

מגמות וחידושים בדיני עבודה

עו"ד אורלי ג'רבי

התפתחויות עיקריות במשפט העבודה

- כרסום חופש הפעולה של המעביד
- הרחבת ההגנה על קבוצות עובדים מיוחדות
- הרחבת היקפם ויישומם של מושגי שסתום והגמשת עיקרון הקוגנטיות
- פרשנות יצירתית של חקיקה קיימת

הרקע - שינויים בשוק העבודה הישראלי

- ירידת כוחם של ארגוני העובדים
- ריבוי תהליכי הפרטה, מיזוגים, רכישות וכיו"ב
- עלייה בחשיבותו של המשאב האנושי
- ירידת כוחו של המודל הקיבוצי
- שימוש מוגבר בתבניות העסקה מורכבות

הרקע – החקיקה אינה מספקת מענה מתאים

- נושאים רבים אינם מוסדרים (או מוסדרים חלקית) בחקיקה (חוזה עבודה, שביתה, חילופי מעבידים)
- מרבית החוקים מיושנים ובלתי מתאימים למציאות שוק העבודה כיום (חוק שעות עבודה ומנוחה, חוק הגנת השכר)
- חקיקה ספציפית חדשנית, אך מוגבלת

המענה הפסיקתי: צמצום שק"ד המעסיק

- המגמה: בית הדין לעבודה רואה עצמו כמגן העובדים וכמגן המודל הקיבוצי, וכן כמאזן בין עובדים למעבידים בהיעדרה של חקיקה מספקת

- האמצעים המשפטיים - פיתוח דוקטרינות המאפשרות לבית הדין יתר התערבות בשיקול דעתו של המעביד, תוך שימוש נרחב במושגי שסתום ופרשנות יצירתית לדברי חקיקה קיימים

- התוצאות:

- כרסום ניכר בחופש הפעולה של המעביד
- זניחת גישה פורמליסטית - בחינת סוגיות במשקפיים של צדק

המחשה: מישור יחסי העבודה האישיים - שימוע

- הכלל: שימוע בכל מקרה של שינוי משמעותי בהעסקת העובד

- הסיטואציה השכיחה: מעביד מעוניין לסיים העסקתו של עובד

- הגישה המסורתית:

- זכות לפטר בכפוף למגבלות מוגדרות

- חובת שימוע במגזר הציבורי

המחשה: מישור יחסי העבודה האישיים - שימוע

הגישה החדשה:

- אמירות עקרוניות לעניין תחולתה של חובת השימוע
- החלת חובת השימוע על גופים דו מהותיים והרחבת ההגדרה של גופים אלו
- הטלת חובת השימוע בגופים פרטיים

עקרונות השימוע

- שימוע בכתב או בעל פה, בידי הגורם המוסמך
- טרם קבלת ההחלטה הסופית בעניינו של העובד
- הבהרת הטענות העומדות כנגד העובד
- מתן אפשרות לעובד להתכונן לשימוע
- קיום השימוע בלב פתוח ובנפש חפצה

מהלכה למעשה?

- היבטים פרקטיים של הליך השימוע
- תיעוד ותעסוקה חלופית
- בעיות נפוצות
- הסנקציה

הגנה על קבוצות עובדים מיוחדות

• הגנה כללית : חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה התשמ"ח - 1988

• הגנה ספציפית על קבוצות עובדים מיוחדות, כגון :

• נשים

• חיילי מילואים

• עובדי קבלני כוח אדם

• עובדים זרים

חוק עבודת נשים – כללי

- החוק מעניק זכויות לנשים עובדות ומטיל על מעסיק חובות מיוחדות בכל הנוגע להעסקת נשים

- נחקק בשנת 1954

- בשנים האחרונות בוצעו בחוק תיקונים תכופים, בין היתר על מנת להתאימו למציאות המשתנה

- בשנה האחרונה התקבלו למעלה מ-7 תיקונים שונים לחוק

- התיקונים הינם טלאי על טלאי

חוק עבודת נשים – כללי

הנושאים העיקריים המוסדרים בחוק:

