



אפיק ושות'. עורכי דין ונוטריון
AFIK & CO. ATTORNEYS AND NOTARY

גיליון 267: 10 אוקטובר, 2018
Issue 267: October 10, 2018

הגיליון המקצועי הדו שבועי של [אפיק ושות', עורכי דין ונוטריון](#)
The Bi-Weekly Professional Magazine of [Afik & Co. Attorneys and Notary](#)

החשמונאים 103, ת.ד. 20144 תל אביב-יפו 6120101, טלפון 03-609.3.609, פקס 03-609.5.609
103 Ha'Hashmonaim St., POB 20144, Tel Aviv 6120101, Israel, Telephone: +972-3-609.3.609

תוכן עניינים

Afik & Co. markeert de datum van overlijden van de Nederlandse ontdekkingsreiziger Abel Janszoon Tasman (1603 - 10 oktober 1659)
אפיק ושות' מציינת את יום פטירתו של מגלה הארצות ההולנדי אבל ינזון טסמן (1603 - 10 אוקטובר, 1659)
Afik & Co. marks the date of demise of Dutch explorer Abel Janszoon Tasman (1603 - 10 October 1659)

1. מאמר: על אופציות (לעובדים) וגירושין / עו"ד איתמר האוזר Article: On (Employees) Stock Options and Divorces/ Itamar Hauser, Adv.

מאמר בנושא שוויון של אופציות לעובדים ובאופן פרטני בהקשר של גירושין, מאת עו"ד איתמר האוזר, ממשרד אפיק ושות'.
את המאמר בשפה העברית ניתן למצוא בקישור: <http://he.afiklaw.com/articles/a267>

An article on the value of Employees Stock Options and how it is valued in a divorce case, by Adv. Itamar Hauser of Afik & Co. The article in English may be found at the link: <http://www.afiklaw.com/articles/a267>

2. עדכוני תאגידים, הגבלים עסקיים וניירות ערך Corporate, Antitrust and Securities Law Update

א. לפי כלל שיקול הדעת העסקי לא תהיה התערבות שיפוטית בהחלטות שגויות שהתקבלו כדי מחוזי מרכז: כלל שיקול הדעת העסקי מונע התערבות של בית המשפט בהחלטות שעומדות במבחן פרוצדורלי המוודא כי נושא המשרה קיבל החלטה מיודעת בתום לב וללא ניגוד עניינים. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/8319>
In accordance with the Business Discretion Rule, there will be no judicial intervention with regard to wrong decisions that were duly received. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/8320>

ב. השתתפות בניהולו של עסק היא תנאי הכרחי להכרה באדם כשותף אך אין היא תנאי מספק שלום ת"א: המבחן לקביעת שותפות הוא מבחן גמיש ותלוי-נסיבות. בכל מקרה, לגופו, יש צורך לאתר את מאפייניהם העיקריים של היחסים בין הצדדים ולקבוע אם המאפיינים הללו, לפי עובדותיו הפרטניות של העניין, משקפים ניהול משותף של בית-עסק לשם הפקתם של רווחים, או דבר מה אחר. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/8321>
Participation in managing a business is a necessary condition for recognizing a person as a partner, but it is not a sufficient one. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/8322>

3. עדכוני משפט מסחרי, קנין רוחני ודיני עבודה Commercial, Intellectual Property and Labor Law Updates

א. ערב יהיה פטור מהתחייבויותיו אם פעל הנושה בחוסר תום לב או גרם לפקיעת ערובה שניתנה שלום ת"א: על הזכות השטרית להיות מופעלת בתום-לב; הפרת חובה זו עשויה להצדיק הפטר מלא או חלקי של הערב מערבותו על דרך הקיזוז. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/8323>
A guarantor shall be exempt if the creditor acted in bad faith or caused the expiration of another guarantee. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/8324>

ב. כששכר עובד מגלם בתוכו גם זכויות סוציאליות אין צורך לשלם לו על כך בנפרד

עבודה ת"א: נותן שירותים שקיבל תמורה מעבר לשכר שהיה משולם לו היה מועסק כעובד מן המניין לא זכאי לתשלום זכויות אם נקבע שהתקיימו יחסי עובד-מעביד. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/8325>

A salary that includes social rights negates the right to separate payment of such

Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/8326>

4. עדכוני הגירה

Immigration Law Update

הליכי קבלת מעמד ישראלי על בסיס נישואין לא יבוטלו אוטומטית בפרידה עקב אלימות
עליון: פרידה מבן זוג במהלך הליך הסדרת מעמד לא תבטל אוטומטית את ההליך אם נבעה מאלימות מצד בן הזוג הישראלי. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/8327>

The process of obtaining Israeli status on the basis of marriage will not automatically be cancelled as a result of separation due to violence Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/8328>

5. עדכוני מקרקעין

Real Estate Law Updates

במקרה של אי התאמת המושכר למגורים שוכר רשאי לבטל ההסכם אך לא רשאי להימנע מתשלום
שלום כפ"ס: ככל שהמושכר אינו ראוי למגורים על השוכר הזכות להודיע על ביטול ההסכם ולפנות את המושכר; שוכר אינו רשאי לקזז את מלוא השכירות. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/8329>

If the leased property does not fit proper living conditions, a lessee may cancel the agreement but may not just avoid paying rent Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/8330>

אפיק משפטי הוא המגזין המקצועי של משרד אפיק ושות', עורכי דין ונוטריון, המופץ אחת לשבועיים לקהל של אלפי אנשים ברחבי העולם וכולל מידע מקצועי תמציתי בנושאים משפטיים-עסקיים המעניינים את הקהילה העסקית והינם בתחומים בהם עוסק המשרד. להסרה או הצטרפות יש לשלוח מייל לכתובת newsletter@afiklaw.com ובכותרת לכתוב "אנא הסירו/צרפו אותי לרשימת התפוצה". מגזין זה כפוף לזכויות יוצרים אך ניתן להעבירו לכל אדם ובלבד שיועבר בשלמות וללא כל שינוי. אין באמור במגזין ייעוץ משפטי ובכל נושא מומלץ לפנות לעורך דין על מנת שהעובדות תיבחנה היטב בטרם תתקבל החלטה כלשהי.
<http://www.afiklaw.com> למאגר פרסומים קודמים:

Afik News is the biweekly legal and business Israel news bulletin published by Afik & Co. (www.afiklaw.com). Afik News is disseminated every second week to an audience of thousands of subscribers worldwide and includes concise professional data on legal and business Israeli related issues of interest to the business community in areas in which the Afik & Co. firm deals.

For removal (or joining) the mailing list please send an email to newsletter@afiklaw.com with the title "Please remove from mailing list" or "Please add me to the mailing list."

The Afik News bulletin is copyrighted but may be freely transferred provided it is sent as a whole and without any changes. Nothing contained in the Afik News may be treated as a legal advice. Please contact an attorney for a specific advice with any legal issue you may have.

For previous Afik News publication see <http://www.afiklaw.com>

מאמר בנושא אופן חישוב שווי אופציות לעובדים ובאופן פרטני בעת גירושין, מאת עו"ד איתמר האוזר, ממשרד אפיק ושות' (www.afiklaw.com), העוסק בעיקר בתחום העסקאות הבינלאומיות, דיני החברות ודיני ההגירה. את המאמר ניתן למצוא בקישור: <http://he.afiklaw.com/articles/a267>

An article on the value of Employees Stock Options and how they should be treated in a divorce case, by Adv. Itamar Hauser of Afik & Co. (www.afiklaw.com), whose main practice areas are international transactions, corporate law, and immigration law. The article in English may be found at the link: <http://www.afiklaw.com/articles/a267>

Corporate, Antitrust and Securities Law Updates

א. בהתאם לכלל שיקול הדעת העסקי לא תהיה התערבות שיפוטית בהחלטות שגויות שהתקבלו כדין
In accordance with the Business Discretion Rule, there will be no judicial intervention with regard to wrong decisions that were duly received

[ת"א (מרכז) 47302-05-16 בטר פלייס ישראל (ח.ת.) 2009 בע"מ (בפירוק) נ' שי אגסי, בבית המשפט המחוזי מרכז-לוד, 12.09.2018, כב' השופט עופר גרוסקופף]

חברה שניסתה לקדם מיזם רכב חשמלי וגייסה סכומי עתק ממשקיעים כשלה לאחר מספר שנות פעילות ומפרקי החברה הגישו תביעה נגד דירקטורים ונושאי משרה.

