

מדינת ישראל

בתי הדין הרבניים

ב"ה

תיק 1016074/2

בבית הדין הרבני האזורי חיפה

לפני כבוד הדיינים:

הרב יוסף יגודה – אב"ד, הרב סיני לוי, הרב יעקב שרעבי

התובע: פלוני (ע"י ב"כ עו"ד צבי זף)

נגד

הנתבעת: פלונית (ע"י ב"כ עו"ד ערן שדה)

הנדון: האם מענק עידוד פרישה ודמי ההסתגלות הינם נכס בר איזון

פסק דין

רקע כללי

עניינה של החלטה זו הוא הכרעה במחלוקת הצדדים לגבי זכותה של האישה לחלק בכספים שקיבל האיש עקב פרישתו מחברת א', לאחר הגירושין.

במהלך שנות הנישואין האיש עבד בחברת א'.

במסגרת עבודתו, צבר זכויות שונות. לגבי הזכויות שנצברו בקרנות מכל סוג שהוא, אין מחלוקת בין הצדדים כי לאישה חלק ונחלה בהם, שווה בשווה, בהתאם לאמור בחוק יחסי ממוץ.

נשוא המחלוקת העיקרי הם כספים שקיבל האיש עם פרישתו כמענקים.

שני נושאים נוספים עלו בסיכומים – שאלת זכותה של האישה לחלק באופציות להן זכה האיש במהלך שנות עבודתו, וכן זכאותה לחלק מהבונוס שקיבל האיש בסוף השנה הקלנדרית של המועד הקובע, וזאת אף בגין עבודה בתקופת השיתוף.

טענות הצדדים

מבחינה פורמאלית, הנתבעת היא האישה, אך מבחינה מהותית היא התובעת, לפיכך יובאו טענותיה ראשונה.

תמצית טענות הנתבעת

להלן תמצית טענות הנתבעת בנושאים שבמחלוקת:

1. פיצוי הפרישה של האיש הם נכס בר איזון, אשר יש לחלוק אותו.
2. האיש קיבל סך כולל של כ – 486,000 ש"ח, ויש להעביר לאישה מחצית מהסכום שקיבל נטו, לאחר מיסוי.

מדינת ישראל

בתי הדין הרבניים

הפנתה לפסקי הדין שקבעו כי יש לחלוק אף בזכויות פנסיה מוקדמת, למרות שאלו נועדו להוות כתחליף שכר עד קבלת הפנסיה בזמנה. אך כיוון שבסופו של יום אין מדובר על שכר עבודה, הרי שלבן הזוג חלק ונחלה בזכויות אלו. שכן, זכויות אלו הן חלק מן העתודה הכלכלית של המשפחה בתקופת השיתוף. כך הדין גם לגבי דמי הסתגלות. האישה מפנה לעמ"ש-50188-02-17.

3. התובע הצהיר מפורשות, שקיבל את המענקים לאחר שפרש. דהיינו, מדובר על כספים שהתקבלו לאחר ניתוק יחסי עובד מעביד והם אינם שכר עבודה שלאחר הגירושין.

4. במכתב הרשמי של א' לא נכתב "מענק הסתגלות", אלא פיצוי פרישה.

5. יש לחשב לזכות האישה אף את המניות שקיבל האישה מחברת א' אותן מימש האישה.

6. בונוס שנת 2014 – האישה קיבלה בראשית שנת 2015, בונוס בסך נטו של 73,558.76 ש"ח עבור שנת 2014, לפיכך זכאית האישה לחלקה עד המועד הקובע באופן יחסי.

תמצית טענות התובע

להלן תמצית טענות התובע בנושאים שבמחלוקת:

1. מענקי פרישה - אין חוק הקובע מפורשות שבן הזוג זכאי למענקי הפרישה, והדבר נתון לשיקול דעת הערכאה השיפוטית.

2. האישה קיבלה את המענק, שנתיים וחצי לאחר המועד הקובע, כחלק מהליך התייעלות. פרק הזמן הארוך בין הפירוד למענק, יש לו משמעות.

