

**Τ.Ε.Ι. ΠΕΙΡΑΙΑ**  
**ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ**  
**ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ**

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΘΕΜΑ:**

**«Ο λογιστικός χειρισμός των παροχών σε εργαζόμενους σύμφωνα με τα  
Ελληνικά και τα Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα (ΔΛΠ 19-IAS 19)»**

**ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: κ. ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΠΑΠΑΔΕΑΣ**

**ΣΠΙΝΟΥΛΑ ΑΛΕΞΑΝΔΡΑ Α.Μ.: 9735**

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	3
ΜΕΡΟΣ Α΄	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΠΑΡΟΧΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ.....	4
1.1    Εισαγωγικές έννοιες .....	4
1.2    Λογιστικός χειρισμός – λογαριασμοί ΕΓΛΣ .....	7
1.3    Ανάλυση του λογιστικού χειρισμού του λογαριασμού 44.00 "Προβλέψεις για αποζημίωση προσωπικού λόγω εξόδου από την υπηρεσία" .....	14
ΜΕΡΟΣ Β΄	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΠΑΡΟΧΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΑ ΔΙΕΘΝΗ ΛΟΓΙΣΤΙΚΑ ΠΡΟΤΥΠΑ - ΔΛΠ 19 .....	188
2.1    Σκοπός .....	18
2.2    Πεδίο εφαρμογής.....	18
2.3    Ορισμοί.....	20
2.4    Βραχυπρόθεσμες παροχές σε εργαζομένους .....	23
2.5    Παροχές μετά την έξοδο από την υπηρεσία: προγράμματα καθορισμένων εισφορών και προγράμματα καθορισμένων παροχών .....	28
2.6    Λοιπές μακροπρόθεσμες παροχές προς εργαζομένους .....	41
2.7    Παροχές εξόδου από την υπηρεσία .....	42
ΜΕΡΟΣ Γ΄	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΟΥ ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ ΧΕΙΡΙΣΜΟΥ ΤΩΝ ΠΑΡΟΧΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΑ ΕΛΠ ΚΑΙ ΤΑ ΔΛΠ .....	45
3.1    Επιπτώσεις από την εφαρμογή του ΔΛΠ 19 στο τραπεζικό τομέα.....	45
3.2    Συμπεράσματα.....	48
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	52

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα εργασία αποσκοπεί στη σύγκριση των Διεθνών Λογιστικών Προτύπων (ΔΛΠ) και των Ελληνικών Λογιστικών Προτύπων (ΕΛΠ) αναφορικά με το χειρισμό των παροχών προς τους εργαζομένους μιας επιχείρησης.

Στο πρώτο μέρος της εργασίας παρουσιάζονται εισαγωγικές έννοιες καθώς και ο λογιστικός χειρισμός για τις παροχές των εργαζομένων σύμφωνα με τα Ελληνικά Λογιστικά Πρότυπα. Στην Ελλάδα δεν υπάρχει ένα ρυθμιστικό πλαίσιο που να είναι συγκεντρωμένο σε ένα «ενιαίο πρότυπο» που να καθορίζει το λογιστικό χειρισμό των παροχών σε εργαζόμενους. Τουναντίον, υπάρχει πληθώρα διάσπαρτων διατάξεων που εμπίπτουν στον αστικό κώδικα, στο εργατικό δίκαιο καθώς και στο Ν. 2190/1920 περί ανωνύμων εταιριών.

Στο δεύτερο μέρος της εργασίας παρουσιάζεται το ΔΛΠ 19 «Παροχές εργαζομένων». Το ΔΛΠ 19 εκδόθηκε από το Συμβούλιο των Διεθνών Λογιστικών Προτύπων το Φεβρουάριο του 1998 ενώ η πιο πρόσφατη αναθεώρηση του έγινε τον Ιούνιο του 2011. Αξίζει να σημειωθεί ότι η πλήρης εφαρμογή των Διεθνών Προτύπων Χρηματοοικονομικής Πληροφόρησης (ΔΠΧΠ) καθιερώθηκε στη χώρα μας με την ψήφιση των Νόμων 2992/2002 και 3229/2003. Οι πρώτες οικονομικές καταστάσεις που δημοσιεύτηκαν στην Ελλάδα καλύπτουν τις χρήσεις 1/1-31/12/2004 και 1/1-31/12/2005. Η έννοια των «παροχών προς εργαζομένους» είναι διευρυμένη στο ΔΛΠ 19 και περιλαμβάνει βασικές αμοιβές, συντάξεις κλπ. προς τους εργαζομένους, καθώς και κάθε άλλους είδους χρηματική ή μη χρηματική παροχή προς προστατευόμενα των εργαζομένων μέλη (οικογένεια), ή ακόμη έμμεσες παροχές μέσω ασφαλιστικών προγραμμάτων. Επίσης, είναι σημαντικό ότι το ΔΛΠ 19 θεωρεί εργαζόμενους και τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου ή άλλους διοικούντες οι οποίοι μπορεί να συνδέονται με τον εργοδότη με άλλη σχέση εργασίας εκτός από την εξαρτημένη (π.χ. ταυτόχρονα να είναι μέτοχοι).

Στο τρίτο μέρος της εργασίας γίνεται σύγκριση του λογιστικού χειρισμού των παροχών σε εργαζόμενους σύμφωνα με τα ΕΛΠ και τα ΔΛΠ. Από την σύγκριση εξάγονται συμπεράσματα σχετικά με τις διαφορές και τις ομοιότητες του λογιστικού χειρισμού κατά την εφαρμογή τους. Τέλος στην εργασία γίνεται σύντομη αναφορά στις επιπτώσεις από την εφαρμογή των ΔΠΧΠ στον Τραπεζικό τομέα.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΠΑΡΟΧΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

### 1.1 Εισαγωγικές έννοιες

Από τις διατάξεις των άρθρων 648, 649, 653 ΑΚ και 1 της 95 Διεθνούς Συμβάσεως “περί προστασίας του ημερομισθίου”, που κυρώθηκε με το νόμο 3248\1955, συνάγεται ότι ως μισθός στη σύμβαση εργασίας θεωρείται κάθε παροχή, την οποία -σύμφωνα με το νόμο ή με βάση τη συμφωνία- καταβάλλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο ως αντάλλαγμα της εργασίας, δηλαδή όχι μόνο η κύρια παροχή (βασικός μισθός), αλλά και κάθε άλλη πρόσθετη παροχή που καταβάλλεται ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας. Ο μισθός παρέχεται και όταν δεν υπάρχει υποχρέωση για παροχή εργασίας, ενώ δεν είναι αναγκαίο να έχει συμφωνηθεί ρητά, ούτε να έχει καθοριστεί επακριβώς, αφού και εάν ακόμη δεν υπάρχει συμφωνία για την καταβολή του, οφείλεται εκ του νόμου (άρθρο 649 ΑΚ). Ο μισθός δεν καταβάλλεται από τον εργοδότη πάντοτε, αλλά μπορεί αυτός να καταβληθεί και από τρίτους. Το περιεχόμενό του είναι καταρχήν χρηματικό, αλλά μπορεί να συνίσταται και σε οποιαδήποτε άλλα είδη ή δικαιώματα, αξίας ανάλογης προς την παρεχόμενη εργασία.

Με τον όρο οικειοθελείς εννοούμε τις παροχές εκείνες, στις οποίες ο εργοδότης προβαίνει εξ ίδιας πρωτοβουλίας, μη υποχρεούμενος ούτε από το νόμο, ούτε από σύμβαση ρητή ή σιωπηρή. Οι πραγματικές οικειοθελείς παροχές έχουν το χαρακτηριστικό ότι, αντίθετα προς τις από το νόμο και τη σύμβαση προβλεπόμενες παροχές, εκτελούνται χωρίς -καταρχήν- ο εργοδότης να είναι υποχρεωμένος και προς περαιτέρω εκτέλεση αυτών, αφού αυτός είναι ελεύθερος να τις παράσχει ή να μην τις παράσχει και στο μέλλον. Η υποχρέωση όμως αυτή του εργοδότη πρέπει να προκύπτει είτε από τη φύση της παροχής, είτε από την ίδια τη σύμβαση. Έτσι, παροχή στην οποία προβαίνει ο εργοδότης έκτακτα και επ’ ευκαιρία ορισμένου γεγονότος, έχει το τεκμήριο της παροχής εξ ελευθεριότητας και δεν αποτελεί μισθό. Εάν όμως η έκτακτη δοθείσα παροχή εδόθη από τον εργοδότη στον εργαζόμενο και πάλι και ιδίως εάν επαναλαμβάνεται κατά κανονικά χρονικά διαστήματα, έστω και εάν αυτά απέχουν μεταξύ τους επί ολόκληρο έτος, τότε η παροχή αποβάλλει de facto τον χαρακτήρα του εκτάκτου και καθίσταται τακτική, σιωπηρώς συμφωνηθείσα μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου.

Έτσι, οι ελεύθερα ανακλητές οικειοθελείς εργοδοτικές παροχές, καθώς και οι εργοδοτικές παροχές που αποσκοπούν στην εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης, δεν αποτελούν μισθό. Τέτοιες παροχές είναι τα μεταφορικά μέσα, που ο εργοδότης θέτει στην

διάθεση του εργαζόμενου για τη μεταφορά του στον τόπο εργασίας και από αυτόν στην κατοικία του, ή για την διευκόλυνση της εργασίας του. Εάν όμως η συγκεκριμένη εργοδοτική παροχή, παρ' όλο που εξυπηρετεί τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης, είναι αναγκαία για την πραγματοποίηση της προσφοράς της εργασίας, υπό την έννοια ότι χωρίς αυτήν δεν καθίσταται εφικτή η παροχή της, τότε αυτή αποτελεί μισθό. Η παροχή αυτοκινήτου από τον εργοδότη στα στελέχη της επιχείρησής του για ευχερέστερη διεξαγωγή της υπηρεσίας δεν θεωρείται μισθός και δεν αποτελεί δικαίωμα των εργαζομένων, εφόσον ο εργοδότης επεφύλαξε στον εαυτό του ρητά το δικαίωμα να ανακαλέσει οποτεδήποτε στο μέλλον τη χορήγηση αυτή.

Ανάλογα ισχύουν και για τις εργοδοτικές παροχές που δίνονται γιατί είναι αναγκαίες για την παροχή της εργασίας, ή που στοχεύουν στην εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης. Έτσι, δεν αποτελούν μισθό η χορήγηση στολής από τον εργοδότη στον εργαζόμενο για την άσκηση της εργασίας του, η παροχή κατοικίας σε οίκημα του εργοδότη, όπως επίσης και το επίδομα ενοικίου, το επίδομα τροφής ή η παροχή τροφής και τα έξοδα κινήσεως, εφόσον συνδέονται με την πραγματοποίηση μετακινήσεων από τον εργαζόμενο και από την απόδοση λογαριασμού. Επίσης, δεν αποτελούν μισθό οι εργοδοτικές παροχές που χορηγούνται σε εκπλήρωση της υποχρέωσης προνοίας, η συμμετοχή του εργαζόμενου σε εγκαταστάσεις προνοίας του εργοδότη για την ανάπαυση, αναψυχή, μόρφωση, καθαριότητα του εργαζόμενου και της οικογενείας του.

Αντίθετα, αποτελούν μισθό το ποσό των ασφαλιστικών εισφορών, το οποίο κατά συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, ο πρώτος δεν το παρακρατεί από τις αποδοχές του δεύτερου, αλλά το καταβάλλει σε αυτόν. Επίσης, αποτελεί μισθό η παροχή ορισμένων ειδών, τα οποία παράγει ή διαθέτει ο εργοδότης, η παραχώρηση ισόβιας προσόδου υπέρ του εργαζόμενου, που παρέχεται σε αυτόν υπό τη μορφή πρόσθετου ανταλλάγματος των παρεχόμενων από αυτόν υπηρεσιών του. Η δε αποτίμηση του μισθού σε είδος γίνεται σε δραχμές, με βάση την αξία που έχει το είδος για τον εργαζόμενο και όχι για τον εργοδότη.

Η μονομερής από τον εργοδότη ανάκληση των χορηγούμενων τακτικώς και ανεπιφυλάκτως σαν αντάλλαγμα της εργασίας πρόσθετων οικειοθελών παροχών συνιστά βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας, που παρέχει στον μισθωτό το δικαίωμα να αξιώσει την καταβολή τους, όπως διαμορφώθηκαν με την αρχική προσφορά του εργοδότη. Η δε οικονομική αδυναμία της επιχείρησης δεν την απαλλάσσει από την υποχρέωση καταβολής των νομίμων ή συμβατικών αποδοχών στους εργαζόμενους, συνεπώς και των παροχών που δεν κρίνονται ως οικειοθελείς και ελευθέρως ανακλητές.

Εν κατακλείδι, πρέπει να επισημανθεί ότι με βάση τη νεότερη νομολογία των δικαστηρίων της χώρας μας οι οικειοθελείς παροχές πρέπει να καταβάλλονται σε όλους τους εργαζομένους που έχουν τα ίδια προσόντα και παρέχουν τις ίδιες υπηρεσίες. Ειδικότερα, ο Άρειος Πάγος δικαίωσε εργαζόμενο, ο οποίος εξαιρέθηκε από τις οικειοθελείς παροχές που πρόσφερε ο εργοδότης του σε άλλους συναδέλφους του. Επιχείρηση στη Θεσσαλονίκη αποφάσισε να μεταφέρει την έδρα της στην Αθήνα και ζήτησε από τους εργαζομένους να μετακινηθούν στην πρωτεύουσα. Επτά εργαζόμενοι, επικαλούμενοι δυσμενείς συνέπειες στην οικογενειακή τους ζωή, αντέδρασαν και δήλωσαν ότι αποχωρούν από την εργασία τους, ζητώντας παράλληλα να πάρουν τη νόμιμη αποζημίωση. Η επιχείρηση δέχθηκε να αποζημιώσει τους έξι εργαζομένους, παρ' όλο που δεν δικαιούνταν αποζημίωση, αφού οι ίδιοι κατήγγειλαν τη σύμβασή τους, αλλά αρνήθηκε να κάνει δεκτό το αίτημα του έβδομου εργαζομένου, ο οποίος προσέφυγε στα δικαστήρια. Σύμφωνα με το Ανώτατο Πολιτικό Δικαστήριο της χώρας μας, η αρχή της ισότητας επιβάλλει στον εργοδότη που προβαίνει σε οικειοθελή παροχή προς ορισμένους μισθωτούς να επεκτείνει την παροχή αυτή και στους άλλους εργαζομένους, για τους οποίους συντρέχουν οι ίδιοι λόγοι. Επομένως, στη συγκεκριμένη περίπτωση η εργοδότη επιχείρηση υποχρεούται να καταβάλει την αποζημίωση σε όλους τους εργαζομένους που αποχωρούν από την εργασία τους εξαιτίας της μεταβολής του τόπου παροχής της, ανεξαρτήτως της ειδικότητάς τους.

Υπό την έννοια αυτή, αποτελεί άνιση μεταχείριση η εξαίρεση ορισμένου μισθωτού από παροχές, όπως είναι η μισθολογική και η βαθμολογική εξέλιξη των άλλων εργαζόμενων στις οποίες προβαίνει ο εργοδότης οικειοθελώς, χωρίς δηλαδή νομική υποχρέωση. Τέτοια εξαίρεση ενός μισθωτού δικαιολογείται για ειδικό και σοβαρό κατ' αντικειμενική κρίση λόγο και είναι αποδεκτή στην περίπτωση που οι πλείονες μισθωτοί δεν ανήκουν στην αυτή κατηγορία γιατί δεν έχουν τα αυτά τυπικά προσόντα (ΑΠ Ολομ. 1243/1979), καθώς και όταν προσλήφθηκαν σε διαφορετικούς χρόνους με άλλες προϋποθέσεις, η συνδρομή των οποίων διαφοροποιεί τις συνθήκες υπό τις οποίες παρέχεται η εργασία του ευνοηθέντος μισθωτού.

## **1.2 Λογιστικός χειρισμός – λογαριασμοί ΕΓΛΣ**

Η έννοια των παροχών προς εργαζομένους είναι σχετικά «στενή» σύμφωνα με το Ελληνικό δίκαιο, και ιδιαίτερα στην περίπτωση που εμφανίζονται ως υποχρεώσεις. Επίσης, οι βασικές υποχρεώσεις προς εργαζομένους διακρίνονται σε δυο κατηγορίες: πρώτον, τις υποχρεώσεις προς τους ίδιους τους εργαζομένους που παρακολουθούνται σε δευτεροβάθμιους λογαριασμούς του λογαριασμού 53 (πιστωτές διάφοροι) και δεύτερον, σε υποχρεώσεις προς ασφαλιστικούς οργανισμούς που παρακολουθούνται σε δευτεροβάθμιους λογαριασμούς του λογαριασμού 55 (ασφαλιστικοί οργανισμοί). Έτσι, προκύπτει η παρακάτω διάρθρωση:

### **53 ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ**

#### **53.00 Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες**

#### **53.03 Οφειλόμενες αμοιβές προσωπικού**

Ο λογαριασμός 53.00 «αποδοχές προσωπικού πληρωτέες» χρησιμοποιείται στην περίπτωση που η λογιστικοποίηση των μισθοδοτικών καταστάσεων πληρωμής του προσωπικού γίνεται συμψηφιστικά. Στην πίστωση του λογαριασμού αυτού, με χρέωση των οικείων υπολογαριασμών του 60 «αμοιβές και έξοδα προσωπικού», καταχωρούνται οι καθαρές πληρωτέες αποδοχές του προσωπικού, ενώ στη χρέωσή του καταχωρούνται οι καταβολές προς τους δικαιούχους. Οι αποδοχές οι οποίες, μέσα σε εύλογο χρόνο, δεν ζητούνται από τους δικαιούχους, μεταφέρονται στην πίστωση του λογαριασμού 53.03 «οφειλόμενες αμοιβές προσωπικού».

### **55 ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ**

#### **55.00 Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ)**

##### **55.00.00 Λογαριασμός τρέχουσας κινήσεως**

01 Λογαριασμός δόσεων καθυστερούμενων κρατήσεων και εισφορών

02 Λογαριασμός τρέχουσας κινήσεως εισφορών ανεγειρόμενων Οικοδομών

03 Λογαριασμός δωρόσημου ημερομισθίων οικοδομικών εργασιών

.....

