

חשיבות ניסוח תוכניות אופציות בחברות גלובליות

עו"ד עידו ברש, שותף ועו"ד קרן קופרמן שפרידמן ושות'



6.06.2011 | 15:30
לפני מספר שבועות פרסם בית הדין הארצי לעבודה פסק דין אשר עשוי להיות לו השלכות משמעותיות על אופן הפרשנות של תוכניות אופציות בחברות גלובליות

לפני מספר שבועות פרסם בית הדין הארצי לעבודה פסק דין אשר עשוי להיות לו השלכות משמעותיות על אופן הפרשנות של תוכניות אופציות בחברות גלובליות. פסק הדין (ארז נאורי ואח' נ' National Semiconductor (I.C.) Ltd ואח') דן בזכויות של עובדים ישראליים בחברות בנות ישראליות אשר במסגרת עבודתם בחברת הבת המקומית הוענקו להם אופציות תחת תוכנית האופציות הגלובלית של חברת האם.

במקרה זה נחתמו עם המעוררים, עובדים בחברת הבת הישראלית משינל ישראל, הסכמי אופציות אישיים עם חברת נשינל העולמית. במסגרת הסכמים הוענקו למעוררים מניות מוגבלות כאשר בהתקיים נתאים מסוימים חל הסדר של הבשלת כל המניות שטרם הבשילו ופקיעת ההגבלות על עבירתן ומכירתן של מניות אלו בין היתר במקרה של מכירת החברה.

במאי 2005 נרכשה חברת הבת הישראלית בלבד על ידי חברה אחרת. המחלוקת בין הצדדים הייתה נעוצה בשאלה האם מכירתה של חברת הבת הישראלית, מבלי שתהיה כל מכירה או שינוי שליטה בחברת האם, הינה בגדר אירוע זכאי את המעוררים ביישום הסדר הבשלת המניות שקיבלו מכוח התוכנית ובהסרת ההגבלות עליהן או שמא משהסתיימה העסקתם זכאותם לקבלת המניות המוגבלות פוקעת?

מקובל במקרים בהם עובדים ישראליים נכללים תחת תוכנית אופציות גלובלית של חברת האם, הסכם האופציות אשר נחתם עם המעוררים הינו הסכם אופציות אשר מאמץ את תנאי תוכנית האופציות הגלובלית של חברת האם וקובע כי למעט אם נקבע במפורש אחרת, למונחים המוגדרים בהסכם תהא אותה המשמעות אשר ניתנו למונחים בתוכנית האופציות של חברת האם.

על פי תוכנית האופציות הגלובלית של חברת האם המונח "חברה" כולל את חברת האם וכל חברה אחרת שבה חברת האם שולטת באופן ישיר או עקיף 50% מזכויות ההצבעה שלה. קרי ההגדרה כוללת את חברת הבת הישראלית. מנגד בהסכם האופציות קיימת אי בהירות וסותרת בקשר להגדרת המונח "חברה" כשלעיתים המונח חברה מתייחס אך ורק לחברת האם, ומאידך קיימים סעיפים בהם ברור שהמונח מתייחס לחברת הבת הישראלית. בפס"ד קיבל בית הדין את ערעור העובדים וקבע כי האופציות שקיבלו עבירות וניתן למכרן לאור מכירת חברת הבת הישראלית. בהתבסס, בין היתר, על כך שתכליתה של תוכנית האופציות היא מתן תמריץ לעובדים להמשיך לעבוד בחברת הישראלית. במקרה של אירוע דרמטי אשר משפיע באופן מהותי על המשך קיומה של חברת הבת יש להסיר את ההגבלות על המניות שהוענקו לעובדי חברת הבת ולאפשר להם להנות במימוש האופציות. בית הדין דחה את הטענה כי מדובר אך ורק באירוע דרמטי בפעילות חברת האם ואף הוסיף כי פרשנות זו תוביל לתוצאה אשר מחקנת את התמריץ להמשיך לעבוד בחברת הבת ותאפשר את הסרת ההגבלות רק במקרים נדירים וחריגים.

כמו כן לאור הענימות בהגדרת המונח "חברה" בהסכם יש לפרש את התוכנית וההסכם באופן הרמוני ומתואם כאשר ישנם סעיפים ועקרונות אשר מנסחים באופן דומה בתכנית ובהסכם, נסיבות אשר מחקנת את הטענה כי המונח "חברה" מתייחס גם לחברת האם וגם לחברת הבת.

קיימת פרקטיקה לאמץ באופן כמעט אוטומטי תוכנית והסכמי תגמול גלובליים של חברת האם ולהחילם על עובדים בחברות בנות ישראליות. פס"ד זה מדגיש למעשה את החובה של חברות ישראליות לערוך בדיקה והתאמה של תוכנית והסכמי האופציות לישראל ומחייב עריכת בדיקה מדוקדקת של אופן השימוש בהגדרות השונות בהסכם ובתוכנית לעובדים בחברה בישראל. יש לזכור כי בתי הדין נוטים להחיל את כלל הפרשנות נגד המנסח ורשלנות בבדיקת הסכמי האופציות והתכנית סביר שתפעל נגד החברה כמו במקרה זה.

תוכנית והסכמי אופציות הינם מההסכמים המורכבים ביותר במשפט העבודה ופסק דין זה הינו פסק דין חשוב המבהיר את חוסר יכולתו או רצונו של ביה"ד לעבודה להסיק מסקנות מתוך הנהגו והמקובל ואף הסביר בנסיבות העניין, אלא תוך היצמדות ללשון, גם אם אינה ברורה וסוללת סתירות. פסק הדין מדגיש את חשיבות היתרה בהקפדה על ניסוח הסכמים שונים הנוגעים להענקת אופציות לעובדים ותוכניות אופציות במיוחד ברמה הגלובלית.

