

Tworzenie rezerw na świadczenia pracownicze – wymogi regulacji polskich na tle standardów międzynarodowych i ich praktyka

Wprowadzenie

Dynamiczny rozwój i globalizacja gospodarki światowej stawia coraz to nowe wyzwania przed rachunkowością. Nadrzędnym celem sprawozdań finansowych jest rzetelna i jasna informacja dla inwestora o sytuacji finansowej i majątkowej jednostki. Realizacja tego zadania często wymaga stosowania przez podmiot wielu skomplikowanych zasad i procedur, mających na celu jak najdokładniejszy pomiar i wycenę posiadanych aktywów oraz źródeł ich finansowania. Jest to niezbędny element procesu generowania informacji użytecznych dla szerokiego grona odbiorców, zarówno zewnętrznych jak i wewnętrznych.

Jednym z elementów polityki rachunkowości powinna być właściwa wycena, a następnie ewentualne utworzenie rezerwy na świadczenia pracownicze. Należą do nich na przykład odprawy emerytalne, nagrody jubileuszowe czy różnego rodzaju inne gratyfikacje dla pracowników. Choć ten wymóg ustawowy dotyczy każdej jednostki stosującej zasady rachunkowości, to, jak pokazują doświadczenia praktyczne autora, obszar ten jest często w sprawozdawczości przedsiębiorstw pomijany lub nieprawidłowo realizowany. Wynika to przede wszystkim ze względu na złożoność metod służących do wypełnienia tych zadań, a także na niekorzystny wpływ na wynik finansowy takiej operacji.

Ze względu na bardzo dużą różnorodność świadczeń pracowniczych i związane z tym odmienne zasady wyceny w artykule skupiono się na grupie świadczeń po okresie zatrudnienia. Głównym celem artykułu jest prezentacja modelu wyceny świadczeń z tytułu kosztów odpraw emerytalnych z wykorzystaniem arkusza kalkulacyjnego. Opisany model został wielokrotnie zastosowany w praktyce, co niewątpliwie uwiarygadnia jego skuteczność i prawidłowość w świetle obowiązujących przepisów i norm rachunkowości.

Polskie prawo bilansowe a rezerwy na świadczenia pracownicze

Znowelizowana ustawa o rachunkowości¹ reguluje kompleksowo problem tworzenia rezerw w art. 35d, bez rozróżnienia, jakich obszarów dotyczą. Rezerwy tworzy się między innymi na pewne lub o dużym stopniu prawdopodobieństwa przyszłe zobowiązania, których kwotę można w sposób wiarygodny oszacować. W podobny sposób zdefiniowano pojęcie rezerw i nieodłącznie z nim związanych zobowiązań. Rezerwy to zobowiązania, których termin wymagalności lub kwota nie są pewne, zaś zobowiązania to wynikający z przeszłych zdarzeń obowiązek wykonania świadczeń o wiarygodnie określonej wartości, które spowodują wykorzystanie już posiadanych lub przyszłych aktywów jednostki.²

Powstaje zatem problem: czy świadczenia pracownicze należy zaliczyć do tej grupy zobowiązań? Inaczej, czy np. firma informatyczna, zatrudniająca 20 osób, których średnia wieku to 30 lat, może mieć dzisiaj pewność, iż będzie im wypłacać w przyszłości odprawy emerytalne?

Oczywiście na tak postawione pytanie, biorąc dodatkowo pod uwagę zmieniającą się sytuację gospodarczą i koniunkturę na rynku, nasuwa się odpowiedź przecząca. Jednak, zakładając spełnienie jednej z nadrzędnych zasad rachunkowości – zasadę kontynuacji działalności, prędzej czy później większość jednostek takie świadczenia będzie realizować. Może nie będzie to dotyczyć całej grupy pracowników zatrudnionych obecnie w danej jednostce, ale z punktu widzenia kosztów prowadzonej działalności powstanie zobowiązania jest nieuniknione. Jedynym argumentem usprawiedliwiającym brak rezerwy z tego tytułu jest jej nieistotna wartość. Ale aby stwierdzić jej istotność, należy wpierw ją obliczyć. Nie można bowiem wypowiadać się o wartościach, które nie są znane.

