


• LIVE


税务纳税筹划解析及实例

讲师：子木老师

会计学堂出品




根据我国现行的个人所得税法，工资、薪金所得适用的是3%～45%的九级超额累进税率；劳务报酬所得适用的是20%的比例税率，而且对于一次收入畸高的，可以加成征收。根据《个人所得税法实施条例》的解释，劳务报酬实际上相当于适用20%、30%、40%的超额累进税率。




由此可见，相同数额的工资、薪金所得与劳务报酬所得所适用的税率不同，同时，工资、薪金所得和劳务报酬所得又都实行超额累进税率。

在某些情况下将工资、薪金所得与劳务报酬所得分开，而在有些时候将这两种收入合并就会节约个人所得税，因而对其进行合理的筹划就具有一定的可能性。



工资、薪金所得，指的是个人在机关、团体、学校、部队、企事业单位及其他组织中任职或者被雇佣而取得的各项报酬，是个人从事非独立性劳务活动的收入。

劳务报酬是指个人独立地从事各种技艺、提供各项劳务所取得的报酬。



工资、薪金所得和劳务报酬所得的具体范围，《个人所得税法实施条例》有较为明确的界定。两者的区别在于：前者提供所得的单位与个人之间存在着稳定的雇佣与被雇佣的关系，而后者不存在这种关系。



将劳务报酬转化为工资、薪金所得

这种节税方法原理在于应纳税所得额较少时，工资、薪金所得适用的税率比劳务报酬所得适用的税率低，因此可以在可能的时候将劳务报酬所得转化为工资、薪金所得。关键在于取得的收入必须属于工资、薪金收入，而划分的标准一般是个人和单位之间是否有稳定的雇佣关系，是否签订有劳动合同。

将工资、薪金转化为劳务报酬所得

假定朱先生是一高级工程师，2018年5月获得某公司的工资类收入62500元。

如果朱先生和该公司存在稳定的雇佣与被雇佣的关系，则应按工资、薪金所得缴税，其应缴纳所得税额为：

$$(62500 - 3500) \times 35\% - 5505 = 15145 \text{ (元)}。$$

工资薪金与劳务报酬的转换筹划

将工资、薪金转化为劳务报酬所得

如果朱先生和该公司不存在稳定的雇佣与被雇佣关系，则该项所得应按劳务报酬所得缴纳个人所得税，税额为：

$$[62500 \times (1 - 20\%)] \times 30\% - 2000 = 13000 \text{ (元)}$$

因此，如果朱先生与该公司不存在稳定的雇佣关系，则他可以节省税收2145元。

两项收入分别计算

在两项收入都较大的情况下，将工资、薪金所得和劳务报酬所得分开计算能节税。

如：刘小姐 2018 年 7 月从公司获得工资、薪金收入共 40000 元。另外，该月刘小姐还获得某设计院的劳务报酬收入 40000 元。



根据个人所得税法的规定，不同类型的所得应分类计算应纳税额，因此计算如下：

工资、薪金收入应纳税额为： $(40000 - 3500) \times 30\% - 2755$
 $= 8195$ （元）；

劳务报酬所得应纳税额为： $40000 \times (1 - 20\%) \times 30\% - 2000$
 $= 7600$ （元）。

刘小姐该月应纳税额为15795元。



两项收入分别计算


如果刘小姐将劳务报酬所得转化为工资、薪金所得缴纳个人所得税，则其应纳税额为：

$$(40000 + 40000 - 3500) \times 35\% - 5505 = 21270 \text{ (元)}。$$

如果刘小姐将工资、薪金所得转化为劳务报酬所得缴纳个人所得税，则其应纳税额为：

$$(40000 + 40000) \times (1 - 20\%) \times 40\% - 70000 = 18600 \text{ (元)}。$$

可见，分开缴税比转化后缴税少。




因此，个人所得如果涉及这两项收入的话，需要纳税人自行计算，考虑何种方式有利于合法减轻税负。但应注意，收入性质的转化必须是真实、合法的；同时，因为个人所得税一般是支付单位代扣代缴，只有在两个以上单位取得收入情况下才自行申报缴纳，因此要考虑是否有可自行选择的空间。

