך נימוקים נוספים.

בין היתר, קבע בית המשפט כי הואיל והזכאות לקבלת האופציות התגבשה במהלך חיי הנישואין, עובר למועד הקרע, והואיל והאופציות שהוענקו לבעל הגיעו לבשלותן עוד בחיי השיתוף ביניהם וניתן היה לממשן כבר אז, אך משיקולי כדאיות כלכלית בחרו הצדדים בהחלטה משותפת לדחות את מועד מימושן לעתיד, לפיכך, האופציות שהוקצו במהלך החיים המשותפים היוו הכנסה רעיונית בלבד, ללא שהצדדים נהנו מתוספת להכנסתם החדושת ועל כן אין חולק כי שורשי אותה הכנסה עתידית ניטעו במהלך חייהם המשותפים, ללא שבעת ההיא ראו כל רווחה כלכלית מאותן אופציות (סע' 162 לפסק הדין).

13. ביהמ"ש הוסיף ודן בשאלה העובדתית האם במקרה דנן, הוענקו האופציות עבור תקופת עבודה בעבר או כתמריץ לעבודה עתידית, והאם תקופת החיים המשותפת חפפה לתקופה בעבורה הוענקו האופציות וקבע כי אין לקבל את הטענה כי עסקינן באופציות שהתנאי לקבלתן, הוא המשך עבודת העובד.

14. הנה כי כן, ביהמ"ש לא התעלם מהגדרת מהותן של אותן האופציות לצורך הכרעה בשאלת איזון.

משמע: לתכלית מתן האופציות יש חשיבות לצורך הכרעה באיזון כפי שקבע כב' השופט גייפמן בפרשת פלונית.

בנדון, קבע ביהמ"ש המחוזי בערעור על פרשת ש.צ. כי "לתכלית מתן האופציות בעניין דנן חשיבות פחותה ומזערית, אם בכלל, שכן מוסכם על הצדדים כי עיקרן ורובן של האופציות הבשילו **קודם** למועד הקרע, היינו שגם אם מתן האופציות נעשה בתמורה לעבודה עתידית של המערער, הרי שהמערער נתן את מלוא תמורתן בעבודתו בחברה בתקופת הנישואין, שהרי האופציות בשלו והיו בנות מימוש קודם למועד הקרע".

15. התוצאה: יש איפוא לבחון את מטרת הענקת אותן אופציות וכל מקרה עפ"י נסיבותיו.

16. טוען הנתבע בטיעוניו, כי יש לקבוע כי האופציות ניתנו לו כתמריץ להמשך עבודתו בעתיד ולא בגין עבודתו בעבר, וזאת לאור נוסח הסכם הקצאת האופציות אשר היתנה את הבשלתן בהמשך הישארותו בעבודה. לא מצאתי לקבל פרשנות זו.

כפי שהבהיר כב' השופט גייפמן בפרשת פלונית, עליו נסמך הנתבע בטיעוניו:

"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 הפירוד או מועד תום האיזון, כתנאי למימוש הזכויות ... כל עוד ניתנו האופציות כפיצוי עבור עבודת בן הזוג במהלך הנישואין, המשך הדרישה להעסקה היא 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 שעבודה ניתנו האופציות, כמקובל בחלוקת נכס פנסיוני בין בני זוג" [ההדגשה לא במקור ר.א.].
(ור' גם סעי' 40 לפסק דינו של ביהמ"ש המחוזי בערעור).

17. משמע: אין די בעצם התניית זכותו של הנתבע למימוש האופציה בהישארות בעבודתו כדי להחריגה מכלל האיזון. ככל שעבודתו זו בוצעה במהלך הנישואין – המדובר בנכס בר איזון אף אם נדרש להישאר באותו מקום עבודה לאחר מועד הקרע. ככל שתופסק עבודתו, תקבל התובעת את חלקה מתוך מה שקיבל בפועל ולכל היותר תהא זכאית לחלקה לפי גישת כלל הזמן ("Time Rule"), כפי שקבע גם כב' השופט פישר בפסק דינו בפרשת ש.צ. (ר' סעי' 70 ו – 166 לפסק הדין).

18. על מהותה של הענקת אופציות בחברת הזנק, ר' דברי ביהמ"ש בערעור על פרשת ש.צ. (עמ"ש 19796-09-17):
"הענקת אופציות לעובד משמשת כתוכנית הטבה הניתנת לו ע"י המעביד או המעסיק. העובד מקבל אופציות אשר ניתנות למימוש לאחר תקופה מסויימת המכונה תקופת הבשלה (vesting period), אשר בסיומה הוא זכאי לממש את האופציות ולקבל תחתן את מניות החברה. עובד שמימש את זכותו לרכוש את מניות החברה עשוי להינות מהטבה כספית שהיא ההפרש בין מחיר המימוש (Exercise Price) בעת המימוש ובין מחיר ההקצאה..."

19. וכך סוקר כב' השופט פישר בפסק דינו בפרשת ש.צ. את הפסיקה בנדון:

"הסדר של הענקת אופציה לעובדים לרכוש מניות של החברה המעסיקה הוא אפשרי והוא נפוץ בעיקר בעולם ההיי-טק. הסדר שכזה נועד להעניק לעובד הטבה כלכלית תוך יצירת זיקה בינו לבין מקום עבודתו לאורך זמן. הסדר שכזה הוא תנאי מתנאי הסכם ההעסקה של העובד ועיקרו הוא מתן אפשרות לעובד לרכוש מניות בחברה המעסיקה במחיר קבוע ובכפוף לתנאים כאלה ואחרים..." (ע"א (ארצי) 182/07 מיקרו סופט ישראל בע"מ נ' רוני גרושקה [פורסם בנבו] 21.8.2007).

