

稅務  
專欄

# 取得簽約獎金時 應審慎思考違約後果

## 曾回依

在激烈市場競爭下，企業需要積極爭取優秀人才來增加公司競爭力。但有礙於人才往往是仍在他公司就職中或忙於自己事業等，有時須給予誘因方能成功吸引加入。也因此一些企業會改以支付一次性的高額簽約獎金（Signing Bonus或Sign on Bonus）方式，來吸引人才，作為其成為公司新成員的誘因。

但為確保企業先行支付的這筆簽約獎金能夠達到留住人才預期效果，企業常會同時進一步加註離職違約金條款，約定倘若任職未滿一定

期限，當事人則應返還全額簽約獎金或支付其他同性質的違約金。近年來見到取得破百萬元簽約金案例則不在少數。

取得簽約獎金時，當事人通常都很高興能快速取得一筆財富。也因此容易忽略其他細項，進而有可能在簽約後引發與雇主間之爭議，此部分可簡單說明如下：

1. 基於我國所得稅法採用現金收付制，員工取得該筆簽約獎金款時，當年度就有依法繳納個人綜合所得稅的義務。目前所得稅法上並無特別條款容許這樣的獎金可以遞延

認列。也就是說高薪資所得的人，全年都有在台灣工作的情況下，是有可能對這筆獎金繳交高達45%的個人綜合所得稅。

另外根據全民健康保險法規定，簽約獎金為具獎勵性質之給予，須併入全年累計超過當月投保金額四倍部分獎金計算，超過部分則須扣取1.91%的員工個人補充保險費。而由於簽約獎金隸屬於薪資所得，因此投保單位（雇主）也需負擔公司補充保費（當月薪資所得總額-受僱者當月投保金額總額之差額乘以費率1.91%）。

2. 但如果在合約未完成前決定離開公司，則必須依約返還簽約獎金。依據國稅局發布新聞稿，簽約獎金的返還，屬違約賠償性質，非薪資所得減少，不得在所得中扣除，也不得申請補充保險費退費事宜，此點特別值得當事人注意。財政部臺灣省北區國稅局曾經以實例說明這種情況，納稅人甲君於95年度綜合所得稅結算申報，列報取自○○公司薪資所得1,452,708元，經該局新竹市分局核定2,147,708元。甲君不服，主張其中695,000元屬簽約金返還，應為所得減少，申請

復查及訴願，均遭駁回。

3. 換言之，若當事人決定提前解約並同意給予公司2個月預告期間，預告期間之薪資在稅上恐不能用來抵減簽約金而使所得減少，否則會產生上述稅務風險。

4. 當然雇主要取回簽約獎金也需注意《勞動基準法》第26條規定：雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。

綜上所述，為避免爭議，簽約人宜在簽訂契約前，最好多了解新公司文化，以確保是否真能順利在新公司完成合約所訂的工作

最低期限，再簽約較能保障自己的權利。

另外宜盡量規畫在個人稅率較低年度來領取簽約獎金以避免負擔高稅率。雇主則除要注意勞基法規定外，在聘僱人才上也須謹慎。聘僱到錯誤的人才，縱使取回簽約獎金，往往損失還是遠大於取得的貢獻利益。若當事人能在簽約時都能充分注意到細項及可能的影響，許多爭議是可以避免的。（本文作者為Grant Thornton Taiwan正大聯合會計師事務所薪資部經理）