Rozważając zasadność tworzenia rezerw na świadczenia pracownicze należy uwzględnić też zasadę współmierności kosztów do przychodów. Stanowi ona, że „dla zapewnienia współmierności przychodów i związanych z nimi kosztów do aktywów lub pasywów danego okresu sprawozdawczego zaliczane będą koszty lub przychody dotyczące przyszłych okresów oraz przypadające na ten okres sprawozdawczy koszty, które jeszcze nie zostały poniesione.”³ Koszty świadczeń pracowniczych należy

* mgr Jacek Kalinowski, asystent doktorant w Katedrze Rachunkowości UŁ

¹ ustawa o rachunkowości z 29.09.1994 r. z późn. zm., tekst jednolity został opublikowany w: Dz. U. z 2002 r. Nr 76, poz. 694

² por. art. 3 ust. 1 pkt. 20 i 21 znowelizowanej ustawy o rachunkowości

³ Art. 6 ust. 2 znowelizowanej ustawy o rachunkowości

zawsze rozpatrywać memoriałowo, nie kasowo. To znaczy, koszt tego typu nie powstaje w momencie wypłaty świadczenia, lecz w momencie nabycia do niego uprawnień. Jeżeli zatem pracownik zarabia miesięcznie 1000 zł brutto, to kosztem dla przedsiębiorstwa będzie nie tylko ta kwota, lecz dodatkowo jeszcze odpowiednia część świadczeń, do których nabywa uprawnienia do wypłaty w przyszłości. To, że wypłata być może nastąpi za kilkanaście lub kilkadziesiąt lat, nie jest przesłanką do pominięcia tego zobowiązania w danym okresie sprawozdawczym. Tłumacząc to inaczej, jednostka ma obowiązek pokazać domniemanemu inwestorowi, iż w dniu dzisiejszym oprócz bieżących kosztów wynagrodzeń zobowiązuje się do wypłaty w przyszłości dodatkowych kwot. Niespełnienie tego warunku powoduje, iż prezentowane sprawozdanie finansowe powinno być uznane za nierzetelne i niespełniające wymogów zasad rachunkowości.

Międzynarodowe regulacje w obszarze wyceny świadczeń pracowniczych

Rozpatrując zasady wyceny świadczeń pracowniczych na tle rozwiązań międzynarodowych należy przede wszystkim przeanalizować Międzynarodowy Standard Rachunkowości nr 19 „Świadczenia pracownicze”. W przypadku, gdy jednostka sporządza sprawozdania świadczeń emerytalnych niezbędne jest dodatkowo zastosowanie MSR nr 26 „Rachunkowość i sprawozdawczość programów świadczeń emerytalnych”.

Wśród świadczeń pracowniczych w Międzynarodowym Standardzie Rachunkowości nr 19 wyróżniono pięć podstawowych grup:

- 1) **krótkoterminowe świadczenia pracownicze** - świadczenia pracownicze (inne niż świadczenia z tytułu rozwiązania stosunku pracy i świadczenia kapitałowe), które są w całości należne w ciągu dwunastu miesięcy od zakończenia okresu, w którym pracownicy wykonywali związaną z nimi pracę. Zlicza się do nich: wynagrodzenia i składki na ubezpieczenie społeczne, płatne urlopy wypoczynkowe i zwolnienia lekarskie, wypłaty z zysku i premie (jeśli podlegają wypłacie w ciągu dwunastu miesięcy od końca okresu) oraz świadczenia niepieniężne (takie, jak opieka medyczna, mieszkania służbowe, samochody i inne nieodpłatnie przekazane lub dotowane rzeczy lub usługi) dla aktualnie zatrudnionych pracowników,
- 2) **świadczenia po okresie zatrudnienia** - świadczenia pracownicze (inne niż świadczenia z tytułu rozwiązania stosunku pracy i świadczeń kapitałowych),

które są należne po zakończeniu zatrudnienia (np. emerytury i inne świadczenia emerytalne, ubezpieczenie na życie po okresie zatrudnienia oraz opieka medyczna po okresie zatrudnienia),

