

שכר ראוי למנכ"ל חברה ציבורית ששכרו לא אושר כדין והכרה בהוצאה בגין מענק אי תחרות

עדכון לקוחות – מחלקת דיני עבודה ומחלקת שוק ההון - ינואר 2025

לקוחות יקרים,

במזכר זה סקירת פס"ד של ביה"ד הארצי לעבודה בעניין השכר הראוי למנכ"ל חברה ציבורית ששכרו לא אושר כדין על ידי האסיפה הכללית והתייחסות רשות ניירות ערך לשאלת ההכרה בהוצאה בגין מענק אי תחרות שיינתן לעובד בעתיד.

השכר הראוי למנכ"ל חברה ציבורית ששכרו ולא אושר כדין ע"י האספה הכללית

ביה"ד הארצי לעבודה דן בעניינו של מר אירם גרייבר (להלן: "העובד") שכיהן כמנכ"ל ו/או כנשיא בחברת ג. ויליפוד אינטרנשיונל בע"מ, חברה ציבורית שנסחרת בנאסד"ק (להלן: "החברה בנאסד"ק") ובחברה בת שלה, ויליפוד השקעות בע"מ, חברה ציבורית שנסחרת בבורסה בת"א (להלן: "החברה בת"א") (להלן ביחד: "החברות"), משנת 2015 ועד לפיטוריו בשנת 2017.

בנובמבר 2015, נחתם בין העובד לחברה בנאסד"ק מזכר הבנות להסדרת תנאי העסקתו שתוקפו היה מותנה במינוי העובד למנכ"ל ע"י הדירקטוריון ובקבלת אישור משולש (אישור וועדת התגמול, הדירקטוריון והאסיפה הכללית ברוב מיוחד) לתנאי ההעסקה וכן לשינוי מדיניות התגמול של החברה כך שתתאם את תנאי ההעסקה.



סידני, אוסטרליה
50 Carrington St, NWS 2000
T. +61-2-90606206

באר שבע
גב ים, רחוב האנגריה 77
ט. 03-6071450
פ. 08-6155780

תל אביב
מגדל אלקטרה, יגאל אלון 98
ט. 03-6078607
פ. 03-6078666

ירושלים
הגן הטכנולוגי מלחה, בניין 1
ט. 02-5607607
פ. 02-5639948

זאת לאור הוראת סעיף 267א' לחוק החברות הקובע, כי דירקטוריון חברה ציבורית "יקבע מדיניות לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה", לאחר ששקל את המלצות ועדת התגמול, וכאשר "מדיניות התגמול טעונה אישור האסיפה הכללית", ברוב מיוחד של בעלי המניות שאינם נמנים על בעלי השליטה, ואין להם עניין אישי באישור¹ ואולם האסיפה הכללית לא אישרה את ההתקשרות.

על כן, ועדת התגמול והדירקטוריון החליטו למנות את העובד כנשיא, וזאת מהטעם שמדיניות התגמול הקיימת של החברה קבעה תקרת שכר גבוהה יותר לנשיא מאשר למנכ"ל.

הלכה למעשה, מינוי העובד כנשיא לא שינה באופן ממשי את תפקידו, והוא המשיך לבצע את אותו התפקיד, כאשר השכר ששולם לו היה גבוה מתקרת השכר למנכ"ל לפי מדיניות התגמול, אך נמוך משמעותית מתקרת השכר לנשיא לפי מדיניות התגמול.

האסיפה הכללית של החברה בנאסד"ק לא אישרה גם את התנאים החדשים.

בשנת 2017, לאחר שהאחים ויליגר רכשו בחזרה את השליטה בחברות, העובד פוטר והחברות הגישו תביעה להשבת השכר ששולם לעובד, בטענה שלא אושר כדון.

ביה"ד הארצי לעבודה פסק בדעת רוב (שופטת ושני נציגי ציבור), כי:

מאחר ומזכרי ההבנות לא אושרו כדון הרי שאין תוקף לשכר שנקבע בהם וככלל, על העובד להשיב את ההפרש בין השכר ששולם לבין השכר הראוי.

