

הטיפול החשבונאי וכללי הדיווח לגבי פיצויי פיטורים, פיצויי פרישה ופנסיה

נוסח משולב של גילוי דעת 20^(*) כפי שתוקן על ידי תקן
חשבונאות מספר 19

1. מבוא

1.1 החבות של מעבידים לשלם פיצויי פיטורים לעובדיהם, הפכה מזמן לנוהג מקובל, הוכרה בהסכמי עבודה ועוגנה, בשנת 1963, בחוק פיצויי פיטורים תשכ"ג-1963, להלן "חוק הפיצויים".

1.2 חוק הפיצויים קובע את שיעורי הפיצויים ואת התנאים המיוחדים, שעם קיומם תחול על המעביד חובת התשלום. ברם הפסיקה, שפירשה את החבות פירוש רחב - החיקוקים להגנת השכר, הסכמים קיבוציים ואחרים של עבודה והנוהג שנתקבל במשק - הביאו לגיבוש גישה הרואה בחבות, לתשלום פיצויי פיטורים, פיצויי פרישה או פנסיה, חבות שהיא ממשית ואינה על תנאי. יישום גישה זו לצורך עריכת דוחות כספיים כרוכה בו התייחסות לאותה חבות כאל חבות רגילה, גם כשזמן מימושה אינו קבוע.

1.3 הנושא של פיצויי פרישה של מנהלים, בעלי עניין בחברה או בעלי שליטה בה, עוד לא זכה לטיפול אחיד ולעתים קרובות לא הגיע לכלל ביטוי בדוחות כספיים של חברות מעטים. קיימת גישה, שהתהוות חבות של מעביד לשלם, בבוא העת, פיצויי פרישה למנהלים בעלי עניין או בעלי שליטה מחייבת אף היא יצירת הפרשה באופן שוטף.

1.4 מטרת גילוי דעת זה היא לקבוע טיפול חשבונאי והצגה אחידים, בנוגע לחבות האמורה.

^(*) נתקבל על ידי המועצה המקצועית על-פי החלטתה בישיבתה מיום 4 ביולי 1979 ואושר לפירסום על ידי הוועד המרכזי בישיבתו מיום 3 בספטמבר 1979 ופורסם ביום 18 בספטמבר 1979.

2. צורות שונות של טיפול והצגה

- 2.1 יש צורות שונות, של דיווח כספי על החבות לפיצויי פיטורים או פרישה או לפנסיה, הקשורות במישרין באופן הטיפול הכספי בסכומי החבות: תשלומם באופן שוטף לסילוק החבות, הפקדתם בקופות גמל חיצוניות או השקעתם בעסקי המעביד.
- 2.2 הצורות הנפוצות של הטיפול בסכומי החבות ושל הגילוי בדוחות כספיים מובאות להלן:
- 2.2.1 תשלום הסכום לקופת פיצויים, גמל או פנסיה על-פי הסכם עבודה המשחרר לחלוטין את המעביד מתשלום מתשלום אחר. במקרה זה מסתפקים, בדרך כלל, במתן ביאור.
- 2.2.2 תשלום הסכום כפרמיה של פוליסות ביטוח בגין פיצויים או פנסיה. קיומן של פוליסות כאלה - המשחררות, או אינן משחררות את המעביד מתשלום נוסף - מובא, בדרך כלל, בביאור. סכום התשלום הנוסף הנדרש להשלמה מוצג כעתודה תוך גילוי מתאים.
- 2.2.3 יצירת עתודה לחבות בסכום המבוסס על חישובי פנסיה. במקרה זה ניתן לעתים גילוי של בסיס ההערכה על ידי אקטואר.
- 2.2.4 יצירת עתודה משלימה, כאשר תשלומי המעביד לקופת פיצויים או פנסיה הם בשיעור נמוך מהשיעור, שנקבע בחוק הפיצויים או בהסכמי העבודה. עתודה משלימה זו מחושבת בדרך כלל בגובה ההפרש בין שני השיעורים (כגון הנוהג לשלם לקרנות פנסיה 6% במקום 1/3% 8).
- 2.2.5 זקיפה כהוצאה עם היווצרות החבות לתשלום. זקיפה כזאת חלה כשעל המעביד להשלים את סכום הפיצויים למקרה של פרישת עובד בטרם הגיעו לגיל פנסיה.

2.2.6 יצירת עתודה, שבמקביל לסכומה לא הושקע סכום ביעודה. עתודה כזאת מעודכנת באופן שוטף כדי לשקף את מלוא ההתחייבות.

2.2.7 יצירת עתודה שבמקביל לסכומה, או בסכום השונה ממנו, מושקע סכום ביעודה על שם המעביד ובשליטתו ועל סכום זה מתווספים הרווחים שיצטברו. סכום העתודה מוגדל מתוך רווחים אלה או מתוך הפרשות שוטפות. בעניין זה קיימות שתי צורות הצגה:

2.2.7.1 הצגה בסכום נטו, בחובה או בזכות, של העתודה והיעודה, לאחר קיזוז סכומיהן;

2.2.7.2 הצגת היעודה בנפרד כנכס והצגת העתודה בנפרד כהתחייבות.

