

Halina Buk

RACHUNKOWOŚĆ DŁUGOTERMINOWYCH ŚWIADCZEŃ PRACOWNICZYCH

Wprowadzenie

Jedną z istotniejszych zmian merytorycznych wprowadzonych przez znowelizowaną ustawę o rachunkowości¹, obowiązującą od 1 stycznia 2002 r., jest obowiązek ujęcia długoterminowych świadczeń pracowniczych w sprawozdaniach finansowych jednostek prowadzących działalność gospodarczą. Fakt ten wymusza na podmiotach gospodarczych identyfikowanie nie tylko świadczeń pracowniczych w okresie zatrudniania pracowników, ale także zidentyfikowanie (zmierzenie w pieniądzu) przyszłych świadczeń, powstałych po okresie zatrudnienia.

Polskie regulacje prawne dość ogólnie przedstawiają problematykę wyceny świadczeń pracowniczych w ogóle, a więc krótko- i długoterminowych, powstających w okresie zatrudnienia i po okresie zatrudnienia pracowników. Stąd w praktyce będzie konieczne sięganie po międzynarodowe regulacje tego zagadnienia. Literatura tego przedmiotu też jest bardzo skromna, a jednocześnie prezentuje odmienne stanowiska teoretyków i praktyków na ten temat.

Celem niniejszego artykułu jest charakterystyka podstawowych rodzajów długoterminowych świadczeń pracowniczych, metod ich wyceny, szacowania rezerw z tego tytułu oraz ewidencji księgowej i odzwierciedlenia w podstawowych obligatoryjnych sprawozdaniach finansowych.

¹ Ustawa z 29 września 1994 r. o rachunkowości. Tekst jednolity, Dz.U. z 2002 r. Nr 76, poz. 694.

1. Uzasadnienie ujęcia długoterminowych świadczeń pracowniczych w sprawozdaniach finansowych

Świadczenia pracownicze w ogóle to formy świadczeń przedsiębiorstwa oferowane i należne pracownikom w zamian za wykonaną przez nich pracę. W obligatoryjnych formularzach bilansów dla jednostek innych niż banki i zakłady ubezpieczeń oraz dla zakładów ubezpieczeń w pasywach wyróżniono wprost pozycję „Rezerwa na świadczenia emerytalne i podobne” z podziałem według okresów wymagalności: na rezerwę długoterminową² i krótkoterminową³. W bilansie banku nie ma wyróżnionej tej grupy rezerw. Takiej pozycji rezerw nie muszą też wykazywać jednostki mogące sporządzać sprawozdanie finansowe w formie uproszczonej⁴. Nie oznacza to jednak zwolnienia tych podmiotów z tworzenia rezerw na świadczenia emerytalne i podobne, gdyż każda jednostka stosująca ustawę o rachunkowości ma obowiązek wyceny rezerw – nie rzadziej niż na dzień bilansowy – w uzasadnionej, wiarygodnie oszacowanej wartości.

Rezerwy tworzy się na pewne lub o dużym stopniu prawdopodobieństwa przyszłe zobowiązania, których kwotę można oszacować w sposób wiarygodny. Jest to dość ogólne sformułowanie, jednakże kwalifikują się tutaj także świadczenia pracownicze wypłacane przez jednostkę w przyszłości, do których zatrudnieni nabywają prawa wskutek przeszłego i bieżącego zatrudnienia. Dotychczas w polskiej teorii i praktyce rachunkowości problematyka ta była generalnie pomijana. Zwracano wprawdzie uwagę na przyszłe zobowiązania ale wobec innych podmiotów gospodarczych czy organów publicznoprawnych. Nie przestrzegano w pełni dwóch nadrzędnych zasad rachunkowości obowiązujących przy ustalaniu wyniku finansowego jednostki, tj. zasady memoriału i zasady współmierności przychodów oraz związanych z nimi kosztów. Zgodnie z zasadą memoriału jednostka powinna ująć wszystkie osiągnięte przychody przypadające na jej rzecz i obciążające ją koszty związane z tymi przychodami dotyczące danego roku obrotowego, niezależnie od terminu ich zapłaty. Z tą zasadą wiąże się zasada współmierności przychodów i kosztów w zakresie przedmiotowym i czasowym. Jeżeli pracownicy wykonując dzisiaj pracę gene-

² Gdy termin wymagalności jest dłuższy niż 12 miesięcy od dnia bilansowego.

