



外籍員工的所得申報及扣繳

林玉秋

在目前全球化的世界中，企業組織必須跨越國界無縫接軌工作，同時在多個國家分別展開業務經營活動，並將國際性擴展視為成功戰略的目標。隨著經營版圖的擴大，如何有高效率，合乎法規和降低本地管理計畫國際人才流動是全球化業務成功的關鍵因素。

近年來，跨國企業因人力的調度，派遣其外籍員工至台灣工作之情形相當普遍，所以台灣公司除了協助處理外籍員工的國外所得申報

及扣繳之外，通常也會協助辦理派駐在台外籍員工的個人綜合所得稅申報，或代為支付所得稅，使外籍員工能無後顧之憂。

一般而言，如果外籍員工在整個課稅年度內居住在台灣合計不超過90天者，則只需就中華民國來源所得扣繳，而其自境外僱主所取得之勞務報酬（境外所得），免視為中華民國來源所得。但累積居留時間超過90天者，其因在我國境內提供勞務，而自國外僱主所取得之勞務

報酬，即應視為中華民國來源所得，依規定合併計算當年所得總額申報納稅。若外籍員工居留時間滿183天者，則應按居住者適用的規定計算其綜合所得稅並於次年度5月1日起至5月31日止，辦理上年度之結算申報。在台灣申報截止日是不能申請展延。

外籍員工雖然被派來台灣工作，往往其個人房屋貸款及各項家用開支等卻仍然留在原國家。故外國公司若將薪資全數改由台灣發放，對

外籍員工而言可成為一項困惱。也因此許多外商公司為鼓勵員工參加外派計畫，同意將部分或全數薪資留在原國家發放。為因應這樣的狀況，財政部曾發布解釋函說明：「外國公司經核准在我國境內投資，並派遣人員來臺主持被投資公司之業務，該外籍職員應屬被投資公司所僱用，其薪資亦由被投資公司所負擔，則該項薪資雖由外國公司先行給付，惟實係墊付性質；國內被投資公司仍應於外國公司通知列帳

時，依法扣繳所得稅款」。實務上有外商公司在遵循上述解釋令下，通報扣繳了外籍員工在海外所支領的所得。惟在5月申報外籍員工個人綜合所得稅時，國稅局要求檢附海外所得證明時，卻產生需另外向國稅局解釋及證明海外所得其實已在台灣通報扣繳的問題。倘若數字因匯兌關係有所誤差或台灣公司會計人員忘記匯還海外總公司代墊薪資款作業等等，恐會導致納稅義務人有證

明不完全的狀況。在證明不完全的狀況下，是可以產生稅務風險，讓同一筆所得被認列兩次課稅。

為避免發生不必要之風險，建議在規畫外派人員計畫時，除考量商業理由外亦宜將稅務風險納入考量，以建立和發展一個高效率的全球流動性戰略，以解決國際人才流動的複雜挑戰。（本文作者Grant Thornton Taiwan正大聯合會計師事務所稅務經理）