#### **55.01 Λοιπά Ταμεία κύριας ασφαλίσεως**

## **55.02 Επικουρικά Ταμεία**

### **55.99 Κρατήσεις και εισφορές καθυστερούμενες προηγούμενων χρήσεων**

#### **Λογαριασμός 55 «Ασφαλιστικοί οργανισμοί»**

1. Στους υπολογαριασμούς του 55 παρακολουθούνται οι υποχρεώσεις της οικονομικής μονάδας προς τους διάφορους ασφαλιστικούς οργανισμούς από εισφορές εργοδότη και κρατήσεις εργαζομένων.

2. Στο λογαριασμό 55.00 «Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ)» παρακολουθούνται οι υποχρεώσεις της οικονομικής μονάδας προς το ΙΚΑ, ως εξής:

α. Στο τέλος κάθε μισθοδοτικής περιόδου, με το συνολικό ύψος των εισφορών εργοδότη και εργαζομένων που αναλογούν στις αποδοχές της περιόδου αυτής, πιστώνονται οι υπολογαριασμοί 55.00.00 «λογαριασμός τρέχουσας κινήσεως», 55.00.02 «λογαριασμός τρέχουσας κινήσεως εισφορών ανεγειρόμενων οικοδομών» και 55.00.03 «λογαριασμός δωρόσημου ημερομισθίων οικοδομικών εργασιών», κατά περίπτωση. Οι υπολογαριασμοί αυτοί χρεώνονται με τις καταβολές που γίνονται προς τον δικαιούχο ασφαλιστικό οργανισμό.

β. Σε περίπτωση διακανονισμού καθυστερημένων προς το ΙΚΑ υποχρεώσεων με δόσεις, οι σχετικές οφειλές μεταφέρονται στον υπολογαριασμό 55.00.01 «λογαριασμός δόσεων καθυστερούμενων κρατήσεων και εισφορών», με τον οποίο παρακολουθείται η εξόφλησή τους.

γ. Σε περίπτωση βεβαιώσεως οφειλών προς το ΙΚΑ, πέρα από εκείνες που εμφανίζονται στους οικείους υπολογαριασμούς του 55.00, αν οι οφειλές αυτές αφορούν τη χρήση μέσα στην οποία βεβαιώνονται, καταχωρούνται στους οικείους υπολογαριασμούς του 55.00, με χρέωση των οικείων υπολογαριασμών του 60, αν όμως αφορούν προηγούμενες χρήσεις, καταχωρούνται στο λογαριασμό 55.99, με χρέωση των οικείων υπολογαριασμών του 82.00 «έξοδα προηγούμενων χρήσεων».

3. Στους λογαριασμούς 55.01 «λοιπά ταμεία κύριας ασφαλίσεως», 55.02 «επικουρικά ταμεία» και 55.03 «εργατική εστία» παρακολουθούνται, κατά τρόπο ανάλογο με όσα καθορίζονται στην παραπάνω περίπτ. 2, οι υποχρεώσεις της οικονομικής μονάδας προς τους λοιπούς ασφαλιστικούς οργανισμούς.

4. Στο λογαριασμό 55.99 «κρατήσεις και εισφορές καθυστερούμενες προηγούμενων χρήσεων» παρακολουθούνται οι υποχρεώσεις της οικονομικής μονάδας προς ασφαλιστικούς



οργανισμούς, όταν οι υποχρεώσεις αυτές αφορούν την προηγούμενη ή τις προηγούμενες χρήσεις και καθυστερεί η πληρωμή τους πέρα από την ημερομηνία κατά την οποία γίνονται ληξιπρόθεσμες.

Από την άλλη πλευρά, η ομάδα 6 (έξοδα) και ειδικότερα ο λογαριασμός 60 (αμοιβές και έξοδα προσωπικού) διαθέτει μια πιο αναλυτική διάρθρωση, και έχει ως εξής:

## **60 ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ**

### **60.00 Αμοιβές έμμισθου προσωπικού**

60.00.00 Τακτικές αποδοχές (περιλαμβάνονται και προσαυξήσεις λόγω νυκτερινών, Κυριακών και εξαιρετέων)

01 Οικογενειακά επιδόματα

02 Αμοιβές υπερωριακής απασχολήσεως

03 Δώρα εορτών (Χριστουγέννων και Πάσχα)

04 .....

05 Αποδοχές ασθένειας

06 Αποδοχές κανονικής άδειας

07 Επιδόματα κανονικής άδειας

08 Αποζημιώσεις μη χορηγούμενων αδειών

09 Ποσοστά για πωλήσεις και αγορές

10 Έκτακτες αμοιβές (πριμ, βραβεία, επιδόματα, αποζημιώσεις για παροχές σε είδος κ.λπ.)

11 Αμοιβές εκτός έδρας (όταν δεν καλύπτουν έξοδα εκτός έδρας)

12 Αμοιβές μαθητευομένων (τακτικές, έκτακτες, αργιών, ασθένειας, άδειας κ.λπ.)

### **60.01 Αμοιβές ημερομίσθιου προσωπικού**

60.01.00 Τακτικές αποδοχές (περιλαμβάνονται και προσαυξήσεις λόγω νυκτερινών, Κυριακών και εξαιρετέων)

- 01 Οικογενειακά επιδόματα
- 02 Αμοιβές υπερωριακής απασχολήσεως
- 03 Δώρα εορτών (Χριστουγέννων και Πάσχα)
- 04 Αποδοχές επίσημων αργιών
- 05 Αποδοχές ασθένειας
- 06 Αποδοχές κανονικής άδειας
- 07 Επιδόματα κανονικής άδειας
- 08 Αποζημιώσεις μη χορηγούμενων αδειών
- 09 Ποσοστά για πωλήσεις και αγορές
- 10 Έκτακτες αμοιβές (πριμ, βραβεία, επιδόματα ή αποζημιώσεις για παροχές σε είδος κ.λπ.)
- 11 Αμοιβές εκτός έδρας (όταν δεν καλύπτουν έξοδα εκτός έδρας)
- 12 Αμοιβές μαθητευομένων (τακτικές, έκτακτες, αργιών, ασθένειας ή άδειας)

## **60.02 Παρεπόμενες παροχές και έξοδα προσωπικού**

### 60.02.00 Είδη ενδύσεως

- 01 Έξοδα στεγάσεως (π.χ. κατοικιών)
- 02 Επιχορηγήσεις και λοιπά έξοδα κυλικείου – εστιατορίου
- 03 Έξοδα ψυχαγωγίας προσωπικού (π.χ. κατασκηνώσεων, εκδρομών, χοροεσπερίδων ή εορταστικών εκδηλώσεων)
- 04 Έξοδα επιμορφώσεως προσωπικού (π.χ. δίδακτρα, έξοδα εκπαιδευτικών ταξιδιών ή έξοδα μετεκπαιδεύσεων)
- 05 Έξοδα ιατροφαρμακευτικής περιθάλψεως (π.χ. νοσήλια, φάρμακα, έξοδα εγχειρήσεων, έξοδα κηδειών)
- 06 Ασφάλιστρα προσωπικού (π.χ. ομαδικής ή ατομικής ασφαλίσεως)
- 07 Αξία χορηγούμενων αποθεμάτων (Γνωμ. 44/1129/1989)

.....

60.02.99 Λοιπές παρεπόμενες παροχές και έξοδα προσωπικού

**60.03 Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις έμμισθου προσωπικού**

60.03.00 Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ

01 Εργοδοτικές εισφορές λοιπών ταμείων κύριας ασφαλίσεως

02 Εργοδοτικές εισφορές ταμείων επικουρικής ασφαλίσεως

03 .....

04 Χαρτόσημο μισθοδοσίας

.....

60.03.99

**60.04 Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις ημερομίσθιου προσωπικού**

60.04.00 Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ

01 Εργοδοτικές εισφορές λοιπών ταμείων κύριας ασφαλίσεως

02 Εργοδοτικές εισφορές ταμείων επικουρικής ασφαλίσεως

03 Δωρόσημο οικοδόμων (Γνωμ. 252/2244/1995)

04 Χαρτόσημο μισθοδοσίας

.....

60.04.99

**60.05 Αποζημιώσεις απολύσεως ή εξόδου από την υπηρεσία**

60.05.00 Αποζημιώσεις απολύσεως ή εξόδου από την υπηρεσία  
έμμισθου προσωπικού

01 Αποζημιώσεις απολύσεως ή εξόδου από την υπηρεσία  
ημερομίσθιου προσωπικού

.....  
60.05.99

60.06  
.....

**60.99 Προϋπολογισμένες - Προπληρωμένες αμοιβές, έξοδα και παροχές  
προσωπικού (Λ/58.60)**

**Λογαριασμός 60 «Αμοιβές και έξοδα προσωπικού»**

1. Στο λογαριασμό 60 καταχωρούνται όλα τα έξοδα της οικονομικής μονάδας που προκύπτουν από την απασχόληση προσωπικού της, το οποίο συνδέεται με αυτή με σύμβαση μισθώσεως εργασίας.

2. Στους λογαριασμούς 60.00 «αμοιβές έμμισθου προσωπικού» και 60.01 «αμοιβές ημερομίσθιου προσωπικού» καταχωρούνται οι κάθε είδους αμοιβές τους έμμισθου και ημερομίσθιου προσωπικού, αντίστοιχα. Οι λογαριασμοί αυτοί, στην περίπτωση που η μισθοδοτική κατάσταση λογιστικοποιείται με συμψηφιστική εγγραφή, χρεώνονται, με βάση μισθοδοτικές καταστάσεις ή ατομικές εκκαθαρίσεις, με τις ονομαστικές (μικτές) αποδοχές του προσωπικού, με πίστωση:

- των λογαριασμών 33.00, 33.01 και 33.02, με τα ποσά που ενδεχόμενα παρακρατούνται για την εξόφληση προκαταβολών, χρηματικών διευκολύνσεων και δανείων.

- των οικείων υπολογαριασμών των λογαριασμών 54 και 55, με τα ποσά που παρακρατούνται από τις αποδοχές του προσωπικού για φόρους, χαρτόσημο και εισφορές υπέρ των ασφαλιστικών οργανισμών.

- του λογαριασμού 53.00, με τα καθαρά ποσά που καταβάλλονται στο προσωπικό με χρέωση του λογαριασμού αυτού.

Στην περίπτωση που η μισθοδοτική κατάσταση λογιστικοποιείται ταμιακά, ο λογαριασμός 53.00 δε χρησιμοποιείται.

Στο λογαριασμό 60.00 καταχωρούνται και οι αποδοχές που καταβάλλονται σε διευθυντές, γενικούς διευθυντές και μέλη του διοικητικού συμβουλίου ανώνυμων εταιρειών, για

υπηρεσίες που παρέχουν στην οικονομική μονάδα με βάση σύμβαση μισθώσεως εργασίας, όπως για το λοιπό έμμισθο προσωπικό.

Σε περίπτωση που η οικονομική μονάδα αδυνατεί ή δε θέλει να παρακολουθεί χωριστά τα οικογενειακά επιδόματα και τις αμοιβές μαθητευομένων στους προαιρετικούς τριτοβάθμιους λογαριασμούς 60.00.01, 60.00.12, 60.01.01 και 60.01.12, έχει τη δυνατότητα να παρακολουθεί τις κατηγορίες αυτές αμοιβών προσωπικού, μαζί με τις τακτικές αποδοχές, στους λογαριασμούς 60.00.00 και 60.01.00, κατά περίπτωση.

3. Στο λογαριασμό 60.02 «παρεπόμενες παροχές και έξοδα προσωπικού» καταχωρούνται τα ποσά που αντιπροσωπεύουν, εκτός από τις αμοιβές και εργοδοτικές εισφορές, λοιπές παροχές και έξοδα που πραγματοποιούνται για το προσωπικό της οικονομικής μονάδας. Στις περιπτώσεις εκείνες που η οικονομική μονάδα κρίνει σκόπιμο να παρακολουθεί τα διάφορα είδη που προορίζονται για το προσωπικό της (π.χ. είδη ενδύσεως ή φάρμακα) σε λογαριασμούς αποθεμάτων, κατά την αγορά των ειδών αυτών χρεώνονται οι οικείοι υπολογαριασμοί του λογαριασμού 25 «αναλώσιμα υλικά».

Τα ποσά που ενδεχόμενα εισπράττονται από το προσωπικό ή λογίζονται σε βάρος του για συμμετοχή στα παραπάνω έξοδα, φέρονται σε πίστωση του λογαριασμού 75.01 «έσοδα από παροχή υπηρεσιών στο προσωπικό».

4. Στους λογαριασμούς 60.03 «εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις έμμισθου προσωπικού» και 60.04 «εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις ημερομίσθιου προσωπικού» καταχωρούνται τα ποσά των εργοδοτικών εισφορών και λοιπών επιβαρύνσεων (χαρτόσημο, φόρος α.ν. 843/48) που αναλογούν στις αποδοχές που καταβάλλονται στο έμμισθο (60.03) και ημερομίσθιο (60.04) προσωπικό της οικονομικής μονάδας, με αντίστοιχη πίστωση των οικείων υπολογαριασμών των λογαριασμών 54 και 55.

Τα ποσά προστίμων και προσανξήσεων που ενδεχόμενα επιβάλλονται στις εισφορές, π.χ. λόγω καθυστερημένης καταβολής τους, καταχωρούνται, αν αφορούν τη χρήση στο λογαριασμό 81.00 «έκτακτα και ανόργανα έξοδα», αν όμως αφορούν προηγούμενες χρήσεις, έστω και αν βεβαιώνονται μέσα στη χρήση, στο λογαριασμό 82.00 «έξοδα προηγούμενων χρήσεων».

5. Στο λογαριασμό 60.05 «αποζημιώσεις απολύσεως ή εξόδου από την υπηρεσία» καταχωρούνται οι αποζημιώσεις που καταβάλλονται από την οικονομική μονάδα στο προσωπικό που αποχωρεί από την υπηρεσία, είτε λόγω καταγγελίας της συμβάσεως

εργασίας, είτε λόγω συμπληρώσεως του χρόνου συνταξιοδοτήσεως, ανεξάρτητα από το αν έχει προηγηθεί ο σχηματισμός σχετικής προβλέψεως (λογ. 44.00).

Στην περίπτωση που η οικονομική μονάδα κάνει χρήση της δυνητικής ευχέρειας της περίπτ. 5-β της παρ. 2.2.405, εφαρμόζονται οι διατάξεις του δεύτερου εδαφίου της περιπτώσεως αυτής (5-β).

### **1.3 Λ/σμος 44.00 «Προβλέψεις για αποζημίωση προσωπικού λόγω εξόδου από την υπηρεσία»**

Κατά την ισχύουσα νομοθεσία στη χώρα μας, ο εργοδότης πέραν από τις αποδοχές, τις εργοδοτικές εισφορές, τα δώρα, τις άδειες και τα επιδόματα αδείας που λογίζει και καταβάλλει στο προσωπικό του υποχρεούται να καταβάλλει στους εξερχόμενους της υπηρεσίας αποζημίωση, το ύψος της οποίας εξαρτάται από το ύψος των αποδοχών του εξερχόμενου, το χρόνο απασχολήσεως του σ' αυτόν και από το λόγο εξόδου από την υπηρεσία.

Το ποσό της αποζημιώσεως που η επιχείρηση θα καταβάλει στον εργαζόμενο αυξάνει προοδευτικά με την πάροδο του χρόνου, ενώ η καταβολή της αποζημιώσεως θα γίνει στη μεταγενέστερη εκείνη χρήση που αυτός θα εξέλθει της υπηρεσίας. Έτσι σύμφωνα με τις παραδεγμένες λογιστικές αρχές, η επιχείρηση υποχρεούται στο τέλος κάθε χρήσεως, να σταθμίζει το ύψος της αποζημιώσεως που οφείλει στο προσωπικό της κατά την ημέρα κλεισίματος του ισολογισμού της και, με χρέωση λογαριασμού οργανικών εξόδων, να πιστώνει ένα λογαριασμό προβλέψεως, ο οποίος θα χρεώνεται με τα ποσά των αποζημιώσεων που η επιχείρηση θα καταβάλλει σε μεταγενέστερες χρήσεις.

### **Η βασική διάταξη του ν.2190/1920 περί της προβλέψεως και η ερμηνεία της από την Ολομέλεια των Νομικών Συμβούλων Διοικήσεως**

Η υποχρέωση σχηματισμού της προβλέψεως σε κάθε χρήση καθιερώνεται με τη διάταξη του άρθρου 42<sup>ε</sup> §14 του ν.2190/20, που ορίζει ότι «οι προβλέψεις για αποζημίωση προσωπικού λόγω εξόδου από την υπηρεσία, που υπολογίζονται και σχηματίζονται στο τέλος κάθε

χρήσης, καλύπτουν, τουλάχιστον, τις αποζημιώσεις εξόδου από την υπηρεσία λόγω συνταξιοδότησης.

Κατά την πρώτη χρήση εφαρμογής των διατάξεων αυτού του Νόμου παρέχεται η δυνατότητα στις εταιρίες να καταχωρήσουν στο λογαριασμό «λοιπά έξοδα πολυετούς αποσβέσεως» τις συσσωρευμένες προβλέψεις για αποζημιώσεις προσωπικού λόγω εξόδου από την υπηρεσία που αντιστοιχούν στην προϋπηρεσία του προσωπικού τους κατά τις προηγούμενες χρήσεις .

Οι προβλέψεις αυτές αποσβένονται τμηματικά και ισόποσα μέσα σε μια πενταετία».

Η διάταξη αυτή ερμηνεύτηκε από την Ολομέλεια των Συμβούλων Διοικήσεως, η οποία και με τη γνωμοδότησή της 205/1988, αποφάνθηκε ότι η επίμαχη πρόβλεψη «αρχίζει μετά τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησεως των μισθωτών που απασχολούνται από την ανώνυμη εταιρεία». Δηλαδή, κατά τους συμβούλους Διοικήσεως, η πρόβλεψη πρέπει να γίνεται μόνο για συνταξιοδότηση του προσωπικού και μόνο για εκείνους τους εργαζόμενους που, κατά την ημέρα του ισολογισμού, συμπλήρωσαν τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησεως.

### **Λογιστική απεικόνιση της προβλέψεως**

Επί του θέματος η Ερμηνευτική Εγκύκλιος του Υπουργείου Οικονομικών (Πολ. 1043/1993) αναφέρει τα εξής:

«Για το λογιστικό χειρισμό γενικά των προβλέψεων για αποζημίωση προσωπικού έχουν δοθεί οδηγίες από το Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας, με το αριθμ. ΕΛ/ΛΣ 935/14.9.1987 έγγραφό του (Γνωμ. 20/14.9.1987).

