

## אז מה האופציות שלי / עו"ד שלי וילנר\*

כאומת הסטרטאפ, נושא האופציות לעובדים ולנושאי משרה בחברות ההייטק לא זר לעולם החברות הישראליות. נושא זה טומן בחובו המון פרטים קטנים שלפעמים מעסיקים לא שמים אליהם לב או לא מבינים את החשיבות שלהם.<sup>1</sup> אחת מסוגיות אלה היא נושא מימוש האופציות.

אופציה במסגרת תכנית אופציות לעובדים, כמו כל אופציה אחרת בחברה, היא בפועל חוזה בין החברה לבין מקבל האופציה, במסגרתו החברה מציעה לאדם לרכוש בתוך תקופה מסוימת ובמחיר מסוים מניות בחברה. האופציה הופכת לאטרקטיבית במיוחד מקום בו חברה מונפקת, כך שהמניות שחירות, ובוודאי כאשר מדובר בחברה בצמיחה שערך המניה שלה עולה. מועדי המימוש של האופציות קבועים בתכנית האופציות של החברה ובהסכם האופציות אשר נחתם מכוחה (וניסוח נכון של שניהם, על ידי עורך דין בעל ניסיון בתחום, חשוב כדי למנוע סתירות), כאשר בדרך כלל הן כפופות למנגנון הבשלה (vesting) שלפיו לא ניתן לממש את מלוא האופציות מיידית אלא רק בחלוף זמן ו/או עמידה בתנאים והן דרך כלל פוקעות (אם לא מומשו) מספר חודשים לאחר סיום ההעסקה (או מיידית, ככל שהעובד סיים תפקידו בנסיבות של הפרת הסכם).

בעניין שנדון בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב יפו ביולי, 2024,<sup>2</sup> דובר בתביעה של עובד-לשעבר בחברת היי-טק למימוש אופציות בגין תקופת עבודתו, כמה שנים לאחר סיומה. על אף שהתביעה נדחתה, בית המשפט הדגיש, כי קיימת חובה על החברה להודיע לעובד על זכותו לממש את האופציה תוך ציון מגבלת הזמן לעשות זאת. דוגמא נוספת היא עניין שנדון בבג"צ באפריל, 2008,<sup>3</sup> שם דובר בחברת סטרטאפ ישראלית שנרכשה על ידי חברת מיקרוסופט העולמית ושולבה כחטיבה בחברת מיקרוסופט ישראל. בהסכם המיזוג נקבע כי האופציות יומרו לאופציות בחברת מיקרוסופט. העובד טען שפוטר כדי למנוע ממנו לממש את האופציות אך בית הדין הארצי לעבודה קבע<sup>4</sup> שהפיטורים נעשו כדין, וכי מאחר ועבודתו הסתיימה מספר חודשים לפני הבשלת האופציות, על פי ההסכמים הספציפיים שמסדירים זכאות זו בתוכנית האופציות של מיקרוסופט, אין הוא זכאי למימוש האופציות. עניין חשוב נוסף הוא המועד ממנו נספר המועד האחרון למימוש האופציה. בעניין שנדון בבית הדין הארצי לעבודה באוגוסט, 2009,<sup>5</sup> דובר בעובד שנשכר לתקופה קצובה אך פוטר בטרם הסתיימה התקופה. בית הדין קבע שהמועד שממנו מתחילה להיספר התקופה בה הוא יכול לממש את האופציות לאחר סיום העסקתו הינו תום התקופה הקצובה שהוסכמה מראש ולא מועד סיום ההעסקה בפועל. להחלטה זו עשויה להיות חשיבות גדולה גם במקרה בו עובד פוטר שלא כדין (למשל ללא מתן הודעה מראש כנדרש) והוא יטען שיש לספור את התקופה מהמועד שהיה צריך להיות המועד הנכון לסיום ההעסקה.

לסיכום, הסכמי אופציה נראים לעתים סטנדרטיים, אולם הם מערכת חוזים מורכבת שאופן ניסוחה עשוי להיות קריטי. לכן, בטרם בניית אופציות, בהליך הקצאת אופציות בפועל וגם בעת פיטורי עובדים שמחזיקים אופציות חשוב ביותר להיוועץ בעורך דין הבקיא בנושא, כמו גם בתאגידים ובדיני עבודה, שידע לבנות מערכת הסכמים מסונכרנת, אך גם לטפל בסוגיות עדינות של סיום העסקת עובדים המחזיקים אופציות.

