

**המחלקה המקצועית****תקן חשבונאות מספר 39 הטבות עובד (תקינה ישראלית)****צרו קשר:**

אודי גרינברג  
שותף המחלקה המקצועית  
03-6380137  
ehudg@bdo.co.il

רן שרמן  
שותף המחלקה המקצועית  
03-6380137  
rans@bdo.co.il

[www.bdo.co.il](http://www.bdo.co.il)

תקן חשבונאות מספר 39 (תקן 39) קובע את הטיפול החשבונאי בהטבות לעובדים ומבוסס על תקן חשבונאות בינלאומי 19 הטבות עובד (IAS 19). התקן מחליף את גילוי דעת 19 הטיפול החשבונאי וכללי הדיווח לגבי זכאות עובדים לחופשה ואת גילוי דעת 20 הטיפול החשבונאי וכללי הדיווח לגבי פיצויי פיטורים, פיצויי פרישה ופנסיה. התקן יחול על דוחות כספיים לתקופות שנתיות המתחילות ביום 1 בינואר 2018 או לאחריו. יישום מוקדם מותר.

**רקע**

גילוי דעת 19 וגילוי דעת 20, שאותם מחליף תקן 39, פורסמו לראשונה בשנת 1979 על ידי לשכת רואי חשבון בישראל, והסדירו את הטיפול החשבונאי במספר מצומצם של הטבות לעובדים בלבד. בחודש אוגוסט 2017 פרסם המוסד הישראלי לתקינה בחשבונאות את תקן 39, שמבוסס על הוראותיו של IAS 19 (למעט מספר התאמות שעיקריהן מפורטות בהמשך) ושנוסח בהתאם לפרק 28 הטבות עובד לתקן הדיווח הכספי הבינלאומי לישויות קטנות ובינוניות (SME) במטרה לפשט את הוראותיו ולהקל על יישומו.

**עיקרי התקן**

התקן חל על כל צורות התגמול שניתנות על ידי חברה בתמורה לשירות המסופק על ידי עובדים, כולל חברי דירקטוריון, או עבור הטבות עודפות בגין הפסקת העסקה בנסיבות מיוחדות ולמעט הטבות לעובדים שבתחולת תקן חשבונאות מספר 24 תשלום מבוסס מניות.

התקן מטפל בארבעה סוגים של הטבות לעובדים, שכל אחד מהם מאופיין בטיפול חשבונאי שונה:

- ◀ הטבות לעובדים לטווח קצר
- ◀ הטבות לאחר סיום העסקה כולל הטבות בגין פיצויי פרישה
- ◀ הטבות לעובדים אחרות לטווח ארוך
- ◀ הטבות עודפות בגין הפסקת העסקה בנסיבות מיוחדות

תקן 39 דורש מחברה להכיר:

- ◀ **בהתחייבות:** כאשר עובד סיפק שירות בתמורה להטבות לעובדים שישולמו בעתיד; וכן
- ◀ **בהוצאה:** כאשר הישות צורכת את ההטבה הכלכלית הנובעת משירות שסיפק עובד בתמורה להטבות לעובדים.

**הטבות לעובדים לטווח קצר**

הטבות לעובדים לטווח קצר כוללות את ההטבות הבאות, אם עיקר סכומן חזוי להיות מסולק תוך 12 חודש מתום תקופת הדיווח השנתית שבה העובד מספק את השירות המתייחס: שכר עבודה, משכורת ותשלומי ביטוח לאומי; חופשה שנתית בתשלום והיעדרות מחלה בתשלום; שיתוף ברווחים ותשלומי מענקים; וכן הטבות לא כספיות (כגון, דיור, רכב צמוד וסחורות או שירותים ללא תמורה או מסובסדים) עבור עובדים מועסקים.

כאשר החברה מקבלת שירות במהלך תקופה הדיווח על ידי עובד, היא תכיר בסכום לא מהוון של הטבות לעובדים לטווח קצר שהיא חזויה לשלם בתמורה לאותו שירות.

### הטבות לאחר סיום העסקה

הטבות לאחר סיום העסקה הן הטבות לעובדים (שאינן הטבות לעובדים לטווח קצר והטבות עודפות בגין הפסקת עבודה בניסיונות מיוחדות) שעומדות לתשלום לאחר סיום העסקה. דוגמאות כוללות: הטבות פרישה (כגון פנסיות ותשלומים חד פעמיים בעת פרישה), וכן הטבות אחרות לאחר סיום העסקה (למשל, ביטוח חיים לאחר סיום העסקה ו/או טיפול רפואי לאחר סיום העסקה).