בית הדין מאזכר פסיקה קודמת בה נקבע, כי הנטל להוכחת השכר הראוי מוטל על בעל העניין או נושא המשרה שהעסקה מולו בוטלה וכי במקרה של ספק לגבי גובה השכר הראוי, יש לקבעו "על הצד הנמוך" של טווח השכר הסביר, אולם מדגיש, כי אותה פסיקה דנה בעסקאות מול בעלי שליטה ובהתאם גם הרציונל שהוביל לקביעה זו.

¹ יצוין, כי סעיף 267א(ג) לחוק החברות מתיר לדירקטוריון החברה לקבוע את מדיניות התגמול גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישורה ("אובר רולינג"), בתנאים המפורטים בסעיף, על אף התנגדות האסיפה הכללית. חריג להיתר זה הוא במקרה של "חברה נכדה ציבורית", המוגדרת כ"חברה ציבורית הנשלטת בידי חברה ציבורית... שהיא עצמה נשלטת בידי חברה ציבורית... הנשלטת בידי בעל שליטה". משום שהחברה בנאסד"ק היא חברה נכדה של החברה בת"א, לא ניתן היה לבצע "אובר רולינג" להתנגדות האסיפה הכללית במקרה זה.



בית הדין קובע, כי ניתן להיעזר במדיניות התגמול של החברה כפי שהייתה בתוקף במועד הרלוונטי ביחס לשכרו של נשיא, ולראות בה אמת מידה אובייקטיבית - שאושרה על ידי האסיפה הכללית של החברה - לשכר הראוי למי שמבצע בפועל מטלות של נשיא בחברה.

עוד קובע בית הדין כי משהחברה הודתה שהעובד ביצע בפועל את תפקיד הנשיא וגם את תפקיד המנכ"ל, וכיוון שהשכר ששולם לו היה נמוך משמעותית מהתקרה שנקבעה לנשיא במדיניות התגמול, הרי שנטל ההוכחה עובר לחברה הדורשת את החזר השכר ועליה להוכיח שהשכר ששולם לעובד אינו השכר הראוי.

היות שהחברה לא הוכיחה שהשכר ששולם היה גבוה מהשכר הראוי ובנסיבות הייחודיות של תיק זה (תביעה כנגד העובד להשבת כל שכרו לאחר החלפת השליטה), נפסק שאין לחייב את העובד להשיב כספים לחברה וזאת על אף שבית הדין מכיר בכך שבוצעה הפרה של הוראות חוק החברות.

הודגש, כי שינוי כותרת התפקיד מ'מנכ"ל' ל'נשיא' אינו מתיר לחברה להתחמק מחובתה לקבל אישור משולש לתנאי ההעסקה כדון, שכן המבחן המכריע הוא מהות התפקיד וסמכויותיו, ולא כותרתו הפורמלית.

דעת מיעוט (שני השופטים האחרים) קבעה כי משקביעת השכר לעובד נעשתה באופן לקוי אין לתת לה תוקף. זאת הן משום שבעת קביעת השכר לא נשקלו הפרמטרים אשר במדיניות התגמול מחייבת להביא בחשבון, והן משום שהמינוי לנשיא היה פיקטיבי. לדעת המיעוט, בנסיבות העניין, יש לקבוע את השכר הראוי לפי התקרה המותרת למנכ"ל במדיניות התגמול הקיימת.

ע"ע 28404-12-22 ג. ויליפוד אינטרנשיונל בע"מ ואח' נ' אירם גרייבר ואח' (24.9.24).

החלטת אכיפה חשבונאית 8-24 של רשות ניירות ערך בנושא מענק אי תחרות

חברה פרסמה דו"ח זימון אסיפה בדצמבר 2023 לאישור תנאי כהונת מנכ"ל, הכוללים מענק מיוחד בגין התחייבות לאי תחרות למשך שנתיים לאחר סיום העסקתו. הזכאות למענק מותנית בהשלמת 5 שנות העסקה או במקרה של פיטורים.

החברה סברה, כי יש להכיר במענק כנכס בלתי מוחשי במועד סיום ההעסקה, ולא כהוצאה על פני תקופת ההעסקה, בטענה שההתחייבות לאי תחרות מהווה נכס בעל ערך כלכלי.