Ο λογιστικός χειρισμός των προβλέψεων που θα σχηματίζονται στο τέλος κάθε διαχειριστικής χρήσης και καλύπτουν τις αποζημιώσεις προσωπικού λόγω συνταξιοδότησης του κατά το επόμενο έτος, θα γίνει σύμφωνα με τις διατάξεις του ΓΛΣ και τα αναφερόμενα στο πιο πάνω έγγραφο του Υπ.Εθ.Οικονομίας, ως εξής:

«Οι αναλογούσες προβλέψεις θα σχηματιστούν με χρέωση των οργανικών εξόδων της χρήσεως και συγκεκριμένα του λογαριασμού 68 «Προβλέψεις εκμεταλλεύσεως»

(και του υπολογαριασμού του 68.00 «Προβλέψεις για αποζημίωση προσωπικού λόγω εξόδου από την υπηρεσία») και πίστωση του λογαριασμού 44 «Προβλέψεις» (και των υπολογαριασμών του).

Ο λογαριασμός 44 «Προβλέψεις», ο οποίος όπως καθορίζεται στο ΓΛΣ, αναλύεται στους εξής υποχρεωτικούς υπολογαριασμούς:

44.00 Προβλέψεις για αποζημίωση προσωπικού λόγω εξόδου από την υπηρεσία

44.00.00 Σχηματισμένες προβλέψεις

Ανάπτυξη σύμφωνα με τις ανάγκες κάθε επιχειρήσεως με διάκριση των προβλέψεων για αποζημίωση προσωπικού, σε προβλέψεις για το έμμισθο προσωπικό και σε προβλέψεις για το ημερομίσθιο προσωπικό.

44.00.01 Χρησιμοποιημένες προβλέψεις

Ανάπτυξη αντίστοιχη του λογαριασμού 44.00.00

«Τα ποσά που καταβάλλονται στο προσωπικό που θα αποχωρεί από την υπηρεσία, θα καταχωρούνται στη χρέωση του λογαριασμού 44 «Προβλέψεις» και του υπολογαριασμού του 44.00.01 «Χρησιμοποιούμενες προβλέψεις».

«Μετά από κάθε τέτοια καταχώρηση θα επακολουθεί τακτοποίηση των υπολογαριασμών 44.00.00 «Σχηματισμένες προβλέψεις» και 44.00.01 «Χρησιμοποιημένες προβλέψεις», ως εξής:

A) Αν το ποσό που καταβλήθηκε είναι μεγαλύτερο από το ποσό της χρηματισμένης προβλέψεως, σχηματίζεται ισόποση με τη διαφορά συμπληρωματική πρόβλεψη, με πίστωση του λογαριασμού 44.00.00 «Σχηματισμένες προβλέψεις» και χρέωση του λογαριασμού 68 «Προβλέψεις εκμεταλλεύσεως», για το ποσό που αφορά την κλειόμενη χρήση.



B) Αν το ποσό που καταβλήθηκε είναι μικρότερο από το ποσό της σχηματισμένης προβλέψεως, το επιπλέον ποσό της προβλέψεως μεταφέρεται, με χρέωση του λογαριασμού 44 και του υπολογαριασμού του 44.00.00, στην πίστωση του λογαριασμού 84.00 «Έσοδα από αχρησιμοποίητες προβλέψεις προηγούμενων χρήσεων».

«Μετά από τις παραπάνω τακτοποιήσεις, τα χρεωστικά υπόλοιπα των υπολογαριασμών του 44.00.01 «Χρησιμοποιημένες προβλέψεις» είναι ίσα με τα αντίστοιχα πιστωτικά του 44.00.00 «Σχηματισμένες προβλέψεις», στους οποίους και μεταφέρονται στο τέλος κάθε χρήσεως.

#### Προβλέψεις για αποζημίωση προσωπικού λόγω εξόδου από την υπηρεσία

44.00.00.00 Σχηματισμένες προβλέψεις Φορολογικά αναγνωριζόμενη πρόβλεψη		44.00.00.01 Σχηματισμένες προβλέψεις Μη αναγνωριζόμενη φορολογικά πρόβλεψη	
● ↓	● ↓	● ↓	● ↓
Χρεώνεται με τα ποσά που καταβάλλονται για αποζημιώσεις	Πιστώνεται με χρέωση του 68.00.00 «φορολογικά αναγνωριζόμενη πρόβλεψη»	Χρεώνεται με τα ποσά που καταβάλλονται για αποζημιώσεις	Πιστώνεται με χρέωση του 68.00.01 του «μη αναγνωριζόμενη πρόβλεψη»
● ↓	● ↓	● ↓	● ↓
Τα καλυπτόμενα από την πρόβλεψη ποσά δεν εκπίπτονται από τα ακαθάριστα έσοδα	Η δαπάνη της προβλέψεως εκπίπτεται στη χρήση που σχηματίζεται η πρόβλεψη	Τα καλυπτόμενα από την πρόβλεψη ποσά εκπίπτονται από τα ακαθάριστα έσοδα. (Γίνεται φορολογική αναμόρφωση των αποτελεσμάτων στη χρήση που καταβάλλονται οι αποζημιώσεις)	Η δαπάνη της προβλέψεως φορολογείται στη χρήση που σχηματίζεται η πρόβλεψη. (Γίνεται φορολογική αναμόρφωση των αποτελεσμάτων στη χρήση που σχηματίζεται η πρόβλεψη)
● ↓		● ↓	
Σε περίπτωση διανομής ή κεφαλαιοποιήσεως της η πρόβλεψη φορολογείται		Σε περίπτωση διανομής ή κεφαλαιοποιήσεως της η πρόβλεψη δεν φορολογείται	

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΠΑΡΟΧΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΑ ΔΙΕΘΝΗ ΛΟΓΙΣΤΙΚΑ ΠΡΟΤΥΠΑ - ΔΛΠ 19

### 2.1 Σκοπός

Σκοπός του ΔΛΠ 19 «παροχές εργαζομένων» είναι να προδιαγράψει τη λογιστική και τις γνωστοποιήσεις για παροχές σε εργαζόμενους. Το Πρότυπο απαιτεί η οικονομική οντότητα να αναγνωρίζει:

α) **υποχρέωση**, όταν ένας εργαζόμενος έχει παράσχει υπηρεσία με αντάλλαγμα παροχές σε που θα καταβληθούν μελλοντικά και

β) **έξοδο**, όταν η οικονομική οντότητα αναλώνει τα οικονομικά οφέλη που προκύπτουν από την υπηρεσία που παρασχέθηκε από έναν εργαζόμενο με αντάλλαγμα την καταβολή παροχών.

### 2.2 Πεδίο εφαρμογής

1. Το παρόν Πρότυπο εφαρμόζεται από έναν εργοδότη για τη λογιστική αντιμετώπιση όλων των παροχών σε εργαζόμενους, εκτός εκείνων στις οποίες εφαρμόζεται το ΔΠΧΑ 2 *Παροχές που εξαρτώνται από την αξία των μετοχών*.

2. Το Πρότυπο αυτό δεν ασχολείται με οικονομικές αναφορές από τα προγράμματα παροχών σε εργαζόμενους (βλ. ΔΛΠ 26 *Λογιστικός χειρισμός και παρουσίαση των προγραμμάτων παροχών αποχώρησης*).

3. Στις παροχές σε εργαζόμενους στις οποίες εφαρμόζεται το παρόν Πρότυπο συμπεριλαμβάνονται και εκείνες που χορηγούνται:

α) σύμφωνα με επίσημα προγράμματα ή άλλες τυπικές συμφωνίες μεταξύ της οικονομικής οντότητας και των εργαζομένων, ομάδων εργαζομένων ή των αντιπροσώπων τους,

β) σύμφωνα με νομοθετικές απαιτήσεις ή μέσω κλαδικών ρυθμίσεων, όπου οι οικονομικές οντότητες υποχρεώνονται να συνεισφέρουν σε εθνικά, κρατικά, κλαδικά ή άλλα προγράμματα πολλών εργοδοτών ή

γ) μέσω εκείνων των άτυπων πρακτικών που δημιουργούν τεκμαιρόμενη δέσμευση. Άτυπες τακτικές δημιουργούν τεκμαιρόμενη δέσμευση, όταν η οικονομική οντότητα δεν έχει ρεαλιστική εναλλακτική λύση παρά να καταβάλει τις παροχές εργαζόμενων. Ένα παράδειγμα

μιας τεκμαιρόμενης δέσμευσης είναι, όταν μια μεταβολή στις άτυπες πρακτικές της οικονομικής οντότητας θα προξενούσε μία μη αποδεκτή ζημία στη σχέση της με τους εργαζόμενους.

4. Οι παροχές σε εργαζομένους περιλαμβάνουν:

α) βραχυπρόθεσμες παροχές σε εργαζόμενους, όπως ημερομίσθια, μισθοί και εισφορές κοινωνικών ασφαλίσεων, ετήσια άδεια μετ' αποδοχών και άδεια ασθένειας μετ' αποδοχών, συμμετοχή στα κέρδη και πρόσθετες παροχές (αν είναι πληρωτέα μέσα σε δώδεκα μήνες από το τέλος της περιόδου) και μη χρηματικές παροχές (όπως ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, στέγαση, αυτοκίνητα και δωρεάν ή επιδοτούμενα αγαθά ή υπηρεσίες) για τους νυν εργαζόμενους,

β) παροχές μετά την έξοδο από την υπηρεσία, όπως συντάξεις, άλλες παροχές λόγω εξόδου από την υπηρεσία, ασφάλεια ζωής μετά την έξοδο από την υπηρεσία και ιατροφαρμακευτική περίθαλψη μετά την έξοδο από την υπηρεσία,

γ) λοιπές μακροπρόθεσμες παροχές σε εργαζόμενους, περιλαμβανομένης αδειας μακρόχρονης υπηρεσίας ή σαββατικής άδειας, παροχές ιωβηλαίου ή άλλης μακρόχρονης υπηρεσίας, παροχές μακρόχρονης ανικανότητας και, αν δεν είναι πληρωτέα εξ ολοκλήρου μέσα σε δώδεκα μήνες μετά το τέλος της περιόδου, συμμετοχή στα κέρδη, πρόσθετες παροχές και μεταφερόμενη αποζημίωση και

δ) παροχές εξόδου από την υπηρεσία.

Επειδή κάθε κατηγορία που εντοπίζεται ανωτέρω στα στοιχεία α)-δ) έχει διαφορετικά χαρακτηριστικά, το Πρότυπο αυτό καθιερώνει ιδιαίτερες απαιτήσεις για κάθε κατηγορία.

5. Οι παροχές σε εργαζόμενους περιλαμβάνουν παροχές που χορηγούνται είτε στους εργαζόμενους είτε στα προστατευόμενα μέλη τους και μπορεί να τακτοποιούνται με πληρωμές (ή την παροχή αγαθών ή υπηρεσιών) που γίνονται είτε απευθείας στους εργαζόμενους, στις συζύγους τους, στα τέκνα ή άλλα προστατευόμενα μέλη ή σε άλλους, όπως ασφαλιστικές εταιρείες.

6. Ο εργαζόμενος μπορεί να παρέχει υπηρεσίες στην οικονομική οντότητα βάσει πλήρους, έκτακτης, μόνιμης, ευκαιριακής ή προσωρινής απασχόλησης. Για το σκοπό του Προτύπου αυτού, στους εργαζόμενους περιλαμβάνονται τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου και το άλλο διευθυντικό προσωπικό.

## 2.3 Ορισμοί

7. Οι ακόλουθοι όροι χρησιμοποιούνται σε αυτό το Πρότυπο με τις έννοιες που καθορίζονται:

**Παροχές σε εργαζομένους** είναι όλες οι μορφές της αντιπαροχής που δίδεται από μια οικονομική οντότητα σε αντάλλαγμα για την παρεχόμενη από τους εργαζόμενους υπηρεσία.

**Βραχυπρόθεσμες παροχές σε εργαζομένους** είναι παροχές σε εργαζομένους (άλλες εκτός από παροχές εξόδου από την υπηρεσία) που λήγουν στο σύνολό τους εντός δώδεκα μηνών από το τέλος της περιόδου στην οποία οι εργαζόμενοι παρέχουν τις σχετικές υπηρεσίες.

**Παροχές μετά την έξοδο από την υπηρεσία** είναι παροχές σε εργαζομένους (άλλες εκτός από παροχές εξόδου από την υπηρεσία) που είναι πληρωτέες μετά την ολοκλήρωση της απασχόλησης.

**Προγράμματα παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία** είναι τυπικές ή άτυπες συμφωνίες κατά τις οποίες μια οικονομική οντότητα χορηγεί παροχές μετά την απασχόληση σε έναν ή περισσότερους εργαζόμενους.

**Προγράμματα καθορισμένων εισφορών** είναι προγράμματα παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία κατά τα οποία μια οικονομική οντότητα καταβάλλει καθορισμένες εισφορές σε μία ξεχωριστή επιχειρηματική οικονομική οντότητα (φορέα) και δεν θα έχει καμιά νομική ή τεκμαιρόμενη δέσμευση να πληρώνει περαιτέρω εισφορές, αν ο φορέας δεν κατέχει επαρκή περιουσιακά στοιχεία για να πληρώσει όλες τις παροχές σε εργαζόμενους που αφορούν στην υπηρεσία του εργαζόμενου κατά την τρέχουσα και τις προηγούμενες περιόδους.

**Προγράμματα καθορισμένων παροχών** είναι προγράμματα παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία, άλλα εκτός από τα προγράμματα καθορισμένων εισφορών.

**Προγράμματα πολλών εργοδοτών** είναι προγράμματα καθορισμένων εισφορών (άλλα εκτός από κρατικά προγράμματα) ή προγράμματα καθορισμένων παροχών (άλλα εκτός από κρατικά προγράμματα) που:

α) συγκεντρώνουν τα περιουσιακά στοιχεία που συνεισφέρονται από διάφορες οικονομικές οντότητες, οι οποίες δεν βρίσκονται κάτω από κοινό έλεγχο και

β) χρησιμοποιούν αυτά τα περιουσιακά στοιχεία για να παρέχουν οφέλη σε εργαζόμενους περισσότερων της μιας οικονομικών οντοτήτων, πάνω στη βάση που προσδιορίζονται τα

επίπεδα εισφορών και παροχών χωρίς αναφορά στην ταυτότητα της οικονομικής οντότητας που απασχολεί τους εργαζόμενους.

**Λοιπές μακροπρόθεσμες παροχές σε εργαζόμενους** (άλλες εκτός από παροχές μετά την έξοδο από την υπηρεσία και παροχές εξόδου από την υπηρεσία) που λήγουν στο σύνολο τους μέσα σε δώδεκα μήνες μετά από το τέλος της περιόδου στην οποία οι εργαζόμενοι παρέχουν τις σχετικές υπηρεσίες.

**Οι παροχές εξόδου από την υπηρεσία** είναι παροχές σε εργαζόμενους που προκύπτουν είτε από:

α) την απόφαση της οικονομικής οντότητας να τερματίσει την απασχόληση ενός εργαζόμενου πριν από την κανονική ημερομηνία συνταξιοδότησης ή

β) την απόφαση ενός εργαζόμενου να αποδεχθεί εθελοντική έξοδο από την υπηρεσία με αντάλλαγμα αυτές τις παροχές.

**Κατοχυρωμένες παροχές σε εργαζόμενους** είναι παροχές σε εργαζόμενους που δεν εξαρτώνται από μελλοντική απασχόληση.

**Η παρούσα αξία δέσμευσης καθορισμένων παροχών** είναι η παρούσα αξία, πριν από την αφαίρεση οποιουδήποτε περιουσιακού στοιχείου του προγράμματος, των αναμενόμενων μελλοντικών πληρωμών που απαιτούνται για την τακτοποίηση της δέσμευσης που προέρχεται από υπηρεσία εργαζόμενου κατά την τρέχουσα και τις προηγούμενες περιόδους.

**Κόστος τρέχουσας απασχόλησης** είναι η αύξηση στην παρούσα αξία της δέσμευσης καθορισμένων παροχών που προέρχεται από την απασχόληση εργαζόμενου κατά την τρέχουσα περίοδο.

**Κόστος τόκων** είναι η αύξηση κατά τη διάρκεια μιας περιόδου της παρούσας αξίας της δέσμευσης καθορισμένων παροχών που συμβαίνει γιατί οι παροχές είναι μια περίοδο πλησιέστερα προς τακτοποίηση.

**Περιουσιακά στοιχεία προγράμματος** αποτελούν τα:

α) περιουσιακά στοιχεία που κατέχονται από ένα ταμείο μακροπρόθεσμων παροχών σε εργαζόμενους και

β) ασφαλιστήρια συμβόλαια που πληρούν τις προϋποθέσεις.

*Περιουσιακά στοιχεία που κατέχονται από ένα φορέα μακροχρόνιων παροχών σε εργαζόμενους* είναι περιουσιακά στοιχεία (άλλα εκτός από μη μεταβιβάσιμα χρηματοοικονομικά μέσα που εκδίδονται από την αναφέρουσα οικονομική οντότητα) που:

α) κατέχονται από μια οικονομική οντότητα (φορέα) η οποία είναι νομικά ανεξάρτητη από την αναφέρουσα οικονομική οντότητα και υφίσταται μόνο και μόνο για να πληρώνει ή να χρηματοδοτεί παροχές σε εργαζόμενους και

β) είναι διαθέσιμα για να χρησιμοποιούνται μόνο για πληρωμή ή χρηματοδότηση παροχών σε εργαζόμενους, δεν είναι διαθέσιμα στους πιστωτές της αναφέρουσας οικονομικής οντότητας (έστω και σε πτώχευση) και δεν μπορούν να επιστραφούν στην αναφέρουσα οικονομική οντότητα εκτός αν, είτε:

i) τα εναπομένοντα περιουσιακά στοιχεία του ταμείου είναι αρκετά για να ικανοποιήσουν όλες τις σχετικές με τις παροχές των εργαζομένων καθορισμένες δεσμεύσεις του προγράμματος ή της αναφέρουσας οικονομικής οντότητας ή

ii) τα περιουσιακά στοιχεία επιστρέφονται στην αναφέρουσα οικονομική οντότητα ως αποζημίωση για τις ήδη πληρωθείσες παροχές σε εργαζόμενους.

