

刊登於財稅法令半月刊第 43 卷 10 期，2020 年 5 月，第 9-10 頁。

後肺炎時期新經濟關係對台灣稅務的新思維

李洙德

新冠肺炎 COVID-19 對全球經濟所造成的影響不可言喻，真如醫學界所預測，此一新形態肺炎將成為人類平常生活的一部分，那麼對現有的經濟制度改變將引導法律制度變革也在所難免。根據《商周》2020 年 4 月 27 日轉引《華爾街日報》(The Wall Street Journal) 報導，面對高人力需求，兩間德國連鎖超市阿爾迪諾德 (Aldi Nord) 和阿爾迪蘇德 (Aldi Süd) 因零售業業務大增，人力極度缺乏。因此跟麥當勞簽訂協議，讓這些具備相似技能的麥當勞員工跟自己簽訂短期合約，暫時在零售店工作 2 個月，合約裡言明，一旦疫情危機解除，這些員工就可以回到麥當勞上班。在實際運作層次，原本的公司可以持續替「借出去」的員工付保險和福利金，大大減少開支，而「承租」的公司則付員工薪水以及提供安全防護裝備。

此一共享勞工的新思維可以說徹底裂解所有勞資關係理論，究竟是「借用」還是「租用」員工？因為從我國民法的角度來說，「使用借貸」是借「物」；而「消費借貸」是借「錢」，因此只要是勞資關係學者認為「勞動力」非「商品」就不會是借貸。同樣「租賃」的標的也是「物」，「勞動力」非「商品」就不會是租賃。至於可否將共享勞工解釋成「承攬」，在稅法中認定是「銷售勞務」？因定作人（勞動力需求方）對承攬人（勞動力提供方）具有一定指揮關係存在，顯然對於勞動力提【財稅法令半月刊第 43 卷 10 期，2020 年 5 月，第 9 頁】供方來說，我只想要短暫解決員工無薪假問題，並不要被另一家公司指揮或監督。因此最有可能的就是「派遣」，也就是要派方（勞動力需求方）與派遣方（勞動力提供方）成立派遣契約，雙方的服務費包含了員工薪資及退休金提撥，至於勞保、健保、就保則由派遣方負責，薪資則由派遣方支付給員工，一方面也確保員工與原公司的僱傭關係，然而這一模式雖可行，在台灣現行公司法卻會遭遇到另一個難題，也就是公司登記須要登記有「人力派遣業 (IZ12010)」，才能從事派遣業務。

唯有將此一勞務共享的新經濟模式解釋成派遣，要派方也能以「勞務費」列支出，而派遣方所收取之服務費如無佣金收入（理論上也不蓋有佣金收入，因為這樣共享勞工模式，只是為了短暫解決一方勞動力過剩，另一方缺工的困境），就是以代收轉付處理倒也不困難，只是稅捐稽徵機關是否能接受此一觀念不得而知。然此一新經濟模式，確實可以解決無薪假、資遣費甚至大量解雇以及失業給付的問題，因為從租稅政策面來看，在計算公共社會支出方面，財源收入除來自一般稅收、指定稅外，對現金給付課徵社會安全捐 (Social Security Contributions) 的保險費負擔也是廣義的稅收範圍。而筆者最擔心的問題並不在於尋找法條解決問題，而是向來我國行政機關的僵化，過多沒有法源基

礎甚至無法跟上時代腳步的行政解釋，往往使得新經濟模式剛冒出芽就慘遭扼殺的命運，UBER 是如此、foodpanda 是如此，共享員工會不會也是如此？在後肺炎時期，新經濟模式的興起將如雨後春筍般，我國行政機關也到了需要置換新思維的時候！【**財稅法令半月刊第 43 卷 10 期，2020 年 5 月，第 10 頁**】

