

案例 4 大陸勞動合同法中經濟補償金之認列方式。

Q：依大陸勞動合同法之規定，雇主若不再續聘固定合同到期之員工或因非固定合同之員工非自願離職時須支付經濟補償金。試問：大陸勞動合同法規定之經濟補償金相關之會計處理為何？

A：

- 一、經濟補償金或資遣費係因終止聘僱關係（雇主於員工正常退休日前終止聘僱關係或員工自願接受裁員）而使企業產生給付義務，非因員工提供勞務所產生。經濟補償金或資遣費因不具未來經濟效益，企業應於發生時立即認列為費用。企業僅於已確定承諾進行下列行動之一時，始應認列終止聘僱關係所產生之經濟補償金費用或資遣費及相關之負債（不得預估相關負債及費用）：
 1. 於員工正常退休日前終止聘僱關係。
 2. 為鼓勵員工自願接受裁員而提供經濟補償金或資遣費。
- 二、企業須有完整正式之終止聘僱計畫，且該計畫係不可撤銷，始顯示企業有確定承諾。完整正式之終止聘僱計畫至少應包括下列事項：
 1. 被解僱員工之工作地點、職務及估計人數。
 2. 依工作類別或職務別所應給付之經濟補償金或資遣費。
 3. 計畫實施時間。該計畫應儘快開始實施，且儘早結束俾無重大變更計畫之可能。
- 三、此外，企業可能因認列經濟補償金或資遣費，而造成退休金給付義務之縮減。