



ΑΝΩΤΑΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΠΕΙΡΑΙΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ  
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

Ο ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΣ ΧΕΙΡΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΠΑΡΟΧΩΝ ΣΕ  
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ ΕΓΛΣ, ΤΟ ΔΛΠ 19  
ΚΑΙ ΤΑ ΕΛΠ

---

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

της

ΡΟΝΟΜΑΡΟΝΑ ΒΙΤΑ (Α.Μ.15171)

Επιβλέπων καθηγητής:

Παπαδέας Παναγιώτης

Αθήνα , 2017

*Θα ήθελα να ευχαριστήσω τους καθηγητές του ιδρύματος για τις ευκαιρίες και εμπειρίες που μου προσέφεραν, καθώς και την οικογένειά μου, η οποία είναι η κινητήρια δύναμη των προσπαθειών μου.*

## Πίνακας περιεχομένων

|   |    |
|---|----|
| Περίληψη .....  | v  |
| Εισαγωγή.....   | 1  |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 Παροχές σε εργαζόμενους .....  | 3  |
| 1.1 Γενικό πλαίσιο οργάνωσης των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης.....                             | 4  |
| 1.2 Παροχές σε εργαζόμενους σύμφωνα με Ελληνικό Εργατικό Δίκαιο και το ΕΓΛΣ. Βασικές έννοιες..... | 7  |
| 1.3 Εργασιακές σχέσεις.....   | 8  |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 Αμοιβές και έξοδα προσωπικού με βάση το ΕΓΛΣ .....                                     | 13 |
| 2.1 Λογιστικός χειρισμός των αμοιβών και εξόδων προσωπικού .....                                  | 17 |
| 2.1.1 Λογιστικοποίηση μισθοδοτικής κατάστασης .....   | 17 |
| 2.1.2 Λογιστική αντιμετώπιση παρεπόμενων παροχών και εξόδων προσωπικού .....                      | 19 |
| 2.1.3 Εργοδοτικές εισφορές .....  | 20 |
| 2.1.4 Διαδικασία παρακολούθησης και εξίσωσης λογαριασμού 60 «Αμοιβές και έξοδα προσωπικού».....   | 21 |
| 2.1.5 Λογιστικός χειρισμός μη απαιτητών αμοιβών προσωπικού .....                                  | 21 |
| 2.2 Προβλέψεις για αποζημίωση προσωπικού λόγω εξόδου από την υπηρεσία.....                        | 22 |
| 2.2.1 Λογιστικός χειρισμός προβλέψεων για αποζημίωση προσωπικού .....                             | 24 |
| 2.2.3 Κριτικές και απόψεις περί προβλέψεων.....   | 28 |

|   |    |
|---|----|
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 Παροχές σε εργαζόμενους ΔΛΠ 19.....  | 29 |
| 3.1 Στόχος και πεδίο εφαρμογής του Δ.Λ.Π. 19 .....  | 29 |
| 3.3 Βραχυπρόθεσμες παροχές .....  | 31 |
| 3.3.1 Ορισμοί και εφαρμογή .....  | 31 |
| 3.3.2 Λογιστικός χειρισμός. ....  | 32 |
| 3.3.3 Γνωστοποιήσεις .....  | 35 |
| 3.4 Παροχές μετά την έξοδο από την υπηρεσία.....  | 35 |
| 3.4.1. Πλαίσιο εφαρμογής, ορισμοί.....  | 35 |
| 3.4.2 Προγράμματα καθορισμένων εισφορών .....   | 37 |
| 3.4.3 Προγράμματα καθορισμένων παροχών .....  | 39 |
| 3.4.4 Προγράμματα πολλών εργοδοτών .....  | 46 |
| 3.4.5 Κρατικά προγράμματα.....  | 47 |
| 3.4.6 Ασφαλισμένες παροχές.....   | 47 |
| 3.5 Άλλες μακροπρόθεσμες παροχές σε εργαζομένους.....                                     | 47 |
| 3.6 Παροχές τερματισμού της απασχόλησης. ....   | 48 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 Παροχές σε εργαζόμενους και εφαρμογή των ΕΛΠ.....                              | 50 |
| 4.2 Λογιστική αντιμετώπιση προβλέψεων για παροχές εργαζομένων στο<br>πλαίσιο των ΕΛΠ..... | 54 |
| 4.3 Λογιστική αμοιβών Δ.Σ από διανεμόμενα κέρδη της χρήσης. ....                          | 61 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. Συνοπτική σύγκριση πρακτικών ΔΛΠ 19, ΕΓΛΣ και ΕΛΠ. ....                       | 62 |
| 5.1 Συνοπτική σύγκριση πρακτικών ΔΛΠ 19 και ΕΓΛΣ. ....                                    | 62 |

|  |    |
|--|----|
| 5.1.1 Βραχύχρονες παροχές σε σύγκριση πρακτικών ΔΛΠ 19 και ΕΓΛΣ.....   | 62 |
| 5.1.2 Παροχές τερματισμού απασχόλησης και παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία σε σύγκριση πρακτικών ΔΛΠ 19 και ΕΓΛΣ..... | 63 |
| 5.1.3 Λοιπές μακροχρόνιες παροχές.....   | 64 |
| 5.1.4 Γνωστοποιήσεις για παροχές σε εργαζόμενους.....  | 64 |
| 5.2 Συμπεράσματα και επιπτώσεις εφαρμογής του ΔΛΠ 19 στις ελληνικές επιχειρήσεις.....  | 65 |
| 5.3 Συνοπτική σύγκριση λογιστικών πρακτικών του ΕΓΛΣ και των ΕΛΠ.....  | 66 |
| 5.4 Συμπεράσματα και επιπτώσεις εφαρμογής των ΕΛΠ.....   | 68 |
| ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....  | 69 |

## Περίληψη

Οι παροχές σε εργαζόμενους αποτελούν σημαντικό παράγοντα της αύξησης της παραγωγικότητας και εξοικονόμησης συνολικού κόστους λειτουργίας της επιχείρησης. Η παρούσα εργασία πραγματοποιήθηκε με σκοπό να απεικονίσει τις βασικές κατευθύνσεις λογιστικού χειρισμού παροχών σε εργαζόμενους στο πλαίσιο των βασικών αρχών του ΕΓΛΣ, του Διεθνούς Λογιστικού Πρότυπου 19 (ΔΛΠ 19) «Παροχές εργαζομένων» (IAS 19 «Employee Benefits») και των Ελληνικών Λογιστικών Πρότυπων (ΕΛΠ), τις ομοιότητες και τις διαφορές τους, καθώς και τις επιπτώσεις εφαρμογής τους στις οικονομικές καταστάσεις της επιχείρησης.

*Λέξεις-κλειδιά: Βραχυπρόθεσμες παροχές σε εργαζομένους, προβλέψεις για αποζημίωση προσωπικού, προγράμματα καθορισμένων εισφορών, προγράμματα καθορισμένων παροχών.*

## Εισαγωγή

Οι παροχές σε εργαζόμενους είναι το κυριότερο και αποτελεσματικότερο μέσο για την αύξηση της απόδοσης των εργαζομένων και αποτελεί σημαντικό παράγοντα της αύξησης της παραγωγικότητας και εξοικονόμησης συνολικού κόστους λειτουργίας της επιχείρησης.

Ο σκοπός της συγκεκριμένης εργασίας είναι η απεικόνιση της λογιστικής αντιμετώπισης παροχών σύμφωνα με βασικές αρχές του Ελληνικού Γενικού Λογιστικού Σχεδίου, τις κατευθύνσεις για λογιστικό χειρισμό παροχών σε εργαζόμενους όπως ορίζει το Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 19(ΔΛΠ 19) «Παροχές εργαζομένων» (IAS 19 «Employee Benefits») και τα Ελληνικά Λογιστικά Πρότυπα.

Στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζονται οι βασικές έννοιες των παροχών σε εργαζόμενους στο πλαίσιο οργάνωσης κοινωνικής ασφάλισης γενικά και σύμφωνα με το Ελληνικό Εργατικό Δίκαιο.

Στο δεύτερο κεφάλαιο αναλύεται ο λογιστικός χειρισμός σύμφωνα με ΕΓΛΣ αμοιβών και εξόδων προσωπικού της επιχείρησης, καθώς και προβλέψεων για αποζημίωση προσωπικού λόγω εξόδου από την υπηρεσία.

Το τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζει βασικές έννοιες, κατηγορίες παροχών σε εργαζόμενους σύμφωνα με το Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 19 (ΔΛΠ 19) «Παροχές εργαζομένων» (IAS 19 «Employee Benefits») και εξηγεί κατευθύνσεις για λογιστικό χειρισμό της κάθε κατηγορίας παροχών σε εργαζόμενους που πρέπει να ακολουθεί η επιχείρηση σε πλαίσιο εφαρμογής του ΔΛΠ19.

Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζεται λογιστικός χειρισμός παροχών σε εργαζόμενους στα πλαίσια διατάξεων ν.4308/2014 «Ελληνικά Λογιστικά Πρότυπα, συναφείς ρυθμίσεις και άλλες διατάξεις» και σύμφωνα με την Λογιστική οδηγία εφαρμογής του νόμου.

Το πέμπτο κεφάλαιο περιλαμβάνει τα συμπεράσματα για τις επιπτώσεις εφαρμογής του ΔΛΠ19 και των ΕΛΠ στις ελληνικές επιχειρήσεις και τη συνοπτική σύγκριση των περιπτώσεων πιο συνηθισμένων παροχών σε εργαζόμενους που έχουν εφαρμογή στην Ελλάδα.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 Παροχές σε εργαζόμενους

Η λειτουργία κάθε επιχείρησης στηρίζεται στο ανθρώπινο δυναμικό. Οι παροχές σε εργαζόμενους αποτελούν τρόπο ανταπόδοσης για τη συμμετοχή τους στην κοινή προσπάθεια για την επίτευξη των στόχων της επιχείρησης. Είναι το κυριότερο και αποτελεσματικότερο μέσο για την βελτίωση της απόδοσης των εργαζομένων, την προσέλκυση και διατήρηση τους στην επιχείρηση και αποτελεί σημαντικό παράγοντα της αύξησης της παραγωγικότητας και εξοικονόμησης συνολικού κόστους λειτουργίας της επιχείρησης. Ταυτόχρονα, επειδή για τους εργαζόμενους είναι η κύρια πηγή των εισοδημάτων τους, προσδιορίζει άμεσα τον βαθμό ικανοποίησής τους και των προστατευόμενων μελών της οικογένειάς τους. Οι παροχές σε εργαζόμενους, εκτός από την αμοιβή για παρεχόμενη εργασία, περιλαμβάνουν και υποχρεωτικά ή προαιρετικά προγράμματα ασφάλισης, ιδιωτικά σχέδια συνταξιοδότησης και μια σειρά άλλων υπηρεσιών. Αρκετές επιχειρήσεις προσφέρουν στους πλήρως απασχολούμενους εργαζόμενους ορισμένες αμοιβές για μη δεδουλευμένο χρόνο, όπως αργίες, διακοπές, άδειες ανάρρωσης, προσωπικές ημέρες (μια η δύο προσωπικές αργίες που οι εργαζόμενοι μπορούν να αποφασίσουν πότε θα τις χρησιμοποιήσουν). Τα προαιρετικά ασφαλιστικά προγράμματα δεν επιβάλλονται από τον νόμο αλλά προσφέρονται από τους εργοδότες, με σκοπό να γίνουν πιο ανταγωνιστικοί στην αγορά εργασίας.<sup>1</sup>

Στην ιστορία της κοινωνικής ασφάλισης σχηματίστηκαν δυο βασικές κατηγορίες συστημάτων: τα διανεμητικά και τα κεφαλαιοποιητικά.

**Διανεμητικά** συστήματα στηρίζονται σε ένα άτυπο συμβόλαιο αλληλεγγύης μεταξύ των γενεών: η γενιά αυτών που εργάζονται κάθε φορά καταβάλλει εισφορές για να πληρωθούν οι συντάξεις ανθρώπων που ανήκουν σε προηγούμενες γενεές (π.χ. ο εγγονός που εργάζεται πληρώνει εισφορές που χρηματοδοτούν τη σύνταξη που λαμβάνει ο παππούς του). Οι κρίσιμοι παράμετροι στα συστήματα αυτά είναι, από

---

<sup>1</sup> Παπαλεξανδρή, Ν. και Μπουραντάς, Δ. (2003), Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων, εκδόσεις Γ.Μπενου, Αθήνα,σελ.377,422-424.

τη μια πλευρά, η αναλογία μεταξύ εργαζόμενων και συνταξιούχων και, από την άλλη, το αίσθημα της αλληλεγγύης που πρέπει να συνδέει τις γενιές μεταξύ τους. Τα μακροχρόνια προβλήματα ανεργίας, εξαιτίας της οικονομικής ύφεσης που επικρατεί στην Ελλάδα από το 2009, και η έλλειψη του αισθήματος αλληλεγγύης που επέδειξαν οι γενιές μετά το 1974, οδήγησαν σε βαθιά κρίση στο σύστημα με πολύ επώδυνες επιπτώσεις για τους συνταξιούχους.<sup>2</sup>

**Κεφαλαιοποιητικά** είναι τα συστήματα στα οποία οι εισφορές που καταβάλλουν οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι προορίζονται να καλύψουν κυρίως παροχές που θα λάβουν οι εργαζόμενοι, όταν συμπληρώσουν τις απαραίτητες προϋποθέσεις που προβλέπονται κάθε φορά (ηλικία, χρόνος υπηρεσίας κ.λπ.). Τα ποσά που καταβάλλουν οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες ανατίθενται για διαχείριση σε ασφαλιστικές εταιρείες, αμοιβαία κεφάλαια κλπ, που φροντίζουν να δημιουργούν τα αναγκαία αποθεματικά κεφάλαια, που θα είναι ικανά να ανταποκριθούν στις υποχρεώσεις που έχουν αναλάβει προς τους ασφαλισμένους. Τα συστήματα αυτά ονομαστήκαν κεφαλαιοποιητικά, επειδή η επιτυχής λειτουργία τους προϋποθέτει τη συσσώρευση της αναγκαίας κάθε φορά ποσότητας κεφαλαίων και θεωρούνται, από τη φύση τους, ανταποδοτικά, επειδή οι παροχές που προσφέρουν είναι ουσιαστικά ανάλογες με τις εισφορές που καταβλήθηκαν.

## **1.1 Γενικό πλαίσιο οργάνωσης των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης**

Ένα γενικό πλαίσιο οργάνωσης των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, που προτείνει η Παγκόσμια Τράπεζα, η οποία έχει ασχοληθεί ιδιαίτερα με τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, είναι γνωστό ως *σύστημα των τριών πυλώνων*:

**Ο πρώτος πυλώνας** αποτελεί μέρος του ευρύτερου πλέγματος της Δημόσιας ασφάλισης, μεταφέροντας πόρους από μια ομάδα ατόμων σε άλλη. Έτσι, στο πλαίσιο οργάνωσης του πρώτου πυλώνα κοινωνικής ασφάλισης της Παγκόσμιας Τράπεζας, η Δημόσια ασφάλιση στηρίζεται στο διανεμητικό σύστημα, το οποίο

---

<sup>2</sup> Κόντος, Γ. (2015), Χρηματοοικονομική λογιστική σύμφωνα με τα Διεθνή και τα Ελληνικά Λογιστικά Πρότυπα, εκδόσεις Διπλογραφία, Αθήνα,σελ.617.

υποχρεώνει εργαζόμενους και εργοδότες να καταβάλλουν εισφορές που τους αναλογούν (προβλέπονται από τους Κανονισμούς των κύριων Ταμείων) και από τις οποίες χρηματοδοτεί τις δημόσιες συντάξεις (παροχές). Τέτοιες συντάξεις μπορεί να δοθούν και σε άτομα που κατέβαλαν λίγες ή και καθόλου εισφορές όπως είναι οι ανάπηροι, μακροχρόνια άνεργοι κ.λπ. Επομένως το σύστημα έχει αναδιανεμητική λειτουργία και είναι εν μέρει ανταποδοτικό, επειδή δεν λαμβάνει πλήρως υπόψη τις συνολικές εισφορές που κατέβαλλαν οι εργαζόμενοι. Οι εργοδότες, αν καταβάλλουν εμπρόθεσμα την εισφορά που τους αναλογεί, παρακρατώντας και αποδίδοντας την εισφορά που αναλογεί στους εργαζόμενους, δεν έχουν απολύτως καμία άλλη υποχρέωση προς το σύστημα. Οι εργοδότες στο συγκεκριμένο σύστημα ονομάζονται **εργοδότες καθορισμένων εισφορών**.

Η Δημόσια Ασφάλιση, σε αυτή την περίπτωση, αποτελεί αντικείμενο έντονης αμφισβήτησης, επειδή τις εισφορές που εισπράττει δεν τις επενδύει με τέτοιο τρόπο, ώστε να καλύψει την υποσχόμενη σύνταξη (παροχές). Αντίθετα τα χρήματα που εισπράττει από την απασχόληση πρόσφατα προσληφθέντων εργαζόμενων, χρησιμοποιούνται για κάλυψη υποχρεώσεων προς δικαιούχους σύνταξης αναπηρίας και επιδομάτων αναπηρίας. Έτσι τα ιδιωτικά προγράμματα συμπληρώνουν κενά της Δημόσιας Ασφάλισης.<sup>3</sup>

**Ο δεύτερος πυλώνας** κοινωνικής ασφάλισης στηρίζεται εν μέρει σε ανταποδοτικά κεφαλαιοποιητικά συστήματα. Τα αναφερόμενα συστήματα συνήθως έχουν εφαρμογή σε ανεξάρτητα επαγγελματικά ταμεία ασφάλισης και πρόκειται για προγράμματα ασφάλισης που προσφέρονται από τους εργοδότες στο πλαίσιο εργασιακών σχέσεων (π.χ. Σ.Σ.Ε). Σε ορισμένες χώρες οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να επιλέξουν τα χαρακτηριστικά των τίτλων στα οποία επιθυμούν να γίνει τοποθέτηση των εισφορών από διαχειριστή των κεφαλαίων.<sup>4</sup>

**Ο τρίτος πυλώνας** στηρίζεται στην ιδιωτική προαιρετική ασφάλιση και τα προγράμματα του είναι πλήρως ανταποδοτικά και κατά συνέπεια καθόλου

---

<sup>3</sup> Παπαλεξανδρή, Ν. και Μπουραντάς, Δ. (2003), Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων, εκδόσεις Γ.Μπενου, Αθήνα,σελ.423

<sup>4</sup> Κόντος, Γ. (2015), Χρηματοοικονομική λογιστική σύμφωνα με τα Διεθνή και τα Ελληνικά Λογιστικά Πρότυπα, εκδόσεις Διπλογραφία, Αθήνα, σελ.619

αναδιανεμητικά. Πρόκειται ουσιαστικά για αποταμιευτικούς λογαριασμούς, τους οποίους σχηματίζει ο κάθε εργαζόμενος προαιρετικά με ασφαλιστικές εταιρείες, αμοιβαία κεφάλαια κλπ. Το Κράτος μπορεί να επέμβει έμμεσα, δίνοντας φορολογικά κίνητρα όσον αφορά την έκπτωση της σχετικής δαπάνης.

Τα ασφαλιστικά προγράμματα που στηρίζονται σε κεφαλαιοποιητικά συστήματα (2<sup>ο</sup> και 3<sup>ο</sup> πυλώνας) μπορεί να γίνουν πολύ περίπλοκα και εξαιρετικά επικίνδυνα για τους εργοδότες, αν κατά τη σύσταση σε συνεργασία με τους εργαζόμενους των σχετικών ταμείων (π.χ. επικουρικών ταμείων) οι εργοδότες συμφώνησαν ότι θα εξασφαλίζουν στους εργαζόμενους συγκεκριμένες παροχές (δώρα κατά την τέλεση γάμου, εφάπαξ αποζημιώσεις κλπ). Οι εργοδότες της κατηγορίας αυτής λέγονται **εργοδότες καθορισμένων παροχών**, που σημαίνει ότι η υποχρέωσή τους δεν εξαντλείται, όταν καταβάλλουν τις εισφορές που προβλέπονται, αλλά πρέπει επιπλέον, με τις εισφορές αυτές, να δημιουργείται και να διασφαλίζεται το απαραίτητο αποθεματικό κεφάλαιο στα ταμεία, για να ανταποκριθούν πλήρως και στις μελλοντικές υποχρεώσεις τους προς τους εργαζόμενους.

Το πόσο κεφαλαιοποιημένο είναι ένα ταμείο, διαπιστώνεται από αναλογιστική μελέτη, την οποία οφείλουν να κάνουν σε τακτικά χρονικά διαστήματα οι εργοδότες. Σε περίπτωση που, ως αποτέλεσμα της μελέτης, εμφανίζεται αναλογιστικό έλλειμμα, οι εργοδότες οφείλουν να καλύψουν το έλλειμμα, αναγνωρίζοντας τη σχετική δαπάνη στα αποτελέσματά τους.

Με καθαρά λογιστικούς όρους, διαπιστώνεται ότι τα διανεμητικά συστήματα εφαρμόζουν την ταμειακή μέθοδο, σε αντίθεση με τα κεφαλαιοποιητικά συστήματα που στηρίζονται στη μέθοδο των δεδουλευμένων, αφού οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να υπολογίζουν κάθε φορά την αναγκαία (δεδουλευμένη) δαπάνη προκειμένου να είναι τα ταμεία βιώσιμα.<sup>5</sup> Κατευθύνσεις για λογιστικό χειρισμό σχετικών θεμάτων ορίζει το Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 19 (ΔΛΠ 19) «Παροχές εργαζομένων» (IAS 19 «Employee Benefits»).

---

<sup>5</sup> Κόντος, Γ. (2015), Χρηματοοικονομική λογιστική σύμφωνα με τα Διεθνή και τα Ελληνικά Λογιστικά Πρότυπα, εκδόσεις Διπλογραφία, Αθήνα, σελ.620,621

## 1.2 Παροχές σε εργαζόμενους σύμφωνα με Ελληνικό Εργατικό Δίκαιο και το ΕΓΛΣ. Βασικές έννοιες

Υπάρχουν διάφορες παράγοντες που προσδιορίζουν τον λόγο καταβολής κάποιων παροχών προς μισθωτούς. Οι παροχές στους εργαζόμενους είναι μισθολογικές και μη μισθολογικές.

- **Μισθολογικές παροχές** είναι ό,τι παρέχεται από την επιχείρηση ως οικονομικό αντάλλαγμα για την εργασία του εργαζόμενου.
- **Μη μισθολογικές παροχές είναι:**
  - α) Λειτουργικές δαπάνες της επιχείρησης, δηλαδή, παροχές του εργοδότη που γίνονται για την καλύτερη λειτουργία της επιχείρησής του ή για διευκόλυνση της εργασίας ή για την ταχύτερη εκτέλεση της. Αυτές οι παροχές δεν αποτελούν μισθό ακόμη και όταν παρέχουν κάποια ωφέλεια στον μισθωτό, εφόσον η κύρια και βασική αιτία της χορήγησης τους είναι η εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης. Τέτοιες παροχές μπορεί να είναι οικειοθελείς ή να επιβάλλονται και από το νόμο, και χορηγούνται είτε σε χρήμα είτε σε είδος (π.χ. χορήγηση στολής ή το επίδομα στολής).
  - β) Παροχές που έχουν ως αιτία την αποκατάσταση δαπανών στις οποίες υποβλήθηκε ο μισθωτός κατά την εκτέλεση της εργασίας ή με αφορμή αυτή. Στην περίπτωση αυτή η σχετική καταβολή θα πρέπει να ανταποκρίνεται στις πραγματικές δαπάνες που υποβλήθηκε ο μισθωτός για λογαριασμό του εργοδότη (π.χ. δαπάνες κίνησης).
  - γ) Οικειοθελείς παροχές που δεν αποτελούν μισθό: πρόσθετες παροχές που καταβάλλει ο εργοδότης προς τους εργαζόμενους με καθαρά χαριστική πρόθεση, χωρίς καμία συμβατική ή άλλη νομική υποχρέωση και τις οποίες μπορεί να διακόψει οποτεδήποτε, κατά την απόλυτη διακριτική του ευχέρεια.