3. המענק הוא מענק הסתגלות, ואכן האישה היה מובטל במהלך כחצי שנה, בה עשה שימוש במענק כמקור הפרנסה. גם לאחר מכן, שכרו הוא כמחצית ממה שהשתכר בא'. מענק ההסתגלות הוא למעשה שכר לתקופה שלאחר הפיטורין, ולפיכך אין לאזנו.

4. גישת "הוועדה לחלוקה פנסיונית" היה שאין לחלוק במענקי הפרישה, אף מתוך שיקולים כלכליים כלליים – לאפשר לחברות לבצע מהלכי התייעלות.

5. האישה עצמה, בפנותה לבית המשפט לענייני משפחה הציגה את האישה לאחר פיטורין, כמי שיש לו הכנסה ברווח – מתוך מענק ההסתגלות שקיבלה. דהיינו, אף היא רואה מענק זה כהכנסה שוטפת.

6. מניות ואופציות – אין לכלול מניות ואופציות שקיבל הבעל לאחר מועד הקרע.

7. בונוסים – הבונוסים שולמו לבעל במהלך השנים, יותר מפעם אחת בשנה, והיוו חלק מהשכר השוטף, לפיכך אין לכלול בונוסים של סוף השנה באיזון המשאבים.

דיון והכרעה

אנו סבורים, שאכן הפסיקה קבעה באופן עקרוני כי אין להבחין בין כותרות שונות של זכויות אשר נצברו במהלך חיי הנישואין, ומשולמות לאחר תום מערכת היחסים בין בני הזוג. זכויות שנצברו, יהיו אשר יהיו, הן רכוש משותף. ואכן, בס"ק (ג) לסעיף 5 בחוק יחסי ממון נזכרו במפורש אף "פיצויי פרישה". כך גם הייתה עמדתו של מומחה בית הדין בנדון דידן. אומנם, כאשר נבוא לבחון את הזכויות שלפנינו, סבורים אנו שחלקן אינן נופלות בגדר "זכויות שנצברו במהלך חיי הנישואין", ולפיכך אינן בנות איזון. ונבהיר את הדברים.

מדינת ישראל

בתי הדין הרבניים

התפיסה של חוק יחסי ממון היא שכל זכות אשר נצברה במהלך החיים המשותפים על ידי מי מבין הצדדים היא משותפת לשני הצדדים. אף שלכאורה זכויותיו של מי שצבר הן פרי עמלו, אך חוק יחסי ממון מבטא תפיסה שבראיה רחבה יותר של המשפחה, זכויות שצבר האחד הם גם פרי עמלו של בן הזוג השני. לפיכך, יש לבחון מהם הנכסים אשר יש לצדדים ברגע הפירוד. שווי הנכסים שנוצרו במהלך חיי הנישואין מפרי עמלו של האחד – יחולקו בין הצדדים בלי תלות ברישומם. זאת, למעט נכסים המפורטים בס"ק (א) לסעיף 5, שהם נכסים חיצוניים למערכת היחסים הזוגית.

בשונה מאלו, נכסים שנוצרו לאחר הפירוד, ואשר לצד הזוכה בהם לא היה כל זכות להשיגם בעת הפירוד, הרי הם נכסים שאינם ברי איזון, אף אם הם מושפעים משנות העבודה המשותפות. ניתן שתי דוגמאות לדבר, הראשונה קיצונית, והיא בדרך משל בלבד:

חמש שנים לאחר הגירושין, כחלק מהאטרקציות של מסיבת פורים במקום העבודה, נערכה הגרלה בין העובדים, ונקבע כי הזוכה בהגרלה יקבל אלף שקלים לכל שנה בה עבד במקום העבודה.

לו זכה אחד מבני הזוג במענק של אלפי שקלים, אין ספק כי בן הזוג לשעבר לא יהיה זכאי לחלק במענק זה למרות התלות בשנות העבודה.

