



7 בינואר 2017

טיפ ממעריך שווי: הטבות לעובדים לטווח קצר בהתאם לתקן בינלאומי IAS 19

חברות פרטיות בישראל מחשבות את ההפרשה לפיצויים לפי שכרם האחרון של עובדיהן, בהנחה שכלל העובדים היו מפוטרם בתאריך המאזן (SHUT DOWN METHOD). חברות ציבוריות בישראל וחברות הבוחנות הנמצאות בתהליך של בחינת הנפקת מניותיהן בבורסה לניירות ערך בתל אביב חייבות ביישום תקן חשבונאות בינלאומי מספר 19 – הטבות לעובדים, המכונה, IAS 19.

על-פי תקן בינלאומי IAS 19 (Employee Benefits), הפרשה לפיצויים מחושבת על בסיס אקטוארי אשר מביאה בחשבון את משך העבודה הצפוי של העובדים, את ערך הזמן, את הצפי לעליית השכר עד לפרישה, ואת האפשרות שעובדים יפרשו בתנאים שלא יזכו אותם בפיצויים.

השאלה הראשונה שנשאל במאמר זה היא על מה בכלל חל תקן IAS 19? אז התשובה לשאלה זו היא שתקן IAS 19 חל על כל ההטבות לעובדים למעט מענקים מבוססי מניות (תקן דיווח כספי בינלאומי IFRS 2), על הטבות לעובדים, לתלויים בהם (ילדים), לדירקטורים וחברי הנהלה אחרים וכמובן הטבות הניתנות לסילוק על ידי תשלום לעובד / לתלויים בו / לאחרים (לחברת ביטוח).




יש לשים לב שתקן IAS 32 – מכשירים פיננסיים: הצגה ותקן IAS 36 – ירידת ערך נכסים אינם נופלים בתחולת התקן, הואיל ולא מדובר בהתחייבות פיננסית, מחד וגם לא בירידת ערך נכסי התוכנית, מאידך.

על מנת שנבין טוב יותר מהן הטבות לעובדים, מומלץ להבין מכוח מה הן נובעות? אז הטבות לעובדים נובעות מתוכניות ו/או הסדרים רשמיים בין החברה לעובדים, מתוכניות ו/או הסדרים רשמיים בין החברה לקבוצות עובדים/נציגי עובדים, מדרישות חוקיות ו/או הסדרים ענפיים ומנוהג לא רשמי היוצר מחוייבות משתמעת, הווה אומר, לחברה אין חלופה מעשית אחרת מלבד מתן ההטבות לעובדים. רק לשם הבנת המשמעות של מחוייבות משתמעת, שינוי בנוהג לא רשמי כלשהו הקיים בחברה עשוי גרום לפגיעה לא רצויה ביחסים עם העובדים. חשוב להבין כי מחוייבות משתמעת היא מבחן משפטי.

 WWW.IAVFA.ORG



רחוב נתן ברניצקי 5, ראשון לציון 7524205, ישראל

 077-5070590  153-77-5070590  IAVFA1020@GMAIL.COM



הטבות לעובדים לטווח קצר הינן הטבות לעובדים מועסקים (שאינן בגין פיטורין), המשולמות תוך 12 חודשים מתום התקופה בה העובד נתן את השירות. הטבות לעובדים לטווח קצר כוללות שכר עבודה, הפרשות סוציאליות, ימי חופשה שנתיים בתשלום, ימי מחלה שנתיים בתשלום, תוכניות להשתתפות ברווחים ובנוסעים והטבות בשווי כסף (טיפול רפואי, דיור, רכב). חשוב להבין שמה שקובע את הסיווג להטבות טווח קצר הינו מועד הסילוק ולא הדרך שבה העובד מרוויח את ההטבה. חשוב להבין שמדובר בהטבות לעובדים המועסקים כרגע.

דוגמא להטבה לעובד לטווח קצר יכולה להיות הטבה שבמסגרתה העובד יכול לצבור ימי חופשה בגין השנה ולנצלם בפועל באותה שנה ובשנה העוקבת בלבד. מאידך, הטבה שבמסגרתה העובד יכול לצבור ימי חופשה בגין השנה ולנצלם בפועל עד 5 שנים או הטבה שבמסגרתה ימי מחלה שנתיים ניתנים לניצול עד הפרישה ואז לפדיון – אינם נחשבות להטבות לעובדים לטווח קצר.

הכרה בהטבה לעובד לטווח קצר, פירושה הכרה בהוצאה ובהתחייבות (הוצאה לשלם) בגין סכומים שטרם שולמו בפועל, בעת קבלת השירות המזכה בהטבה. על מנת למדוד את הטבה לעובד לטווח קצר יש להביא בחשבון את מספר העובדים הצפויים ליהנות מאותה ההטבה ולעשות שימוש בסכומים לא מהווים. לדוגמא, משכורת 13, השירות המזכה בה ניתן במהלך השנה, היא תשולם במהלך השנה ולכן היא תיצבר במהלך השנה (ברבעונים). שונה המצב כאשר צפויה העלאת שכר ברבעון השלישי של השנה. שימו לב כי במקרה של העלאת השכר, לא תיצבר התחייבות ברבעונים קודמים הואיל והשירות ברבעונים קודמים אינו מזכה בהטבה - אלא רק השירות בפועל באותם חודשים בהם המשכורת גבוהה יותר.


