

近日，有企业因为发工资居然被税务局查了，还被罚款26万！

What？发工资还能发出税务风险来？这到底是神马情况？

原来，事情是这样的：

广东省佛山市某技

有限公司通过个人银行账户发放工资

、奖金和离职补偿金没有按规定如实在账上记载。在2009年1月至2019年12月期间，该公司先后通过个人账户发放部分工资、奖金和离职补偿金，该部分工资薪金没有代扣代缴个人所得税。

为此，广东省税务机关对其进行了处罚：对应扣未扣个人所得税的行为处以应扣未扣的税款526,656.43元0.5倍的罚款263,328.33元。

税务机关同时给出了处罚依据：《

中华人民共和国税收征收管理法

》第六十九条、第八十六条；《广东省税务系统规范税务行政处罚裁量权实施办法》（国家税务总局广东省税务局

公告2021年第2号）附件《广东省税务系统税务行政处罚裁量基准》第三十七项的规定，你单位积极配合税务机关检查，主动补扣税款。

由此案我们可以得到的教训是：税网恢恢，疏而不漏，必须小心。

企业通过个人银行账户发工资，本身并不违法。错就错在没有执行代扣代缴的财务

流程和法律程序。《个人所得税法

》第

九条规定

，个人所得税以所得人为纳税人，以支付所得的单位或者个人为扣缴义务人。

该企业之所以因为发工资而被罚的根本原因在于没有尽到代扣代缴义务，涉税风险也由此产生。

这就提醒各位企业主和财务人员，一定要重视涉税风险点规避，否则造成“名财两失”，多划不来。

俗话说“常在河边走，没有不湿鞋”。万一被税务人员查出问题了，涉嫌违法，一定要端正态度，诚恳认错，积极主动整改补税，税务机关也都有“慈悲之心”。

企业可能出于帮助员工规避个税的目的而采用了不合规甚至违法的方式，表面上看是为企业和员工个人降低了税负，少缴了税款。实际上，却给企业增加了涉税风险。

在此，归纳几个容易陷入的有关个税涉税风险点，避免企业“踩雷”。

1.使用个人账户或大量现金发放工资

首先，通常情况下，企业通过个人账户发放工资，大概率不会入企业账项，代扣代缴义务和流程自然也就不会去执行和操作。其次，使用现金发放工资难以查找资金流向，尤其当今时代，大量使用现金发放工资，容易引发监管部门的关注。

如果在实务操作中，确实需要通过个人账户和使用现金发放工资，财务人员应切记如实入账、代扣代缴员工个税。

2.员工登记信息与实际情况不符

一种情形是虚构员工人数，增加工资发放额，套取企业资金少缴税。此情形一般采用现金发放工资，但随着个税系统的完善，这种方法已经很难操作。

另一种情形是隐瞒员工人数，达到小型微利企业标准，以期未来享受小型微利企业所得税税收优惠。

3.通过发票报销方式冲抵工资

这是一种违法行为！企业通常采用发票报销方式替代发放工资，从而少缴纳个税、降低企业人工及其他成本。比如员工以住宿、餐饮、加油等发票报销工资及工资性质的各种补贴。一旦被查，后果很严重！

4.拆分高收入群体工资

企业拆分高收入群体（如总经理、副总）工资薪金，以拆分后的金额进行个人所得税的纳税申报，达到降低个税的目的。

5.工资薪金所得不符合规定

企业将员工的工资拆分成基本工资、奖金、各种补贴等。一是以误餐补助名义发给员工的补贴、津贴，实际不属于误餐费用，二是以差旅费津贴名义发给员工的补贴、津贴，实际不属于差旅费津贴的，这两种情况都应当并入当月工资、薪金所得计

征个人所得税。

如果税务机关觉察到企业可能存在工资薪金涉税风险时，会根据相关情况针对企业账簿中的工资费用项目，主要从以下4个方面着手核查：

1.核查工资支有关凭证

包括企业的员工花名册、考勤表、工资明细账、工资计算表、工资发放凭证与银行代发工资卡等凭证资料的数据是否对应，无差异。

2.核查员工人数、薪酬标准

税务机关可能通过实地走访企业生产经营场所，结合企业生产经营情况和生产规模，查看记载薪资数据的有关资料，分析企业记账凭证和原始凭证，并与同类型企业进行比较，核实从业职工人数和薪酬标准，重点核明月工资额低于5000元的人数占比情况。

3.检查“账实”差异

核查分析企业“应付职工薪酬”账户与实付工资总额是否对应，核对各种津贴、补贴、奖金的发放是否正确；检查“应付福利费”账户支出情况，核实企业通过该账户现金和实物发放的具体情况，判断是否代扣代缴了个税。

4.金三社保系统联合数据分析

利用金税三期系统和社保系统，核查企业工资表中人员与企业缴纳社保人员在数量及金额上是否存在较大差异，同时对企业申报个人所得税人员的比例和收入情况实施核查，了解企业的实际薪酬发放数量。

（本文参考了部分网络资料而成）

用精炼的语言阐述深刻的财务逻辑，如文章得到您的认可，以示鼓励。长期坚持不易，多次想放弃，坚持是一种信仰，专注是一种态度，一路陪伴，一起地老天荒，谢谢。