דוגמה שניה: חמש שנים לאחר הגירושין, נמכרה חברת הזנק במחיר גבוה מאד, ונקבע שכל עובד יקבל אלף שקלים לכל שנה בה עבד במקום העבודה. אף במקרה זה אנו סבורים שבן זוגו לשעבר לא יהיה זכאי לקבל חלק באותו מענק (יודגש, לא מדובר על דיבידנד בגין מניות או אופציות שבן הזוג הגרוש היה בעלים עליהן בעת הפירוד).

הנימוק בשתי הדוגמאות הללו הוא, שאירוע שלאחר הפסקת השיתוף הכלכלי, הוא שיצר את הזכויות. מנקודת המבט בעת המועד הקובע – לא היו כל זכויות. ברגע הגירושין העובד לא היה בעל זכות להשתתף בהגרלה הפורימית, וכמו כן לא היה בעל זכות לקבל מענק עתידי אם תימכר החברה בעתיד (למעט אם היה בעל מניות, ואלו תומחרו בעת חלוקת הרכוש).

גישה דומה באה לידי ביטוי בפסק דין בתמ"ש 32799-03-10, מפי כבוד השופט בן ציון ברגר (ההדגשה אינה במקור):

יישומו של המבחן שהצעתי על דרישת התובעת לקבלת חלק במניות או בבונוסים תביא לאותה מסקנה. אין מחלוקת כי הזכות לקבלת מניות נולדה מתוך הסכמי עבודה ושוויה (כמות ההקצאה) הוא תלוי וותק. על כן, אם הזכות נולדה במהלך החיים המשותפים היא ברת איזון כאשר שוויה לאיזון יהיה תלוי בוותק המשותף אולם אם זכות זו נולדה לאחר המועד הקובע אזי למרות הוותק זכות זו אינה ברת איזון.

הבחנה זו, אינה סותרת את האמור בפסק הדין אליו הפנתה האישה. אומנם נקבע בפסיקה כי פנסיה מוקדמת היא בגדר פנסיה, ואף הוצגה פסיקה לפיה פיצויי פרישה המכונים פיצויי הסתגלות הם ברי איזון. אנו סבורים שעל פי החוק כל אלו יכולים להתייחס רק לזכויות שבאופן מהותי התגבשו במהלך חיי הנישואין. זכות שנוצרה לאחר תקופת השיתוף, אינה ברת איזון.

ונצטט אף מפסק הדין אליו הפנתה האישה בתיק 3514-13, מלשונו של כבוד השופט הנדל:

כך או כך, קווי הפסיקה הרואה במענק פרישה וכן בפנסיה מוקדמת כמשאבים בני איזון עוברים גם דרך המקרה של המבקש. בפסק הדין מושא

מדינת ישראל

בתי הדין הרבניים

הבקשה שלפניי קבע בית המשפט המחוזי כי מענק הפרישה של המבקש אינו חלק משכר עבודה אלא סכום המשולם לעובד בעת הפסקת העבודה, כעתודה כלכלית והינו בר איזון. כן נאמר כי ככלל, זכויות פנסיוניות הן בנות איזון בהיותן חלק מהעתודה הכלכלית של המשפחה. אין זה ראוי להבחין בהקשר זה בין כספים המשולמים עקב פנסיה מוקדמת לכאלה המשולמים עם יציאתו של העובד לפנסיה בגיל פרישה.

הגישה היא שמדובר על "עתודה כלכלית". עתודה כלכלית מתייחסת למצב הזכויות של הצדדים בעת הפירוד. לעומת זאת, זכויות אשר נוצרות לאחר הפירוד, אינן בכלל העתודה הכלכלית של הצדדים. בענייננו ברור הדבר שגם פיצויי פרישה שנוכרו בלשון המחוקק, הם פיצויי פרישה להם יהיה זכאי האיש רק בעתיד, אך הן קיימות באופן פוטנציאלי בעת הפירוד, אף אם יתגבשו רק לאחר זמן.

אנו סבורים שזהו הפירוש הסביר וההגיוני לאמור בסעיף 5 (ג) לחוק יחסי ממון:

בסעיף זה, "כלל נכסי בני הזוג" – לרבות זכויות עתידיות לפנסיה, פיצויי פרישה, קרנות השתלמות, קופות תגמולים וחסכונות.

