

ההרחבה של שר התמ"ס בנימין בן אליעזר, או לא לשלם את התוספת שנקבעה - גם אם יפרסם שר התמ"ס את צו ההרחבה.

הגורם העיקרי לכעס מצד האוצר הוא שלא שיתפו אותם במשא ומתן בין ההסתדרות למעסיקים. מספר העובדים בשכר מינימום במגזר הציבורי הוא 200 אלף איש, ואילו במגזר הפרטי מספרם עולה על 300 אלף איש.

זו כאשר אמר כי יש מעט מאוד עובדים המשתכרים שכר מינימום בתעשייה וכי השכר הממוצע לעובד תעשייה בישראל הוא יותר מ-11,000 ש"ח בחודש.

הנפגעים העיקריים מבין משתכרי שכר המינימום בישראל הם עובדי השירותים. למרות זאת לא ראינו בימים האחרונים תמיכה פומבית בהעלאת שכר המינימום מצד ראשי איגוד לשכות המסחר, ומנגד קמה התנגדות חריפה וקולנית של ראשי משרד האוצר. הם מאיימים שלא להצטרף לצו

הענקת כתבי אופציה לעובדים

תגמול עובדים באמצעות אופציות בלי להוציא כספים מקופת החברה • פיטורים בסמוך למימוש האופציה אינם מונעים בהכרח מרצון לחסוך את מימוש האופציה

| עו"ד שראל כהן |

אין למחזיק האופציה כדאיות כלכלית לממש את זכותו.

הענקת כתבי אופציות לעובדים היא כלי שרת בידי חברה לתגמל את עובדיה, מתוך השגת כמה מטרת.^[2]



כתב אופציה^[1] הוא נייר ערך שמקצה חברה והוא מעניק למקבלו את הזכות לרכוש מניות של החברה במחיר קבוע מראש, על פי רוב עד למועד מימוש מסוים. החלטת המחזיק בכתב האופציה אם לממשו ואם לאו, תלויה במחיר המימוש על פי כתב האופציה, לעומת שווי המניה בעת המימוש.

כך למשל, החברה מתגמלת את העובד וזאת בלא שתידרש להוציא כספים מקופתה. פעמים רבות מסכים העובד לקבל שכר עבודה נמוך יחסית בתמורה לקבלת

אם כתב האופציה הוא "בתוך הכסף" (מחיר מימוש כתב האופציה נמוך משווייה של המניה), מימושו כדאי. אם מחיר המימוש גבוה ממחיר המניה, והוא "מחוץ לכסף" -

זמנים, הקובע את העיתוי שממנו ואילך רשאי העובד לממש את האופציה שהוקצתה לו, לאחר שהוקצתה לו, וכן הוראות בסוגיה עד מתי הוא רשאי לממש את האופציה כדי שלא תפקע. כן כוללת תוכנית האופציה תנאים ונסיבות לפקיעת האופציה בשל גורמים אחרים מלבד אי-מימושה על ידי העובד, כגון הפסקת יחסי עובד-מעביד".^[5]

כתבי אופציה, ככל נייר ערך, מונפקים בסדרות.^[6] בניגוד למניות, כתבי האופציה עשויים להינתן ו/או להימכר במחיר שונה, ולנקוב בערך מימוש ומועד מימוש שונים זה מזה. מניות לעומת זאת, טומנות בחובן כללים, זכויות וחובות זהים (וזאת בייחוד מאחר שאסור להעניק זכויות הצבעה שונות למניה).^[7]

מאמרי זה ידון בסוגיית **פיטורי עובד בסמוך למועד מימוש האופציות.**

פיטורי עובד בסמוך למועד מימוש האופציות

לבתי הדין לעבודה מוגשות תביעות שבהן נטען כי העובד פוטר בסמוך למועד מימוש כתבי האופציה כדי למנוע ממנו את מימושם. היות שהסכמי מתן כתבי אופציה הם חוזיים, החברה המעניקה מתנה בדרך כלל את מתן כתבי האופציה בהמשך העסקתו של העובד בחברה. כלומר, בפקיעת חוזה העבודה בין העובד לחברה המעסיקה פוקעים כתבי האופציות (ניתן לאפשר את מימושם לפרק זמן מסוים לאחר פקיעת חוזה העבודה, אך הדבר, כאמור, תלוי ברצון הצדדים וביכולת המיקוח של העובד מול המעביד).