בית המשפט דחה את התביעה וקבע, כי לפי כלל שיקול הדעת העסקי, לא ייבחנו החלטות עסקיות שקיבלה חברה לגופן, כל עוד נתקבלו על ידי נושאי המשרה בהעדר ניגוד עניינים, בתום לב ובאופן מיועד. כלל שיקול הדעת העסקי אינו משנה את נורמת ההתנהגות החלה על נושאי המשרה, אשר הייתה ונותרה החובה לנהוג בזהירות ראויה בניהול ענייניה של החברה (דהיינו, הימנעות מהתרשלות) אך הנחת המוצא היא שבהעדר ניגודי אינטרסים, נושאי משרה מעוניינים להגיע להחלטות עסקיות "נכונות", וזאת לאור מערך התמריצים הפועל עליהם, ובכלל זה תמריצים כספיים המשולמים להם ושיקולי מוניטין, וכי יש להם כישורים מקצועיים טובים מאלה העומדים לרשות בית המשפט להפעיל שיקול דעת עסקי. לאחר שבדק בית המשפט את אופן קבלת ההחלטות דחה את התביעה נגד נושאי המשרה.

A company that tried to promote an electric vehicle project and raised huge sums from investors failed after a number of years of operation and the company's liquidators filed a claim against directors and officers.

The Court rejected the claim and ruled that according to the Business Discretion Rule, business decisions received by a company will not be examined on their merits, as long as they are received by the officers in the absence of a conflict of interests, in good faith and in an informed manner. The Business Discretion Rule does not change the norms of conduct applicable to officers, who have been and remain the duty to exercise proper care in managing the Company's affairs (i.e. avoiding negligence). However, the assumption is that in the absence of conflicts of interest, officers are interested in making "correct" business decisions, in light of the incentive system applied to them, including financial incentives paid to them and reputation considerations, and that they have better professional skills than those available to the Court to exercise business judgment. After the Court examined the decision-making process, it dismissed the claim against the officers.

ב. השתתפות בניהול של עסק היא תנאי הכרחי להכרה באדם כשותף אך אין היא תנאי מספק
Participation in managing a business is a necessary condition for recognizing a person as a partner, but it is not a sufficient one

[ת"א (ת"א) 10377-10-16, יעקב (קובי) סלע נ' ברוך יחזקאל, בבית המשפט השלום בתל אביב - יפו, 04.09.2018, כב' השופט גיא הימן]

שני בני משפחה ניהלו יחד בית דפוס. כאשר אחד מהם ביקש לפרוש מהעסק, סירב השני לשלם לו כל סכום. בית המשפט קבע, כי התקיימה שותפות וקיימת זכאות לחלק בנכסיה. שותפות היא ניהול משותף של עסק למטרת רווח. כל שותף רשאי לבטל את השותפות ואז לאחר סילוק-חובותיה של השותפות לצדדים שלישיים ולאחר שסולקו חובותיהם של השותפים לשותפות, יחולקו נכסיה הנותרים בין השותפים לפי חלקם ברווחים. כדי לבחון קיום שותפות ייבחנו בין היתר כוונת הצדדים; האופן שבו הצדדים הציגו את עצמם לאחרים; פרק-הזמן בו התקיימו היחסים העסקיים; אופן חלוקת סמכויות הניהול וכוח השפעה על העסק; תרומת כל אחד לנכסי העסק; השתתפותם ברווחים ועוד. כאן הייתה השתתפות בניהול וברווחים והצדדים אף השקיעו בעסק

כסף רב ולכן התקיימו יחסי שותפות למרות שברשות המסים הופיע רק אחד הצדדים וגם השכירות של העסק הייתה על שמו.

Two family members ran a printing press together. When one of them asked to leave the business, the other refused to pay him any amount.

The Court held that there was a partnership between the parties and that there is a right to distribute some of the partnership's assets. A partnership is the joint management of a business for profit. Each partner is entitled to cancel the partnership and then after the partnership's debts are discharged to third parties and after the partners' debts are removed from the partnership, the remaining assets will be distributed among the partners according to their share of the profits. In order to examine the existence of a partnership, the intentions of the parties will be examined, inter alia; the way the parties presented themselves to others; the period in which the business relationship existed; the manner of division of management powers and the power of influence over the business; the contribution of each to the assets of the business; their participation in profits and more. Here there was participation in the management and profits and the parties even invested a lot of money in the business and therefore there were partnership relations although in the tax authority only one of the parties appeared and the business' lease was in his name.