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

一、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。

上述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。



二、纳税人取得全年一次性奖金，单独作为一个月工资、薪金所得计算纳税，并按以下计税办法，由扣缴义务人发放时代扣代缴：

（一）先将雇员当月内取得的全年一次性奖金，除以12个月，按其商数确定适用税率和速算扣除数。

如果在发放年终一次性奖金的当月，雇员当月工资薪金所得低于税法规定的费用扣除额，应将全年一次性奖金减除“雇员当月工资薪金所得与费用扣除额的差额”后的余额，按上述办法确定全年一次性奖金的适用税率和速算扣除数。

(二) 将雇员个人当月内取得的全年一次性奖金，按本条（一）项确定的适用税率和速算扣除数计算征税，计算公式如下：


1. 如果雇员当月工资薪金所得高于（或等于）税法规定的费用扣除额的，适用公式为：

应纳税额=雇员当月取得全年一次性奖金×适用税率-速算扣除数

(二) 将雇员个人当月内取得的全年一次性奖金，按本条第(一)项确定的适用税率和速算扣除数计算征税，计算公式如下：

2.如果雇员当月工资薪金所得低于税法规定的费用扣除额的，适用公式为：

应纳税额=（雇员当月取得全年一次性奖金-雇员当月工资薪金所得与费用扣除额的差额）×适用税率-速算扣除数




三、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。


四、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按本通知第二条、第三条执行。

五、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。


筹划个税实现薪酬激励




某公司为了奖励业绩显著的5名员工，决定年终每人一次性发放30万元奖金，并在公司广为宣传，称公司实行重奖制度，只要员工工作出色，都能获得重奖。从税收上考虑，对公司和员工都不划算。



从企业方面看，如果发给每人30万元的奖金，又不为其代缴个税。则企业缴纳企业所得税时，需调增应纳税所得额，按每人调增30万元计算，应多缴企业所得税37.5万元。因此，企业对每人发放的奖金虽然是30万元，实际支出却为187.5万元。




从员工方面看，个人不一定能拿到全部的30万元奖金，企业如果要代扣代缴个人所得税。30万元的奖金税额为73995元，那么，个人仅能得到226005元。



由此可见，由于税收的调节，企业虽然作了不小的投入，却不能达到预期效果。员工因为没有拿到实际数额的奖金，往往心存抱怨而“跳槽”。

所以，企业在制定薪酬激励方案时，必须注意税收问题，即薪酬激励也要注重纳税筹划。薪酬激励与纳税筹划相结合，才能实现薪酬效能的最大化，达到激励员工的目的。




某国有企业决定进行车辆使用改革。拟将现有车辆一次性出售给高中层领导，车辆所有权转为个人所有。高中层领导实行带车上岗，私车公用。单位根据岗位级别给予车辆折旧和运营费用补贴，一般月人均补贴4200元，以现金形式发放。该企业的本意是通过这一政策的实行，激励本企业的高层领导，提高他们的工作积极性和工作效率。

但是，

第一，公司将车的所有权转归个人所有，车辆的费用及折旧就不能划入公司成本和费用，从而增加了企业所得税。

第二，由于公司以现金的方式向个人发放车辆补贴，按照有关规定，该补贴还要缴纳个人所得税。所以，公司的这一操作会加重企业 and 个人的负担，对企业和个人来说都不划算。那么，这就需要进行筹划。



较好的办法是，企业与员工签订一份合同，约定该员工在企业工作到一定年限，比如5年，期满后，该车按较低的价格出售给该员工。

这样做的好处是：期满前，车辆所有权仍然属于企业，可以作为企业的固定资产，计提折旧和各项费用；5年后，企业将车卖给个人，个人获得所有权，从中可得到实惠。因为不发放现金车辆补贴，个人不用再为车辆补贴缴纳个人所得税。这种操作方法既减轻了企业负担又留住了人才，使个人得到实惠，真是一举两得。

直播休息中！

直播交流群：658802496

感谢观看

如有疑问请到会计学堂官网提问