Ωστόσο, μια οικειοθελής μη μισθολογική παροχή προς τον εργαζόμενο, που συνεχίζεται και επαναλαμβάνεται για μακρό χρονικό διάστημα και κατά τακτά χρονικά διαστήματα, καταλήγει σε σιωπηρή συμφωνία περί μετατροπής της σε

μισθολογική παροχή. Η καταβολή της δεν μπορεί πλέον να διακοπεί μονομερώς, εκτός εάν, από την αρχή ή έστω πριν δημιουργηθούν οι συνθήκες για την δεσμευτικότητά της, είχε δηλώσει ρητώς να την διακόψει ελεύθερα, μονομερώς, οποτεδήποτε στο μέλλον.<sup>6</sup>

### **1.3 Εργασιακές σχέσεις.**

Προσωπικό της επιχείρησης είναι όλα τα φυσικά πρόσωπα (διευθυντικά στελέχη, υπάλληλοι, εργάτες) τα οποία έναντι αμοιβής παρέχουν εξαρτημένη εργασία στην επιχείρηση.

**Ως σύμβαση εξαρτημένης** εργασίας εννοείται η αμφοτεροβαρής ενοχική σύμβαση, που υφίσταται μεταξύ του εργαζόμενου ή μισθωτού και του εργοδότη, σύμφωνα με την οποία, ο μισθωτός θέτει την προσωπική του εργασία στην διάθεση του εργοδότη έναντι μιας συμφωνημένης αμοιβής (μισθού ή ημερομίσθιου), κάτω από τις οδηγίες του εργοδότη. Ο εργοδότης έχει το δικαίωμα της διεύθυνσης, εποπτείας και έλεγχου της εργασίας του μισθωτού, καθορίζοντας τον χρόνο, τον τόπο, τον τρόπο και τις λοιπές συνθήκες παροχής της. Οι κυριότερες συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας είναι: η σύμβαση εργασίας αόριστου χρόνου, ορισμένου χρόνου, σύμβαση μαθητείας, σύμβαση εργασίας μέλους Διοικητικού Συμβουλίου Α.Ε., ομαδική σύμβαση εργασίας, συμβάσεις πολλαπλής απασχόλησης, σύμβαση εργασίας με διευθυντικά πρόσωπα, σύμβαση εργασίας με μειωμένη χρονική απασχόληση και οι όροι απασχόλησης και αμοιβής νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας, ηλικίας κάτω των 25 ετών (ν.3863/2010).

**Μισθωτός** θεωρείται ο εργαζόμενος, οποίος έναντι αμοιβής παρέχει εξαρτημένη εργασία σε φυσικό ή νομικό πρόσωπο που τον απασχολεί. Μισθωτοί είναι αυτοί που ασχολούνται κατά κύριο επάγγελμα σαν υπάλληλοι ή εργάτες και όχι αυτοί που προσφέρουν ευκαιριακή εργασία, έστω και με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, κατά τις ελεύθερες ώρες τους, ενώ σαν κύριο επάγγελμα έχουν κάποιο

---

<sup>6</sup> Ληξουριώτης, Ι. (2013), Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 4<sup>η</sup> έκδοση Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σελ.297

άλλο. Η διάκριση ενός μισθωτού ως υπαλλήλου ή εργάτη εξαρτάται από το είδος της παρεχόμενης εργασίας και όχι από το αν αμείβεται με μισθό ή ημερομίσθιο ή από τα τυπικά προσόντα (δίπλωμα, πτυχίο κλπ).<sup>7</sup> Υπάλληλος θεωρείται ο εργαζόμενος που παρέχει αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο πνευματική εργασία. Προέχει, δηλαδή, το πνευματικό στοιχείο. Οι διευθύνοντες υπάλληλοι ανήκουν, σε γενικές γραμμές, στο υπαλληλικό προσωπικό της επιχείρησης και συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας. Εξαιρούνται από ορισμένα δικαιώματα, που απορρέουν από τις διατάξεις της κείμενης εργατικής νομοθεσίας που προβλέπονται για τους μισθωτούς, όπως οι διατάξεις περί αδειών, χρονικών ορίων εργασίας και απασχόλησης κατά τις Κυριακές και εορτές. Δικαιούνται, όμως, επιδομάτων (δώρων) εορτών, γιατί δεν έχουν αποβάλλει την ιδιότητα του μισθωτού και συνεπώς οι διατάξεις της νομοθεσίας που αναφέρονται σε θέματα σχετικά με την απόλυση και αποζημίωση των υπαλλήλων, έχουν πλήρη εφαρμογή και στο προσωπικό αυτό. Ο διευθύνων σύμβουλος ανώνυμης εταιρίας είναι εντολοδόχος αυτής και δεν τελεί σε εξάρτηση από κανέναν. Συνεπώς, δεν συνδέεται με την εταιρία με εργασιακή σχέση και κατά επέκταση δεν έχει την ιδιότητα του υπαλλήλου αυτής. Εργάτης θεωρείται ο εργαζόμενος που παρέχει αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο χειρωνακτική εργασία. Προέχει το σωματικό στοιχείο.

Οι πρακτικές συνέπειες του διαχωρισμού των μισθωτών, σε υπαλλήλους και εργάτες, εντοπίζονται στον υπολογισμό της αποζημίωσης, του δώρου Πάσχα και του επιδόματος άδειας, στην περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης.

Με τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ο εργαζόμενος αποκτάει το δικαίωμα για τις εξής παροχές:

- α) της αμοιβής με την μορφή μισθού ή ημερομισθίου ή άλλου συστήματος αμοιβών,
- β) την καταβολή εκ μέρους του εργοδότη των εισφορών στους ασφαλιστικούς οργανισμούς,

---

<sup>7</sup> Καραγιάννης, Δ., Καραγιάννης, Ι. και Καραγιάννη, Α.,(2011), Εργατικά, μισθοδοσίες, ασφαλιστικά. Παραδείγματα-Δηλώσεις, 15<sup>η</sup> έκδοση, εκδόσεις «Αριών», Θεσσαλονίκη,σελ7,8.

- γ) την χορήγηση άδειας αναψυχής, επιδόματος αδείας, επιδομάτων εορτών, ασθένειας, ατυχήματα κλπ,
- δ) την καταβολή αποζημίωσης σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας,
- ε) άλλα θεσμικά δικαιώματα των μισθωτών που τα ρυθμίζει η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΣΣΕ).

Τη σχέση παροχής εξαρτημένης εργασίας τη ρυθμίζει το Εργατικό Δίκαιο, το οποίο διέπεται από το Σύνταγμα, τυπικούς νόμους, Πράξεις Νομοθετικού Περιεχομένου, λοιπές νομοθετικές πράξεις, κανονιστικές πράξεις της Διοίκησης, συλλογικές συμβάσεις εργασίας, διαιτητικές αποφάσεις και από τους όρους των εσωτερικών κανονισμών εργασίας, καθώς και των καταστατικών των εργατικών ή εργοδοτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Το κόστος για την επιχείρηση συνίσταται στον ονομαστικό μισθό, τα επιδόματα και λοιπές παροχές, καθώς και τις ασφαλιστικές εισφορές.

Το σύστημα καθορισμού του νόμιμου κατώτατου μισθού υπαλλήλων και ημερομίσθιου εργατοτεχνιτών τέθηκε σε ισχύ την 01.04.2013 με το ν.4093/2012:

- α) Για τους υπάλληλους άνω των 25 ετών, ο κατώτατος μισθός ορίζεται 586,08 ευρώ και για τους εργατοτεχνίτες άνω των 25 ετών το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται σε 26,18 ευρώ.
- α) Για τους υπάλληλους κάτω των 25 ετών ο κατώτατος μισθός ορίζεται 510,95 ευρώ και για τους εργατοτεχνίτες κάτω των 25 ετών το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται σε 22,83 ευρώ. Οι αποδοχές του μισθωτού δεν μπορούν σε καμία περίπτωση να είναι κατώτερες της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. Οι πραγματικές (καταβαλλόμενες) αποδοχές μπορεί να ταυτίζονται με τις νόμιμες ή να είναι μεγαλύτερες από αυτές.

Στην έννοια των αποδοχών περιλαμβάνονται:

1. Ο μισθός, δηλαδή, η αμοιβή ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας.
2. Η υπερωριακή αμοιβή, η οποία είναι πρόσθετη αμοιβή και καταβάλλεται στον μισθωτό για υπερωριακή εργασία σε μη εργάσιμες ώρες.
3. Τα διάφορα επιδόματα που αποτελούν μισθό ή προσαύξηση μισθού, όπως το επίδομα διαχειριστικών λαθών, το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας, το επίδομα παραγωγικότητας, τα δώρα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα κ.τ.λ.



Οι αποδοχές υπολογίζονται κατά χρονική διάρκεια (μήνα ,εβδομάδα, ημέρα, ώρα), κατά απόδοση, με ποσοστά επί ακαθάριστων εσόδων ή καθαρών κερδών, κατά αποκοπή (π.χ. συγκομιδή αγροτικών προϊόντων).

**Ονομαστικές ή μικτές αποδοχές** είναι οι συνολικές ακαθάριστες αποδοχές που οφείλει η οικονομική μονάδα στους εργαζόμενους. Σύμφωνα με το άρθρ.12 του Ν.4172/2013 ως ακαθάριστα εισοδήματα από μισθωτή εργασία θεωρούνται τα εξής:

- ημερομίσθιο, μισθός, επίδομα αδείας, επίδομα ασθενείας, επίδομα εορτών, αποζημίωση μη ληφθείσας άδειας, αμοιβές, προμήθειες, επιμίσθια και φιλοδωρήματα,
- επιδόματα περιλαμβανομένων του επιδόματος κόστους διαβίωσης, του επιδόματος ενοικίου, της αποζημίωσης εξόδων φιλοξενίας ή ταξιδιού,
- αποζημίωση εξόδων στα οποία έχει υποβληθεί ο εργαζόμενος ή συγγενικό πρόσωπο του εργαζομένου,
- παροχή οποιασδήποτε μορφής που λαμβάνει ο εργαζόμενος πριν την έναρξη της εργασιακής σχέσης,
- αποζημιώσεις για τη λύση ή καταγγελία της εργασιακής σχέσης,
- το ασφάλισμα που καταβάλλεται εφάπαξ ή με τη μορφή περιοδικής παροχής στο πλαίσιο ομαδικών ασφαλιστηρίων συνταξιοδοτικών συμβολαίων,
- κάθε άλλη παροχή που εισπράττεται έναντι υφιστάμενης, παρελθούσας ή μελλοντικής εργασιακής σχέσης.

**Κρατήσεις** είναι τα ποσά που παρακρατεί ή επιχείρηση από τις μικτές αποδοχές των εργαζομένων και τα οφείλει εκ μέρους τους σε:

- α) ασφαλιστικά ταμεία ως εισφορές εργαζομένου,
- β) Δημόσια Οικονομική Υπηρεσία (ΔΟΥ) ως Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών (ΦΜΥ). Ο συγκεκριμένος φόρος υπολογίζεται με βάση το εισόδημα των εργαζομένων.

**Καθαρές αποδοχές** είναι το πόσο που εισπράττει ο εργαζόμενος και προκύπτει, όταν από τις μεικτές αποδοχές αφαιρεθούν οι κρατήσεις.

**Εργοδοτικές εισφορές.** Ο εργοδότης συμμετέχει με δική του εισφορά για την ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και το δικαίωμα συνταξιοδότησης του εργαζομένου. Η εργοδοτική εισφορά επιβαρύνει την επιχείρηση επιπλέον από τις μεικτές αποδοχές.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 Αμοιβές και έξοδα προσωπικού με βάση το ΕΓΛΣ

Η δαπάνη στην οποία υποβάλλεται η επιχείρηση για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων της προς τους εργαζόμενους αποτελεί ένα από τα πιο βασικά (οργανικά) έξοδά που εξετάζει το Ελληνικό Γενικό Λογιστικό Σχέδιο (ΕΓΛΣ). Σύμφωνα με το ΕΓΛΣ, τα έξοδα που επιβαρύνουν την επιχείρηση για εκπλήρωση των υποχρεώσεων της προς το προσωπικό το οποίο απασχολεί με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, καταχωρούνται στη χρέωση λογαριασμού **60 «Αμοιβές και έξοδα προσωπικού»**. Στον λογαριασμό αυτό καταχωρούνται αποκλειστικά οι αμοιβές και τα έξοδα προσωπικού που αφορούν την κλειόμενη χρήση. Όταν πραγματοποιούνται παροχές στο προσωπικό που αφορούν προηγούμενες χρήσεις, δηλαδή, συναρτώνται με εργασία που παρασχέθηκε σε προηγούμενες χρήσεις, οι παροχές αυτές καταχωρούνται σε κατάλληλους υπολογαριασμούς του 82.00 «έξοδα προηγούμενων χρήσεων». Σε αντίστοιχους λογαριασμός του 82.00 καταχωρούνται επίσης και τα ποσά που καταβάλλει η επιχείρηση, εφάπαξ ή περιοδικά, σε χρήμα στο εργατοϋπαλληλικό προσωπικό της, μετά τον χρόνο συνταξιοδοτήσεώς του.

Προβλεπόμενη από το ΕΓΛΣ ανάπτυξη του λογαριασμού:

### 60 ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

#### 60.00 Αμοιβές έμμισθου προσωπικού

##### 60.00.00 Τακτικές αποδοχές (περιλαμβάνονται και προσαυξήσεις

λόγω νυκτερινών, Κυριακών και εξαιρέτων)

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.)

60.00.13

.....

60.00.99

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, αποζημιώσεις για παροχές σε είδος κλπ παροχές σε είδος κλπ )
- 11 Αμοιβές εκτός έδρας (όταν δεν καλύπτουν έξοδα εκτός έδρας)

- 12 Αμοιβές μαθητευομένων (τακτικές, έκτακτες, αργιών, ασθένειας ή άδειας)

.....

60.01.99

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. νοσηλεία, 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 (καταργήθηκε από (1.01.2002)

.....

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)

Το Σχέδιο παρέχει ακόμη τη δυνατότητα η κατά προορισμό ανάπτυξη του λογαριασμού. Η ανάπτυξη γίνεται σε τεταρτοβάθμιους οι οποίοι θα λειτουργούν ως υπολογαριασμοί των προβλεπόμενων από το ΕΓΛΣ τριτοβάθμιων λογαριασμών:

60.00 Αμοιβές έμμισθου προσωπικού

60.00.00 Τακτικές αποδοχές

60.00.00.00 Λειτουργίας παραγωγής

01 Διοικητικής λειτουργίας

02 Λειτουργίας ερευνών και αναπτύξεως

03 Λειτουργίας διαθέσεως

60.00.01 Αμοιβές υπερωριακής απασχολήσεως

Ανάπτυξη όμοια με την ανάπτυξη του λ/μού 60.00.00

κ.λπ.

κ.λπ.

Τα σύγχρονα μηχανογραφικά μέσα όμως παρέχουν τη δυνατότητα ώστε η ανάπτυξη των λογαριασμών εξόδων κατά είδος στο τρίτο επίπεδο και μετά να γίνεται κατά τρόπο που αντιστοιχεί σε συγκεκριμένα κέντρα (ή θέσεις) κόστους, ώστε να συνδέονται αντίστοιχα οι λογαριασμοί των εξόδων με τους υπολογαριασμούς του 92 «κέντρα κόστους» της αναλυτικής λογιστικής, οπότε ή συγκέντρωση εξόδων κατά προορισμό γίνεται αυτόματα.<sup>8</sup>

## **2.1 Λογιστικός χειρισμός των αμοιβών και εξόδων προσωπικού**

### **2.1.1 Λογιστικοποίηση μισθοδοτικής κατάστασης**

Στην κατηγορία των εξόδων μισθοδοσίας προσωπικού περιλαμβάνονται οι κάθε είδους αμοιβές που χορηγούνται στο εργατοϋπαλληλικό προσωπικό της επιχείρησης (τακτικές και έκτακτες, διάφορα επιδόματα κτλ) άσχετα αν η αμοιβή αυτή παρέχεται σε χρήμα ή σε είδος.

Μικτές αποδοχές καταχωρούνται ως έξοδο στη χρέωση των δευτεροβάθμιων λογαριασμών **60.00 «Αμοιβές έμμισθου προσωπικού»** και **60.01 « Αμοιβές ημερομίσθιου προσωπικού»**. Στο λ/μό 60.00 καταχωρούνται και αποδοχές που καταβάλλονται σε διευθυντές και μέλη του διοικητικού συμβουλίου ανώνυμων εταιριών, για υπηρεσίες που παρέχουν στην επιχείρηση με βάση σύμβαση μισθώσεως εργασίας , όπως για το λοιπό έμμισθο προσωπικό. Οι λογαριασμοί αυτοί, στην περίπτωση που η μισθοδοτική κατάσταση λογιστικοποιείται με συμψηφιστική εγγραφή, χρεώνονται, με βάση μισθοδοτικές καταστάσεις ή ατομικές εκκαθαρίσεις, με μικτές αποδοχές του προσωπικού, και πιστώνονται λογαριασμοί:

33.00 «Προκαταβολές προσωπικού». Με τον λ/μό αυτόν παρακολουθούνται οι προκαταβολές που δίνονται στο προσωπικό έναντι των τρεχόντων αποδοχών. Χρεώνεται κατά την καταβολή και πιστώνεται με τα ποσά που παρακρατούνται

---

<sup>8</sup> Σακέλλη, Ε. (2009) Ο Πανδέκτης του Λογιστή, 3<sup>η</sup> έκδοση, εκδόσεις Ε.Σακέλλη, Πειραιάς, σελ.2608

κατά την εκκαθάριση της μισθοδοσίας της σχετικής περιόδου, τα οποία είναι ίσα με τις δοσμένες προκαταβολές, οπότε εξισώνεται.

33.01 «Χρηματικές διευκολύνσεις προσωπικού». Παρακολουθούνται οι προκαταβολές μισθού, οι οποίες εξοφλούνται δια μηνιαίων κρατήσεων. Σύμφωνα με άρθρο 13 του ν.4172/2013 η προκαταβολή μισθού άνω των τριών (3) μηνών θεωρείται δάνειο, οπότε η επιχείρηση είναι υποχρεωμένη να αποδίδει στο δημόσιο χαρτόσημο, 2,4% ή 3,6% κατά περίπτωση, και να συμπεριλάβει (εξωλογιστικά ή ως λογιστική διαφορά) στο φορολογητέο εισόδημα της χρήσεως τόκους.

33.02 «Δάνεια προσωπικού» Στον λογ/μό αυτόν παρακολουθούνται τα ποσά που καταβάλλονται στο προσωπικό με μορφή δανείου.

53.00 «Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες». Καταχωρούνται τα καθαρά ποσά που πρέπει να πληρωθούν στο προσωπικό. Οι αποδοχές, οι οποίες, μέσα σε εύλογο χρόνο δεν ζητούνται από τους δικαιούχους, μεταφέρονται στην πίστωση του λ/μου 53.03 «οφειλόμενες αμοιβές προσωπικού». Εάν η επιχείρηση πληρώνει άμεσα στο τέλος του μήνα στους εργαζομένους (μισθολογική κατάσταση λογιστικοποιείται ταμειακά), ο λογαριασμός 53.00 μπορεί να μην χρησιμοποιείται.

54.03. «Φόροι –τέλη αμοιβών προσωπικού» . Εδώ εμφανίζονται οι φόροι που παρακρατούνται από τις αμοιβές του προσωπικού, από αποζημιώσεις του, λόγω απόλυσης ή εξόδου από την υπηρεσία και υπολογίζονται για:

- εισόδημα από μισθωτή εργασία με βάση τις διατάξεις των αρθ.12,13 του Ν.4172/2013,
- ασφάλισμα ομαδικών ασφαλιστηρίων με εφάπαξ καταβολή και περιοδικά καταβαλλόμενο ασφάλισμα ομαδικών ασφαλιστηρίων με βάση τις διατάξεις του αρθ.64 παρ.1 περ.ε' του Ν.4172/2013,
- αποζημίωση απολυομένων με βάση τις διατάξεις του αρθ.15 παρ.3 του Ν.4172/2013.

Βάσει του άρθρου 64 παράγραφος 7 του Ν.4172/2013 ο φόρος που παρακρατείται, αποδίδεται το αργότερο μέχρι το τέλος του δεύτερου μήνα από την ημερομηνία καταβολής της υποκείμενης σε παρακράτηση πληρωμής. Οι παραπάνω αναφερόμενες διατάξεις μονίμως τροποποιούνται λόγω μόνιμης



μεταβλητότητας φορολογίας εισοδημάτων. Υπάρχει ευχέρεια ανάπτυξης του σχολιαζόμενου λ/μού σε δυο τεταρτοβάθμιους: παρακρατούμενο φόρο από το έμμισθο προσωπικό και για παρακρατούμενο φόρο από ημερομίσθιο προσωπικό.

55. «Ασφαλιστική οργανισμοί». Στους υπολογαριασμούς του παρακολουθούνται οι βραχυπρόθεσμες υποχρεώσεις της επιχείρησης προς τους διάφορους ασφαλιστικούς οργανισμούς από εισφορές εργοδότη και εργαζομένων, δηλαδή, οι υποχρεώσεις που είναι εξοφλητέες μόνο μέσα στη τρέχουσα και την επόμενη χρήση. Στις περιπτώσεις που κατά την ημέρα κλεισίματος του ισολογισμού η επιχείρηση έχει υποχρεώσεις προς ασφαλιστικούς οργανισμούς που όφειλε να είχε εξοφλήσει, πρέπει να υπολογίζονται τα μέχρι την ημερομηνία αυτήν πρόσθετα τέλη, πρόστιμα κλπ, τα οποία επαυξάνουν το πιστωτικό υπόλοιπο του παρόντος λ/μού και χρεώνεται αποτελεσματικός λ/μός 81.00.01 «έκτακτα και ανόργανα έξοδα / προσαυξήσεις εισφορών ασφαλιστικών ταμείων». Εφόσον οι προσαυξήσεις αυτές αφορούν προηγούμενες χρήσεις, χρεώνεται ο αποτελεσματικός λ/μός 82.00.01 «έξοδα προηγούμενων χρήσεων / προσαυξήσεις εισφορών ασφαλιστικών ταμείων». Οι υποχρεώσεις που είναι εξοφλητέες μετά το τέλος της επόμενης χρήσεως παρακολουθούνται στον λ/μό 45.23 «ασφαλιστικοί οργανισμοί».

Τα οικογενειακά επιδόματα και αμοιβές μαθητευομένων μπορούν να παρακολουθούνται μαζί με τακτικές αποδοχές στους λογαριασμούς 60.00.00 και 60.01.00 αντί στους προαιρετικούς λογαριασμούς 60.00.01, 60.00.12, 60.01.12.

