

季度绩效工资薪金所得个人所得税的纳税筹划

张丽丽¹, 黄国俊²(高级会计师)

(1.潍坊科技学院, 山东寿光 262700; 2.上海旭升会计师事务所, 上海 200120)

【摘要】 季度绩效工资的应交个人所得税的计算,根据不同的发放形式会有多种计量方式。绩效工资具体运用哪种发放形式,可由企业与员工协商后,按遵守国家税收法规并兼顾各方利益且便于操作的基础上共同确定。

【关键词】 工资薪金; 季度绩效; 全年一次性奖金; 个人所得税; 纳税筹划

一、关于“工资、薪金所得”及应缴个人所得税

综合现行相关税收法律法规及规章制度(下文统称“税法”)的规定,所谓工资、薪金,是指个人因任职或者受雇而取得所有现金形式或者非现金形式的劳动报酬,包括基本工资、薪金、奖金、年终加薪、劳动分红、津贴、补贴以及列入企业员工工资薪金制度、固定与工资薪金一起发放的福利性补贴。所谓工资、薪金所得,是指工资、薪金收入扣除税法规定可以扣除的项目金额之后应依法计征个人所得税的余额。

月度工资、薪金所得的基本计算公式为:月度工资、薪金所得=合理的月度工资、薪金收入-费用扣除标准3 500元-个人负担的标准以内的“三险一金”。

合理的“工资薪金”需符合下列条件:①企业制订了较为规范的员工工资薪金制度;②企业所制订的工资薪金制度符合行业及地区水平;③企业在一定时期所发放的工资薪金是相对固定的,工资薪金的调整是有序进行的;④企业对实际发放的工资薪金,已依法履行了代扣代缴个人所得税义务;⑤有关工资薪金的安排,不以减少或逃避税款为目的。个人负担的标准以内的“三险一金”,是指按个人按照国家或省(自治区、直辖市)人民政府规定的缴费比例或办法实际缴付的基本养老保险费、基本医疗保险费和失业保险费,以及个人在不超过职工本人上一年度月平均工资12%的幅度内实际缴存的住房公积金。实务中,如果个人为符合税法规定条件的外籍个人或其他符合条件的个人如远洋运输船员,还可扣除附加减除费用标准1 300元/月。如有符合条件的公益性捐赠和企业年金的个人缴费部分,也可按税法规定的标准予以税前扣除。

根据现行税法的规定,对个人取得的工资、薪金所得,一般应适用3%~45%的七级超额累进税率计算征收个人所得税(下文简称“一般算法”):工资、薪金所得应缴个人所得税=月度工资、薪金所得×适用税率-速算扣除数。

但是,按照税法规定适用特殊计算方法的全年一次性奖金等项目除外。

二、全年一次性奖金个人所得税的特殊算法

全年一次性奖金是指行政机关、企事业单位等扣缴义务人根据其全年经济效益和对雇员全年工作业绩的综合考核情况,向雇员发放的一次性奖金,也包括年终加薪、实行年薪制和绩效工资办法的单位根据考核情况兑现的年薪和绩效工资。

《关于调整个人取得全年一次性奖金等计算征收个人所得税方法问题的通知》(国税发[2005]9号)系统性地对个人取得的全年一次性奖金计征个人所得税的问题进行了规定(下文简称“特殊算法”,本文不考虑我国境内无住所个人的情况):①将个人取得的全年一次性奖金,减除“当月工资薪金所得低于税法规定的费用扣除额”的差额,余额除以12个月,按其商数确定适用税率和速算扣除数;②以个人取得的全年一次性奖金减除“当月工资薪金所得低于税法规定的费用扣除额”的差额后的余额为应纳税所得额,按确定的适用税率和速算扣除数计算应缴的个人所得税;③在一个纳税年度内,对每一个纳税人,该计税办法只允许采用一次;④实行年薪制和绩效工资的单位,个人取得年终兑现的年薪和绩效工资可按该特殊算法执行;⑤雇员取得除全年一次性奖金以外的其他各种名目奖金,如半年奖、季度奖、加班奖、先进奖、考勤奖等,一律与当月工资、薪金收入合并,按税法规定缴纳个人所得税。

