

חלוקת אופציות לקבלת מניות במסגרת גירושין

כיצד יש לחלק במקרי גירושין אופציות של עובדים
בחברות סטארט-אפ, וההבדל בין אופציות שהבשילו
לאופציות שטרם הבשילו.

10

קשרי דין | גיליון 1 | ספטמבר 2026



<< ד"ר עו"ד יואב מזא"ה

צילום: ארקדי רסקין

ח

קרי גירושין, בהם אחד מבני הזוג עובד בחברת סטארט-אפ, מעוררים שאלה ייחודית: האם צריך לחלק בין בני הזוג את שווי האופציות שקיבל בן הזוג במסגרת עבודתו, ואם כן, מתי ובאיזה אופן.

חוק יחסי-ממון בין בני זוג קובע שרכוש שנצבר במהלך הנישואין מהווה רכוש שיש לחלקו בין בני הזוג ולאזן את שוויו ("רכוש בר-איזון"). לכן במקרה של גירושין מתחלק רכוש זה בצורה שווה בין בני הזוג. רכוש שהצדדים צברו במהלך הנישואין כולל בדרך כלל את דירת המגורים, חשבונות בנק, השקעות מסוגים שונים, קרנות השתלמות, הכספים שנצברו לפנסיה וכיוצ"ב. מה שחשוב בהקשר זה הוא מתי נוצר הנכס ולא כיצד רשמו אותו. לכן גם אם אחד מבני הזוג הפקיד לדוגמא את משכורתו לחשבון בנק שרשום רק על שמו, הכספים שהפקיד לשם, בוודאי אלה שהופקדו במהלך תקופת הנישואין, הם ברי-איזון.

שונה המצב לגבי נכסים שהיו לצדדים ערב הנישואין או שמי מהצדדים קיבל במתנה או בירושה ("נכסים חיצוניים"). נכסים אלה, קובע סעיף 5 לחוק יחסי ממון, אינם ברי-איזון ואמורים להישאר רכוש הפרטי של בן הזוג שהנכס היה בבעלותו.

ואולם בשורה של פסקי דין התפתחה בפסיקה הלכת "השיתוף הספציפי" הקובעת כי גם נכסים חיצוניים עשויים להיחשב לרכוש משותף, אם מהתנהלות הצדדים עולה כוונת שיתוף לגבי אותם נכסים באופן ספציפי. על מורכבות הלכת השיתוף הספציפי ראוי לכתוב בהרחבה בנפרד, שכן מניסיוני, פעמים רבות יש חוסר בהירות בנוגע לפרטי הדינים בעניין זה ולנסיבות שעשויות להיות רלוונטיות. מודעות לדקויות אלה יכולה לחרוץ את גורל הרכוש שעומד על הפרק.

אופציות לרכישת מניות

במאמר זה אתייחס בקצרה לרכוש מסוג מיוחד: אופציות (לרכישת מניות) שמקבלים עובדים

במסגרת עבודתם. בסקטורים מסויימים, לדוגמא בחברות הזנק, מקובל להעניק לעובדים אופציות כחלק מחבילת השכר. מעבר למוטיבציה שהדבר נותן לעובד לתרום להצלחת החברה, מתן אופציות לעובדים יוצרת עבורם תמריץ להמשיך לעבוד בחברה לאורך זמן.

כשהאופציה בשלה היא מאפשרת לרכוש מניה של החברה במחיר קבוע מראש. אם מחיר המניה של החברה גבוה מהמחיר שנקוב באופציה, שווי האופציה הוא ההפרש בין מחיר המניה בפועל לבין המחיר שנקוב באופציה לרכישת המניה (פחות העלות הכרוכה במימוש האופציה). לדוגמא, אם מחיר המניה הוא \$100 והאופציה מאפשרת לרכוש את המניה ב-\$80, אז שווי האופציה הוא כ-\$20.

”

על מורכבות הלכת השיתוף הספציפי ראוי לכתוב בהרחבה בנפרד, שכן מניסיוני, פעמים רבות יש חוסר בהירות בנוגע לפרטי הדינים בעניין זה ולנסיבות שעשויות להיות רלוונטיות. מודעות לדקויות אלה יכולה לחרוץ את גורל הרכוש שעומד על הפרק.