3. עדכוני משפט מסחרי, זכויות יוצרים ועבודה

Commercial, Intellectual Property and Labor Law Updates

א. ערב יהיה פטור מהתחייבויותיו אם פעל הנושה בחוסר תום לב או גרם לפקיעת ערובה אחרת שניתנה
A guarantor shall be exempt if the creditor acted in bad faith or caused the expiration of another guarantee

[תא (ת"א) 36405-09-16 א.ר.א.ב. בנוסע בע"מ נ' אדלה הימן, בית משפט השלום בתל אביב – יפו, 08.08.2018, כב' השופט יאיר חסדיאל]

דיירים בבניין משותף התאגדו בחברה כדי להוציא לפועל פרויקט תמ"א 38. לצורך הפרויקט ניטלה הלוואה למימון הפרויקט כאשר כל אחד מהדיירים נדרש לספק שיק בטחון כערבות אישית. הפרויקט עלה על שרטון והמלווה בחר לנקוט בהליכים לגביית החוב כנגד אחת הדיירות.

בית המשפט פטר את הדייר מהחוב וקבע, כי הזכות השטרית צריכה להיות מופעלת בתום-לב וכאשר נושה גרם לפקיעת ערובה שניתנה לו להבטחת חוב וגרם על ידי כך נזק לערב, ניתן לפטור את הערב בגובה מלוא סכום הנזק. כאן, המלווה לא השתמש לצורך פירעון ההלוואות בבטוחות בנקאיות שהופקדו בידיה ובכך הסב נזק לדיירת הערבה. גם הליך הגבייה בעניינה של הדיירת נעשה בחוסר תום לב במטרה להפעיל עליה לחץ בלתי הוגן על מנת לשכנעה לחתום על חוזה עם יזם חיצוני אחר וגם בשל כך יש מקום לפטור את הדיירת מערבותה.

Residents of a condominium established a company to carry out a building refurbishing project under Tama 38 regime. In order to finance the project several loans were taken and all residents provided personal checks as a guarantee. The project ran into difficulties and the lender chose to collect the debt from one of the tenants.

The Court exempted the tenant from the guarantee to the debt and held that a promissory note right is to be applied in good faith and if a creditor causes the expiry of a guarantee given to secure a charge and as a result the guarantor was damaged, the guarantor may be exempted from the guarantee up to the full amount of the damage. In this case, the lender did not use bank guarantees given to it and by that caused damage to the guarantor. Also, the collection procedure in the tenant's case was done in bad faith and with the aim to exert unfair pressure on her in order to persuade her to sign a contract with another entrepreneur and that was also grounds for exemption from the guarantee.

ב. כששכר עובד מגלם בתוכו גם זכויות סוציאליות אין צורך לשלם לו על כך בנפרד

A salary that includes social rights negates the right to separate payment of such

[סעש (ת"א) 4886-10-14 אגנס מייזל נ' ARD German Television, בית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב-יפו, 16.09.2018, כב' השופטת דגית ויסמן, נציגת ציבור (עובדים), גב' דליה כהן, נציג ציבור (מעסיקים), מר אבי איילון]

שלוש עובדות סיפקו שירותים בישראל כנגד חשבונית לתאגיד תקשורת גרמני במשך שנים רבות אך עקב צמצומים ולאחר שימוע הסתיימה העסקתן. לאחר סיום ההעסקה טענו העובדות כי התקיימו יחסי עובד-מעביד ודרשו קבלת הפרשות סוציאליות, דמי נסיעות וזכויות נוספות.

בית הדין לעבודה דחה את התביעה וקבע, כי כדי לבחון אם מתקיימים יחסי עובד-מעביד לא בוחנים רק את אופן התשלום אלא נבחנים מבחינים רבים, לרבות האופן בו עובד השתלב אצל המעסיק. כאן, העובדות ביצעו עבודה המהווה חלק מליבת הפעילות של החברה בישראל ולא היו בעלות עסק עצמאי. מכלול העובדות, בצירוף העובדה כי עבדו ממשרדי החברה ועשו שימוש בציוד שלה לצורך ביצוע עבודתן, מלמדות על קיום יחסי עובד-מעסיק בין הצדדים. עם זאת, התמורה ששולמה לעובדות הייתה גבוהה מהשכר המקובל בתחום בתפקידים דומים וגולמו בה גם זכויות סוציאליות ולכן העובדות לא זכאיות לזכויות אלה, שהינן מעבר למה שקיבלו.