\* עו"ד שלי וילנר הינה עורכת דין המוסמכת בישראל, חלק מצוות משרד אפיק ושות' ([www.afiklaw.com](http://www.afiklaw.com)) המתמקדת בדיני חברות, ליטיגציה מסחרית ודיני מקרקעין. עו"ד וילנר בוגרת הפקולטה למשפטים באוניברסיטת תל אביב. עו"ד וילנר מוסמכת על ידי האפוטרופוס הרשמי להחתמה על יפויי כוח מתמשכים. אין בסקירה כללית זו משום ייעוץ משפטי כלשהו ומומלץ להיוועץ בעורך דין המתמחה בתחום זה בטרם קבלת כל החלטה בנושאים המתוארים בסקירה זו. לפרטים נוספים: 03-6093609, או באמצעות הדואר האלקטרוני: [afiklaw@afiklaw.com](mailto:afiklaw@afiklaw.com)

<sup>1</sup> ראו, למשל, על האופציות למתן אופציות עו"ד דורון אפיק, אפיק משפטי 420 - <https://he.afiklaw.com/articles/a420>

<sup>2</sup> סנייש (תל אביב-יפה) 22101-02-22 אג'לת קדנר - גלובל-א אונליין בע"מ (24.07.2024), בית הדין האזורי לעבודה תל-אביב, כבי השופטת הבכירה אריאלה גילצר-כץ, נציגת ציבור (עובדים) גב' אורנה רוניק, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' עירית פיליפ - <https://he.afiklaw.com/caselaw/16696>

<sup>3</sup> בגץ 9553/07 רוני גרושקה נ' בית הדין הארצי לעבודה (28.04.2008), בית המשפט העליון בשבתו כבית משפט גבוה לצדק, כבי השופטים אילה פרוקציה, אליקים רובינשטיין וסלים גובראן - <https://he.afiklaw.com/caselaw/16706>

<sup>4</sup> ע"ע (ארצי) 182-07 מיקרוסופט ישראל בע"מ - רוני גרושקה (21.08.2007), בית הדין הארצי לעבודה, כבי הנשיא יגאל פליטמן, כבי הנשיאה ורדה וירט ליבנה, השופט שמואל צור, נציג מעבידים מר יהודה שגב - <https://he.afiklaw.com/caselaw/14484>

<sup>5</sup> ע"ע (ארצי) 499-07 ד"ר יאיר אלפרן - סיפו מולכים למחצה בע"מ (10.08.2009), בית הדין הארצי לעבודה, כבי הנשיא יגאל פליטמן, כבי השופטת ורדה וירט - ליבנה, כבי השופטת רונית רוזנפלד, נציג עובדים מר יצחק הרפז; נציג מעבידים מר אורן צבי שחור - <https://he.afiklaw.com/caselaw/16696>

### **So, what are my options? /Shelly Wilner, Adv.\***

As a startup nation, the issue of employee stock options plan (ESOP) in high-tech companies is not strange to the Israeli corporate world<sup>1</sup>. This topic entailed many details to which sometimes employers do not pay attention or do not understand their importance. One of such is the exercise of the options.

An option within an ESOP, like any other option in a company, is in fact a contract between the company and the recipient of the option, under which the company offers to purchase shares therein within a certain period and at a certain price. The option becomes especially attractive where the company becomes public, so that the shares are tradable, and certainly when it is a growth company which share value is rising. The exercise dates of the options are stipulated in the company's ESOP and in the options agreement executed thereunder (and the correct drafting of both, by a lawyer with experience in the field, is vital to avoid conflicting provisions), with such usually stipulating a vesting mechanism according to which it is not possible to exercise all options immediately, but only after a certain period and/or compliance with certain terms and conditions, and generally expire (if not exercised) several months after the end of the employment (or immediately, if the employee was terminated under circumstances of breach of contract).

In the matter discussed at the Regional Labor Court in Tel Aviv-Yafo in July, 2024, a claim filed by a former employee of a high-tech company to exercise options several years after termination was dismissed. Nevertheless, the Court emphasized that there is an obligation of the company to inform the employee of his right to exercise the option and specifying the time limits. Another example is a matter discussed at the High Court of Justice in April, 2008, concerning an Israeli startup company that was purchased by Microsoft Global and incorporated as a division of Microsoft Israel. The merger agreement stipulated that the options would be converted into Microsoft options. The employee contended that he was terminated in order to prevent him from exercising the options, but the National Labor Court decided that the termination was duly made and that because his work ended several months before the options vested, under the specific agreements that regulated the entitlement in Microsoft's option plan, he is not entitled to exercise the options.

Another important matter is the date from which the deadline for exercising the option is counted. In a matter discussed at the National Labor Court in August, 2009, about an employee who was hired for a set period but was terminated before the period ended, the Court found that the date from which the period in which he can exercise the options after termination commences is the end of the pre-agreed set period and not the actual date of termination. This decision may also be of great importance in the event that an employee is unduly terminated (e.g. without prior notice) and he may contend that the period should be counted from the date that should have been the correct date of termination.

In conclusion, option agreements sometimes seem standard, but they are a complex set of contracts which drafting may be crucial. Therefore, when drafting an option plan, when allocating options and also when terminating employees who hold options, it is extremely important to consult an attorney who has expertise on the subject, as well as in corporate and labor laws, and who knows how to construct a synchronized set of agreements, but also handle delicate issues of termination of employees who hold options.