- זכות להיעדרות במהלך הריון ולאחר לידה
- מגבלות על פיטורים
- הגנות במקרים נוספים, כגון: טיפולי פוריות ואימוץ
- מעבר לזכויות הוריות (הגנות מסוימות לגבר)
- עיגון זכויות כלכליות בקשר עם הריון ולידה
- הטלת אחריות על מעסיק בפועל
- הטלת קנסות ואחריות אישית על נושאי משרה

תיקונים עיקריים בחוק עבודת נשים

הרחבת הזכות להיעדר עקב הריון ולידה

- הארכת חופשת הלידה מ-12 שבועות ל-14 שבועות
- הרחבת ההיעדרות בשל "שמירת הריון" (על חשבון ימי המחלה)
- הרחבת הזכות להיעדר בנסיבות הקשורות להריון, לידה והנקה (כחופשה ללא תשלום)

תיקונים עיקריים בחוק עבודת נשים

הרחבת המגבלות על פיטורים

- הארכת התקופה המוגנת מפני פיטורים מ-45 ימים ל-60 ימים לאחר חופשת הלידה
- איסור חפיפה בין כל התקופות המוגנות לבין תקופת ההודעה המוקדמת
- הגנה במקרה של היעדרות בשל הפלה
- הגנה ביחס לאי חידוש חוזה עבודה לתקופה קצובה
- איסור על פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה, ללא היתר

תיקונים בחוק עבודת נשים

הרחבת זכויותיו של אב

- הסדרת זכות האב לקחת חופשת לידה ב-8 השבועות האחרונים
- זכות האב לקחת חופשת לידה מלאה, במקרה שהילד בהחזקתו הבלעדית או שהאם איננה כשירה
- הגנות מפני פיטורים ; זכות להפרשות לקופת גמל במהלך חופשת הלידה

תיקונים בחוק עבודת נשים

הרחבת המגבלות על פיטורי עובדות קבלן כוח אדם

- איסור על משתמש בפועל לגרום לכך שקבלן כוח אדם יפטר עובדת בהריון (בקשת היתר משותפת)
- ככל שתפוטר עובדת, יראו במעסיק בפועל כמי שגרם לפיטוריה.

תיקונים נוספים

- איסור להעסיק בעבודת לילה או במנוחה השבועית למשך 4 חודשים מתום חופשת הלידה

הרחבת ההגנה על נשים בפסיקה

- פרשת אור שבת נ' צוברי דליה (אזורי) – שמירת הריון תילקח בחשבון לצורך חישוב זכויות תלויות ותק
- פרשת שרה אשכנזי (בג"צ) – הרחבת ההגנה לעובדת העוברת טיפולי פוריות
- פרשת יאנה יורקובסקי נ' דיזנהויז (אזורי) וכן פרשת אפלבוים (ארצי) – מגבלות על פיטורי עובדת ללא היתר סמוך לתום 6 חודשי העסקה

הרחבת ההגנה על נשים בפסיקה

- פרשת ארביב שרונה נ' פואמיקס (אזורי) – אין חובה על העובדת לגלות את דבר הריונה בראיון עבודה*

- פרשת אורלי מורי נ' ילו (ארצי) – חובה להעסיק עובדת בפועל במהלך 60 הימים שלאחר חופשת הלידה.

* הצעת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה (תיקון) – איסור הפליה בראיון עבודה או בשליחה להכשרה מקצועית) התשס"ז-2007

עבודת נשים – מהלכה למעשה ?

- המשך מגמת המחוקק והפסיקה להרחבת ההגנה על נשים עובדות, מתוך מטרה לעודד נשים להשתלב במעגל העבודה
- השאלה : האם החקיקה והפסיקה אכן הביאו להרחבת ההגנה?
(דוגמא : ישנה עליה במספר הבקשות לקבלת היתר לפיטורי עובדות בהריון)
- האם מדובר בהגנת יתר?