根据国税发[2005]9号文件的规定,个人取得的“绩效工资”也可适用特殊算法,但实际工作中,企业绩效工资的发放,可能有按月、按季、按半年、按年等多种发放形式,而一个纳税年度内绩效工资“只允许采用一次”该特殊算法,其余则只能“与当月工资、薪金收入合并”,按税法规定缴纳个人所得税。本文将通过案例,分析不同方案下企业季度绩效工资的个人所得税纳税筹划。

三、案例分析

例:假设某公司与职工张先生签订的劳动合同约定:张先生每月工资总额10 000元,其中80%计8 000元按月发放,另20%计2 000元作为绩效工资按公司考核制度按季考核发放,年终根据公司的整体效益计发全年一次性奖金。假设张先生2014年度各季度绩效工资都按100%计6 000元考核发放,年终取得一次性奖金12 000元,公司各月代扣代缴应由张先生负担的“三险一金”800元(以下计算过程均假设为非第一年度的情况)。

分析:张先生全年从公司取得的收入包括三部分:月度工资、季度绩效工资、全年一次性奖金。根据绩效工资不同的发放方式,其可分别与月度工资或一次性奖金组成不同的“组合”,也可单独适用特殊算法计算缴纳个人所得税。

方案一:将季度绩效工资于季末与当月工资、薪金合并适用一般算法,一次性奖金适用特殊算法。

各季度前两个月分别应交个人所得税 $= (8\ 000 - 3\ 500 - 800) \times 10\% - 105 = 265$ (元);各季度第三个月应交个人所得税 $= (8\ 000 + 6\ 000 - 3\ 500 - 800) \times 25\% - 1\ 005 = 1\ 420$ (元);一次性奖金应交个人所得税 $= 12\ 000 \times 3\% - 0 = 360$ (元);张先生全年应交个人所得税 $= 265 \times 8 + 1\ 420 \times 4 + 360 = 8\ 160$ (元)。

方案二:季度的前两个月平均“预发放”绩效工资的60%即3 600元,季末再对余下的40%计2 400元进行考核结算,多退少补,只对一次性奖金适用特殊算法。

各季度前两个月分别应交个人所得税 $= (8\ 000 + 3\ 600 / 2 - 3\ 500 - 800) \times 20\% - 555 = 545$ (元);各季度第三个月应交个人所得税 $= (8\ 000 + 2\ 400 - 3\ 500 - 800) \times 20\% - 555 = 665$ (元);一次性奖金应交个人所得税为360元(同方案一);张先生全年应交个人所得税 $= 545 \times 8 + 665 \times 4 + 360 = 7\ 380$ (元)。

方案三:将季度绩效工资分摊并入随后三个月适用一般算法,一次性奖金适用特殊算法。

因本文不考虑第一年的情况,因此,本方案与每月发放10 000元、年终取得一次性奖金时应交个人所得税的计算过程及结果是相同的。

每月应交个人所得税 $= (8\ 000 + 2\ 000 - 3\ 500 - 800) \times 20\% - 555 = 585$ (元);一次性奖金应交个人所得税为360元(同方案一);张先生全年应交个人所得税 $= 585 \times 12 + 360 = 7\ 380$ (元)。

方案四:将季度绩效工资于年末合并发放并适用特殊算法,一次性奖金并入当月工资、薪金适用一般算法。

1~11月份每月工资应交个人所得税为265元(同方案一);12月份工资与一次性奖金合并应交个人所得税 $= (8\ 000 + 12\ 000 - 3\ 500 - 800) \times 25\% - 1\ 005 = 2\ 920$ (元);绩效工资应交个人所得税 $= 24\ 000 \times 10\% - 105 = 2\ 295$ (元);张

先生全年应交个人所得税 $= 265 \times 11 + 2\ 920 + 2\ 295 = 8\ 130$ (元)。

方案五:将季度绩效工资于年末并入当月工资、薪金适用一般算法,对一次性奖金适用特殊算法。

1~11月份每月工资应交个人所得税为265元(同方案一);12月份工资与绩效工资合并应交个人所得税 $= (8\ 000 + 24\ 000 - 3\ 500 - 800) \times 25\% - 1\ 005 = 5\ 920$ (元);一次性奖金应交个人所得税为360元(同方案一);张先生全年应交个人所得税 $= 265 \times 11 + 5\ 920 + 360 = 9\ 195$ (元)。