### **2.1.2 Λογιστική αντιμετώπιση παρεπόμενων παροχών και εξόδων προσωπικού**

Στην χρέωση του **60.02 « Παρεπόμενες παροχές και έξοδα προσωπικού»** καταχωρούνται τα πόσα που αντιπροσωπεύουν, εκτός από τις αμοιβές και εργοδοτικές εισφορές, άλλες παροχές και έξοδα και θεωρούνται ότι συμβάλλουν στην καλύτερη απόδοση των εργαζομένων. Τέτοια έξοδα είναι: είδη ένδυσης, έξοδα στέγασης, έξοδα κυλικείου – εστιατορίου, έξοδα ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, αξία χορηγούμενων αποθεμάτων.

Βασικές ιδιαιτερότητες της λογιστικής αντιμετώπισης τους:

- Όταν οι παροχές που χορηγεί η επιχείρηση στο προσωπικό της, όχι για την αντιμετώπιση των λειτουργικών της αναγκών αλλά εξ ελευθεριότητας, αγοράζονται από τρίτους, ολόκληρη η αξία του τιμολογίου αγοράς, συμπεριλαμβανομένου του ΦΠΑ, καταχωρείται στον παρόντα λ/μό, και ο ΦΠΑ των δαπανών αυτών δεν εκπίπτει.
- Τα ποσά που ενδεχόμενα εισπράττονται από το προσωπικό ή λογίζονται σε βάρος του για συμμετοχή στα παραπάνω έξοδα, καταχωρούνται στην πίστωση του λογ/μού 75.01 «Έσοδα από παροχή υπηρεσιών στο προσωπικό».
- Όταν οι χορηγούμενες παροχές αποτελούν αντικείμενο δραστηριότητας της επιχείρησης, το κόστος παραγωγής τους καταχωρείται σε χρέωση του λογ/μού 60.02.07 «αξία χορηγούμενων αποθεμάτων» με πίστωση αντίστοιχου τριτοβάθμιου λογαριασμού του δευτεροβάθμιου 78.10 «έσοδα από ιδιόχρηση αποθεμάτων».

### **2.1.3 Εργοδοτικές εισφορές**

Στους λ/μούς **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 που αναλογούν στις αποδοχές που καταβάλλονται στο έμμισθο και ημερομίσθιο προσωπικό της επιχείρησης, με αντίστοιχη πίστωση των οικείων υπολ/μών του λ/μού 55. Σύμφωνα με το Ε.Γ.Λ.Σ. και τις παραδεγμένες λογιστικές αρχές, οι εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις πρέπει να βαρύνουν τη χρήση, στην οποία οι αντίστοιχες αποδοχές προσωπικού κατέστησαν «δουλευμένες». Επισημαίνεται ότι οι εισφορές υπολογίζονται πάνω στις κάθε είδους τακτικές και έκτακτες αποδοχές των εργαζομένων. Μισθό επί του οποίου οφείλονται οι κατά νόμο ασφαλιστικές εισφορές αποτελεί και οποιαδήποτε παροχή που χορηγείται από τον εργοδότη προς τους εργαζομένους εκτάκτως και οικειοθελώς, έστω και αν η παροχή αυτή έχει ως σκοπό την επιβράβευση της εξαιρετικής απόδοσης των εργαζομένων και, κατά συνέπεια, η παροχή αυτή δεν θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι έγινε για πληρέστερη εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης.

Ο λογαριασμός **60.05 «αποζημιώσεις απολύσεως ή εξόδου από την υπηρεσία»** χρησιμοποιείται μόνο όταν καταβάλλεται στον αποχωρούντα ποσό μεγαλύτερο της σχηματισμένης για αυτόν πρόβλεψης και εφόσον τμήμα του επιπλέον αυτού ποσού αντιστοιχεί στην κλειόμενη χρήση.

#### **2.1.4 Διαδικασία παρακολούθησης και εξίσωσης λογαριασμού 60 «Αμοιβές και έξοδα προσωπικού»**

Ο λογαριασμός 60 «Αμοιβές και έξοδα προσωπικού» (και οι υπολογαριασμοί του) όπως και κάθε λογαριασμός της Ομάδας 6 του ΕΓΛΣ κατά τη διάρκεια της χρήσης χρεώνεται με όλα τα πραγματοποιημένα έξοδα προσωπικού που αφορούν τη χρήση και πιστώνεται μόνο με τις τυχόν διορθωτικές εγγραφές. Απαγορεύεται η πίστωση αυτού για οποιαδήποτε άλλη αιτία. Ο σκοπός της απαγόρευσης αυτής είναι να συγκεντρωθεί στον λογαριασμό το ακριβές ύψος των εξόδων της χρήσης, το οποίο αποτελεί πληροφορία πολλαπλώς χρήσιμη για τη διοίκηση της επιχείρησης. Για τη μεταφορά, στο τέλος της χρήσης, του λογαριασμού 60 «Αμοιβές και έξοδα προσωπικού» στο λογαριασμό 80.00 «Λογαριασμός γενικής Εκμεταλλεύσεως» προτείνεται να μην πιστώνονται οι δευτεροβάθμιοι και τριτοβάθμιοι λογαριασμοί του, αλλά μόνο οι πρωτοβάθμιοι και ένας από τους κενούς δευτεροβάθμιους, ο οποίος θα λειτουργεί ως αντίθετος. (π.χ. θα χρησιμοποιηθεί ο αντίθετος δευτεροβάθμιος 60.98 «Λογαριασμός μεταφοράς υπόλοιπου λογαριασμού στον 80.00», ο οποίος θα πιστωθεί με το συνολικό χρεωστικό υπόλοιπο του λ/μου 60. Έτσι, ο λ/μός 60 θα εξισωθεί, ενώ οι αναλυτικοί λ/μοί του θα παραμείνουν ανοικτοί. Με τον συγκεκριμένο χειρισμό περιορίζεται ο όγκος λογιστικών εγγραφών μεταφοράς και τα υπόλοιπα των ανοικτών υπολογαριασμών θα είναι η πηγή των σχετικών πληροφοριών.

#### **2.1.5 Λογιστικός χειρισμός μη απαιτητών αμοιβών προσωπικού**

Όσον αφορά στα έξοδα που πραγματοποιήθηκαν και αφορούν τη κλειόμενη χρήση, αλλά δεν πληρώθηκαν ή δεν πιστώθηκαν σε προσωπικούς λογαριασμούς μέσα σε αυτήν, ούτε είναι δυνατή η πίστωση τους σε τέτοιους λογαριασμούς επειδή δεν είναι απαιτητά κατά το τέλος της χρήσης, ο ν.2190/1920, σύμφωνος με το ΕΓΛΣ, ορίζει ότι πρέπει να εμφανίζονται χωριστά στους λογαριασμούς

παθητικού (άρθρο 42 ε παρ.12). Τα ποσά των αμοιβών προσωπικού που αφορούν την κλειόμενη χρήση και συνιστούν υποχρεώσεις της επιχείρησης οριστικές και εκκαθαρισμένες (όχι αβέβαιες), αλλά απλώς δεν είναι στο τέλος της χρήσης απαιτητές από τους δικαιούχους, καταχωρούνται στον λογαριασμό 56.01 «Έξοδα χρήσεως δουλευμένα (πληρωτέα)» και αντίστοιχους υπολογαριασμούς του.

Οι αμοιβές και τα έξοδα που πραγματοποιεί η επιχείρηση για τους τρίτους, οι οποίοι δεν συνδέονται με αυτή με σχέση εξαρτημένης εργασίας δεν καταχωρούνται στον λογαριασμό 60, αλλά στον λογαριασμό 61 «Αμοιβές και έξοδα τρίτων».

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

Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει αποζημίωση στις περιπτώσεις απόλυσης του προσωπικού του ή αποχώρησης λόγω συνταξιοδότησης του. Βάση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας ο εργαζόμενος για κάθε χρόνο υπηρεσίας του που συμπληρώνει στην επιχείρηση, αποκτάει το δικαίωμα λήψης της αντίστοιχης αποζημίωσης και συγχρόνως γεννιέται και η υποχρέωση της επιχείρησης για την καταβολή της αποζημίωσης αυτής.

Σύμφωνα με τις προερχόμενες από την 4<sup>η</sup> Οδηγία της Ε.Ε. διατάξεις του ν.2190/1920 άρθρο 42 παρ.14 εδ.β´), καθώς και τις βασικές λογιστικές αρχές, η επιχείρηση έχει την υποχρέωση σχηματισμού πρόβλεψης για αποζημίωση προσωπικού λόγω εξόδου από την υπηρεσία. Με τη διάταξη αυτή η επιχείρηση υποχρεώνεται από τη χρήση 1987 «σε σχηματισμό προβλέψεων για αποζημίωση προσωπικού λόγω εξόδου από την υπηρεσία, που υπολογίζονται και σχηματίζονται αντίστοιχα στο τέλος κάθε χρήσης και καλύπτουν, τουλάχιστον, τις αποζημιώσεις εξόδου από την υπηρεσία λόγω συνταξιοδότησης». Το ύψος της αποζημίωσης εξαρτάται από το ύψος των αποδοχών του εξερχομένου και από τον

χρόνο απασχόλησής του. Η υποχρέωση διενέργειας προβλέψεων επιβάλλεται από τους δυο βασικούς λόγους:

- Ο ισολογισμός και ο λογαριασμός αποτελεσμάτων χρήσης πρέπει να απεικονίζουν την πραγματική εικόνα της περιουσιακής κατάστασης και τα πραγματικά αποτελέσματα χρήσης.
- Το ποσό της αποζημίωσης, που θα καταβληθεί στους αποχωρούντες λόγω συνταξιοδότησης ή λόγω απόλυσης, να μην επιβαρύνει τη χρήση της αποχώρησης, αλλά να κατανέμεται στις χρήσεις που παρέχεται η εργασία και να έχει ίδια κοστολογική αντιμετώπιση με τις αποδοχές, των οποίων αποτελεί παρακολούθημα.<sup>9</sup>

Με τις παραπάνω διατάξεις επιβάλλεται η υποχρέωση να σχηματίζονται, στο τέλος κάθε χρήσης, προβλέψεις για αποζημίωση του προσωπικού της επιχείρησης, οι οποίες πρέπει να καλύπτουν, τουλάχιστον, τις αποζημιώσεις εξόδου από την υπηρεσία λόγω συνταξιοδότησεως. Δηλαδή, το κατώτατο όριο των σχηματισμένων στο τέλος κάθε χρήσης προβλέψεων πρέπει να ισούται :

- με το 50% της πλήρους αποζημίωσης που θα λάμβανε το προσωπικό της επιχείρησης, εάν απολυόταν την ημέρα κλεισίματος του ισολογισμού της,
- ή με το 40% της πλήρους αποζημίωσης αν οι εργαζόμενοι υπάγονται σε επικουρική ασφάλιση.

Με βάση κείμενη νομοθεσία, το ανώτατο όριο των προβλέψεων αυτών είναι οι αποζημιώσεις που θα κατέβαλε η επιχείρηση στο προσωπικό της αν το απέλυε κατά την ημέρα κλεισίματος του ισολογισμού και προσδιορίζονται με βάση την ισχύουσα εργατική νομοθεσία ή με βάση το μείζον ποσό που τυχόν προβλέπεται από ΣΣΕ, Κανονισμό της εταιρίας. Τα θέματα αποζημίωσης κατά την απόλυση και συνταξιοδότηση των ιδιωτικών υπαλλήλων, οι οποίοι απασχολούνται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ρυθμίζει ο ν.4093/2012 και η ερμηνευτική εγκύκλιος, Α.Π.

---

<sup>9</sup> Γρηγοράκος, Θ. (2015), Ανάλυση –Ερμηνεία του Ελληνικού Γενικού Λογιστικού Σχεδίου, 15<sup>η</sup> έκδοση, εκδόσεις Αντ.Ν.Σάκκουλα, Αθήνα, σελ.740.

26352/839/28.11.2012 του Υπουργείου Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας.

### **2.2.1 Λογιστικός χειρισμός προβλέψεων για αποζημίωση προσωπικού**

Μέχρι εφαρμογή του αρθρ. 22 του ν.4308/2014 «Ελληνικά Λογιστικά Πρότυπα, συναφείς ρυθμίσεις και άλλες διατάξεις» ο λογιστικός χειρισμός των προβλέψεων για αποζημίωση προσωπικού ακλουθούσε την οδηγία του Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας, με το υπ' αριθ. ΕΛ/ΛΣ 935/14.9.1987 έγγραφό του.

Ο λογαριασμός **44 «προβλέψεις»**, όπως καθορίζεται στο Γ.Λ.Σ., 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 επιχείρησης 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 σύμφωνα με τις ανάγκες κάθε επιχείρησης, με διάκριση των προβλέψεων για αποζημίωση προσωπικού, σε προβλέψεις για το έμμισθο προσωπικό και σε προβλέψεις για το ημερομίσθιο προσωπικό.

#### 2.2.1.1 Σχηματισμός προβλέψεων

Κατά την πρώτη εφαρμογή σχηματισμού προβλέψεων για αποζημίωση προσωπικού λόγω εξόδου από την υπηρεσία στο τέλος της χρήσης υπολογίζονται:

1. Προβλέψεις για την προϋπηρεσία του προσωπικού των προηγούμενων χρήσεων. Οι συσσωρευμένες προβλέψεις που αντιστοιχούν στην προϋπηρεσία του προσωπικού των προηγούμενων χρήσεων:

α) Αντί να βαρύνουν τα αποτελέσματα της πρώτης χρήσης, παρέχεται η δυνατότητα καταχώρησης στη χρέωση του λογαριασμού 16.19 "λοιπά έξοδα πολυετούς αποσβέσεως" (με πίστωση του λογ/σμού 44 "προβλέψεις" και αποσβενονται τμηματικά και ισόποσα μέσα σε μία πενταετία (δηλ. ισόποσα μέχρι πέντε έτη). Η τμηματική απόσβεση γίνεται με επιβάρυνση των αποτελεσμάτων χρήσεως με χρέωση του υπολ/σμού 85.05.19 "αποσβέσεις λοιπών εξόδων πολυετούς αποσβέσεως" και πίστωση του υπολ/σμού 16.19 "αποσβεσμένα λοιπά έξοδα πολυετούς αποσβέσεως".

16 Ανώματες ακινητοποιήσεις και έξοδα πολυετούς αποσβέσεως.

16.19 Λοιπά έξοδα πολυετούς αποσβέσεως

16.19.00 Προβλέψεις για αποζημιώσεις προσωπικού προηγούμενων χρήσεων.

44 Προβλέψεις

44.00 Προβλέψεις για αποζημιώσεις προσωπικού λόγω εξόδου από την υπηρεσία

44.00.00 Σχηματισμένες προβλέψεις

β) Αν η επιχείρηση επιθυμεί την επιβάρυνση της πρώτης χρήσης με το σύνολο των συσσωρευμένων προβλέψεων, τότε χρεώνονται τα αποτελέσματα της χρήσης και ειδικά ο λογαριασμός 82.00 "έξοδα προηγούμενων χρήσεων" (με πίστωση του λογαριασμού 44 "προβλέψεις"). Επειδή η συγκεκριμένη περίπτωση αφορά προηγούμενες χρήσεις δεν επιτρέπεται να επιβαρυνθεί ο λογαριασμός 68 "προβλέψεις εκμετάλλευσης", στον οποίο καταχωρούνται μόνο τα ποσά που αφορούν την κλειόμενη χρήση, γιατί δεν επιτρέπεται να επιβαρυνθούν τα έξοδα εκμετάλλευσης και το λειτουργικό κόστος της κλειόμενης χρήσης με έξοδα που αφορούν προηγούμενες χρήσεις.

2. Οι αναλογούσες προβλέψεις τρέχουσας χρήσης σχηματίζονται με χρέωση των οργανικών εξόδων της χρήσης 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).

### **2.2.1.2 Λογιστικός χειρισμός των σχηματισμένων προβλέψεων**

Μέχρι εφαρμογή του αρθρ. 22 του ν.4308/2014 «Ελληνικά Λογιστικά Πρότυπα, συναφείς ρυθμίσεις και άλλες διατάξεις» τον λογιστικό χειρισμό των

σχηματισμένων προβλέψεων όριζε η Γνωμάτευση 91/1683/1992 του Εθνικού Συμβούλιου Λογιστικής, η οποία εφάρμοσε τρίτο, πιο απλό και σωστό, λογιστικό χειρισμό και συμβούλευε να αγνοηθούν οι άλλοι δύο που προέβλεπε η οδηγία υπ' αριθ. ΕΛ/ΛΣ 935/14.9.1987. Δηλαδή, σύμφωνα με τον τρίτο χειρισμό, στη χρήση όταν η επιχείρηση έχει υποχρέωση να καταβάλλει την αποζημίωση σε αποχωρούν προσωπικό:

- α) Τα καταβαλλόμενα ποσά, για τα οποία σε προηγούμενες χρήσεις είχαν σχηματισθεί προβλέψεις, καταχωρούνται στη χρέωση του 82.00 «έξοδα προηγούμενων χρήσεων» και σε αντίστοιχο 82.00.60 «αποζημιώσεις απολύσεως ή εξόδου από την υπηρεσία», με το τμήμα του καταβαλλόμενου ποσού, που αφορά την κλειόμενη χρήση, χρεώνεται ο λογαριασμός 60.05 «αποζημιώσεις απολύσεως ή εξόδου από την υπηρεσία» και πιστώνονται οι λ/μοί: 38 «Χρηματικά διαθέσιμα» με το καθαρό καταβαλλόμενο ποσό και 54.03.04 «Υποχρεώσεις αποζημίωσης προσωπικού» με το ποσό του φόρου, αν προκύπτει ο φόρος από το ύψος της αποζημίωσης.

Ενδεικτική εγγραφή:

60 Αμοιβές και έξοδα προσωπικού  
60.05 αποζημιώσεις απολύσεως ή εξόδου από την υπηρεσία  
82 Έξοδα και έσοδα προηγούμενων χρήσεων  
82.00 έξοδα προηγούμενων χρήσεων  
82.00.60 αποζημιώσεις απολύσεως ή εξόδου από την υπηρεσία  
    38 Χρηματικά διαθέσιμα  
    38.00 Ταμείο  
    54 Υποχρεώσεις από φόρους-τέλη  
    54.03 Φόροι-τέλη αμοιβών προσωπικού  
    54.03.04 Υποχρεώσεις αποζημιώσεις προσωπικού

- β) Οι σχηματισμένες προβλέψεις (για εκείνους που αποχώρησαν) με χρέωση του λογαριασμού 44 «προβλέψεις» και του υπολογαριασμών του 44.00.01 «χρησιμοποιημένες προβλέψεις» μεταφέρονται στο σύνολο τους στην πίστωση του λογαριασμού 84 «Έσοδα από προβλέψεις προηγούμενων χρήσεων» και δευτεροβάθμιο του 84.91 «έσοδα από χρησιμοποιημένες προβλέψεις προηγούμενων χρήσεων προς κάλυψη εξόδων εκμετάλλευσης» και αντίστοιχο 84.91.00 «Από προβλέψεις για αποζημίωση προσωπικού λόγω εξόδου από την υπηρεσία.»



### Ενδεικτική εγγραφή:

- 44 Προβλέψεις
- 44.00 Προβλέψεις για αποζημιώσεις προσωπικού λόγω εξόδου από την υπηρεσία
- 44.00.01 «χρησιμοποιημένες προβλέψεις
  - 84 Έσοδα από προβλέψεις προηγούμενων χρήσεων
  - 84.91 έσοδα από χρησιμοποιημένες προβλέψεις προηγούμενων χρήσεων προς κάλυψη εξόδων εκμετάλλευσης
  - 84.91.00 Από προβλέψεις για αποζημίωση προσωπικού λόγω εξόδου από την υπηρεσία

Στο τέλος της χρήσεως γίνεται αμοιβαία εξίσωση των τριτοβάθμιων του 44:

- 44 Προβλέψεις
- 44.00 Προβλέψεις για αποζημιώσεις προσωπικού λόγω εξόδου από την υπηρεσία
- 44.00.00 Σχηματισμένες προβλέψεις
  - 44 Προβλέψεις
  - 44.00 Προβλέψεις για αποζημιώσεις προσωπικού λόγω εξόδου από την υπηρεσία
  - 44.00.01 «χρησιμοποιημένες προβλέψεις

### 2.2.1.3 Λογιστικός χειρισμός των χρησιμοποιημένων προβλέψεων

Οι προβλέψεις μπορεί να μην χρησιμοποιηθούν, όταν το ποσό που καταβάλλεται είναι μικρότερο της σχηματισμένης πρόβλεψης ή εξέλειπε ο λόγος για τον οποίο δημιουργήθηκαν. Το επιπλέον ποσό της πρόβλεψης μεταφέρεται σε πίστωση του λογαριασμού 84.00 «Έσοδα από χρησιμοποιημένες προβλέψεις προηγούμενων χρήσεων» στον αντίστοιχο τριτοβάθμιο 84.00.00 «Από προβλέψεις για αποζημίωση προσωπικού λόγω εξόδου από την υπηρεσία». Στον ίδιο λογαριασμό μεταφέρονται και τα ποσά των σχηματισμένων προβλέψεων για εργαζόμενους που δεν τα δικαιούνται, γιατί αποχώρησαν οικειοθελώς πριν να συμπληρώσουν τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης.

Κατά τη διαδικασία της φορολογικής αναμόρφωσης, τα ποσά των προβλέψεων φορολογούνται κατά τον σχηματισμό τους και επομένως κατά την καταβολή αποζημίωσης τα ποσά αυτά πρέπει να εκπέσουν από τα φορολογητέα έσοδα. Κατά τη διαδικασία της φορολογικής αναμόρφωσης, τα λογιστικά κέρδη της κλειόμενης χρήσης θα μειωθούν με ποσό της χρησιμοποιημένης πρόβλεψης.

### 2.2.3 Κριτικές και απόψεις περί προβλέψεων

Αντικείμενο αυστηρής κριτικής από επιστημονικό κόσμο της Ελλάδας και ιδιαίτερα το Σ.Ο.Λ. αποτέλεσε η απόφαση της Ολομέλειας των Νομικών Συμβούλων Διοικήσεως, η οποία με τη Γνωμ. Αριθμ.205/1988 δέχτηκε ότι η πρόβλεψη «αρχίζει μετά τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης των μισθωτών που απασχολούνται από την εταιρία. Δηλαδή η πρόβλεψη αυτή δεν καλύπτει την έξοδο του προσωπικού από άλλη αιτία (π.χ. καταγγελία της σύμβασης εργασίας) και η πρόβλεψη πρέπει να γίνεται μόνο για τους εργαζόμενους, οι οποίοι κατά την ημερομηνία σύνταξης του ισολογισμού συμπλήρωσαν τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης. Μεταγενέστερα σύμφωνα με το άρθρο 31 παρ. 1 εδ.ιε΄ του ν.2238/1994 μόνο αυτή η πρόβλεψη αναγνωριζόταν φορολογικά προς έκπτωση από τα ακαθάριστα έσοδα της επιχείρησης. Για τις δαπάνες που πραγματοποιούνται από το οικονομικό έτος 2014 και μετά, η αναφερόμενη έκπτωση καταργήθηκε με την παρ.32 του άρθρου 3 του ν. 4110/2013 (ΦΕΚ Α΄ 17). Επικρατεί η άποψη ότι η μη αναγνώριση της έκπτωσης από τα φορολογητέα έσοδα της σχετικής πρόβλεψης είναι αδικαιολόγητη. Σε περίπτωση που η συγκεκριμένη πρόβλεψη θα αναγνωριζόταν ως εκπιπτόμενο έξοδο από τα ακαθάριστα έσοδα της επιχείρησης, το ποσό της αποζημίωσης θα αφαιρούνταν τμηματικά, από τα φορολογητέα έσοδα κάθε χρήσης. Έτσι θα μπορούσε να γίνει σωστότερος προσδιορισμός του κόστους παραγωγής, γιατί οι αποζημιώσεις, που αναλογούν σε κάθε χρήση για τις οποίες σχηματίζεται ισόπωση πρόβλεψη, θα περιλαμβάνονταν στο λειτουργικό κόστος της αντίστοιχης χρήσης, αφού οι αποζημιώσεις αυτές ανήκουν στην κατηγορία των αποδοχών προσωπικού, οι οποίες είναι στοιχείο του κόστους.