סידני, אוסטרליה
50 Carrington St, NWS 2000
T. +61-2-90606206

באר שבע
גב ים, רחוב האנרגיה 77
ט. 03-6071450
פ. 08-6155780

תל אביב
מגדל אלקטרה, יגאל אלון 98
ט. 03-6078607
פ. 03-6078666

ירושלים
הגן הטכנולוגי מלחה, בניין 1
ט. 02-5607607
פ. 02-5639948

סגל רשות ניירות ערך לא קיבל את עמדת החברה וקבע, כי:

א. יש להכיר בהוצאה בגין המענק המיוחד על פי IAS 19, בהיותו חלק מתנאי כהונת המנכ"ל בתקופת העסקתו.

ב. מענק אי תחרות הוא חלק מחבילת השכר הנדרשת להעסקת נושא המשרה.

ג. ככלל, יש לראות במענק אי תחרות, **שנקבע במועד ההתקשרות ומשולם לאחר סיום ההעסקה**, כחלק מ"חבילת" השכר שהחברה נדרשת לשאת בה לשם העסקת נושא המשרה ולפיכך חלות על המענק הוראות IAS 19 בעניין הטבות עובדים.

באותו מקרה, לאחר קבלת עמדת הרשות, החברה החליטה להתנות את תשלום מענק אי התחרות באישור האורגנים המוסמכים במועד סיום ההעסקה. לאור זאת, נקבע כי אין חובה להכיר בהוצאה בגין מענק אי תחרות על פני תקופת ההעסקה.

לקישור להחלטה - [החלטת אכיפה 8-24 - מענק אי תחרות](#)

* מזכר לקוחות זה אינו מהווה יעוץ משפטי ומוגש כשירות ללקוחותינו.

משרד אגמון עם טולצ'ינסקי ישמח לעמוד לשירותכם ולסייע ולייעץ בכל שאלה שמתעוררת.



סידני, אוסטרליה
50 Carrington St, NWS 2000
T. +61-2-90606206

באר שבע
גב ים, רחוב האנרגיה 77
ט. 03-6071450
פ. 08-6155780

תל אביב
מגדל אלקטרה, יגאל אלון 98
ט. 03-6078607
פ. 03-6078666

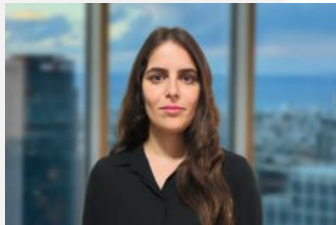
ירושלים
הגן הטכנולוגי מלחה, בניין 1
ט. 02-5607607
פ. 02-5639948



עו"ד מנחם (חמי) לפידור, שותף
ראש מחלקת דיני עבודה ויחסי עבודה
קיבוציים (משותף)
Hemil@agmon-law.co.il



עו"ד דגנית לפידור זינגר, שותפה
ראש מחלקת דיני עבודה ויחסי עבודה
קיבוציים (משותפת)
Dganit@agmon-law.co.il



עו"ד שחר מגרלשוילי
מחלקת דיני עבודה ויחסי עבודה קיבוציים
Shahar@agmon-law.co.il



עו"ד שיראל גוטמן עמירה, שותפה
ראש מחלקת תאגידים, ניירות ערך ושוק ההון
Shirel@agmon-law.co.il



עו"ד איריס ציבולסקי-חביליו, יועצת
מחלקת תאגידים, ניירות ערך ושוק ההון
Iris@agmon-law.co.il



עו"ד יערה שחורי-בן הרוש, שותפה
מחלקת תאגידים, ניירות ערך ושוק ההון
Yaarab@agmon-law.co.il



סידני, אוסטרליה
50 Carrington St, NWS 2000
T. +61-2-90606206

באר שבע
גב ים, רחוב האנרגיה 77
ט. 03-6071450
פ. 08-6155780

תל אביב
מגדל אלקטרה, יגאל אלון 98
ט. 03-6078607
פ. 03-6078666

ירושלים
הגן הטכנולוגי מלחה, בניין 1
ט. 02-5607607
פ. 02-5639948