ובע"א 6159/05 פקיד שומה תל-אביב נ' יחזקאל לפיד פד"י סג (1) 235, 245 (2008):
"לשיטה של תגמול עובדים באמצעות הענקת אופציות יתרונות רבים. כך למשל, אין היא מחייבת תשלום כסף מזומן לעובד, דבר אשר עשוי להקשות על מצב הנזילות של החברה המעבידה. יתר על כן, הקשר בין העובדים לחברה מתהדק, שכן ניגוד האינטרסים המובנה הקיים ביניהם מצטמצם ונוצרת זיקה בין תפקודו של העובד לבין התגמול שהוא מקבל. זאת,

בשל ההנחה כי תפקוד טוב של העובדים יביא לעליית ערך האופציות שבידיהם. (ראו ע"א 54/96 הולנדר נ' המימד החדש תוכנה בע"מ, פד"י נב (5), 673 – 697 (1998)). לאור האמור, הפכה הענקת אופציות לדרך מקובלת ונפוצה לתגמול עובדים על ידי חברות במשק, ובפרט בתחום ההיי-טק ... הקצאת אופציות לעובד, בתמורה לתשלום מחיר הנמוך ממחיר השוק שלהן או בחינם, הינה טובת הנאה בשווה כסף ..."

20. משמע: הסדר הענק אופציה לעובדים לרכוש מניות החברה או להקצות מניות עבור העובד, הינו הסדר נפוץ בעולם ההיי-טק ולכאורה המדובר בהטבה בשווה כסף למשכורתם.

מרבית האופציות במקרה שלפניי הבשילו עוד בטרם מועד הקרע ורק 1,788 מתוך 7,689 אופציות הבשילו לאחר מועד הקרע.

כשם שאין הנתבע חולק כי יש לערוך חלוקה שוויונית של כל האופציות שהבשילו עד למועד הקרע, הרי שלא מצאתי כל נפקות של ממש בין לבין יתרת האופציות אשר הבשילו לאחר מועד הקרע ואין בנימוקי הנתבע כדי להצדיק הבחנה ביניהן.

חזקה כי כל האופציות שניתנו לו, ניתנו לו כתחליף שכר/כהטבה למשכורתו, עת המדובר בחברת הזנק, ויש ושכרו היה גבוה יותר אילולא הוענקו לו אותן אופציות.

הנה כי כן, האופציות שניתנו במהלך תקופת הנישואין נותרו בגדר הכנסה רעיונית אשר באה לידי מימוש רק לאחר מועד הקרע, אך מקורה באותו מאמץ משותף של שני הצדדים בתקופת נישואים, מה גם שזו בשלה בפרק זמן קצר יחסית לאחר מועד הקרע.

21. נסיונו של הנתבע לטעון כי אין מדובר במאמץ משותף – אין לה על מה שתסמוך.

ודוק: סעי' 5 לחוק יחסי ממון בין בני זוג, תשל"ג – 1973, קובע כי היקף נכסי בני זוג המוגדרים כבני חלוקה במסגרת איזון המשאבים שנערך ביניהם במועד הפירוד, משתרע גם על זכויות שהן פרי עמלם המקצועי של כל אחד מן הצדדים.

רק הזכויות שהן אינן פרי המאמץ המשותף של בני הזוג, לא יבואו בגדרם של אותם נכסים בני איזון.

במקרה דנן, אותן אופציות הוענקו לנתבע עוד במהלך תקופת הנישואין, עת עבד באותו מקום עבודה. הזכות הבסיסית "החוזית" כבר קיימת והיא תוצר של המאמץ המשותף המשפחתי.

22. גם הטענה כי אין בסיס מוסרי לחלוקה שוויונית - דינה להידחות, שעה שאין המדובר בנכסי קריירה והנתבע אף לא עתר לחלוקה בלתי שוויונית של כלל הזכויות. מה גם שבכתב הגנתו לא העלה הנתבע כל הסתייגות לא לעצם האיזון ולא לחלוקתם באופן לא שוויוני.

וכך הצהיר הנתבע בסעיף 27 לכתב הגנתו:

"... יודגש וייאמר כי הנתבע אף פעם לא התנגד וגם עתה אינו מתנגד כי הצדדים יפנו לאקטואר מוסכם שיבחן את הזכויות והאופציות של הצדדים ... ועריך את שוויים לצורך איזונים – כך שברור כי מלכתחילה לא היה כל טעם בהגשת תביעה מיותרת זו".

התוצאה:

23. לנוכח כל האמור לעיל, הנני קובעת כי התובעת זכאית למחצית שווין של כל האופציות באשר הן, אשר הוענקו לנתבע במהלך תקופת נישואיהם, לרבות אלו שהבשילו לאחר מועד הקרע, כאשר התחשיב יבוצע לפי כלל הזמן "Time Rule" המשקלל את תקופת העבודה שחפפה לחיים המשותפים לעומת תקופת העבודה הכוללת שעבורה ניתנו האופציות.

24. בהעדר כל מחלוקת ביחס לאופן הערכת שוויין, יחושב שוויין בהתאם לשיעורם במועד מימושן בפועל כפי שקבעה ההלכה בעניין זה.

בנסיבות העניין, לא מצאתי ליתן צו להוצאות.

המזכירות תשלח פסק דיני זה לצדדים ולבאי כוחם.

ניתנה היום, ז' אלול תש"פ, 27 אוגוסט 2020, בהעדר הצדדים.



רות אטדגי-פריאנטה, שופטת בכירה