方案六:将前三个季度绩效工资与季末当月工资、薪金合并适用一般算法,第四季度绩效工资与一次性奖金合并适用特殊算法。

各季度前两个月及12月份工资应交个人所得税为265元(同方案一);前三季度季末当月应交个人所得税 $= (8\ 000 + 6\ 000 - 3\ 500 - 800) \times 25\% - 1\ 005 = 1\ 420$ (元);第四季度绩效工资与一次性奖金合并应交个人所得税 $= (6\ 000 + 12\ 000) \times 3\% = 540$ (元);张先生全年应交个人所得税 $= 265 \times 9 + 1\ 420 \times 3 + 540 = 7\ 185$ (元)。

方案七:各月工资、薪金适用一般算法,季度绩效工资于年末与一次性奖金合并适用特殊算法。

每月工资应交个人所得税为265元(同方案一);一次性奖金与绩效工资合并应交个人所得税 $= (24\ 000 + 12\ 000) \times 10\% - 105 = 3\ 495$ (元);张先生全年应交个人所得税 $= 265 \times 12 + 3\ 495 = 6\ 675$ (元)。

四、小结

通过计算比较,采用方案七将绩效工资与一次性奖金合并适用特殊算法时最节税,而采用方案五将绩效工资一次性并入年末当月工资薪金适用一般算法时应缴税款最多,且这两种方案的弊端都是个人必须等到年末时才能拿到本可于季末时就能分期拿到的绩效工资;其他几种“组合”方案,虽个人可分期拿到绩效工资(方案四除外),但应交个人所得税款均比方案七要多但比方案五要少一些。因此,企业与个人在对季度绩效工资进行纳税筹划时,一方面要考虑各种方案对企业现金需求量的影响等,另一方面也要考虑员工个人对节税及对自身资金的需求(如偿还房贷、购置资产等),只有让双方都能满意的方案才是最“优”的纳税筹划方案。

需要说明的是,本文所提供的纳税筹划思路与计算方案不代表其最优组合在任何情况下都适用,各种方案会随着工资基数、绩效考核比例及实际发放方式、全年一次性奖金金额等诸多因素的变化而有不同的计算结果。

主要参考文献

全国注册税务师执业资格考试教材编写组.税法[M].北京:中国税务出版社,2014.

国家税务总局.关于调整个人取得全年一次性奖金等计算征收个人所得税方法问题的通知.国税发[2005]9号,2005-01-21.

中国境内和境外个人所得应纳税额问题解析

郭艳芳

(吉林大学珠海学院, 广东珠海 519041)

【摘要】《个人所得税法》要求居民纳税义务人对中国境内和境外所得依法缴纳个人所得税,界定了居民纳税义务人的基本纳税范围。然而,在个人所得税应纳税额计算处理中,相关的实施条例及暂行办法对应纳税额的计算存在一些问题,如重复扣除费用、纳税义务不公平等。本文从相关现行条例及暂行办法中找出应纳税额计算规定,分析存在的问题并建议统一应纳税额计算中费用扣除一次原则,提出一次费用扣除原则下境外已纳税额扣除限额的计算方法,以保证纳税义务人之间的税负公平。

【关键词】居民纳税义务人 境外所得; 有住所; 无住所; 个人所得税

一、问题的提出

近年来我国经济一直在国际化、全球化发展方向上高速前行。伴随着我国经济国际化和境外投资的增加,境外工作人员人数也在逐年增加。截至2014年9月底,我国对外劳务合作业务累计派出各类人员731万人。在境外劳务人员人数增加的同时,如何在税收政策上科学合理地管理和征收此部分人员的应纳个人所得税额将成为税务部门考虑的工作重点,只有制定了公平合理的涉外税收政策,税收收入的进一步征收及管理才能顺利开展。