עובדי קבלני כוח אדם - רקע

- מעבר לתבניות העסקה גמישות ומורכבות
- בישראל 5% מכוח העבודה הינם עובדי קבלני כוח אדם – פי שלושה ממרבית המדינות המפותחות
- חלק ניכר מעובדי קבלני כוח האדם מועסקים בשירות הציבורי
- עובדים מועסקים על ידי קבלני כוח אדם לתקופות העסקה ארוכות

התפתחויות ביחס לשאלת זהות המעסיק

הגישה המסורתית – פרשת חסן אלהרינאת נ' כפר רות, קביעת מבחנים לצורך זיהוי המעסיק (במרבית המקרים המשתמש בפועל יזוהה כמעסיק)

חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם התשנ"ו – 1996. עיקרי החוק:

- צורך ברישוי לשם עיסוק באספקת כוח אדם
- חובת עריכת הסכם עבודה בכתב
- איסור לחייב עובד קבלן כ"א בתשלום
- איסור להעסיק עובדי כ"א במקום עובדים שובתים

התפתחויות ביחס לשאלת זהות המעסיק

תיקונים לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם (2000, 2002):

- סעיף 12א. – לאחר 9 חודשי העסקה, ייחשב עובד כוח האדם לעובד של המעסיק בפועל; במשך שנים ארוכות הסעיף לא נכנס לתוקף
- סעיף 13 – השוואת תנאים לעובד של המעסיק בפועל ולעובד כוח אדם, בהתחשב, בין היתר, באופי העבודה ובותק
- סעיפים 12א ו-13 לא חלים על עובדי מחשוב (תחזוקה, פיתוח והטמעה)

התפתחויות ביחס לשאלת זהות המעסיק

התפתחויות נוספות:

- התפתחות המבחנים לקביעת זהות המעסיק (המבחן המשולש)
- הגברת האחריות על מקבל שירותים*
- כניסתו לתוקף של סעיף 12א. – מנין 9 החודשים החל ב-1.1.08
- הוספת מגבלות מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה
- * הצעת חוק להגברת האכיפה של דיני העבודה התשס"ח-2008 ; פרשת נטליה שמואלוב

מהלכה למעשה?

- היערכות המשק ליישום סעיף 12א. (דחייה נוספת?)
- אבחנה בין קבלן כוח אדם לקבלן שירותים
- חיפוש פתרונות שיאפשרו המשך העסקת עובדי קבלני כוח אדם לטווח ארוך

עובד או קבלן?

- היותו של אדם עובד – שאלה של סטאטוס
- עמימות הגדרת עובד – קריטריונים שונים במצבים שונים
- הכרה בקבלן כעובד – זכאות לכל הזכויות הסוציאליות על בסיס התמורה הקבלנית (הסיכון הכפול)
- המבחן העיקרי לקיום יחסי עבודה – המבחן המעורב (הכולל את מבחן ההשתלבות; הפיקוח והשליטה; הקשר האישי וכיוצ"ב)

עובד או קבלן? מגמות בפסיקה

המגמות:

- מחד גיסא: הרחבת המקרים בהם יוכר קבלן כעובד
- מאידך גיסא: כרסום בעיקרון הקוגנטיות ושימוש במושגי שסתום לצורך קביעת הזכויות.

יישום:

- פרשת גדרון – הכרה בקביעת תמורה חלופית כעובד
- פרשת רוטברג – הכרה מסוימת בסעיף שיפוי, בהתאם להוראות סעיף 30 לחוק החוזים

עובד או קבלן? מגמות בפסיקה

• פרשת בוכריס – חוסר תום לב ימנע קבלת זכויות כעובד

• פרשת אייזיק וטויטו – קיזוז והשבה של התמורה העודפת, תיעשה רק במקרים חריגים ובהתקיים שני תנאים מצטברים:

(1) התמורה כקבלן גבוהה באופן ניכר מהתמורה כעובד; וכן

(2) הצדדים הסכימו במפורש על קיזוז והשבה; או העובד דרש להתקשר כקבלן עצמאי

מגמות חדשות בפסיקה

- **פרשת חיים קרן (ארצי)** – בית הדין מוסמך לקבוע למפרע לא רק את מעמדו של העובד אלא גם את שכרו הנכון (אף בהיעדר הוראה מפורשת בהסכם)