Three employees provided services to a German communications corporation in Israel for many years against an invoice but due to cuts and after a hearing, ended their employment. After the employment was terminated, the employees claimed that employer-employee relations were established and demanded social benefits, travel expenses and other rights.

The Labor Court rejected the claim and held that in order to examine whether employer-employee relations exist, one must examine not only the manner of payment, but also other aspects, including the manner in which an employee integrated at the company. Here, the employees did a work that is part of the company's core activity in Israel and did not have an independent business. The totality of the facts, together with the fact that they worked from the company's offices and used their equipment for the purpose of carrying out their work, indicate the existence of employer-employee relations between the parties. However, the compensation paid to the employees was higher than the usual salary in the field in similar positions and also included social benefits, therefore the employees are not entitled to such rights beyond what they received.

4. עדכוני הגירה

Immigration Law Updates

הליכי קבלת מעמד ישראלי על בסיס נישואין לא יבוטלו אוטומטית בפרידה עקב אלימות

The process of obtaining Israeli status on the basis of marriage will not automatically be cancelled as a result of separation due to violence

[בר"מ 9738/17 פלונית נ' רשות האוכלוסין וההגירה ומעברי הגבול, בית המשפט העליון, 13.09.2018, כב' השופטים ניל הנדל, דפנה ברק-ארז, ג'ורג' קרא]

אזרחית זרה התחתנה עם ישראלי ומספר חודשים לאחר שנולדה להם בת (אשר קיבלה אזרחות ישראלית עם לידתה) נפרדה ממנו בשל אלימות מצידו. משרד הפנים סירב לאפשר לאם להמשיך בהליכי קבלת אזרחות ישראלית.

בית המשפט העליון קבע, כי התפרקות התא המשפחתי – בין אם מחמת גירושין ובין אם מחמת פטירתו של בן הזוג הישראלי – תוביל, בדרך כלל, לקיצו של ההליך המדורג למתן אזרחות לבן זוג זר ולהרחקת בן הזוג הזר מישראל. עם זאת, כדי למנוע הסתרת מקרי אלימות וניצול לרעה על ידי בן זוג אלים של הסטטוס של בן הזוג השני, במצב בו פקיעת הקשר התרחשה בשל גילויי אלימות מוכחים וברורים, הוכחה כנות הקשר ולבני הזוג ילד משותף אשר מצוי בקשר עם בן הזוג האלים, קיימת וועדה מיוחדת ברשות האוכלוסין ששוקלת את נושא האלימות, טובת הילד והזיקה של המבקש והילד המשותף לישראל ומחליטה האם יש לאפשר לבן הזוג הזר קבלת מעמד בישראל על אף סיום ההליך המדורג. בוועדה, שיקול טובת הילד חובר לשיקולי הזיקה לישראל והאלימות ומעצים את הנטייה להסדרת מעמד ההורה הזר. כאן הוועדה כלל לא שקלה את שיקולי האלימות ולכן נקבע כי החלטתה לא היתה כדין והיא נדרשת לבחון מחדש את הנושא.

A foreign citizen married an Israeli and a few months after their daughter (who received Israeli citizenship at birth) was born, the couple decided to separate because of violence of the Israeli spouse. The Ministry of Interior refused to allow the mother to continue the process of obtaining Israeli citizenship.

The Supreme Court held that the dissolution of the family unit - whether due to divorce or due to the death of the Israeli spouse - would usually lead to the end of the gradual process of granting Israeli citizenship to a foreign spouse and would lead to the deportation of the foreign spouse from Israel. However, in order to prevent the concealment of cases of violence and the abuse by a violent partner of the status of the other spouse, in a situation in which the termination of the relationship occurred due to proven and clear violence, the genuineness of the relationship have been proven and the spouses have a common child who is in a relationship with the violent spouse, there is a special committee in the Ministry of Interior that will decide after considering the child's best interest and the relationship between the applicant and the child and its connection to Israel, whether the foreign spouse should be allowed to receive status in Israel despite the completion of the graduated process. In the committee, consideration of the best interests of the child is to be reviewed in conjunction with the considerations of the connection to Israel and the violence, and this may lead the committee to regulate the status of the foreign parent. Here the committee did not consider the considerations of violence, and therefore it was held that its decision was not lawful and that it is required to re-examine the matter.