*Ασφαλιστήριο συμβόλαιο που πληροί τις προϋποθέσεις*(1) είναι ένα ασφαλιστήριο συμβόλαιο που εκδίδεται από έναν ασφαλιστή που δεν είναι συνδεδεμένο μέρος (όπως ορίζεται στο ΔΛΠ 24 Γνωστοποιήσεις συνδεδεμένων μερών) της αναφέρουσας οικονομικής οντότητας, εφόσον οι πρόσοδοι από το ασφαλιστήριο συμβόλαιο:

α) μπορούν να χρησιμοποιηθούν μόνο για να πληρωθούν ή να χρηματοδοτηθούν παροχές σε εργαζόμενους σύμφωνα με ένα πρόγραμμα καθορισμένων παροχών και

β) δεν είναι διαθέσιμες για τους πιστωτές της αναφέρουσας οικονομικής οντότητας (έστω και σε πτώχευση) και δεν μπορούν να πληρωθούν στην αναφέρουσα οικονομική οντότητα εκτός αν:

i) οι πρόσοδοι αντιπροσωπεύουν πλεονάζοντα περιουσιακά στοιχεία που δεν είναι απαραίτητα σύμφωνα με το ασφαλιστήριο για την αντιμετώπιση όλων των σχετικών δεσμεύσεων που αφορούν παροχές σε εργαζόμενους ή

ii) οι πρόσοδοι επιστρέφονται στην αναφέρουσα οικονομική οντότητα προκειμένου να αποζημιωθεί για τις παροχές σε εργαζόμενους που έχουν ήδη πληρωθεί.

**Εύλογη αξία** είναι το ποσό με το οποίο ένα περιουσιακό στοιχείο θα μπορούσε να ανταλλαγεί ή μία υποχρέωση να διακανονιστεί μεταξύ δύο μερών που ενεργούν με τη θέλησή τους και με πλήρη γνώση των συνθηκών της αγοράς, στα πλαίσια μιας συναλλαγής που διεξάγεται σε καθαρά εμπορική βάση.

**Η απόδοση των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος** είναι τόκοι, μερίσματα και άλλα έσοδα που προέρχονται από τα περιουσιακά στοιχεία του προγράμματος, μαζί με πραγματοποιηθέντα και απραγματοποίητα κέρδη ή ζημιές από τα περιουσιακά στοιχεία του προγράμματος, μείον κάθε κόστος για τη διαχείριση του προγράμματος και μείον κάθε φόρο πληρωτέο από το ίδιο το πρόγραμμα.

**Τα αναλογιστικά κέρδη και ζημιές** αποτελούνται από:

- α) εμπειρικές προσαρμογές (οι επιπτώσεις των διαφορών μεταξύ των προηγούμενων αναλογιστικών παραδοχών και των όσων πραγματικά συνέβησαν) και
- β) τις επιπτώσεις των μεταβολών στις αναλογιστικές παραδοχές.

**Κόστος προϋπηρεσίας** είναι η αύξηση στην παρούσα αξία της δέσμευσης καθορισμένων παροχών για υπηρεσία εργαζόμενου σε προηγούμενες περιόδους, που καταλήγει στην τρέχουσα περίοδο από την εισαγωγή ή τις μεταβολές στις παροχές μετά την έξοδο από την υπηρεσία ή λοιπών μακροπρόθεσμων παροχών σε εργαζόμενους. Το κόστος προϋπηρεσίας μπορεί να είναι είτε θετικό (όταν παροχές καθιερώνονται ή βελτιώνονται) είτε αρνητικό (όταν μειώνονται υπάρχουσες παροχές).

## **2.4 Βραχυπρόθεσμες παροχές σε εργαζομένους**

8. Οι βραχυπρόθεσμες παροχές σε εργαζόμενους περιλαμβάνουν στοιχεία τέτοια όπως:

- α) ημερομίσθια, μισθούς και εισφορές κοινωνικών ασφαλίσεων,
- β) βραχύχρονες αποζημιωόμενες απουσίες (τέτοιες όπως ετήσια άδεια μετ' αποδοχών και άδεια ασθενείας μετ' αποδοχών), όταν οι απουσίες αναμένεται να συμβούν μέσα σε δώδεκα μήνες μετά το τέλος της περιόδου στην οποία οι εργαζόμενοι παρέχουν τη σχετική εργασιακή υπηρεσία,
- γ) συμμετοχή στα κέρδη και πρόσθετες παροχές πληρωτέες μέσα σε δώδεκα μήνες μετά τη λήξη της περιόδου μέσα στην οποία οι εργαζόμενοι παρέχουν τη σχετική υπηρεσία και

δ) μη χρηματικές παροχές (τέτοιες όπως ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, στέγαση, αυτοκίνητα και δωρεάν ή επιδοτούμενα αγαθά ή υπηρεσίες) για τους τωρινούς εργαζόμενους.

9. Η λογιστικοποίηση βραχυπρόθεσμων παροχών σε εργαζόμενους είναι γενικά απλή, γιατί δεν απαιτούνται αναλογιστικές παραδοχές για την επιμέτρηση της δέσμευσης ή του κόστους και δεν υπάρχει καμιά πιθανότητα οποιουδήποτε αναλογιστικού κέρδους ή ζημίας. Περαιτέρω, βραχυπρόθεσμες δεσμεύσεις καθορισμένων παροχών σε εργαζόμενους επιμετρώνται πάνω σε μια απροεξόφλητη βάση.

(1) Όπως ορίζεται στο ΔΠΧΑ 4 *Ασφαλιστήρια συμβόλαια*, δεν είναι απαραίτητο ένα ασφαλιστήριο συμβόλαιο που πληροί τις προϋποθέσεις να είναι ασφαλιστήριο συμβόλαιο.

### ***Αναγνώριση και επιμέτρηση***

10. Όταν ένας εργαζόμενος έχει παράσχει υπηρεσία σε μια οικονομική οντότητα κατά τη διάρκεια μιας λογιστικής περιόδου, η οικονομική οντότητα πρέπει να αναγνωρίσει το απροεξόφλητο ποσό των βραχυπρόθεσμων παροχών σε εργαζόμενους που αναμένεται να πληρωθεί σε αντάλλαγμα για αυτήν την υπηρεσία:

α) ως υποχρέωση (δουλευμένο έξοδο), μετά την αφαίρεση κάθε ποσού που ήδη πληρώθηκε. Αν το ποσό που ήδη πληρώθηκε υπερβαίνει το απροεξόφλητο ποσό των παροχών, η οικονομική οντότητα πρέπει να αναγνωρίσει αυτό το υπερβάλλον ως περιουσιακό στοιχείο (προπληρωθέν έξοδο) κατά την έκταση που η προπληρωμή θα οδηγήσει, για παράδειγμα, σε μείωση μελλοντικών πληρωμών ή επιστροφή χρημάτων και

β) ως έξοδο, εκτός αν ένα άλλο Πρότυπο απαιτεί ή επιτρέπει τη συμπερίληψη των παροχών στο κόστος του περιουσιακού στοιχείου (βλ., για παράδειγμα, ΔΛΠ 2 *Αποθέματα* και ΔΛΠ 16 *Ενσώματα πάγια*).

Οι παράγραφοι 11, 14 και 17 εξηγούν πως μια οικονομική οντότητα θα εφαρμόζει αυτήν την απαίτηση στις βραχυπρόθεσμες παροχές σε εργαζόμενους με τη μορφή των αποζημιωνόμενων απουσιών και προγραμμάτων μερισμού κερδών και πρόσθετων παροχών.

### ***Βραχύχρονες αποζημιωνόμενες απουσίες***

11. Η οικονομική οντότητα αναγνωρίζει το αναμενόμενο κόστος των βραχυπρόθεσμων παροχών σε εργαζόμενους με τη μορφή των αποζημιωνόμενων απουσιών σύμφωνα με την παράγραφο 10 ως ακολούθως:



α) στην περίπτωση των σωρευόμενων αποζημιωτέων απουσιών, όταν οι εργαζόμενοι παρέχουν υπηρεσία που αυξάνει το δικαίωμα τους σε μελλοντικές αποζημιωνόμενες απουσίες και

β) στην περίπτωση των μη σωρευομένων αποζημιωτέων απουσιών, όταν οι απουσίες πραγματοποιούνται.

12. Η οικονομική οντότητα μπορεί να αποζημιώνει εργαζόμενους για απουσία για διάφορους λόγους που περιλαμβάνουν διακοπές, ασθένεια και βραχύχρονη ανικανότητα, μητρότητα ή πατρότητα, δικαστική υπηρεσία και στρατιωτική υπηρεσία. Το δικαίωμα σε αποζημιωνόμενες απουσίες εμπίπτει σε δύο κατηγορίες:

α) σωρευτικό και

β) μη σωρευτικό.

13. Σωρευόμενες αποζημιωτέες απουσίες είναι εκείνες που μεταφέρονται εις νέο και μπορεί να χρησιμοποιηθούν σε μελλοντικές περιόδους, αν το δικαίωμα της τρέχουσας περιόδου δεν χρησιμοποιηθεί πλήρως. Σωρευμένες αποζημιωτέες απουσίες μπορεί να είναι είτε κεκτημένο δικαίωμα (με άλλα λόγια, οι απασχολούμενοι έχουν δικαίωμα σε καταβολή μετρητών για αχρησιμοποίητο δικαίωμα με την αποχώρησή τους από την οικονομική οντότητα) ή μη κεκτημένο δικαίωμα (όταν οι εργαζόμενοι δεν έχουν δικαίωμα σε ταμιακή πληρωμή για αχρησιμοποίητο δικαίωμα με την αποχώρησή τους).

Δέσμευση ανακύπτει καθώς οι εργαζόμενοι παρέχουν υπηρεσία που αυξάνει το δικαίωμά τους για μελλοντικές αποζημιωνόμενες απουσίες. Η δέσμευση υπάρχει και αναγνωρίζεται, ακόμη και αν οι αποζημιωνόμενες απουσίες δεν είναι κεκτημένο δικαίωμα, μολονότι η πιθανότητα οι εργαζόμενοι να αποχωρήσουν, πριν χρησιμοποιήσουν το σωρευμένο μη κεκτημένο δικαίωμα, επηρεάζει την επιμέτρηση της δέσμευσης αυτής.

14. Η οικονομική οντότητα θα επιμετρά το αναμενόμενο κόστος των σωρευόμενων αποζημιωτέων απουσιών ως το πρόσθετο ποσό που αναμένει να καταβάλει ως αποτέλεσμα του αχρησιμοποίητου δικαιώματος που έχει σωρευθεί κατά την ημερομηνία του ισολογισμού.

15. Η μέθοδος που ορίζεται στην προηγούμενη παράγραφο επιμετρά την δέσμευση στο ποσό των πρόσθετων πληρωμών που αναμένονται να προκύψουν αποκλειστικά από το γεγονός ότι οι παροχές συσσωρεύονται. Σε πολλές περιπτώσεις, η οικονομική οντότητα μπορεί να μην χρειάζεται να κάνει λεπτομερείς υπολογισμούς για να εκτιμήσει ότι δεν υπάρχει ουσιώδης

δέσμευση για αχρησιμοποίητες αποζημιωνόμενες απουσίες. Για παράδειγμα, η δέσμευση για άδεια ασθένειας είναι πιθανό να είναι ουσιώδης μόνο αν υπάρχει μία επίσημη ή ανεπίσημη συμφωνία ότι αχρησιμοποίητη αναρρωτική άδεια μετ' αποδοχών μπορεί να θεωρηθεί ως άδεια μετ' αποδοχών.

### **Παράδειγμα που επεξηγεί τις παραγράφους 14 και 15**

Μια οικονομική οντότητα έχει 100 εργαζόμενους, που ο καθένας δικαιούται πέντε εργάσιμες ημέρες πληρωμένης άδειας ασθένειας ετησίως. Αχρησιμοποίητη άδεια ασθένειας μπορεί να μεταφέρεται εις νέον για ένα ημερολογιακό έτος. Η άδεια ασθένειας λαμβάνεται πρώτα από το δικαίωμα του τρέχοντος έτους και μετά από οποιοδήποτε υπόλοιπο που μεταφέρθηκε εις νέον από το προηγούμενο έτος (με βάση τη μέθοδο ΤΕΠΕ). Κατά την 30ή Δεκεμβρίου 20X1, το μέσο αχρησιμοποίητο δικαίωμα είναι δύο ημέρες ανά εργαζόμενο. Η οικονομική οντότητα αναμένει, βασιζόμενη στην εμπειρία του παρελθόντος, η οποία αναμένεται να συνεχιστεί, ότι 92 εργαζόμενοι δεν θα πάρουν περισσότερο από πέντε ημέρες πληρωμένης άδειας ασθένειας το 20X2 και ότι οι απομένοντες 8 εργαζόμενοι θα πάρουν κατά μέσο όρο εξήμισι ημέρες ο καθένας.

Η οικονομική οντότητα αναμένει ότι θα πληρώσει 12 ημερών πρόσθετη αποζημίωση πληρωμένης ασθένειας ως αποτέλεσμα του αχρησιμοποίητου δικαιώματος που έχει σωρευτεί κατά την 31η Δεκεμβρίου 20X1 (μία και μισή ημέρα ο καθένας για 8 εργαζόμενους). Συνεπώς, η οικονομική οντότητα αναγνωρίζει μια υποχρέωση ίση με 12 ημέρες πληρωμένης ασθένειας.

16. Οι μη σωρευόμενες αποζημιωτέες απουσίες δεν μεταφέρονται εις νέον: εκπνέουν, αν το δικαίωμα της τρέχουσας περιόδου δεν εξασκηθεί πλήρως και δεν παρέχεται το δικαίωμα στους εργαζόμενους πληρωμής μετρητών για το αχρησιμοποίητο δικαίωμα με την αποχώρηση από την οικονομική οντότητα. Αυτή είναι συνήθως η περίπτωση για πληρωμή ασθένειας (κατά την έκταση που αχρησιμοποίητο δικαίωμα του παρελθόντος δεν αυξάνει μελλοντικό δικαίωμα), άδεια μητρότητας ή πατρότητας και αποζημιωνόμενες απουσίες για δικαστική υπηρεσία ή στρατιωτική υπηρεσία. Η οικονομική οντότητα δεν αναγνωρίζει καμιά υποχρέωση ή έξοδο μέχρι το χρόνο της απουσίας, γιατί η εργασιακή υπηρεσία δεν αυξάνει το ποσό της παροχής.

### ***Προγράμματα μερισμού κερδών και πρόσθετων παροχών***

17. Η οικονομική οντότητα θα αναγνωρίζει το αναμενόμενο κόστος μερισμού κερδών και προσθέτων παροχών σύμφωνα με την παράγραφο 10, όταν και μόνον όταν:

α) η οικονομική οντότητα έχει μια παρούσα νομική ή τεκμαιρόμενη δέσμευση να κάνει τέτοιες πληρωμές, ως αποτέλεσμα παρελθόντων γεγονότων και

β) μια αξιόπιστη εκτίμηση της δέσμευσης μπορεί να γίνει.

Μια παρούσα δέσμευση υπάρχει όταν και μόνο όταν, η οικονομική οντότητα δεν έχει καμία ρεαλιστική εναλλακτική λύση, παρά να κάνει τις πληρωμές.

18. Σύμφωνα με μερικά προγράμματα μερισμού κερδών, οι εργαζόμενοι λαμβάνουν ένα μερίδιο του κέρδους μόνο, αν παραμείνουν στην οικονομική οντότητα για μια καθορισμένη περίοδο. Τέτοια προγράμματα δημιουργούν τεκμαιρόμενη δέσμευση, καθώς εργαζόμενοι παρέχουν υπηρεσίες που αυξάνουν το ποσό που θα καταβληθεί, αν αυτοί παραμείνουν στην υπηρεσία μέχρι το τέλος της καθορισμένης περιόδου. Η επιμέτρηση τέτοιων τεκμαιρόμενων δεσμεύσεων αντανakλά τη δυνατότητα μερικοί εργαζόμενοι να φύγουν, χωρίς να συμμετάσχουν στο μερισμό των κερδών.

### **Παράδειγμα που επεξηγεί την παράγραφο 18**

Ένα πρόγραμμα μερισμού κερδών απαιτεί από μια οικονομική οντότητα την καταβολή μιας καθορισμένης αναλογίας των κερδών της για το έτος σε εργαζόμενους, που υπηρετούν καθ' όλο το έτος. Αν κανένας εργαζόμενος δεν φύγει κατά τη διάρκεια του έτους, το σύνολο των πληρωμών από το μερισμό των κερδών για το έτος θα είναι 3 % των κερδών. Η οικονομική οντότητα εκτιμά ότι ο αριθμός του συνολικά απασχολούμενου προσωπικού θα μειώσει τις πληρωμές στο 2,5 % των κερδών.

*Η οικονομική οντότητα αναγνωρίζει υποχρέωση και ένα έξοδο ύψους 2,5 % των κερδών.*

19. Η οικονομική οντότητα μπορεί να μην έχει νομική δέσμευση να καταβάλει πρόσθετες παροχές. Παρ' όλα αυτά, σε μερικές περιπτώσεις, μια οικονομική οντότητα έχει τακτική καταβολής πρόσθετων παροχών. Σε τέτοιες περιπτώσεις, η οικονομική οντότητα έχει τεκμαιρόμενη δέσμευση, γιατί η οικονομική οντότητα δεν έχει άλλη ρεαλιστική εναλλακτική λύση, παρά να καταβάλει τις πρόσθετες παροχές. Η επιμέτρηση της τεκμαιρόμενης δέσμευσης αντανakλά την πιθανότητα ότι μερικοί εργαζόμενοι μπορεί να φύγουν, χωρίς να λάβουν πρόσθετη αμοιβή.

20. Η οικονομική οντότητα μπορεί να κάνει μια αξιόπιστη εκτίμηση της νομικής ή τεκμαιρόμενης δέσμευσής της βάσει ενός προγράμματος μερισμού κερδών ή πρόσθετων παροχών όταν και μόνο όταν:

α) οι τυπικοί όροι του προγράμματος περιέχουν τύπο για τον προσδιορισμό του ποσού της παροχής

β) η οικονομική οντότητα προσδιορίζει τα ποσά που θα πληρωθούν πριν από την έγκριση των οικονομικών καταστάσεων για έκδοση ή

γ) η παρελθούσα τακτική παρέχει ξεκάθαρη ένδειξη του ποσού της τεκμαιρόμενης δέσμευσης της οικονομικής οντότητας.