- **פרשת חנה יפהר (ארצי)** – ביצוע קיזוז והשבה אינו מוגבל רק למקרים חריגים

- **פסיקת בתי הדין האזוריים אינה עקבית** – ממעטים לקבוע קיזוז והשבה; לשם ביצוע הקיזוז, דורשים כי השכר הקבלני יכלול, בנוסף לעלות הזכויות הסוציאליות, גם תוספת תשלום עונשי הרתעתי

זכויות בקניין רוחני הנגזרות מיחסי עובד - מעביד

עו"ד קרן אלבורג

נושאי ההרצאה

- הזכויות העיקריות
- מיהו בעל הזכות – נקודת מוצא
- חוק זכות יוצרים, התשס"ח - 2007
- הסכם עם קבלן עצמאי
- תבניות העסקה משולשות

הזכויות העיקריות

פטנטים (אמצאות שירות)

זכות יוצרים – למשל יצירה ספרותית (לרבות תוכנה)

סודות מסחריים

נקודת המוצא

המצאה ויצירה

- הכלל: ממציא ההמצאה או יוצר היצירה הנו בעל הזכות
- החריג: אמצאה או יצירה שנוצרו תוך כדי עבודת הממציא או היוצר, שאז המעביד הנו בעל הזכות

סוד מסחרי

- אין חקיקה ספציפית
- בנגזר מחובת האמון שחב העובד במסגרת יחסי העבודה, סביר כי סוד מסחרי שנוצר תוך כדי העבודה יהיה שייך למעביד
- לגבי קבלן הנושא הרבה פחות ברור

נקודת המוצא - סיכום

יחסי קבלן - מזמין	יחסי עובד - מעביד	
<p>בהעדר הסכם אחר – <u>שייך לקבלן</u></p>	<p>בהעדר הסכם אחר – <u>שייך למעביד</u></p>	<p>פטנט באמצאה שהומצאה עקב עבודתו ובתקופת עבודתו</p>
<p>בהעדר הסכם אחר – <u>שייך לקבלן</u></p>	<p>בהעדר הסכם אחר – <u>שייך למעביד</u></p>	<p>זכות יוצרים ביצירה שנוצרה תוך כדי עבודה (לפי החוק החדש – "לצורך עבודתו ובמהלכה")</p>
<p><u>לא ברור</u></p>	<p><u>שייך למעביד</u></p>	<p>סוד מסחרי</p>

חוק זכות יוצרים, התשס"ח - 2007

האם החוק שינה את נקודת המוצא?

- ככלל, השינויים בחוק זכות יוצרים אינם משפיעים על הדיון שלפנינו. גם לאחר החוק החדש הכלל הוא:
 - המעביד הנו בעל הזכויות ביצירה שיצר העובד תוך כדי עבודתו
 - הקבלן הנו בעל הזכויות ביצירה שיצר תוך כדי מתן שירותים למזמין (בהעדר הסכם אחר)
- עיקר ההבדל מצוי בהשמטתם של שני חריגים:
 - חריג ה"פיתוח" או הצילום (שצומצם)
 - החריג העיתונאי

הסכם עם קבלן עצמאי

נקודת המוצא:

- הקבלן הנו בעל הזכויות שתיווצרנה תוך מתן השירותים וזאת בהעדר הסכם אחר
- המזמין ישאף לקבוע כי הבעלות בזכויות הקניין הרוחני עוברת אליו במלואה
- ניתן לקבל רישיון בלעדי / שאינו בלעדי

הסכם עם קבלן עצמאי - המשך

דרישת הכתב:

- העברת בעלות בזכות יוצרים או באמצאה / פטנט דורשת כתב
- מתן רישיון כלשהו בפטנט דורש כתב ואף רישום במרשם הפטנטים
- לפי חוק זכות יוצרים החדש, רק מתן רישיון בלעדי בזכות יוצרים דורש כתב (בניגוד לרישיון שאינו בלעדי)

תבניות העסקה משולשות

- המצב המשפטי – מעסיקו של העובד הנו חברת כוח אדם או קבלן שירותים
- מיהו בעל הזכויות?