---

\* **Shelly Wilner, Adv.** is an attorney in the office of Afik & Co. ([www.afiklaw.com](http://www.afiklaw.com)). Her practice focuses primarily on the commercial and corporate law, litigation and real-estate. Advocate Wilner holds a major in law from the Tel Aviv University. Nothing herein should be treated as a legal advice and all issues must be reviewed on a case-by-case basis. She is certified in Israel for the execution of lasting powers of attorney. For additional details: +972-3-6093609 or at the e-mail: [afiklaw@afiklaw.com](mailto:afiklaw@afiklaw.com)

<sup>1</sup>See, for example, [On the options to grant options /Doron Afik, Esq., Afik News 420](#) - <https://www.afiklaw.com/articles/a420>

## **Entonces, ¿cuáles son mis opciones? /Shelly Wilner, Abogado\***

Como “nación de statup”, la cuestión de los planes de opciones sobre acciones para empleados (ESOP, por sus siglas en inglés) en las empresas de high-tech no es algo extraño para el mundo corporativo israelí. Este tema implica muchos detalles a los que a veces los empleadores no prestan atención o no comprenden su importancia<sup>1</sup>. Uno de ellos es el ejercicio de las opciones.

Una opción dentro de un ESOP, como cualquier otra opción en una empresa, es de hecho un contrato entre la empresa y el receptor de la opción, en virtud del cual la empresa ofrece comprar acciones de la misma dentro de un período determinado y a un precio determinado. La opción se vuelve especialmente atractiva cuando la empresa se vuelve pública, de modo que las acciones son negociables, y ciertamente cuando se trata de una empresa en crecimiento cuyo valor de las acciones está subiendo. Las fechas de ejercicio de las opciones se estipulan en el ESOP de la empresa y en el contrato de opciones celebrado en virtud del mismo (y la redacción correcta de ambos, por un abogado con experiencia en la materia, es vital para evitar disposiciones contradictorias), y estos suelen estipular un mecanismo de adquisición de derechos según el cual no es posible ejercer todas las opciones inmediatamente, sino solo después de un período determinado y/o el cumplimiento de ciertos términos y condiciones, y generalmente expiran (si no se ejercen) varios meses después de la finalización del empleo (o inmediatamente, si el empleado fue despedido en circunstancias de incumplimiento del contrato).

En el caso que se discutió en el Tribunal Laboral Regional de Tel Aviv-Yafo en julio de 2024, se desestimó una demanda presentada por un ex empleado de una empresa de alta tecnología para ejercer opciones varios años después de su despido. No obstante, el Tribunal enfatizó que existe una obligación de la empresa de informar al empleado de su derecho a ejercer la opción y especificar los plazos. Otro ejemplo es un caso discutido en el Tribunal Superior de Justicia en abril de 2008, relacionado con una empresa israelí de nueva creación que fue adquirida por Microsoft Global y se constituyó como una división de Microsoft Israel. El acuerdo de fusión estipulaba que las opciones se convertirían en opciones de Microsoft. El empleado sostuvo que fue despedido para evitar que ejerciera las opciones, pero el Tribunal Laboral Nacional decidió que la rescisión se realizó debidamente y que, dado que su trabajo terminó varios meses antes de que se otorgaran las opciones, en virtud de los acuerdos específicos que regulaban el derecho en el plan de opciones de Microsoft, no tenía derecho a ejercerlas.

Otro asunto importante es la fecha a partir de la cual se cuenta el plazo para ejercer la opción. En un asunto discutido en el Tribunal Nacional del Trabajo en agosto de 2009, sobre un empleado que fue contratado por un período determinado pero fue despedido antes de que el período terminara, el Tribunal determinó que la fecha a partir de la cual comienza el período en el que puede ejercer las opciones después de la terminación es el final del período establecido previamente acordado y no la fecha real de terminación. Esta decisión también puede ser de gran importancia en el caso de que un empleado sea despedido indebidamente (por ejemplo, sin previo aviso) y pueda alegar que el período debe contarse a partir de la fecha que debería haber sido la fecha correcta de terminación.

En conclusión, los contratos de opciones a veces parecen estándar, pero son un conjunto complejo de contratos cuya redacción puede ser crucial. Por lo tanto, al redactar un plan de opciones, al asignar opciones y también al despedir a empleados que tienen opciones, es extremadamente importante consultar a un abogado que tenga experiencia en la materia, así como en leyes corporativas y laborales, y que sepa cómo construir un conjunto sincronizado de acuerdos, pero también manejar cuestiones delicadas de despido de empleados que tienen opciones.

---

\***Shelly Wilner, Adv.** is an attorney in the office of Afik & Co. ([www.afiklaw.com](http://www.afiklaw.com)). Her practice focuses primarily on the commercial and corporate law, litigation and real-estate. Advocate Wilner holds a major in law from the Tel Aviv University. Nothing herein should be treated as a legal advice and all issues must be reviewed on a case-by-case basis. She is certified in Israel for the execution of lasting powers of attorney. For additional details: +972-3-6093609 or at the e-mail: [afiklaw@afiklaw.com](mailto:afiklaw@afiklaw.com)

<sup>1</sup>Ver también: Sobre las opciones para conceder opciones/Doron Afik, Esq. - Noticias de Afik 420 - <https://es.afiklaw.com/articles/a420>