

案例 1 短期帶薪假之分類疑義。

Q：A 公司對於員工帶薪休假之規定為，員工服務滿 1 年後可依其服務年資給予 7 至 30 天不等之帶薪休假，當年度未休完之帶薪休假，公司統一於 12 月底前發給不休假獎金，但是不能遞延至下年度繼續使用。試問該休假政策係屬累積或是非累積？估列費用之時點為何？

A：依國際會計準則第 19 號「員工福利」（以下簡稱 IAS19）之第 13 段規定，累積帶薪假係指若當期已取得之休假權利未全數用完，可遞轉下期而於未來期間使用者。累積帶薪假可能為既得（換言之，員工離開企業時對未使用之權利有權獲得現金支付），亦可能為非既得（員工離開企業時對未使用之權利無權獲得現金支付）。當員工提供服務從而增加其未來帶薪假權利時，即產生一項義務。即使帶薪假為非既得，該義務依然存在並應予以認列，雖然員工在使用累積非既得權利前離開之可能性會影響該義務之衡量。綜上所述，A 公司之休假政策屬累積帶薪假，應於員工服務年度估列費用。

2.引用人及解釋函函號：佩欣，引自證交所問答集 102.2.19「肆、公報及會計處理實務」之四十二。