חברת כוח-אדם	קבלן שירותים
<ul style="list-style-type: none">• היוצר/הממציא הוא נותן השירותים המבצע את העבודה בפועל• נותן השירותים הוא <u>עובד</u> של חברת כוח האדם• המזמין הזמין את העבודה מחברת כוח האדם ואין ביניהם יחסי עובד-מעביד	<ul style="list-style-type: none">• היוצר/הממציא הוא נותן השירותים המבצע את העבודה בפועל• נותן השירותים הוא <u>עובד</u> של קבלן השירותים• המזמין הזמין את העבודה מקבלן השירותים ואין ביניהם יחסי עובד-מעביד
<p>זכויות הקניין שנוצרו על ידי נותן השירותים יהיו שייכות לקבלן השירותים או לחברת כוח האדם, מעבידו של נותן השירותים, אלא אם כן נקבע אחרת בהסכם בין המזמין לקבלן השירותים או חברת כוח האדם</p>	

תבניות העסקה משולשות - המשך

התוצאה המתקבלת:

- בהעדר הסכם אחר, בעל הזכויות באמצאה או ביצירה הוא חברת כוח האדם או קבלן השירותים
- במקרה של קבלן שירותים העוסק בתחום המקצועי הרלוונטי המצב סביר (אם כי לא רצוי למזמין)
- כאשר מדובר בחברת כוח אדם, נוצר אבסורד

תבניות העסקה משולשות - המשך

המסקנה:

- **חיוני** להתקשר בהסכם בכתב עם קבלן השירותים / חברת כוח האדם, ולוודא שהבעלות בזכויות הקניין ברוחני מוקנית למזמין (או לפחות רישיון מספק מול קבלן שירותים חזק)
- גם בהסכם עבודה מומלץ להסדיר את נושא הבעלות בקניין הרוחני בכדי להסדיר בעלות בסודות מסחריים וסוגי זכויות אחרים שעשויים להיווצר, שלגביהם אין הסדר חוקי ברור

תכניות תגמול מבוססות הון

עו"ד שחר פורת

נושאי ההרצאה

- סוגי תגמולים מבוססי הון.
- מיסוי תגמולים הוניים בישראל.
- סוגיות ספציפיות בתכניות תגמול:
 - תהליך אישור תכניות מבוססות הון והקצאות.
 - ניסוח סעיפים בהסכמי עבודה והתקשרות.
 - Relocation.

סוגי תגמולים מבוססי הון

אופציות – זכות לרכוש מניה של החברה במחיר נקוב.

מניות – הקצאת מניות של החברה ללא תקופת הבשלה או מגבלות אחרות.

מניות מוגבלות (restricted shares) – מניות המונפקות לעובד ונרשמות על שמו ביום ההקצאה, אך כפופות למגבלות עד למועד ההבשלה (vesting). עד למועד ההבשלה העובד זכאי ליהנות מזכויותיהם של יתר בעלי המניות אך אינו זכאי להעביר או למכור את המניות.

סוגי תגמולים מבוססי הון - המשך

זכויות לקבלת מניות – Restricted Stock Units (RSU) - התחייבות לא מובטחת של החברה להנפיק כמות מסויימת של מניות, או לשלם תשלום בגובה שוויין של המניות כאמור לאחר חלוף תקופת ההבשלה והתקיימות תנאי ההבשלה. במהלך תקופת ההבשלה העובדים לא יהנו מזכויות של בעל מניה. לעיתים קיימת זכות ל – dividend equivalents.

SAR – Stock Appreciation Right - זכות לקבל את שווה הערך של העלייה במחיר המניה ממועד ההקצאה ועד מועד ההבשלה, כאשר התשלום מתבצע במזומן או במניות של החברה.

