

税务师辅导：带薪休假的涉税处理注册税务师考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/644/2021_2022__E7_A8_8E_E5_8A_A1_E5_B8_88_E8_c46_644139.htm

新《企业会计准则第9号--职工薪酬》与旧准则相比，增加了带薪缺勤等新型职工薪酬的处理，是我国会计准则的重大历史性突破。带薪缺勤的分类根据《劳动法》和《职工带薪年休假条例》的规定，我国职工可以享受年休假、病假、短期伤残、婚假、产假、丧假和探亲假等休假权利，企业在职工法定缺勤期间，应给予职工一定的缺勤补偿。《企业会计准则第9号--职工薪酬》根据带薪权利能否结转下期使用，将带薪缺勤分为两类：非累积带薪缺勤和累积带薪缺勤。非累积带薪缺勤权利不能结转下期 会计规定：非累积带薪缺勤，诸如婚假、产假、丧假、病假等带薪休假权利不存在递延性，带薪权利不能结转下期，职工提供的服务本身不能增加其能够享受的福利金额，一般是在缺勤期间计提应付工资薪酬时一并处理，因此，会计期末无需将企业未享受的非累积带薪缺勤作为一项负债挂账。如果职工放弃非累积带薪休假权利时，企业没有任何货币补偿，则不做会计处理，如果有一定金额的货币补偿，则应该在补偿当期确认一项负债计入当期的成本费用中。税法规定：新《企业所得税实施条例》第34条所称的“合理工资薪金”，是指企业按照股东大会、董事会、薪酬委员会或相关管理机构制订的工资薪金制度规定实际发放给员工的工资薪金。《企业所得税实施条例》第40、41、42条所称的“工资薪金总额”，是指企业按照本通知第1条规定实际发放的工资薪金总和，属于国有性质的企业，其工资薪金，不得

超过政府有关部门给予的限定数额；超过部分，不得计入企业工资薪金总额，也不得在计算企业应纳税所得额时扣除。

例：惠民公司2008年10月有2名销售人员放弃15天的婚假，假设平均每名职工每个工作日工资为200元，月工资为6000元。

1.假设该公司未实行非累积带薪缺勤货币补偿制度，会计处理为：借：销售费用 12000 贷：应付职工薪酬---工资 12000

2.假设该公司实行非累积带薪缺勤货币补偿制度，补偿金额为放弃带薪休假期间平均日工资的2倍，会计处理为：借：销售费用 24000 贷：应付职工薪酬---工资 12000 应付职工薪酬---非累积带薪休假 12000

($2 \times 15 \times 200 \times 2$) 实际补偿时一般随工资同时支付：借：应付职工薪酬---工资 12000 应付职工薪酬---非累积带薪休假 12000 贷：库存现金 24000

对于企业支付员工的补偿按照非累积带薪缺勤货币补偿制度是否可以在税前扣除，应严格按照《国家税务总局关于企业工资薪金及职工福利费扣除问题的通知》（国税函〔2009〕3号）规定，若超过税法规定的“合理工资薪金”的扣除范围，则应作为永久性差异，按照“调表不调账”的原则，在企业纳税申报表上进行纳税调增处理。既定累积带薪缺勤补偿可计入成本费用 既定累积带薪缺勤是累积带薪缺勤的一种，它指职工离开企业时，对未行使的权利有权获得经济补偿。如果职工在离开企业时能够获得现金支付，企业就应当确认企业必须支付的、职工全部累积未使用权利的金额。企业在确认职工现金补偿时，应按照权责发生制原则根据职工提供服务的受益对象计入成本费用，借记“成本费用”科目，贷记“应付职工薪酬---累积带薪休假”科目。按照税法规定，对于税前扣除的成本费用，应该以实际支付为原则，对于企业跨年度

未实际支付而确认的成本费用，不允许税前扣除，对于该差异，按照《企业会计准则第18号---所得税》的规定，应作为暂时性差异，确认递延所得税资产。非既定累积带薪缺勤补偿可作预提费用。非既定累积带薪缺勤是指职工在离开企业时对未使用的累积带薪休假不能获得现金支付，这种权利在职工离开企业时会自动取消。这种情况下，企业应当在资产负债表日按照谨慎性原则将因累积未行使权利导致的预期支付的追加金额，按照《企业会计准则第13号---或有事项》作为预提性质的费用处理。

例：宇通公司共有500名职工，实行累积带薪缺勤制度。该制度规定，每个职工每年可享受10天的带薪年休假，未享受的年休假只能向后结转1个会计年度，超过1年未行使的带薪年休假权利作废，职工在离开公司时不能获得现金支付。累积带薪缺勤制度采用后进先出原则为基础，即首先从当年可享受的带薪年休假中扣除，再从上年结转的带薪年休假中扣除。2008年12月31日，每个职工当年平均未享受的带薪年休假为4天。根据过去的经验，公司预计2009年有480名职工将享受不超过10天的带薪年休假，剩余20名职工每人将平均享受13天的年休假，假定这20名职工全部为公司总部行政管理人员。该公司平均每名职工每个工作日工资为200元。企业所得税率为25%。

分析：宇通公司在2008年12月31日，应当预计2009年由于20名职工未行使的每人4天带薪年休假权利而导致的应支付的追加金额，即相当于60天 $[20 \times (13-10)]$ 的年休假工资12000元 (60×200) 。另外，职工是否享受未使用的带薪休假，属于或有事项，通过预提计入了费用，按照税法上对费用采用实际发生制原则，由累积带薪缺勤确认的负债计税基础为0元，账面价值为12000元，形成

可抵扣的暂时性差异，应该确认递延所得税资产。会计分录如下：借：管理费用 12000 贷：应付职工薪酬---累积带薪缺勤 12000 借：递延所得税资产 3000 (12000 × 25%) 贷：所得税费用 3000 如果2009年12月31日，上述20名行政管理人员中有15名享受了13天的年休假，公司以银行存款支付，其余5名只享受了10天的年休假。由于该公司的带薪缺勤制度规定，未行使的权利只能结转1年，超过1年未行使的权利将作废。2009年，会计分录如下：借：应付职工薪酬---累积带薪缺勤 9000 (15 × 3 × 200) 贷：银行存款 9000 借：应付职工薪酬---累积带薪缺勤 3000 (5 × 3 × 200) 贷：管理费用 3000 同时转销暂时性差异：借：所得税费用 3000 贷：递延所得税资产 3000 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com