根据《个人所得税法》第六次修正(2011)中的第一条的规定,在中国境内有住所,或者无住所而在境内居住满一年的个人,从中国境内和境外取得的所得,依照本法规定缴纳个人所得税。此项条款体现了居民纳税义务人在个人所得税纳税义务上的纳税公平。然而,随后出台的相关个人所得税条款在境外所得应纳税额计算方法上却存在损害纳税公平及重复抵扣费用的问题。本文将从税务机关业务处理实际案例出发,分析存在的应纳税额计算问题,并提出相应政策建议。

二、境内境外个人所得应纳税额案例分析

《广州市境外所得个人所得税政策执行工作指引》(穗地税函[2014]65号)根据《境外所得个人所得税征收管理暂行办法》(国税发[1998]126号)的相关规定,对居民纳税义务人境外所得应纳税额的计算问题做出进一步解释,并提供案例附件4,通过案例向纳税人解释个人所得税应纳税额计算方法。其中的案例如下:某纳税人2013年5月因受雇同时在中国境内和A国履职,从境内派出机构取得工薪收入人民币30 000元,其中因在A国履职取得的工资薪金为人民币20 000元。

(一)不同纳税义务人在相同个人所得状况下的业务处理差异

1. 若附件4案例中,纳税人是“在中国境内有住所,并有来源于中国境外所得的个人纳税人”,根据国税发[1998]126号文件的规定,“纳税人兼有来源于中国境内、境外所得的,应按税法规定分别减除费用并计算纳税”。则相关应纳税额的处理为:

(1)来源于境内的所得:

$$\text{应纳税额}=(10\ 000-3\ 500)\times 20\%-555=745(\text{元})$$

(2)来源于A国的所得:

$$\text{应纳税额}=(20\ 000-4\ 800)\times 25\%-1\ 005=2\ 795(\text{元})$$

(3)2013年5月该纳税人应纳个人所得税额:

$$\text{应纳税额}=745+2\ 795=3\ 540(\text{元})$$

上述应纳税额的处理方法是税务机关严格按照国税发[1998]126号文中的核算原则,提供的正确应纳税额计算过程及结果。

2. 若附件4案例中,纳税人是“中国境内无住所但在境内居住满1年的个人”,则根据《关于在中国境内无住所的个人取得工资薪金所得纳税义务问题的通知》(国税发[1994]148号)第四条的规定,“上述个人,在1个月中既有在中国境内工作期间的工资薪金所得,也有在临时离境期间由境内企业或个人雇主支付的工资薪金所得的,应合并计算当月应纳税款”。

同时,根据《关于在中国境内无住所的个人执行税收协定和个人所得税法若干问题的通知》(国税发[2004]97号)提供的具体应纳税额计算公式:

$$\text{应纳税额}=(\text{当月境内外工资薪金应纳税所得额}\times\text{适用税率}-\text{速算扣除数})\times(1-\text{当月境外支付工资}\div\text{当月境内外支付工资总额}\times\text{当月境外工作天数}\div\text{当月天数})$$

针对纳税人是“在中国境内无住所但在境内住满1年的个人”,且当月工资薪金全部由境内机构支付,如果将案例相关工资薪金数据引入计算公式,则该纳税人在2013年5月的应纳税额为5 295元 $[(30\ 000-4\ 800)\times 25\%-1\ 005]$ 。

因住所不同的居民纳税义务人,在相同的纳税状况下,根据我国相关税法条例的规定计算出纳税结果,“中国境内无住所但在境内居住满1年的个人纳税义务人”应纳税额比“在中国境内有住所的个人纳税义务人”多纳税1 755元,约占住所个人应纳税额的50%。个人所得税应纳税额产生差异的主要原因是个人所得税的相关规定中,对“中国境内有住所的个人”境内境外所得实行分别减除费用后计算纳税,即先分后计税,而对“在中国境内无住所但在境内居住满1年的个人”境内境外所得实行合并纳税,即先合后计税。

(二)境内有住所纳税义务人在仅有境内所得或境外所得下的业务处理

1. 若附件4案例中,纳税人是“在中国境内有住所,并对其所得都是来源于中国境内所得”,根据国务院2011年修订的《个人所得税法实施条例》(简称“实施条例”)第六条的规定,“工资、薪金所得,以每月收入额减除费用3 500元后的余额,为应纳税所得额。”

案例中,纳税人一个月中工资薪金所得为30 000元,且都为境内所得的情况下,则其2013年5月应纳所得税额 $= (30\ 000-3\ 500)\times 25\%-1\ 005=5\ 620$ (元)。

