

תוכן עניינים

מבוא	3
החזקת מניות על ידי עובדים	4
מיסוי הקצאת מניות	6
תכליות אחרות להקצאה	9
סדר הנשייה בפשיטת רגל ובפירוק	10
מעמדם של רוכשי אופציות בפירוק החברה	12
דיון ומסקנות	15
מעמד החוב	15
הסדר נושים ואספות סוג	17
סיכום	22
רשימה ביבליוגרפית	23

מבוא

בחברות רבות מקובל כי החברה מקצה מניות לעובדים שלה. המטרה שביסוד הקצאת המניות יכולה להיות מגוונת. לעיתים, הדבר נעשה מתוך סיכום לגבי שכר העבודה, והקצאת המניות נעשית כחלק משכר העבודה השוטף המגיע לעובד. במקרים אחרים הקצאת המניות איננה נעשית על מנת להשיא לעובדים רווח כלכלי כלשהו, או כחלק משכר העבודה השוטף, אלא נועדה על מנת להעמיק את המעורבות הניהולית של העובדים בחברה, על מנת שהעובדים יוכלו להשתתף בהחלטות של בעלי המניות, על מנת שלעובדים תהיה נציגות אפקטיבית בדירקטוריון החברה שתוכל לפעול בדירקטוריון על מנת להגשים את האינטרסים של העובדים, ועוד.

נושא הקצאת המניות לעובדים הניח בפני מערכת המשפט שאלות מורכבות, ובתי המשפט דנו בה במספר היבטים. הקצאת המניות עשויה לעורר שאלות לגבי חלוקת הזכויות הכלכליות הנובעות מהמניות בין העובדים, לגבי מועד החבות במס בגין ההקצאה ושיעור המס על ההקצאה, ועוד. במסגרת העבודה אבקש לעמוד על שאלה מעניינת נוספת אשר ככל הידוע טרם נדונה באופן עקרוני על ידי בית המשפט – מהו מעמדם של עובדים המחזיקים במניות החברה או באופציות לרכישת מניות של החברה כאשר כנגד החברה ניתן צו פירוק. האם יש לראות בהם כעובדי החברה או כבעלי מניות. שאלה זו עשויה להשליך הן על מעמד הנשייה של העובדים בהתאם למדרג הנשייה הקבוע בחוק והן על אופן סיווגם של העובדים באספות נושים במסגרת הליך לאישור פשרה או הסדר בפירוק או בהקפאת הליכים.

במסגרת העבודה אבקש לטעון כי שאלת מעמדם של העובדים שהוקצו להם מניות בהליך פירוקה של החברה או בהליך הבראה של החברה צריכה להיות מוכרעת בהתאם לתכלית ההקצאה אשר יכולה להשתנות ממקרה למקרה. על מנת להשיב על שאלת מעמדם של העובדים בפירוק או בהקפאת ההליכים יש לבחון האם מדובר בהקצאה שתכליתה כלכלית – או אז לטעמי יש לראות בחוב כלפי העובדים כחוב שכר עבודה שהוא בדין קדימה, ובהתאם, לסווג את העובדים לאסיפת נושים בדין קדימה במסגרת אישור הסדר או פשרה, או האם מדובר בהקצאה שתכליתה ניהולית – או אז לטעמי יש לראות ברווחים שצברו המניות ולא מומשו על ידי העובדים בשל פירוקה של החברה כדיבידנד המשולם לבעלי המניות אשר נדחה מפני הנושים בהתאם לעיקרון ההדחיה של בעלי המניות. בהתאם לכך במסגרת אישור פשרה או הסדר ניתן יהיה לסווג את העובדים הללו הן לאסיפת נושים בעלי דין קדימה ככל שהחברה לא שילמה לעובדים גם את שכר העבודה ה"רגיל" והן לאסיפת בעלי מניות ככל שבמסגרת ההסדר מוצע להעניק תשלום לבעלי המניות. במסגרת הדיון אעמוד גם בהרחבה על ההבחנה בין הקצאת מניות לבין הקצאת אופציות המשליכה לדעתי על ההכרעה בקשר לתכלית ההקצאה.

בראשית העבודה אעמוד על יחסו של בית המשפט לסוגיית תכלית ההקצאה ואראה כיצד אין תכלית קבועה והדבר הוא תלוי-נסיבות. בהמשך, אעמוד על סוגיית מיסוי ההקצאה ואבחן האם ההסדרים הקבועים בדיני המס מתיישבים עם עמדתו של בית המשפט. לבסוף, אעמוד על העקרונות בדיני פירוק והבראה לעניין מדרג הנשייה וסיווג אספות נושים, ואציג את מסקנתי לעניין מעמדם של עובדים שהוקצו להם מניות.

