

辞退福利的确认与计量

知识点：辞退福利的会计处理

概念	<p>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。</p>
内容	<p>辞退福利包括两方面：</p> <p>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；</p> <p>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。</p>
辞退福利的会计处理	<p>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：</p> <p>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；</p> <p>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。</p> <p>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；</p> <p>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。</p>

【单选题】2×22 年 10 月 30 日，甲公司公布了经董事会批准的员工结构优化计划，50 岁以上生产部门的员工，45 岁以上研发部门和销售部门的员工，可自愿选择离职，按服务年限获得相应的补偿金，在办理离职手续后半年内按月平均支付。该计划自公布之日起立即生效且不可撤销，有效期至 2×23 年 2 月 28 日。2×22 年 11 月，部分员工自愿选择离职，并于 2×22 年 11 月 30 日办理离职手续，应支付的补偿金为 240 万元，2×22 年 12 月又有部分员工自愿办理离职，并于 2×22 年 12 月 31 日办理离职手续，应支付的补偿金为 300 万元。此外，甲公司预计在 2×23 年上述计划有效期内，很可能还会有部分员工选择离职，预计应支付的补偿金为 200 万元。不考虑其他因素，甲公司于 2x22 年度应确认的辞退福利费用金额是（ ）。（2023 年）

A.740 万元

B.40 万元

C.130 万元

D.540 万元

答案：A

解析：企业向职工提供辞退福利的，应当在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、企业确认涉及支付辞退福利的重组相关的成本或费用时两者孰早日，确认辞退福利产生的职工薪酬负债，并计入当期损益。2×22 年应确认辞退费用的金额 = 240 + 300 + 200 = 740（万元），选项 A 正确。