משום כך, עובדים המפוטרים בסמוך למועד מימוש כתבי האופציות טוענים כי פיטוריהם היו נגועים בשיקולים זרים - הרצון למנוע מהם לממש את כתבי האופציות.

המקרים שהגיעו לפתחו של בית הדין נבחנו כל מקרה לגופו, לרבות נסיבות הפיטורים. הכרעת בית הדין מתבצעת על פי התרשמותו הישירה, אם נפסק כי הפיטורים היו קשורים למניעת מימוש כתבי האופציות ואם לאו. עם זאת, הקו המנחה הוא כי בהחלטה על פיטורים אין להתחשב בקיומם של כתבי אופציה ובמועד מימושם:

"אנו סבורים, כי עניין האופציות לא צריך להוות

אופציות בחברה (או מסכים לגריעה מתנאים מסוימים, בני התניה, שהוא זכאי להם), תוך שהוא צופה שקבלת האופציות ומימושן בעתיד תשתלם לו מבחינה כלכלית.^[3]

מטרה עיקרית נוספת להענקת כתבי אופציה לעובדים היא לתמרץ את העובדים להישאר בחברה (למצער עד למועד מימוש כתב האופציה) וכן לעודדם לעבוד בצורה מיטבית, כך שהישגיה של החברה ונפח עבודתה יעלו, ובהתאמה יעלה שווי מניותיה.

התמריץ הכלכלי העתידי לעובד והרווח הצפוי לו במימוש כתבי האופציות שבידיו אם מחיר המניה יהיה גבוה יותר, הוא שאמור, בין היתר, לעודד את העובד לחריצות ולרצינות בעבודה, ולרצונו להישאר ולהתמיד בה.

דרך מקובלת במתן כתבי אופציה לעובדים היא תזמון מועדי המימוש במועדים שונים וחלוקת כתבי האופציה ל"מנות", כך שמדי פרק זמן מסוים תהיה בידי העובד הזכות לממש חלק מכתבי האופציה שהוא אוחד בהם, וכך יש לו ציפייה לרווחים נוספים בעתיד ואינטרס ישיר שהחברה תרוויח וששווי המניה יעלה בשל כך.^[4]

עוד סיבה להענקת כתבי אופציות, בניגוד למתן מניות לעובדים, היא כדי להימנע מדילול בעלי המניות הקיימים. כתב אופציה, ככל חוזה, מותנה ברצון הצדדים, ובמקרה זה ברצון החברה. על כן רשאית החברה להחליט כי כתב האופציה יהיה ניתן למימוש רק כשהחברה תהפוך לחברה ציבורית למשל. כמו כן רשאית החברה לקבוע שאם העובד מתפטר (או מפוטר) מהחברה, תפקע זכותו לממש את כתב האופציה.

בניגוד לכתב אופציה, מניה היא זכות קניינית וזו אינה פוקעת עם סיום עבודתו של העובד, ועל כן מעדיפות חברות (בדרך כלל) להעניק לעובד כתבי אופציה על פני מניות.

בספרו ממחיש עו"ד שמעון לביא את היות מתן כתבי אופציה מכשיר חוזי:

"...פקיעת האופציה כפופה לא רק לאי-מימושה על ידי העובד אלא קשורה גם להוראות נוספות הקבועות בתוכנית האופציה. כך, לדוגמה הוראות בדבר הפסקת יחסי עובד ומעביד או פטירת העובד. תוכנית להקצאת אופציה כוללת הוראות לגבי לוח

