



大陸職場 VR — 大陸職場僱傭關係及薪資結構面面觀

文《邱建業》

編者按：本文作者自 2010 年代中期在大陸台資電子業擔任人力資源管理工作，特別邀請其提供一些建議，給有意赴陸工作者參考，尤其是首次赴陸的年輕人更需注意。

赴大陸工作國人已從過去印象中的台商轉為台幹，亦即「受僱者」取代「經營者」成為主流，年齡及職位也有降低的趨勢。過去台人在大陸職場不少高階經理人，但現在更大宗的是年輕的基層人員，在勞動權益及職涯發展上轉趨弱勢。因此欲前往大陸工作，更應對僱主的僱傭制度、薪資、福利及職業生涯規劃有深入的了解及審慎的評估再行動，才能受到較大的保障，降低失敗風險，並使職涯發展更為穩當。

一、僱傭關係之主體

僱傭關係之主體，即討論受僱者和哪一個僱主達成勞動關係。此議題在台灣看起來是簡單且理所當然的事情，想必絕大部分的員工都清楚自己的僱主是那家公司。然而赴陸求職就變得相當複雜，有可能求職者以為自己受僱於台灣某上市公司，但實際上的僱主，卻是有母公司轉投資的海外法人。

台灣人赴陸僱傭關係主體的安排，比赴他國工作有更多操作的空間，赴陸國人不可不慎。決定就業前，應檢視僱傭契約主體為哪家公司、契約內容及管轄法院，若僱主不願意在正式就職前提供，至少要能識別錄取通知（offer letter）上的僱主為何，由什麼單位署名及簽章，並且妥善留存。謹列常見情況及注意事項提供參考：

（一）受台灣母公司聘僱，外派大陸

此仍為台商在大陸的主流模式，對受僱者而言也較有保障。此類型之特徵包括：僱主以台灣母公司名義發錄取通知書、在台灣發大部分的薪資、在台依法投保勞保、勞退及健保，受僱者在大陸僅領取少量的生活津貼。此關係形同受僱者為台灣母公司工作，僅僅只是把工作地點換到大陸而已，故員工享有台灣法律及勞工保險的權利與保障。

舉例來說，若僱主不當解僱受僱者，受僱者可回台灣母公司所在地之主管機關投訴，申請調解甚至訴訟。

(二) 受大陸當地法人 (可為陸資、台資、外資) 聘僱

這類型的聘僱關係如雨後春筍愈來愈多，不少大型台資企業也逐步朝此方向調整，此類也就是我們偶會聽到的「Local hire」。這類關係的特徵包括：在大陸領取大部分的薪資，台灣不發薪水，或是用第三地發放獎金或津貼，此外台灣母公司不為員工投保勞保、勞退、健保。員工在台灣的相關保險，由員工自行處理（勞保需改投國民年金；健保如果依法可依附有工作的配偶或直系血親時，則依附其親屬投保；若無可依附，則需至戶籍所在地公所投保）。

此關係下產生勞動爭議如解僱、職災時依當地（即中國大陸）的法規辦理。乍看之下，這樣的安排似無不妥，但實際上，在三、四線台灣人不多的城市，因當地勞動監管單位對「涉台事務」熟悉度不足，台人有可能會遇到主管機關不受理申訴的情況；又因兩岸法律不同，也可能大陸法律根本無法源可管，對受僱台人而言就相當不利了。舉兩例說明如下：

2020年 COVID-19 疫情爆發期間，不少台幹春節結束後不願冒險回到大陸，遭一些僱主以曠職、不配合公司工作安排為由，以「懲戒解僱」名義解僱（無資遣費）。這種處分方式，無疑違反台灣勞動法規的處理原則。不過台幹在此時若無法舉證和台灣母公司有僱傭關係存在，在台申請調解和訴訟會相當不利，因為台灣的勞動法規管轄效力不及於大陸地區之法人，在台申請調解可能連受理都會出現問題。儘管我們看到曾有法院用「擴張僱主」概念之判例來保護勞方（即不以僱傭契約書面上定義之僱主為僱主，而視對大陸子公司有控制權之台灣母公司為僱主），不過訴訟勝敗仍在未定之天。

另一比較極端的例子：在中國大陸之受僱者運氣不好遇到俗稱「996制」企業（即早上9點上班，晚上9點下班，每周工作6天），鐵打的身體也可能在某些情況下促發腦心血管疾病甚至死亡。在台灣若發生這類情況，可以「職業促發腦血管及心臟疾病」（即俗稱過勞疾病或過勞死），請主管機關認定為職業災害，讓自己或眷屬得到更高的保障和補償。然而在大陸，這類的

疾病無法被認定為職業災害，因為在大陸的勞動法律中，並沒有類似過勞疾病或過勞死的定義存在。就算僱主有幫受害員工投保大陸社保，也僅能以自身疾病為由請領補償金額較台灣為低的相關給付。

(三) 受台資企業投資之第三地法人聘僱

這類僱傭關係主體安排是最特殊的方式，即台資企業透過如香港、開曼群島、薩摩亞等地的投控公司或紙上公司名義聘僱台人赴大陸工作。這類聘僱關係之所以可以吸引一些公司和求職者青睞，主因享有極低的稅負。僱主透過第三地境外公司發放外幣薪資到受僱者台灣帳戶，在台灣會被列為「海外所得」。「海外所得」在台將計入「基本所得額」計算，若基本所得額一年未超過670萬新台幣，可完全免稅，就算超過，也只有20%的單一稅率。一般台幹薪資水準，甚至可以做到在兩岸一毛稅金都不用繳納，節稅效果非常可觀。