המדובר כמובן הוא על נכסי הזוג בעת הפירוד – זכויות עתידיות לפנסיה ואף פנסיה מוקדמת, זכויות עתידיות לפיצויי פרישה הן חלק מכלל נכסי הזוג – כאשר יש זכויות כאלו בעת הפירוד, אך לא כאשר הזכויות נוצרו לאחר הפירוד.

נחדד את ההבחנה בין זכויות שנוצרות לאחר המועד הקובע, לבין זכויות שנוצרו במהלך החיים המשותפים אך מתגבשות ומשתלמות לאחר המועד הקובע באמצעות דוגמה.

זכויות סוציאליות של עובדי מדינה וכוחות הביטחון, לעיתים מתגבשות רק לאחר מספר שנים. רק לאחר מספר שנות עבודה יהיה זכאי העובד, לפנסיה בהיקף משמעותי יותר מאשר מתחייב על פי חוק הפנסיה. במקרים אלו, גם בן זוג, שוטר למשל, אשר יבחר לעזוב את מקום עבודתו ביום הקובע, לא יזכה לזכויות סוציאליות בשל העבודה מכיוון שלא חלפו די שנים מתחילת עבודתו כשוטר, נחשב כמי שיש לו זכויות. זאת בשל העובדה שיש לו את האפשרות הברורה להמשיך לעבוד וליצור מצב שזכויותיו יתגבשו. לפיכך, לבת הזוג יש כמובן חלק בזכויות העתידיות שלו, אף אם אלו יתגבשו רק לאחר מספר שנות עבודה נוספות.

כאן המקום לדון ולהבחין בין נדון דידן לבין פנסיה מוקדמת.

בדו"ח הועדה לחלוקת חיסכון פנסיוני הוצע שבפרישה מוקדמת הממומנת על ידי המעביד, כספי הפנסיה המוקדמת יחשבו כתחליף שכר ולא כקצבת פרישה, ולכן לא יאוזנו.

עמדה זו אמנם לא התקבלה, אך ישנן שתי הבחנות משמעותיות בין נדון דידן לבין פרישה מוקדמת.

הראשונה – פרישה מוקדמת, מעוגנת בדין. ראו בין היתר חוק גיל הפרישה תשס"ד (2004), המתייחס בסעיף 5 לאפשרות הפרישה המוקדמת. במגזר הציבורי ישנם כללים לבעלי הזכות לפנסיה תקציבית, באילו תנאים יהיו זכאים לצאת לפנסיה מוקדמת מנימוקים שונים.

כמו כן, בדרך כלל מדובר על בעלי זכות לקביעות – להמשך עבודה בשכר מלא עד גיל הפרישה, וביציאה לפנסיה מוקדמת לעיתים לטובת המעסיק עוזב העובד – בכך "קונה" המעסיק את עזיבתו של העובד אשר לו זכות קנויה להמשך עבודה. מכל הנימוקים האלה ברור מדוע הזכות לפנסיה במצב של פרישה מוקדמת קיימת בעת הפירוד, ויש לראותה כחלק מ"העתודה הכלכלית" שנצברה במהלך החיים המשותפים, וזאת בשונה ממענק שבעת הפירוד

מדינת ישראל

בתי הדין הרבניים

לא הייתה כל זכות בדין לקבלו, והמענק נוצר רק לאחר מועד הפירוד בשל אינטרסים של המעסיק.

הנימוק השני הוא שבסופו של דבר בפנסיה מוקדמת מדובר על תשלום חודשי שכלול במושג "פנסיה", אשר לכל הדעות הוא חלק מאיזון המשאבים. בשונה מכך כאשר בחברה פרטית אשר זכותה לפטר את העובד בכל עת, ולמרות זאת משיקולים פנימיים שלה נעשה הסדר ספציפי שנועד לעודד עזיבה מרצון, אנו סבורים שמדובר על זכות שכל כולה נוצרה בעת הצעת הפרישה ולפיכך אינה ברת איזון.