הסדרים לפיהם ישות מספקת הטבות לאחר סיום העסקה הם תוכניות הטבה לאחר סיום העסקה. תוכניות אלה מסווגות כתוכניות להפקדה מוגדרת או כתוכניות להטבה מוגדרת, בהתאם לתנאיהן העיקריים.

**תוכניות להפקדה מוגדרת:** תוכניות לפיהן החברה משלמת תשלומים קבועים לישות נפרדת (קרן), מבלי שתהיה לה מחויבות משפטית או משתמעת לשלם תשלומים נוספים לקרן או לבצע תשלומי הטבות ישירים לעובדים, אם לקרן לא יהיו מספיק נכסים כדי לשלם את כל הטבות העובד המתייחסות לשירות העובד בתקופה השוטפת ובתקופות הקודמות. במילים אחרות, סיכון אקטוארי וסיכון השקעה חלים, במהותם, על העובד.

**תוכניות להטבה מוגדרת:** תוכניות שאינן תוכניות להפקדה מוגדרת. בתוכניות אלה סיכון אקטוארי וסיכון השקעה חלים, במהותם, על החברה.

### תוכניות להפקדה מוגדרת

החברה תכיר בסכומים שיש להפקיד בגין התקופה כהתחייבות (הוצאה לשלם) לאחר ניכוי הפקדה כלשהי שכבר שולמה<sup>1</sup> וכהוצאה (או כחלק מעלות של נכס, אם תקן חשבונאות אחר דורש זאת).

### תוכניות להטבה מוגדרת

למעט במקרה בו חברה מיישמת את מודל הסגירה לגבי הטבות בגין פיצויי פרישה (ראה להלן), חברה תכיר כהתחייבות נטו בגין הטבה מוגדרת בהתחייבות עבור מחויבויותיה בהתאם לתוכנית להטבה מוגדרת הנמדדת בערך הנוכחי של המחויבות בהתאם לשיטת הערכה אקטוארית (שיטת יחידת זכאות חזויה) בניכוי השווי ההוגן של נכסי תוכנית<sup>2</sup>. השינוי נטו בהתחייבות זו במהלך התקופה, למעט שינוי שניתן ליחסו להטבות ששולמו לעובדים במהלך התקופה או להפקדות המעביד, תוכר כעלות של תוכניתיה להטבה מוגדרת במהלך התקופה.

**שיטת יחידת זכאות חזויה**<sup>3</sup> משמשת למדידת מחויבותה של החברה בגין הטבה מוגדרת ואת ההוצאה המתייחסת. שיטה זו דורשת ביצוע הנחות אקטואריות שונות במדידת המחויבות בגין הטבה מוגדרת, כולל: שיעורי היוון<sup>4</sup>, שיעורים חזויים של העלאות במשכורות, תחלופות עובדים, תמותה וכן (עבור תוכניות להטבות רפואיות מוגדרות) שיעורי מגמה בעלויות רפואיות.

אם הערך הנוכחי של המחויבות בגין הטבה מוגדרת במועד הדיווח נמוך מהשווי ההוגן של נכסי התוכנית באותו מועד, העודף של התוכנית יוכר כנכס תוכנית להטבה מוגדרת רק במידה שניתן להשיב את העודף באמצעות הקטנת הפקדות בעתיד או באמצעות החזרים מהתוכנית.

אם תוכנית להטבה מוגדרת התחילה או שונתה בתקופה השוטפת, חברה תגדיל או תקטין את התחייבותה בגין הטבה מוגדרת על מנת לשקף את השינוי, ותכיר בגידול (קיטון) כהוצאה (הכנסה) במדידת רווח או הפסד בתקופה השוטפת. אם תוכנית צומצמה או סולקה בתקופה השוטפת, המחויבות בגין הטבה מוגדרת תוקטן או תבוטל והחברה תכיר ברווח או בהפסד הנובע מכך ברווח או הפסד בתקופה השוטפת.

**עלות של תוכנית להטבה מוגדרת במהלך התקופה** תוכר במלואה ברווח או הפסד או בחלקה ברווח או הפסד ובחלקה כפריט של רווח כולל אחר, אלא אם תקן אחר דורש שהעלות תוכר כחלק מעלות של נכס. מדידות מחדש של התחייבות נטו בגין הטבה מוגדרת תוכר ברווח או הפסד או ברווח כולל אחר **כבחירת מדיניות חשבונאית של החברה שתישם בעקביות ולגבי כל המדידות מחדש של ההתחייבות נטו בגין הטבה מוגדרת שלה**.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> אם ההפקדה שכבר שולמה עולה על ההפקדה שיש להפקיד העודף יוכר כנכס (הוצאה מראש), רק במידה שניתן להשיב את העודף באמצעות הקטנת הפקדות בעתיד או באמצעות החזרים.