5. עדכוני מקרקעין

Real Estate Updates

במקרה של אי התאמת המושכר למגורים שוכר רשאי לבטל ההסכם אך לא רשאי פשוט להימנע מתשלום
If the leased property does not fit proper living conditions, a lessee may cancel the agreement but may not just avoid paying rent

[תאח (כ"ס) 31166-06-18 אליסיה לרנר נ' מרדכי יוסף, בית משפט השלום בכפר סבא, 17.09.2018, כב' השופטת מרב בן-ארי]

שוכר לא שילם דמי שכירות ותשלומים נוספים בהם הוא חב (ארנונה, חשבון מים וכיוצ"ב) בטענה כי הוא זכאי לקזז תשלומים אלה נגד הוצאות תיקונים שהוציא בשל ליקויים במושכר.

בית המשפט קיבל את תביעת המשכיר לפינוי המושכר וקבע, כי לא ניתן להימנע מתשלום דמי שכירות לחלוטין בטענה שהמושכר אינו מתאים למגורים. ככל שהמושכר אינו ראוי למגורים, שמורה לשוכר הזכות להודיע על ביטול ההסכם ולפנות את המושכר. אי תשלום שכר הדירה ותשלומים לצדדים שלישיים בגין המושכר מהווה עילה לביטול ההסכם על ידי המשכיר ופינוי הדירה.

A lessee did not pay rent and other payments by which he was liable (local taxes, water bill, etc.) on the grounds that he is entitled to offset such against repair expenses paid due to defects in the property.

The Court accepted the lessor's demand to evict the premises and held that it is not possible to avoid paying rent completely on the grounds that the leased property is not habitable. If the property is not habitable, the lessee has the right to terminate the agreement and vacate the property. Non-payment of lease and payments to third parties on account of the leased property is grounds for termination by the lessor and eviction.

על אופציות (לעובדים) וגירושין/ עו"ד איתמר האוזר*

הסטטיסטיקה מלמדת שיותר מרבע מהזוגות שמתחתנים בישראל, יתגרשו. יש שיגידו, כמו הקומיקאי המוכר לואי סי. קיי., שהנישואין הם רק ההכנה לדבר הטוב באמת – הגירושין. בעת הגירושין נעשה איזון של נכסי בני הזוג ולשם כך מוערכים נכסיו של כל צד. בין יתר הסוגיות עולה השאלה כיצד מעריכים אופציות שקיבל אחד מבני הזוג מהחברה בה עבד – סוגיה שעשויה לעלות כמובן גם בהקשרים רבים אחרים.

אופציות לעובדים הן הטבה לעובד שניתנת לו על ידי מעסיקו, הן כדי לתגמל את העובד והן כדי לוודא שהעובד ימשיך לעבוד בחברה. העובד מקבל אופציות אשר ניתנות למימוש לאחר תקופה המכונה תקופת ההבשלה (Vesting Period), אשר בסיומה הוא זכאי לממש את האופציות ולקבל תחתן את מניות החברה (וכך, כאמור, האופציות מהוות תמריץ לעובד שלא להתפטר). משך תקופת ההבשלה, כמו גם התנאים האחרים הנוגעים לאופציה, אפשרויות מימושה, סחירותה וכיוצא ב' נקבעים בתכנית האופציות ובחוזה בין העובד למעסיק.

בארץ, כל זוג שהתחתן לאחר שנת 1974 (מאז נחקק חוק יחסי ממון), כפוף למשטר של איזון משאבים בעת הגירושין. כך, ככל שלא קיים הסכם ממון (וראו מאמרינו בגיליון 266 של אפיק משפטי), בעת הגירושין נבחנים הנכסים שכל בן זוג צבר במהלך הנישואין.

בנוסף לאחוז הגירושין הגבוה בישראל (ואולי הדברים קשורים- תלוי את מי שואלים), יש גם לא מעט עובדי הייטק ולהם יש נכס מיוחד- אופציות לעובדים.

בפסק דין מעניין שניתן בחודש ספטמבר 2018 בבית המשפט המחוזי מרכז-לוד, עלה מקרה גירושין בו לבעל, עובד הייטק, היו אופציות במסגרת תכנית האופציות של החברה. כפי שמקובל באופציות לעובדים, אופציות אלה לא היו סחירות ולכן עלתה השאלה לא רק כיצד להעריך את שווי האופציות אלא גם לפי איזה מועד יש להעריך? האם במועד הקרע (כשהזוג מתגרש) או במועד מאוחר יותר- בעת מימוש האופציות בפועל? האם הדבר דומה לכרטיס הגרלה שנרכש על ידי הבעל טרם הגירושין אבל זכה בהגרלה לאחר הגירושין? במקרה של אופציות הנושא מורכב יותר מכרטיס הגרלה, שכן קיימת אפשרות שהחברה תתרומם אך קיימת גם היתכנות שהחברה תקרוס ואז שווי האופציות יהיה אפס. בית המשפט קבע לכן שאמנם מועד הקרע בין בני הזוג ישמש כמועד הקובע לבחינת היקף נכסי בני הזוג אותם יש לאזן ביניהם ואולם ערכן של האופציות ייקבע רק בעת המימוש, כפי שהדבר מחושב גם לצורכי מס.