העבודה הראשונה, יראו אותם, אם לא הוכח ההפך, כאילו נעשו מתוך כוונה להימנע מתשלום פיצויי פיטורים. לפיכך, ולאור הרציונל של סעיף 3 לחוק פיצויי פיטורים, פיטורים בסמוך למועד מימוש כתבי האופציות מקימים חזקה המעבירה את נטל ההוכחה אל הנתבעת (החברה) להוכיח שהפיטורים היו כדין, כלומר, שלא נעשו רק כדי למנוע מן העובד את מימוש כתבי האופציה. טענה זו נדחתה על ידי המותב בנימוק שסעיף 3 לחוק פיצויי פיטורים הוא סעיף מיוחד, אשר נועד להפוך את נטל ההוכחה במקרה ספציפי של פיטורים שנעשים במטרה לשלול מן העובד את פיצויי הפיטורים. מאחר שאין עוד הוראת חוק דומה לזו, אין להרחיב את החזקה גם למקרים אחרים, ובפרט לא למקרים שבהם הוענקה לעובד אופציה לזכות כספית מכוח הסכמה חוזית.^[12]

בין יתר שיקולי בית הדין נשקלת גם רמת סמיכות הפיטורים למועד מימוש האופציות.^[13]

שיקול נוסף שבית הדין יהיה ער אליו הוא היקף הפיטורים בחברה ומועד הפיטורים של עובדים נוספים (כך מעידים פיטורי עובדים זמן קצר לאחר מימוש חבילת אופציות כי החברה אינה מתחשבת במועד המימוש כפקטור בפיטורים).

לסיכום, ניתן לומר כי בית הדין בוחן כל מקרה ונסיבותיו לגופו, ומכריע בשאלה המובאת לפניו מתוך התייחסות להסכם המסוים שנחתם בין המעביד לעובד בהענקת כתבי אופציה.

על כן, הענקת כתבי אופציה לעובד - אף על פי שלכאורה נועדה להיטיב הן עם החברה והן עם העובד - היא הטבה התלויה מאוד בנוסח החוזי ובתנאי כתב האופציה כפי שסוכמו בין הצדדים.

שיקול, לטוב או לרע, בהחלטה על פיטורי עובד. כשם שאין מקום שהחברה תביא בחשבון את עניין זכאותו של העובד לאופציות בהחלטה על עצם הפיטורים או על עיתוי הפיטורים של עובד, ועליה להחליט על המשך העסקתו או סיום העסקתו מטעמים ענייניים בלבד, כן אין לדרוש מהחברה להימנע מלפטור עובד אם מתקיימים הטעמים המצדיקים זאת, רק בשל העובדה שתיפגע זכותו למימוש האופציות".^[8]

בפרשה זו מעירה כבוד השופטת גליקסמן כי סיבה נוספת לאי סבירות פיטורי העובד מחמת הגיעו של מועד מימוש כתבי האופציות היא שגם בהעסקת עובד אחר תחת המפוטור, סביר כי החברה תעניק לעובד החדש כתבי אופציות, ועל כן, למעשה, אינה "חוסכת" בהם כלל (לאור היות תופעת הענקת כתבי האופציה לעובדים בשוק ההיי-טק תופעה רווחת בשנים המדוברות).^[9]

לשם השלמת התמונה ייאמר כי במקרה דנן לא קיבל בית הדין לעבודה את דרישת העובד למימוש כתבי האופציות ונקבע כי לא הצליח להוכיח שפוטור כדי לא לאפשר לו לממש אותם. לעומת זאת, בפסק הדין נקבע כי נפל פגם בפיטוריו של העובד, אשר הפך את פיטוריו לפיטורים שלא כדין, ובגין כך זכאי הוא לסעד של פיצויים. ואולם, מאחר שטענה לפיטורים שלא כדין לא נטענה על ידו בתביעתו, נמנע בית הדין מלפסוק בעניין.

