

第四节 辞退福利的确认与计量

知识点：辞退福利的会计处理

概念	辞退福利，是指企业在职工劳动合同 到期之前 解除与职工的 劳动关系 ，或者为鼓励职工 自愿接受裁减 而给予职工的补偿。
内容	辞退福利包括两方面： 一是在职工劳动合同 尚未到期前 ，不论职工本人是否愿意，企业决定 解除 与职工的劳动关系而给予的补偿； 二是在职工劳动合同尚未到期前，为鼓励职工 自愿接受裁减 而给予的补偿，职工有权利选择继续在职或接受补偿离职。

辞退福利的会计处理	企业向职工提供辞退福利，应当在以下 两者孰早 日确认辞退福利产生的职工薪酬负债，并计入 当期损益 ： ①企业不能单方面撤回因解除劳动关系计划或裁减建议所提供的辞退福利时； ②企业确认与涉及支付辞退福利的重组相关的成本费用时。
	对于职工 没有选择权 的，企业应根据计划条款规定拟解除劳动关系的 职工数量 、每一职位的 辞退补偿 等确认 应付职工薪酬 ； 对于 自愿接受裁减建议 的，由于接受裁减的职工数量不确定，企业应当预计将会接受裁减建议的职工数量，根据 预计的职工数量 和每一职位的 辞退补偿 等计提应付职工薪酬。 辞退福利应一次计入 费用 ， 不计入资产成本 。

经典例题

【例题】甲公司作为一家空调制造企业，2×15年9月，为了能够在下一年度顺利实施转产，甲公司管理层制定了一项辞退计划。计划规定：从2×16年1月1日起，企业将以职工自愿方式，辞退其柜式空调生产车间的职工。

辞退计划的详细内容，包括拟辞退的职工所在部门、数量、各级别职工能够获得的补偿以及计划大体实施的时间等，均已与职工沟通，并达成一致意见，辞退计划已于当年12月10日经董事会正式批准，并将于下一个年度内实施完毕。

2×15年12月31日，企业预计各级别职工拟接受辞退职工数量的最佳估计数（最可能发生数）为123人，及其应支付的补偿额为1400万元。

甲公司做如下会计处理：

借：管理费用 1400
 贷：应付职工薪酬——辞退福利 1400

【多选题】下列各项关于职工薪酬会计处理的表述中，正确的有（ ）。（2020年）

- A. 辞退福利在满足负债确认条件的当期一次性计入费用，不计入资产成本
- B. 重新计量设定受益计划净资产或净负债的变动额计入其他综合收益，并在设定受益计划终止的当期一次性转入损益
- C. 为提取职工在会计期间为企业提供的服务而应付给设定提存计划的提存金，作为一项费用计入当期损益或相关资产成本
- D. 将生产的产品无偿提供给职工的，根据职工所提供服务的受益对象，将产品成本计入当期损益或相关资产成本

答案：AC

解析：选项B，重新计量设定受益净资产或净负债的变动额应当计入其他综合收益，且在后续期间不应重分

类计入损益；选项 D，以自产产品作为非货币性福利提供给职工的，应当按照该产品的公允价值和相关税费，计量应计入应付职工薪酬的金额，同时计入当期损益或相关资产成本。

第五节 其他长期职工福利的确认与计量

其他长期职工福利会计处理	其他长期职工福利，包括以下各项（假设预计在职工提供相关服务的年度报告期末以后 12 个月内不会全部结算）： 长期带薪缺勤，其他长期服务福利、长期残疾福利、长期利润分享计划和长期奖金计划，以及递延酬劳等。
	企业向职工提供的其他长期职工福利，符合设定提存计划条件的，应当按照设定提存计划的有关规定进行会计处理。符合 设定受益计划 条件的，企业应当按照设定受益计划的有关规定，确认和计量其他长期职工福利 净负债或净资产 。
	在报告期末，企业应当将其他长期职工福利产生的职工薪酬成本确认为下列组成部分： （1） 服务成本 ； （2）其他长期职工福利净负债或净资产的利息净额； （3）重新计量其他长期职工福利 净负债或净资产所产生的变动 。 为了简化相关会计处理，上述项目的 总净额 应计入 当期损益 或相关资产 成本 。

其他长期职工福利会计处理	长期残疾福利水平取决于职工提供服务期间长短的，企业应当在职工提供服务的期间确认应付长期残疾福利义务，计量时应当考虑长期残疾福利支付的可能性和预期支付的期限；长期残疾福利与职工提供服务期间长短无关的，企业应当在导致职工长期残疾的事件 发生的当期确认应付长期残疾福利义务 。
	递延酬劳包括按比例分期支付或者经常性定额支付的递延奖金等。 这类福利应当按照奖金计划的福利公式来对费用进行确认，或者按照直线法在相应的服务期间分摊确认。

经典例题

【单选题】2×20 年，甲公司发生的有关交易或事项如下：（1）甲公司以其生产的产品作为奖品，奖励给 20 名当年度被评为优秀的生产工人。上述产品的销售价格总额为 500 万元，销售成本为 420 万元；（2）根据甲公司确定的利润分享计划，以当年度实现的利润总额为基础，计算的应支付给管理人员利润分享金额为 280 万元；（3）甲公司于当年起对 150 名管理人员实施累积带薪年休假制度，每名管理人员每年可享受 7 个工作日的带薪年休假，未使用的年休假只能向后结转一个日历年度。超过 1 年未使用的权利作废，也不能得到任何现金补偿。2×20 年，有 10 名管理人员每人未使用带薪年休假 2 天，预计 2×21 年该 10 名管理人员将每人休假 9 天。甲公司平均每名管理人员每个工作日的工资为 300 元。不考虑相关税费及其他因素，下列各项关于甲公司上述职工薪酬会计处理的表述中，正确的是（ ）。（2021 年）

- A.2×20 年应从工资费用中扣除已享受带薪年休假权利的 140 名管理人员的工资费用 29.4 万元
B.将自产的产品作为奖品发放应按 420 万元确认应付职工薪酬
C.根据利润分享计划计算的 2×20 年应支付给管理人员的 280 万元款项应作为利润分配处理
D.2×20 年应确认 10 名管理人员未使用带薪年休假费用 0.6 万元并计入管理费用

答案：D

解析：①选项 A、D，企业应在职工提供了服务从而增加了其未来享有的带薪缺勤权利时，确认与累积带薪缺勤相关的职工薪酬，并以累积未行使权利而增加的预期支付金额计量，应确认的职工薪酬为 $10 \times (9-7) \times 300/10\ 000=0.6$ (万元)；

②选项 B，企业以其生产的产品作为非货币性福利提供给职工的，应当按照该产品的公允价值和相关税费计入相关成本费用的金额；

③选项 C，企业应当将利润分享计划确认相关的应付职工薪酬，并计入相关成本费用，不作利润分配处理。

本章小结

