



Where Clients Make Partners

היבטים מיסויים ואירגוניים של תגמול בכירים ב"נקודות קצה"

יולי, 2018

עו"ד ענת שביט ועו"ד מורן פרידמן

The information provided herein is solely for informational purposes and shall not be construed as a legal opinion or legal advice of any sort

יחסי עובד – מעביד



- מודל העסקה טבעי יותר
- לא קיימת חשיפה לתביעה משפטית בנוגע לסטטוס העסקה
- הקטנת החשיפה לניכוי במקור בחסר
- מודל העסקה פחות מיטיבי מבחינת מיסוי לעובדים בכירים

התקשרות מול קבלן נותן שירותים

- מודל של עבודה מול חשבונית; נותן השירות הינו עצמאי ולא עובד
- מאפשר לעובד גמישות רבה יותר בדרישת הוצאות שונות לצורכי מס (הוצאות רכב, רכישת ציוד)
- חשיפה לתביעה בהכרה ביחסי עובד-מעביד (תניית גדרון)
- לא קיימת חשיפת ניכוי במקור. נותן השירותים משלם מס שולי
- חלה חובת תשלום מע"מ, החברה אדישה



התקשרות באמצעות חברת ארנק

- חשיפת ניכוי מס במקור לחברה
- בעל השליטה בחברה (אשר הינו נותן השירות הלכה למעשה), עלול להיכנס להגדת "חברת ארנק"

סעיף 62א לפקודה קובע:

"הכנסה חייבת של חברת מעטים.... שאינה חברת משלח יד זרה... הנובעת מפעילות של יחיד בעל מניות מהותי בה... תחשב כהכנסתו של יחיד..."

- מבחן ההכנסות: 70% לפחות מסך ההכנסות, מקורן בשירות שניתן על ידי היחיד או קרובו. הלכה למעשה, מתבצעת "השקפה" של החברה ההכנסה תסווג כהכנסתו של יחיד מיגיעה אישית בהתאם לסעיפים 2(1) או 2(2) לפקודה
- מבחינת דיני עבודה: חשיפה של הכרה בדיעבד של יחסי עובד-מעביד. פסיקת בתי הדין לעבודה: בחינה כלכלית של מערך הזכויות ולא בחינה מהותית. הדגש - פיצוי כלכלי מהותי המעוגן במפורש בהסכם ההתקשרות

- מענק חתימה / הלוואה עומדת אשר תופשר למענק לאורך תקופה – מאפשר להימנע מתשלום מס מיידי
- מענק התמדה
- תגמול עובדי מפתח כתנאי להישארותם גם אחרי עסקת מניות או עסקת נכסים – "מענק התמדה"/"מענק הישארות"
- בונוס תלוי ביצועים (התייחסות לעזיבה באמצע תקופה)
- התייחסות לעזיבת הדרגתית של עובדי מפתח בכירים
- תוכניות תגמול עובדים
- **אופציות**
- **מניות** – Shares or Restricted Shares
- **מניות פאנטום** – Phantom Stock
- **זכויות לקבלת מניות** – Restricted Stock Units (RSU)
- **SAR** – Stock Appreciation Right
- **ESPP** – Employee Stock Purchase Plan



- הפחתת תנאים – איך? כמה? למה? פרוספקטיבי/ רטרואקטיבי
- חלופות נוספות העומדות לרשות החברה: חופשה כפויה, צמצומים
- "אתגר יחסי הציבור" – רתימת העובדים הבכירים לצורך השגת המטרות המשותפות
- המרה של שכר לאקוויטי – מתי? כיצד?
- תמחור מחדש של אופציות [החלטות מיסוי 50/07 ו- 4253/18 האופציות ייחשבו כמוקצות מחדש]



- שימור עובדי מפתח בעת עסקה – במועד החתימה על הסכם ההעסקה/לקראת החתימה על העסקה (הסדרה רוכש-מוכר)
- ידע ארגוני וחומר ארגוני בעת עסקה: הסכמי העסקה/הפרשות לקופות גמל
- התארגנות עובדים על רקע עסקה:
 - חובת ההיוועצות עם ארגון העובדים היציג
 - חובת מסירת מידע ונתונים רלוונטיים, לרבות ההשלכות על העובדים
 - אין לארגון זכות וטו על העסקה
 - ניתן לשבות
 - בונוס לעובדים על רקע העסקה
- המודלים השונים בעסקאות: "סגירה-פתיחה" ו- "רצף זכויות" – האם לאור החקיקה ישנה תכלית למודל של "סגירה-פתיחה"?



