

施工企业境外项目人员外派泰国个税筹划探讨

张成顺

中国石油管道局工程有限公司东南亚地区公司, 河北 廊坊

收稿日期: 2026年4月17日; 录用日期: 2026年6月15日; 发布日期: 2026年6月29日

摘要

当前, 中国的“一带一路”倡议与泰国的“泰国4.0”战略、“东部经济走廊”计划完美对接。“东部经济走廊”是双方合作的核心试验区, 涵盖了交通、数字、能源等所有基建重点领域。在此契机下, 为加强境外施工项目的建设 and 管控, 不可避免地要从国内选派技术和管理人员赴境外工作, 其薪酬涉税问题也就摆在各派出企业面前。本文结合中泰个人所得税税法和《中泰税收协定》, 以依法合规纳税为前提, 以个税筹划为手段, 以平衡企业和员工利益为目标, 就外派员工的薪酬发放方案、个税缴纳方案和年终汇算清缴等方面进行探讨, 并提出了相关实务建议。

关键词

施工企业, 境外项目人员, 外派泰国, 个税筹划

Discussion on Individual Income Tax Planning for Overseas Project Personnel Dispatched to Thailand by Construction Enterprises

Chengshun Zhang

China Petroleum Pipeline Engineering Co., Ltd. Southeast Asia, Langfang Hebei

Received: April 17, 2026; accepted: June 15, 2026; published: June 29, 2026

Abstract

At present, China's Belt and Road Initiative aligns seamlessly with Thailand's Thailand 4.0 strategy and the Eastern Economic Corridor (EEC) plan. The Eastern Economic Corridor serves as a core pilot zone for bilateral cooperation, covering all key infrastructure areas such as transportation, digital

technology, and energy. Under this opportunity, to strengthen the construction and management of overseas projects, it is inevitable to select technical and managerial personnel from China to work abroad, bringing the issue of tax-related compensation for these employees to the forefront for the dispatching enterprises. This paper, based on Chinese and Thai individual income tax laws and the China-Thailand Tax Treaty, with the premise of lawful and compliant tax payment, uses tax planning as a means and aims to balance the interests of enterprises and employees. It explores the compensation distribution plans, individual tax payment schemes, and annual tax settlement for expatriate employees, offering practical recommendations.

Keywords

Construction Enterprise, Overseas Project Personnel, Expatriate to Thailand, Individual Tax Planning

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

中泰两国在基础设施建设领域的合作前景广阔，正步入一个全面深化、提质升级的新阶段。合作模式从单一的工程承包，向“投资-建设-运营”全产业链、技术合作与标准输出的高水平合作转变。中国拥有强大的资金实力、世界领先的基建技术、丰富的工程经验、完整的产业配套和较高的性价比，而泰国亟需升级其老化的基础设施，吸引外资发展高科技产业，完善区域物流枢纽功能。中泰战略上的高度契合以及彼此之间的依赖，为中泰企业发展提供了强劲的驱动力与合作基础。在此背景下，外派员工赴泰国工作也将日益频繁。境外项目如何依法合规筹划外派员工薪酬发放方案和个税缴纳方案是中国派出企业不得不考虑的实际问题。笔者主要根据中泰两国个人所得税的征管差异，力求在依法合规的前提下，妥善平衡境外项目利益和个人利益的关系^[1]，减轻企业和员工的负担，同时有效规避双方的涉税风险。

2. 中泰税法规定

2.1. 中国

1. 纳税人分类^[1]

居民个人是指在中国境内有住所，或无住所但一个纳税年度内累计居住满 183 天的个人，就其全球所得缴纳个人所得税。非居民个人是指无住所且在一个纳税年度内居住累计不满 183 天的个人，仅就中国境内所得(如境内工资、劳务报酬、财产转让等)纳税。

2. 征收范围及税率^[1]

