

由扣缴义务到合理扣除

一工资薪金涉税审核风险浅析

注册税务师：许云雄

今年的形式，还真应了句俗语：“今时不同往日。”随着三大流转税新政的出台，企业所得税法实施后的第一次年度汇算清缴也告了尾声。而总局和各地税务机关的自查、评估等措施，让企业在政策的迅速变化中有些应接不暇，也导致了企业委托中介机构进行内部涉税事项审核，以降低涉税风险的行为。本文仅就工资薪金支出在企业内部涉税审核中有可能发生的涉税问题，做个简单探讨。

抛砖引玉，欢迎讨论。

一、名词解释—工资薪金

“工资薪金”，就发放的企业来说，涉及到企业所得税的税前扣除（有关在会计中如何结转的问题，恕不讨论）；就领取的个人来说，涉及到个人所得税的问题。而根据个人所得税法的规定，个人所得税以支付所得的单位或者个人为扣缴义务人，发放的企业，因之有着不可推卸的法定代扣代缴义务。

子曰：名正则言顺。先弄清楚基本定义，再做分析：

1、个人所得税

《中华人民共和国个人所得税法实施条例》（国务院令 519 号，2008 年 3 月 1 日起施行）第八条第一项“工资、薪金所得，是指个人因任职或者受雇而取得的工资、薪金、奖金、年终加薪、劳动分红、津贴、补贴以及与任职或者受雇有关的其他所得。”

2、企业所得税

《中华人民共和国企业所得税法实施条例》（国务院令 512 号，2008 年 1 月 1 日起施行）第三十四条：“企业发生的合理的工资薪金支出，准予扣除。前款所称工资薪金，是指企业每一纳税年度支付给在本企业任职或者受雇的员工的所有现金形式或者非现金形式的劳动报酬，包括基本工资、奖金、津贴、补贴、年终加薪、加班工资，以及与员工任职或者受雇有关的其他支出。”

从上述规定来看，企业所得税中的工资薪金定义，仅是因税种的不同而增加了对于时间和空间上的限定，就其内容，并无不同。（如按个人意见，还不如照搬个人所得税的定义，比如“工资、薪金”和“基本工资、加班工资”，文字两相比较，高下立见。）

二、扣除简析

国税函[2009]3 号《关于企业工资薪金及职工福利费扣除问题的通知》第一条第四项“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。”且不论“实际发放”如何解释，从此条规定，是否可以得出以下两个结论，即：

1、企业所得税中可合理扣除的工资薪金性质的支出=个人所得税中代扣代缴的计税依据（如果 2009 年底真施行全员全额申报的话）？

2、如果企业所得税中工资薪金性质的支出未计缴个人所得税，即不可在企业所得税税前做为工资薪金性质的支出扣除？

也因此，先从个人所得税的计税依据开始，同时讨论企业所得税前合理的工资薪金支出扣除问题。

首先声明一点，以下讨论的个人所得税问题，不含外籍个人。

（一）、个人所得税中的不征税收入—差旅费

国税发[1994]89号《关于印发《征收个人所得税若干问题的规定》的通知》第一条第二项“下列不属于工资、薪金性质的补贴、津贴或者不属于纳税人本人工资、薪金所得项目的收入，不征税：

1. 独生子女补贴；
2. 执行公务员工资制度未纳入基本工资总额的补贴、津贴差额和家属成员的副食品补贴；
3. 托儿补助费；
4. 差旅费津贴、误餐补助。”

不知道为什么，个人所得税的相关法规一直在修订和补充，而国税发[1994]89号却仍未作废。虽然财政部、国家税务总局在1995年下发了财税字[1995]82号《关于误餐补助范围确定问题的通知》，明确了误餐补助的认定问题，但对于差旅费津贴，由于原来政府定额的差旅费补助规定的影响，以及我国地大物博造成的经济落差，时至今日，仍然没有一个明确的标准（总不能“只许州官放火，不许百姓点灯”吧。）税务机关在核实企业税前扣除的差旅费时，也只能就相关的证明资料（出差人员姓名、地点、时间、任务）和合法凭证（原始发票）来做判断。

但且慢，真是这样么？

我们来看一个案例，某贸易企业，有着较严格的员工人事制度和差旅费报销制度，对员工出差中的交通、餐饮、住宿标准，以及报销时的原始单据等均有严格规定。该企业的年度销售额、销售毛利均比较理想，但年末汇算时，应纳税所得额为负数，审核中，费用中的差旅费金额占比重较大。审查相关原始凭证，并与企业的相应制度比较，均未发现问题。通过对企业日常管理的了解，企业使用指纹考勤系统，人事部门也有比较完备的考勤资料。抽查考勤资料并与差旅费报销的凭证核对后，发现多数员工既有出差报销（包括路费、餐饮、住宿等），也有在公司的指纹考勤记录。于是问题出现。后面的事情，从个人所得税计税到企业所得税前合理工资薪金支出的扣除问题，就不再细说了。