³ Gdy termin wymagalności jest krótszy niż 12 miesięcy od dnia bilansowego.

⁴ Z takiego uprawnienia może korzystać jednostka, która w roku obrotowym, za który sporządza sprawozdanie finansowe, nie osiągnęła dwóch z następujących trzech wielkości:

- 1) średnioroczne zatrudnienie w przeliczeniu na pełne etaty wyniosło nie więcej niż 50 osób,
- 2) suma aktywów bilansu na koniec roku obrotowego w polskiej walucie nie przekroczyła równowartości 2 000 000 EURO,
- 3) przychody netto ze sprzedaży w walucie polskiej nie przekroczyły równowartości 4 000 000 EURO.

rują jednocześnie przyszłe świadczenia, to ich koszt powinien wpływać na wynik finansowy tego okresu w takiej części, w jakiej wygenerowano w nim to przyszłe świadczenie.

2. Rodzaje świadczeń pracowniczych

W polskich regulacjach rachunkowości nie ma szczegółowych rozwiązań w zakresie tworzenia rezerw na długoterminowe świadczenia pracownicze, nie ma zakresu przedmiotowego tego typu świadczeń ani bliższych wskazówek dokonywania wyceny odpowiednich rezerw. W związku z tym należy sięgnąć do międzynarodowych regulacji tego zagadnienia. Upoważnia do tego art. 10 ust. 3 znowelizowanej ustawy o rachunkowości, gdzie czytamy, że jednostka w sprawach nieuregulowanych przepisami ustawy oraz w przypadku braku odpowiedniego standardu krajowego może stosować Międzynarodowe Standardy Rachunkowości.

Według MSR 19 świadczenia pracownicze obejmują⁵:

1. Krótkoterminowe świadczenia pracownicze dla aktualnie zatrudnionych pracowników, jak:
 - wynagrodzenia,
 - składki na ubezpieczenia społeczne,
 - płatne urlopy wypoczynkowe,
 - wypłaty z zysku i premie (jeśli podlegają wypłacie w ciągu dwunastu miesięcy od końca okresu) oraz
 - świadczenia niepieniężne (np. opieka medyczna, mieszkanie służbowe, samochody i inne subsydiowane rzeczy).
2. Świadczenia po okresie zatrudnienia, jak:
 - emerytury i inne świadczenia emerytalne,
 - ubezpieczenie na życie,
 - opieka medyczna.
3. Inne długoterminowe świadczenia pracownicze, jak:
 - urlopy z tytułu długiego stażu pracy,
 - urlopy naukowe,
 - nagrody jubileuszowe i inne świadczenia z długiego stażu pracy,
 - długoterminowe renty inwalidzkie,
 - wypłaty z zysku, premie i odroczone wynagrodzenia, jeśli nie podlegają w całości wypłacie w ciągu dwunastu miesięcy od zakończenia okresu.

⁵ Międzynarodowe Standardy Rachunkowości 2001. IASB, London 2001, s. 404.

4. Świadczenia z tytułu rozwiązania stosunku pracy, np.:
 - odprawy z tytułu dobrowolnego odejścia pracownika,
 - świadczenie z tytułu rozwiązania stosunku pracy w okresie chronionym regulacjami prawnymi.
5. Kapitałowe świadczenia pracownicze, w ramach których:
 - pracownicy są uprawnieni do otrzymania kapitałowych instrumentów finansowych (np. akcji spółki),
 - przedsiębiorstwo ma zobowiązania wobec pracowników w zależności od przyszłej ceny wyemitowanych kapitałowych instrumentów finansowych.

Według MSR 19 świadczenia po okresie zatrudnienia dzielą się w zależności od sensu ekonomicznego na:

- programy określonych składek,
- programy określonych świadczeń.

