

公司福利的會計處理

勤業眾信聯合會計師事務所
IFRS 專業服務團隊
江美艷會計師、王茹慧經理

畢業季過後，一批批新鮮人陸續投入職場；同時隨著景氣復甦，職場舊人為轉換到更佳的工作環境，密切注意就業市場的動態。

根據「Cheers」雜誌針對「新世代最嚮往企業 Top 100」2014 年最新調查結果公布，服務業、觀光業的排名逐漸上升，反而是以往吃香的科技業排名逐漸下滑。

不難發現，年輕人對於工作的選擇除了著重待遇外，興趣、成就感、升遷機會、人才養成計畫，公司福利...等，都是考慮的重點。

公司提供給員工的福利型態百百種。除了常見的薪資、獎金、紅利、退休金、津貼等可實質領取的金錢外，亦可能包括各類休假制度、教育訓練、優惠員工購買商品價格、提供免費住宿或汽車...等。

今天我們就來說明會計上是如何看待這些「非現金」的「隱形」福利。

休假制度

年休假、病假、事假，甚至前陣子有公司在世界盃足球賽期間給與員工的「世足假」，這些休假制度，讓員工無須到公司上班外，亦不扣薪，形同領有薪水，因此也是員工福利的一種。年休假的多寡通常隨著員工在公司上班天數而累計增加，因此公司必須在員工平常上班進而累積這些年休假權利時，配合著逐期於帳上認列員工福利費用。但病假、事假及世足假的天數通常跟員工上班的天數長短無關，因此一般在員工實際休假時，公司才會認列相關員工福利費用。

教育訓練

一般常見的教育訓練包括公司內部舉辦的教育訓練，以及鼓勵員工於下班後至外部語言訓練機構、相關證照之補習班上課而給與的學費補貼。

公司內部舉辦的訓練課程，通常是屬於與公司營運相關而對所有員工舉辦的課程，因此在舉辦訓練課程的時候直接認列為訓練費用；但對於員工參加外部訓練機構所給與的學費補貼，如果是定額補貼，形式類似按期給付的薪資，屬於一般薪資費用；如果是針對員工特

定課程的費用撥補，若金額多寡與員工服務年資長短無關，通常是在補助員工時亦須認列為員工福利費用。

員工價購買商品

常見餐飲業者以優惠價格供應員工該公司的餐點，而銷售消費性產品的公司也常以「員購價」讓員工購買公司的產品。

這些員工專屬的福利除了令人稱羨外，公司會計上應如何處理呢？

一般來說，如果公司是以「少賺」的方式提供商品給員工，例如將成本 50 元、市價 100 元的商品以 80 元「員購價」賣給員工，由於公司收入仍高於成本，因此僅需認列收入 80 元及銷貨成本 50 元即可；但如果公司以「賠錢」的形式，例如將成本 50 元、市價 100 元的商品以 40 元賣給員工，則必須將賠本的 10 元（成本 50 元減除賣出金額 40 元）認列為員工福利費用。

免費住宿或提供汽車

公司為吸引優秀人才，可能提供免費宿舍或配車...等福利給員工。如果是由公司自有員工宿舍提供免費住宿，宿舍原來已認列為公司的不動產，公司並未產生額外成本（即，增額成本），因此無須認列員工福利。

反之，如果公司是向外承租房子再免費提供給員工，則公司必須將增額成本，即支付給外界租金的部分認列為員工福利費用。同樣地，配車給員工也是視公司是否因為提供這些福利而產生增額成本，來決定是否需認列員工福利費用。

從前述例子可以看出，會計上的員工福利並不侷限以現金發放的薪資、獎金或津貼，只要是獎勵員工而使公司需額外支出的，都可能是屬於員工福利。往後大家在比較不同公司福利優劣時，除了薪資外，也要多了解公司的各項福利政策，因為在會計上，這些可都是公司提供的「員工福利」呢！

(本文已刊登於 2014.10.31 經濟日報經營管理版)

關於本出版物

本出版物中的訊息是以常用詞彙編寫而成，僅供讀者參考之用。本出版物內容能否應用於特定情形將視當時的具體情況而定，未經諮詢專業人士不得適用於任何特定情形。因此，我們建議讀者應就遇到的特別問題尋求適當的專業意見。本出版物並不能代替此類專業意見。勤業眾信在各地的事務所將樂意對此等問題提供建議。

儘管在本出版物的編寫過程中我們已盡量小心謹慎，但若出現任何錯漏，無論是由於疏忽或其他原因所引起，或任何人由於依賴本刊而導致任何損失，勤業眾信或其他附屬機構或關聯機構、其任何合夥人或員工均無須承擔任何責任。

© 2014 勤業眾信聯合會計師事務所版權所有

保留一切權利