21. Η δέσμευση σύμφωνα με τα προγράμματα μερισμού των κερδών και προσθέτων παροχών προέρχεται από την υπηρεσία εργαζόμενων και όχι από κάποια συναλλαγή με τους ιδιοκτήτες της οικονομικής οντότητας. Συνεπώς, η οικονομική οντότητα αναγνωρίζει το κόστος προγραμμάτων μερισμού των κερδών και προσθέτων παροχών όχι ως διανομή κερδών, αλλά ως έξοδο.

22. Αν οι πληρωμές μερισμού κερδών και προσθέτων παροχών δεν καθίστανται καταβλητές στο σύνολό τους μέσα σε δώδεκα μήνες μετά το τέλος της περιόδου στην οποία οι εργαζόμενοι παρέχουν τη σχετική υπηρεσία, οι πληρωμές αυτές θεωρούνται ως λοιπές μακροπρόθεσμες παροχές σε εργαζόμενους (βλ. παραγράφους 126-131).

### **Γνωστοποιήσεις**

23. Μολονότι το Πρότυπο αυτό δεν απαιτεί ειδικές γνωστοποιήσεις για βραχυπρόθεσμες παροχές σε εργαζόμενους, άλλα Πρότυπα μπορεί να απαιτούν γνωστοποιήσεις. Για παράδειγμα το ΔΛΠ 24 *Γνωστοποιήσεις συνδεδεμένων μερών* απαιτεί να γνωστοποιούνται οι παροχές σε εργαζομένους για τα βασικά διοικητικά στελέχη. Το ΔΛΠ 1 *Παρουσίαση των οικονομικών καταστάσεων* απαιτεί να γνωστοποιούνται τα έξοδα παροχών σε εργαζόμενους.

### **2.5 Παροχές μετά την έξοδο από την υπηρεσία: προγράμματα καθορισμένων εισφορών και προγράμματα καθορισμένων παροχών**

24. Οι παροχές μετά την έξοδο από την υπηρεσία περιλαμβάνουν, για παράδειγμα:

α) παροχές λόγω αποχώρησης, όπως συντάξεις και

β) άλλες παροχές μετά την έξοδο από την υπηρεσία, όπως ασφάλεια ζωής και ιατροφαρμακευτική περίθαλψη μετά την έξοδο από την υπηρεσία.

Ρυθμίσεις βάσει των οποίων η οικονομική οντότητα παρέχει οφέλη μετά την έξοδο από την υπηρεσία, συνιστούν προγράμματα παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία. Η οικονομική οντότητα θα εφαρμόζει το Πρότυπο αυτό σε όλες αυτές τις ρυθμίσεις, είτε συνιστούν είτε όχι την ίδρυση μιας ξεχωριστής οικονομικής οντότητας για να εισπράττει εισφορές και να καταβάλει παροχές.

25. Τα προγράμματα παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία διακρίνονται είτε σε προγράμματα καθορισμένων εισφορών είτε σε προγράμματα καθορισμένων παροχών, ανάλογα με την οικονομική υπόσταση του προγράμματος, όπως αυτή προκύπτει από τους κύριους όρους και συνθήκες του. Κατά τα προγράμματα καθορισμένων εισφορών:

α) η νομική ή τεκμαιρόμενη δέσμευση της οικονομικής οντότητας περιορίζεται στο ποσό που αυτή δέχεται να συνεισφέρει στο φορέα. Έτσι, το ποσό των παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία που λαμβάνεται από τον εργαζόμενο προσδιορίζεται από το ποσό των εισφορών που καταβάλλονται από την οικονομική οντότητα (και ίσως επίσης και από τον εργαζόμενο) σε ένα πρόγραμμα παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία ή σε μια ασφαλιστική εταιρεία, μαζί με τις αποδόσεις της επένδυσης που προκύπτουν από τις εισφορές και

β) κατά συνέπεια, ο αναλογιστικός κίνδυνος (ότι οι παροχές θα είναι λιγότερες από τις αναμενόμενες) και ο επενδυτικός κίνδυνος (ότι τα περιουσιακά στοιχεία που είναι επενδυμένα θα είναι ανεπαρκή για να αντιμετωπίσουν τις αναμενόμενες παροχές) βαρύνουν τον εργαζόμενο.

26. Παραδείγματα περιπτώσεων, όπου η δέσμευση της οικονομικής οντότητας δεν περιορίζεται στο ποσό που δέχεται να συνεισφέρει στο φορέα είναι, όταν η οικονομική οντότητα έχει μία νομική ή τεκμαιρόμενη υποχρέωση μέσω:

α) ενός τύπου του προγράμματος παροχών που δεν συνδέεται μόνο με το ποσό των εισφορών

β) μιας εγγύησης, είτε έμμεσα μέσω ενός προγράμματος είτε άμεσα, μέσω μίας καθορισμένης απόδοσης πάνω στις εισφορές ή

γ) εκείνων των ανεπίσημων πρακτικών εφαρμογών που δημιουργούν μία τεκμαιρόμενη δέσμευση. Για παράδειγμα, μία τεκμαιρόμενη δέσμευση μπορεί να προκύψει, όταν μια οικονομική οντότητα έχει ιστορικά παράσχει αυξανόμενα οφέλη σε πρώην εργαζόμενους για

να αντιμετωπιστεί ο ρυθμός του πληθωρισμού ακόμη και όταν δεν υπάρχει νομική δέσμευση να πράξει έτσι.

27. Κατά τα προγράμματα καθορισμένων παροχών:

α) η δέσμευση της οικονομικής οντότητας είναι να παρέχει τις συμφωνημένες παροχές στους τωρινούς και πρώην εργαζόμενους και

β) ο αναλογιστικός κίνδυνος (ότι οι παροχές θα κοστίσουν περισσότερο από το αναμενόμενο) και ο επενδυτικός κίνδυνος βαρύνουν, ουσιαστικά, την οικονομική οντότητα. Αν η αναλογιστική ή επενδυτική εμπειρία είναι χειρότερη από τα αναμενόμενα, η δέσμευση της οικονομικής οντότητας μπορεί να αυξηθεί.

28. Οι παράγραφοι 29-42 κατωτέρω εξηγούν τη διάκριση μεταξύ προγραμμάτων καθορισμένων εισφορών και προγραμμάτων καθορισμένων παροχών στο πλαίσιο των προγραμμάτων πολλών εργοδοτών, κρατικών προγραμμάτων και ασφαλισμένων παροχών.

### **Προγράμματα πολλών εργοδοτών**

29. Η οικονομική οντότητα θα ταξινομεί ένα πρόγραμμα πολλών εργοδοτών ως πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών ή ως πρόγραμμα καθορισμένων παροχών, ανάλογα με τους όρους του προγράμματος (περιλαμβανομένης και οποιασδήποτε τεκμαιρόμενης δέσμευσης πέραν των τυπικών όρων). Όπου ένα πρόγραμμα πολλών εργοδοτών είναι ένα πρόγραμμα καθορισμένων παροχών, η οικονομική οντότητα πρέπει να:

α) λογιστικοποιεί το αναλογούν σε αυτή μερίδιο της δέσμευσης καθορισμένων παροχών, περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος και του κόστους που συνδέεται με το πρόγραμμα με τον ίδιο τρόπο όπως για οποιοδήποτε άλλο πρόγραμμα καθορισμένων παροχών και

β) να γνωστοποιεί τις απαιτούμενες από την παράγραφο 120Α πληροφορίες.

30. Όταν δεν υπάρχουν διαθέσιμες επαρκείς πληροφορίες για να χρησιμοποιήσει τη λογιστική καθορισμένων παροχών σε ένα πρόγραμμα πολλών εργοδοτών, που είναι ένα πρόγραμμα καθορισμένων παροχών, η οικονομική οντότητα θα:

α) λογιστικοποιεί το πρόγραμμα σύμφωνα με τις παραγράφους 44-46, όπως εάν επρόκειτο για πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών

β) γνωστοποιεί:

ι) το γεγονός ότι το πρόγραμμα είναι ένα πρόγραμμα καθορισμένων παροχών και

ii) τον λόγο γιατί δεν είναι διαθέσιμη επαρκής πληροφόρηση για να καταστήσει την οικονομική οντότητα ικανή να λογιστικοποιεί το πρόγραμμα ως πρόγραμμα καθορισμένων παροχών και

γ) Κατά την έκταση που ένα πλεόνασμα ή έλλειμμα στο πρόγραμμα μπορεί να επηρεάσει το ποσό μελλοντικών εισφορών, να γνωστοποιεί επιπρόσθετα:

i) κάθε διαθέσιμη πληροφορία σχετική με αυτό το πλεόνασμα ή έλλειμμα,

ii) τη βάση που χρησιμοποιήθηκε για να προσδιοριστεί αυτό το πλεόνασμα ή έλλειμμα και

iii) τις τυχόν επιπτώσεις, για την οικονομική οντότητα.

31. Ένα παράδειγμα ενός προγράμματος καθορισμένων παροχών πολλών εργοδοτών είναι εκείνο, όπου:

α) το πρόγραμμα χρηματοδοτείται πάνω σε βάση πληρωμής κατά τη ροή των εργασιών ούτως ώστε: οι εισφορές καθορίζονται σε επίπεδο που αναμένεται να είναι επαρκείς για την καταβολή των παροχών που καθίστανται πληρωτέες στην ίδια περίοδο και μελλοντικές παροχές που κερδήθηκαν κατά τη διάρκεια της τρέχουσας περιόδου θα εξοφλούνται από μελλοντικές εισφορές και

β) οι παροχές των εργαζομένων προσδιορίζονται από τη διάρκεια της υπηρεσίας τους και οι συμμετέχουσες οικονομικές οντότητες δεν έχουν πραγματικούς τρόπους αποχώρησης από το πρόγραμμα, χωρίς να καταβάλουν εισφορά για τις παροχές που κερδήθηκαν από εργαζόμενους μέχρι την ημερομηνία της αποχώρησης. Ένα τέτοιο πρόγραμμα δημιουργεί αναλογιστικό κίνδυνο για την οικονομική οντότητα: αν το οριστικό κόστος των παροχών που έχουν ήδη κερδηθεί κατά την ημερομηνία του ισολογισμού είναι μεγαλύτερο από το αναμενόμενο, η οικονομική οντότητα πρέπει είτε να αυξήσει τις εισφορές της είτε να πείσει τους εργαζόμενους να αποδεχθούν μία μείωση στις παροχές. Συνεπώς, ένα τέτοιο πρόγραμμα είναι ένα πρόγραμμα καθορισμένων παροχών.

32. Όταν επαρκείς πληροφορίες είναι διαθέσιμες σχετικά με ένα πρόγραμμα πολλών εργοδοτών, το οποίο είναι ένα πρόγραμμα καθορισμένων παροχών, η οικονομική οντότητα λογιστικοποιεί το αναλογούν σε αυτή μερίδιο της δέσμευσης καθορισμένων παροχών, των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος και του κόστους παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία που συνδέεται με το πρόγραμμα κατά τον ίδιο τρόπο, όπως για κάθε άλλο

πρόγραμμα καθορισμένων παροχών. Όμως, σε μερικές περιπτώσεις, η οικονομική οντότητα μπορεί να μην είναι σε θέση να εντοπίσει το μερίδιό της στην υποκείμενη οικονομική θέση και απόδοση του προγράμματος με επαρκή αξιοπιστία για λογιστικούς σκοπούς. Αυτό μπορεί να συμβεί, αν:

α) η οικονομική οντότητα δεν έχει πρόσβαση σε πληροφορίες σχετικά με το πρόγραμμα, που πληροί τις ανάγκες του Προτύπου αυτού ή

β) το πρόγραμμα εκθέτει τις συμμετέχουσες οικονομικές οντότητες σε αναλογιστικούς κινδύνους, που συνδέονται με τους τωρινούς και πρώην εργαζόμενους άλλων οικονομικών οντοτήτων, με αποτέλεσμα να μην υπάρχει σταθερή και αξιόπιστη βάση για επιμερισμό της δέσμευσης, των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος και του κόστους στις επιμέρους οικονομικές οντότητες που συμμετέχουν στο πρόγραμμα.

Σε αυτές τις περιπτώσεις, η οικονομική οντότητα λογιστικοποιεί το πρόγραμμα σαν να ήταν πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών και γνωστοποιεί τις πρόσθετες πληροφορίες που απαιτούνται από την παράγραφο 30.

32A. Μπορεί να υφίσταται συμβατική συμφωνία ανάμεσα στο πρόγραμμα πολλών εργοδοτών και τους συμμετέχοντες σε αυτό που προσδιορίζει πως θα διανεμηθεί το πλεόνασμα του προγράμματος στους συμμετέχοντες (ή πως θα καλυφθεί το έλλειμμα). Ο συμμετέχων σε πρόγραμμα πολλών εργοδοτών το οποίο διέπεται από τέτοια συμφωνία, που λογιστικοποιεί το πρόγραμμα ως πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών σύμφωνα με την παράγραφο 30, θα αναγνωρίσει το περιουσιακό στοιχείο ή την υποχρέωση που απορρέει από τη συμβατική συμφωνία και το προκύπτον έσοδο ή έξοδο στα αποτελέσματα.

32B. Το ΔΛΠ 37 *Προβλέψεις*, ενδεχόμενες υποχρεώσεις και ενδεχόμενα περιουσιακά στοιχεία απαιτεί από την οικονομική οντότητα να αναγνωρίζει ή να γνωστοποιεί σχετικές πληροφορίες, για ορισμένες ενδεχόμενες υποχρεώσεις. Στο πλαίσιο ενός προγράμματος πολλών εργοδοτών, μια ενδεχομένη υποχρέωση μπορεί να προκύψει, για παράδειγμα, από:

α) αναλογιστικές ζημίες που αφορούν σε άλλες συμμετέχουσες οικονομικές οντότητες, γιατί κάθε οικονομική οντότητα που συμμετέχει σε ένα πρόγραμμα πολλών εργοδοτών μοιράζεται τους αναλογιστικούς κινδύνους κάθε άλλης συμμετέχουσας οικονομικής οντότητας ή

β) κάθε ευθύνη σύμφωνα με τους όρους του προγράμματος για τη χρηματοδότηση οποιασδήποτε έλλειψης στο πρόγραμμα, αν άλλες οικονομικές οντότητες σταματήσουν να συμμετέχουν.



33. Τα προγράμματα πολλών εργοδοτών διαφέρουν από τα προγράμματα ομαδικής διαχείρισης. Ένα πρόγραμμα ομαδικής διαχείρισης είναι καθαρά μία συγκέντρωση μεμονωμένων εργοδοτικών προγραμμάτων που συνενώνονται για να επιτραπεί στους συμμετέχοντες εργοδότες να συγκεντρώσουν τα περιουσιακά τους στοιχεία για επενδυτικούς σκοπούς και να μειώσουν τα κόστη διοίκησης και διαχείρισης της επένδυσης, αλλά οι διεκδικήσεις των διαφόρων εργοδοτών διαχωρίζονται για το αποκλειστικό όφελος των δικών τους εργαζομένων. Τα προγράμματα ομαδικής διαχείρισης παροχών στους εργαζόμενους δεν θέτουν ειδικά λογιστικά προβλήματα, γιατί υπάρχουν άμεσα διαθέσιμες πληροφορίες για να αντιμετωπισθούν με τον ίδιο τρόπο, όπως οποιοδήποτε άλλο πρόγραμμα μεμονωμένου εργοδότη και επειδή τέτοια προγράμματα δεν εκθέτουν τις συμμετέχουσες οικονομικές οντότητες σε αναλογιστικούς κινδύνους, που συνδέονται με τους τωρινούς και πρώην εργαζόμενους των άλλων οικονομικών οντοτήτων. Οι ορισμοί στο Πρότυπο αυτό απαιτούν η οικονομική οντότητα να ταξινομεί ένα πρόγραμμα ομαδικής διαχείρισης παροχών στους εργαζόμενους ως πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών ή ως πρόγραμμα καθορισμένων παροχών, σύμφωνα με τους όρους του προγράμματος (συμπεριλαμβανομένης κάθε τεκμαιρόμενης δέσμευσης πέραν των τυπικών όρων). **Προγράμματα καθορισμένων παροχών που επιμερίζουν τους κινδύνους ανάμεσα σε διάφορες οικονομικές οντότητες που τελούν υπό κοινό έλεγχο.**

34. Προγράμματα καθορισμένων παροχών που κατανέμουν τους κινδύνους ανάμεσα σε διάφορες οικονομικές οντότητες κάτω από κοινό έλεγχο, για παράδειγμα μία μητρική εταιρεία και οι θυγατρικές της, δεν αποτελούν προγράμματα πολλών εργοδοτών.

34A. Μια οικονομική οντότητα που συμμετέχει σε τέτοιο πρόγραμμα θα λάβει πληροφορίες για το πρόγραμμα στο σύνολό του, επιμετρώμενες σύμφωνα με το ΔΛΠ 19 βάσει των παραδοχών που διέπουν το πρόγραμμα στο σύνολό του. Αν υφίσταται συμβατική συμφωνία ή δηλωμένη πολιτική για τη χρέωση του επιμετρώμενου σύμφωνα με το ΔΛΠ 19 καθαρού κόστους των καθορισμένων παροχών του προγράμματος στο σύνολό του στις μεμονωμένες οικονομικές οντότητες του ομίλου, η οντότητα θα αναγνωρίζει στις ατομικές ή μεμονωμένες οικονομικές καταστάσεις το καθαρό κόστος των καθορισμένων παροχών που έχει χρεωθεί με αυτόν τον τρόπο. Αν δεν υφίσταται τέτοια συμφωνία ή πολιτική, το καθαρό κόστος των καθορισμένων παροχών θα αναγνωρίζεται στις ατομικές ή μεμονωμένες οικονομικές καταστάσεις της οικονομικής οντότητας του ομίλου που χρηματοδοτεί το πρόγραμμα, κατά τον νόμο. Οι λοιπές οικονομικές οντότητες του ομίλου θα αναγνωρίζουν ένα κόστος που

ισούται με την εισφορά που κατέβαλαν για την περίοδο στις ατομικές ή μεμονωμένες οικονομικές τους καταστάσεις.