<sup>2</sup> נכסים המוחזקים על ידי קרן הטבות עובד לזמן ארוך (כגון קופת פיצויים, גמל או פנסיה), וכן פוליסות ביטוח בגין פיצויים או פנסיה.

<sup>3</sup> שיטת הערכה אקטוארית שרואה בכל תקופת שירות כיצרת יחידה נוספת של זכאות להטבה ומודדת כל יחידה בנפרד על מנת לבנות את המחויבות הסופית.

<sup>4</sup> שיעור היוון שישמש בהיוון התשלומים העתידיים יקבע בהתייחס לתשואות שוק בסוף תקופת הדיווח על אגרות חוב קונצרניות באיכות גבוהה. במטבעות בהם אין שוק בו מתקיימת סחירות גבוהה באגרות חוב קונצרניות באיכות גבוהה כאלה, יש להשתמש בתשואות השוק (בסוף תקופת הדיווח) על אגרות חוב ממשלתיות הנקובות במטבע זה. המטבע והתקופה של אגרות חוב קונצרניות או ממשלתיות יהיו עקביים עם המטבע והתקופה החזויה של התשלומים העתידיים.

<sup>5</sup> מדידות מחדש שהוכרו ברווח כולל אחר יוצגו בדוח על הרווח הכולל. מדידות מחדש אלו שהוכרו כרווח כולל אחר לא יסווגו מחדש לרווח או הפסד בתקופה עוקבת, אולם ניתן להעביר סכומים שהוכרו כאמור בתוך סעיפי ההון.

## תוכניות להטבה מוגדרת – הטבות בגין פיצויי פרישה

תקן 39 מפרט מעבר להוראות שהיו עד כה את מהות ההטבות בגין פיצויי פרישה ואת אופן מדידתן.

חברה מחויבת על פי הוראות חוק הפיצויים<sup>6</sup> לבצע תשלומים לעובדים בעת פיטורין, בגיל פרישה ובנסיבות מוגדרות נוספות. כמו כן, הסכמים חוזיים או אחרים עם עובדים או נציגיהם עשויים ליצור לחברה מחויבות לבצע תשלומים דומים לעובדים בעת פרישה מרצון ומחויבות כאמור עלולה לנבוע גם ממחויבות משתמעת, המבוססת על דפוס פעילות עסקי, נוהג, או רצון לפעול בהגינות. מאחר שתשלום פיצויי פיטורין אינו בשליטתה של החברה (שכן אם העובד לא יתפטר, החברה תידרש לשלם את פיצויי הפיטורין בהגיע העובד לגיל פרישה או בעת פיטורין) וכן מאחר שהמחויבות לביצוע התשלומים נוצרת במהלך תקופת השירות של העובד והתשלומים מבוססים על המשכורת של העובד או על סכום מוגדר, הטבות בגין פיצויי פרישה הן הטבות לאחר סיום העסקה, **וזאת בשונה מהטבות עודפות בגין הפסקת עבודה בנסיבות מסוימות.**

**חברה תטפל בהטבות בגין פיצויי פרישה בהתאם למודל הסגירה (shut-down method), אלא אם תבחר ליישם את המודל האקטוארי (כמתואר לעיל). החברה תיישם את המדיניות החשבונאית שנבחרה בעקביות.** החברה תמדוד את ההתחייבות נטו בגין פיצויי פרישה עבור מחויבויותיה להטבות בגין פיצויי פרישה בסכום נטו של חבות החברה לשלם הטבות בגין פיצויי פרישה, תחת הנחה שבמועד הדיווח כל העובדים יפרשו בתנאים שיזכו אותם לפיצויים, בניכוי ערכי הפדיון של נכסי התוכנית שמהם המחויבות צריכה להיות מסולקת במישרין. לעניין זה, סכומי הזכאות לפיצויים של עובדים, יהיו הסכומים שעל פי חוק הפיצויים מגיעים לעובדים בעת פיטוריהם, או סכומים שמגיעים להם על פי הסכמים חוזיים או אחרים עם העובדים או נציגיהם בעת פרישה מרצון אשר עומדים בהגדרת הטבות בגין פיצויי פרישה.