Program określonych składek jest to prawne lub zwyczajowo oczekiwane zobowiązanie jednostki ograniczone do ustalonej kwoty składek odprowadzanych do funduszu. Kwota świadczeń po okresie zatrudnienia uzyskiwana przez pracownika zależy od kwoty składek wpłaconych przez jednostkę (i ewentualnie też pracownika) na poczet programu świadczeń po okresie zatrudnienia wraz ze zwrotem uzyskanym z inwestowania składek. W rezultacie ryzyko aktuarialne, że świadczenia będą niższe od przewidywanych oraz ryzyko inwestycyjne, że zainwestowane aktywa będą niewystarczające do zrealizowania przewidywanych świadczeń, obciążają pracownika. Przykładem programu określonych składek są w Polsce składki I, II i III filaru ubezpieczeń społecznych. Zobowiązanie jednostki gospodarczej z tytułu tych składek jest znane dla każdego okresu ich regulowania. Składki te obciążają koszty jednostki w każdym z tych okresów, stąd nie ma potrzeby żadnych rachunków aktuarialnych.

Program określonych świadczeń jest to zobowiązanie jednostki gospodarczej do wypłaty ustalonych świadczeń na rzecz aktualnie zatrudnionych i byłych pracowników. W tym programie ryzyko aktuarialne, że świadczenia będą kosztowały więcej niż przewidywano oraz ryzyko inwestycyjne, obciążają generalnie jednostkę. Typowymi przykładami takich świadczeń są odprawy emerytalne czy nagrody jubileuszowe. Świadczenia tego typu zwykle zależą od stażu pracy, przeciętnego wynagrodzenia w jednostce lub sumy wynagrodzenia uprawnionego pracownika za jakiś okres czy innych kryteriów przyjętych w odpowiednich regulaminach. W związku z ponoszeniem w tym przypadku ryzyka przez jednostkę powinna ona dokonać wiarygodnego oszacowania wartości określonych świadczeń wypłaconych w przyszłych okresach, jako wiążącego zobowiązania z tytułu aktualnego zatrudnienia pracowników, jeżeli forma

tego zatrudnienia będzie uprawniała do uzyskania w przyszłości określonego świadczenia. Koszty tych świadczeń powinny obciążyć koszty okresu zatrudnienia pracowników, a więc w którym są generowane przyszłe świadczenia. Wymaga tego nadrzędna zasada rachunkowości – zasada współmierności przychodów i kosztów z nimi związanych. Przypisanie do kosztów danego okresu odpowiedniej części świadczeń pracowniczych dokonuje się przez stopniowe tworzenie rezerw na wypłacane w przyszłości świadczenia.

3. Wycena długoterminowych świadczeń pracowniczych i szacowanie rezerw

Rachunkowość, a więc wycena i rozliczanie długoterminowych świadczeń pracowniczych, jest złożona i wymaga zastosowania technik aktuarialnych. Techniki aktuarialne pozwalają na ustalenie wiarygodnej wysokości zobowiązania z tytułu tychże świadczeń. Założenia aktuarialne powinny być bezstronne, tzn. ani nieostrożne, ani nadmiernie ostrożne. Pierwszym zadaniem jest ustalenie, jaka część świadczeń powinna być przypisana do danego okresu obrachunkowego, a więc jaka została wypracowana w okresie bieżącym, a jaka w okresach ubiegłych. Świadczenie jest przyporządkowane do poszczególnych okresów obrotowych zgodnie ze wzorem przyjętym do świadczeń. Wysokość zobowiązania rośnie do dnia, gdy dalsza praca wykonywana przez pracownika nie prowadzi już do żadnych dodatkowych świadczeń (np. nagrodę jubileuszową wypłaca się najwyżej za 40 lat pracy).

Kolejnym zadaniem jest wiarygodne oszacowanie przyszłej i bieżącej wartości tych świadczeń. Wymaga to przyjęcia pewnych założeń demograficznych i założeń finansowych.

Założenia demograficzne dotyczą przyszłych cech, charakteryzujących aktualnie zatrudnionych i byłych pracowników, jak np.:

- rotacja aktualnie zatrudnionych pracowników,
- umieralność w trakcie zatrudnienia i po jego upływie,
- przechodzenie na wcześniejsze emerytury lub na renty z powodu niezdolności do pracy,
- odsetek uczestników programu posiadających osoby na utrzymaniu, które uzyskają uprawnienia do świadczeń,
- wskaźniki roszczeń w ramach programu opieki medycznej.