- 3) **inne długoterminowe świadczenia pracownicze** - świadczenia pracownicze (inne niż świadczenia po okresie zatrudnienia, świadczenia z tytułu rozwiązania stosunku pracy oraz świadczenia kapitałowe), które nie są w całości należne w ciągu dwunastu miesięcy od zakończenia okresu, w którym pracownicy wykonywali związaną z nimi pracę. Do tej grupy zalicza się między innymi: urlopy z tytułu długiego stażu pracy, urlopy naukowe, nagrody jubileuszowe i inne świadczenia z tytułu długiego stażu pracy, długoterminowe renty inwalidzkie oraz, jeśli nie podlegają one w całości wypłacie w ciągu dwunastu miesięcy od zakończenia okresu, wypłaty z zysku, premie i odroczone wynagrodzenia,
- 4) **świadczenia z tytułu rozwiązania stosunku pracy** – świadczenia pracownicze płatne w następstwie:
 - a) decyzji jednostki o rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem przed osiągnięciem przezeń wieku emerytalnego albo
 - b) decyzji pracownika o przyjęciu propozycji dobrowolnego rozwiązania stosunku pracy w zamian za te świadczenia
- 5) **kapitałowe świadczenia pracownicze** - świadczenia pracownicze, w ramach, których:
 - a) pracownicy uprawnieni są do otrzymania kapitałowych instrumentów finansowych wyemitowanych przez jednostkę (lub jej jednostkę dominującą) lub
 - b) wymiar zobowiązań jednostki wobec pracowników zależy od przyszłej ceny kapitałowych instrumentów finansowych wyemitowanych przez tę jednostkę.⁴

Ze względu na bardzo rozległą tematykę poruszanego problemu, w prezentowanym artykule skupiono się przede wszystkim na drugiej grupie świadczeń, tj. na świadczeniach po okresie zatrudnienia. Dzielią się one na dwie grupy: programy określonych składek i programy określonych świadczeń. Programy określonych

⁴por. Międzynarodowe Standardy Rachunkowości 1999, MSR 19 – Świadczenia pracownicze, str. 474 - 556, International Accounting Standards Committee, Londyn 1999

składek polegają na wpłacie przez jednostkę określonych kwot w trakcie zatrudnienia pracownika do odrębnej organizacji (funduszu), która w zamian za to przejmuje zobowiązania wobec pracowników do wypłaty im należnych świadczeń po okresie zatrudnienia. Wszelkie inne formy realizacji świadczeń pracowniczych zaliczane są do programów określonych świadczeń i powodują konieczność odpowiedniego obliczania stanu zobowiązań pracodawcy z tego tytułu na dzień bilansowy, a następnie wykazywania ich w sprawozdaniu finansowym, jeśli są to wartości istotne. Obliczane wartości muszą być odpowiednio dyskontowane, ponieważ mogą one zostać rozliczone wiele lat po tym, jak pracownicy wykonywali związaną z nimi pracę. Konieczne jest ponadto przyjęcie szeregu założeń aktuarialnych, jak np. oprocentowanie bonów skarbowych, prawdopodobieństwo wypłaty czy planowany wzrost wynagrodzeń.

MSR 19 zaleca, aby szacowanie wartości świadczeń pracowniczych powierzyć wykwalifikowanemu aktuariuszowi, nie wprowadzając jednak takiego wymogu. Niewątpliwie rozwiązanie to należy uznać za najlepsze z punktu widzenia dokładności pomiaru wysokości świadczeń, jednak jego wadą są koszty, jakie jednostka musi ponieść, aby dokonać wspomnianych wyliczeń. Dlatego też często poszukiwane są różnego rodzaju rozwiązania pośrednie, które z jednej strony spełnią wymóg zachowania wiarygodności obliczeń, zaś z drugiej pozwolą na uniknięcie kosztów aktuarialnych. Dotyczy to w szczególności jednostek małych i średnich. Należy w tym miejscu przypomnieć, iż Międzynarodowe Standardy Rachunkowości zostały przede wszystkim stworzone w celu usystematyzowania zasad rachunkowości w spółkach giełdowych. Polska ustawa o rachunkowości, oparta na tych standardach, dotyczy wszystkich podmiotów wymienionych w art. 2 ustawy⁵, a więc znacznie szerszego grona odbiorców niż wspomniane wcześniej spółki giełdowe. Dlatego też poszukiwanie rozwiązań pośrednich w wycenie różnych składników aktywów i pasywów (np. zobowiązań z tytułu świadczeń pracowniczych) jest częstą praktyką księgowych w Polsce.