סוגי תגמולים מבוססי הון - המשך

מענקים תלויי ביצוע – כל אחד מהמענקים המפורטים לעיל כאשר ההבשלה תלויה בעמידה ביעדי ביצוע כלשהם – בין של החברה ובין של העובד.

Employee Stock Purchase Plan – ESPP – תוכנית בה העובד מפריש סכום קבוע משכרו נטו מידי חודש ובחלוף תקופה (בין חודש ל-5 שנים) החברה משתמשת בכספים אלו על מנת לרכוש עבור העובד מניות של החברה במחיר הנמוך ממחיר המניה של החברה בשוק.

מענקי פאנטום – מענק מזומן המחושב על בסיס שווי החברה, מחיר מניה, ביצועי החברה וכיוצא באלה.

מיסוי תגמולים הוניים

עובדים – סעיף 102 לפקודת מס הכנסה ("הפקודה")

מי שאינם עובדים (יועצים ובעלי שליטה) – סעיף 3(ט)

לפקודה

תחולת סעיף 102 לפקודה

- **“עובד”** - לרבות נושא משרה בחברה, אך למעט בעל שליטה;
- **“נושא משרה”** - דירקטור, מנהל כללי, מנהל עסקים ראשי, משנה למנהל כללי, סגן מנהל כללי, כל ממלא תפקיד כאמור בחברה אף אם תוארו שונה, וכן מנהל אחר הכפוף במישרין למנהל הכללי;

תחולת סעיף 102 לפקודה - המשך

- **”בעל שליטה”** - מי שמחזיק, במישרין או בעקיפין, לבדו או ביחד עם קרובו באחת מאלה:
 - (א) ב-10% לפחות מהון המניות שהוצא או ב-10% לפחות מכוח-ההצבעה;
 - (ב) בזכות להחזיק ב-10% לפחות מהון המניות שהוצא או ב-10% לפחות מכוח-ההצבעה או בזכות לרכשם;
 - (ג) בזכות לקבל 10% לפחות מהרווחים;
 - (ד) בזכות למנות מנהל;

מסלולי המיסוי – סעיף 102

- מסלול עם נאמן :
 - * מסלול רווח הון
 - * מסלול הכנסת עבודה
- מסלול ללא נאמן

מסלול רווח הון

דרישות בסיסיות:

- התקשרות עם נאמן.
- הגשת תוכנית התגמול לאישור מס הכנסה.
- ביצוע הקצאות רק לאחר חלוף 30 ימים ממועד הגשת התוכנית.
- הפקדת אופציות/מניות/זכויות בידי נאמן שאושר על-ידי מס הכנסה.
- על העובדים לחתום על הסכמתם למסלול המס ולהסדר הנאמנות.
- מכירת/העברת המניות לאחר חלוף 24 חודשים ממועד ההקצאה.
- החברה לא תוכל להכיר בהוצאה לצרכי מס (חריג – חברות ציבוריות).

מסלול רווח הון - המשך

הטבות מיסוי:

- דחיית אירוע המס למועד מכירת המניה.
- העובד יתחייב במס בשיעור של 25% על ההפרש בין מחיר המכירה לבין מחיר הרכישה (אם קיים).
- במידה ומדובר בחברה ציבורית או בחברה שמניותיה נרשמו למסחר תוך 90 יום ממועד ההקצאה, ההפרש בין מחיר הרכישה לבין ממוצע מחיר המניה במהלך 30 הימים שקדמו להקצאה או 30 הימים שלאחר הרישום למסחר יתחייב במס כהכנסת עבודה (מס שולי + ביטוח לאומי ומס בריאות).

מסלול הכנסת עבודה

דרישות בסיסיות:

- התקשרות עם נאמן.
- הגשת תוכנית התגמול לאישור מס הכנסה.
- ביצוע הקצאות רק לאחר חלוף 30 ימים ממועד הגשת התוכנית.
- הפקדת אופציות/מניות/זכויות בידי נאמן שאושר על-ידי מס הכנסה.
- על העובדים לחתום על הסכמתם למסלול המס ולהסדר הנאמנות.
- מכירת/העברת המניות לאחר חלוף 12 חודשים ממועד ההקצאה.