Τέλος, ο σχηματισμός των αναγκαίων προβλέψεων στο τέλος κάθε χρήσης συμβάλλει στην προστασία της βιωσιμότητας των επιχειρήσεων, επειδή αποτρέπει τον κίνδυνο εμφάνισης ανύπαρκτων και αβέβαιων κερδών, με τη διανομή των οποίων (στους μετόχους με τη μορφή μερίσματος και στο Δημόσιο με τη μορφή φόρων) ουσιαστικά διανέμονται και φορολογούνται τα κεφαλαία των επιχειρήσεων (ίδια ή ξένα).

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 Παροχές σε εργαζόμενους ΔΛΠ 19

### 3.1 Στόχος και πεδίο εφαρμογής του Δ.Λ.Π. 19

Το Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 19(ΔΛΠ 19) «Παροχές εργαζομένων» (IAS 19 «Employee Benefits») εφαρμόζεται από έναν εργοδότη για τον λογιστικό χειρισμό και παρουσίαση όλων των παροχών σε εργαζόμενους, εκτός εκείνων στις οποίες εφαρμόζεται το Διεθνές Πρότυπο Χρηματοοικονομικής Αναφοράς (ΔΠΧΑ) 2 «Παροχές που εξαρτώνται από την αξία των μετοχών» και ΔΛΠ 26 «Λογιστικός χειρισμός και παρουσίαση των προγραμμάτων παροχών αποχώρησης».

Στόχος του Προτύπου είναι να προδιαγράψει τη λογιστική αντιμετώπιση και να γνωστοποιήσει τις παροχές σε εργαζόμενους. Απαιτεί από την επιχείρηση - εργοδότη να αναγνωρίζει:

- α) Υποχρέωση, όταν ένας εργαζόμενος έχει παράσχει υπηρεσία με αντάλλαγμα παροχές που θα καταβληθούν μελλοντικά, και
- β) Έξοδο, όταν η επιχείρηση αναλώνει τα οικονομικά οφέλη που προκύπτουν από την υπηρεσία που παρασχέθηκε από έναν εργαζόμενο με αντάλλαγμα την καταβολή παροχών.

Στις παροχές προς εργαζόμενους στις οποίες εφαρμόζεται το Πρότυπο συμπεριλαμβάνονται και εκείνες που χορηγούνται:

- α) σύμφωνα με επίσημα προγράμματα ή άλλες επίσημες συμφωνίες μεταξύ της επιχείρησης και των εργαζομένων, ομάδων εργαζομένων ή των αντιπροσώπων τους,
- β) σύμφωνα με νομοθετικές απαιτήσεις ή μέσω κλαδικών ρυθμίσεων, όπου οι επιχειρήσεις υποχρεώνονται να συνεισφέρουν σε εθνικά, κρατικά, κλαδικά ή άλλα προγράμματα πολλών εργοδοτών ή
- γ) από άτυπες πρακτικές που καταλήγουν όμως σε τεκμαιρόμενη δέσμευση. Άτυπες πρακτικές δημιουργούν τεκμαιρόμενη δέσμευση, όταν η επιχείρηση δεν έχει άλλη ρεαλιστική εναλλακτική λύση παρά να καταβάλλει τις παροχές στους εργαζόμενους.

Ο εργαζόμενος μπορεί να παρέχει υπηρεσίες στην επιχείρηση σε βάση πλήρους, μερικής, μόνιμης, ευκαιριακής ή προσωρινής απασχόλησης. Στους εργαζόμενους

περιλαμβάνονται διευθυντές και λοιπό προσωπικό διοίκησης. Οι παροχές σε εργαζόμενους περιλαμβάνουν παροχές που χορηγούνται είτε στους εργαζόμενους είτε στα προστατευόμενα μέλη τους ή τους δικαιούχους και μπορεί να τακτοποιούνται με πληρωμές (ή την παροχή αγαθών ή υπηρεσιών) που γίνονται είτε απευθείας στους εργαζόμενους ή στα προστατευόμενα μέλη ή σε άλλους, όπως ασφαλιστικές εταιρείες.

Οι παροχές σε εργαζομένους είναι όλες οι μορφές της αντιπαροχής που δίνει η επιχείρηση σε αντάλλαγμα για την παρεχόμενη από τους εργαζόμενους υπηρεσία ή για τερματισμό της απασχόλησης και περιλαμβάνουν:

1. *Βραχυπρόθεσμες παροχές* σε εργαζομένους που λήγουν στο σύνολο τους εντός 12 μηνών μετά το τέλος της χρήσης μέσα στην οποία οι εργαζόμενοι παρέχουν τις σχετικές υπηρεσίες.
2. *Παροχές μετά την έξοδο από την υπηρεσία*, οι οποίες είναι πληρωτέες μετά την ολοκλήρωση της απασχόλησης, όπως:
  - παροχές αποχώρησης (π.χ. συντάξεις και εφάπαξ ποσά που καταβάλλονται κατά την αποχώρηση),
  - άλλες παροχές μετά την έξοδο από την υπηρεσία, όπως ασφάλεια ζωής και ιατροφαρμακευτική περίθαλψη μετά την έξοδο από την υπηρεσία.
3. *Άλλες μακροπρόθεσμες παροχές σε εργαζομένους*. Είναι όλες οι παροχές σε εργαζόμενους πλην των βραχυπρόθεσμων παροχών, των παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία και των παροχών λόγω τερματισμού της απασχόλησης, όπως:
  - μακροχρόνιες απουσίες με αποδοχές, όπως άδεια μακρόχρονης υπηρεσίας ή σαββατική άδεια,
  - παροχές ιωβηλαίου ή άλλης μακρόχρονης υπηρεσίας και
  - παροχές μακροχρόνιας ανικανότητας,
  - διανομή κερδών ή μπόνους πληρωτέα μετά από 12 μήνες .
4. *Παροχές τερματισμού της απασχόλησης*. Είναι παροχές που προσφέρονται στον εργαζόμενο σε αντάλλαγμα για την έξοδό του από την υπηρεσία και είναι αποτέλεσμα:

- α) της απόφασής της οικονομικής οντότητας να τερματίσει την απασχόληση ενός εργαζόμενου πριν από την κανονική ημερομηνία συνταξιοδότησης ή
- β) της απόφασης του εργαζόμενου να δεχθεί προσφορά παροχών σε αντάλλαγμα για τερματισμό της απασχόλησης του.<sup>10</sup>

### 3.3 Βραχυπρόθεσμες παροχές

#### 3.3.1 Ορισμοί και εφαρμογή

Σημαντική κατηγορία παροχών είναι οι *βραχυπρόθεσμες παροχές* σε εργαζομένους που λήγουν στο σύνολο τους εντός 12 μηνών μετά το τέλος της χρήσης μέσα στην οποία οι εργαζόμενοι παρέχουν τις σχετικές υπηρεσίες.

Τέτοιες παροχές είναι:

- ημερομίσθια, μισθοί και εισφορές κοινωνικής ασφάλισης,
- ετήσια άδεια με αποδοχές και άδεια ασθενείας με αποδοχές,
- συμμετοχή στα κέρδη και πρόσθετες παροχές και
- μη χρηματικές παροχές, όπως ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, στέγαση, αυτοκίνητα και δωρεάν ή επιδοτούμενα αγαθά ή υπηρεσίες για τους υφιστάμενους εργαζόμενους.

Παροχές σε εργαζόμενους που δεν εξαρτώνται από τη μελλοντική απασχόληση του εργαζόμενου ονομάζονται **κατοχυρωμένες παροχές**.

**Κεκτημένο δικαίωμα** είναι το δικαίωμα που έχουν οι απασχολούμενοι σε καταβολή μετρητών για αχρησιμοποίητο δικαίωμα, με την αποχώρησή τους από την επιχείρηση.

**Μη κεκτημένο δικαίωμα** όταν οι απασχολούμενοι δεν έχουν δικαίωμα σε ταμιακή πληρωμή για αχρησιμοποίητο δικαίωμα με την αποχώρησή τους.

---

<sup>10</sup> Κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 475/2012 της Επιτροπής της 5ης Ιουνίου 2012 σχετικά με την τροποποίηση του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 1126/2008 για την υιοθέτηση ορισμένων διεθνών λογιστικών προτύπων σύμφωνα με τον κανονισμό (ΕΚ) αριθ. 1606/2002 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου όσον αφορά το Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο (ΔΛΠ) 1 και το Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο (ΔΛΠ).19 Διαθέσιμο στην <<http://publications.europa.eu/el/publication-detail/-/publication/eccf52-781d-4b5e-9c5a-13b25bdfb1bb/language-e>> [ημερομηνία επίσκεψης: 3.12.2016]

**Μια παρούσα δέσμευση** υπάρχει όταν, και μόνο όταν, η επιχείρηση δεν έχει καμία ρεαλιστική εναλλακτική λύση παρά να πραγματοποιήσει τις πληρωμές.

### 3.3.2 Λογιστικός χειρισμός.

Όταν ένας εργαζόμενος έχει προσφέρει τις υπηρεσίες του σε μια επιχείρηση κατά τη διάρκεια μιας λογιστικής περιόδου, η επιχείρηση πρέπει να αναγνωρίζει το απροεξόφλητο ποσό των βραχυπρόθεσμων παροχών σε εργαζόμενους που αναμένεται να πληρωθεί σε αντάλλαγμα για αυτήν την υπηρεσία ως εξής:

1. ως υποχρέωση (δουλευμένο έξοδο, μετά την αφαίρεση κάθε ποσού που ήδη πληρώθηκε. Εάν το ποσό που ήδη πληρώθηκε υπερβαίνει το απροεξόφλητο ποσό των παροχών (υποχρέωση), η επιχείρηση αναγνωρίζει το υπερβάλλον ποσό ως περιουσιακό στοιχείο (προπληρωθέν έξοδο) στο βαθμό που η προπληρωμή θα οδηγήσει, για παράδειγμα, σε μείωση των μελλοντικών πληρωμών ή σε ταμειακή επιστροφή.
2. ως έξοδο ή ένα περιουσιακό στοιχείο κατά την έκταση που η δαπάνη ενσωματώνεται σε αποθέματα και ιδιοκατασκευαζόμενα πάγια. (ΔΛΠ 12 Πάγια και ΔΛΠ 16 Ενσώματα παγία).

#### 3.3.2.1 Λογιστικός χειρισμός βραχυπρόθεσμων αμειβόμενων απουσιών:

Μια επιχείρηση μπορεί να χρειαστεί να αποζημιώσει τους εργαζόμενους για την απουσία τους από την εργασία, που μπορεί να οφείλεται σε διάφορους λόγους (π.χ. το επίδομα μητρότητας, παροχές για στρατιωτική υπηρεσία). Το δικαίωμα σε αμειβόμενες απουσίες μπορεί να είναι σωρευτικό ή μη σωρευτικό.

**Σωρευμένες απουσίες** με αποδοχές είναι αυτές που μεταφέρονται εις νέο και μπορεί να χρησιμοποιηθούν σε μελλοντικές περιόδους, αν το δικαίωμα που κατοχυρώθηκε την τρέχουσα περίοδο, δεν χρησιμοποιηθεί πλήρως. Οι σωρευτικές αμειβόμενες απουσίες μπορεί να έχουν είτε κεκτημένο δικαίωμα είτε μη κεκτημένο δικαίωμα. Η υποχρέωση:

- προκύπτει καθώς οι εργαζόμενοι παρέχουν υπηρεσία που αυξάνει το δικαίωμα τους για μελλοντικές αμειβόμενες απουσίες και

- αναγνωρίζεται ακόμη και αν οι απουσίες με αποδοχές δεν είναι κεκτημένο δικαίωμα,
- αποτιμάται μόνο αν υπάρχει η πιθανότητα οι εργαζόμενοι να αποχωρήσουν πριν να χρησιμοποιήσουν το σωρευμένο μη κεκτημένο δικαίωμα.

Από το αχρησιμοποίητο δικαίωμα που έχει συσσωρευτεί κατά την λήξη της χρήσης εξαρτάται το αναμενόμενο κόστος σωρευμένων αμειβόμενων απουσιών και το πρόσθετο ποσό που αναμένεται να καταβάλει η επιχείρηση.

**Παράδειγμα:** Η ΑΕ Ζευσ έχει 150 εργαζόμενους και ο καθένας έχει δικαίωμα πληρωμένης άδειας ασθενείας 4 ημέρες ετησίως. Η αχρησιμοποίητη άδεια ασθενείας μπορεί να μεταφέρεται στο επόμενο, το πολύ, έτος. Η άδεια λαμβάνεται πρώτα από το δικαίωμα του τρέχοντος έτους και μετά από το οποιοδήποτε υπόλοιπο που μεταφέρθηκε από το προηγούμενο έτος. Κατά την 31.12.2005 το μέσο αχρησιμοποίητο δικαίωμα είναι δύο ημέρες ανά εργαζόμενο. Η επιχείρηση πιστεύει, με βάση τα αποτελέσματα προηγούμενων ετών, ότι 138 εργαζόμενοι δεν θα ξεπεράσουν κατά το 2006 τις 4 ημέρες πληρωμένης άδειας ασθενείας και οι υπόλοιποι θα λάβουν κατά μέσο όρο 7 ημέρες. Έτσι η επιχείρηση πιστεύει ότι θα πληρώσει παραπάνω 3 ημέρες για 12 εργαζόμενους κατά το 2006 ήτοι  $3 \cdot 12 = 36$  ημέρες έναντι του σωρευμένου υπολοίπου 31.12.2005<sup>11</sup>

**Μη σωρευμένες αμειβόμενες** απουσίες δεν μεταφέρονται σε επομένη περίοδο, παραγράφονται αν δεν πραγματοποιήθηκαν στην τρέχουσα χρήση και δεν έχουν κεκτημένο δικαίωμα. Η επιχείρηση δεν αναγνωρίζει καμιά υποχρέωση ή έξοδο μέχρι την πραγματοποίηση της απουσίας, επειδή η εργασιακή υπηρεσία δεν αυξάνει το ποσό της παροχής (π.χ. άδεια μητρότητας).

### 3.3.2.2 Λογιστικός χειρισμός προγραμμάτων συμμετοχής στα κέρδη και πρόσθετων παροχών

Σύμφωνα με μερικά προγράμματα συμμετοχής στα κέρδη, οι εργαζόμενοι λαμβάνουν μερίδιο από κέρδη μόνο εφόσον παραμείνουν στην οικονομική

<sup>11</sup> Πρωτοψάλτης, Ν.(2009), Παραδείγματα εφαρμογής. 616 Πρακτικά Παραδείγματα Εφαρμογής των Διεθνών Λογιστικών προτύπων, Διεθνών προτύπων Χρηματοοικονομικής Πληροφόρησης και διεργονειών, εκδόσεις Σταμούλης, Αθήνα,σελ.805

οντότητα μια καθορισμένη περίοδο. Τέτοια προγράμματα δημιουργούν τεκμαιρόμενη δέσμευση, καθώς οι εργαζόμενοι παρέχουν υπηρεσίες που αυξάνουν το ποσό που θα καταβληθεί εφόσον αυτοί παραμείνουν στην υπηρεσία μέχρι το τέλος της καθορισμένης περιόδου. Η επιμέτρηση τέτοιων τεκμαιρόμενων δεσμεύσεων εξαρτάται από την πιθανότητα μερικοί εργαζόμενοι να αποχωρήσουν, χωρίς να εισπράξουν μερίδιο από τα κέρδη. Η επιχείρηση είναι υποχρεωμένη να αναγνωρίζει το αναμενόμενο κόστος συμμετοχής στα κέρδη και προσθέτων παροχών μόνο όταν:

α) η επιχείρηση έχει παρούσα νομική ή τεκμαιρόμενη δέσμευση να πραγματοποιήσει τέτοιες πληρωμές ως αποτέλεσμα παρελθόντων γεγονότων και

β) είναι εφικτή μια αξιόπιστη εκτίμηση της δέσμευσης.

Η αξιόπιστη εκτίμηση της νομικής ή τεκμαιρόμενης δέσμευσης, βάσει ενός προγράμματος μερισμού κερδών ή πρόσθετων παροχών, μπορεί να πραγματοποιηθεί όταν και μόνο όταν:

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

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

γ) οι πρακτικές του παρελθόντος παρέχουν ξεκάθαρη ένδειξη του ποσού της τεκμαιρόμενης δέσμευσης της επιχείρησης.

Η δέσμευση που προκύπτει από ένα πρόγραμμα διανομής κερδών και πρόσθετων παροχών, πρέπει να προέρχεται από την υπηρεσία των εργαζόμενων και όχι από κάποια συναλλαγή με τους ιδιοκτήτες της οικονομικής οντότητας. Συνεπώς, η επιχείρηση αναγνωρίζει το κόστος προγραμμάτων συμμετοχής στα κέρδη και προσθέτων παροχών ως έξοδο και όχι ως διανομή κερδών.

**Παράδειγμα:** Η Α.Ε Βιομηχανική έχει ένα πρόγραμμα διανομής κερδών σε όλο το προσωπικό της. Βάσει αυτού, διανέμει 4% των καθαρών κερδών κάθε χρήσεως, αν τα μέλη του προσωπικού παραμείνουν στην εργασία μέχρι το τέλος επόμενου έτους. Τα κέρδη της εταιρείας για το 2006 ανήλθαν σε 100.000.000€ και με βάση τα στοιχεία του



μήματος προσωπικού, το 90% των μελών του θα παραμείνει και τον επόμενο χρόνο.  
Άρα,  $4\% * 90\% * 100.000.000 = 3.600.000\text{€}$ .<sup>12</sup>

|  |           |           |
|--|-----------|-----------|
| Αποτελέσματα Χρήσεως 2006  | 3.600.000 |           |
| Υποχρεώσεις  |           | 3.600.000 |
| Παροχές κερδών στο προσωπικό   |           |           |
| -----  |           |           |
| Αν υποθέσουμε ότι το προσωπικό που παρέμεινε και το έτος 2007 έφθασε το ποσοστό 95%, τότε: |           |           |
| -----  |           |           |
| Αποτελέσματα Χρήσεως 2007  | 200.000   |           |
| Υποχρεώσεις  | 3.600.000 |           |
| Διαθέσιμα  |           | 3.800.000 |
| -----  |           |           |

Αν οι πληρωμές στο πλαίσιο της συμμετοχής στα κέρδη και των πρόσθετων παροχών δεν καθίστανται καταβλητέες στο σύνολο τους μέσα σε δώδεκα μήνες μετά το τέλος της χρήσης, στην οποία οι εργαζόμενοι παρέχουν τη σχετική υπηρεσία, τότε οι πληρωμές αυτές θεωρούνται ως λοιπές μακροπρόθεσμες παροχές σε εργαζόμενους.

### 3.3.3 Γνωστοποιήσεις

Το ΔΛΠ 19 δεν απαιτεί συγκεκριμένες γνωστοποιήσεις για τις βραχυπρόθεσμες παροχές σε εργαζόμενους, αλλά κάποια άλλα ΔΠΧΑ απαιτούν γνωστοποιήσεις για αυτές παροχές. Για παράδειγμα, το ΔΛΠ 24 απαιτεί να γνωστοποιούνται οι παροχές σε εργαζόμενους για τα βασικά διοικητικά στελέχη. Το ΔΛΠ 1 απαιτεί γνωστοποιήσεις για έξοδα παροχών σε εργαζόμενους.

## 3.4 Παροχές μετά την έξοδο από την υπηρεσία.

### 3.4.1. Πλαίσιο εφαρμογής, ορισμοί

Οι επιχειρήσεις μπορούν να δεσμεύονται από τον νόμο, συμβάσεις, συμφωνίες με τους εργαζόμενους ή από άλλες τεκμαιρόμενες δεσμεύσεις (π.χ. λόγω της

<sup>12</sup> Πρωτοψάλτης, Ν.(2009), Παραδείγματα εφαρμογής. 616 Πρακτικά Παραδείγματα Εφαρμογής των Διεθνών Λογιστικών προτύπων, Διεθνών προτύπων Χρηματοοικονομικής Πληροφόρησης και διερμηνειών, εκδόσεις Σταμούλης, Αθήνα,σελ.787

επικρατούσας πρακτικής) να καταβάλλουν παροχές στους εργαζόμενους μετά την έξοδο από την υπηρεσία όπως:

- παροχές αποχώρησης (π.χ. συντάξεις και εφάπαξ ποσά που καταβάλλονται κατά την αποχώρηση) ,
- ασφάλεια ζωής και ιατροφαρμακευτική περίθαλψη μετά την έξοδο από την υπηρεσία και κλπ.

Οι ρυθμίσεις, βάσει των οποίων η επιχείρηση παρέχει τα αναφερόμενα οφέλη, συνιστούν **προγράμματα μετά την έξοδο από την υπηρεσία**.

Το ποσό των παροχών που θα λάβει ο εργαζόμενος μετά την έξοδο από την υπηρεσία προσδιορίζεται από το ποσό των εισφορών που καταβάλλονται από την επιχείρηση (μπορεί και από τον εργαζόμενο) σε ένα πρόγραμμα παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία, μαζί με τις αποδόσεις της επένδυσης που προκύπτουν από τις εισφορές. Η απόδοση των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος είναι ο τόκος, τα μερίσματα και λοιπό εισόδημα που παρήχθη από τα περιουσιακά στοιχεία του προγράμματος, σε συνδυασμό με τα πραγματοποιηθέντα και μη πραγματοποιηθέντα κέρδη ή τις ζημιές επί των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος, μείον:

- 1) κάθε κόστος διαχείρισης των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος και
- 2) τυχόν φόροι πληρωτέοι από το ίδιο το πρόγραμμα (εκτός από τους φόρους που περιλαμβάνονται στις αναλογιστικές παραδοχές που χρησιμοποιούνται για την επιμέτρηση της παρούσας αξίας της υποχρέωσης καθορισμένων παροχών).

**Αναλογιστικός κίνδυνος** παρουσιάζεται, όταν ενδέχεται οι παροχές να κοστίσουν περισσότερο από το αναμενόμενο.

**Επενδυτικός κίνδυνος** υπάρχει, όταν τα περιουσιακά στοιχεία που είναι επενδυμένα, θα είναι ανεπαρκή για να καλύψουν τις αναμενόμενες παροχές. Ανάλογα με την οικονομική υπόσταση του προγράμματος, τα προγράμματα μετά την έξοδο από την υπηρεσία διακρίνονται σε **προγράμματα καθορισμένων εισφορών και προγράμματα καθορισμένων παροχών**.