⁵ zakres podmiotowy ustawy o rachunkowości przedstawiony jest w art. 2 znowelizowanej ustawy o rachunkowości

Arkusz kalkulacyjny jako narzędzie wspomagające wycenę kosztów świadczeń pracowniczych

Od kilku lat obserwujemy wkraczanie nowego standardu w życie rachunkowców – arkusza kalkulacyjnego. XXI wiek to niewątpliwie czas informatyzacji wielu dziedzin życia, stąd też nie dziwi fakt, że narzędzia te są coraz bardziej popularne w środowisku, gdzie liczenie to podstawa pracy. Arkusz kalkulacyjny jest między innymi doskonałą pomocą i rozwiązaniem problemu wykonania szeregu skomplikowanych obliczeń w obszarze wyceny kosztów świadczeń pracowniczych. Umiejętne wykorzystanie jego niezwykle bogatych funkcji pozwala w wielu jednostkach przeprowadzić w sposób „bezbolesny” proces wyceny tych zobowiązań, tzn. bez udziału aktuariuszy, czyli bez dodatkowych kosztów. Nie oznacza to jednak pogorszenia jakości takiej wyceny, gdyż takie działanie nie miałoby sensu. W dalszej części artykułu zaprezentowano główne założenia modelu wyceny kosztów odpraw emerytalnych dla pracowników Spółki X. Założenia te wykorzystywane są na co dzień w praktyce i stanowią również podstawę do tworzenia bardziej złożonych arkuszy, dotyczących np. wyceny kosztów nagród jubileuszowych czy też kosztów odroczonego wynagrodzenia.

Model wyceny kosztów odpraw emerytalnych w arkuszu kalkulacyjnym

W celu wyliczenia kosztów odpraw emerytalnych w Spółce X przyjęto następujące założenia:

1. Spółka na dzień 31.12.2003 zatrudniała 95 pracowników.
2. Zasady dotyczące wysokości wypłaty odpraw emerytalnych:
 - a) pracownicy, którzy przepracowali w Spółce do 10 lat otrzymują odprawę w wysokości jednokrotności ostatniego wynagrodzenia;
 - b) pracownicy, którzy przepracowali w Spółce od 10 do 15 lat otrzymują odprawę w wysokości trzykrotności ostatniego wynagrodzenia;
 - c) pracownicy, którzy przepracowali w Spółce powyżej 15 lat otrzymują odprawę w wysokości sześciokrotności ostatniego wynagrodzenia.
3. Firma planuje 1% wzrost płac każdego roku.
4. Oprocentowanie bonów skarbowych wynosi 6%.
5. Prawdopodobieństwo wypłaty wynosi 95%. Wartość ta została wyliczona na podstawie porównania danych dotyczących ilości zatrudnionych pracowników za ostatnie 3 lata.

6. Wiek emerytalny dla kobiet wynosi 60 lat, zaś dla mężczyzn 65 lat.
7. Spółka nie utworzyła rezerwy na świadczenia emerytalne na 01.01.2003 r.
8. W Spółce nie występują inne koszty przyszłych świadczeń pracowniczych.

W celu wyliczenia kosztów odpraw emerytalnych Spółka przedstawiła dane o pracownikach według następującego wzoru:

Stan na 31.12.2003r.