מקובל שלאופציות יש תקופת cliff של שנה שבמהלכן כל האופציות אינן ניתנות למימוש ("אינן בשלות"). לאחר השלמת שנה זו, במשך 4 שנים מבשילות רבע מהאופציות בכל שנה. אך הבשלת האופציות כפופה לכך שהעובד ממשיך לעבוד בחברה. אם הוא מפסיק לעבוד בחברה מכל סיבה, האופציות שהבשילו יישארו בתוקף למשך שלושה חודשים נוספים, שבמהלכם יהיה על העובד לממש את האופציות במזומן. במקרים רבים, אין לעובד את האמצעים או הרצון לממש את האופציות, בין היתר לאור הסיכון שקיים להפיק מהן רווח עתידי. דרישת המימוש המיידית, והעובדה שהעובד יפסיד

אחת הגישות היא שכדי לחלק בין בני הזוג את שווי האופציות יש לשקלל את תקופת העבודה בזמן הנישואין ביחס לכלל תקופת העבודה שנדרשה לצורך הבשלת האופציה. כך שאם הצדדים היו נשואים במשך ארבע שנים מתוך חמש השנים שנדרשו לצורך הבשלת קבוצת האופציות הרלוונטית, 80% משווי האופציות הללו יהיו רכוש בר-איזון. גישה זו, המכונה **"time rule"**, מניחה שהאופציות ניתנו רק עבור התקופה שבין נתינת האופציות להבשלתן. היא מניחה גם חלוקה ליניארית של הערך של האופציה. שתי הנחות אלה אינן נכונות בכל המקרים, והדבר תלוי בנסיבות.

אופציות שטרם הבשילו במועד הקרע

אך האם זהו גם דינן של אופציות שבמועד פרידת בני הזוג ("מועד הקרע") טרם הבשילו? בסוגיה זו נחלקו בתי המשפט בעולם. היו שיישמו את עקרון ה-time rule גם בנוגע לאופציות שטרם הבשילו במועד הקרע. אך בתי משפט אחרים קבעו שאופציות שטרם הבשילו במועד הקרע אינן מוגדרות כקניין, אלא הן התחייבות מותנית של המעביד, התלויה בגורמים שונים, ואשר בהתאם לשיקול דעתו של המעביד, קיימות למעביד אפשרויות שונות שלא להעניקה לעובד. כך לדוגמה, המעביד רשאי לפטר את העובד ובכך למנוע את זכות העובד לקבל את האופציות. תנאיהן של אופציות אלה מאפשרות למעביד דרכים נוספות להימנע מהענקתן לעובד.

בתי משפט אחרים קבעו שאופציות שטרם הבשילו במועד הקרע אינן מוגדרות כקניין, אלא הן התחייבות מותנית של המעביד.

משכך, קבעו חלק מבתי המשפט, אופציות שאינן בשלות אינן רכוש כלל, ועל אחת כמה וכמה שאינן

את כל האופציות שטרם הבשילו, יוצרות לעובד תמריץ להמשיך לעבוד בחברה לאורך זמן.

חלוקת אופציות במקרי גירושין

השאלה הראשונה הנשאלת היא האם אופציות הן רכוש בר-איזון. לצורך הדיון חשוב להבחין בין אופציות שהבשילו לאופציות שטרם הבשילו. נתחיל איפוא את הדיון בנוגע לאופציות שהבשילו.

אין מחלוקת שהשכר שמקבלים בני זוג במהלך הנישואין מהווה רכוש בר-איזון. השכר לעניין זה כולל גם את רכיבי השכר הנלווים וההטבות השונות, ובכללם הפרשות סוציאליות, בונוסים, וכיוצ"ב. כשחלק מהזכויות הופרשו ונצברו לפני הנישואין וחלק במהלך הנישואין, השיתוף חל רק על החלק שהופרש במהלך הנישואין. זה הדין, לדוגמה, בנוגע להפרשות לפנסיה ולקרן השתלמות.

דרישת המימוש המיידית, והעובדה שהעובד יפסיד את כל האופציות שטרם הבשילו, יוצרות לעובד תמריץ להמשיך לעבוד בחברה לאורך זמן.