במקרים בהם ערכי הפדיון של נכסי התוכנית עולים על החבות של החברה, החברה תכיר בדוח על המצב הכספי נכס רק במידה שבה התשלום מראש יביא להקטנה בתשלומים עתידיים או להחזר כספי.

שינוי נטו בהתחייבות נטו בגין פיצויי פרישה במהלך התקופה, למעט שינוי שניתן ליחסו להטבות ששולמו לעובדים במהלך התקופה או להפקדות המעביד, יוכר במלואו ברווח או הפסד, אלא אם תקן אחר דורש שהעלות תוכר כחלק מהעלות של נכס.

### הטבות לעובדים אחרות לטווח ארוך

הטבות לעובדים אחרות לטווח ארוך הן הטבות שאינן הטבות לטווח קצר, הטבות לאחר סיום העסקה, הטבות בגין פיצויי פרישה והטבות עודפות בגין הפסקת עבודה בנסיבות מיוחדות. הטבות אלה כוללות הטבות אשר עיקר סכומן לא חזוי להיות מסולק תוך 12 חודש מתום תקופת הדיווח השנתית בה העובד מספק את השירות המתייחס. דוגמאות כוללות: היעדרויות בתשלום בשל תקופת עבודה ארוכה כגון חופשות ותק או שבתון יומי מחלה שלא נוצלו הניתנים לפדיון; הטבות בגין תקופת שירות ארוכה; תוכניות לשינוף ברווחים ותשלומי מענקים וכדומה.

החברה תכיר בהתחייבות עבור הטבות לעובדים אחרות לטווח ארוך שתימדד לפי ערכה הנוכחי של המחויבויות במועד הדיווח (הערך הנוכחי של הסכום שהישות חוזה לשלם כתוצאה מההטבה שנצברה עד מועד הדיווח), תוך יישום שיעור היוון שנקבע בהתאם להוראות לגבי יישום המודל האקטוארי בניכוי השווי ההוגן במועד הדיווח של נכסי תוכנית (אם קיימים) שמהם יסולקו המחויבויות במישרין.

שינוי נטו בהתחייבות במהלך התקופה, למעט שינוי שניתן ליחסו להטבות ששולמו לעובדים במהלך התקופה או להפקדות המעביד, יוכר כעלות של הטבות לעובדים אחרות לטווח ארוך במהלך התקופה. העלות תוכר במלואה כהוצאה ברווח או הפסד, אלא אם תקן אחר דורש שהעלות תוכר כחלק מהעלות של נכס.

הקלה מעשית - חברה שבחרה כמדיניות חשבונאית למדוד הטבות בגין פיצויי פרישה בהתאם למודל הסגירה, רשאית למדוד את המחויבות בגין היעדרויות בתשלום נצברות בגין ימי חופשה שלא נוצלו שסווגו כהטבת עובד אחרת לטווח ארוך, כהטבה לטווח קצר.

### הטבות עודפות בגין הפסקת העסקה בנסיבות מיוחדות

הטבות עודפות בגין הפסקת עבודה בנסיבות מיוחדות הן הטבות עובד בנוסף להטבות בגין פיצויי פרישה כתוצאה מפיטורי עובדים ביוזמתה של החברה (לדוגמה במסגרת תוכנית הבראה) או מפרישה מרצון של עובדים בתמורה להטבות עודפות.

הזכאות להטבות אלה נוצרת עקב פיטורין בלבד ולא עקב שירות של העובד. לפיכך, התקן מטפל בהטבות אלה בנפרד מהטבות לעובדים אחרות (שמענקות בגין שירות).

מאחר שהטבות לעובד אלה אינן מספקות לישות הטבות כלכליות עתידיות, החברה תכיר בהם כהוצאה ברווח או הפסד באופן מיידי. ההטבה נמדדת לפי האומדן הטוב ביותר של היציאה שתידרש על מנת לסלק את המחויבות במועד הדיווח. כאשר הטבות אלה עומדות לתשלום לאחר יותר מ-12 חודש לאחר סוף תקופת הדיווח, הן ימדדו בערך הנוכחי תוך יישום שיעור היוון שנקבע בהתאם להוראות לגבי יישום המודל האקטוארי.

<sup>6</sup> חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963.

התקן קובע כי חברה תכיר בהטבות אלה רק כאשר החברה התחייבה באופן מובהק להעניק אותן ומפרט מה הוא המועד שאירוע כזה מתרחש.

### **גילויים**

התקן כולל הוראות גילוי בהתאם לסיווג ההטבה.