Lp.	Płeć	Nazwisko i Imię	Data urodzenia	Data zatrudnienia	Wynagrodzenie
1	M	Pracownik 1	1965-09-24	1993-08-02	1 700,00
2	K	Pracownik 2	1955-09-01	2002-03-11	1 200,00
....					
95	M	Pracownik 95	1955-05-15	2000-06-12	800,00

Ponieważ Spółka nie utworzyła rezerwy na świadczenia emerytalne na poprzedni dzień bilansowy, czyli na 01.01.2003 r. (choć miała taki obowiązek), w związku z tym należy wszystkie obliczenia przeprowadzić podwójnie, tzn. na bieżący dzień bilansowy (31.12.2003 r.), oraz na 01.01.2003. Druga z wartości będzie traktowana jako błąd podstawowy (zakładając, iż będzie to pozycja istotna), i w związku z tym powinna być zaksięgowana w korespondencji z pozycją Zysk/ Strata z lat ubiegłych. Natomiast wartość rezerwy na 31.12.2003 r. zostanie zaewidencjonowana jako koszt roku 2003.

W pierwszym etapie obliczamy datę powstania obowiązku wypłaty świadczenia. W tym celu należy sprawdzić, jakiej płci jest dany pracownik, a następnie do daty urodzenia dodać odpowiednio 60 lub 65 lat. Otrzymana w ten sposób data jest momentem, w którym powinna nastąpić wypłata odprawy emerytalnej.

Nazwisko i Imię	Data powstania obowiązku wypłaty świadczenia
Pracownik 1	08-09-2030
Pracownik 2	17-08-2015
.....	
Pracownik 95	28-04-2020

Etap drugi to obliczenie, ile czasu pozostało jeszcze do wypłaty. W związku z tym od daty wypłaty świadczenia trzeba odjąć datę obliczania wartości rezerwy (01.01.2003 lub 31.12.2003).

Na 01.01.2003

Nazwisko i Imię	Ile pozostało czasu do wypłaty
Pracownik 1	27,704
Pracownik 2	12,633
.....	
Pracownik 95	17,334

Na 31.12.2003

Nazwisko i Imię	Ile pozostało czasu do wypłaty
Pracownik 1	26,707
Pracownik 2	11,636
.....	
Pracownik 95	16,337

W etapie trzecim wyznaczamy wartość wynagrodzenia pracownika w momencie wypłaty odprawy emerytalnej, ponieważ jest ona jego wielokrotnością. Wynagrodzenie zaś zależy od wartości podanej na 31.12.2003 r. (w początkowych założeniach) oraz od wysokości planowanego wzrostu (w opisywanym przykładzie jest to 1%). Poszukiwana wartość została wyznaczona według wzoru:

$$\text{wynagrodzenie w dniu wypłaty odprawy emerytalnej} = \text{wynagrodzenie w dniu 31.12.2003} \times \left(1 + \frac{\text{przewidywany wzrost wynagrodzenia}}{\text{okres czasu, który pozostał do wypłaty}} \right)$$

Na 01.01.2003

Nazwisko i Imię	Wynagrodzenie w dniu wypłaty
Pracownik 1	2 239,59
Pracownik 2	1 360,73
.....	
Pracownik 95	950,60

Na 31.12.2003

Nazwisko i Imię	Wynagrodzenie w dniu wypłaty
Pracownik 1	2 217,48
Pracownik 2	1 347,30
.....	
Pracownik 95	941,21

Etap czwarty to obliczenie wartości nominalnej odprawy emerytalnej. W tym celu należy ustalić okres zatrudnienia pracownika w Spółce X w momencie uzyskania wieku emerytalnego, a następnie pomnożyć go przez 1, 3 lub 6 zgodnie z początkowymi założeniami. Okres zatrudnienia ustala się jako różnicę daty wypłaty świadczenia i daty rozpoczęcia pracy. W przypadku korzystania z arkusza kalkulacyjnego Excel przy ustalaniu odpowiedniego mnożnika warto posłużyć się dwoma funkcjami:

PODAJ.POZYCJE(szukana_wartość;przeszukiwana_tab;typ_porównania)

INDEKS(tablica;nr_wiersza;nr_kolumny)

