



אופציות לעובדים ומשבר הקורונה

לקוחות וידידים יקרים,

בהמשך לשאלות רבות שהופנו אלינו מלקוחות בקשר לשינויים שמבקשות חברות לערוך בעקבות משבר הקורונה, נבקש להעלות על הכתב מספר שאלות ותשובות הנוגעות למענקים הוניים שהוקצו לעובדים תחת סעיף 102 לפקודת מס הכנסה, התשכ"א-1961 (להלן: "סעיף 102").

הפחתת מחיר מימוש

רשות המיסים פרסמה לפני מספר שנים טופס בקשה להחלטת מיסוי במסלול ירוק בנושא תמחור מחדש של אופציות לעובדים. טופס זה מיועד למקרים בהם החברה מעוניינת להפחית את מחיר המימוש של אופציות אשר הוענקו לעובדים תחת סעיף 102 הוני, ומצויות "מחוץ לכסף". החלטת המיסוי קובעת כי אגב התמחור מחדש, תוטל על העובדים תקופת חסימה חדשה שתחילתה לפי המועד המאוחר מבין: (א) מועד החלטת הדירקטוריון על התמחור מחדש; ו-(ב) מועד הפניה להחלטת המיסוי ("מועד התמחור מחדש"). זאת ועוד, בחברות ציבוריות הרכיב "הפירותי" של האופציות המתחייב במס בהתאם לסעיף 102(ב)(3), יחושב לפי ההפרש שבין ממוצע שווי השוק של המניה במהלך 30 הימים שקדמו למועד התמחור מחדש לבין מחיר המימוש של האופציה. ביצוע התמחור מחדש לא ייצור חבות במס.

שינוי תקופת ההבשלה

לאחרונה הוציאה רשות המיסים טופס חדש (אשר טרם פורסם) לבקשה במסלול ירוק בנושא שינוי תקופת הבשלה. טופס זה מיועד לחברות המעוניינות לשנות את תקופת ההבשלה מסיבות שונות. חברה המעוניינת לקצר את תקופת ההבשלה של העובדים לצורך תמרוץ העובדים בזמן המשבר, יכולה לפנות בבקשה להחלטת מיסוי באמצעות טופס זה. בהתאם להחלטת המיסוי, מועד הפניה להחלטת המיסוי ייחשב כמועד ההקצאה "חדש" לצורך סעיף 102. ביצוע השינוי בתקופת ההבשלה לא יחויב במס, אולם העובדים יידרשו לתקופת חסימה חדשה שתחילתה במועד ביצוע השינוי וכן הרכיב "הפירותי" בחברות ציבוריות כאמור לעיל, יחושב לפי ההפרש שבין ממוצע שווי השוק של המניה במהלך 30 הימים שקדמו למועד השינוי לבין מחיר המימוש של האופציה.

הארכת מועד פקיעה

חברה המעוניינת להאריך את מועד הפקיעה של האופציות בשל הפגיעה בשווי החברה ואי הכדאיות של מימוש בתקופה זו, יכולה לבצע את ההארכה של מועד הפקיעה, ללא פניה להחלטת מיסוי, ובתנאי שהארכת מועד הפקיעה נועדה לחסוך לחברה הקצאה

חדשה, ובתנאי שתעשה לכל העובדים (העובדים בפועל) רוחבית, ושאינן קשר כלשהו בין ביצוע ההארכה למענק פרישה או סיום יחסי עובד מעביד.

הוצאה לחל"ת

הוצאה עובד לחופשה ללא תשלום (חל"ת) מעלה שאלה בקשר לתחולת סעיף 102 בתקופת החל"ת. קרי, האם יש לראות בהוצאה לחל"ת כסיום יחסי עובד מעביד או שמא ניתן להמשיך לצבור זכויות בתקופה זו. בהקשר זה מוצע לבחון את הוראות תוכנית התגמול, שכן בחלק מן התוכניות קיימת התייחסות מפורשת לתקופת חל"ת. בהעדר הוראה מפורשת בתוכנית, לעיתים לדיקטוריון או לועדת התגמול של החברה סמכות שיורית כללית לקבוע הוראות.

בהקשר המיסוי אין כל פרסום רשמי לגבי השלכות המיסוי נכון למועד זה.

אם ההבשלה אינה ממשיכה להצבר בתקופת החל"ת אנו סבורים כי היציאה לחל"ת אינה צריכה לפגוע בתחולת סעיף 102, וכי עובד שיחזור מחל"ת יוכל להמשיך ולהנות מתנאי סעיף 102. ככל שההבשלה ממשיכה בתקופת החל"ת, אנו סבורים כי יש לבחון כל מקרה לגופו על מנת לבחון את תחולת סעיף 102 בקשר לאותה קבוצה של אופציות הממשיכות להבשיל בתקופת החל"ת. אנו סבורים כי רשות המיסים תהא נכונה להראות גמישות בתקופה זו ובכוונתנו לפנות לקבלת הבהרה מרשות המיסים.

שינוי תנאים במסגרת סיום יחסי עובד-מעביד

עמדת רשות המיסים היא כי שינוי תנאי האופציות במסגרת סיום יחסי עובד-מעביד משנה את מסלול המס החל על האופציות ממסלול 102 למסלול 3(ט), על כל המשתמע מכך. אנו סבורים כי גם במקרה זה תיתכן גמישות מסוימת עקב משבר הקורונה, וחברות המעוניינות בכך, יוכלו לפנות לרשות המיסים בבקשה להגיע להסדר מס.

לסיכום, אפשרויות רבות עומדות בפני חברות המעוניינות להיטיב עם עובדיהן עקב משבר הקורונה. יש חשיבות רבה בעיצוב השינוי אותו מבקשת החברה לבצע, על מנת שהעובדים יוכלו להנות מהסדר מס מיטיב. כמו כן, אנו מאמינים כי רשות המיסים תהא מוכנה לגלות גמישות בעקבות המשבר, ולכן מומלץ לבחון כל מקרה בהתאם לנסיבותיו.

בברכה,

פישר בכר חן וול אוריון ושות'

* כותב עדכון זה: עו"ד (רו"ח) אורי למפרט

אנו עומדים לרשותכם בכל שאלה או הבהרה ונשמח לסייע ככל הנדרש.

03-6944203

ashavit@fbclawyers.com

עו"ד ענת שביט

03-6944203

ulampert@fbclawyers.com

עו"ד (רו"ח) אורי למפרט