Założenia finansowe powinny być oparte na określanych na dzień bilansowy rynkowych oczekiwaniach odnoszących się do okresu, w którym przewiduje się uregulowanie zobowiązań. Wśród tej grupy założeń powinny się znaleźć:

- poziom stóp dyskontowych,
- poziom przyszłego zatrudnienia,
- potencjalne awanse,
- wzrost przyszłych wynagrodzeń,
- zmiana zasad ustalania uprawnień do świadczeń,
- przyszłe koszty usług medycznych,
- poziom inflacji,
- realny wzrost wypłat świadczeń.

Jednym z istotniejszych założeń dla szacowania bieżącej wartości przyszłych zobowiązań jest stopa dyskontowa. Odzwierciedla ona przewidywane rozłożenie w czasie płatności świadczenia. W praktyce stosuje się tylko jedną średnioważoną stopę dyskontową. Jednostka ustala stopę dyskontową i inne założenia finansowe w wartościach nominalnych, chyba że oszacowania w wartościach realnych (skorygowanych o inflację) są bardziej wiarygodne, np. w warunkach hiperinflacji. Stopa dyskontowa powinna być ustalona na podstawie występujących na dzień bilansowy rynkowych stóp zwrotu z wysoko ocenianych obligacji skarbowych.

Ustalając zobowiązanie z tytułu określonego świadczenia, jednostka gospodarcza uwzględnia prawdopodobieństwo tego, że niektórzy pracownicy mogą nie spełnić warunków dla nabycia uprawnień do świadczeń.

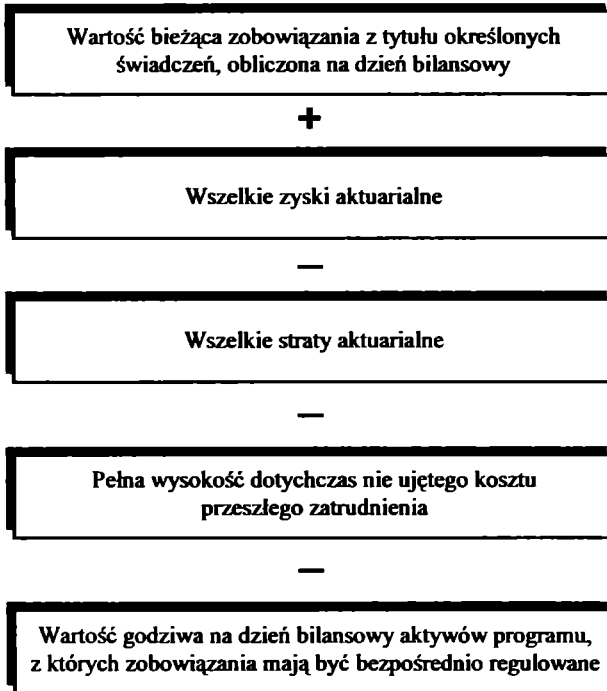
Według MSR 19 kwota ujęta jako zobowiązanie (rezerwa) z tytułu określonych świadczeń powinna być kwotą netto, obliczoną według schematu na rys. 1.

Wartość bieżąca zobowiązania z tytułu określonych świadczeń jest to wartość bieżąca przewidywanych przyszłych płatności brutto z tytułu wykonywanej przez pracowników pracy w okresie bieżącym i w okresach ubiegłych⁶. MSR 19 zaleca, by jednostka gospodarcza zastosowała do wyceny tejże wartości metodę prognozowanych uprawnień jednostkowych, znaną też pod nazwą metody narosłych w stosunku do stażu pracy lub metody „świadczenie/staż pracy”.

Zgodnie z tą metodą każdy okres wykonywania pracy jest postrzegany jako wpływający na powstanie dodatkowej jednostki uprawnienia do świadczeń i każda jednostka uprawnienia do świadczeń jest wyliczana oddzielnie przed wejściem w skład ostatecznego zobowiązania. Następnie jednostka dyskontuje całość swojego zobowiązania z tytułu świadczeń po okresie zatrudnienia, nawet jeśli część tego zobowiązania jest należna w ciągu dwunastu miesięcy od dnia bilansowego. W metodzie uprawnień jednostkowych wymaga się, aby jednostka

⁶ Por. E. Jakubczyk-Caly: Rezerwy na świadczenia emerytalne i podobne. Jak je szacować i księgować. „Rzeczpospolita”. Dodatek „Firma” z 26 września 2002.

przyporządkowała świadczenia do okresu bieżącego (w celu ustalenia kosztów bieżącego zatrudnienia) oraz do okresu bieżącego i okresów ubiegłych (w celu ustalenia wartości bieżącej zobowiązań z tytułu określonych świadczeń).