Na 01.01.2003

Nazwisko i Imię	Okres zatrudnienia w wieku emerytalnym	Mnożnik	Wartość nominalna świadczenia
Pracownik 1	37,13	6	13 437,55
Pracownik 2	13,44	3	4 082,20
.....			
Pracownik 95	19,89	6	5 703,60

Na 31.12.2003

Nazwisko i Imię	Okres zatrudnienia w wieku emerytalnym	Mnożnik	Wartość nominalna świadczenia
Pracownik 1	37,13	6	13 304,86
Pracownik 2	13,44	3	4 041,89
.....			
Pracownik 95	19,89	6	5 647,28

Wyliczona w ten sposób wartość odpraw emerytalnych poszczególnych pracowników musi zostać następnie poddana w etapie piątym zdyskontowaniu ze względu na prawdopodobieństwo wypłaty oraz czynnik dyskontujący. W prezentowanym przykładzie czynnikiem tym jest oprocentowanie bonów skarbowych. Wykonanie tych obliczeń pozwala na uzyskanie tzw. **wartości bieżącej świadczenia (WBS)**⁶.

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

gdzie:

$\acute{S}$ – przewidywana wartość nominalna przyszłego świadczenia

P – prawdopodobieństwo na datę bilansową wypłaty świadczenia

D – czynnik dyskontujący na datę bilansową przyszłą wypłatę

$$P = \left(\begin{array}{c} \text{prawdopodobieństwo} \\ \text{wypłaty} \end{array} \right)^{\text{okres czasu, który} \\ \text{pozostał do wypłaty}}$$

$$D = \left(\frac{1}{1 + \begin{array}{c} \text{wartość czynnika} \\ \text{dyskontującego} \end{array}} \right)^{\text{okres czasu, który} \\ \text{pozostał do wypłaty}}$$

⁶ szerzej na temat metodologii dyskontowania kosztów świadczeń pracowniczych można przeczytać m. in. w: Arczewski J., *Rezerwy na świadczenia pracownicze*, Rachunkowość, Nr 11/2002

Na 01.01.2003

Nazwisko i Imię	Ś	P	D	WBŚ
Pracownik 1	13 437,55	0,241	0,1990323	645,79673
Pracownik 2	4 082,20	0,523	0,4789764	1022,8055
.....				
Pracownik 95	5 703,60	0,411	0,3642016	853,78077

Na 31.12.2003

Nazwisko i Imię	Ś	P	D	WBŚ
Pracownik 1	13 304,86	0,254	0,2109405	713,24412
Pracownik 2	4 041,89	0,551	0,5076339	1129,6279
.....				
Pracownik 95	5 647,28	0,433	0,3859921	942,95015

Wartość bieżąca świadczenia jest to wartość, którą będzie miało dane świadczenie w dniu wypłaty po uwzględnieniu wszystkich czynników dyskontujących. W prezentowanym przykładzie uwzględniono zatem rotację pracowników oraz zmianę wartości pieniądza w czasie, a także planowany wzrost wynagrodzeń. Do ustalenia końcowej wartości odpraw emerytalnych pozostało jeszcze obliczenie tzw. **wartości bieżące zobowiązania (WBZ)** - etap szósty.

$$WBZ = WBŚ \times N$$

gdzie:

N – część świadczenia „narosła” do dnia bilansowego

$$N = \frac{\text{data dnia bilansowego} - \text{data rozpoczęcia pracy}}{\text{data wypłaty świadczenia} - \text{data rozpoczęcia pracy}}$$

Na 01.01.2003

Nazwisko i Imię	WBŚ	N	WBZ
Pracownik 1	645,79673	0,25	163,89
Pracownik 2	1022,8055	0,06	61,70
.....			
Pracownik 95	853,78077	0,13	109,72

Na 31.12.2003

Nazwisko i Imię	WBŚ	N	WBZ
Pracownik 1	713,24412	0,28	200,17
Pracownik 2	1129,6279	0,13	151,94
.....			
Pracownik 95	942,95015	0,18	168,46