个税征收范围包括综合所得和分类所得，采用按月累计预扣法(综合所得)或按次预扣法(分类所得)，适用税率为 3%至 45%的超额累进税率，表 1 为中国个税税率表。

3. 应纳税所得额

居民个人取得工资薪金和劳务报酬等计入综合所得，以每一纳税年度的收入额减除基本扣除额、专项扣除、专项附加扣除以及依法确定的其它扣除后的余额为应纳税所得额。

4. 避免双重征税(抵免法) ^[1]

中国对居民纳税人的全球收入征税，但允许其用已在来源国缴纳的所得税款，来抵免应在本国缴纳的税款。我国采用分国不分项的方式计算抵免限额， $\text{抵免限额} = (\text{中国境内、外综合所得按中国税法计算的应纳税总额}) \times (\text{来源于某国(地区)的综合所得收入额} \div \text{中国境内、外综合所得总额})$ 。如果境外已纳税款 \leq 抵免限额，可全额抵免；如果超出抵免限额，超出部分允许往后结转五年抵免。

Table 1. China individual income tax rate table

表 1. 中国个人所得税税率表

级数	全年应纳税所得额	税率	速算扣除数
1	≤36,000 元	3%	0
2	36,000~144,000 元	10%	2520 元
3	144,000~300,000 元	20%	16,920 元
4	300,000~420,000 元	25%	31,920 元
5	420,000~660,000 元	30%	52,920 元
6	660,000~960,000 元	35%	85,920 元
7	>960,000 元	45%	181,920 元

2.2. 泰国

1. 纳税人分类[2]

居民个人是指在一个纳税年度内在泰国累计居住满 180 天的个人，就其全球所得缴纳个人所得税。非居民个人是指在一个纳税年度内在泰国居住不满 180 天的个人，仅就泰国境内所得纳税。

2. 征收范围及税率[2]

个税征收范围包括受雇所得、劳务报酬、资产租赁所得等多个类别，由雇主按月代扣代缴，适用税率为 0% 至 35% 超额累进税率，表 2 为泰国个税税率表。

Table 2. Thailand personal income tax rate table

表 2. 泰国个人所得税税率表

级数	全年应纳税所得额(泰铢)	税率	速算扣除数 (泰铢)
1	0~150,000	0%	0
2	150,001~300,000	5%	0
3	300,001~500,000	10%	7500
4	500,001~750,000	15%	27,500
5	750,001~1,000,000	20%	65,000
6	1,000,001~2,000,000	25%	115,000
7	2,000,001~5,000,000	30%	365,000
8	>5,000,000	35%	985,000

3. 应纳税所得额

居民个人以每一纳税年度的收入额减除基本扣除额、专项扣除、专项附加扣除后的余额为应纳税所得额。

3. 施工企业外派人员发薪模式

目前,在泰国的中资企业采用的发薪模式共有三种:国内外结合(混合模式)、全部在中国发放以及全部在泰国发放[3]。

3.1. 国内外结合(混合模式)

此方式是目前的主流,绝大多数国企、大型民企在用,其核心是将员工的薪酬拆分为两个部分,分别从中国和泰国两条路径发放。其中,基本工资、社保和公积金个人缴纳部分以及大部分年终奖和项目奖金在国内以人民币发放;海外津贴、艰苦地区补贴、住房补贴、伙食津贴、交通补贴、通讯补贴等在泰国当地以泰铢发放。此方式可以平衡员工需求,合规性高,一定程度上规避了人民币与泰铢之间的汇率波动风险,而且可以清晰地划分母公司与泰国当地公司成本,缺点是薪酬结构复杂、HR管理成本高以及对管理能力要求高。

3.2. 全部在中国发放

多见于短期出差人员或一些管理不规范的小型企业。根据泰国法律,在泰国境内提供服务取得的收入,应在泰国纳税。全部在中国发放,在泰国零申报,存在被泰国税务局稽查、补税、罚款的风险。此外,人员申请泰国工作证时,需要提供泰国公司的雇佣合同和薪资证明。如果无法证明在泰国有合法收入,工作证的申请或续签会遇到困难。再者,员工在泰国消费和取现成本较高、手续比较繁琐。