Rys. 1. Elementy zobowiązania (rezerwy) z tytułu programu długoterminowych świadczeń pracowniczych

Wszelkie zyski i straty aktuarialne mogą wynikać ze wzrostu lub obniżenia wartości bieżącej zobowiązań z tytułu określonych świadczeń względnie aktywów programu na dzień bilansowy. Przyczynami tego mogą być, np.: zmiana przyjętych we wcześniejszych okresach stóp dyskontowych, nieoczekiwane zwiększenia lub zmniejszenia rotacji pracowników, większy niż zakładano wzrost wynagrodzeń pracowników, różnice pomiędzy rzeczywistym zwrotem z aktywów programu, a przewidywanym zwrotem z aktywów programu itd. Według MSR 19 jednostka powinna ujmować część zysków i strat aktuarialnych jako przychody lub koszty, jeśli wartość netto skumulowanych nie ujętych zysków i strat aktuarialnych na koniec poprzedniego okresu sprawozdawczego przekraczała wyższą z następujących dwóch wielkości:

a) 10% wartości bieżącej zobowiązania z tytułu określonych świadczeń na ten dzień oraz

b) 10% wartości godziwej aktywów programu na ten dzień.

Limity te należy wyliczać i stosować oddzielnie dla każdego programu określonych świadczeń. W dłuższym okresie zyski i straty aktuarialne mogą się kompensować nawzajem.

Koszty przeszłego zatrudnienia to wzrost wartości bieżącej zobowiązania z tytułu określonych świadczeń za pracę wykonywaną przez pracowników w ubiegłych okresach, pojawiające się w okresie bieżącym w wyniku wprowadzenia świadczeń po okresie zatrudnienia lub innych długoterminowych świadczeń pracowniczych lub w wyniku zmian tych świadczeń. Takie zmiany są wprowadzane w zamian za pracę pracownika przez okres poprzedzający nabycie uprawnień do świadczeń. Zatem koszty przeszłego zatrudnienia są ujmowane przez ten właśnie okres, niezależnie od tego, że dotyczą one pracy pracownika w poprzednich okresach. Koszty przeszłego zatrudnienia mogą mieć wartość dodatnią (gdy świadczenia się wprowadza lub zmienia ich warunki na bardziej korzystne) lub ujemną (gdy dotychczasowe świadczenia się ogranicza). Pełną wysokość dotychczas nie ujętego kosztu przeszłego zatrudnienia jednostka gospodarcza powinna ujmować metodą liniową przez średni okres nabywania uprawnień do takich świadczeń. Jeśli uprawnienia do świadczeń są nabywane natychmiast po wprowadzeniu programu określonych świadczeń lub zmian do tego programu, jednostka powinna niezwłocznie ująć koszt z tytułu przeszłego zatrudnienia.

Wartość godziwą⁷ na dzień bilansowy aktywów programu, z których zobowiązania mają być bezpośrednio regulowane wyznacza cena rynkowa tych aktywów, a w razie jej niedostępności – wartość godziwą aktywów programu można ustalić poprzez zdyskontowanie przewidywanych przyszłych przepływów pieniężnych z zastosowaniem stopy dyskontowej, która odzwierciedla zarówno ryzyko związane z aktywami programu, jak i przewidywany termin płatności lub przewidywany termin zbycia tych aktywów. Aktywa programu długoterminowych świadczeń pracowniczych posiada podmiot (fundusz) odrębny od jednostki gospodarczej z prawnego punktu widzenia. Fundusz tego typu istnieje wyłącznie w celu wypłaty lub sfinansowania świadczeń pracowniczych. Do takich aktywów należą też kwalifikujące się do nich polisy ubezpieczeniowe, jeżeli wypłaty na podstawie takiej polisy dotyczą wyłącznie sfinansowania świadczeń pracowniczych.

⁷ Wartość godziwa jest kwotą, za jaką mógłby zostać wymieniony na warunkach rynkowych składnik aktywów, a zobowiązanie zaspokojone pomiędzy zainteresowanymi i dobrze poinformowanymi, niepowiązаныmi ze sobą stronami transakcji.