Wyliczona w przedstawiony sposób wartość bieżąca zobowiązania jest wartością indywidualną dla każdego z pracowników. W celu uzyskania wartości pełnego zobowiązania Spółki X z tytułu kosztów odpraw emerytalnych należy na koniec zsumować wszystkie wartości WBZ, osobno na dzień 01.01.2003 i na dzień 31.12.2003. Zakładając, że pierwsza suma wynosi 100.000 PLN, zaś druga 120.000 PLN, Spółka X pod datę 31.12.2003 następujące księgowania:

Rezerwy na świadczenia emerytalne		Wynik z lat ubiegłych		Pozostałe koszty operacyjne	
100 000	1	100 000		2	20 000
20 000	2				

Opis operacji:

- 1) Zaksięgowanie rezerwy na świadczenia emerytalne według stanu na dzień 01.01.2003. Wartość 100.000 została potraktowana w Spółce X jako wartość istotna, a co za tym idzie, jako błąd podstawowy.
- 2) Zaksięgowanie rezerwy na świadczenia emerytalne według stanu na dzień 31.12.2003. Ewidencjonowana jest tylko różnica pomiędzy wartością rezerw na koniec i na początek okresu obrachunkowego (zakładając oczywiście, iż na początek tego okresu wprowadzono saldo na koncie rezerw na świadczenia emerytalne).

Podsumowanie

Wycena i ewidencja kosztów świadczeń pracowniczych jest bardzo złożonym i skomplikowanym zagadnieniem. Dlatego też czynności te najlepiej powierzyć odpowiednim specjalistom – aktuariuszom. Jednak, gdy działanie to jest postrzegane przez jednostkę jako całkowicie nieopłacalne, nie należy rezygnować z podjęcia próby uzyskania wartości przyszłych zobowiązań, gdyż przeczy to fundamentalnym zasadom rachunkowości. W większości przypadków, w konsekwencji prowadzi do nierzetelnego przedstawienia sytuacji majątkowej i finansowej oraz wyniku finansowego jednostki.

Wykorzystanie zasad zaprezentowanego w artykule modelu jest jednym z możliwych rozwiązań tego problemu. W dużej liczbie przypadków wycena kosztów

świadczeń pracowniczych przeprowadzona w ten sposób będzie niewiele się różniła od profesjonalnej wyceny aktuariuszy. Model ten został już wielokrotnie sprawdzony w praktyce i pozytywnie oceniony między innymi przez biegłych rewidentów badających sprawozdania finansowe, w których zastosowano w ten sposób wyliczone wartości. Jego niewątpliwą zaletą jest wykorzystanie możliwości arkusza kalkulacyjnego, co powoduje, iż po zdefiniowaniu poszczególnych etapów obliczeń, można go stosować dowolną ilość razy w kolejnych latach obrotowych. Jest to doskonały przykład na efektywne wykorzystanie nowoczesnych technik informatycznych w rachunkowości.

Literatura:

1. Ustawa o rachunkowości z 29.09.1994 r. z późn. zm., tekst jednolity [w:] Dz. U. z 2002 r. Nr 76, poz. 694
2. Międzynarodowe Standardy Rachunkowości 1999, *MSR 19 – Świadczenia pracownicze*, str. 474 - 556, International Accounting Standards Committee, Londyn 1999
3. Międzynarodowe Standardy Rachunkowości 1999, *MSR 26 – Rachunkowość i sprawozdawczość programów świadczeń emerytalnych*, str. 661 - 676, International Accounting Standards Committee, Londyn 1999
4. Arczewski J., *Rezerwy na świadczenia pracownicze*, Rachunkowość, Nr 11/2002
5. M. Turzyński, J. Kalinowski, *Ustawa o rachunkowości. Komentarz porównawczy*, ABC, Warszawa 2002

Streszczenie

W artykule poruszono problem tworzenia rezerw na koszty świadczeń pracowniczych. Opisane zostały wymogi polskich norm rachunkowości wraz z odniesieniem się do odpowiednich zapisów w Międzynarodowych Standardach Rachunkowości. Zaprezentowano również praktyczny model wyceny kosztów odpraw emerytalnych w arkuszu kalkulacyjnym wraz z opisem poszczególnych procedur i etapów obliczeń.