不過大陸稅法規範，台外籍人員居住大陸滿5年後，在大陸境外的海外所得應在大陸地區申報繳納，大陸有關部門依法可以對此類受僱者查稅、要求補稅。儘管目前觀察台人被查稅的情況罕見，但也不得不慎。另若這樣的聘僱關係下發生勞動爭議，極有可能出現兩岸皆不管的無助窘境。

二、薪資結構

台人赴陸工作，薪資受領的方式也千變萬化，給付方式會影響到赴陸工作者的生活品質、匯率風險以及稅務問題，通常公司的聘僱方式和薪資給付方式有所關聯，但並非絕對。以下列舉常見之形態。

(一) 純人民幣「月薪制」

純領取人民幣月薪在服務業、外商、還有一些台資小廠較常看到，僱傭契約會記載由大陸當地法人聘僱。這種發放方式，因為只有單一外幣收入，雞蛋在同一個籃子，匯率風險較高，要注意積蓄如何送回台灣和台灣所得稅申報的問題。

現今除非是高階經理人，不然一般人只要做好規劃，將積蓄送回台灣並沒有想像中困難。最常見的方式是在每次2萬元人民幣的免申報額度

內，於每次休假返台時將現金攜帶回台灣（建議勿托運鋌而走險）。若沒有即時換匯的需求，在人民幣需求較為旺盛的時期，還有機會參與台灣的商業銀行推出之新資金的優惠定存，賺取較高的利息。若在大陸積蓄較多，可在當地將人民幣兌換成美金，在 1 萬元美金的範圍內，攜帶現金回台也不需申報。但在大陸換匯相當不便，需要準備證明文件多，且此舉還會出現雙重匯率損失（人民幣換美元、美元換新台幣），所以實際上並不常採用。

另一個更便捷方式，即利用台灣有銀聯標示的提款機，直接將人民幣依當天銀聯公告匯率以新台幣領出。依現行規範每張卡每日提領上限為等值 1 萬元人民幣，每個帳戶每年總金額上限為 10 萬元人民幣。包含中國銀行在內的許多大陸銀行，有特別針對台商或外籍人士提供跨境提款手續費減免方案，有些的優惠次數甚至沒有設限。

大陸官方近年也推出一般人可使用的跨境人民幣匯出管道，但需要申請薪資證明並向當地稅局申請完稅證明，相對上比較麻煩，但若上述方法用盡，這也是一個選擇。

特別提醒，台人社群流行私下換匯的方式，也就是兩人約定匯率後，分別在兩岸透過轉帳或現金互換。這種方法除了可能遭到被詐欺的風險（一方匯錢出去，另一方未依約匯入捲款潛逃），也可能涉及贈與稅甚至洗錢的問題，切勿涉險。

所得稅申報方面，依兩岸人民關係條例和所得稅法相關規定，大陸之所得非海外所得，應合併國內綜合所得稅申報。儘管這和國人直觀想法有點差異，但在現行法規之下，仍應依法辦理。在台申報綜合所得稅時，大陸所得資料須由個人主動申報，在大陸已繳納稅金，可在台灣扣抵，其扣抵上限不得超過因加計其大陸所得，而依其適用稅率計算增加之應納稅額。簡單來說，申報及扣抵的動作會讓台灣的綜合所得稅增加，但不會有重複課稅的問題，建議誠實申報為上。

欲申請大陸已繳納稅金扣抵，須在大陸當地稅局辦理個人所得稅完稅證明，再將完稅證明送當地公證處進行公證。公證時請務必提醒公證人員將公證書副本寄到海基會。副本寄達後，申請人或被委託人可持公證書正本到海基會辦理驗

證，完成驗證之文件才可在申報綜合所得稅時扣抵。若僅持大陸官方開具之完稅證明，或是未經海基會驗證之大陸公證書，在台申報時會被退件。上述申請流程，前後需要約一個月的時間（包含兩岸寄送流程），建議赴陸工作者每年 3 月在大陸啟動程序（太早有可能因前一年度年底的僱主代扣繳稅金尚未繳納，而導致完稅證明資料不完整），以趕上台灣 5 月的申報時限。

（二）人民幣加新台幣「月薪雙軌制」

人民幣加新台幣的月薪組合為目前主流，由台灣母公司聘僱外派大陸的聘僱關係最常使用此方式。這種方式可舒緩薪資送回台灣的壓力，在台灣的經常性支出也較容易支應。但另要注意兩點：

其一，在大陸的收入是否足夠支應當地生活開銷。這會依個人的物質需求及公司提供的配套措施，如工作餐、宿舍、上下班交通車有無而有差異。但因應可能出現的就醫、交通事故等意外支出，即使在物價較低的小城，每個月至少領取 7 千元以上之人民幣會較為保險。

其二，有公司為了幫員工節省稅負刻意壓低大陸薪資的比率（大陸所得稅率較台灣高），甚至壓低到每月 5 千元人民幣的免稅額以下。短期看來，這樣做的確達到節稅的效果，但若長期在大陸生活，不但生活品質較差，且異常低的薪資水準，也有可能被大陸官方盯上，平時提心吊膽怕被查稅反而不能安心工作。

（三）人民幣加外幣加新台幣的「雜燴制」

此處外幣指包括港幣在內的他國／地區貨幣，由第三地境外公司直接發放到受僱者台灣帳戶。此來源之所得在台歸為海外所得，如前文所述，可以做到最佳的節稅效果。不過因為第三地貨幣在台灣和大陸都無法直接使用，勢必要換匯，當急需用錢時，可能要承受用當下較差的匯率換匯。

以上介紹國人赴陸工作在僱用關係主體及薪資結構，國人在赴陸尋職時可向僱主或人力資源人員詢問清楚，再依照個人的需求、風險承擔能力、法規及稅務風險，來選擇適合自己的公司任職。🌟