לכאורה, עיקרון זה ניתן להחיל בנוגע לאופציות. אופציות שצבר העובד קודם לנישואין הם רכוש נפרד ("נכס חיצוני") אך אופציות שצבר העובד במהלך הנישואין הם רכוש בר-איזון. אלא שבשונה מהפרשה לפנסיה או לקרן השתלמות, בהן ניתן לבדוד כל הפקדה שנעשתה עבור העובד ולבחון האם היא נעשתה בתקופת הנישואין או קודם לכך, האופציה אומנם מוקצית לעובד בתאריך קונקרטי, אך ההבשלה שלה מתרחשת לאורך זמן. לכן לדוגמה יתכן שהאופציה הוקצתה לעובד כשנה לפני הנישואין, אך לצורך הבשלתה עבד העובד במהלך חמש שנים, שמתוכן ארבע היו במהלך הנישואין.

ובילדים. מכיוון שהם יחידה כלכלית אחת, באופן מטאפורי, ניתן לומר ששניהם "עובדים" בחברה. לכן יש לחלק ביניהם את כל ההטבות שנובעת מעבודת בן זוג שעובד שם.

העיקרון הבסיסי של האופציות הוא שמי שהפסיק לעבוד בחברה בטרם הבשלת האופציה מאבד את מלוא ערך האופציה, ואינו יכול לקבל את החלק היחסי של ערכה. כך שמדוע לבן הזוג שאינו עובד בחברה צריכה להיות זכות לקבל את חלקו היחסי בשווי האופציות, גם אם הצדדים נפרדו (כלומר הוא "הפסיק לעבוד" בחברה) בטרם הבשלת האופציות?

”

רכוש בר-איזון במסגרת יחסי ממון בין בני זוג. כפי שצינו פסקי דין אלה, אופציות שלא הבשילו שונות באופן מהותי לדוגמה מהפרשות לפנסיה אשר בנוגע אליהן לעובד יש זכות מוקנית לכספים שהופרשו עבורו והמעביד אינו רשאי לקבוע כרצונו תנאים שבהם יישללו מהעובד הכספים שנצברו לזכותו. יתרה מזו, כדי שהאופציות יבשילו בעתיד נדרש העובד להמשיך לעבוד בחברה לאחר מועד הקרע, בהתאם לתקופה שנקבעה בהסכם הקצאת האופציות. אם יתפטר או יפוטל מעבודתו במועד הקרע, יפסיד העובד את האופציות שטרם הבשילו באותו מועד.

נזכיר בהקשר זה כי הזכות של בן הזוג שאינו עובד בחברה לשיתוף בשכר של בן זוגו (ובכלל כך באופציות) נובעת, בהתאם לפסיקה, מכך שרואים את שני בני הזוג כיחידה כלכלית אחת. בעוד אחד מבני הזוג עובד בחברה השני תומך במשק המשפחתי בצורה אחרת, לעתים בטיפול בבית



לכלול מענק חתימה או חבילת אופציות אחרת, שיש בה כדי לפצות את העובד על האופציות שוויתר עליהן ושטרם הבשילו.

לצורך ההמחשה, נניח כי בידי עובד ישנן אופציות שמערכים שבמועד הבשלתן יהיו שוות \$100,000, ושהעובד עבד 80% מהזמן הנחוץ כדי שהאופציות יבשילו. כדי לשכנע את העובד לעבור למקום עבודה אחר יהיה על מקום העבודה האחר להעניק לעובד הטבה שהעובד מעריך אותה כשוות ערך ליותר מ\$80,000.

אם בנקודת זמן זו מתגרש העובד ועובר למקום עבודה חדש, בו הוא יקבל בתמורה למעבר הטבה בשווי \$80,000, הטבה זו במלואה תהיה שלו. מדובר בהטבה שהעובד מקבל עבור עבודתו בתקופה שלאחר מועד הקרע ולכן היא אינה ברת-איזון. מבחינה כלכלית ואנליטית לא אמור להיות הבדל בין מצב זה למצב שבו העובד מקבל את אותה הטבה בלי שהחליף מקום עבודה אלא נשאר במקום עבודתו הקיים.