2. 若附件4案例中,纳税人是“在中国境内有住所,并对其所得都是来源于中国境外所得”,依据实施条例第二十七条和第二十八条,“在中国境内有住所而在中国境外任职或者受雇取得工资、薪金所得的个人适用于附加扣除费用1 300元”。

案例中,纳税人一个月工资薪金所得为30 000元,且都为境外所得情况下,则其2013年5月应纳所得税额 $= (30\ 000-4\ 800)\times 25\%-1\ 005=5\ 295$ (元)。

对于境内有住所纳税义务人,若其当月工作状况仅是在境内工作,或当月全月都在境外工作,且工资薪金相同的情况下,因境外工作环境及生活成本不同,在费用扣除方面增加了附加扣除费用。无论是标准费用还是增加附加费用后的费用扣除,其费用扣除都是仅执行一次,是对一个月基本生活费用的扣除,符合税收政策的公平原则和效率原则。然而,对“中国境内有住所的个人”当月同时有境内和境外所得情况下,实行分别减除费用并计算纳税,即先分后计税,执行两次费用扣除,分别为3 500元和4 800元。两次扣除费用导致一个月的工资薪金,扣除两次当月基本生活成本,显然政策的制定和执行缺乏相应科学、合理的依据,且有失税收政策的横向公平原则,即相同纳税能力人缴纳了不同的应纳

税额。

三、境内境外个人所得应纳税额计算中存在的问题及处理建议

(一)有住所纳税义务人费用扣除重复

在国税发[1998]126号文件中提到了境内有住所个人应分别减除费用并计算个人所得税,从本文案例中可见,仅对于一个纳税义务人2013年5月份的工资薪金所得,其扣除费用为境内所得扣除3 500元,境外所得又扣除了4 800元,扣除费用共计8 300元。此外,若考虑境外生活成本的增加,就在当月有境内和境外所得的情况下扣除两次费用,共计8 300元。那么对于当月完全在境外工作取得境外的情况,依据以上原则,其生活成本应高于当月既有境内也有境外所得的基本生活费用,其费用扣除应高于8 300元。然而对于此类纳税情况,其费用扣除也只是4 800元,且仅执行一次。税收政策与其制定初衷相悖,现行政策对于境内境外所得的应纳税额计算存在重大缺陷,不可执行两次费用扣除。

因此,针对有住所纳税义务人,不论是境内所得还是境外所得,纳税人在一个月内从事企业工作获得的工资薪金所得,扣除费用标准是其在一个月内的基本生活支出(即法定扣除费用标准),只能是扣除一次。在本文案例中,应根据实施条例第二十九条相关规定,当月扣除费用应仅为4 800元。

(二)损害税收公平原则

从本文案例应纳税额计算过程及结果可见,我国相关法律条例及办法对境内有住所居民纳税义务人,其境内境外所得先计税后合并的纳税处理,与境内无住所纳税义务人先合并后计税的纳税处理,导致了居民纳税人之前相同纳税能力及状况下纳税义务的不公平。因先合并后计税,扣除费用仅一次,境内无住所居民纳税义务人比境内有住所居民纳税义务人的应纳税额高,税收负担重。应纳税额计算的相关法律条例及办法损害了我国个人所得税的税收横向公平原则,导致相同收入水平及纳税能力的纳税义务人缴纳了不同的应纳税额。

(三)不利于实现税收行政效率原则

税收行政效率原则,是指实现税收收入最大化,同时征纳税成本最小化。然而现行境内境外所得税征收管理相关制度中,对于境内有住所居民纳税义务人,若当月同时有境内境外所得,则分别扣除费用并分别计算税额。在境外所得税征收管理制度中费用制定基础没有明确的情况下,此项规定提高了至少一倍的费用扣除标准,相应地减少了我国税收收入。同时,对于有住所纳税义务人三种不同工作服务方式,实行三种不同的费用扣除标准,一方面在企业执行代扣代缴个人所得税时,增加了代扣代缴工作量和纳税执行人工成本,另一方面也增加了税务机关征收管理执行的复杂程度,提高了税务机关的相应征