结论：古人云：“功夫在诗外。”今日一见，方知诚不欺我。

（二）、扣除项目

1、保险

把保险称为扣除项目，恐怕有些人会有意见，因为一直都是作为免税项目存在的（本来第二点也是想写成免税收入）。但细读法规之后，则不然。

《中华人民共和国个人所得税法实施条例》（国务院令519号）第二十五条：“单位为个人缴付和个人缴付的基本养老保险费、基本医疗保险费、失业保险费、住房公积金，从纳税义务人的应纳税所得额中扣除。”三个基本险和住房公积金，应定性为扣除项目。只有生育保险，按财税（2008）8号文《关于生育津贴和生育医疗费有关个人所得税政策的通知》规定，属于免税收入。做为财务人员，通常的完整说法是“五险一金”。“五险”包括基本养老、基本医疗、失业、工伤和生育五种保险，缴到社会保障局；其中养老、医疗和失业保险，是由企业和个人共同缴纳；工伤和生育保险则完全由企业承担。“一金”指的是住房公积金，缴到住房公积金管理中心。通常一些效益好的企业，还会给职工购买补充养老保险和补充医疗保险（包括年金）。

住房公积金在下面单独分析。就三个基本险—基本养老保险、基本医疗保险和失业保险—来说，因为属于国家按规定收取（现在一般是地方税务局代收，社

保机构每年要审核的), 一般不会有太大问题, 即使有的企业因为效益好, 超范围缴纳, 也是个别现象, 不做讨论。

补充医疗保险及补充养老保险(下称“两个补充险”), 是企业中容易混淆的问题, 也是审核中需关注的重点之一。原因很简单, 在企业所得税的工资薪金支出的扣除中, 一直都可按比例扣除, 也包括了财税(2009)27号文中将扣除比例从4%调高至5%的规定。但只要不超过比例, 就一定可以扣除么? 做一个逻辑推理:

1、两个补充险是否属于个人所得税中工资薪金所得的组成部分? 答案我想很确定, 一定是的;

2、两个补充险在个人所得税中是否属于不征税、免税或可扣除的项目? 答案我想也很确定, 一定不是;

3、政策依据: 对工资薪金扣除的合理性判定条件, 国税函[2009]3号《关于企业工资薪金及职工福利费扣除问题的通知》第一条第四项“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。”

结论: 如果企业为在本企业任职或者受雇的员工支付的补充养老保险费、补充医疗保险费(也包括企业所得税前可扣除的, 为某些特殊工种购买的意外伤害险等商业保险), 没有一并计入工资薪金所得代扣代缴个人所得税, 此部分费用支出在企业所得税前有不得扣除的风险, 在审核时需相当关注。

备注 1: 之所以定性为“风险”, 是因为“两个补充险”在税前按比例扣除的文件是以财税字下发的, 而工资薪金扣除的合理性的文件是以国税函下发的, 我再不懂法律, 也知道法律级次的问题。但政策制定是政府的事, 执行却和个人相关, 因此, 只是“风险”。但“两个补充险”之外的其他商业保险, 如果企业没有代扣代缴个人所得税, 就不是“风险”, 而是“危险”了。另外, 在国税函[2009]3号文中所规定不包含在工资薪金内的保险是“社会保险费”, 而对该名詞所包含的内容是否有补充医疗和补充养老保险, 恐怕也是值得与税务机关商榷的问题。

备注 2: 关于年金。年金是企业按照《企业年金试行办法》(劳动保障部第20号令)为职工缴纳的补充养老保险性质的费用。年金与上述补充养老保险所不同只在于: 年金应在划入企业年金个人账户当月计入工资薪金所得, 由企业代扣代缴个人所得税, 并非在计提时计入(如各地主管税务机关有不同规定, 请按相关规定执行)。但按照上述逻辑, 由此也导出一个疑问: 年金在企业所得税中, 是否也应在划入个人账户时方可扣除, 计提时不得在企业所得税前扣除? 个人意见需在划入个人账户时方可在企业所得税前扣除, 否则在年度汇算清缴中应作调整。

2、住房公积金

这是个多数效益不错的企业可以与主管税务机关协调的事项, 适用计算指标不一样, 结果出入会很大。

(1) 政策依据:

①、建金管[2005]5号《关于住房公积金管理若干具体问题的指导意见》(2005年1月10日发文)

“二、设区城市(含地、州、盟, 下同)应当结合当地经济、社会发展情况, 统筹兼顾各方面承受能力, 严格按照《条例》规定程序, 合理确定住房公积金缴存比例。单位和职工缴存比例不应低于5%, 原则上不高于12%。”