מענק פיצול והפרטה [פס"ד חיים ניסים]

- בית המשפט המחוזי קבע, כי לעובדי החברה הייתה זכות להתנגד לשינויים ארגוניים וכי המענקים האמורים הם תמורה עבור הוויתור על זכות זו ולכן המענק סווג כהוני. בית המשפט העליון הפך את ההחלטה. אולם השאלה המעניינת שעלתה לדיון הייתה האם באופן אוטומטי כל תקבול המתקבל בקשר עם יחסי עובד מעביד "חזקה עליו" שהוא תקבול פירותי

טיפול במכשירים הוניים שהוענקו לעובדים



- תשלום במזומן/ או במניות
- הבשלה תלויית אקזיט [החלטת מיסוי 2275/18]
- טיפול באופציות 102
- האצה של הזכאות למימוש [החלטת מיסוי 2975/14]
- Hold Back [החלטת מיסוי 4253/16]
- Vesting של תמורת המכירה



- הודעה מוקדמת מוארכת: מתי כדאי ומתי מוטב שלא?
- שלילת פיצויי פיטורים
- פדיון חופשה ומחלה – היבטים כלכליים
- אי תחרות
- תקופת חפיפה: מה כדאי יותר לחברה? תקופה קצרה או ארוכה?
- טיפול במכשירים הונניים בסיום העסקה

ע"א 5083/13 פקיד שומה כפר סבא נ' יוסף ברנע:

1. חזקה ניתנת לסתירה כי תשלום אי תחרות בין עובד למעביד מהווה הכנסה פירותית החייבת בשיעורי המס השולי
2. מענק פירותי או הוני – האם התמורה ניתנת על "מכירת הפירות" או בגין "גדיעתו של העץ"?
3. מבחן טיב העסקה – האם קיימת מהות כלכלית לתשלום בגין אי התחרות או מדובר בניסיון מלאכותי להקטין את נטל המס

- שירות משפטי איכותי, מסור ורב-תחומי
- צעיר, דינמי ונמרץ, בעל שיעור הצמיחה האורגנית הגבוה בישראל מראשית שנות האלפיים
 - כ – 200 עורכי דין, בין חמשת המשרדים הגדולים בישראל
- ערכים: מצוינות, מקצוענות, שירותיות ומסירות, יצירתיות, רעות
- מחלקות המשרד מדורגות ב - Tier 1 במדריכים מקומיים ובינלאומיים



- דורג כ"משרד השנה בישראל" בידי פירמת הדירוג היוקרתית IFLR (אירופה, 2015)

- היכרות מעמיקה עם המשק הישראלי, הסביבה העסקית המקומית והבינלאומית
 - ייצוג לקוחות מקומיים ובינלאומיים בולטים במגוון מגזרים עסקיים ותעשייתיים
 - מעורבות קבועה במגוון עסקאות והתדיינויות שבמרכז סדר היום המשפטי-כלכלי בישראל
 - יתרון בולט באינטרדיסציפלינריות ובפרויקטים חוצי מחלקות
- מוניטין מצוין בטיפול באופן יצירתי בסוגיות משפטיות חדשניות ומאתגרות
- ייצוג כמחצית מחברות מדד ת"א-35

- איכות הסביבה
- אנרגיה ותשתיות
- בורות וגישור
- בלוקצ'יין ומטבעות וירטואלים
- בנקאות ומימון
- דיני עבודה
- דסק סין
- הגבלים עסקיים
- הגירה
- היי-טק, טכנולוגיה והון סיכון
- התחדשות עירונית
- חדלות פירעון והסדרי חוב
- ליטיגציה
- מדעי החיים ובריאות
- מיזוגים ורכישות
- מימון פרויקטים
- מיסוי מוניציפלי
- מיסים
- משפט אווירי, ימי ותיירות
- משפט מסחרי
- נדל"ן
- ניהול נכסים אישי
- סייבר וטכנולוגיות מידע
- ספורט
- פירוקים וכינוסים
- צווארון לבן
- קניין רוחני
- קרנות השקעה
- רגולציה
- שוק ההון
- תובענות ייצוגיות ותביעות נגזרות
- תכנון ובניה
- תקשורת ומדיה

תודה

עו"ד ענת שביט

עו"ד מורן פרידמן

ashavit@fbclawyers.com | 972.3.694.4203

mfriedman@fbclawyers.com | 972.3.606.9656



www.fbclawyers.com