בדו"ח הוועדה הנזכר, בהערה 61 ניתן נימוק לעמדה שאין לכלול פנסיה מוקדמת - "לעודד הסדרי פרישה שיאפשרו רה-ארגון והתייעלות והחשש שהסדרים כאלו לא יוסכמו על ידי העובדים אם ידעו שעליהם לחלוק בפנסיה המוקדמת, אך לא בשכר הרגיל עם בני זוגם לשעבר". אף אם נימוק זה לא התקבל לגבי פנסיה מוקדמת המתקבלת כקצבה חודשית ומתבססת על הזכויות שנצברו בזמן החיים המשותפים, יש לקבל נימוק זה לגבי מענק פרישה ודמי הסתגלות כבמקרה דנן, שנוצרו לאחר הקרע. אין הצדקה לפגוע באינטרסים הכלכליים של גופים פרטיים, וכאמור אין לראות במענק מהסוג שניתן בנדון דידן כחלק מן "העתודה הכלכלית" של הצדדים.

לסיכום – אין לדמות הסדר מהסוג שנעשה בנדון דידן לפנסיה מוקדמת משלושה נימוקים:

1. הזכות דנן נוצרה לאחר מועד הקרע ולפיכך אינה חלק מ"העתודה הכלכלית של בני הזוג" בעת הפירוד, וזאת בשונה מפנסיה מוקדמת המבוססת ומעוגנת בדין.

2. מדובר במענק חד פעמי ולא בתשלום פנסיה.

3. בנוסף, עומד הרציונל להימנע מפגיעה בהתנהלות הכלכלית היעילה של המשק.

זהו לדעתנו הניתוח המדויק של מצבת הזכויות בנות האיזון.

עם זאת, על פי סעיף 8 (2) לחוק נקבע כי בית הדין רשאי:

"לקבוע שאיזון שווי הנכסים, כולם או מקצתם, לא יהיה מחצה על מחצה, אלא לפי יחס אחר שיקבע בהתחשב, בין השאר, בנכסים עתידיים, לרבות בכושר ההשתכרות של כל אחד מבני הזוג".

אכן, המענקים שבמחלוקת הם נכס עתידי, אשר נוצר לאחר תום תקופת השיתוף. המענקים דומים גם לכושר השתכרות הסמוך להם בלשון הסעיף. כושר השתכרות יוצר ציפייה שלבעל כושר ההשתכרות תהיה הכנסה ראויה, אך לא מדובר על זכות קונקרטית וודאית. יש מקום לומר שעובד א' מקווה כי אם יבקשו לפטרו, יציעו לו הסדר מכובד, למרות שאין כל חובה כזו כלפיו ויש לחברה גם אפשרות לפטרו ללא כל פיצוי מעבר לזכויות שנצברו ולזכויותיו על פי חוק. לפיכך, להלן נקבע פיצוי חלקי בגין זכויות אלו. משאנו דנים בסוגיה בראי של סעיף 8 (2), יש לתת משקל גם לתכלית הכספים – אפשרות להתמודד עם החודשים הראשונים שלאחר הפיטורין בהן המפוטר ללא הכנסה. כך גם בנדון דידן, חלק ניכר מן הכספים שמשו את האיש לתקופה שלאחר הפיטורין, טרם מצא עבודה חלופית.

יש מקום לדון בהליך היישום של סעיף 8. ולצורך כך נצטט את הסעיף מתחילתו:

סמכויות מיוחדות.

מדינת ישראל

בתי הדין הרבניים

8. ראה בית המשפט או בית הדין נסיבות מיוחדות המצדיקות זאת, רשאי הוא, לבקשת אחד מבני הזוג – אם לא נפסק בדבר יחסי הממון בפסק דין להתרת נישואין – לעשות אחת או יותר מאלה במסגרת איזון המשאבים:

(1) לקבוע נכסים נוספים על המפורטים בסעיף 5 ששוויים לא יאוזן בין בני הזוג;

(2) לקבוע שאיזון שווי הנכסים, כולם או מקצתם, לא יהיה מחצה על מחצה, אלא לפי יחס אחר שיקבע בהתחשב, בין השאר, בנכסים עתידיים, לרבות בכושר ההשתכרות של כל אחד מבני הזוג;