### 3.4.2 Προγράμματα καθορισμένων εισφορών

Στο πλαίσιο προγράμματος καθορισμένων εισφορών η επιχείρηση καταβάλλει καθορισμένες εισφορές σε μία ξεχωριστή επιχειρηματική οικονομική οντότητα (ταμείο) και δεν έχει καμία άλλη νομική ή τεκμαιρόμενη δέσμευση να πληρώνει περαιτέρω εισφορές, αν το ταμείο δεν κατέχει επαρκή περιουσιακά στοιχεία για να πληρώσει όλες τις σχετικές παροχές σε εργαζόμενους. Το ποσό των παροχών, που θα λάβει ο εργαζόμενος μετά την έξοδο από την υπηρεσία, προσδιορίζεται από το ποσό των εισφορών που καταβάλλονται από την επιχείρηση-εργοδότη (μπορεί ή και από τον εργαζόμενο) σε ένα πρόγραμμα παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία, μαζί με τις αποδόσεις της επένδυσης που προκύπτουν από τις εισφορές. Κατά συνέπεια, ο αναλογιστικός κίνδυνος και ο επενδυτικός κίνδυνος βαρύνουν, ουσιαστικά, τον εργαζόμενο. Όμως σε περιπτώσεις όπου η επιχείρηση-εργοδότη έχει νομική ή τεκμαιρόμενη δέσμευση μέσω:

- ενός μαθηματικού τύπου προγράμματος παροχών που απαιτεί από την επιχείρηση περαιτέρω συνεισφορές εάν τα περιουσιακά στοιχεία δεν επαρκούν για να καλύψουν τις σχετικές παροχές ή
- μιας εγγύησης, είτε έμμεσα μέσω ενός προγράμματος είτε άμεσα, καθορισμένης απόδοσης των εισφορών ή
- ανεπίσημων πρακτικών που δημιουργούν τεκμαιρόμενη δέσμευση

η δέσμευση της επιχείρησης δεν περιορίζεται σε ποσό που δέχεται να συνεισφέρει στο ταμείο.

#### 3.4.2.1 Λογιστικός χειρισμός

Όταν ένας εργαζόμενος έχει παράσχει υπηρεσία σε μια επιχείρηση κατά τη διάρκεια μιας χρήσης, η επιχείρηση θα αναγνωρίζει την καταβλητέα εισφορά ως αντάλλαγμα για εκείνη την υπηρεσία:

1. Ως υποχρέωση (δουλευμένο έξοδο), μετά την αφαίρεση οποιασδήποτε εισφοράς που ήδη πληρώθηκε. Εάν η εισφορά που ήδη πληρώθηκε υπερβαίνει την οφειλόμενη εισφορά για παρασχόμενη υπηρεσία πριν από το τέλος της χρήσης αναφοράς, η επιχείρηση αναγνωρίζει την υπέρβαση

ως περιουσιακό στοιχείο ( προπληρωμένο έξοδο) στο βαθμό ότι η προπληρωμή θα οδηγήσει, για παράδειγμα, σε μείωση των μελλοντικών πληρωμών ή σε ταμειακή επιστροφή.

2. Ως έξοδο, εκτός αν ένα άλλο ΔΠΧΑ απαιτεί ή επιτρέπει τη συμπερίληψη της εισφοράς στο κόστος του περιουσιακού στοιχείου. ( π.χ. ΔΛΠ2 και ΔΛΠ 16)

Λογιστική αντιμετώπιση των προγραμμάτων καθορισμένων εισφορών είναι αρκετά απλή, γιατί η υποχρέωση της επιχείρησης για κάθε χρήση προσδιορίζεται από τα ποσά των εισφορών που αφορούν την συγκεκριμένη χρήση. Δεν απαιτείται εφαρμογή αναλογιστικής παραδοχής, δεν υπάρχει καμία πιθανότητα για αναλογιστικό κέρδος ή ζημιά και η υποχρέωση υπολογίζεται χωρίς προεξόφληση. Προεξόφληση γίνεται μόνο αν υπάρχουν υποχρεώσεις που αφορούν τρέχουσα χρήση, αλλά οι εισφορές θα πληρωθούν μετά από δώδεκα μήνες από τη λήξη της. Σύμφωνα με παράγραφο 83 του Κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 475/2012, το επιτόκιο που χρησιμοποιείται για την προεξόφληση των δεσμεύσεων παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία (χρηματοδοτούμενες και μη χρηματοδοτούμενες) προσδιορίζεται με αναφορά σε αποδόσεις της αγοράς υψηλής ποιότητας εταιρικών ομολόγων, κατά το τέλος της περιόδου αναφοράς. Για νομίσματα, για τα οποία δεν υπάρχει συγκροτημένη αγορά σε τέτοια εταιρικά ομόλογα υψηλής ποιότητας, χρησιμοποιούνται οι αποδόσεις της αγοράς (κατά το τέλος της περιόδου αναφοράς) κρατικών ομολόγων που έχουν εκδοθεί στο νόμισμα αυτό. Το νόμισμα και η διάρκεια των εταιρικών ομολόγων ή κρατικών ομολόγων πρέπει να είναι συμβατά με το νόμισμα και την εκτιμώμενη διάρκεια των καθορισμένων δεσμεύσεων για παροχές μετά την έξοδο από την υπηρεσία.

**Παράδειγμα:** Μια επιχείρηση επιδεχθεί να εισφέρει κάθε χρόνο 8% του συνόλου των μισθών σε ένα καθορισμένης εισφοράς Πρόγραμμα παροχών αποχωρήσεως. Οι εργαζόμενοι εισφέρουν επίσης 3%. Το 2005 το σύνολο μισθών ήταν 60.000.000€. Η επιχείρηση καταχώρισε  $8\% * 60.000.000 = 4.800.000$  ως δαπάνη-εισφορά. Κάθε

απλήρωτη εισφορά την 31.12.2005 καταχωρίζεται ως υποχρέωση. Η επιχείρηση επίσης κράτησε από τους μισθούς 1.800.000€ και συνεισέφερε αυτά στο φορέα.<sup>13</sup>

### 3.4.2.2 Γνωστοποιήσεις

1. Η επιχείρηση είναι υποχρεωμένη να γνωστοποιήσει το ποσό που αναγνωρίζει ως έξοδο για προγράμματα καθορισμένων εισφορών.
2. Όπου απαιτείται από το ΔΛΠ 24, η επιχείρηση γνωστοποιεί πληροφορίες σχετικά με τις εισφορές σε προγράμματα καθορισμένων εισφορών για τα διοικητικά στελέχη.

### **3.4.3 Προγράμματα καθορισμένων παροχών**

#### 3.4.3.1 Πλαίσιο εφαρμογής

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

Με βάση το πρόγραμμα καθορισμένων παροχών ή επιχείρηση δεσμεύεται:

- α) να παρέχει τις συμφωνημένες παροχές στους τωρινούς και στους πρώην εργαζομένους και
- β) να αναλάβει τον αναλογιστικό και επενδυτικό κίνδυνο. Αν αναλογιστική ή επενδυτική εμπειρία είναι χειρότερη από τις προσδοκίες, οι υποχρεώσεις της εταιρίας μπορεί να αυξηθούν.

Στο πλαίσιο του προγράμματος καθορισμένων παροχών η επιχείρηση-εργοδότης μπορεί να μην χρηματοδοτεί ή να χρηματοδοτεί εξ ολοκλήρου ή εν μέρει με εισφορές της (και με εισφορές των εργαζομένων της) ένα ταμείο από το οποίο καταβάλλονται οι παροχές στους εργαζόμενους. Η πληρωμή των χρηματοδοτούμενων παροχών, όταν καθίστανται καταβλητές, εξαρτάται όχι μόνο από την οικονομική θέση και την επενδυτική απόδοση του ταμείου, αλλά επίσης και από την ικανότητα και προθυμία της επιχείρησης να καλύψει τυχόν έλλειμμα στα περιουσιακά στοιχεία του ταμείου. Επομένως, η επιχείρηση αναλαμβάνει

---

<sup>13</sup> Πρωτοψάλτης, Ν.(2009), Παραδείγματα εφαρμογής. 616 Πρακτικά Παραδείγματα Εφαρμογής των Διεθνών Λογιστικών προτύπων, Διεθνών προτύπων Χρηματοοικονομικής Πληροφόρησης και διερμηνειών, εκδόσεις Σταμούλης, Αθήνα,σελ.797.

ουσιαστικά τους αναλογιστικούς και επενδυτικούς κινδύνους που σχετίζονται με το πρόγραμμα και το αναγνωρισμένο έξοδο για ένα πρόγραμμα καθορισμένων παροχών μπορεί να μην είναι μόνο το ποσό της εισφοράς που οφείλεται για την χρήση.

Η λογιστική των προγραμμάτων καθορισμένων παροχών είναι περίπλοκη, γιατί απαιτούνται αναλογιστικές παραδοχές για να αποτιμώνται οι υποχρεώσεις και τα έξοδα και συνήθως υπάρχει πιθανότητα αναλογιστικών κερδών και ζημιών.

#### 3.4.3.2 Ορισμοί σχετικά με την καθαρή υποχρέωση (καθαρό περιουσιακό στοιχείο) καθορισμένης παροχής

Τα **περιουσιακά στοιχεία προγράμματος** αποτελούν:

- 1) *Τα περιουσιακά στοιχεία που κατέχονται από ταμείο μακροχρόνιων παροχών σε εργαζόμενους και είναι περιουσιακά στοιχεία (εκτός από μη μεταβιβάσιμα χρηματοοικονομικά μέσα που εκδίδονται από την επιχείρηση-εργοδότη) που:*
  - α) Κατέχονται από μια οικονομική οντότητα (ταμείο), η οποία είναι νομικά ανεξάρτητη από την επιχείρηση-εργοδότη και υφίσταται αποκλειστικά 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 επιχείρησης (έστω και σε περίπτωση πτώχευσης) και δεν μπορούν να επιστραφούν στην επιχείρηση εκτός αν:
    - 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 επιχείρησης
    - ή τα περιουσιακά στοιχεία επιστρέφονται στην επιχείρηση ως αποζημίωση για τις παροχές που ήδη πληρώθηκαν.
- 2) *Τα ασφαλιστήρια συμβόλαια που πληρούν τις προϋποθέσεις. Ασφαλιστήριο συμβόλαιο που πληροί τις προϋποθέσεις είναι ένα ασφαλιστήριο συμβόλαιο που εκδίδεται από έναν ασφαλιστή που δεν είναι συνδεδεμένο μέρος της επιχείρησης-εργοδότης, εφόσον οι πρόσοδοι από το ασφαλιστήριο συμβόλαιο μπορούν να χρησιμοποιηθούν μόνο για να πληρωθούν ή να*

χρηματοδοτηθούν παροχές σε εργαζόμενους, σύμφωνα με ένα πρόγραμμα καθορισμένων παροχών και δεν είναι διαθέσιμες για τους πιστωτές της επιχείρησης (έστω και σε περίπτωση πτώχευσης) και δεν μπορούν να πληρωθούν στην επιχείρηση, εκτός αν οι πρόσοδοι αντιπροσωπεύουν πλεονάζοντα περιουσιακά στοιχεία που δεν είναι απαραίτητα για την αντιμετώπιση όλων των σχετικών δεσμεύσεων που αφορούν παροχές σε εργαζόμενους σύμφωνα με το ασφαλιστήριο ή οι πρόσοδοι επιστρέφονται στην επιχείρηση προκειμένου να αποζημιωθεί για τις παροχές σε εργαζόμενους που έχουν ήδη πληρωθεί.

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

**Εύλογη αξία** είναι το ποσό με το οποίο ένα περιουσιακό στοιχείο (ένα στοιχείο ενεργητικού) θα μπορούσε να ανταλλαχτεί 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.

Όταν από την παρούσα αξία της υποχρέωσης καθορισμένων παροχών αφαιρεθεί η εύλογη αξία των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος (εφόσον υπάρχουν), προκύπτει **το έλλειμμα ή το πλεόνασμα**.

**Η καθαρή υποχρέωση (καθαρό περιουσιακό στοιχείο) καθορισμένης παροχής** είναι το έλλειμμα ή το πλεόνασμα, προσαρμοσμένο ώστε να ληφθεί υπόψη οποιοδήποτε αποτέλεσμα περιορισμού του καθαρού περιουσιακού στοιχείου καθορισμένης παροχής στο ανώτατο όριο του περιουσιακού στοιχείου.

**Το ανώτατο όριο του περιουσιακού στοιχείου** είναι η παρούσα αξία οποιωνδήποτε οικονομικών παροχών, διαθέσιμων με τη μορφή επιστροφών από το πρόγραμμα ή μειώσεων μελλοντικών εισφορών στο πρόγραμμα.

Η επιχείρηση διαχωρίζει την παρούσα αξία των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος σε κατηγορίες ανάλογα με τη φύση και τους κινδύνους των εν λόγω περιουσιακών στοιχείων, υποδιαιρώντας κάθε κατηγορία περιουσιακών στοιχείων σε εκείνα που έχουν επίσημη αγοραία τιμή σε ενεργό χρηματιστηριακή αγορά (σύμφωνα με το ΔΠΧΑ 13 Επιμέτρηση στην παρούσα αξία) και σε εκείνα που δεν έχουν. Για παράδειγμα η επιχείρηση μπορεί να διακρίνει ανάμεσα σε:

- α) ταμιακά διαθέσιμα και ταμιακά ισοδύναμα·
- β) μετοχικούς τίτλους (χωρισμένους ανά κλάδο, μέγεθος επιχείρησης, γεωγραφική τοποθεσία κ.λπ.)·
- γ) χρεωστικούς τίτλους (χωρισμένους ανά είδος εκδότη, πιστοληπτική διαβάθμιση, γεωγραφική τοποθεσία κ.λπ.)·
- δ) ακίνητα (χωρισμένα ανά γεωγραφική τοποθεσία κ.λπ.)·
- ε) παράγωγα μέσα (χωρισμένα ανά είδος υποκείμενου κινδύνου στη σύμβαση, για παράδειγμα, συμβάσεις επιτοκίου, συμβάσεις συναλλάγματος, συμβόλαια επί μετοχών, πιστωτικές συμβάσεις, longevity swaps κ.λπ.)·
- στ) επενδυτικά ταμεία (χωρισμένα ανά είδος ταμείου)·
- ζ) χρεόγραφα εξασφαλισμένα με περιουσιακά στοιχεία (asset-backed securities)· και
- η) δομημένα χρεόγραφα. EL 6.6.2012 Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης L 146/33

#### 3.4.3.3 Ορισμοί που συνδέονται με το κόστος καθορισμένων παροχών

Το κόστος των υπηρεσιών περιλαμβάνει:

- α) Το κόστος τρέχουσας απασχόλησης, που είναι η αύξηση στην παρούσα αξία της δέσμευσης καθορισμένων παροχών που προέρχεται από την απασχόληση εργαζόμενου κατά την τρέχουσα περίοδο,
- β) Το κόστος προϋπηρεσίας, που αντιπροσωπεύει τη μεταβολή της παρούσας αξίας της δέσμευσης καθορισμένων παροχών για υπηρεσία που παρασχέθηκε από τον εργαζόμενο σε προηγούμενες χρονικές περιόδους, η οποία απορρέει από μεταβολή σε κάποιο πρόγραμμα (εισαγωγή ή



απόσυρση προγράμματος καθορισμένων παροχών ή μεταβολή ενός τέτοιου προγράμματος) ή περικοπή (σημαντική μείωση από την επιχείρηση του αριθμού των εργαζομένων που καλύπτονται από ένα πρόγραμμα και γ) τυχόν κέρδος ή ζημία κατά τον διακανονισμό.

Η επανεπιμέτρηση της καθαρής υποχρέωσης (του καθαρού περιουσιακού στοιχείου) περιλαμβάνει:

- α) **Τα αναλογιστικά κέρδη και τις ζημίες.** Αναλογιστικά κέρδη και ζημίες είναι οι μεταβολές στην παρούσα αξία της δέσμευσης καθορισμένων παροχών που προκύπτουν από εμπειρικές προσαρμογές (οι επιπτώσεις των διαφορών μεταξύ των προηγούμενων αναλογιστικών παραδοχών και των όσων πραγματικά συνέβησαν) και τις επιπτώσεις των μεταβολών στις αναλογιστικές παραδοχές.
- β) **Την απόδοση των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος** που περιλαμβάνονται στην καθαρή υποχρέωση (στο καθαρό περιουσιακό στοιχείο). Η απόδοση των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος είναι ο τόκος, τα μερίσματα και λοιπό εισόδημα που παρήχθη από τα περιουσιακά στοιχεία του προγράμματος, σε συνδυασμό με τα πραγματοποιηθέντα και μη πραγματοποιηθέντα κέρδη ή τις ζημίες επί των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος, μείον οποιοδήποτε κόστος διαχείρισης των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος και μείον τυχόν φόροι πληρωτέοι από το ίδιο το πρόγραμμα, εκτός από τους φόρους που περιλαμβάνονται στις αναλογιστικές παραδοχές που χρησιμοποιούνται για την επιμέτρηση της παρούσας αξίας της δέσμευσης καθορισμένων παροχών.
- γ) **Οποιαδήποτε μεταβολή του ανώτατου ορίου του περιουσιακού στοιχείου**, εξαιρουμένων των ποσών που περιλαμβάνονται στον καθαρό τόκο επί της καθαρής υποχρέωσης (του καθαρού περιουσιακού στοιχείου)

#### 3.4.3.4 Λογιστικός χειρισμός των προγραμμάτων καθορισμένων παροχών

από την επιχείρηση-εργοδότηρια περιλαμβάνει τα εξής:

1. Προσδιορισμό του ελλείμματος ή του πλεονάσματος που γίνεται με:

- α) τη χρησιμοποίηση αναλογιστικής τεχνικής , εκτίμηση του τελικού κόστους για την οικονομική οντότητα αναφορικά με τις παροχές που έχουν κερδίσει οι εργαζόμενοι έναντι των προσφερθείσων υπηρεσιών κατά την τρέχουσα ή σε προηγούμενες περιόδους. Αυτό απαιτεί από την οικονομική οντότητα να προσδιορίσει το ποσοστό της παροχής που αντιστοιχεί στην τρέχουσα και στις προηγούμενες περιόδους και να κάνει εκτιμήσεις (αναλογιστικές παραδοχές) για τις δημογραφικές μεταβλητές (όπως κινητικότητα του προσωπικού και η θνησιμότητα) και οικονομικές μεταβλητές (όπως μελλοντικές αυξήσεις σε μισθούς και σε ιατροφαρμακευτικές δαπάνες) που θα επηρεάσουν το κόστος της παροχής.
- 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.
- γ) αφαίρεση της εύλογης αξίας οιουδήποτε περιουσιακού στοιχείου του προγράμματος από την παρούσα αξία της δέσμευσης καθορισμένων παροχών.
- 2. Προσδιορισμό του ποσού της καθαρής υποχρέωσης** (καθαρού περιουσιακού στοιχείου) καθορισμένων παροχών ως του ποσού του ελλείμματος ή του πλεονάσματος, προσαρμοσμένου ώστε να ληφθεί υπόψη κάθε επίπτωση περιορισμού καθαρού περιουσιακού στοιχείου καθορισμένων παροχών στο ανώτατο όριο του περιουσιακού στοιχείου.
- 3. Ο προσδιορισμός των ποσών που πρέπει να αναγνωριστούν στα αποτελέσματα (κέρδη ή ζημιές):**
- α) κόστος τρέχουσας υπηρεσίας
- β) κόστος προϋπηρεσίας και κέρδος ή ζημία κατά το διακανονισμό
- γ) ο καθαρός τόκος από της καθαρής υποχρέωσης (περιουσιακού στοιχείου) καθορισμένων παροχών
- 4. Ο προσδιορισμός των αναμετρήσεων της καθαρής υποχρέωσης καθορισμένων παροχών**, που πρόκειται να αναγνωρισθεί στα λοιπά συνολικά έσοδα, περιλαμβάνει
- α) τα αναλογιστικά κέρδη και τις ζημιές

- β) την απόδοση των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος, εξαιρουμένων των ποσών που περιλαμβάνονται στον καθαρό τόκο επί της καθαρής υποχρέωσης( καθαρού περιουσιακού στοιχείου) καθορισμένων παροχών και
- γ) οιαδήποτε μεταβολή στην επίπτωση του ανωτάτου ορίου του περιουσιακού στοιχείου εξαιρουμένων των ποσών που περιλαμβάνονται στον καθαρό τόκο επί της καθαρής υποχρέωσης καθορισμένων παροχών.

Όταν η επιχείρηση έχει περισσότερα από ένα πρόγραμμα καθορισμένων παροχών, εφαρμόζει τις διαδικασίες αυτές χωριστά για κάθε σημαντικό πρόγραμμα.

**Παράδειγμα** που απεικονίζει τα καταχωρούμενα αναλογιστικά κέρδη και ζημιές που προέρχονται από περιουσιακά στοιχεία του προγράμματος:

Την 01/01/2001 η πραγματική αξία των περιουσιακών στοιχείων ενός προγράμματος καθορισμένων παροχών ήταν 150.000 και τα καθαρά σωρευμένα ακαταχώρητα αναλογιστικά κέρδη ήταν 11.700. Την 30/06/2001 πληρώθηκαν παροχές 30.000 και εισπράχθηκαν εισφορές 62.800. Την 31/12/2001 η πραγματική αξία των περιουσιακών στοιχείων ήταν 220.000 και η παρούσα αξία της υποχρέωσης ήταν 210.000. Οι αναλογιστικές ζημιές στην υποχρέωση για το 2001 ανήλθαν σε 900. Για την κατάρτιση των οικονομικών καταστάσεων, την 01/01/2001 έγιναν οι εξής εκτιμήσεις:

|  |        |
|--|--------|
| Τα έσοδα από τόκους και μερίσματα θα ανέλθουν σε   | 10,00% |
| Κέρδη από τα περιουσιακά στοιχεία του προγράμματος | 2,00%  |
| Διάφορες δαπάνες διοίκησης και διαχείρισης         | -1,50% |
| Αναμενόμενο ποσοστό απόδοσης                       | 10,50% |

Για τη χρήση 2001 η αναμενόμενη και η πραγματική απόδοση των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος έχει ως εξής:

|  |        |
|--|--------|
| Απόδοση της πραγματικής αξίας των περιουσιακών στοιχείων που υπήρχαν την 01/01/2001(αναμενόμενη) $150.000 \times 10,5\%$ | 15.750 |
| Απόδοση στις κρατήσεις της χρήσεως 2001 $(62.800 - 30.000) \times 10,5\% / 2$  | 1.722  |
| Αναμενόμενη απόδοση περιουσιακών στοιχείων προγράμματος  | 17.472 |

|  |          |
|--|----------|
| Πραγματική αξία περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος την 31/12/2001 | 220.000  |
| Μείον πραγματική αξία αυτών την 01/01/2001                             | -150.000 |
| Μείον εισπραχθείσες εισφορές   | -62.800  |
| Πλέον πληρωθείσες παροχές  | 30.000   |
| Πραγματική απόδοση περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος             | 37.200   |

Η διαφορά μεταξύ αναμενόμενης απόδοσης των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος 17.472 και πραγματικής απόδοσης αυτών 37.200 είναι το αναλογιστικό κέρδος 19.728 . Συνεπώς, τα σωρευμένα ακαταχώρητα αναλογιστικά κέρδη είναι 19.728 +11.770-900=30.528. Τα όρια του περιθωρίου που πρέπει να καταχωρηθούν (ως ελάχιστο) είναι 22.000(το μεγαλύτερο μεταξύ  $220.000 \times 10\% = 22.000$  και  $210.000 \times 10\% = 21.000$ ). Συνεπώς στην επόμενη χρήση 2002 η επιχείρηση πρέπει να καταχωρήσει ένα αναλογιστικό κέρδος των  $30.528 - 22.000 = 8.528$  διαιρούμενο με τον αναμενόμενο μέσο όρο της υπολειπόμενης εργασιακής ζωής των εργαζομένων που ανήκουν στο πρόγραμμα.<sup>14</sup>

#### 3.4.4 Προγράμματα πολλών εργοδοτών

Στην περίπτωση όταν οι διάφοροι εργοδότες (επιχειρήσεις) συνιστούν ένα ταμείο ή ένα λογαριασμό που συγκεντρώνει εισφορές από αυτούς με σκοπό να καλύψει τις μετά την απασχόληση παροχές προς τους εργαζόμενους όλων των συμμετεχόντων εργοδοτών, τότε πρόκειται για προγράμματα πολλών εργοδοτών. Τα προγράμματα πολλών εργοδοτών μπορεί να είναι είτε καθορισμένων εισφορών, είτε καθορισμένων παροχών και ανάλογα με τον τύπο του προγράμματος ακολουθεί και αντίστοιχος λογιστικός χειρισμός. Όμως αν η επιχείρηση συμμετέχει σε ένα πρόγραμμα πολλών εργοδοτών καθορισμένων παροχών και δεν διαθέτει επαρκείς πληροφορίες για να χρησιμοποιήσει λογιστική καθορισμένων παροχών, τότε λογστικοποιεί το πρόγραμμα ως εάν επρόκειτο για πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών και γνωστοποιεί τις απαιτούμενες πληροφορίες. Δεν είναι πρόγραμμα πολλών εργοδοτών:

- όταν οι συμμετέχουσες επιχειρήσεις ανήκουν στον ίδιο όμιλο.,
- όταν οι συμμετέχουσες επιχειρήσεις συγκεντρώνουν περιουσιακά στοιχεία προγράμματος και τα διαχειρίζονται για μεγαλύτερες αποδόσεις των περιουσιακών στοιχείων, αλλά οι διεκδικήσεις των διαφόρων εργοδοτών διαχωρίζονται για αποκλειστικό όφελος των δικών τους εργαζομένων.