2.3 קיימות שתי גישות להציג בדוח רווח והפסד את ההפרשות השוטפות ואת הרווחים המצטברים:

2.3.1 גישה ראשונה: כשהוצאות להשלמת העתודה עולות על הרווחים, כוללים את ההפרש בהוצאות הסוציאליות; כשהרווחים על כספי היעודה עולים על ההוצאות האמורות, כוללים את ההפרש בהכנסות אחרות. (להלן - שיטת הקיזוז).

2.3.2 גישה שנייה: ההוצאות להשלמת העתודה, כוללים אותן בהוצאות סוציאליות ואילו הרווחים מקופות פיצויים - בהכנסות אחרות. הלשכה ממליצה להלן לחלק את ההוצאה לשני מרכיבים:

2.3.2.1 מרכיב של ההוצאה השוטפת המתייחס אך ורק לשכר של השנה בלבד - מרכיב זה ייכלל תמיד בהוצאות ללא קיזוז כלשהו;

2.3.2.2 מרכיב המהווה את השלמת העתודה לתחילת השנה בשל עליית השכר במשך השנה - לגבי מרכיב זה מומלצת שיטת הקיזוז.

3. המלצות

3.1 בדוחות הכספיים תיכלל עתודה בגין חבות מעביד לשלם בבוא העת פיצויי פיטורים, פיצויי פרישה או פנסיה, בכל מקרה שקיים לכאורה יחס של עובד ומעביד ובהנחה, שכל העובדים יפרשו בתנאים שיזכו אותם לפיצויים מלאים. יחס של עובד ומעביד ייראה כקיים לגבי כל העובדים המקבלים משכורת או שכר, לרבות עובדים בעלי עניין או בעלי שליטה, אלא אם בידי המדווח תהיה חוות דעת משפטית נאותה המורה על העדר היחס האמור.

3.2 בכל מקרה, שמעביד משלם כספים לקופת גמל או פנסיה על-פי הסכם, שלפיו הקופה מקבלת על עצמה תמורת התשלום את חבות המעביד הנובעת מחוק הפיצויים או מהסכמי עבודה ומשחררת אותו מתשלום נוסף - תצוין עובדה זו בלבד בביאור האמור.

נוצר, על אף האמור לעיל, פער בין חבות המעביד לתאריך המאזן ובין הסכומים העומדים כנגד אותה חבות באותו תאריך, יש ליצור עתודה בסכום ההפרש. החבות הנוספת תחושב על סמך ניסיון העבר, המצב בהווה והפיטורים הצפויים בעתיד כדי להגיע לאומדן ההוצאה הצפויה.

3.3 בדוח רווח והפסד :

3.3.1 ייכלל, בחשבון העלויות השוטפות של השכר, סכום ההפרשה השוטפת לפיצויים על-פי חוק הפיצויים או הסכמי עבודה. הפרשה שוטפת פירושה ההפרשה הדרושה לכיסוי החבות, שנוצרה בגין תקופת הדיווח בלבד.

3.3.2 ייכלל, בחשבון העלויות השוטפות של השכר, אותו חלק, מן הסכום בגין שנים קודמות שהתהווה בשנת החשבון, העולה על הרווחים על כספי היעודה. על רווחים אלה על סכום ההשלמה הדרושה, תיכלל יתרתם בסעיף הכנסות אחרות.

3.4 סכום היעודה וסכום העתודה יקוּזְזוּ תוך ציון הסכומים שקוּזְזוּ: עודף סכום העתודה על סכום היעודה יוצג כהתחייבות; עודף סכום היעודה על סכום העתודה יוצג

כנכס. אם העודף עומד לקיזוז בתקופת הדיווח העוקבת, הרי הוא ייכלל בין הנכסים השוטפים.

קיימת יעודה ל"ביטוח מנהלים" או הפקדות על שם עובד בקופת גמל, אין לציין את הסכום שקוזז.

3.5^א בוטל.

3.6 ההפרשים, שהצטברו ושלא נכללו בספרי החשבון ערב פירסומו של גילוי דעת זה, ייזקפו לדוח רווח והפסד בסעיף נפרד לאחר הרווח הנקי של התקופה שדווח עליה (לא כהוצאות או כהכנסות על חשבון שנים קודמות). מאחר שיצירת עתודה מלאה, שגילוי דעת זה דן בה לא הייתה בעבר נחלת הכלל, מאפשרת הלשכה שהסכום שנצבר כנ"ל ולא הופרש בעבר, יושלם תוך מספר שנים (אך לא יותר משלוש שנים), החל בדוחות הכספיים, שיוצאו חודש ימים לאחר פירסום גילוי דעת זה, תוך גילוי היתרה שטרם הושלמה. עם זאת מעודדת הלשכה זקיפת הסכום במלואו בדוח רווח והפסד הראשון, שיוצא חודש ימים לאחר פירסום גילוי דעת זה.

4. תחולה

גילוי דעת זה יחול על דוחות כספיים, שיפורסמו החל מחודש ימים לאחר פירסומו.

^א תוקן על ידי סעיף 100 לתקן חשבונאות (ת"ח) מספר 19 בתחילה מ-2005.1.1.