אמנם האופציות שטרם הבשילו במועד הקרע ניתנו לו בתקופת הנישואין וחלק מרכזי ממשך העבודה הנדרש להבשלתן נעשה במהלך הנישואין. אך במועד הקרע שווי האופציות עבור העובד ייקבע על פי השאלה האם הוא ימשיך לעבוד בחברה: אם יפסיק לעבוד בחברה במועד הקרע שווי האופציות הבלתי בשלות יהיה עבורו אפס. אם ימשיך לעבוד במקום העבודה לאחר מועד הקרע, ואם לא יקרה אירוע שיסכל את מימוש האופציות, האופציות יבשילו והוא יוכל לממשן.

מכיוון ששוק העבודה תחרותי (או לכל הפחות בתקופות שבהן שוק העבודה תחרותי) בכל מקום שבו יעבוד העובד לאחר מועד הקרע הוא יקבל הטבות שכר דומות. מבחינה זו, אין הצדקה להעביר לבן הזוג האחר מחצית מהטבת השכר שיקבל העובד עבור הישארותו במקום העבודה לאחר מועד הקרע.

על פי היגיון זה, עם פרידת הצדדים מפסיק בן הזוג השני "לעבוד" בחברה. במצב שכזה, אילו היה בן הזוג השני באמת עובד בחברה ומפסיק לעבוד בה, היה נדרש לממש במזומן בתוך 3 חודשים את האופציות שהבשילו. למותר לציין שעם הפסקת עבודתו היה מפסיד את מלוא ערכן של האופציות שטרם הבשילו, לא רק את ערכן היחסי בהתאם ל-time rule.

העיקרון הבסיסי של האופציות הוא שמי שהפסיק לעבוד בחברה בטרם הבשלת האופציה מאבד את מלוא ערך האופציה, ואינו יכול לקבל את החלק היחסי של ערכה. כך שמדוע לבן הזוג שאינו עובד בחברה צריכה להיות זכות לקבל את חלקו היחסי בשווי האופציות, גם אם הצדדים נפרדו (כלומר הוא "הפסיק לעבוד" בחברה) בטרם הבשלת האופציות?

החלופות בשוק העבודה הפתוחות בפני בן הזוג שעובד בחברה

זאת ועוד, שוק העבודה ער לכך שבסקטורים שבהם מקובל לתת אופציות לעובדים, מעבר בין מקומות עבודה גורם לכך שעובד שמחליף מקום עבודה מפסיד את האופציות שטרם הבשילו בשעת המעבר (אף שמן הסתם הוא השלים חלק מהתקופה הנחוצה עבור הבשלתן).

יישום ה-time rule על אופציות שטרם הבשילו במועד הקרע יוצר תמריץ לעובד להחליף את מקום עבודתו בעקבות הגירושין.

לפיכך, מקומות עבודה המגייסים עובדים חדשים מבינים שעליהם להציע לעובד חדש חבילת שכר שתתחרה באופציות עליהן הוא מוותר במקום העבודה הקודם, שכן אחרת העובד לא יסכים לעזוב את מקום העבודה הקודם. חבילות שכר אלו יכולות



מטעמים אלה עולה שאת יישום ה-time rule במקרי גירושין יש להגביל לאופציות שהבשילו במועד הקרע, ולא לאופציות שטרם הבשילו.

באחד התיקים הגדולים שעסק בחלוקת אופציות התבקשתי להגיש לבית המשפט חו"ד כמומחה בעניין חלוקת האופציות בגירושין. חוות דעתי הנרחבת, עמוסת הפסיקה והאסמכתאות, עסקה בין היתר בנושאים דלעיל, כמו גם בהיבטים רבים נוספים ובהם השאלה אם יש לחלק את האופציות בעין או בהתאם לשוויין; אם מחלקים אותן בהתאם לשוויין, האם בהתאם לשוויין במועד הקרע או במועד המימוש; כיצד מעריכים את שווי האופציות במועד הקרע, ועוד. לצערי, בית המשפט לא קיבל את מרבית ההמלצות שבחוות דעתי, מטעמים שעם כל הכבוד הרב, היו בעיני שגויים.

אך בתיקים אחרים, שבחלק מהם ייצגתי כעורך דין (ובאחרים ייצגתי לעורכי הדין), יישמו חלק גדול מהמלצותיי בחוות הדעת. יש לקוות שבשנים שיבואו תתקדם הפסיקה בכיוון הנכון בעניינים אלו.