3.3. 全部在泰国发放

多见于高度本地化运营的公司或员工与泰国公司直接签订长期劳动合同的情况。采用此方式,员工在中国的社保和公积金可能断缴,影响未来的养老、医疗和购房资格。此外,员工对将全部收入留在海外(尤其是汇率波动大的国家)不便支持国内家庭开支,影响家庭稳定。再者,对于高收入员工,泰国的累进税率(最高35%)可能高于其在中国适用的税率。

4. 施工企业外派人员个税筹划目的和手段

4.1. 筹划目的

首先,以遵守中泰两国法律为前提,做到依法合规经营,防范各类风险;其次,以降低员工税负为目标,切实保证员工利益不受损失;最后,外派人员薪酬尽可能计入项目外账成本,以实现企业所得税税前扣除,减少境外项目应纳所得税额。

4.2. 筹划手段

本文主要采用薪酬分割和税收抵免个税筹划手段。针对国内外结合(混合模式),分别计算不同薪资情况下的中泰个税金额和实际发放金额,为选取相对较优的薪酬分割方案提供参考。同时,也考虑了国内发放部分对企业所得税的影响,以平衡项目利益和员工利益,达到整体最优。

5. 薪酬分割法律架构分析

境外薪酬分割,指根据派遣员工在母国与东道国提供的时间和服务价值,将其总薪酬合理分割为两部分,分别由母公司和子公司列支、发放并承担相应的税务与社保责任。此举并非简单的财务处理,而是一个涉及国际税法、劳动法、外汇管理等系统性工程。为确保薪酬分割合法合规,本节主要从协议层面和税法层面提出了保障措施。

5.1. 协议层面

中国母公司、泰国子公司和员工需签订《三方国际派遣协议》，明确派遣期限、职责、薪酬分割比例、支付方、税务社保责任、争议解决等，确保母公司、泰国子公司及员工三方对安排有清晰、一致的书面理解。薪酬分割比例应确保与派遣时间和职责相匹配，控制外派时间和对中泰工作职责进行优化。另外，为确保薪酬分割比例获得中泰税务局的认可，可以就派遣协议约定的关键条款申请预先裁定。

5.2. 税法层面

严格按照中泰税法规定进行税务操作。泰国发放的薪酬由子公司在泰国以泰铢支付并代扣代缴个税，中方发放的薪酬由母公司在泰国以人民币支付并代扣代缴个税。在中国，外派员工依法申报全球收入，但在次年汇算清缴时可就泰国已缴税款申请抵免，避免双重征税。

6. 施工企业外派人员个税筹划实操

本文主要针对境外施工承包企业个税情况进行探讨。针对外派人员不同的薪酬分割比例，就 20 万元~100 万元的年薪分别计算了相关的个税及实际发放金额。

为方便计算，个税计算时暂不考虑税收优惠的年终一次性奖励。另外，中国专项扣除根据河北廊坊市 2024 年社保缴费基数进行计算。其中，养老保险、医疗保险和失业保险个人部分缴费基数上下限为 4007 元和 20,034 元，计提比例合计 12.63%，住房公积金和年金个人部分缴费基数上下限为 2200 元和 28,968 元，计提比例合计 16%；专项附加扣除主要考虑子女教育(1 名)和赡养老人(独生子女)两部分。泰国主要考虑强制社保基金，个人承担部分比例为 5%，计提基数不超过 15000 泰铢/月(按汇率 4.5 折合人民币 3333 元)。