נציין שתי הערות בפרשנות הסעיף:

א. מקריאה פשוטה של הסעיף נראה כי תנאי הסף להפעלת הסמכויות המיוחדות הוא "נסיבות מיוחדות המצדיקות זאת". לאחר שעוברים תנאי סף זה, ניתן להפעיל שיקול דעת לגבי החלוקה וזאת בהתחשב בנכסים עתידיים, כושר השתכרות וכד'. אך לכאורה עצם קיומם של נכסים עתידיים אינו מהווה עילה לחלוקה לא שוויונית.

ב. כמו כן, לא נזכרת האפשרות להכליל את הנכסים העתידיים בסך נכסי בן הזוג, אלא רק לקבוע שאת סל הנכסים בני השיתוף, יש לחלק באופן לא שוויוני.

למרות האמור, אנו סבורים שגם עצם קיומם של נכסים עתידיים, עשוי להוות "נסיבות מיוחדות המצדיקות". שכן, בעקבות הנכסים העתידיים, מתעצם הפער הכלכלי בין הצדדים, ואף לו ניתן לתת משקל.

בנוסף, העובדה שאחד מבני הזוג מקבל סכום משמעותי – על רקע שנות העבודה – אף אם אין בכך כדי להגדיר סכום זה כנכס בר איזון מן הבחינה המשפטית, יוצרת תחושה של זיקה של בן הזוג האחר לאותם כספים. עד כאן בהתייחס להערה הראשונה.

בנוגע להערה השנייה – אכן מבחינת לשון הסעיף אין לקבוע זכות של האישה בחלק מן הנכסים העתידיים, אלא לקבוע בגין קיומם של הנכסים העתידיים – זכות נוספת בנכסים בני האיזון.

מן הכלל אל הפרט

על פי המסמכים שהגיש האיש, הוא זכה למענק בשיעור כולל של 14.32 משכורות. לפי דוא"ל שהציג האיש ממחלקת משאבי אנוש (נושא תאריך 6/9/2016), המענק בנוי לפי הפירוט הבא:

"מענק הסתגלות - 6.32 חודשי שכר.

מענק מיוחד לתוכנית ה- ACT - 7 חודשי שכר בסיס.

פדיון חודש הודעה מוקדמת עקב זכאות לחופשה מורחבת - 1 חודש שכר בסיס."

על פי המסמכים שהגיש האיש, מענק ה- ACT הוא מענק במסגרת תוכנית שעניינה הוא Acceleration Change and Transformation. המדובר במענק שנועד לעודד פרישה לצורך ריענון החברה. ברור כי מדובר בתשלום שנוצר על ידי החברה לאור צרכים פנימיים, ולא מדובר בזכות קנויה במועד הקובע. גם למענק ההסתגלות לא מצאנו מקור חוקי או חוזי, אשר היה קיים בעת החיים המשותפים.

מדינת ישראל

בתי הדין הרבניים

דהיינו, הזכויות שבמחלוקת, למעט אולי הזכות לחודש הודעה מוקדמת, נוצרו רק לאחר המועד הקובע והגירושין. בעת הפירוד לא עמדה לאיש כל זכות לקבל מענק עידוד לפרישה או מענק הסתגלות. חברת א', משיקולים פנימיים שלה, התייעלות או ריענון צוות העובדים, בחרה להעניק כספים לעובדים אשר היא חפצה שיעזבו. החברה רשאת הייתה לפטר את העובדים אף בלא מענק פרישה, שכן לא הייתה לה בשום שלב מחויבות להותיר עובדים אלו בחברה. תשלום מענקי פרישה אינם מבוססים על החוק או על הסכם שבין העובדים, אלא על מדיניות מתחלפת ומשתנה. לפיכך, אין מדובר בזכות של העובד אשר נוצרה במהלך חיי הנישואין, אלא שמשיקולים פנימיים בחרה החברה להעניק מענקים כאלה ואחרים. נכון הדבר שהיקף המענקים מושפע משנות העבודה, אך על פי הדוגמא שנכתבה לעיל, נראה לדמות הדבר לזכייה בהגרלה אשר היקף הזכייה תלוי במספר שנות העבודה.