<sup>14</sup> Πρωτοψάλτης, Ν. και Βρουστούρης, Π.(2012), Διεθνή Λογιστικά Προτύπα και διερμηνείες, εκδόσεις Σταμούλη, Αθήνα,σελ 280.

### **3.4.5 Κρατικά προγράμματα**

Τα κρατικά προγράμματα καθιερώνονται με νόμο για να καλύπτουν όλες τις επιχειρήσεις (ή όλες τις επιχειρήσεις σε έναν συγκεκριμένο κλάδο) και λειτουργούν από την κεντρική κυβέρνηση ή τις τοπικές αυτοδιοικήσεις ή από οποιονδήποτε άλλο φορέα, ο οποίος δεν ελέγχεται ή δεν επηρεάζεται από την αναφερόμενη επιχείρηση. Τα κρατικά προγράμματα παροχών οριστικοποιούνται με τον ίδιο τρόπο όπως τα προγράμματα πολλών εργοδοτών και χαρακτηρίζονται ως προγράμματα καθορισμένων παροχών ή καθορισμένων εισφορών αναλόγως της δέσμευσης της επιχείρησης.

### **3.4.6 Ασφαλισμένες παροχές**

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

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

Αν η επιχείρηση διατηρεί τέτοια νομική ή τεκμαιρόμενη δέσμευση, θα αντιμετωπίζει το πρόγραμμα ως πρόγραμμα καθορισμένων παροχών.

## **3.5 Άλλες μακροπρόθεσμες παροχές σε εργαζομένους.**

Είναι όλες οι παροχές σε εργαζόμενους πλην των βραχυπρόθεσμων παροχών, των παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία και των παροχών λόγω τερματισμού της απασχόλησης, όπως:

- μακροχρόνιες απουσίες με αποδοχές, όπως άδεια μακρόχρονης υπηρεσίας ή σαββατική άδεια,

- παροχές ιωβηλαίου ή άλλης μακρόχρονης υπηρεσίας και
- παροχές μακροχρόνιας ανικανότητας,
- διανομή κερδών ή μπόνους πληρωτέα μετά από 12 μήνες.

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. Για το λόγο αυτό, το ΔΛΠ 19 απαιτεί μια απλοποιημένη μέθοδο λογιστικής για τις λοιπές μακροπρόθεσμες παροχές σε εργαζόμενους. Αντίθετα με τη λογιστική που απαιτείται για τις παροχές μετά την έξοδο από την υπηρεσία, η μέθοδος αυτή δεν αναγνωρίζει επανεπιμετρήσεις στα λοιπά συνολικά έσοδα.

### **3.6 Παροχές τερματισμού της απασχόλησης.**

Το παρόν πρότυπο ασχολείται με τις παροχές τερματισμού υπηρεσίας χωριστά από τις άλλες παροχές σε εργαζόμενους, γιατί το γεγονός που δημιουργεί δέσμευση είναι ο τερματισμός της απασχόλησης και όχι η υπηρεσία του εργαζομένου και είναι αποτέλεσμα:

- της απόφασής της οικονομικής οντότητας να τερματίσει την απασχόληση ενός εργαζόμενου πριν από την κανονική ημερομηνία συνταξιοδότησης ή
- της απόφασης του εργαζόμενου να δεχθεί προσφορά παροχών σε αντάλλαγμα για τερματισμό της απασχόλησης του.

Οι παροχές τερματισμού δεν περιλαμβάνουν παροχές σε εργαζομένους που προκύπτουν από τον τερματισμό της απασχόλησης μετά από αίτημα του εργαζομένου χωρίς την προσφορά της επιχείρησης, ή ως αποτέλεσμα απαιτήσεων υποχρεωτικής συνταξιοδότησης επειδή οι παροχές αυτές αποτελούν παροχές μετά την έξοδο από την υπηρεσία. Συνήθως παρέχεται χαμηλότερο επίπεδο παροχών για τερματισμό της υπηρεσίας κατόπιν αιτήματος του εργαζόμενου, σε σύγκριση με τον τερματισμό της υπηρεσίας με πρωτοβουλία της επιχείρησης. Η διαφορά μεταξύ των παροχών για τερματισμό της απασχόλησης κατόπιν αιτήματος του εργαζόμενου και των υψηλότερων παροχών για τερματισμό της απασχόλησης με πρωτοβουλία της επιχείρησης αποτελεί παροχή λόγω τερματισμού της υπηρεσίας.

Οι παροχές τερματισμού της υπηρεσίας, τυπικά, είναι πληρωμές εφάπαξ ποσών, αλλά μερικές φορές περιλαμβάνουν επίσης ενίσχυση των παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία, είτε έμμεσα μέσω προγράμματος παροχών προς εργαζομένους, είτε άμεσα με μισθούς μέχρι το τέλος μιας καθορισμένης περιόδου προειδοποίησης, αν ο εργαζόμενος δεν παρέχει περαιτέρω υπηρεσία που αποδίδει οικονομικά οφέλη στην επιχείρηση. Ορισμένες παροχές τερματισμού της απασχόλησης χορηγούνται με τους όρους ενός προγράμματος παροχών σε εργαζομένους, μπορούν να διευκρινίζονται από το καταστατικό, από την σύμβαση απασχόλησης ή από συμφωνία με σωματείο ή μπορεί να τεκμαίρονται ως αποτέλεσμα της παρελθούσας τακτικής του εργοδότη όσον αφορά στη χορήγηση παρόμοιων παροχών.

Η επιμέτρηση των παροχών τερματισμού γίνεται κατά την αρχική αναγνώριση και αναγνωρίζει μεταγενέστερες μεταβολές σύμφωνα με τη φύση των παροχών στους εργαζομένους, υπό τον όρο ότι εάν οι παροχές τερματισμού της απασχόλησης αποτελούν επαύξηση των παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία, η επιχείρηση εφαρμόζει τις απαιτήσεις για τις παροχές μετά την έξοδο από την υπηρεσία. Άλλως, εάν οι παροχές τερματισμού της απασχόλησης αναμένεται να διακανονιστούν εξ ολοκλήρου εντός δώδεκα μηνών μετά το τέλος της ετήσιας περιόδου αναφοράς στην οποία αναγνωρίζεται η παροχή τερματισμού, η επιχείρηση εφαρμόζει τις απαιτήσεις για τις βραχυπρόθεσμες παροχές σε εργαζομένους.

Σε περίπτωση που οι παροχές τερματισμού της απασχόλησης δεν αναμένεται να διακανονιστούν εξ ολοκλήρου εντός δώδεκα μηνών μετά το τέλος της ετήσιας περιόδου αναφοράς, η επιχείρηση εφαρμόζει τις απαιτήσεις για τις λοιπές μακροπρόθεσμες παροχές σε εργαζομένους.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 Παροχές σε εργαζόμενους και εφαρμογή των ΕΛΠ

Για περιόδους που αρχίζουν μετά την 31/12/ 2014, με τη δημοσίευση του ν.4308/2014 «Ελληνικά Λογιστικά Πρότυπα, συναφείς ρυθμίσεις και άλλες διατάξεις», έπαψαν να ισχύουν το Π.Δ.1123/1980 (Α' 283) περί εφαρμογής του Ελληνικού Γενικού Λογιστικού Σχεδίου, με την επιφύλαξη της παρ.9 του άρθρ.3 του παρόντος νόμου, οι λογιστικές διατάξεις του Κ.Ν.2190/1920 και σειρά άλλων διατάξεων νόμων που αναλυτικά αναφέρονται στο άρθρο 38. Ο αναφερόμενος νόμος αποτελείται από 8 κεφάλαια και 44 άρθρα, περιλαμβάνει επίσης τέσσερα παραρτήματα όπως Α: Ορισμοί, Β: Υποδείγματα χρηματοοικονομικών καταστάσεων, Γ: Σχέδιο λογαριασμών και Δ: Σύνδεση σχεδίου λογαριασμών με τις χρηματοοικονομικές καταστάσεις. Με την εφαρμογή των ΕΛΠ ουσιαστικά γίνεται η μεταφορά πρακτικών από τα Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα προς την καθημερινή λογιστική αντιμετώπιση των γεγονότων και πράξεων που αφορούν τα περιουσιακά στοιχεία μιας επιχείρησης.

Με την εφαρμογή των ΕΛΠ οι βασικές αρχές της Λογιστικής δεν αλλάζουν. Οι λογαριασμοί εξόδων – ζημιών (ομάδα 6) και εσόδων – κερδών (ομάδα 7) συγκεντρώνονται (μετά τις τυχόν τακτοποιήσεις, λόγω της αρχής του δεδουλευμένου) στον λογαριασμό 82.01, το πιστωτικό υπόλοιπο του οποίου θα απεικονίζει το κέρδος της περιόδου, ενώ το χρεωστικό υπόλοιπο θα απεικονίζει την ζημιά. Ιδιαίτερο χαρακτηριστικό της νέας διαδικασίας είναι ότι το αποτέλεσμα αυτό έχει προκύψει μετά τον υπολογισμό του φόρου εισοδήματος, ο οποίος λογιστικοποιείται ως έξοδο (69.01), εφόσον φυσικά εξάγεται φορολογητέο εισόδημα. Αυτό έχει άμεση σχέση με το γεγονός του υπολογισμού της διαφοράς της λογιστικής και της φορολογικής βάσης, ώστε σε κάθε περίπτωση να προκύπτει το φορολογητέο αυτό αποτέλεσμα και ο συντελεστής φόρου να υπολογίζεται επί αυτού. Παράλληλα, η λογιστική βάση προετοιμάζει την πραγματική εικόνα της περιουσίας, μέσω της διαρκούς παρακολούθησής της. Τα ΕΛΠ δεν προβλέπουν την σύνταξη Πίνακα διάθεσης αποτελεσμάτων. Ως εκ τούτου, κατά το κλείσιμο της χρήσης δεν διενεργούνται λογιστικές εγγραφές διάθεσης. Το καθαρό αποτέλεσμα, όπως έχει προκύψει από την συγκέντρωση των λογαριασμών αποθεμάτων, εσόδων, κερδών, εξόδων και ζημιών στον 82.01 «Συγκέντρωση αποτελεσματικών



λογαριασμών», μεταφέρεται μέσω του 82.02 «Καθαρό κέρδος περιόδου», ή του 82.03 «Καθαρή ζημιά περιόδου», μετά την αφαίρεση και του φόρου εισοδήματος στον λογαριασμό 49 «Αποτελέσματα σε νέο». Η διάθεση των κερδών γίνεται όταν εγκριθεί και οριστικοποιηθεί από το αρμόδιο όργανο της ΑΕ ή της ΕΠΕ (ΓΣ), άρα σε ημερομηνία της επόμενης χρήσης, θα πραγματοποιηθεί και η σχετική λογιστική εγγραφή. Συνεπώς, κατά την τρέχουσα ημερομηνία της ΓΣ (πχ 30/6, της επόμενης χρήσης), τα ποσά που αφορούν στην διάθεση των κερδών, θα μεταφερθούν στους οικείους λογαριασμούς διανομής ή αποθεματικών.<sup>15</sup>

Σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παρ.8 του άρθρ.3 του ν.4308/2014 οι οντότητες που υπόκεινται στο νόμο χρησιμοποιούν το σχέδιο των λογαριασμών του Παραρτήματος Γ΄ ως μέρος του λογιστικού συστήματος της οντότητας, σε ό,τι αφορά την ονοματολογία, το βαθμό ανάλυσης και συγκέντρωσης των λογαριασμών, καθώς και στο περιεχόμενό τους. Σύμφωνα με τη παρ.9 του ίδιου άρθρου εναλλακτικά του σχεδίου λογαριασμών του Παραρτήματος Γ΄ κάθε οντότητα που υπόκειται σε νόμο 4308/2014 έχει τη δυνατότητα να εφαρμόζει το σχέδιο λογαριασμών, όπως ισχύει κατά την 31η Δεκεμβρίου 2014, δηλαδή το σχέδιο λογαριασμών του Π.Δ. 1123/80 ή του Π.Δ. 148/1984 περί εφαρμογής του Κλαδικού Λογιστικού Σχεδίου Ασφαλιστικών Επιχειρήσεων ή του Π.Δ. 384/1992 περί εφαρμογής Κλαδικού Λογιστικού Σχεδίου Τραπεζών, κατά περίπτωση. Οίκοθεν νοείται ότι οι οντότητες οφείλουν να προβαίνουν στις απαραίτητες προσαρμογές και προσθήκες στο σχέδιο λογαριασμών που τηρούν για την κάλυψη των απαιτήσεων του παρόντος νόμου και των πληροφοριακών τους αναγκών.<sup>16</sup> Η Επιτροπή Λογιστικής Τυποποίησης και Ελέγχων (ΕΛΤΕ) με την ΣΛΟΤ 1721/2016, βασιζόμενη σε αναφερόμενους πριν διατάξεις του νόμου, διευκρίνισε: «...Ο νόμος 4308/2014 παραθέτει σχέδια λογαριασμών, προαιρετικής εφαρμογής και, εναλλακτικά, δίνει τη δυνατότητα στις επιχειρήσεις να συνεχίζουν να χρησιμοποιούν το σχέδιο λογαριασμών του ΕΓΛΣ, με κατάλληλες προσαρμογές

---

<sup>15</sup> Σγουρινάκης, Ν.(2016) Η εφαρμογή των Ελληνικών Λογιστικών Προτύπων, Επιχείρηση , διαθέσιμο στην <<http://epixeirisi.gr>>. [ημερομηνία επίσκεψης: 05.01.2017]

<sup>16</sup> Επιτροπή Λογιστικής Τυποποίησης και Ελέγχων (2015). Λογιστική Οδηγία εφαρμογής του νόμου 4308/2014 «Ελληνικά Λογιστικά Πρότυπα, συναφείς ρυθμίσεις και άλλες διατάξεις»

για την εφαρμογή του νόμου.» και «...δεν είναι δυνατόν να καταρτιστεί «Πίνακας συσχέτισης των λογαριασμών των ΕΛΠ με τους λογαριασμούς του ΕΓΛΣ». Ωστόσο, στο βαθμό που είναι εφικτό οι κωδικοί και οι τίτλοι λογαριασμών του νόμου 4308/2014 αντιστοιχίζονται με τους κωδικούς των λογαριασμών του Ελληνικού Γενικού Λογιστικού Σχεδίου και η συσχέτιση προβλεπόμενων από το ΕΛΠ λογαριασμών που ενδέχεται να χρησιμοποιούνται σε λογιστικό χειρισμό παροχών σε προσωπικό παρουσιάζεται όπως:

**Πίνακας 1:** Συσχέτιση ορισμένων λογ/μών των ΕΛΠ με λογαριασμούς του ΕΓΛΣ.

|          |   |
|----------|---|
| 53       | Λοιπές υποχρεώσεις  |
| 53.02    | Λοιπά δάνεια: Δεν υπάρχει   |
| 53.03    | Αποδοχές προσωπικού πληρωτές: 53.00, 53.03                                  |
| 53.04    | Υποχρεώσεις προς ιδιοκτήτες και Διευθυντικό Προσωπικό : 53.14               |
| 53.05    | Μερίσματα, προμερίσματα και άλλα ποσά συναφούς φύσης πληρωτέα: 53.01, 53.02 |
| 53.06    | Άλλες υποχρεώσεις: 53.04, 53.05, 53.06, 53.07                               |
| 53.07    | Άλλες υποχρεώσεις προς συνδεδεμένες οντότητες : 53.10, 53.11, 53.12, 53.13  |
| 54       | Υποχρεώσεις από φόρους και τέλη   |
| 54.01    | Φόρος εισοδήματος πληρωτέος   |
| 54.01.01 | Φόρος εισοδήματος ετήσιας δήλωσης: 54.07, 54.08                             |
| 54.01.02 | Παρακρατούμενος φόρος εισοδήματος της οντότητας (αντίθετος): 33.13          |
| 54.01.03 | Προκαταβολή φόρου εισοδήματος (αντίθετος): 33.13                            |
| 54.03    | Παρακρατούμενοι φόροι εισοδήματος τρίτων                                    |
| 54.03.01 | Παρακρατούμενος φόρος από μισθωτή εργασία και συντάξεις: 54.03              |
| 54.03.02 | Παρακρατούμενος φόρος από επιχειρηματική δραστηριότητα: 54.04               |
| 54.03.03 | Παρακρατούμενος φόρος διανεμομένων μερισμάτων: 54.09                        |
| 54.03.04 | Λοιποί παρακρατούμενοι φόροι εισοδήματος: 54.09                             |
| 54.04    | Τέλη χαρτοσήμου: 54.09  |
| 54.05    | Λοιποί φόροι, τέλη και εισφορές: 54.05                                      |
| 55       | Υποχρεώσεις σε ασφαλιστικούς οργανισμούς                                    |
| 55.01    | Υποχρεώσεις σε ασφαλιστικούς οργανισμούς κύριας ασφάλισης: 55.00, 55.01     |
| 55.02    | Υποχρεώσεις σε ασφαλιστικούς οργανισμούς επικουρικής ασφάλισης: 55.02       |
| 56       | Δουλευμένα έξοδα και έσοδα επομένων χρήσεων                                 |

|          |   |
|----------|---|
| 56.01    | Έξοδα χρήσεως δουλευμένα: 56.01   |
| 56.01.01 | Έξοδα χρήσεως δουλευμένα - μη συνδεδεμένες οντότητες: Δεν υπάρχει                                   |
| 56.01.02 | Έξοδα χρήσεως δουλευμένα - συνδεδεμένες οντότητες: Δεν υπάρχει                                      |
| 56.02    | Έσοδα επόμενων χρήσεων: 56.00,,   |
| 56.02.01 | Έσοδα επόμενων χρήσεων - μη συνδεδεμένες οντότητες: Δεν υπάρχει                                     |
| 56.02.02 | Έσοδα επόμενων χρήσεων - συνδεδεμένες οντότητες: Δεν υπάρχει  |
| 57       | Προβλέψεις  |
| 57.01    | Προβλέψεις για παροχές σε εργαζομένους: 44.00   |
| 57.02.04 | Προβλέψεις για διαφορές φορολογικού ελέγχου: Δεν υπάρχει  |
| 57.02.05 | Άλλες προβλέψεις: 44.09, 44.12, 44.13, , , 83.13  |
| 57.03    | Προβλέψεις για συνδεδεμένες οντότητες: Δεν υπάρχει  |
| 59       | Αναβαλλόμενοι φόροι παθητικού: Δεν υπάρχει  |
| 60       | Παροχές σε εργαζόμενους   |
| 60.01    | Μικτές αποδοχές: 60.00, 60.01   |
| 60.02    | Εργοδοτικές εισφορές: 60.03, 60.04  |
| 60.03    | Λοιπές παροχές: 60.02   |
| 60.04    | Προβλέψεις για παροχές μετά την έξοδο από την υπηρεσία (καθαρό): 68.00                              |
| 60.05    | Παροχές σε εργαζόμενους συνδεδεμένων οντοτήτων : Δεν υπάρχει  |
| 68.04    | Προβλέψεις για διαφορές φορολογικού ελέγχου πλην φόρου εισοδήματος: 68.09, 83.12, 83.13             |
| 68.06    | Προβλέψεις για συνδεδεμένες οντότητες: Δεν υπάρχει  |
| 69       | Φόρος εισοδήματος   |
| 69.01    | Τρέχων φόρος (έξοδο) περιόδου: 63.00, 88.06, 88.08  |
| 69.02    | Αναβαλλόμενος φόρος (έξοδο) περιόδου: Δεν υπάρχει   |
| 69.03    | Προβλέψεις για διαφορές φορολογικού ελέγχου φόρου εισοδήματος: Δεν υπάρχει                          |
| 74.04    | Μερίσματα από λοιπούς συμμετοχικούς τίτλους: 76.01  |
| 76       | Κέρδη από αναστροφή προβλέψεων και απομειώσεων  |
| 76.01    | Κέρδη από αναστροφή προβλέψεων για εκκρεμοδικίες: 84.00   |
| 76.02    | Κέρδη από αναστροφή προβλέψεων για δοσμένες εγγυήσεις: 84.00  |
| 76.03    | Κέρδη από αναστροφή προβλέψεων για αποκατάσταση περιβάλλοντος: 84.00                                |
| 76.04    | Κέρδη από αναστροφή προβλέψεων για διαφορές φορολογικού ελέγχου πλην φόρου εισοδήματος: Δεν υπάρχει |
| 76.05    | Κέρδη από αναστροφή άλλων προβλέψεων: 84.00   |
| 79.00    | Ασυνήθη έσοδα και κέρδη : 81.01, 81.03, 82.01   |

|       |  |
|-------|--|
| 79.00 | Ασυνήθη έσοδα και κέρδη από συνδεδεμένες οντότητες : Δεν υπάρχει                                       |
| 80    | Έξοδα σε ιδιοπαραγωγή: 78  |
| 80.01 | Παροχές σε εργαζόμενους σε ιδιοπαραγωγή: Δεν υπάρχει   |
| 80.03 | Άλλα λειτουργικά έξοδα σε ιδιοπαραγωγή: Δεν υπάρχει  |
| 80.04 | Χρηματοοικονομικά έξοδα σε ιδιοπαραγωγή: Δεν υπάρχει   |
| 80.05 | Προβλέψεις σε ιδιοπαραγωγή: Δεν υπάρχει  |
| 82    | Αποτέλεσμα (κέρδη ή ζημίες) περιόδου   |
| 82.01 | Συγκέντρωση αποτελεσματικών λογαριασμών: 80.00, 80.01, 80.02, 80.03, 86.00, 86.01, 86.02, 86.03, 86.99 |
| 82.02 | Καθαρό κέρδος περιόδου (μετά από φόρους): 88.00  |
| 82.03 | Καθαρή ζημία περιόδου (μετά από φόρους): 88.01   |

Πηγή: <https://www.taxheaven.gr/elpmagazine/2014/12/> Ηλεκτρονική περιοδική έκδοση του Taxheaven, Δεκέμβριος 2014.