“本意见自发布之日起实施。各地可以结合实际制订具体办法。”

②、财税[2006]10号《关于基本养老保险费、基本医疗保险费、失业保险费住房公积金有关个人所得税政策的通知》

“二、根据《住房公积金管理条例》、《建设部 财政部 中国人民银行关于住房公积金管理若干具体问题的指导意见》(建金管[2005]5号)等规定精神,单位和个人分别在不超过职工本人上一年度月平均工资12%的幅度内,其实际缴存的住房公积金,允许在个人应纳税所得额中扣除。单位和职工个人缴存住房公积金的月平均工资不得超过职工工作地所在设区城市上一年度职工月平均工资的3倍,具体标准按照各地有关规定执行。

单位和个人超过上述规定比例和标准缴付的住房公积金,应将超过部分并入个人当期的工资、薪金收入,计征个人所得税。”

(2) 规定解读

上述两个文件的规定,建金管[2005]5号文仅只是做了原则性的规定,审核时更应注意的是财税[2006]10号文中的标准。比例12%很明确,但对于计算基数一月平均工资,规定就相对有点模糊。

首先是“职工工作地”的认定。做为受雇于企业的员工,任职地与实际工作地不是同一地的情况比比皆是,如何认定其“工作地”,在实际操作中有一定难度;其次,“上一年度职工月平均工资”,指的是本企业的“上一年度职工月平均工资”,还是该“设区城市”的政府部门发布的“上一年度职工月平均工资”数据,规定并不明确。因此,也给企业带来了可协调的空间。

(3) 结论

在对住房公积金项目的审核中应注意以下两点:

①、在请企业提供资料时,除应注意取得当地政府部门关于住房公积金的规定外,还应向企业的相关人员了解,企业及其主管税务机关对于“工作地”和“上一年度职工月平均工资”的理解,并就此问题从企业取得文字资料,并入工作底稿备查。

②、因工资表中扣除的金额仅为个人缴付部分,如果超过规定标准,应按工资表中扣除的数据做双倍调整(包括对个人所得税的计税依据认定和企业所得税前的扣除调整)。

(三) 其他相关事项

在企业的日常费用支出中,有很多事项是否与个人的工资薪金所得有关,在审核中往往难以判定。篇幅所限,以下仅就企业的个人公务用车支出、个人通讯支出做简单分析。

1、政策依据

①、国税发[1999]58号《关于个人所得税有关政策问题的通知》

“二、关于个人取得公务交通、通讯补贴收入征税问题

个人因公务用车和通讯制度改革而取得的公务用车、通讯补贴收入,扣除一定标准的公务费用后,按照“工资、薪金”所得项目计征个人所得税;不按月发放的,分解到所属月份并与该月份“工资、薪金”所得合并后计征个人所得税。

公务费用的扣除标准,由省级地方税务局根据纳税人公务交通、通讯费用的实际发生情况调查测算,报经省级人民政府批准后确定,并报国家税务总局备案。”

②、国税函[2006]245号《关于个人因公务用车制度改革取得补贴收入征收个人所得税问题的通知》

“一、因公务用车制度改革而以现金、报销等形式向职工个人支付的收入,

均应视为个人取得公务用车补贴收入，按照“工资、薪金所得”项目计征个人所得税。

二、具体计征方法，按《国家税务总局关于个人所得税有关政策问题的通知》（国税发[1999]58号）第二条“关于个人取得公务交通、通讯补贴收入征税问题”的有关规定执行。”

③、国税函[2007]305号《关于企事业单位公务用车制度改革后相关费用税前扣除问题的批复》

“企事业单位公务用车制度改革后，在规定的标准内，为员工报销的油料费、过路费、停车费、洗车费、修理费、保险费等相关费用，以及以现金或实物形式发放的交通补贴，均属于企事业单位的工资薪金支出，应一律计入企事业单位的工资总额，按照现行的计税工资标准进行税前扣除。”

2、涉税事项简析

对于上述费用，国家并无明确的政策。如果当地政府有明确规定标准的，又或是企业是以现金形式发放的，审核时的认定就容易得多。但如当地政府没有明确规定，或企业以报销形式支付，又未取得主管税务机关认可，审核时应注意防范由于涉税认定导致的自身风险。个人在执业中总结了一些工作经验，供大家参考：

1、在《交换意见记录》中详细说明涉税事项的情况及金额，提请企业就该事项及时向主管税务机关备案，取得企业的书面意见后并入工作底稿待查；

2、如企业同意向税务机关就该事项备案，应待备案后出具审核报告；的确需在备案前出具报告的，应在报告中以“特殊事项说明”阐述该涉税事项的备案情况；

3、如企业不同意向税务机关就该事项备案，不能出具无保留意见的审核报告，且应在所出具的报告中，以“特殊事项说明”阐述该涉税事项的详细情况及金额。