34B. Η συμμετοχή σε τέτοιο πρόγραμμα αποτελεί συναλλαγή συνδεδεμένων μερών για κάθε μεμονωμένη οντότητα του ομίλου. Κατά συνέπεια, μια οικονομική οντότητα θα προβαίνει στις ακόλουθες γνωστοποιήσεις στις ατομικές ή μεμονωμένες οικονομικές της καταστάσεις:

α) τη συμβατική συμφωνία ή δηλωμένη πολιτική για τη χρέωση του καθαρού κόστους των καθορισμένων παροχών ή το γεγονός ότι δεν υπάρχει τέτοια πολιτική

β) την πολιτική για τον υπολογισμό της εισφοράς που πρέπει να καταβληθεί από την οικονομική οντότητα

γ) αν η οικονομική οντότητα λογιστικοποιεί τον επιμερισμό του καθαρού κόστους των καθορισμένων παροχών σύμφωνα με την παράγραφο 34A, όλες τις πληροφορίες για το πρόγραμμα στο σύνολό του, σύμφωνα με τις παραγράφους 120-121

δ) αν η οικονομική οντότητα λογιστικοποιεί την καταβλητέα εισφορά της περιόδου σύμφωνα με την παράγραφο 34A, τις πληροφορίες για το πρόγραμμα στο σύνολό του που απαιτούνται σύμφωνα με την παράγραφο 120A στοιχεία β)-ε), ι), ιδ), ιε), ιζ) και την παράγραφο 121. Οι λοιπές γνωστοποιήσεις που απαιτεί η παράγραφος 120A δεν εφαρμόζονται.

### **Κρατικά προγράμματα**

36. Η οικονομική οντότητα πρέπει να λογιστικοποιεί ένα κρατικό πρόγραμμα παροχών με τον ίδιο τρόπο όπως ένα πρόγραμμα πολλών εργοδοτών (βλ. παραγράφους 29 και 30).

37. Τα κρατικά προγράμματα καθιερώνονται νομοθετικά για να καλύπτουν όλες τις οικονομικές οντότητες (ή όλες τις οικονομικές οντότητες σε μια συγκεκριμένη κατηγορία, για παράδειγμα έναν ειδικό κλάδο) και λειτουργούν από την κεντρική κυβέρνηση ή τις τοπικές αυτοδιοικήσεις ή από οποιοδήποτε άλλο σώμα (για παράδειγμα αυτόνομο όργανο που δημιουργείται ειδικώς για αυτόν τον σκοπό), το οποίο δεν ελέγχεται ή δεν επηρεάζεται από την αναφερόμενη οικονομική οντότητα. Μερικά προγράμματα που καθιερώνονται από την οικονομική οντότητα παρέχουν και υποχρεωτικές παροχές οι οποίες αντικαθιστούν παροχές που θα καλύπτονταν διαφορετικά από ένα κρατικό πρόγραμμα και πρόσθετες εθελοντικές παροχές. Τέτοια προγράμματα δεν αποτελούν κρατικά προγράμματα παροχών.

38. Τα κρατικά προγράμματα χαρακτηρίζονται στη φύση τους ως προγράμματα καθορισμένων παροχών ή καθορισμένων εισφορών αναλόγως της δέσμευσης της

οικονομικής οντότητας, σύμφωνα με το πρόγραμμα. Πολλά κρατικά προγράμματα χρηματοδοτούνται πάνω στη βάση καταβολής κατά τη ροή των εργασιών: οι εισφορές καθορίζονται σε ένα επίπεδο που αναμένεται και είναι επαρκές για την πληρωμή των απαιτούμενων παροχών που καθίστανται καταβλητέες μέσα στην ίδια περίοδο. Μελλοντικές παροχές που κερδήθηκαν στην τρέχουσα περίοδο θα εξοφλούνται από μελλοντικές εισφορές. Παρ' όλα αυτά, στα πιο πολλά κρατικά προγράμματα, η οικονομική οντότητα δεν έχει καμιά νομική ή τεκμαιρόμενη υποχρέωση να καταβάλει αυτές τις μελλοντικές παροχές. Η μόνη υποχρέωσή της είναι να καταβάλει τις εισφορές όταν καθίστανται καταβλητέες και αν η οικονομική οντότητα σταματήσει να απασχολεί μέλη του κρατικού προγράμματος, δεν θα έχει καμιά υποχρέωση να πληρώσει τις παροχές που κέρδισαν οι δικοί της εργαζόμενοι σε προηγούμενα χρόνια. Γι' αυτόν τον λόγο, τα κρατικά προγράμματα είναι συνήθως προγράμματα καθορισμένων εισφορών. Όμως, στις σπάνιες περιπτώσεις, που ένα κρατικό πρόγραμμα είναι ένα πρόγραμμα καθορισμένων παροχών, η οικονομική οντότητα εφαρμόζει τον χειρισμό που περιγράφεται στις παραγράφους 29 και 30.

### **Ασφαλισμένες παροχές**

39. Η οικονομική οντότητα μπορεί να καταβάλλει ασφάλιστρα για να χρηματοδοτεί ένα πρόγραμμα παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία. Η οικονομική οντότητα θα αντιμετωπίζει ένα τέτοιο πρόγραμμα ως πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών, εκτός αν η οικονομική οντότητα θα έχει (είτε άμεσα είτε έμμεσα μέσω του προγράμματος) μια νομική ή τεκμαιρόμενη δέσμευση είτε να:

- α) καταβάλει τις παροχές σε εργαζόμενους άμεσα, όταν αυτές καθίστανται πληρωτέες, ή
- β) πληρώνει πρόσθετα ποσά, αν ο ασφαλιστής δεν καταβάλει όλες τις μελλοντικές παροχές στους εργαζόμενους που αφορούν στην υπηρεσία που προσέφερε ο εργαζόμενος στην τρέχουσα και σε προηγούμενες περιόδους.

Αν η οικονομική οντότητα διατηρεί μία τέτοια νομική ή τεκμαιρόμενη δέσμευση, θα αντιμετωπίζει το πρόγραμμα ως πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών.

40. Οι ασφαλισμένες από ένα ασφαλιστήριο συμβόλαιο παροχές δεν χρειάζεται να έχουν άμεση ή αυτόματη σχέση με την δέσμευση της οικονομικής οντότητας για παροχές σε εργαζόμενους. Προγράμματα παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία που περιλαμβάνουν

ασφαλιστήρια συμβόλαια υπόκεινται στην ίδια διάκριση μεταξύ λογιστικής και χρηματοδότησης, όπως άλλα χρηματοδοτούμενα προγράμματα.

41. Όταν μια οικονομική οντότητα χρηματοδοτεί μια δέσμευση παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία εισφέροντας σε ένα ασφαλιστήριο συμβόλαιο, σύμφωνα με την οποία η οικονομική οντότητα (είτε άμεσα, είτε έμμεσα μέσω του προγράμματος και του μηχανισμού καθορισμού μελλοντικών ασφαλίσεων ή μέσω της σχέσης συνδεδεμένου μέλους με τον ασφαλιστή) διατηρεί νομική ή τεκμαιρόμενη δέσμευση, η καταβολή των ασφαλίσεων δεν ισούται με τακτοποίηση καθορισμένων εισφορών. Συνεπώς η οικονομική οντότητα:

α) λογιστικοποιεί το ασφαλιστήριο συμβόλαιο που πληροί τις προϋποθέσεις ως περιουσιακό στοιχείο του προγράμματος (βλ. παράγραφο 7) και

β) αναγνωρίζει άλλα ασφαλιστήρια συμβόλαια ως δικαιώματα αποζημίωσης (αν τα συμβόλαια πληρούν τα κριτήρια της παραγράφου 104Α).

42. Όταν ένα ασφαλιστήριο συμβόλαιο είναι στο όνομα ενός συγκεκριμένου συμμετέχοντος στο πρόγραμμα ή μιας ομάδας συμμετεχόντων στο πρόγραμμα και η οικονομική οντότητα δεν έχει καμιά νομική ή τεκμαιρόμενη δέσμευση να καλύψει οποιαδήποτε ζημία από το συμβόλαιο, η οικονομική οντότητα δεν έχει καμιά δέσμευση να καταβάλει παροχές στους εργαζόμενους και ο ασφαλιστής έχει μοναδική ευθύνη την καταβολή των παροχών. Η καταβολή καθορισμένων ασφαλίσεων κάτω από τέτοια συμβόλαια είναι ουσιαστικά, η τακτοποίηση της δέσμευσης παροχής σε εργαζόμενο μάλλον, παρά μια επένδυση για να αντιμετωπιστεί η δέσμευση. Κατά συνέπεια, η οικονομική οντότητα δεν έχει πλέον περιουσιακό στοιχείο ή υποχρέωση. Έτσι, η οικονομική οντότητα χειρίζεται τέτοιες πληρωμές ως εισφορές σε πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών.

#### **ΠΑΡΟΧΕΣ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΕΞΟΔΟ ΑΠΟ ΤΗΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑ: ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΘΟΡΙΣΜΕΝΩΝ ΕΙΣΦΟΡΩΝ**

43. Η λογιστική για τα προγράμματα καθορισμένων εισφορών είναι απλή, γιατί η δέσμευση της αναφέρουσας οικονομικής οντότητας για κάθε περίοδο προσδιορίζεται από τα ποσά που συνεισφέρονται γι' αυτήν την περίοδο. Κατά συνέπεια, καμιά αναλογιστική παραδοχή δεν απαιτείται για να επιμετρηθεί η δέσμευση ή το έξοδο και δεν υπάρχει καμιά πιθανότητα για οποιοδήποτε αναλογιστικό κέρδος ή ζημία. Περαιτέρω, οι δεσμεύσεις επιμετρώνται πάνω σε μια απροεξόφλητη βάση, εκτός όταν δεν λήγουν στο σύνολό τους μέσα σε δώδεκα μήνες μετά τη λήξη της περιόδου στην οποία οι εργαζόμενοι παρέχουν τη σχετική υπηρεσία.

## **Αναγνώριση και επιμέτρηση**

44. Όταν ένας εργαζόμενος έχει παράσχει υπηρεσία σε μια οικονομική οντότητα κατά τη διάρκεια μιας περιόδου, η οικονομική οντότητα θα αναγνωρίζει την καταβλητέα σε ένα πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών εισφορά σε αντάλλαγμα για εκείνη την υπηρεσία:

α) ως υποχρέωση (δουλευμένο έξοδο), μετά την αφαίρεση οποιασδήποτε εισφοράς που ήδη πληρώθηκε. Αν η εισφορά που έχει ήδη πληρωθεί υπερβαίνει την οφειλόμενη εισφορά για υπηρεσία πριν από την ημερομηνία του ισολογισμού, η οικονομική οντότητα θα αναγνωρίζει αυτό το υπερβάλλον ποσό ως περιουσιακό στοιχείο (προπληρωμένο έξοδο) κατά την έκταση που η προπληρωμή θα οδηγήσει, για παράδειγμα σε μια μείωση μελλοντικών πληρωμών ή επιστροφή μετρητών και

β) ως έξοδο, εκτός αν ένα άλλο Πρότυπο απαιτεί ή επιτρέπει τη συμπερίληψη των παροχών στο κόστος του περιουσιακού στοιχείου (βλ., για παράδειγμα, ΔΛΠ 2 *Αποθέματα* και ΔΛΠ 16 *Ενσώματα πάγια*).

45. Όταν οι εισφορές σε ένα πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών δεν λήγουν στο σύνολό τους μέσα σε δώδεκα μήνες μετά τη λήξη της περιόδου στην οποία οι εργαζόμενοι παρέχουν τη σχετική υπηρεσία, θα προεξοφλούνται χρησιμοποιώντας προεξοφλητικό επιτόκιο που καθορίζεται στην παράγραφο 78.

## **Γνωστοποιήσεις**

46. Η οικονομική οντότητα θα γνωστοποιεί το ποσό που αναγνωρίζεται ως έξοδο για προγράμματα καθορισμένων εισφορών.

47. Όπου απαιτείται από το ΔΛΠ 24 η οικονομική οντότητα γνωστοποιεί πληροφορίες σχετικά με τις εισφορές σε προγράμματα καθορισμένων εισφορών για τα βασικά διοικητικά στελέχη.

## **ΠΑΡΟΧΕΣ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΕΞΟΔΟ ΑΠΟ ΤΗΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑ: ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΘΟΡΙΣΜΕΝΩΝ ΠΑΡΟΧΩΝ**

48. Η λογιστική για τα προγράμματα καθορισμένων παροχών είναι πολύπλοκη, γιατί απαιτούνται αναλογιστικές παραδοχές για να επιμετρηθεί η δέσμευση και το έξοδο, ενώ υπάρχει πιθανότητα αναλογιστικών κερδών και ζημιών. Επιπλέον, οι δεσμεύσεις επιμετρώνται πάνω σε μια προεξοφλητική βάση, γιατί μπορεί να διακανονισθούν μετά από πολλά χρόνια από την παροχή της σχετικής υπηρεσίας από τους εργαζόμενους.

## Αναγνώριση και επιμέτρηση

49. Τα προγράμματα καθορισμένων παροχών μπορεί να μην είναι χρηματοδοτούμενα ή να είναι εξ ολοκλήρου ή εν μέρει χρηματοδοτούμενα από μια οικονομική οντότητα και μερικές φορές από τους εργαζομένους αυτής σε μια οικονομική οντότητα ή έναν φορέα, που είναι νομικά ξεχωριστός από την αναφέρουσα οικονομική οντότητα και από τον οποίο καταβάλλονται οι παροχές στους εργαζόμενους. Η πληρωμή των χρηματοδοτούμενων παροχών, όταν καθίστανται καταβλητέες εξαρτάται όχι μόνο από την οικονομική κατάσταση και την επενδυτική απόδοση του φορέα, αλλά επίσης και από την ικανότητα της οικονομικής οντότητας (και την προθυμία) να αποκαταστήσει κάθε προσωρινό έλλειμμα στα κεφαλαιακά περιουσιακά στοιχεία του φορέα. Έτσι, η οικονομική οντότητα αναλαμβάνει ουσιαστικά τους αναλογιστικούς και επενδυτικούς κινδύνους που συνδέονται με το πρόγραμμα. Κατά συνέπεια, το αναγνωριζόμενο έξοδο για ένα πρόγραμμα καθορισμένων παροχών δεν είναι κατ' ανάγκη το ποσό της εισφοράς που οφείλεται για την περίοδο.

50. Η λογιστική από την οικονομική οντότητα για προγράμματα καθορισμένων παροχών περιλαμβάνει τα ακόλουθα βήματα:

α) χρήση αναλογιστικών τεχνικών για να γίνει μια αξιόπιστη εκτίμηση του ποσού της παροχής, που οι εργαζόμενοι έχουν κερδίσει σε ανταπόδοση της υπηρεσίας τους κατά την τρέχουσα και τις προηγούμενες περιόδους. Αυτό απαιτεί από την οικονομική οντότητα να προσδιορίσει το ποσοστό της παροχής που αποδίδεται στην τρέχουσα και στις προηγούμενες περιόδους (βλ. παραγράφους 67-71) και να κάνει εκτιμήσεις (αναλογιστικές παραδοχές) για τις δημογραφικές μεταβλητές (όπως η κινητικότητα του προσωπικού και η θνησιμότητα) και οικονομικές μεταβλητές (όπως μελλοντικές αυξήσεις σε μισθούς και σε ιατροφαρμακευτικά κόστη) που θα επηρεάσουν το κόστος της παροχής (βλ. παραγράφους 72-91)

β) προεξόφληση της παροχής αυτής χρησιμοποιώντας τη Μέθοδο προβεβλημένης πιστωτικής μονάδας για να προσδιορίσει την παρούσα αξία της δέσμευσης καθορισμένης παροχής και το κόστος της τρέχουσας απασχόλησης (βλ. παραγράφους 64-66)

γ) προσδιορισμό της εύλογης αξίας κάθε περιουσιακού στοιχείου του προγράμματος (βλ. παραγράφους 102-104)

δ) προσδιορισμό του συνολικού ποσού των αναλογιστικών κερδών και ζημιών και του ποσού εκείνων των αναλογιστικών κερδών και ζημιών που πρέπει να αναγνωριστούν (βλ. παραγράφους 92-95)

ε) όταν ένα πρόγραμμα έχει εισαχθεί ή μεταβληθεί, προσδιορισμό του προκύπτοντος κόστους προϋπηρεσίας (βλ. παραγράφους 96-101) και

στ) όταν ένα πρόγραμμα έχει περικοπεί ή τακτοποιηθεί, προσδιορισμό του προκύπτοντος κέρδους ή ζημίας (βλ. παραγράφους 109-115).

Όπου μια οικονομική οντότητα έχει περισσότερα από ένα προγράμματα καθορισμένων παροχών, η οικονομική οντότητα εφαρμόζει τις διαδικασίες αυτές ξεχωριστά για κάθε σημαντικό πρόγραμμα.

51. Σε μερικές περιπτώσεις, εκτιμήσεις, μέσοι όροι και υπολογιστικές συντομεύσεις μπορεί να παρέχουν μια αξιόπιστη προσέγγιση των λεπτομερειακών υπολογισμών που απεικονίζονται στο Πρότυπο αυτό.

### **Λογιστική για τεκμαιρόμενη δέσμευση**

52. Η οικονομική οντότητα πρέπει να λογιστικοποιεί όχι μόνο τη νομική της δέσμευση σύμφωνα με τους τυπικούς όρους ενός προγράμματος καθορισμένων παροχών, αλλά επίσης κάθε τεκμαιρόμενη δέσμευση που ανακύπτει από τις άτυπες τακτικές της οικονομικής οντότητας. Άτυπες τακτικές δημιουργούν τεκμαιρόμενη δέσμευση, όταν η οικονομική οντότητα δεν έχει ρεαλιστική εναλλακτική λύση παρά να καταβάλει τις παροχές εργαζόμενων. Ένα παράδειγμα μιας τεκμαιρόμενης δέσμευσης είναι, όταν μια μεταβολή στις άτυπες πρακτικές της οικονομικής οντότητας θα προξενούσε μία μη αποδεκτή ζημία στη σχέση της με τους εργαζόμενους.

