



Grant Thornton 稅務專欄  
An instinct for growth™

# 排除法規障礙 吸引海外高階白領人才 羅裕傑

最近在一場由經濟部工業局主辦的企業智財治理研討會裡，再次聽到政府有意推動吸引海外高階白領人才來台。吸引更多優秀人才回台，相信對台灣的經濟必有幫助，畢竟「人對了，事情就對了」，這也是商界常被引用的名言。

許多人認為阻礙高階白領人才來台的是「富人稅」。台灣的最高稅率高達45%，遠高於周遭許多國家。高稅率確實也會嚇阻一些高所得人才回台意願。但就實務上而言，回台若可簡單創造高額獲利，稅率再高應該也會有很多人願意回台爭取利益。也就是說，阻礙高階白領人才回台的障礙應該不只是稅率的問題。以下列舉實務上常見稅率以外的障礙：

## 勞動法規問題

回台人才若要創業來創造財富，同樣亦需要吸引對的人才，方能成功。在台灣現行《勞基法》，處處看得到政府意在保護勞工權益的努力，特別是針對生產線上勞工當有其必要。但同一套標準推動於白領服務業，卻產生許多奇怪現象，在美國有所謂「employment at will」，企業要將人員汰弱換強較為容易。反之在台灣企業縱使給付了資遣費，若不符合《勞基法》第11條及12條，聘僱關係未必能終止。另外，現行《勞基法》第30條更要求企業要保存勞工出勤記錄到分鐘為止，強迫大家打卡的制度也等同把台灣勞工都藍領化來管理。許多

外商公司都難以理解為何連高階主管上下班都要打卡。在國外從未需要上下班打卡的人才，是否願意接受被藍領化管理恐有待觀察。

## 競業禁止條款問題

在企業智財治理研討會裡，參與討論的學者專家也指出，現今全球的經濟模式與過去已有所別。創造經濟價值的不再只有人與機器。甚至有人主張對於大企業而言，無形資產價值往往已高於整間公司一半的價值。無形資產既然如此有價值，企業當然有責任要全力保護它。目前台灣《勞動基準法》第9條之1對於競業禁止的規定限定最長為2年。也就是說，公司與員工間不能自由約定超過2年的保護期。倘若2

年的保護期不足以保障高價值的科技公司智慧財產，這樣的公司恐就不能選擇落點在台灣，喪失吸引這樣高科技公司來台的機會，也等同喪失替台灣創造更多高薪就業的機會。

## 《商業會計法》的問題

依據台灣的《商業會計法》第71條，只要公司有明知或故意使財務報表不實，公司負責人及主辦會計皆可受《刑法》處罰，這樣的制度比起其他國家明顯嚴格許多。雖有如此制度，也未曾有學者敢主張台灣的財務報表比國外的財務報表準確，在這個法規下，在台創業的負責人都需額外承受這部分的刑事風險。最近更有高等法院判決提出「

從而《商業會計法》及《所得稅法》關於資產負債表、損益表等財務報表之解釋並無相異之必要，且資產負債表、損益表是否依《公司法》規定經股東會承認，亦不影響其作為財務狀況，經營績效表達工具之性質」之見解。該法院更以上述理由主張公司申報給國稅局的所得稅申報書亦有財務報表性質，只要有錯且被認屬於故意，法官就可以對公司負責人處以刑事責任。也就是說**所得稅申報資料有錯的公司負責人，恐都暴露在刑事風險下，回國人才若有創業也需注意此風險。**

希望新政府在推動吸引海外高階白領人才來台的時候，除考

量稅率外也將其他障礙納入考量。相信只要真能落實吸引人才，對國家經濟及全民必然是有幫助的。（本文作者為Grant Thornton Taiwan 正大

聯合會計師事務所合夥會計師）