יתרה מזו, יישום ה-time rule על אופציות שטרם הבשילו במועד הקרע יוצר תמריץ לעובד להחליף את מקום עבודתו בעקבות הגירושין.

בסיטואציה שתיארנו לעיל, כששווי האופציות של העובד שטרם הבשילו מוערך ב-\$80,000-, לעובד לא כדאי להחליף את מקום העבודה, אלא אם מקום העבודה החדש יציע לו הטבה שגבוהה מ-\$80,000-. אך אם מיישמים במקרי גירושין את ה-time rule גם על אופציות שטרם הבשילו, העובד יודע שמחצית מ-\$80,000- של שווי האופציות בחברה הנוכחית יועברו לבן זוגו לשעבר. כך שכדאי לו להחליף מקום עבודה גם אם מקום העבודה החדש ישלם לו רק \$40,001.

תוצאה זו אינה רצויה במישור הכלכלי ואין בה היגיון. היא תוביל את העובד לקבל החלטה שתקטין את סך הנכסים של המשפחה. במקביל היא גם פוגעת בכלכלה ובחברות שמעסיקות את העובדים.

גובה שכר העובד מהווה בכלכלה אינדיקציה לשווי התרומה של העובד לחברה. החברה שמוכנה לשלם לעובד את השכר הגבוה ביותר היא החברה שבו תרומתו מירבית. ואולם עובדים לא יעבדו בחברות שמוכנות לשלם להם את השכר הגבוה ביותר, אלא במקום שבו השכר שיקבלו יישאר שלהם, אף אם התרומה שלהם לחברות אלה נמוכה יותר.

ד"ר עו"ד יואב מזא"ה

בעל תואר שני ודוקטורט מאוניברסיטת אוקספורד, ושימש כמרצה בכיר בקריה האקדמית אונו ובמוסדות אקדמיים מהמובילים בעולם. תחומי המחקר וההוראה שלו הם דיני משפחה וקניין רוחני. הוא בעל משרד עו"ד בוטיק המתמחה בתחומים אלה, הן בליטיגציה ובניהול התיקים, והן כמגשר.

מאמריו בדיני משפחה הובילו לשינוי ההלכות בנושאים בהם עסקו, וצוטטו ויושמו אינספור



ומשתמשת ב**נוסחה שכתב לחישוב גובה דמי המזונות**.⁴ פרקליט המדינה אימץ את המלצותיו של מזא"ה בעניין **תלונות שווא**.⁵ כמו כן, ד"ר מזא"ה כתב במשותף עם ד"ר ענבל קיבנסון בר-און את הסקירה הספרותית של משרד הרווחה בעניין **ניכור הורי**, מסמך המתווה את מדיניות הטיפול בנושא.⁶

פעמים בפסיקה. מאמרו בעניין משמורת ילדים הוביל ל**ביטול מושג המשמורת**.¹ בתי המשפט יישמו את גישתו בעניין הטלת **סנקציות במקרים של הפרות של זמני שהות**.² **בהלכת בע"מ 919/15** יישם בית המשפט העליון את הדוקטרינה של מאמרו של מזא"ה בעניין מזונות ילדים.³ הפסיקה שבהמשך אימצה את **פרשנותו של מזא"ה לבע"מ 919/15**

1 יואב מזא"ה, "משמורת ילדים: מושג מהותי או כותרת חלולה?" **מחקרי משפט** כח 2 207 (2013).

2 יואב מזא"ה, "אכיפה של הסדרי ראייה", **הפרקליט** נא (1) 227 2011.

3 יואב מזא"ה, "מזונות ילדים - בין מיתוס למציאות: הדין הדתי, הפסיקה ומה שביניהם" **דין ודברים** יא 501.

4 יואב מזא"ה, "מהפכת מזונות הילדים: בעקבות פסיקת בית המשפט העליון בבע"מ 919/15" **הארת דין** יב 1 (תשע"ח).

5 יואב מזא"ה, "תלונות שווא בגין עבירות מין ואליומות במשפחה" (2016).

6 ענבל בר-און ויואב מזא"ה, "ניכור הורי - סקירת ספרות" (משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, 2019).