53. Οι τυπικοί όροι ενός προγράμματος καθορισμένων παροχών μπορεί να επιτρέπουν στην οικονομική οντότητα να τερματίσει την δέσμευσή της σύμφωνα με το πρόγραμμα. Παρ' όλα αυτά, είναι συνήθως δύσκολο για μια οικονομική οντότητα να ακυρώσει ένα πρόγραμμα, αν οι εργαζόμενοι πρόκειται να παραμείνουν στην υπηρεσία. Συνεπώς, σε απουσία απόδειξης για το αντίθετο, η λογιστικοποίηση των παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία προϋποθέτει ότι η οικονομική οντότητα, η οποία υπόσχεται κατά το παρόν τέτοιες παροχές θα συνεχίσει να πράττει έτσι κατά τη διάρκεια της απομένουσας εργασιακής ζωής των εργαζόμενων.

### **Ισολογισμός**

54. Το ποσό που αναγνωρίζεται ως υποχρέωση καθορισμένων παροχών θα είναι το καθαρό σύνολο των ακολούθων ποσών:

α) της παρούσας αξίας της δέσμευσης καθορισμένων παροχών κατά την ημερομηνία του ισολογισμού (βλ. παράγραφο 64)

β) πλέον οποιαδήποτε αναλογιστικά κέρδη (μείον οποιεσδήποτε αναλογιστικές ζημίες) που δεν αναγνωρίστηκαν, λόγω του χειρισμού που καθορίζεται στις παραγράφους 92 και 93

γ) μείον οποιοδήποτε κόστος προϋπηρεσίας που δεν έχει αναγνωρισθεί ακόμη (βλ. παράγραφο 96)

δ) μείον την εύλογη αξία κατά την ημερομηνία του ισολογισμού των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος (αν υπάρχουν) από τα οποία οι δεσμεύσεις θα διακανονιστούν άμεσα (βλ. παραγράφους 102-104).

55. Η παρούσα αξία της δέσμευσης καθορισμένης παροχής είναι η μικτή δέσμευση, πριν από την αφαίρεση της εύλογης αξίας οποιουδήποτε περιουσιακού στοιχείου του προγράμματος.

56. Η οικονομική οντότητα θα προσδιορίζει την παρούσα αξία των δεσμεύσεων καθορισμένων παροχών και την εύλογη αξία οποιουδήποτε περιουσιακού στοιχείου του προγράμματος αρκετά τακτικά, ώστε τα αναγνωριζόμενα ποσά στις οικονομικές καταστάσεις να μη διαφέρουν ουσιωδώς από τα ποσά που θα προσδιορίζονταν κατά την ημερομηνία του ισολογισμού.

57. Το Πρότυπο αυτό ενθαρρύνει, αλλά δεν απαιτεί, η οικονομική οντότητα να αναθέτει σε εγκεκριμένο αναλογιστή την επιμέτρηση όλων των σημαντικών δεσμεύσεων των καθορισμένων παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία. Για πρακτικούς λόγους, η οικονομική οντότητα μπορεί να ζητήσει από εγκεκριμένο αναλογιστή να διεξαγάγει μια λεπτομερειακή επιμέτρηση της δέσμευσης, πριν από την ημερομηνία του ισολογισμού. Παρ' όλα αυτά, τα αποτελέσματα αυτής της αποτίμησης πρέπει να είναι ενημερωμένα για οποιαδήποτε σημαντική συναλλαγή και άλλες σημαντικές μεταβολές στις συνθήκες (περιλαμβανομένων των μεταβολών σε αγοραίες τιμές και επιτόκια) μέχρι την ημερομηνία του ισολογισμού.

## **2.6 Λοιπές μακροπρόθεσμες παροχές προς εργαζομένους**

126. Λοιπές μακροπρόθεσμες παροχές σε εργαζόμενους περιλαμβάνουν, για παράδειγμα:

α) μακροπρόθεσμες αποζημιωνόμενες απουσίες όπως άδεια μακρόχρονης υπηρεσίας ή σαββατική άδεια

β) παροχές ιωβηλαίου ή άλλης μακρόχρονης υπηρεσίας



γ) παροχές μακροπρόθεσμης ανικανότητας

δ) συμμετοχή στα κέρδη και πρόσθετες παροχές καταβλητέες σε δώδεκα ή περισσότερους μήνες από το τέλος της περιόδου στην οποία οι εργαζόμενοι παρέχουν τη σχετική υπηρεσία και

ε) μεταφερόμενη αποζημίωση που καταβάλλεται σε δώδεκα ή περισσότερους μήνες από το τέλος της περιόδου μέσα στην οποία αποκτάται το δικαίωμα.

127. Η επιμέτρηση λοιπών μακροπρόθεσμων παροχών σε εργαζόμενους δεν υπόκειται συνήθως στον ίδιο βαθμό αβεβαιότητας, όπως η επιμέτρηση των παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία. Περαιτέρω, η καθιέρωση ή οι μεταβολές σε λοιπές μακροπρόθεσμες παροχές σε εργαζόμενους σπάνια δημιουργεί ένα σημαντικό κόστος προϋπηρεσίας. Γι' αυτούς τους λόγους, το Πρότυπο αυτό απαιτεί μια απλοποιημένη μέθοδο λογιστικής για τις λοιπές μακροπρόθεσμες παροχές σε εργαζόμενους. Η μέθοδος αυτή διαφέρει από την απαιτούμενη λογιστικοποίηση των παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία ως εξής:

α) αναλογιστικά κέρδη και ζημιές αναγνωρίζονται αμέσως και δεν εφαρμόζεται κανένα «περιθώριο» και

β) όλο το κόστος προϋπηρεσίας αναγνωρίζεται αμέσως.

### **Αναγνώριση και επιμέτρηση**

128. Το ποσό που αναγνωρίζεται ως υποχρέωση για λοιπές μακροπρόθεσμες παροχές σε εργαζόμενους πρέπει να είναι το καθαρό σύνολο των ακολούθων ποσών:

α) της παρούσας αξίας της δέσμευσης καθορισμένων παροχών κατά την ημερομηνία του ισολογισμού (βλ. παράγραφο 64)

β) μείον την εύλογη αξία κατά την ημερομηνία του ισολογισμού των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος (αν υπάρχουν) από τα οποία οι δεσμεύσεις θα διακανονιστούν άμεσα (βλ. παραγράφους 102-104).

Κατά την επιμέτρηση της υποχρέωσης, η οικονομική οντότητα εφαρμόζει τις παραγράφους 49-91, πλην των παραγράφων 54-61. Η οικονομική οντότητα εφαρμόζει την παράγραφο 104Α στην αναγνώριση και επιμέτρηση οποιουδήποτε δικαιώματος αποζημίωσης.

129. Για λοιπές μακροπρόθεσμες παροχές σε εργαζόμενους, η οικονομική οντότητα αναγνωρίζει το καθαρό σύνολο των ακολούθων ποσών ως έξοδο ή (με επιφύλαξη της

παραγράφου 58) ως έσοδο, εκτός εάν ένα άλλο Πρότυπο απαιτεί ή επιτρέπει τη συμπερίληψή τους στο κόστος του περιουσιακού στοιχείου:

α) το κόστος τρέχουσας απασχόλησης (βλ. παραγράφους 63-91)

β) το κόστος τόκων (βλ. παράγραφο 82)

γ) την αναμενόμενη απόδοση οποιουδήποτε περιουσιακού στοιχείου του προγράμματος (βλ. παραγράφους 105-107) και οποιουδήποτε δικαιώματος αποζημίωσης που είναι αναγνωρισμένο ως περιουσιακό στοιχείο (βλ. παράγραφο 104Α)

δ) τα αναλογιστικά κέρδη και τις ζημίες, που θα αναγνωρίζονται όλα αμέσως

ε) το κόστος προϋπηρεσίας, το οποίο θα αναγνωρίζεται αμέσως και

στ) την επίδραση οποιασδήποτε περικοπής ή διακανονισμού (βλ. παραγράφους 109 και 110).

## **2.7 Παροχές εξόδου από την υπηρεσία**

132. Το Πρότυπο αυτό ασχολείται με τις παροχές τερματισμού υπηρεσίας ξεχωριστά από τις άλλες παροχές σε εργαζόμενους, γιατί το γεγονός που δημιουργεί δέσμευση είναι μάλλον ο τερματισμός υπηρεσίας παρά η υπηρεσία του εργαζομένου.

### **Αναγνώριση**

133. Η οικονομική οντότητα αναγνωρίζει τις παροχές εξόδου από την υπηρεσία ως υποχρέωση και ως έξοδο όταν, και μόνον όταν, η οικονομική οντότητα είναι αποδεδειγμένα δεσμευμένη είτε:

α) να τερματίσει την απασχόληση ενός εργαζόμενου ή ομάδας εργαζομένων πριν από την κανονική ημερομηνία αποχώρησης ή

β) να χορηγήσει παροχές εξόδου από την υπηρεσία, ως αποτέλεσμα μιας προσφοράς που γίνεται για να ενθαρρύνει εκούσια έξοδο από την υπηρεσία.

134. Η οικονομική οντότητα είναι ευαπόδεικτα δεσμευμένη σε τερματισμό της υπηρεσίας, όταν και μόνον όταν, η οικονομική οντότητα έχει ένα λεπτομερειακό επίσημο πρόγραμμα για τον τερματισμό της υπηρεσίας και δεν υπάρχει πραγματική πιθανότητα αναίρεσης. Το λεπτομερειακό πρόγραμμα θα συμπεριλαμβάνει, κατ' ελάχιστο:

α) την εγκατάσταση, λειτουργία και τον κατά προσέγγιση αριθμό εργαζόμενων των οποίων οι υπηρεσίες πρόκειται να τερματιστούν

β) τις παροχές εξόδου από την υπηρεσία για κάθε ταξινομημένη κατηγορία εργασίας ή λειτουργία και

γ) το χρόνο κατά τον οποίο το πρόγραμμα θα εφαρμοστεί. Η εφαρμογή θα αρχίσει το δυνατό συντομότερα και ο χρόνος που απαιτείται για να ολοκληρωθεί η εφαρμογή πρέπει να είναι τέτοιας διάρκειας ώστε ουσιαστικές μεταβολές στο πρόγραμμα να μην είναι πιθανές.

135. Η οικονομική οντότητα μπορεί να δεσμεύεται από τη νομοθεσία, από σύμβαση ή άλλες συμφωνίες με τους εργαζόμενους ή τους αντιπροσώπους τους ή από τεκμαιρόμενη δέσμευση που βασίζεται σε επιχειρηματική πρακτική, συνήθεια ή επιθυμία να ενεργήσει δίκαια, να διενεργήσει πληρωμές (ή να παρέχει άλλα οφέλη) σε εργαζόμενους, όταν τερματίσουν την υπηρεσία τους. Τέτοιες πληρωμές είναι παροχές εξόδου από την υπηρεσία. Οι παροχές εξόδου από την υπηρεσία, τυπικά, είναι πληρωμές εφάπαξ ποσών, αλλά μερικές φορές περιλαμβάνουν επίσης:

α) ενίσχυση των παροχών λόγω αποχώρησης ή των άλλων παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία, είτε έμμεσα μέσω ενός προγράμματος παροχών σε εργαζόμενους, είτε άμεσα και

β) μισθούς μέχρι το τέλος μιας καθορισμένης περιόδου προειδοποίησης, αν ο εργαζόμενος δεν παρέχει περαιτέρω υπηρεσία που αποδίδει οικονομικά οφέλη στην οικονομική οντότητα.

136. Μερικές παροχές σε εργαζόμενους είναι καταβλητές ανεξάρτητα από το λόγο της αποχώρησης του εργαζόμενου. Η καταβολή τέτοιων παροχών είναι βέβαιη (υποκείμενη σε οποιαδήποτε κατοχύρωση ή σε ελάχιστες προϋποθέσεις υπηρεσίας), αλλά το χρονοδιάγραμμα της πληρωμής τους είναι αβέβαιο. Μολονότι τέτοιες παροχές περιγράφονται σε μερικές χώρες ως αποζημιώσεις τερματισμού υπηρεσίας ή εφάπαξ τερματισμού υπηρεσίας, θεωρούνται παροχές μετά την έξοδο από την υπηρεσία μάλλον παρά παροχές εξόδου από την υπηρεσία και η οικονομική οντότητα τις λογιστικοποιεί ως παροχές μετά την έξοδο από την υπηρεσία. Μερικές οικονομικές οντότητες παρέχουν ένα χαμηλότερο επίπεδο παροχής για οικειοθελή τερματισμό της υπηρεσίας κατόπιν αίτησης του εργαζόμενου (ουσιαστικά, παροχή μετά την έξοδο από την υπηρεσία), παρά οικειοθελή έξοδο από την υπηρεσία μετά από αίτηση της οικονομικής οντότητας. Η πρόσθετη καταβλητέα παροχή κατά τον οικειοθελή τερματισμό της υπηρεσίας είναι μια παροχή εξόδου από την υπηρεσία.

137. Οι παροχές εξόδου από την υπηρεσία δεν αποφέρουν στην οικονομική οντότητα μελλοντικά οικονομικά οφέλη και αναγνωρίζονται αμέσως ως έξοδα.

138. Όταν η οικονομική οντότητα αναγνωρίζει παροχές λόγω αποχώρησης είναι δυνατόν η οικονομική οντότητα να πρέπει επίσης να λογιστοποιήσει και την περικοπή παροχών αποχώρησης ή άλλων παροχών σε εργαζόμενους (βλ. παράγραφο 109).

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΟΥ ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ ΧΕΙΡΙΣΜΟΥ ΤΩΝ ΠΑΡΟΧΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΑ ΕΛΠ ΚΑΙ ΤΑ ΔΛΠ**

### **3.1 Επιπτώσεις από την εφαρμογή ΔΛΠ 19 στο τραπεζικό τομέα**

#### **Κατάσταση πριν την εφαρμογή των ΔΠΧΠ**

Στην Ελλάδα ισχύουν ή η γενική συλλογική ή οι κλαδικές ή οι επιχειρησιακές συμβάσεις ως προς τους μισθούς και διατάξεις του Ν.2112/20 ή οι εσωτερικοί κανονισμοί επιχειρήσεων, εφόσον αυτοί προβλέπουν μεγαλύτερες παροχές από αυτές του Νόμου για αποζημιώσεις προσωπικού λόγω εξόδου από την υπηρεσία. Οι φορείς συνταξιοδότησης είναι Ασφαλιστικά Ταμεία με μεγαλύτερο το ΙΚΑ-ΓΕΑΜ για την κύρια και την επικουρικά ασφάλιση. Επίσης τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης διέπει η εργατική νομοθεσία.

Στην Ελλάδα πριν την εφαρμογή των ΔΠΧΠ, οι περισσότερες επιχειρήσεις προς αποφυγή των επιβαρύνσεων των οικονομικών τους καταστάσεων πραγματοποιούσαν πρόβλεψη αποζημιώσεως του προσωπικού λόγω εξόδου από την υπηρεσία, με βάση την υπ' αριθμο 205/1988 Γνωμοδότηση της Ολομέλειας των Νομικών Συμβούλων της Διοικήσεως και το άρθρο 10 του Ν.2065/1992. Η γνωμοδότηση αυτή ουσιαστικά επέτρεπε στις επιχειρήσεις να πραγματοποιούν προβλέψεις για αποζημιώσεις προσωπικού λόγω εξόδου από την υπηρεσία μόνο για αυτούς που υπολόγιζαν ότι θα έφευγαν (συνταξιοδοτούνταν ή απολύονταν) το επόμενο χρόνο.

Επίσης τα συνταξιοδοτικά ταμεία εκτός του ΙΚΑ-ΓΕΑΜ και κυρίως αυτά των Ελληνικών Τραπεζών αποτελούσαν κυρίως νομικά ή ηθικά προγράμματα καθορισμένων παροχών. Η εφαρμογή του ΔΛΠ 19 αναμενόταν να επιφέρει σημαντικότερη επιβάρυνση στο παθητικό των τραπεζών και των δεικτών κεφαλαιακής τους επάρκειας σε βαθμό που να απειλείται η εικόνα τους ως οικονομικώς βιώσιμων οργανισμών. Ο κίνδυνος αυτός θα ήταν ακόμα μεγαλύτερος την πρώτη λογιστική χρήση εφαρμογής του ΔΛΠ 19, διότι οι Τράπεζες θα αναγκαστούν να εμφανίσουν τις σωρευτικές υποχρεώσεις προηγούμενων ετών.

#### **Κατάσταση μετάβασης στα ΔΠΧΠ**

Με την αρχική κατάσταση που ίσχυε για τις λογιστικοποιήσεις των υποχρεώσεων των επιχειρήσεων στην Ελλάδα και ειδικότερα για τις παροχές συνταξιοδότησης και λήξης της υπηρεσίας ή αποζημίωσης λόγω απόλυσης οι επιχειρήσεις υποεκτιμούσαν σημαντικά τις αντίστοιχες προβλέψεις. Οι προσαρμογές επί των σχηματισμένων προβλέψεων για κάλυψη των παροχών έναντι των εργαζομένων με την εφαρμογή των ΔΠΧΠ από τις επιχειρήσεις του FTSE 20, παρουσιάζονται στον Πίνακα 1. Όπως παρατηρούμε η εφαρμογή των ΔΠΧΠ εξανάγκασε τις επιχειρήσεις σε σχηματισμό σημαντικών προβλέψεων για παροχές στους εργαζόμενους, που μέχρι τότε, λόγω της συνδυασμένης νομοθεσίας που ίσχυε, η διαφάνεια επί των οικονομικών καταστάσεων για το συγκεκριμένο θέμα ήταν σαφώς περιορισμένη. Χαρακτηριστικό με μεγάλη σημασία αποτελεί το γεγονός ότι μεγάλες προσαρμογές πραγματοποίησαν τα πιστωτικά ιδρύματα που έχουν έδρα και δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα.