经过表 3 测算，当中泰分割比例为 50%/50%时，除薪资级别为 30 万元的实发金额有少许变动(金额变动不大，由施工企业承担)外，其它层级的实发金额皆无变化，整体税负也未增加。随着中国国内发放比例的下降，整体税负开始增加，实发金额开始减少。因此，中泰分割比例为 50%/50%时，在保证整体税负不变地前提下，能够实现外账成本差异弥补的目的。结合泰国当地外籍施工人员地薪资范畴(约 12 万~48 万/年) [4]，选择 50%/50%的分割比例基本保证了薪资落于泰国外籍施工人员薪酬范围之内，避免了薪资过低或过高给建筑施工行业带来冲击和不必要的官方调查。

Table 3. Expatriates individual tax planning calculation scheme

表 3. 外派人员个税筹划测算方案

序号	分割比例-中泰	分析内容	应发年薪(万元人民币)								
			20	30	40	50	60	70	80	90	100
1	100%/0%	个税预缴 - 中国	0.35	1.12	3.05	5.23	7.82	10.82	13.82	17.20	20.70
		个税金额 - 泰国	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
		五险一金(个人)	5.26	7.61	7.61	7.61	7.61	7.61	7.61	7.61	7.61
		汇缴后实发	14.39	21.27	29.34	37.16	44.57	51.57	58.57	65.19	71.69
2	90%/10%	个税预缴 - 中国	0.20	0.82	2.25	4.05	6.23	8.72	11.42	14.05	17.30
		个税金额 - 泰国	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.06	0.11	0.16
		允许抵免金额	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.06	0.11	0.16
		汇缴应补差额	0.15	0.30	0.80	1.18	1.59	2.10	2.34	3.04	3.24

续表

		汇缴后实发	14.39	21.27	29.34	37.16	44.57	51.57	58.57	65.19	71.69
		个税预缴 - 中国	0.10	0.52	1.45	3.05	4.74	6.73	9.02	11.42	13.82
		个税金额 - 泰国	0.00	0.00	0.06	0.16	0.34	0.54	0.81	1.11	1.41
3	80%/20%	允许抵免金额	0.00	0.00	0.06	0.16	0.34	0.54	0.81	1.11	1.41
		汇缴应补差额	0.25	0.60	1.54	2.02	2.74	3.55	3.99	4.67	5.47
		汇缴后实发	14.39	21.27	29.34	37.16	44.57	51.57	58.57	65.19	71.69
		个税预缴 - 中国	0.05	0.22	0.92	2.05	3.45	4.98	6.73	8.72	10.82
		个税金额 - 泰国	0.00	0.11	0.34	0.66	1.11	1.60	2.20	2.86	3.61
4	70%/30%	允许抵免金额	0.00	0.11	0.34	0.66	1.11	1.60	2.20	2.86	3.61
		汇缴应补差额	0.30	0.79	1.79	2.52	3.26	4.24	4.89	5.62	6.27
		汇缴后实发	14.39	21.27	29.34	37.16	44.57	51.57	58.57	65.19	71.69
		个税预缴 - 中国	0.00	0.05	0.52	1.05	2.25	3.45	4.73	6.23	7.82
		个税金额 - 泰国	0.03	0.34	0.81	1.41	2.20	3.11	4.11	5.11	6.11
5	60%/40%	允许抵免金额	0.03	0.34	0.81	1.41	2.20	3.11	4.11	5.11	6.11
		汇缴应补差额	0.32	0.73	1.72	2.77	3.37	4.26	4.98	5.86	6.77
		汇缴后实发	14.39	21.27	29.34	37.16	44.57	51.57	58.57	65.19	71.69
		个税预缴 - 中国	0.00	0.00	0.12	0.62	1.05	2.05	3.05	4.05	5.23
		个税金额 - 泰国	0.16	0.66	1.41	2.40	3.61	4.86	6.11	7.36	8.71
6	50%/50%	允许抵免金额	0.16	0.56	1.41	2.40	3.61	4.86	6.11	7.36	8.71
		汇缴应补差额	0.19	0.56	1.52	2.21	3.16	3.91	4.66	5.79	6.76
		汇缴后实发	14.39	21.17	29.34	37.16	44.57	51.57	58.57	65.19	71.69
		个税预缴 - 中国	0.00	0.00	0.00	0.12	0.52	0.92	1.45	2.25	3.05
		个税金额 - 泰国	0.34	1.11	2.20	3.61	5.11	6.61	8.11	9.91	11.71
7	40%/60%	允许抵免金额	0.21	0.67	1.83	3.14	4.69	6.49	8.11	9.91	11.71
		汇缴应补差额	0.14	0.45	1.22	1.97	2.61	3.41	4.26	5.04	5.94
		汇缴后实发	14.26	20.73	28.97	36.69	44.15	51.45	58.57	65.19	71.69
		个税预缴 - 中国	0.00	0.00	0.00	0.00	0.05	0.22	0.52	0.82	1.12
		个税金额 - 泰国	0.54	1.34	3.11	4.86	6.61	8.41	10.51	12.61	14.71
8	30%/70%	允许抵免金额	0.25	0.78	2.14	3.66	5.47	7.57	9.67	12.04	14.49
		汇缴应补差额	0.10	0.34	0.91	1.57	2.30	3.03	3.63	4.34	5.09
		汇缴后实发	14.10	20.61	28.37	35.96	43.43	50.73	57.73	64.62	71.47
		个税预缴 - 中国	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.05	0.12
		个税金额 - 泰国	0.81	1.98	4.11	6.11	8.11	10.51	12.91	15.31	17.71
9	20%/80%	允许抵免金额	0.28	0.90	2.44	4.18	6.26	8.66	11.06	13.76	16.56
		汇缴应补差额	0.07	0.22	0.61	1.05	1.56	2.16	2.76	3.39	4.02
		汇缴后实发	13.86	20.09	27.67	35.23	42.72	49.72	56.72	63.64	70.54