הזכויות הקנויות לעובד, הן הזכויות שאינן במחלוקת, שגם ערכן עלה בנדון דידן למאות אלפי שקלים. ובזכויות אלו, ניתן לאישה חלקה ללא עוררין, כפי שבא לידי ביטוי בדו"ח לאיזון המשאבים.

חריג הוא חודש דמי הודעה מוקדמת, שהיא זכות חוקית קנויה. אלא שיש לדון האם העובדה שמאפשרים לעובד שלא לעבוד ולקבל סכום זה ללא עבודה מקנה לאישה זכות. בדרך של פשרה במסגרת כל הנושאים שבמחלוקת, סבור בית הדין שיש להכליל סכום זה בזכויות שלאישה חלק בהם.

כמפורט לעיל, בית הדין קובע בגין המענקים שהתקבלו על ידי האיש פיצוי בסך של 50,000 ש"ח לטובת האישה, וזו במסגרת סמכותו על פי סעיף 8 (2) לחוק. הסכום ישולם מתוך הזכויות הנזילות של האיש.

כספים שהתקבלו בתמורה למניות, או אופציות בחברה – לא בהירה המחלוקת שבין הצדדים. אין ספק כי אופציות להן זכה האיש במהלך חיי השיתוף, יש לחלוק. עניין זה זכה להתייחסות מפורשת גם בחוות דעתו של רואה החשבון מר שטרנפלד. מתוך הדברים דלעיל ברי כי כך הדין גם לזכויות שהשלימו את התגבשותן לאחר המועד הקובע.

בונוסים

בונוסים הניתנים על בסיס קבוע, הם אכן חלק מהשכר השוטף, כפי טענת האיש. אלא, שיש לראות בונוסים אלו כתשלום שוטף בסוף תקופה, עבור כל התקופה שקדמה לה. לפיכך, באופן עקרוני צודקת האישה בטענה שהיא זכאית לחלק יחסי, עד המועד הקובע.

האיש טען שמקבלים יותר ממענק בונוס אחד במהלך השנה. גם בדיקה באתר החברה מגלה שישנם מספר סוגים של בונוסים, לפיכך, על האיש להמציא מידע מפורט על הבונוס המסוים – היקפו ועבור איזו תקופה שולם.

לאור כל הנ"ל קובע בית הדין כדלקמן:

א. מענק עידוד הפרישה ודמי ההסתגלות אינם נכס בר איזון בנדון דידן.

ב. מכוח סעיף 8 (2) לחוק יחסי ממון, קובע בית הדין שהאישה תקבל חלק גדול יותר בזכויותיו של האיש, כך שמזכויות הנזילות תקבל סך נוסף של 50,000 ש"ח, מעבר לחישוב לחלוקה שווה בשווה.

מדינת ישראל

בתי הדין הרבניים

ג. האישה זכאית לחלק בפדיון חודש הודעה מוקדמת, בשיעור של מחצית חודש עבודה בניכוי המיסוי המתחייב בחוק.

ד. האישה זכאית למחצית בתמורה שהתקבלה עבור פדיון אופציות, אשר נוצרו במהלך החיים המשותפים.

ה. האישה זכאית לחלק בבנוס שקיבל האיש בתחילת 2015, עבור התקופה שקודם המועד הקובע.

ו. על האיש להמציא לבית הדין, לרואה החשבון, והעתק לצד שכנגד, תוך 14 יום פירוט הבנוס, ועבור איזו תקופה התקבל.

ז. יש להעביר פסק דין זה לרואה החשבון, לעדכון חוות הדעת בהתאם.

ניתן לפרסם בהשמטת פרטים מזהים.

ניתן ביום כ' בתמוז התשע"ט (23/07/2019).

הרב יעקב שרעבי

הרב סיני לוי

הרב יוסף יגודה – אב"ד

עותק זה עשוי להכיל שינויי ותיקוני עריכה