Πίνακας 1, Προσαρμογές επί των σχηματισμένων προβλέψεων για κάλυψη των παροχών έναντι των εργαζομένων με την εφαρμογή των ΔΠΧΠ

Εταιρεία του FTSE 20	Ελληνικές Λογιστικές Αρχές	Προσαρμογές για τα ΔΠΧΠ	ΔΠΧΠ
<b>ALPHA BANK (ΚΟ)</b>	<b>8319</b>	<b>548.950</b>	<b>557.269</b>
COCA-COLA ΤΡΙΑ ΕΨΙΛΟΝ(ΚΟ)	21.900	47.500	69.400
<b>EUROBANK EFG(ΚΟ)</b>	-	<b>50.000</b>	<b>50.000</b>
JUMBO (ΚΟ)	-	1.074	1.074
<b>MARFIN INVESTMENT GROUP(ΚΟ)</b>	<b>168.498</b>	-	<b>168.498</b>
ΒΙΟΧΑΛΚΟ(ΚΑ)	1.790	16.574	18.364
ΔΕΗ(ΚΟ)	289.129	-	289.129
<b>ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ(ΚΟ)</b>	-	<b>225.331</b>	<b>225.331</b>
ΕΛΛΑΚΤΩΡ(ΚΟ)	279	4.183	4.462
ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ (ΚΟ)	77.593	31.118	108.711
ΚΑΕ(ΚΟ)	-	-	-
<b>ΚΥΠΡΟΥ ΤΡΑΠΕΖΑ(ΚΟ)</b>	<b>2.462</b>	-	<b>2.462</b>
ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ(ΚΟ)	3.122	41.889	45.011
ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ (ΚΟ)	2.416	30.070	32.486
ΟΠΑΠ(ΚΟ)	20.816	2.675	23.491
ΟΤΕ(ΚΟ)	486.100	91.900	578.000
<b>ΠΕΙΡΑΙΩΣ ΤΡΑΠΕΖΑ(ΚΟ)</b>	<b>4.738</b>	<b>145.485</b>	<b>150.223</b>
ΤΑΧΥΔΡΟΜΙΚΟ ΤΑΜΙΕΥΤΗΡΙΟ(ΚΟ)	693	15.912	16.605
ΤΙΤΑΝ(ΚΟ)	24.463	14.999	39.642

Πηγή: Δημοσιευμένες οικονομικές καταστάσεις των εταιρειών από τις ιστοσελίδες τους

Την ίδια περίοδο των προσαρμογών ανέκυψε το πρόβλημα του «ασφαλιστικού των Τραπεζών» με την κεντρική δίκηση να δίνει λύση με την χρήση οικονομικών και όχι αναλογιστικών μεθόδων και τη δημιουργία νέου ασφαλιστικού φορέα που αποτελεί ουσιαστικά μετατροπή των ασφαλιστικών ταμείων από προγράμματα καθορισμένων παροχών με την νομική ή τεκμαιρόμενη υποχρέωση σε ένα κοινό πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών. Έτσι το ταμείο επικουρικής ασφάλισης των εργαζομένων της Εθνικής Τραπέζης το ΤΑΠΠΑΤΑΤ και το ΤΕΑΠΕΤΕ των λοιπών τραπεζών εγκαταλείφθηκαν και οι τραπεζοϋπάλληλοι υποχρεωτικά εντάχθηκαν στο ΕΤΑΤ. Με την απόφαση σε ΣτΕ (Ολ.) 2199/2010 λύθηκαν και τα οποιαδήποτε άλλα προβλήματα σχετικά με το κοινό ταμείο. Η απόφαση αυτή αναφέρει: «Με τις διατάξεις του ν.3371/2005 ο νομοθέτης, επιτρεπώς κατά το άρθρο 22 παρ. 5 Συντ., επέλεξε το οργανωτικό σχήμα του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου για την υποχρεωτική επικουρική κοινωνική ασφάλιση των τραπεζοϋπάλληλων. Οι σχετικές διατάξεις δεν αντίκειται στο άρθρο 12 Συντ. ή το άρθρο 11 ΕΣΔΑ, διότι οι ασφαλισμένοι των υφιστάμενων αλληλοβοηθητικών ταμείων υπάγονται μεν υποχρεωτικώς στο ΕΤΑΤ, τα ταμεία όμως αυτά ούτε διαλύονται ούτε αφαιρείται η περιουσία τους. Υπό τα δεδομένα αυτά, ούτε η αρχή της προστατευόμενης εμπιστοσύνης ούτε η αρχή της αναλογικότητας. Τέλος, δεν τίθεται ζήτημα παραβίασης των κανόνων του Συντάγματος και του διεθνούς δικαίου για την προστασία της ιδιοκτησίας και της συλλογικής αυτονομίας».

Άλλη μια αξιοσημείωτη ενέργεια πριν την εφαρμογή των ΔΠΧΠ ήταν η αποφυγή δημοσίευσης του αναλυτικού λογαριασμού ανά τράπεζα από το ΔΣ του ΤΑΠΠΑΤΑΤ, με αυτό τον τρόπο το πολύ-εργοδοτικό πρόγραμμα καθορισμένων παροχών, για τις τράπεζες που συμμετείχαν στο ταμείο, αποτέλεσε στην ουσία πρόγραμμα καθορισμένων παροχών, χωρίς να παρθεί πέραν της καταβαλλόμενης εισφοράς καμία άλλη πρόβλεψη. Επίσης όταν το επικουρικό των ασφαλισμένων της Εθνικής τράπεζας δεν μπορούσε να καλύψει την καταβολή της σύνταξης, την κατέβαλε η τράπεζα, χωρίς όμως αυτή να την αναγνωρίσει το ταμείο με βάση την ηθική ή τεκμαιρόμενη υποχρέωση ως πρόγραμμα καθορισμένων παροχών.

Για να εφαρμοστούν τα ΔΠΧΠ στην χώρα μετατράπηκαν στην ουσία το σύνολο σχεδόν των προγραμμάτων καθορισμένων παροχών σε καθορισμένων εισφορών και οι αναλογιστικές

μελέτες μετατράπηκαν σε οικονομικές μελέτες για τον προσδιορισμό της συνεισφοράς τους στα νέα προγράμματα καθορισμένων εισφορών.

Τα αντίστοιχα ποσά βάσει των αναλογιστικών υποχρεώσεων ήταν ουσιωδώς μεγαλύτερα, με τις αναλογιστικές μελέτες της μη προσαρμοσμένης κατάστασης να μην έχουν ανακοινωθεί.

Παρα ταύτα, η εφαρμογή των ΔΠΧΠ στην χώρα, οδήγησε στην αναγνώριση από τις επιχειρήσεις σαφώς μεγαλύτερων προβλέψεων, υποχρεώσεων για παροχές στους εργαζομένους.

### **3.2 Συμπεράσματα**

Στην προσπάθεια σύγκρισης του λογιστικού χειρισμού των παροχών προς εργαζομένους διακρίνουμε μια βασική ομοιότητα ανάμεσα σε ΔΛΠ και τα ΕΛΠ: επικρατεί η ίδια λογική στην αναγνώριση και το διαχωρισμό υποχρεώσεων και εξόδων. Όπως προαναφέρθηκε, οι παροχές σύμφωνα με το ΔΛΠ 19 αναγνωρίζονται ως υποχρέωση, όταν ένας εργαζόμενος έχει παράσχει υπηρεσία με αντάλλαγμα παροχές σε που θα καταβληθούν μελλοντικά, ενώ αναγνωρίζονται ως έξοδο, όταν η οικονομική οντότητα αναλώνει τα οικονομικά οφέλη που προκύπτουν από την υπηρεσία που παρασχέθηκε από έναν εργαζόμενο με αντάλλαγμα την καταβολή παροχών.

Άλλη μια ομοιότητα συναντάται στην περίπτωση αποζημίωσης λόγω εθελούσιας εξόδου από την υπηρεσία. Κατά το ΔΛΠ.19, σε περίπτωση εθελούσιας εξόδου με αποζημίωση, θα πρέπει να γίνει εκτίμηση και πρόβλεψη για αυτή την αποζημίωση. Αυτή η πρακτική συμβαδίζει με την αρχή Ν. 2190/1920 περί ανωνύμων εταιριών, που προβλέπει τη δημιουργία πρόβλεψης για κάθε ενδεχόμενο κίνδυνο.

Κατά το ΔΛΠ 19, σε περίπτωση προγραμμάτων καθορισμένων εισφορών, η εταιρεία καταβάλλει καθορισμένες εισφορές για τους εργαζομένους της και τη διαχείριση των ποσών μαζί με τους κινδύνους τις αναλαμβάνουν νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου. Αυτά τα έξοδα λογιστικοποιούνται κατά τη χρήση που δημιουργείται η υποχρέωση. Δεν παρουσιάζεται καμία διαφορά με τα ΕΛΠ όταν η πλειονότητα των παροχών προς τους εργαζομένους, με εξαίρεση τους καθαρούς μισθούς, αφορά εισφορές προς ασφαλιστικά ταμεία.

Κατά το Δ.Λ.Π.19, σε περίπτωση που αμοιβές προσωπικού χρησιμοποιηθούν για ιδιοπαραγωγή παγίων, αυτές μπορούν να χρεώσουν τα πάγια, δηλαδή να ενσωματωθούν στην



αξία των παγίων. Κατά το ΕΓΛΣ, οι αμοιβές προσωπικού εμφανίζονται στο σύνολό τους και σε περίπτωση ιδιοπαραγωγής όταν χρεώνονται τα πάγια θα πρέπει παράλληλα να πιστώνεται ο κατάλληλος λογαριασμός εσόδων.

Κατά το Δ.Λ.Π.19, είναι υποχρεωτικό να οριοθετούνται όλες οι βραχυπρόθεσμες παροχές προσωπικού, για παράδειγμα σε περίπτωση που οφείλονται ημέρες άδειας, αυτές πρέπει να λογιστούν στη χρήση που αφορούν. Κάτι αντίστοιχο προβλέπεται και κατά τα ΕΛΠ, αλλά στην πράξη δε γίνεται η οριοθέτηση.

Κατά το ΔΛΠ 19, η διανομή κερδών προς τα μέλη της διοίκησης και το προσωπικό αποτελούν βραχυχρόνιες παροχές σε εργαζομένους και καταχωρούνται ως έξοδα. Με βάση τα ΕΛΠ, τέτοιου είδους ποσά που περιλαμβάνονται στον πίνακα διανομής αποτελεσμάτων δε βαρύνουν τα αποτελέσματα.

Σύμφωνα με το ΔΛΠ 19, σε περίπτωση απόλυσης προσωπικού θα πρέπει να δημιουργηθεί πρόβλεψη για το ποσό των αποζημιώσεων που θα καταβληθεί από την εταιρεία. Με βάση τον ΚΝ 2190/20 η ρύθμιση είναι διαφορετική και προβλέπει τη δημιουργία πρόβλεψης για αποζημίωση σε κάθε χρήση. Η απόφαση των Νομικών Συμβούλων Διοίκησης για την ερμηνεία των διατάξεων του ΚΝ 2190/20 για τις αποζημιώσεις απολύσεων είναι σύμφωνη με το ΔΛΠ 19..

Το ΔΛΠ 19 ορίζει ότι οι υποχρεώσεις για μακροχρόνιες παροχές θα πρέπει να υπολογίζονται σε αναλογιστική βάση και μαζί με τα αναλογιστικά κέρδη ή ζημιές να λογιστικοποιούνται σε κάθε οικονομική χρήση. Κατά τα ΕΛΠ, δεν υπάρχει αντίστοιχη ρύθμιση, παρά μόνο αναφέρεται ότι τέτοιου είδους ζητήματα θα πρέπει να γνωστοποιούνται στο Προσάρτημα των ετήσιων οικονομικών καταστάσεων.

Αναφορικά με τα προγράμματα καθορισμένων εισφορών, κατά το ΔΛΠ 19, μπορεί μια επιχείρηση να καταβάλλει σε ετήσια βάση εισφορές χωρίς να έχει ευθύνη για την τελική ικανοποίηση των παροχών. Τέτοιου είδους προγράμματα έχουν να κάνουν με ιδιωτικά ταμεία και όχι με κρατικά. Σύμφωνα με το Ν 2190/1920, βρίσκονται σε λειτουργία κυρίως κρατικά ασφαλιστικά ταμεία, συνεπώς δεν υπάρχει ανάλογη πρόβλεψη του Νόμου.

Σύμφωνα με το ΔΛΠ 19, σε περίπτωση σύναψης ασφαλιστηρίου συμβολαίου για τους εργαζομένους, που η εταιρεία έχει αναλάβει αναλογιστικώς, αυτά τα προγράμματα πρέπει να αντιμετωπίζονται σαν προγράμματα καθορισμένων παροχών και η λογιστική τους

παρακολούθηση θα πρέπει να γίνεται σύμφωνα με αυτά που προβλέπει το ΔΛΠ 19. Κατά τα ΕΛΠ δεν προβλέπεται κάτι για την εμφάνιση προγραμμάτων καθορισμένων παροχών.

Κατά το ΔΛΠ 19, σχετικά με τα προγράμματα καθορισμένων παροχών προβλέπεται περίπλοκη διαδικασία υπολογισμού των καθαρών υποχρεώσεών τους, ενώ με βάση τα Ελληνικά λογιστικά πρότυπα δεν προβλέπεται αντίστοιχη διαδικασία.

Το ΔΛΠ 19 επιβάλλει την παροχή αναλυτικών πληροφοριών που αφορούν τις επιδράσεις από προγράμματα καθορισμένων παροχών. Και πάλι δεν υπάρχει κάλυψη αυτού του ζητήματος από το Ελληνικό δίκαιο.

Το ΔΛΠ 19 προβλέπει αναλυτική πληροφόρηση σχετικά με τις παροχές σε εργαζομένους, ενώ με τα ΕΛΠ προβλέπεται ελάχιστη πληροφόρηση στο Προσάρτημα των ετήσιων οικονομικών καταστάσεων. Επιπλέον, αναφορικά με την κοινοποίηση για το μέσο όρο του απασχολούμενου προσωπικού, αυτός θα πρέπει να ανακοινώνεται στο Προσάρτημα κατά τα ΕΛΠ, ενώ το ΔΛΠ 19 δεν προβλέπει ανάλογη υποχρέωση.

Το βασικό συμπέρασμα από την προηγηθείσα συγκριτική ανάλυση είναι ότι το ΔΛΠ 19 εισάγει νέες έννοιες αναφορικά με τις παροχές προς εργαζομένους, και κατ' αυτό τον τρόπο καλύπτει το νομικό/λογιστικό «κενό» που δημιουργείται σε κάποιες περιπτώσεις με την εφαρμογή των Ελληνικών λογιστικών προτύπων. Η ανάγκη για εφαρμογή των προβλεπόμενων από το ΔΛΠ 19 γίνεται όλο και μεγαλύτερη τα τελευταία έτη, καθώς αφενός οι επιχειρήσεις δίνουν ιδιαίτερη σημασία στις παροχές των εργαζομένων και αφετέρου έχουν διεισδύσει στην Ελληνική αγορά πολυεθνικές επιχειρήσεις με προγράμματα παροχών τα οποία ήταν άγνωστα στην Ελληνική πραγματικότητα έως πρόσφατα. Αυτό φαίνεται και από το γεγονός ότι στην παρούσα φάση υπάρχει αναστάτωση σχετικά με τον τρόπο που θα φορολογούνται αυτές οι πρόσθετες παροχές προς τους εργαζομένους (π.χ. σπίτια, αυτοκίνητα, διακοπές). Ιδιαίτερα στο ασφαλιστικό τμήμα των παροχών, η προβληματική λειτουργία της κύριας (υποχρεωτικής) ασφάλισης, ωθεί συχνά τις εγχώριες επιχειρήσεις στη δημιουργία συμπληρωματικών ασφαλιστικών προγραμμάτων για τους εργαζομένους τους, τα οποία θα πρέπει να αντιμετωπίζονται ως παροχές. Βέβαια, αξίζει να σημειωθεί ότι σε αρκετές περιπτώσεις το ΔΛΠ 19 δεν έχει να «πατήσει» σε υφιστάμενο νομικό πλαίσιο, με αποτέλεσμα να δυσχεραίνεται η εφαρμογή του από τις Ελληνικές επιχειρήσεις. Συνεπώς, απαιτείται γενικότερη εναρμόνιση της εργατικής νομοθεσίας και του Ν. 2190/1920 με τα διεθνή πρότυπα. Επίσης, η πολυπλοκότητα του προτύπου και η ανάγκη για εφαρμογή αναλογιστικών

μεθόδων είναι ένα ακόμη εμπόδιο, καθώς είναι αναμενόμενο η πλειοψηφία των εταιριών (πλην των ασφαλιστικών) να μη διαθέτει (ακόμη) την κατάλληλη τεχνογνωσία.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ντζανάτος, Δ. (2008). Τα Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα με Απλά Λόγια και οι Διαφορές τους από τα Ελληνικά. Εκδόσεις Καστανιώτη, Αθήνα.

Σακέλλης, Ε (2009) Ο «Πανδέκτης» του λογιστή. Εκδόσεις Ε. Σακέλλη, Πειραιάς.

Γρηγοράκος, Θ (2013) Ανάλυση - Ερμηνεία του Ελληνικού Γενικού Λογιστικού Σχεδίου. Εκδόσεις Αντ.Ν.Σάκκουλα, Αθήνα.

Φίλος, Ι (2003) Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα. Εκδόσεις Παμισος, Αθήνα.

Πρωτοπάτης, Ν, Βρουστούρης, Π. (2002). Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα & Διερμηνείες. Εκδόσεις ΣΟΕΛ, Αθήνα.

Μπατσινίλας, Ε, Πατατούκας, Κ. Σύγχρονη Λογιστική. Εκδόσεις Σταμούλη ΑΕ, Αθήνα.

Grant Thornton, (2006) Διεθνή Πρότυπα Χρηματοοικονομικής Πληροφόρησης I.F.R.S., Αθήνα.

Λιάπης, Κ. (2011) Παρουσίαση «Οι παροχές στους εργαζομένους: Μια συγκριτική ανάλυση της αναγνωρισής τους από τις επιχειρήσεις σύμφωνα με τα διάφορα πρότυπα λογιστικής καταγραφής». 4<sup>ο</sup> Διεθνές Επιστημονικό Συνέδριο «Ο ρόλος της κοινωνικής πολιτικής σήμερα: κριτικές προσεγγίσεις και προκλήσεις»

[www.poedoy.gr/fe/.../ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΕΙΣ\\_ΠΑΡΟΧΕΣ\\_ΕΡΓΟΔΟΤΗ.doc](http://www.poedoy.gr/fe/.../ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΕΙΣ_ΠΑΡΟΧΕΣ_ΕΡΓΟΔΟΤΗ.doc)

<http://www.taxheaven.gr/pages/log-sxedio>

<http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/7795>

<http://www.epkodi.gr/site/index.php/-----articlestable-83/33---19----->

<http://www.kathimerini.gr/189079/article/oikonomia/ellhnikh-oikonomia/oi-epiptwseis-twn-dlp-sta-epikoyrika-tameia-twn-trapezwn>