Όσον αφορά τις παροχές σε εργαζόμενους στα πλαίσια διατάξεων των ΕΛΠ και του ΕΓΛΣ εμφανίζεται η διαφορά σε λογιστικό χειρισμό των προβλέψεων για παροχές σε εργαζόμενους και σε αντιμετώπιση αμοιβών Δ.Σ από διανεμόμενα κέρδη της χρήσης. Λογιστικός χειρισμός για τα προγράμματα καθορισμένων παροχών που αφορούν παροχές μετά την έξοδο από την υπηρεσία καλύπτεται από τις διατάξεις του Δ.Λ.Π.19 «Παροχές σε εργαζομένους».

#### **4.2 Λογιστική αντιμετώπιση προβλέψεων για παροχές εργαζομένων στο πλαίσιο των ΕΛΠ**

Σύμφωνα με τον αρθρ. 22 του ν.4308/20142014 «Ελληνικά Λογιστικά Πρότυπα, συναφείς ρυθμίσεις και άλλες διατάξεις» και με την Λογιστική οδηγία εφαρμογής του νόμου οι προβλέψεις αναγνωρίζονται αρχικά και επιμετρώνται μεταγενέστερα στο ονομαστικό ποσό που αναμένεται να απαιτηθεί για το διακανονισμό τους. Το ποσό αυτό προσδιορίζεται ως η βέλτιστη εκτίμηση. Η αναφορά στο νόμο του διεθνούς όρου «βέλτιστη εκτίμηση» υποδηλώνει ότι απαιτείται στάθμιση όλων των σημαντικών ενδεχόμενων βάσει πιθανότητας επέλευσης. Περαιτέρω, σε περιπτώσεις προβλέψεων σημαντικού ποσού ή και χρόνου διακανονισμού που εκτιμάται ότι θα έχουν σημαντική επίπτωση στις χρηματοοικονομικές καταστάσεις,

ενδεχομένως να απαιτείται προεξόφληση του ονομαστικού ποσού της πρόβλεψης. Στην περίπτωση που γίνεται προεξόφληση, η πρόβλεψη ανελίσσεται εφεξής με το επιτόκιο της προεξόφλησης, με επιβάρυνση των αποτελεσμάτων. Οι προβλέψεις για παροχές σε εργαζομένους μετά την έξοδο από την υπηρεσία, που προκύπτουν από προγράμματα καθορισμένων παροχών, αναγνωρίζονται και επιμετρούνται στα προκύπτοντα ονομαστικά ποσά. Για παράδειγμα οι προβλέψεις για αποζημιώσεις μετά την έξοδο από την υπηρεσία, βάσει του Ν. 2112/20, σχηματίζονται σε ποσοστό 40% της δικαιούμενης κατά την ημερομηνία του ισολογισμού αποζημίωσης. Ωστόσο, οι προβλέψεις αυτές επιμετρούνται με βάση αποδεκτή αναλογιστική μέθοδο, όταν η αναλογιστική μέθοδος έχει σημαντική επίπτωση στα ποσά των χρηματοοικονομικών καταστάσεων, όπως για παράδειγμα σε περιπτώσεις μεγάλων οντοτήτων με σημαντικό αριθμό υπαλληλικού προσωπικού, με μικρή κινητικότητα και υψηλές αποδοχές για τα εκάστοτε οικονομικά δεδομένα. Ως κοινώς αποδεκτή αναλογιστική μέθοδος προσδιορισμού της παρούσας αξίας των δεσμεύσεων καθορισμένων παροχών προτείνεται η μέθοδος της προβεβλημένης πιστωτικής μονάδας (projected unit credit method). Κατά τον υπολογισμό των προβλέψεων για παροχές σε εργαζομένους μετά την έξοδο από την υπηρεσία λαμβάνεται υπόψη η κινητικότητα του προσωπικού, στην περίπτωση που αυτή είναι ουσιώδης και επιδρά σημαντικά στον προσδιορισμό του ύψους αυτών των προβλέψεων. Για παράδειγμα, μια οντότητα που δεν κάνει χρήση αναλογιστικής μεθόδου και της οποίας σημαντικό μέρος του προσωπικού της ανακυκλώνεται τεκμηριωμένα σε σύντομο σχετικά χρονικό διάστημα, χωρίς οι αποχωρούντες να δικαιούνται αποζημίωση, για το εν λόγω προσωπικό δεν σχηματίζει πρόβλεψη. Εάν η οντότητα κάνει χρήση αναλογιστικής μεθόδου, προφανώς η μέθοδος αυτή λαμβάνει υπόψη την παράμετρο της κινητικότητας.

Διαφορές που προκύπτουν κατά την επανεκτίμηση στο τέλος κάθε περιόδου των μη χρηματοοικονομικών υποχρεώσεων, συμπεριλαμβανομένων των προβλέψεων, αναγνωρίζονται ως κέρδη ή ζημίες της περιόδου στην οποία προκύπτουν. Στον ίδιο χειρισμό υπόκεινται και οι σχετικές διαφορές που μπορεί να προκύπτουν κατά τον τελικό διακανονισμό των ποσών αυτών. Σε περίπτωση πάντως που μια οντότητα προσδιορίζει τις προβλέψεις για παροχές σε εργαζομένους με

αναλογιστική μέθοδο και αναγνωρίζει τα αναλογιστικά κέρδη και ζημίες κατ' ευθείαν στα αποτελέσματα εις νέον (χωρίς δηλαδή να αναγνωριστούν στην κατάσταση αποτελεσμάτων), θεωρείται ότι προβαίνει σε παρέκκλιση από τις αρχές του νόμου προκειμένου να ικανοποιηθεί η απαίτηση της εύλογης παρουσίασης, σύμφωνα με την παράγραφο 9 του άρθρου 17.

Με θέμα «Πρόβλεψη αποζημίωσης προσωπικού» εκδόθηκε ΣΛΟΤ 1963/2016 όπου δίνεται παράδειγμα λογιστικού χειρισμού σωρευμένου ποσού της πρόβλεψης για τις αποζημιώσεις εργαζομένων κατά την μετάβασης στα ΕΛΠ και μεταγενέστερα. Σύμφωνα με το ΣΛΟΤ1963/2016 κατά την ημερομηνία μετάβασης στα ΕΛΠ 01.01.2014, με το σωρευμένο ποσό των αποζημιώσεων βάσει των διατάξεων του νόμου 4308/2014, χρεώνονται τα αποτελέσματα εις νέον με πίστωση του λογαριασμού της πρόβλεψης για παροχές σε εργαζομένους. Μεταγενέστερα, τα ποσά που καταβάλλονται ως αποζημιώσεις αναγνωρίζονται ως έξοδα στο σχετικό λογαριασμό στην κατάσταση αποτελεσμάτων και γίνεται προσαρμογή του υπόλοιπου της πρόβλεψης με επηρεασμό των αποτελεσμάτων (κέρδος ή ζημία), ώστε το υπόλοιπο της πρόβλεψης σε κάθε ημερομηνία ισολογισμού να εμφανίζει το υπόλοιπο βάσει των προβλέψεων του νόμου.

Παράδειγμα 1: Έστω ότι το σωρευμένο υπόλοιπο την 31.12.2013 (01.01.2014) για παροχές σε εργαζομένους είναι 100.000. Με το ποσό αυτό γίνεται εγγραφή με ημερομηνία αναφοράς την εν λόγω ημερομηνία:

| <u>ΕΛΠ</u> |  | <u>Χ</u> | <u>Π</u> |
|------------|--|----------|----------|
|            | <u>Λογαριασμός</u>                                 |          |          |
|            | Αποτελέσματα εις νέο                               | 100.000  |          |
|            | Προβλέψεις για παροχές σε εργαζομένους (υποχρέωση) |          | 100.000  |

Στη χρήση 2014 καταβλήθηκαν αποζημιώσεις 30.000, το δε σωρευμένο υπόλοιπο των προβλέψεων κατά την 31.12.2014 βάσει των σχετικών διατάξεων του νόμου

4308/2014, είναι 96.000. Οι σχετικές λογιστικές εγγραφές θα έχουν ως εξής:

| <u>ΕΛΠ</u> |  | <u>Χ</u> | <u>Π</u> |
|------------|--|----------|----------|
|            | <u>Λογαριασμός</u>                                 |          |          |
|            | Καταβληθείσες παροχές σε εργαζομένους (έξοδο)      | 30.000   |          |
|            | Ταμείο   |          | 30.000   |
|            | Προβλέψεις για παροχές σε εργαζομένους (υποχρέωση) | 4.000    |          |
|            | Προβλέψεις για παροχές σε εργαζομένους (έσοδο)     |          | 4.000    |

Με την ίδια λογική γίνονται οι εγγραφές και για τις επόμενες περιόδους.<sup>17</sup>

Κατανόηση λογιστικού χειρισμού προβλέψεων για παροχές σε εργαζομένους προσφέρει και ένα παράδειγμα από την Λογιστική Οδηγία εφαρμογής του νόμου 4308/2014 «Ελληνικά Λογιστικά Πρότυπα, συναφείς ρυθμίσεις και άλλες διατάξεις»:

### Παράδειγμα 2

Για την επιχείρηση ΑΛΦΑ, δίνονται τα παρακάτω στοιχεία αναφορικά με τις προβλέψεις για παροχές στο προσωπικό της μετά την αποχώρηση από την υπηρεσία.

- α) Το ποσό αποζημίωσης που δικαιούνται οι εργαζόμενοι σε περίπτωση απόλυσης στις 31/12/20X1 (αποζημίωση 100%) είναι 140.000 ευρώ.
- β) Το ποσό της σχηματισμένης πρόβλεψης στις 31/12/20X1 ανέρχεται σε 56.000 ευρώ (το ποσό της καταβαλλόμενης αποζημίωσης σε περίπτωση συνταξιοδότησης που είναι το 40% της αποζημίωσης απόλυσης).
- γ) Κατά τη διάρκεια του έτους 20X2 απολύθηκαν ή συνταξιοδοτήθηκαν ορισμένοι εργαζόμενοι και τους καταβλήθηκε ως αποζημίωση το ποσό των 12.000 ευρώ, ενώ άλλοι εργαζόμενοι αποχώρησαν οικειοθελώς και δεν τους καταβλήθηκε αποζημίωση.
- δ) 1. Το ποσό της αποζημίωσης που δικαιούνται οι εργαζόμενοι σε περίπτωση απόλυσης στις 31/12/20X2 ανέρχεται σε 100.000 ευρώ. Συνεπώς, το απαιτούμενο ποσό πρόβλεψης (40%) είναι 40.000 ευρώ.

<sup>17</sup> Επιτροπή Λογιστικής Τυποποίησης και Ελέγχων (2016). ΣΛΟΤ 1963/2016 «Πρόβλεψη αποζημίωσης προσωπικού»

2. Εναλλακτικά του δ1, το ποσό της αποζημίωσης που δικαιούνται οι εργαζόμενοι σε περίπτωση απόλυσης στις 31/12/20X2 ανέρχεται σε 150.000 ευρώ. Συνεπώς, το απαιτούμενο ποσό πρόβλεψης (40%) είναι 60.000 ευρώ.

Ζητείται να γίνει ο λογιστικός χειρισμός της καταβολής αποζημίωσης καθώς και της πρόβλεψης (έξοδο) της χρήσης 20X2 (για τις δύο διαφορετικές περιπτώσεις, δ1 και δ2).

#### Ανάλυση – Λύση:

Η καταβληθείσα αποζημίωση στη χρήση 20X2 (12.000 ευρώ) μειώνει τη σχηματισμένη πρόβλεψη στις 31/12/20X1. Στη συνέχεια, στο τέλος του 20X2 γίνεται επανυπολογισμός της οφειλόμενης αποζημίωσης και αναγνώριση συνολικά στα αποτελέσματα, της διαφοράς μεταξύ της ήδη σχηματισμένης πρόβλεψης και του νέου υπολοίπου αυτής. Δηλαδή, η σχηματισμένη πρόβλεψη των οικειοθελώς αποχωρησάντων εργαζομένων συμψηφίζεται με την ωρίμανση της αποζημίωσης των εργαζομένων που παραμένουν στην υπηρεσία στις 31/12/20X2 και το τελικό ποσό εμφανίζεται στην κατάσταση αποτελεσμάτων.

#### Υπολογισμοί

|  |       |
|--|-------|
| Ποσό σχηματισμένης πρόβλεψης για παροχές σε εργαζόμενους 31/12/20X1        | 56000 |
| Καταβληθείσα αποζημίωση έτους 20X2   | 12000 |
| Υπόλοιπο 31/12/20X2 προ εγγραφών προσαρμογής                               | 44000 |
| (δ1) Ποσό οφειλόμενης αποζημίωσης για παροχές σε εργαζόμενους 31/12/20X2   | 40000 |
| (δ1) Ποσό εσόδου από μεταβολή πρόβλεψης παροχών σε εργαζόμενους έτους 20X2 | 4000  |
| (δ2) Ποσό οφειλόμενης αποζημίωσης για παροχές σε εργαζόμενους 31/12/20X2   | 60000 |
| (δ2) Ποσό εξόδου αποζημίωσης για παροχές σε εργαζόμενους έτους 20X2        | 16000 |

#### Εγγραφές καταβολής αποζημίωσης 20X2

|  |        |        |
|--|--------|--------|
| Προβλέψεις για παροχές σε εργαζόμενους (υποχρέωση) | 12,000 |        |
| Ταμείο   |        | 12,000 |

#### Εγγραφές 31/12/20X2 - δ1

|  |       |       |
|--|-------|-------|
| Προβλέψεις για παροχές σε εργαζόμενους (υποχρέωση)         | 4,000 |       |
| Κέρδη από αναστροφή προβλέψεων για παροχές σε εργαζομένους |       | 4,000 |

#### Εγγραφές 31/12/20X2 - δ2

|  |        |        |
|--|--------|--------|
| Προβλέψεις για παροχές σε εργαζόμενους (έξοδο)     | 16,000 |        |
| Προβλέψεις για παροχές σε εργαζομένους (υποχρέωση) |        | 16,000 |



Το ποσό του κέρδους από αναστροφή πρόβλεψης της περίπτωσης δ1 προκύπτει ως το αποτέλεσμα του συμψηφισμού μεταξύ του εξόδου (πρόβλεψης) της περιόδου από την αύξηση του ποσού που δικαιούνται οι εργαζόμενοι που παραμένουν σε υπηρεσία στις 31/12/20X2 και του ποσού της σωρευμένης πρόβλεψης που δεν έλαβαν οι εργαζόμενοι που αποχώρησαν το 20X2.

Στο βαθμό που οι προβλέψεις για παροχές στο προσωπικό δεν αναγνωρίζονται για φορολογικούς σκοπούς προς έκπτωση από τα ακαθάριστα έσοδα κατά το χρόνο σχηματισμού τους αλλά κατά την καταβολή των σχετικών ποσών (κανόνας που ισχύει γενικά για τις προβλέψεις), η οντότητα οφείλει να παρακολουθεί τις σχετικές πληροφορίες με κάθε πρόσφορο τρόπο, κατά την κρίση της. Ένας ενδεικτικός τρόπος με διενέργεια λογιστικών εγγραφών (εναλλακτικά του τρόπου απευθείας μείωσης των προβλέψεων με τα καταβαλλόμενα ποσά), παρουσιάζεται παρακάτω:

- α) Ο λογαριασμός 60.04 «Προβλέψεις για παροχές μετά την έξοδο από την υπηρεσία (καθαρό ποσό)» αναλύεται σε δύο τριτοβάθμιους:
- 60.04.01 «Προβλέψεις - Καταβληθείσες παροχές προσωπικού περιόδου». Στο λογαριασμό αυτό καταχωρούνται τα καταβαλλόμενα ποσά στην περίοδο που αναγνωρίζονται προς έκπτωση από τα ακαθάριστα έσοδα για φορολογικούς σκοπούς, με πίστωση των ταμειακών διαθεσίμων.
  - 60.04.99 «Προβλέψεις περιόδου για παροχές προσωπικού». Στο λογαριασμό αυτό καταχωρούνται οι σχηματιζόμενες στο τέλος κάθε περιόδου προβλέψεις για παροχές, με πίστωση του λογαριασμού του παθητικού 57.01.99 «Προβλέψεις για παροχές σε εργαζομένους», το ποσό των οποίων δεν αναγνωρίζεται φορολογικά, και συνεπώς η φορολογική του βάση είναι μηδέν. Το ποσό του λογαριασμού 60.04.99 προσδιορίζεται στο επίπεδο που απαιτείται ώστε ο σχετικός λογαριασμός του ισολογισμού (57.01.99) να έχει το απαιτούμενο βάσει των προβλεπομένων από το νόμο, ποσό της σωρευμένης πρόβλεψης. Είναι δυνατόν το ποσό που καταχωρείται στον λογαριασμό 60.04.99 σε μια περίοδο να είναι πιστωτικό (εάν για παράδειγμα αποχώρησε οικειοθελώς σημαντικός αριθμός εργαζομένων χωρίς να λάβει παροχές για τις οποίες στο παρελθόν είχε σχηματισθεί πρόβλεψη).

- β) Με τον προηγούμενο υπό (α) χειρισμό, ο λογαριασμός 60.04 συγκεντρώνει το σύνολο των λογιστικών προβλέψεων της περιόδου για παροχές στο προσωπικό (έξοδο ή έσοδο) που παρουσιάζεται στην κατάσταση αποτελεσμάτων, είτε αναγνωρίζεται φορολογικά είτε όχι. Ταυτόχρονα, προκύπτει κατευθείαν από το λογιστικό σύστημα το αναγνωριζόμενο φορολογικά ποσό της πρόβλεψης (λογαριασμός 60.04.01), το μη αναγνωριζόμενο φορολογικά ποσό (λογαριασμός 60.04.99) και το σωρευμένο ποσό της πρόβλεψης στον ισολογισμό (λογαριασμός 57.01.99), που η φορολογική του βάση είναι 0 (μηδέν).
- γ) Ο τριτοβάθμιος λογαριασμός ΧΧ.ΧΧ.99 για λόγους οργάνωσης του λογιστικού συστήματος μπορεί να είναι κοινός για όλες τις προβλέψεις που έχουν διαφορετικό φορολογικό και λογιστικό χειρισμό. Με τον τρόπο αυτό καθίσταται ευχερής η λογιστική παρακολούθηση των μη αναγνωριζόμενων φορολογικά προβλέψεων χωρίς την τήρηση διπλών βιβλίων. Οι λοιποί αναλυτικοί λογαριασμοί προβλέψεων πλην του εκάστοτε 99 θα αποτελούν τη φορολογική βάση του ανωτεροβάθμιου λογαριασμού εξόδου.

Βάσει των ανωτέρω η λογιστική παρακολούθηση του παραδείγματος θα έχει ως εξής:

**Εγγραφές καταβολής αποζημίωσης 20Χ2**

|  |        |        |
|--|--------|--------|
| 60.04.01 Καταβληθείσες παροχές προσωπικού περιόδου | 12,000 |        |
| 38 Ταμειακά διαθέσιμα και ισοδύναμα                |        | 12,000 |

**Εγγραφές 31/12/20Χ2 - δ1**

|   |        |        |
|---|--------|--------|
| 57.01.99 Προβλέψεις για παροχές σε εργαζομένους     | 16,000 |        |
| 60.04.99 Προβλέψεις περιόδου για παροχές προσωπικού |        | 16,000 |

**Εγγραφές 31/12/20Χ2 - δ2**

|   |       |       |
|---|-------|-------|
| 60.04.99 Προβλέψεις περιόδου για παροχές προσωπικού | 4,000 |       |
| 57.01.99 Προβλέψεις για παροχές σε εργαζομένους     |       | 4,000 |

Στην περίπτωση δ1 το ποσό της πίστωσης του 60.04.99 αντιστοιχεί σε κέρδος από την αναστροφή σχηματισμένης πρόβλεψης.

Με την οργάνωση του λογιστικού συστήματος στην περίπτωση (δ1), ο λογαριασμός των προβλέψεων στην περίοδο 20X2 καταλήγει σε κέρδος 4.000 ευρώ (αναστροφή προβλέψεων στα αποτελέσματα) και είναι το σύνολο του δευτεροβάθμιου λογαριασμού 60.04 ( $12.000-16.000=4.000$ ). Το ποσό των 4.000 ευρώ είναι η λογιστική αξία του εξόδου (στη συγκεκριμένη περίπτωση κέρδος) των προβλέψεων για αποζημίωση προσωπικού. Η φορολογική βάση του εξόδου είναι το ποσό που καταβλήθηκε 12.000 ευρώ (λογ. 60.04.01). Το ποσό της πρόβλεψης (υποχρέωσης) στον ισολογισμό (λογ. 57.01.99) είναι  $56.000-16.000=40.000$  ευρώ και αποτελεί τη λογιστική αξία της υποχρέωσης που έχει φορολογική βάση 0 (μηδέν).

Αντίστοιχα, στην περίπτωση (δ2) στη χρήση 20X2, η λογιστική αξία του εξόδου είναι  $12.000+4.000=16.000$  ευρώ (λογαριασμός 60.04). Η φορολογική βάση του εξόδου είναι 12.000 ευρώ, όσο άλλωστε και στην περίπτωση (δ1) (λογαριασμός 60.04.01), δηλαδή το καταβληθέν ποσό.<sup>18</sup>

#### **4.3 Λογιστική αμοιβών Δ.Σ από διανεμόμενα κέρδη της χρήσης.**

Βασίζοντας σε Λογιστική Οδηγία εφαρμογής του Ν.4308/2014 (άρθρο 37) και ΣΛΟΤ 2075/2016 «Λογιστικό χειρισμό αμοιβών Δ.Σ από διανεμόμενα κέρδη της χρήσης» στα οποία αναφέρεται ότι οι οριστικά εγκριθείσες από την Γ.Σ. αμοιβές των Μελών του Δ.Σ από τα κέρδη αποτελούν παροχές σε εργαζόμενους (Δαπάνες Μισθοδοσίας) της χρήσης που εγκρίνονται και δεν καταχωρούνται σε μείωση της καθαρής θέσης και για τις ανωτέρω αμοιβές εφόσον εγκριθούν οριστικά από την Γενική Συνέλευση και δεν έχουν καταχωρηθεί στην χρήση από τα κέρδη της οποίας προέκυψαν (ΣΛΟΤ 823/2016), σχηματίζεται η λογιστική εγγραφή με την ημερομηνία καταχώρησης (η ημερομηνία της απόφασης της Γενικής Συνέλευσης) με την χρέωση του 60.95 και με την πίστωση του 53.08 και των αντίστοιχων λογαριασμών παρακρατούμενων φόρων.

---

<sup>18</sup> Επιτροπή Λογιστικής Τυποποίησης και Ελέγχων (2015). Λογιστική Οδηγία εφαρμογής του νόμου 4308/2014 «Ελληνικά Λογιστικά Πρότυπα, συναφείς ρυθμίσεις και άλλες διατάξεις»

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. Συνοπτική σύγκριση πρακτικών ΔΛΠ 19, ΕΓΛΣ και ΕΛΠ.**

Σε παγκόσμιο επίπεδο τα συστήματα ασφάλισης των εργαζόμενων διαφέρουν από χώρα σε χώρα. Το ΔΛΠ 19 περιλαμβάνει ένα πλήθος διαφορετικών ρυθμίσεων και η εφαρμογή του καλύπτει διάφορες πρακτικές παροχών σε εργαζομένους. Παρά του ότι η Ελλάδα έχει συγκεκριμένο ασφαλιστικό σύστημα και οι περισσότερες ρυθμίσεις του πρότυπου πρακτικά δεν εφαρμόζονται στην χώρα, οι βασικές λογικές του ΔΛΠ είναι αναγκαίο να κατανοηθούν, επειδή εφαρμόζονται σε θυγατρικές ομίλων που βρίσκονται σε διαφορετικές χώρες και οι ενοποιημένες οικονομικές καταστάσεις των μητρικών εταιριών πρέπει να περιέχουν πληροφορίες που αφορούν παροχές στο προσωπικό.