בשורת פסקי דין נקבע כי סמיכות הזמנים בין הפיטורים למועד מימוש האופציות, כשלעצמה אין בה די להוכיח כי זו הייתה כוונת המעביד.^[10]

טענה מעניינת שהועלתה בפרשת **פלבוני נ' צ'ק פוינט** נוגעת לנטל ההוכחה. התובע ביקש להקיש מסעיף 3 לחוק פיצויי פיטורים^[11] ולפיו פיטורים שנעשו בסמוך לפני תום שנת

הערות הכותב

- [1] **במאמרי זה אתייחס לכתבי אופציות (warrants), להבדיל מאופציות (options), אשר רבים נוטים לייחס להם משמעות זהה, ככל הנראה בשל תרגומם השגור (והשגוי) בקרב הציבור.**
- [2] ע"א 54/96, 959 הולנדר נ' המימד החדש תוכנה בע"מ (המימד הרביעי תוכנה בע"מ) ואח'; המימד החדש תוכנה בע"מ (המימד הרביעי תוכנה בע"מ) נ' הולנדר ואח' פ"ד נב(5) 673, 697-700 (1998).
- [3] **כך למושל ב עב (ת"א) 4286/01 יפים פולבוי נ' צ'ק פוינט טכנולוגיות תוכנה בע"מ (פורסם בדינים ועוד, ניתן ביום 12.12.2004) (להלן: "פס"ד פולבוי נ' צ'ק פוינט"):** "התובע טען כי התמורה לעבודתו, כפי שצויינה בחוזה העסקתו, היתה מורכבת משכר חודשי ומחבילת האופציות - כאשר השכר החודשי נמוך, ואילו חבילת האופציות נכבדה. לטענתו, כאשר בירר אפשרות להעלות את השכר החודשי

- שהוצע לו, נאמר לו כי ניתן לעשות כן, בתמורה לויתור על חלק מן האופציות. התובע החליט לוותר על אפשרות זו, ולהתחיל לעבוד בחברה בתמורה לאותו שכר נמוך, מתוך ציפייה כי בתוך שנתיים יזכה לתגמול נכבד בצורת מימוש האופציות. " (ראה פס' 5 לפסק הדין) בפ"ד זה נקבע לבסוף כי שכר העובד לא היה נמוך מן הממוצע בתחום בהתחשב בתפקידו ובניסיונו הקודם (ראה פס' 44-43 לפסה"ד).
- [4] כך למשל בעב' (ת"א) 8351/01 נדב שולמן נ' צ'ק פוינט טכנולוגיות תוכנה בע"מ (פורסם בדינים ועוד, ניתן ביום 27.8.2007) (להלן: "פרשת שולמן נ' צ'ק פוינט") – במקרה זה סוכם בהסכם הענקת האופציות כי האופציות מבשילות רק החל מתום שנתיים ממועד הענקתן, וכאשר ממועד זה ההבשלה היא מדורגת - 25% בכל שנה.
- [5] עמ' 10 בספרו של שמעון לביא אופציות לעובדים ההוצאה לאור של לשכת עורכי הדין, תשס"א-2001.
- [6] ראה הגדרת נייר ערך בסעיף 1 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 (להלן: "חוק ניירות ערך").
- [7] סעיף 46 לחוק ניירות ערך.
- [8] ראה פס' 23.4 לפסק דינה של השופטת גליקסמן בפרשת שולמן נ' צ'ק פוינט, לעיל ה"ש 4.
- [9] שם בפס' 23.3 לפסק דינה של השופטת גליקסמן; אמרה הנתונה על פי דעתי לויכוח.
- [10] ראה למשל פס"ד פלבווי נ' צ'ק פוינט, לעיל ה"ש 3; עב (ת"א) 32989/96 שלמה הררי נ' UNIC View Ltd. ואח' (פורסם בדינים ועוד, ניתן ביום 24.11.2003).
- [11] חוק פיצויי פיטורים התשכ"ג-1963 (להלן: "חוק פיצויי פיטורים").
- [12] ראה פס' 30-26 לפס"ד פלבווי נ' צ'ק פוינט, לעיל, בה"ש 3.
- [13] בפרשת פלבווי נ' צ'ק פוינט נקבע כי פיטורים ארבעה חודשים טרם מועד המימוש אינם סמוכים דיים כדי להקים ספק בדבר כשרות הפיטורים.