Sposób wyliczenia wartości bieżącej zobowiązania z tytułu nagród jubileuszowych (jednego z powszechniejszych w Polsce świadczenia pracowniczego), a tym samym wysokości rezerwy, przedstawiono na poniższym przykładzie.

Założenia do przykładu

1. Według regulaminu wynagradzania w spółce „ALFA” pracownikom przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości 200% podstawy, którą stanowi wynagrodzenie zasadnicze brutto pracownika w miesiącu wypłaty nagrody płatnej po 5 latach pracy w danej spółce.
2. Data zatrudnienia pracownika – 1 styczeń 2002 r., data dnia bilansowego – 31 grudnia 2003 r.
3. Średnioroczny wzrost wynagrodzeń brutto 5%.
4. Rotacja pracowników 8% rocznie.
5. Rynkowa stopa zwrotu z obligacji skarbowych o 3-letnim terminie wykupu – 7% na 31 grudnia 2003 r.

Oszacowanie rezerwy na nagrodę jubileuszową, której termin wypłaty dla danego pracownika przypada na 31 grudnia 2006 r.

Wartość bieżąca zobowiązania zostanie obliczona według poniższego wzoru⁸:

$$WBS = P * D * \acute{S}$$

$$WBZ = N * WBS$$

gdzie:

WBS – wartość bieżąca świadczenia,

WBZ – wartość bieżąca zobowiązania,

P – prawdopodobieństwo wypłaty świadczenia na dzień bilansowy,

D – stopa dyskontowa,

Ś – przewidywana wartość nominalna przyszłego świadczenia,

N – część świadczenia narosła do dnia bilansowego.

Wynagrodzenie zasadnicze pracownika na 31 grudnia 2006 r.

$$W = (1 + 0,05)^3 * 1500 = 1736 \text{ PLN}$$

⁸ J. Arczewski: Rezerwy na świadczenia pracownicze. „Rachunkowość” 2002, nr 11.

Przewidywana nagroda jubileuszowa w chwili jej wypłaty

$$\dot{S} = 1736 * 200 \% = 3472 \text{ PLN}$$

Prawdopodobieństwo wypłaty świadczenia

$$P = (1 - 0,08)^3 = 0,92^3 = 0,779$$

Współczynnik dyskontowy

$$D = 1 / (1 + 0,07)^3 = 0,816$$

Aktuarialna wartość bieżąca świadczenia

$$WBS = 0,779 * 0,816 * 3472 = 2208 \text{ PLN}$$

Wartość bieżąca zobowiązania, czyli część narosła wartości bieżącej świadczenia

$$WBZ = 2/5 * 2208 = 883 \text{ PLN}$$

Zatem w bilansie na 31 grudnia 2003 r. powinna być wykazana rezerwa na świadczenia pracownicze w kwocie 883 PLN.

4. Ewidencja księgowa świadczeń pracowniczych

Według ustawy o rachunkowości rezerwy, których kwotę można wiarygodnie oszacować, zalicza się do pozostałych kosztów operacyjnych lub kosztów finansowych lub strat nadzwyczajnych, w zależności od okoliczności, z którymi wiążą się przyszłe zobowiązania. Nie ma jednak jednoznaczności co do kwalifikowania rezerw na świadczenia pracownicze. Mogą one być ewidencjonowane na jeden ze sposobów:

- w ciężar pozostałych kosztów operacyjnych jako rezerwa lub
- w ciężar kosztów operacyjnych, w korespondencji z biernymi rozliczeniami międzyokresowymi,

co przedstawiono na schematach 1 i 2.

Jednostka powinna dokonać odpowiedniego wyboru ewidencji świadczeń pracowniczych, mając na uwadze to, że każdy z tych sposobów inaczej wpływa na poszczególne segmenty wyniku finansowego, koszty wytwarzania wyrobów czy wartość zapasów wyrobów gotowych.

