



Grant Thornton 稅務專欄
An instinct for growth™

跨國企業出差海外人員之稅務風險 文 / 羅裕傑

在過去，我國企業因大陸地區擁有便宜的人力及充沛的資源，因而在大陸地區設廠，同時派任我國專業技術人員到場駐點，該等人員薪資、勞健保及伙食費等費用多由我國母公司負擔，理由是因台灣個人所得稅率較國外低，且勞健保制度與他國相比較為完善，醫療資源也較為充足，因此在會計上，常將外派人員薪資歸屬於台灣母公司，並為該等人員投保勞健保並負擔相關保險費用。

但外派人員因其所服務對象為海外子公司，故所產生之收益係屬於海外子公司而非台灣母公司。因此

，若企業申報營利事業所得稅時，將外派員工之薪資、勞健保等相關費用納入母公司相關費用申報，此情形因屬於營利事業查核準則第62條規定之「經營本業及附屬業務以外之費用及損失」，不得列為公司費用及損失，有關外派人員薪資，仍應由被投資之海外各子公司負擔，方符合收入與成本費用配合原則，在這種情形下，常見國稅局剔除外派人員之薪資、勞健保等費用，並無任何疑義。

惟近年來，我國企業逐漸朝向國際化發展，許多上市、櫃公司，在世界各地皆有不少客戶，為了維繫

客戶關係，在台灣的公司必需派內部高階主管於海外開發新客源、鞏固原有客戶及尋找投資新據點等，而該等人員因業務需求有經常出國之必要，但其所有作為乃是為了提升台灣母公司營收，所產生之收益仍由台灣母公司所享有，因此該等人員之薪資、勞健保等，應屬於經營本業及附屬業務之費用，依法應得認列為台灣母公司之費用，方屬合理。

以實際案例說明，台灣某上櫃之跨國企業於許多國家皆有投資，於某年度申報營利事業所得稅時，將該公司董事長兼任總經理之薪資納

入公司薪資費用，而總經理因職務關係，需常至海外與客戶開會、維繫關係，導致全年約有三分之二之時間處於國外，因而遭國稅局認定此人員屬長期外派人員，該薪資不應屬於母公司之費用，因而將薪資及勞健保費用全數剔除，惟依常理而言，焉有可能國內上櫃公司之董事長兼任總經理，卻不得支領台灣公司之薪資？更何況該董事長兼總經理亦未支領海外子公司之薪資。

上述公司的總經理，依其職務代表母公司至海外拜訪客戶及與其洽談買賣事宜等之行為，並有為母公司視察海外子公司之任務，然國稅

局卻僅考量出國天數，逕行認定該總經理所付出之勞務全屬服務海外子公司，並不合理。

再者，我國法律亦賦予經理人對公司負有一定之法律責任，且經理人身為母公司之受任人，對母公司亦有提供勞務之責任及義務，故執行公司指派任務屬必然之行為，惟此事實卻不為國稅局所採納。

依目前實務，國稅局顯然有以員工出境天數過多，即認定其屬長期外派人員，此點值得企業主注意。必要時恐需限制高階主管出國天數，以避免被誤認為長期



外派人員而於稅法上受到不利之認定。（本文作者為Grant Thornton Taiwan正大聯合會計師事務所合夥會計師）