חשוב לציין, ששווי אופציות כמובן אינו רלוונטי רק לצורכי גירושין או מס, אלא שיש לו כמובן משמעות גדולה בכל הקשור להיותו מנגנון תגמול מותנה לעובדים ותמריץ לעובדים כדי לשמרם. גם לשם כך חשוב להיוועץ בעורך דין בעל ניסיון בתחום בעת בניית תכנית אופציות והקצאת אופציות בהתאם לה.

* עו"ד איתמר האוזר הינו עורך דין במשרד אפיק ושות' (www.afiklaw.com) ועוסק בעיקר בתחום העסקאות הבינלאומיות, מיזוגים ורכישות, תאגידים וליטיגציה מסחרית. אין בסקירה כללית זו משום ייעוץ משפטי כלשהו ומומלץ להיוועץ בעורך דין המתמחה בתחום זה בטרם קבלת כל החלטה בנושאים המתוארים בסקירה זו.

On (Employees) Stock Options and Divorces / Itamar Hauser, Adv^r.

Statistics indicates that more than a quarter of married couples in Israel will undergo a divorce. Some would say, like the well-known comedian Louis C.K., that marriage is just the preparation for the really good thing - the divorce. At the time of the divorce, the spouses' assets are balanced and for this purpose each party's assets are evaluated. Among other issues, an interesting question that arises is how to evaluate employee stock options received by one of the spouses - an issue that may arise, of course, in many other contexts.

Employee stock options are a benefit to an employee given by the employer, both to reward the employee and to ensure that the employee will continue working for the company. The employee receives options that are exercisable after a period known as a "*vesting period*", at the end of which the employee is entitled to exercise the stock options and receive the company to which such are convertible (thus, the stock options constitute an incentive for the employee not to resign). The vesting period, as well as other conditions relating to the option, such as exercise method, negotiability, etc. are set in the option plan and in the contract between the employee and the employer.

In Israel, every couple who married after 1974 (since the enactment of the Spousal Property Relations Law) is subject to a system of balancing resources at the time of divorce. Thus, inasmuch as there is no financial agreement (see our article in issue 266 of Afik News) at the time of the divorce, each spouse's accumulated assets during the marriage are examined.

In addition to the high rate of divorce in Israel (and perhaps things are related - depending on who you ask), there are more than a few high-tech employees and those have a special asset - employee stock options.

An interesting holding issued in September 2018 by the Central District Court, discussed a divorce case in which a husband, a high-tech employee, had stock options under the company's Employee Stock Ownership Plan. As is customary in employee stock options, these options were not tradable and therefore the question arose not only on how to evaluate the options but also on what date to assess their value. Should it be at the time of divorce or at a later date - when the options are actually exercised? Should it be treated like a lottery ticket purchased by the husband before the divorce if such ticket won the lottery after the divorce? When talking about stock options, the issue is more complicated than that of a lottery ticket, as there is a possibility that the company will rise but there is also a possibility that the company will collapse and then the options' value will be zero. The Court therefore held that the options' value shall be determined only at the time of realization, as is also the way that the value is calculated for tax purposes.

It is important to note that the value of options, of course, is not only relevant for divorce or tax purposes, but of course it has great significance in terms of being a conditional compensation mechanism for employees and an incentive for employees in order to preserve them. For this purpose, it is also important to consult a lawyer with experience in the field when building a stock ownership plan and the allocation of options thereunder.

*Advocate Itamar Hauser is an attorney at the law office of Afik & Co., Attorneys and Notary (www.afiklaw.com) whose main practice areas are international transactions, mergers and acquisitions, corporate law and litigation. Nothing herein should be treated as a legal advice and all issues must be reviewed on a case-by-case basis. For additional details: +972-3-6093609 or at the e-mail: afiklaw@afiklaw.com