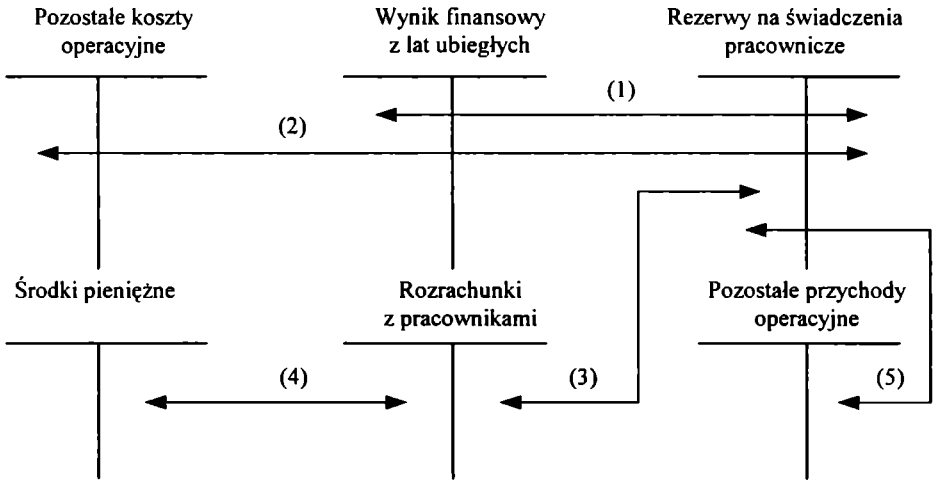
Jednostki wprowadzające po raz pierwszy do ksiąg rezerwy na świadczenia pracownicze mają prawo wyboru⁹:

- ujęcia kosztów jednorazowo jako korekty kosztów podstawowych,
- ujęcia kosztów metodą liniową przez okres nie dłuższy niż 5 lat.

⁹ Międzynarodowe Standardy Rachunkowości..., op. cit., s. 455.

Schemat 1

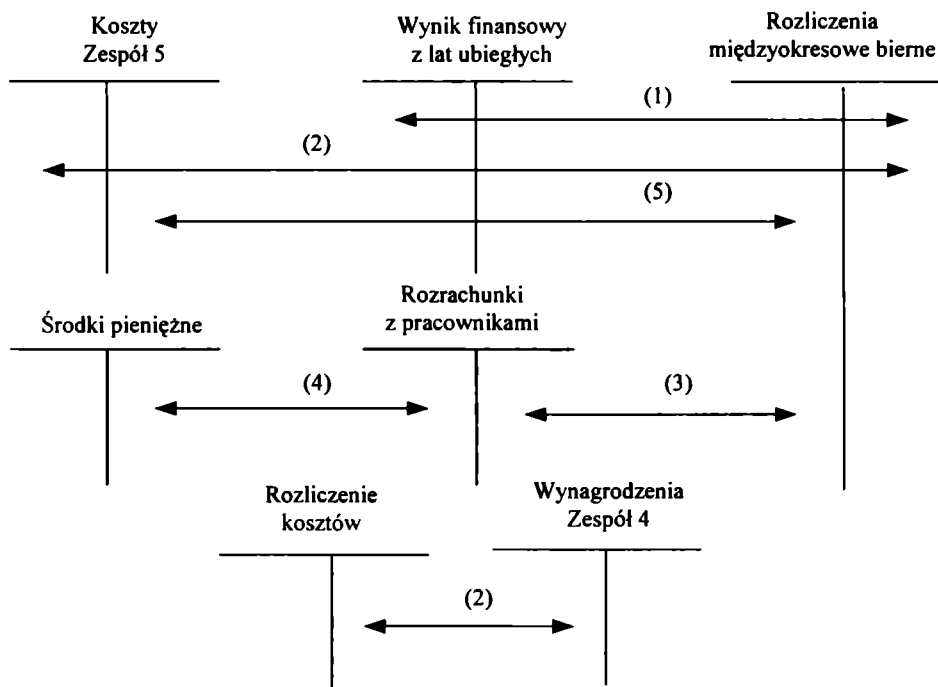
Ewidencja świadczeń pracowniczych jako rezerwy

**Operacje księgowe:**

1. Zarachowanie rezerwy na świadczenia pracownicze z lat ubiegłych.
2. Zarachowanie rezerwy na świadczenia pracownicze z roku bieżącego.
3. Wykorzystanie utworzonej rezerwy na wypłatę świadczenia.
4. Wypłata świadczenia pracowniczego.
5. Rozwiązanie nie wykorzystanej rezerwy utworzonej w latach ubiegłych.