Η συνοπτική σύγκριση των συνηθισμένων περιπτώσεων παροχών που έχουν εφαρμογή και στην Ελλάδα αναφέρονται παρακάτω:

### **5.1 Συνοπτική σύγκριση πρακτικών ΔΛΠ 19 και ΕΓΛΣ.**

#### **5.1.1 Βραχύχρονες παροχές σε σύγκριση πρακτικών ΔΛΠ 19 και ΕΓΛΣ**

Η πρακτική λογισμού μιας κατηγορίας παροχών όπως οι βραχύχρονες παροχές έχει εφαρμογή και σε ΕΓΛΣ και αφορά τους μισθούς που καταβάλλονται κάθε μήνα στο προσωπικό, τις υποχρεώσεις για επιδόματα αδείας, τα επιδόματα εορτών και άδειων απουσίας από την εργασία. Σε συγκεκριμένο πλαίσιο οι ρυθμίσεις του ΔΛΠ και του ΕΓΛΣ θεωρητικά δεν έχουν διαφορά (οι παροχές πρέπει να λογίζονται στον χρόνο που πραγματοποιούνται και πρέπει να γίνεται οριοθέτηση της χρήσης με τα έξοδα αυτά), έχουν όμως σε ότι αφορά την πρακτική υλοποίηση. Δηλαδή, σε περίπτωση που η κανονική άδεια δεν χορηγήθηκε στον εργαζόμενο μέσα σε χρήση και από το νόμο μεταφέρεται στην επομένη χρήση, με βάση ΔΛΠ 19 πρέπει να λογιστούν στην χρήση που αφορούν. Στην πράξη δεν γίνεται σχεδόν ποτέ αυτή η οριοθέτηση. Στο πλαίσιο διατάξεων εργατικού δικαίου της Ελλάδας ετήσια άδεια με αποδοχές πρέπει να χορηγείται στο σύνολο της εντός του τρέχοντος ημερολογιακού έτους και δεν επιτρέπεται να μεταφερθεί έστω και εν

μέρει στο επόμενο ημερολογιακό έτος, τυχόν δε αντίθετη συμφωνία εργοδότη και μισθωτού είναι άκυρη. Ωστόσο, για δημοσίους υπαλλήλους σύμφωνα με άρθρο 49 νόμου 2683/1999 η άδεια που δεν χορηγήθηκε, χορηγείται υποχρεωτικά το επόμενο έτος.<sup>19</sup>

Με βάση το ΔΛΠ 19, τυχόν αμοιβές προσωπικού που θα χρησιμοποιηθούν για ιδιοπαραγωγή παγίων, μπορούν να μεταφερθούν άμεσα στη χρέωση των παγίων. Με βάση το ΕΓΛΣ, οι αμοιβές προσωπικού εμφανίζονται στο σύνολο τους και η χρέωση των παγίων στην περίπτωση ιδιοπαραγωγής γίνεται με αντίστοιχη πίστωση ενός λογαριασμού εσόδων(78).<sup>20</sup>

Με βάση το ΔΛΠ η επιχείρηση αναγνωρίζει το κόστος προγραμμάτων συμμετοχής στα κέρδη και προσθέτων παροχών ως έξοδο και όχι ως διανομή κερδών. Με βάση ΕΓΛΣ τα ποσά που πληρώνονται σε μέλη της διοίκησης και το προσωπικό και περιλαμβάνονται στον πίνακα διανομής αποτελεσμάτων, δεν εμφανίζονται σε βάρος των αποτελεσμάτων.

### **5.1.2 Παροχές τερματισμού απασχόλησης και παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία σε σύγκριση πρακτικών ΔΛΠ 19 και ΕΓΛΣ.**

Τίθεται ζήτημα σε ότι αφορά λογιστικού χειρισμού προβλέψεις για αποζημιώσεις προσωπικού ή λόγω συνταξιοδότησης ή λόγω τερματισμού απασχόλησης. Με βάση τον ΚΝ 2190/20 οι προβλέψεις λογίζονται τμηματικά στην διάρκεια υπηρεσίας του εργαζομένου σε κάθε χρήση σε βάρος των αποτελεσμάτων με πίστωση λογαριασμού πρόβλεψης. Με βάση το ΔΛΠ οι αποζημιώσεις λογίζονται στον χρόνο που καταβάλλονται ή όταν γεννιέται η υποχρέωση για αποζημιώσεις προσωπικού. Η απόφαση της Ολομέλειας των Νομικών Συμβούλων Διοικήσεως για την ερμηνεία του ΚΝ 2190/20 για τις αποζημιώσεις απολύσεων, η οποία με τη Γνώμη. Αριθμ.205/1988 δέχτηκε ότι η

---

<sup>19</sup> Ληξουριώτης, Ι. (2013), Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 4<sup>η</sup> έκδοση, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα σελ.462

<sup>20</sup> Ντζανάτος, Δ. (2008), Η εργαλειοθήκη του λογιστή και του ελεγκτή για τα διεθνή λογιστικά πρότυπα, εκδόσεις Καστανιώτη, Αθήνα, σελ.248

πρόβλεψη αρχίσει μετά τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης, των μισθωτών που απασχολούνται από την εταιρία. Δηλαδή ότι η πρόβλεψη αυτή δεν καλύπτει την έξοδο του προσωπικού από άλλη αιτία (π.χ. καταγγελία της σύμβασης εργασίας) και η πρόβλεψη πρέπει να γίνεται μόνο για τους εργαζόμενους οι οποίοι κατά την ημερομηνία σύνταξης του ισολογισμού συμπλήρωσαν τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης, είναι σύμφωνη με τις ρυθμίσεις του ΔΛΠ 19.

Σε ότι αφορά λογιστική αντιμετώπιση των προγραμμάτων καθορισμένων εισφορών, κρατικών προγραμμάτων καθορισμένων εισφορών, ασφαλιστήρια καθορισμένων εισφορών, οι ρυθμίσεις του πρότυπου δεν διαφέρουν από τις αρχές του ΕΓΛΣ.

Παρά ότι με βάση τις γενικές αρχές του 2190/20 οι υποχρεώσεις για τα προγράμματα καθορισμένων παροχών έπρεπε να λογίζονται σε λογική βάση και πρέπει να παρέχονται αναλυτικές πληροφορίες αποτελεσμάτων προγραμμάτων καθορισμένων παροχών, οι διατάξεις του ΕΓΛΣ δεν προβλέπουν συγκεκριμένη ανάλογη διαδικασία. Σε αντίθεση με το ΕΓΛΣ το ΔΛΠ 19 προβλέπει μια σύνθετη αναλυτική διαδικασία υπολογισμού των καθαρών υποχρεώσεων για τα προγράμματα καθορισμένων παροχών.

### **5.1.3 Λοιπές μακροχρόνιες παροχές.**

Οι υποχρεώσεις για μακροχρόνιες παροχές με βάση του ΔΛΠ 19 υπολογίζονται σε αναλογιστική βάση και λογίζονται σε κάθε χρήση μαζί με αναλογιστικά κέρδη ή ζημιές. Με βάση τα ΕΛΠ προβλέπονται ορισμένες κοινοποιήσεις στο Προσάρτημα, αλλά δεν υπάρχει ειδική ρύθμιση.<sup>21</sup>

### **5.1.4 Γνωστοποιήσεις για παροχές σε εργαζόμενους**

Μεγάλη διαφορά μεταξύ του ΔΛΠ 19 και ΕΓΛΣ παρουσιάζεται σε ότι αφορά γνωστοποιήσεις για παροχές σε εργαζόμενους. Το πρότυπο προβλέπει τη

---

<sup>21</sup> Ντζανάτος, Δ. (2008), Η εργαλειοθήκη του λογιστή και του ελεγκτή για τα διεθνή λογιστικά πρότυπα, εκδόσεις Καστανιώτη, Αθήνα,σελ.249.

γνωστοποίηση ενός μεγάλου πλήθους πληροφοριών για τις παροχές σε εργαζόμενους, ενώ σύμφωνα με το ΕΓΛΣ οι αντίστοιχες πληροφορίες στο Προσάρτημα είναι πολύ λιγότερες.

## **5.2 Συμπεράσματα και επιπτώσεις εφαρμογής του ΔΛΠ 19 στις ελληνικές επιχειρήσεις**

Το ΔΛΠ 19 εκδόθηκε τον Φεβρουάριο του 1998 από το Συμβούλιο των Διεθνών Λογιστικών Προτύπων και η ισχύς του άρχισε την 1.1.1999. Η πιο πρόσφατη τροποποίηση του έγινε με τον Κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 29/2015 και αφορούσε λογιστική αντιμετώπιση των εισφορών εργαζομένων ή τρίτων σε προγράμματα καθορισμένων παροχών. Το πλαίσιο χειρισμών του ΔΛΠ 19 είναι συνηθισμένο και κατανοητό για ασφαλιστικές εταιρίες, όμως η εφαρμογή του σε υπόλοιπες εταιρίες είναι αρκετά περίπλοκη παρά το γεγονός ότι και σύμφωνα με τα Ελληνικά Λογιστικά Πρότυπα κάθε πρόβλεψη για κάθε βέβαιο ή πιθανό κίνδυνο θα έπρεπε να λογίζεται κάθε χρήση. Όμως, όταν δεν υπάρχει συγκεκριμένη αναφορά στον τρόπο λογιστικής αντιμετώπισης συγκεκριμένων σημαντικών θεμάτων, παρουσιάζεται δυνατότητα παρερμηνειών και χειρισμών, που τελικά δημιουργούν μεγάλα προβλήματα, σαν αυτά που δημιουργήθηκαν με ορισμένες τράπεζες και ΔΕΚΟ. Τα επικουρικά ταμεία τραπεζών και ΔΕΚΟ που ακολουθούν προγράμματα καθορισμένης παροχής αντιμετωπίσουν σοβαρό αναλογιστικό έλλειμμα και η εφαρμογή του ΔΛΠ 19 απεικόνισε σημαντική επιβάρυνση στο παθητικό των τραπεζών και ΔΕΚΟ και των δεικτών κεφαλαιακής τους επάρκειας. Η επιβάρυνση αυτή είναι πιο έντονη την πρώτη λογιστική χρήση εφαρμογής του ΔΛΠ 19, επειδή εμφανίζονται οι σωρευτικές υποχρεώσεις των προηγούμενων ετών. Οι επιπτώσεις εφαρμογής του ΔΛΠ19 οδηγούν τις επιχειρήσεις που κατέχουν προγράμματα καθορισμένων παροχών να προσδοκούν σε επανεξέταση και μετατροπή από τα προγράμματα καθορισμένων παροχών σε προγράμματα καθορισμένων εισφορών και οι αναλογιστικές μελέτες μετατρέπονται σε οικονομικές μελέτες για τον προσδιορισμό της συνεισφοράς τους στα νέα προγράμματα καθορισμένων εισφορών. Με τη σειρά της, η τάση της μετατροπής αυτής δημιουργεί τριβές στη σχέση εργαζομένου και εργοδότη, επειδή προκύπτει η μείωση ασφαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι θα είναι αναγκασμένοι ή να αυξήσουν τις εισφορές ή να συμβιβαστούν με μειωμένες

παροχές. Η κατάσταση επιβαρύνεται με την χρηματοοικονομική κρίση όπου η αναγκαία μείωση του κόστους των επιχειρήσεων, οδηγεί σε ακυρώσεις και περικοπές των προγραμμάτων των παροχών στο προσωπικό.

Παρά την πολυπλοκότητα, η εφαρμογή του ΔΛΠ 19 στην Ελλάδα επέβαλε στις επιχειρήσεις να απεικονίσουν στις οικονομικές τους καταστάσεις τις μεγαλύτερες προβλέψεις και υποχρεώσεις για παροχές σε εργαζόμενους. Εμφάνιση μεγαλύτερου βαθμού συντηρητικότητας, μη επιτρέποντας την εμφάνιση πλεονασμάτων στις οικονομικές καταστάσεις και απαιτώντας τη γρηγορότερη αναγνώριση των αναλογιστικών ζημιών και δημοσίευση λεπτομερών στοιχείων για τις παροχές στους εργαζόμενους, οδηγεί το θέμα της λογιστικής αντιμετώπισης παροχών σε εργαζόμενους σε σωστότερη κατεύθυνση.

### **5.3 Συνοπτική σύγκριση λογιστικών πρακτικών του ΕΓΛΣ και των ΕΛΠ.**

Σύμφωνα με τα ισχύοντα μέχρι και το 2014 (ΕΓΛΣ), η επιχείρηση μετά τις πολύπλοκες, σε ένα βαθμό, εγγραφές που έπρεπε να διενεργήσει στο τέλος της χρήσης, ώστε οι λογαριασμοί οργανικών εσόδων και εξόδων να συγκεντρωθούν αρχικά στον λογαριασμό γενικής εκμετάλλευσης, με σκοπό τον προσδιορισμό του αποτελέσματος εκμετάλλευσης, το οποίο εν συνεχεία θα ακολουθούσε την πορεία του μέσα από τους αποτελεσματικούς λογαριασμούς της ομάδας 8, τον επιμερισμό των δαπανών κατά λειτουργικό προορισμό μέσω του φύλλου μερισμού, μέχρι να καταλήξει στο αποτέλεσμα της χρήσης. Ακολουθούσε η φορολογική αναμόρφωση και η διάθεση των αποτελεσμάτων, μέσω του λογαριασμού 88. Στην παρουσίαση των ετήσιων οικονομικών καταστάσεων, καταρτιζόταν η κατάσταση γενικής εκμετάλλευσης (η οποία καταχωριζόταν στο βιβλίο Απογραφών) και ακολουθούσε η δημοσιοποίηση του ισολογισμού, της κατάστασης αποτελεσμάτων χρήσης και του πίνακα διάθεσης αποτελεσμάτων. Το βασικό χαρακτηριστικό του ΕΓΛΣ είναι η εφαρμογή της αρχής του ιστορικού κόστους και όπως αποδεικνύεται από την εξέλιξη των πραγματικών δεδομένων της οικονομίας, δεν οδηγεί σε ασφαλές συμπέρασμα ως προς την απεικόνιση της αληθινής και τρέχουσας περιουσιακής



κατάστασης ενός οικονομικού οργανισμού. Αυτό το ζήτημα έρχονται να επιλύσουν τα ΕΛΠ.

Με την εφαρμογή των ΕΛΠ οι βασικές αρχές της Λογιστικής δεν αλλάζουν. Οι λογαριασμοί εξόδων – ζημιών (ομάδα 6) και εσόδων – κερδών (ομάδα 7) συγκεντρώνονται (μετά τις τυχόν τακτοποιήσεις, λόγω της αρχής του δεδουλευμένου) στον λογαριασμό 82.01, το πιστωτικό υπόλοιπο του οποίου θα απεικονίζει το κέρδος της περιόδου, ενώ το χρεωστικό υπόλοιπο θα απεικονίζει την ζημιά. Ιδιαίτερο χαρακτηριστικό της νέας διαδικασίας είναι ότι το αποτέλεσμα αυτό έχει προκύψει μετά τον υπολογισμό του φόρου εισοδήματος, ο οποίος λογιστικοποιείται ως έξοδο (69.01), εφόσον φυσικά εξάγεται φορολογητέο εισόδημα. Αυτό έχει άμεση σχέση με το γεγονός του υπολογισμού της διαφοράς της λογιστικής και της φορολογικής βάσης, ώστε σε κάθε περίπτωση να προκύπτει το φορολογητέο αυτό αποτέλεσμα και ο συντελεστής φόρου να υπολογίζεται επί αυτού. Παράλληλα, η λογιστική βάση προετοιμάζει την πραγματική εικόνα της περιουσίας, μέσω της διαρκούς παρακολούθησής της. Τα ΕΛΠ δεν προβλέπουν την σύνταξη Πίνακα διάθεσης αποτελεσμάτων. Ως εκ τούτου, κατά το κλείσιμο της χρήσης δεν διενεργούνται λογιστικές εγγραφές διάθεσης. Το καθαρό αποτέλεσμα, όπως έχει προκύψει από την συγκέντρωση των λογαριασμών αποθεμάτων, εσόδων, κερδών, εξόδων και ζημιών στον 82.01 «Συγκέντρωση αποτελεσματικών λογαριασμών», μεταφέρεται μέσω του 82.02 «Καθαρό κέρδος περιόδου», ή του 82.03 «Καθαρή ζημιά περιόδου», μετά την αφαίρεση και του φόρου εισοδήματος, όπως σημειώσαμε ήδη, στον λογαριασμό 49 «Αποτελέσματα σε νέο». Η διάθεση των κερδών γίνεται όταν εγκριθεί και οριστικοποιηθεί από το αρμόδιο όργανο της ΑΕ ή της ΕΠΕ (ΓΣ), άρα σε ημερομηνία της επόμενης χρήσης, θα πραγματοποιηθεί και η σχετική λογιστική εγγραφή. Συνεπώς, κατά την τρέχουσα ημερομηνία της ΓΣ (πχ 30/6, της επόμενης χρήσης), τα ποσά που αφορούν στην διάθεση των κερδών, θα μεταφερθούν στους οικείους λογαριασμούς διανομής ή αποθεματικών.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Σγουρινάκης, Ν.(2016) Η εφαρμογή των Ελληνικών Λογιστικών Προτύπων, Επιχείρηση , διαθέσιμο στην <<http://epixeirisi.gr>>. [ημερομηνία επίσκεψης: 05.01.2017]

## **5.4 Συμπεράσματα και επιπτώσεις εφαρμογής των ΕΛΠ.**

Με την εφαρμογή των ΕΛΠ ουσιαστικά γίνεται η μεταφορά πρακτικών από τα Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα προς τον καθημερινό λογιστικό χειρισμό των περιουσιακών στοιχείων μιας επιχείρησης. Πρακτικά η πρώτη εφαρμογή των ΕΛΠ συνοδεύτηκε με την καθυστέρηση στην έκδοση της Λογιστικής Οδηγίας εφαρμογής του νόμου 4308/2014, με τη φημολογία περί παράτασης της εφαρμογής των ΕΛΠ και κατά συνέπεια με καθυστέρηση στη σωστή εφαρμογή των κανόνων επιμέτρησης που έχουν υιοθετηθεί από τα ΕΛΠ. Ωστόσο, το νέο λογιστικό πεδίο είναι απλοποιημένο και εφαρμόζει μεθόδους και πρακτικές που τείνουν να απεικονίζουν την αληθινή οικονομική κατάσταση της επιχείρησης. Η παρουσίαση των πραγματικών οικονομικών καταστάσεων των επιχειρήσεων αποτελεί το σημαντικότερο παράγοντα για την εξασφάλιση χρηματοδότησης τους και επομένως την αποτελεσματικότερη λειτουργία της Ελληνικής οικονομίας.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Αναγνώστου-Δεδούλη, Α. και Δεδούλης, Δ. (2007), Το Δ.Λ.Π19 και οι επιπτώσεις του στα επικουρικά ταμεία των τραπεζών, Διαθέσιμο στην <http://www.epkodi.gr/to-d-l-p-19-ke-i-epiptosis-tou-sta-epikourika-tamia-ton-trapezon> [ημερομηνία επίσκεψης: 1.12.2016]
2. Γρηγοράκος, Θ. (2015), Ανάλυση –Ερμηνεία του Ελληνικού Γενικού Λογιστικού Σχεδίου, 15<sup>η</sup> έκδοση, εκδόσεις Αντ.Ν.Σάκκουλα, Αθήνα.
3. Κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 475/2012 της Επιτροπής της 5ης Ιουνίου 2012 σχετικά με την τροποποίηση του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 1126/2008 για την υιοθέτηση ορισμένων διεθνών λογιστικών προτύπων σύμφωνα με τον κανονισμό (ΕΚ) αριθ. 1606/2002 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου όσον αφορά το Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο (ΔΛΠ) 1 και το Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο (ΔΛΠ).19 Διαθέσιμο στην <http://publications.europa.eu/el/publication-detail/-/publication/eccf52-781d-4b5e-9c5a-13b25bdfb1bb/language-e> [ημερομηνία επίσκεψης: 3.12.2016].
4. Καραγιάννης, Δ., Καραγιάννης, Ι. και Καραγιάννη, Α.,(2011), Εργατικά, μισθοδοσίες, ασφαλιστικά. Παραδείγματα-Δηλώσεις, 15<sup>η</sup> έκδοση, εκδόσεις «Αριών», Θεσσαλονίκη.
5. Κόντος, Γ. (2015), Χρηματοοικονομική λογιστική σύμφωνα με τα Διεθνή και τα Ελληνικά Λογιστικά Πρότυπα, εκδόσεις Διπλογραφία, Αθήνα.
6. Ληξουριώτης, Ι. (2013), Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 4<sup>η</sup> έκδοση, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα σελ.469.
7. Λιάπης, Κ.(2011), Οι παροχές στους εργαζομένους: μια συγκριτική ανάλυση της αναγνώρισης τους από τις επιχειρήσεις σύμφωνα με τα διάφορα πρότυπα λογιστικής καταγραφής, 4<sup>ο</sup> Διεθνές επιστημονικό συνέδριο, Διαθέσιμο στην <http://eekp.gr/wp-content/uploads/2013/09/arxeio5.2.pdf> [ημερομηνία επίσκεψης: 7.10.2016]
8. Μπατσινίλας, Ε. και Πατατούκας, Κ. (2012), Σύγχρονη λογιστική, εκδόσεις Σταμούλης, Αθήνα.
9. Μιχελινάκης, Β.(2016) Τα ποιοτικά χαρακτηριστικά των οικονομικών καταστάσεων των ΕΛΠ, Επιχείρηση, διαθέσιμο στην <http://epixeirisi.gr>. [ημερομηνία επίσκεψης: 05.01.2017]

10. Ντζανάτος, Δ. (2008), Η εργαλειοθήκη του λογιστή και του ελεγκτή για τα διεθνή λογιστικά πρότυπα, εκδόσεις Καστανιώτη, Αθήνα.
11. Παπαλεξανδρή, Ν. και Μπουραντάς, Δ. (2003), Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων, εκδόσεις Γ.Μπενου, Αθήνα.
12. Πρωτοψάλτης, Ν. και Βρουστούρης, Π.(2012), Διεθνή Λογιστικά Προτύπα και διερμηνείες, εκδόσεις Σταμούλη, Αθήνα.
13. Πρωτοψάλτης, Ν.(2009), Παραδείγματα εφαρμογής. 616 Πρακτικά Παραδείγματα Εφαρμογής των Διεθνών Λογιστικών προτύπων, Διεθνών προτύπων Χρηματοοικονομικής Πληροφόρησης και διερμηνειών, εκδόσεις Σταμούλης, Αθήνα.
14. Σαρσέντη, Β. (2008), Λογιστική Εταιριών, εκδόσεις Σταμούλη, Αθήνα.
15. Σγουρινάκης, Ν.(2016) Η εφαρμογή των Ελληνικών Λογιστικών Προτύπων, Επιχείρηση , διαθέσιμο στην <<http://epixeirisi.gr>>. [ημερομηνία επίσκεψης: 05.01.2017]
16. Φλώρος, Α.(2005) Η λογιστική των αμοιβών και εξόδων προσωπικού. Σημειώσεις στο μάθημα, ΤΕΙ Πειραιά, Αιγάλεω.

<http://www.ellop.gr/>

<http://epixeirisi.gr/>

<http://eur-lex.europa.eu/>

<http://www.epkodi.gr/>

<https://www.forin.gr>

<https://www.taxheaven.gr>