סוגיה אחת של הטבות לעובדים לטווח קצר הינה הטבות בגין היעדרויות (למשל, חופשה ומחלה). התקן מבחין בין שני סוגים של היעדרויות. הסוג הראשון נקרא היעדרויות נצברות ופירושו ששירות העובד מזכה בהטבה. בסוג זה של היעדרויות ההוצאה תוכר כאשר העובד צבר את הזכות לקבל "היעדרות בתשלום". הסוג השני נקרא היעדרויות בלתי נצברות ופירושו ששירות העובד אינו מזכה בהטבה כי אם ההיעדרות בפועל. בסוג זה של היעדרויות ההוצאה תוכר במועד ההיעדרות בפועל. למעשה, כאשר ההיעדרויות נצברות אז קמה לחברה מחוייבות, בעוד שכאשר ההיעדרויות בלתי נצברות אז מחוייבות החברה לשלם לעובדיה קמה אך ורק עם הניצול בפועל.

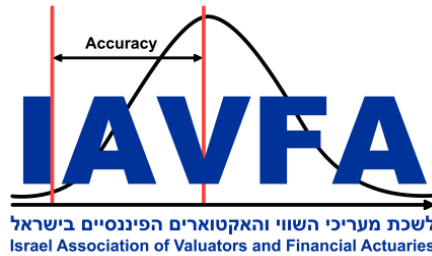
נביא דוגמא להיעדרויות בתשלום. ניקח את המצב הבא, בחברה מסוימת ישנם 100 עובדים, ולכל עובד ישנם 5 ימי מחלה בתשלום לשנה. עוד נניח כי בחברה קיימת אפשרות לצבור ימי מחלה לשנה אחת בלבד וכי אופן הניצול של ימי המחלה הינו על בסיס שיטת LIFO. כעת נניח כי ב- 31.12.2017 הזכאות הממוצעת לימי מחלה שלא נוצלה הינה יומיים לעובד. לבסוף נניח כי ציפיות ההנהלה הינן כדלקמן: 92 עובדים לא ינצלו יותר מ- 5 ימי מחלה בשנת 2018 (קרי, היומיים

 WWW.IAVFA.ORG



רחוב נתן ברניצקי 5, ראשון לציון 7524205, ישראל

 077-5070590  153-77-5070590  IAVFA1020@GMAIL.COM



הצבורים לא ינוצלו בפועל ויפקעו בתום 2018) ו- 8 עובדים ינצלו 6.5 ימי מחלה בשנת 2018 (קרי, ינוצלו יום וחצי מהזכויות שצברו בשנת 2017 עבור כל אחד מהעובדים). בהסתמך על כל ההנחות הללו, מוכרת הוצאה והתחייבות בגובה 12 ימים = 1.5 ימים כפול 8 עובדים כפול השכר הצפוי.

סוגיה אחרת של הטבות לעובדים לטווח קצר הינה בנוסחים ותוכניות להשתתפות ברווחים. קיימים שני תנאים להכרה בבנוסחים ובתוכניות להשתתפות ברווחים כהטבות לעובדים לטווח קצר. התנאי הראשון הוא שלחברה קיימת מחוייבות נוכחית (משפטית, משתמעת) לבצע תשלומים כתוצאה מאירועי העבר. התנאי השני הוא שניתן לאמוד את המחוייבות באופן מהימן, כלומר, כאשר התנאים הרשמיים של התוכנית כוללים נוסחה לחישוב, לחילופין כאשר החברה קבעה את הסכום עובר למועד (קרי, טרם) החתימה על הדוחות או לחילופין חילופין כאשר ניסיון העבר מספק ראייה ברורה לסכום המחוייבות המשתמעת.

דוגמאות נוספות להיעדרויות הינן חופשת לידה וחופשות חג בתשלום. לגבי חופשת לידה, העלויות יוכרו כהוצאה בעת ההיעדרות. כלומר, הזכות להטבות נובעת מאירוע עתידי (לידה במקרה דנן שלפנינו) ולא עבודת העובדת בעבר. לגבי חופשות חג בתשלום, העלויות יוכרו כהוצאה בעת ההיעדרות.

הטבות לא כספיות תימדדנה כמובן בשווי הוגן.

לבסוף, נציין רק כי הלוואות לעובדים בריבית נמוכה מריבית השוק על הלוואות דומות הינה הטבה לעובד.

להרחבה בנושאים אלו ניתן לפנות לתוכניות ההסמכה השונות של הלשכה בתחומי הערכות השווי.

בכבוד רב,

רועי פולניצר, אקטואר

מנכ"ל לשכת מעריכי השווי והאקטוארים הפיננסיים בישראל

WWW.IAVFA.ORG



רחוב נתן ברניצקי 5, ראשון לציון 7524205, ישראל

077-5070590 153-77-5070590 IAVFA1020@GMAIL.COM