החזקת מניות על ידי עובדים

בפרשת ארקיע¹ נדון סכסוך בין סוגים שונים של עובדים בחברת ארקיע שהחזיקו מניות בחברה. הסכסוך שעמד במוקד הדיון נוגע לתכלית החזקת המניות על ידי העובדים ולמטרה שהיא נועדה להגשים ומכאן חשיבותו של פסק הדין.

פרשה זו עסקה בבקשה שהוגשה על ידי חברת תו"ת – חברה בע"מ המשמשת כתאגיד של כלל עובדי ארקיע, וזאת במטרה לקבל לידיה בנאמנות מניות עבור העובדים. הצורך בהקמת הנאמנות נבע מכך שבעסקה שארקיע הייתה צד לה, נקבע כי יוקצו לעובדים בארקיע 25% מהון המניות של החברה. המחלוקת שהתגלעה בפסק הדין התמקדה בעיקר בשאלה מיהם העובדים שעבורם מוחזקים המניות בנאמנות על ידי המבקשת, העובדים של ארקיע בהווה או גם עובדים שעבדו בארקיע בעבר.

לטענתה של המבקשת שבה תמכו העובדים בהווה, מטרתה של הנאמנות והקצאת המניות הייתה אך ורק עבור העובדים שעובדים בכל רגע נתון בארקיע. המבקשת איננה מחזיקה במניות עבור עובדים שפרשו מארקיע, ועובדי-עבר של ארקיע אינם מחזיקים כלל במניות. לטענתם, התכלית שבהקצאת המניות לעובדים היא על מנת לשמור על האינטרסים של העובדים במסגרת הניהול השוטף, ועל מנת שלעובדים תהיה נציגות אפקטיבית בדירקטוריון החברה שתוכל לפעול בדירקטוריון לטובת האינטרסים של העובדים, אך לא הייתה כל ציפייה למאן דהו כי הקצאת המניות אמורה להשיא תועלת כספית למי מהעובדים מלבד ההשתתפות בניהול החברה. משכך, הזכויות במניות שייכות אך ורק לעובדי החברה בהווה, בהתאם לשינויים הנעשים במצבת העובדים בחברה מעת לעת, לעובדי העבר אין כל חלק במניות וממילא הם גם אינם זכאים לכספים המגיעים לבעלי המניות המוחזקות בנאמנות אצל המבקשת.

מנגד, טענו עובדי העבר של ארקיע כי התכלית שבהקצאת המניות לעובדים הייתה להעניק לעובדים זכות קניינית בחברה. זכות קניינית זאת איננה פוקעת עם תום תקופת העבודה בחברה, ולעובדי החברה שעבדו בתקופה שבה נעשתה הקצאת מניות יש חלק במניות חרף העובדה שהם כבר אינם מועסקים בחברה כיום. יצוין, כי במסגרת ההליך בבית המשפט התחלקו עובדי העבר לכמה קבוצות בעלות מאפיינים שונים, אך לצורך עבודה זו אין צורך לעמוד על אופן סיווגן של קבוצות העובדים שאיננו רלבנטי לגבי השאלה העקרונית שהייתה משותפת לכל קבוצות העובדים.

בית המשפט קיבל את טענות המבקשת ועובדי ההווה כמעט במלואן. בית המשפט עמד בהרחבה על הוראות תקנון החברה וההסכמים עליהם חתמה המבקשת, אך מבלי להידרש לנסיבות המקרה הספציפיות ולנוסח ההסכמים הספציפיים, אציג את עמדתו העקרונית של בית המשפט לגבי התכלית שבהקצאת מניות. בית המשפט קבע כי התכלית בהקצאת המניות היא להעמיק את המעורבות של העובדים בניהול החברה בלבד, והתכלית הכלכלית לא עמדה בבסיס ההקצאה, ולפיכך ככלל אין לעובדי העבר חלק במניות המוחזקות על ידי המבקשת. כך נאמר על ידי בית המשפט:

"פרשנות זו אף מתיישבת עם התכלית של הקצאת המניות – כדי להקנות לקולקטיב העובדים בארקיע, המייצג את מי שהם עובדים בארקיע בכל זמן נתון, מעמד בדירקטוריון בחברה; ובכך אפשרות להיחשף לשיקולי הניהול של ארקיע ואף להשפיע על התנהלותה (ראו: סעיף 5 (ב) להסכם

¹ ה"פ (ת"א) 1016-08 חברת תו"ת – תאגיד עובדי תעופה ותיירות בע"מ נ' אבירם מרצל ו-653 אה', (פורסם בנבו, 11.10.12). (להלן: "פרשת ארקיע").