### **הוראות מעבר ומועד תחילה**

התקן ייושם למפרע כאשר ההשפעה המצטברת של יישום לראשונה של התקן תוכר כתיאום ליתרת הפתיחה של העודפים בתחילת תקופת הדיווח השנתית שבה חברה מיישמת לראשונה תקן זה. החברה לא תציג מחדש מידע השוואתי. התקן יחול על דוחות כספיים לתקופות שנתיות המתחילות ביום 1 בינואר 2018 או לאחר מכן. יישום מוקדם של התקן מותר.

---

## ההבדלים בין תקן 39 לבין IAS 19

תקן 39 מבוסס על IAS 19, אך התקנים אינם זהים. הטבלה שלהלן מפרטת את ההבדלים העיקריים בין הוראות תקן 39 לבין הוראות IAS 19:

IAS 19	תקן חשבונאות מספר 39	
<b>הטבות לעובדים לטווח קצר</b>		
הטבות לעובדים (שאינן הטבות בגין פיטורין) שחזויות להיות מסולקות במלואן לפני 12 חודש מתום תקופת הדיווח השנתית בה העובדים מספקים את השירות המתייחס.	הטבות לעובדים (שאינן הטבות בגין פיצויי פרישה והטבות עודפות בגין הפסקת עבודה בנסיבות מיוחדות) שעיקר סכומן חזוי להיות מסולק תוך 12 חודש מתום תקופת הדיווח השנתית בה העובדים מספקים את השירות המתייחס.	<b>הגדרה</b>
<b>הטבות לעובדים לאחר סיום העסקה: תוכניות להטבה מוגדרת</b>		
מדידה בהתאם למודל האקטוארי.	קיימת אפשרות לבחירת מדיניות חשבונאית בין מדידה בהתאם למודל האקטוארי לבין מדידה בהתאם למודל הסגירה.	<b>מדידת הטבות בגין פיצויי פרישה</b>
מוכר במועד המוקדם מבין (א) המועד שבו התרחש האירוע לבין (ב) המועד בו מוכרות עלויות שינוי מבני קשורות או הטבות בגין פיטורין.	מוכר במועד שבו התרחש האירוע.	<b>עיתוי ההכרה בשינוי של התחייבות להטבה מוגדרת הנובע מתיקון תוכנית (התחלת תוכנית או שינוי בתוכנית) או מצמצום</b>
מוכרות ברווח כולל אחר.	קיימת אפשרות לבחירת מדיניות חשבונאית בין הכרה ברווח או הפסד, לבין הכרה ברווח כולל אחר.	<b>מדידות מחדש של התחייבות להטבה מוגדרת</b>
<b>הטבות לעובדים אחרות לטווח ארוך</b>		
בהתאם להערכה אקטוארית.	לפי ערך נוכחי.	<b>מדידת ההתחייבות</b>
מוכרות ברווח כולל אחר.	ניתנה הקלה מעשית למדידה כהטבה לטווח קצר, אם החברה בחרה כמדיניותה החשבונאית למדוד הטבות בגין פיצויי פרישה בהתאם למודל הסגירה.	<b>מחויבות בגין היעדרויות בתשלום נצברות בגין ימי חופשה שלא נוצלו</b>
<b>הטבות עודפות בגין הפסקת העסקה בנסיבות מיוחדות / הטבות בגין פיטורין</b>		
בהתאם למהות ההטבה – הטבות לעובדים לטווח קצר או הטבות לעובדים אחרות לטווח ארוך.	לפי האומדן הטוב ביותר של היציאה שתידרש על מנת לסלק את המחויבות. אם ההטבה עומדת לתשלום לאחר 12 חודש לאחר סוף תקופת הדיווח, יש למדוד אותה בערך נוכחי.	<b>מדידה</b>

<sup>7</sup> נספח ג לתקן 39 מפרט הבדלים אלה וכן הבדלים נוספים.

BDO Israel, an Israeli partnership, is a member of BDO Network, a UK company limited by guarantee, and forms part of the international BDO network of independent member firms. BDO is the brand name for the BDO network and for each of the BDO Member Firms.

פרסום זה נועד למסירת מידע כללי בלבד ואין לראות בו משום ייעוץ או חוות דעת כלשהי. במקרה של סתירה בין האמור בפרסום זה ובין האמור בהוראות החוק ו/או חקיקת משנה, בפרסומי רשות ניירות ערך, בתקינה חשבונאית וכיו"ב, נוסח האחרונים גובר.