续表

		个税预缴 - 中国	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
		个税金额 - 泰国	1.11	2.64	5.11	7.36	9.91	12.61	15.31	18.01	20.71
10	10%/90%	允许抵免金额	0.32	1.01	2.75	4.71	7.04	9.74	12.44	15.48	18.63
		汇缴应补差额	0.04	0.11	0.31	0.52	0.78	1.08	1.38	1.72	2.07
		汇缴后实发	13.60	19.54	26.98	34.51	41.70	48.70	55.70	62.66	69.61

7. 施工企业个税筹划的难点

7.1. 外账成本不足

国内人工成本无法列入外账成本。国内施工企业将外派员工薪酬分别在国内和境外项目发放，导致国内发放部分无法得到泰国政府部门的官方认可，造成境外项目利润虚高，企业所得税实际税率高于名义税率，境外多缴企业所得税(包括利润税和利润汇回税)。

7.2. 双重征税

个人所得税汇算清缴存在风险，可能导致双重征税。一是境外所得个税清算时间较短。国内施工企业作为派出单位，应于次年 2 月 28 日前向其主管税务机关报送外派人员情况。外派人员若未在规定时间内完成个税清算手续将面临滞纳金风险。二是未及时取得符合国家税务总局规定的境外个税原始纳税凭证的，将造成个税清缴时不能抵免境外已缴个税，导致双重征税。

参考文献

- [1] 廖丽华. 浅析施工企业境外项目外派人员个人所得税筹划[J]. 中国市场, 2024(27): 147-150.
- [2] 对外投资合作国别(地区)指南编制办公室. 对外投资合作国别(地区)指南(泰国 2024 版) [R]. 商务部对外投资和经济合作司、商务部国际贸易经济合作研究院、中国驻泰国大使馆经济商务处, 2024. <https://www.mofile.net/item/14a37ec3bbb44a7d9565a95494407160.html>
- [3] 蔺维红. 海外项目外派人员薪酬设计浅议-以外派英国为例[J]. 现代商业, 2020(31): 78-79.
- [4] Thailand Salary Guide 2025. <https://www.michaelpage.co.th/salary-guide>