Schemat 2

Ewidencja świadczeń pracowniczych jako rozliczeń międzyokresowych biernych



Operacje księgowe:

1. Utworzenie rozliczeń międzyokresowych biernych z tytułu świadczeń pracowniczych z lat ubiegłych.
2. Utworzenie rozliczeń międzyokresowych biernych z tytułu świadczeń pracowniczych z roku bieżącego.
3. Naliczenie wypłaty świadczeń w roku ich wypłaty.
4. Wypłata świadczeń pracowniczych.
5. Rozwiązanie nie wykorzystanych świadczeń przypadających na dany okres sprawozdawczy.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: E. Jakubczyk-Cały: Rezerwy na świadczenia pracownicze – tworzyć czy nie? „Przegląd Podatkowy” 2003, nr 8.

Utworzenie rezerwy na świadczenia pracownicze może wiązać się z powstaniem ujemnych różnic przejściowych, a co za tym idzie, utworzeniem aktywów z tytułu odroczonego podatku dochodowego. Będzie to uzależnione od wykorzystania rezerw w przyszłości (uznania kosztu podatkowego przy wypłacie świadczenia) oraz od tego, czy wyliczone aktywa z tytułu odroczonego podatku dochodowego spełniają rzeczywiście warunki kwalifikowania ich za aktywa.

Zakończenie

Obligatoryjne ujmowanie od 1 stycznia 2002 r. w księgach rachunkowych i prezentowanie w pasywach bilansów jednostek innych niż banki oraz zakłady ubezpieczeń, rezerw na świadczenia emerytalne i podobne (z podziałem według okresów wymagalności na rezerwę długoterminową i krótkoterminową) przyczyniło się do tworzenia lepszej jakości sprawozdań finansowych, do pełniejszego przestrzegania dwóch nadrzędnych zasad rachunkowości, tj. zasady memoriału oraz zasady współmierności przychodów i kosztów. Doświadczenia ostatnich dwóch lat wskazują, że tworzenie tego rodzaju rezerw nastęrcza wiele problemów. Szacowanie wartości zobowiązań (rezerw) z tytułu długoterminowych świadczeń pracowniczych jest pracochłonne, wymaga wiedzy ogólno-ekonomicznej i znanstwa technik aktuarialnych. W grupie tych świadczeń znajdują się chociażby świadczenia emerytalne, długoterminowe renty inwalidzkie, nagrody jubileuszowe, odprawy emerytalne i inne. Jest to zupełne *novum* dla polskich służb finansowo-księgowych, aby ujmować w księgach rachunkowych i sprawozdaniach finansowych danego okresu zdarzenia gospodarcze, które nastąpią w przyszłych okresach, zwłaszcza że wycena tych świadczeń wymaga posługiwania się wieloma subiektywnie zwymiarowanymi parametrami ekonomicznymi. Aby właściwie wywiązać się z tego obowiązku, szczególnie w większych firmach, służby księgowo-finansowe muszą być wspierane przez służby zajmujące się oceną ogólnego ryzyka prowadzenia biznesu i znające techniki aktuarialne, powszechnie stosowane przez firmy ubezpieczeniowe.

Przed praktykami rachunkowości stoją ponadto poważne dylematy co do kwalifikacji księgowej świadczeń pracowniczych. Nie jest bowiem jednoznaczne, czy szacowane przyszłe wypłaty świadczeń traktować za rozliczenia międzyokresowe bierne, czy tworzyć nań klasyczne rezerwy. Ma to szczególne znaczenie w firmach produkcyjnych, w których na koniec roku obrotowego pozostają zapasy wyrobów gotowych.

ACCOUNTANCY OF THE LONG-TERM WORKERS' BENEFITS

Summary

The topic of this paper are the rules of describing of the long-term workers' benefits in the accounting books and financial reports. These benefits include retirement pension, long-term disability insurance, jubilee bonus and others. The obligation of presenting these benefits was introduced in Poland in 1 January 2002. The main problem is how to measure in the monetary terms the future benefits generated upon and after retirement. We need to arrive at a reliable assessment of the reserves kept for the retirement pensions and similar benefits. Polish regulations are not precise in this subject, so we need to use the International Accounting Standards, especially number 19.