
本人力资源通讯是 FINEX 财僑以电子版的形式，免费给客户、人才和合作伙伴发布的人力资源资料的简报。目的为使收件人在中国人力资源的重要发展方向和法规方面得到快速和简短的资讯，俾使其能获得及时的更新资料和分析，帮助其更好地在中国管理人力资源和合规要求。

人力资源部门复核及确保集团内部合同个税清缴事项

鉴于目前已经进入年内第四季度，亦时近年末，此时主动采取复核措施，以确保集团公司下属雇员（可能隶属不同相关实体、不同集团内部合同安排）的个人所得税清缴事项合规，是人力资源部门的良好实践。

一个容易被忽视的方面，是境外集团公司与其国内关联公司间订立的合同下，其雇员的个人所得税税负问题。此等合同一般为提供劳务，设备供应或其它安排而订立。

影响

跨国集团的境外公司在不同阶段与其国内关联公司签订各种合同，以向后者提供劳务（包括共享服务）、需要配合安装或咨询服务的物资供应、或者提供派遣员工等，这种情况并不少见。

视乎这些集团内部合同的性质、时间长短以及其它因素和条款的不同，境外公司派往国内执行任务的雇员可能产生中国个人所得税的税负。如果是这样，则国内公司或境外雇主在中国可能就有为雇员申报并缴纳个人所得税的义务。

中国的个人所得税和企业所得税的汇算清缴都是以公历年为基础，其中亦包括集团内部合同的项目。此程序复核前一年的纳税申报是否正确完成，并按需作出小幅调整。

一般而言，如果在年末过后征税机构发现公司缴税项目偏差，将可能触发违规罚款。但纳税人在年底前主动自行更正的话，则通常能获得相对宽容对待，因此建议公司在年底前进行自审。对公司个税项目的正确评估和申报不仅可以避免不必要的滞纳金和违规罚金，也可为营运部门在正确的成本预算下进行可靠的定价决策。这在当下国内尤其重要，因为中国现时的政策法规持续强调集团内部交易应采用正确的转让定价。

审核准则

境外雇员是否需要在国内缴纳个人所得税与个别合同的性质和执行方式密切相关。如果一家境外公司合同下的相关活动构成了《中国企业所得税法》中认定的“机构或场所”（或者相关的避免双重征税协议下所定义的“常设机构”，即“PE”），那么相关雇员，即使其在中国只停留一天，亦将需要为在该合同下获得来自中国的收入缴纳个人所得税。

一个“机构或场所”包括管理机构、办事机构、提供劳务的场所，亦包括进行安装、装配或修理的场所。

另一方面，税收协议中的常设机构通常定义为包括装配或安装项目、相关监管活动或者提供服务在内，而这些活动在12个月期间持续超过6个月（著名的“6个月准则”或“183天准则”）的固定营业场所。

税收法规对应税场所通常有更为宽松的界定，而特定性质的活动也会从常设机构的定义中剔除，所以来自签订了避免双重征税协议国家的公司通常在中国被征税的可能性低一些。不过，需要指出，个别协议中的相关适用条款可能有所区别，而当地的税务机关的惯例也可能不同。人力资源部门可能需要咨询专业建议，以正确评估相关的内部合同引起的个人所得税义务。

派遣合同

境外公司派遣其所属雇员到国内关联企业工作一段时间的状况也并不少见，在这段时间内国内的关联企业将承担雇员的薪金和其它相关雇用成本（以直接向雇员支付或者由境外公司先付而后返还的形式），而雇员在此期间将直接听命于由国内公司。

安排不当的派遣合同或者没有签订合适的派遣合同可能导致境外公司在国内发生不必要的纳税义务。原因在于，在国内公司采取向境外公司返还雇用成本的情况下，如果境外公司收取费用高于成本费用，那境外公司将可能被认定为通过其雇员在中国提供服务，而引发企业所得税和营业税纳税义务。

因此，人力资源部门对派遣合同相关安排进行复核非常重要，这将确保避免未来可能来自税务部门的质疑。

行动建议

我们建议国内人力资源部门与相关业务部门、财务部门、以及境外公司同事间密切合作，对此类集团内部合同进行复核，并确保进行正确评估。同时也应建立正确的申报基础，以避免业务受到不正确申报所导致的不必要的干扰和罚金。更好的是，应建立一套以主动行动为基础的监察系统。

如前所述，个人所得税义务与敞口同合同的性质、期限和如人员部署等因素密切相关，所以此等跨国集团内部合同应谨慎建构和执行，以实现在中国个人所得税和企业所得税方面更高的税务效率。

FINEX财僑是TRG集团旗下，专为**跨国公司**在中国提供专业的**金融财会**人才招聘服务部门。在**资深和专业**的管理层领导和管理下，团队及其网络在**上海,北京和香港***助您在全国解决高级和管理阶层金融管理人才的需求。如果您想了解更多的信息，欢迎来电或者来电约见。

*香港公司业务名称为 **FINEX 金僑**