מסלול הכנסת עבודה - המשך

הטבות מיסוי:

- דחיית אירוע המס למועד מכירת המניה.
- העובד יתחייב במס בהתאם לשיעור המס השולי שלו כולל ביטוח לאומי ומס בריאות.
- החברה זכאית להכיר בהוצאה לצרכי מס.

מסלול ללא נאמן

תחולה : הקצאות לעובדים שלא באמצעות נאמן

מועד אירוע המס :

- מניות (לרבות ני"ע סחירים) – במועד ההקצאה.
- אופציות/זכויות לקבלת מניות – במועד המכירה של המניה.

התרת ההוצאה לחברה :

- מניות (לרבות ני"ע סחירים) – כן.
- אופציות/זכויות לקבלת מניות – לא.

מסלול ללא נאמן - המשך

מיסוי:

- העובד יתחייב במס בהתאם לשיעור המס השולי שלו, כולל ביטוח לאומי ומס בריאות.
- על החברה חלה חובת ניכוי מס במקור ודיווח.
- במקרה של סיום יחסי עובד-מעביד על העובד לתת בטוחות לתשלום המס.

מיסוי לפי סעיף 3(ט) לפקודה

תחולה

סעיף שיורי – מי שאינו עובד לצורך סעיף 102 לפקודה.

מועד אירוע המס:

- מניות (לרבות ני"ע סחירים) – במועד ההקצאה.
- אופציות/זכויות למניות – במועד המימוש (פס"ד טופז).

התרת הוצאה:

החברה לא רשאית להכיר בהוצאה לצרכי מס, אלא אם רשמה ההוצאה בספריה.

מיסוי: המס יהיה בהתאם לשיעור המס החל על אותו אדם/ישות.

סוגיות ספציפיות בתכניות תגמול

- תהליך אישור תכנית תגמול הונית בחברה והקצאת מענקים תחת התכנית.
- ניסוח סעיפים בהסכמי עבודה והתקשרות.
- Relocation

תהליך אימוץ תוכנית אופציות

- גיבוש נוסח תוכנית תגמול (בשיתוף החברה, היועצים המשפטיים ורואי החשבון).
- בחינת היבטי ניירות ערך.
- אישור התוכנית על-ידי דירקטוריון החברה (כולל אישור מסלול המס וזהות הנאמן, ככל שרלוונטי).
- התקשרות עם נאמן לצורך הגשת התוכנית למס הכנסה.
- הגשת התוכנית למס הכנסה.
- אישור הקצאות לעובדים על-ידי הדירקטוריון (או ועדה). הקצאות תחת מסלול נאמן – רק אחרי חלוף 30 ימים ממועד הגשת התוכנית לאישור.

סעיפים בהסכמי עבודה והתקשרות

דגשים בהסכמי עבודה והתקשרות:

- רק דירקטוריון החברה או ועדה של הדירקטוריון רשאים לאשר הקצאות של אופציות וניירות ערך אחרים – לכן כל סעיף בהסכם חייב להיות כפוף לאישור הדירקטוריון.
- עבור עובדים - בשביל ליהנות ממסלול מיסוי מועדף יש לבצע את ההקצאה רק אחרי שהתוכנית מוגשת לאישור ולדווח מיידית לנאמן על ההקצאה. לכן יש חשיבות שהסכם העבודה לא יחשב כהקצאת אופציות בפועל.
- יש להתנות את ההקצאה בהמשך עבודה בחברה.
- יש להתנות את ההקצאה בכך שהעובד נושא בכל תשלומי המס בקשר עם האופציות.

Relocation

- מיהו תושב ישראל לצרכי מס.
- תחולת סעיף 100א לפקודת מס הכנסה.
- חובת ניכוי מס במקור חלה גם אם העובד ב-Relocation.
- גישות של מס הכנסה לגבי ייחוס הכנסה למדינות השונות.

תודה