



税务快讯

泰国、法国、爱尔兰及意大利个人所得税政策更新

中国 | 税务与商务咨询 | 雇主人力资源全球服务 | 2025 年 12 月 10 日

为了助力中国出海企业及时了解海外投资地的个人税收政策变化，完善全球人才管理策略和跨境业务合规经营，德勤中国雇主人力资源全球服务团队将不定期发布海外投资地个人税收等相关资讯。本期税务快讯将介绍近期泰国、法国、爱尔兰以及意大利相关政策的若干重要调整。

泰国

电子捐赠系统启用

自 2026 年 1 月 1 日起，泰国将强制实施电子捐赠系统，即所有符合税前扣除条件的捐赠均需通过电子捐赠系统申报，不再接受纸质收据作为扣除凭证。从税务处理角度，捐赠人不再需要保留纸质收据，税务局将通过该系统自动记录相关捐赠信息，从而提升捐赠流程透明度和效率。

符合条件的受赠机构（如寺庙、基金会和医院）需要向当地税务机关及与之合作的银行办理登记，方可使用电子捐赠系统。通过该系统接受捐赠时，机构无需向捐赠者开具纸质收据，捐赠记录将由税务局自动登记至捐赠者的税务账户，作为税前扣除的合法凭证。该电子化措施旨在提高捐赠管理的透明度，并减少欺诈或腐败行为。

雇员福利基金强制缴纳政策推迟生效

泰国宣布原定于 2025 年 10 月 1 日生效的泰国雇员福利基金制度（Employee Welfare Fund，简称“EWF”）推迟一年启动，将于 2026 年 10 月 1 日正式生效。需要注意的是，该制度不适用于目前已经缴纳泰国公积金的员工。

我们建议有在泰国进行捐赠支出税前扣除需求的个人对该电子捐赠系统的实施保持关注，确保能够顺利进行相应申报；同时建议企业持续关注关于雇员福利基金强制缴纳政策的后续实施细则的政策动向。

法国

境外来法工作人员税收政策指南更新

法国税务机关于 2025 年 4 月 10 日及 8 月 11 日相继更新行政指南（BOI-RSA-GEO-40-10-10 与 BOI-RSA-GEO-40-10-20，以下简称“指南”），就《法国税法典》第 155B 条规定的境外来法工作人员税收优惠制度解读进行了以下调整。

海外派遣归国的员工或高管

根据《法国税法典》第 155B 条，因接受法国境内公司任职而入境法国工作的员工及有关高管，其派遣任职津贴，或薪酬最高 30% 的部分，可享受免税待遇。法国税务机关通过指南明确，上述优惠也可适用于结束海外派遣后返回法国原雇主或集团内其他法国实体的员工及有关高管；即相关个人只要满足所有条件，也可享受上述税收优惠。即使这些人员与该法国公司的雇佣合同在派遣期间或派遣期结束时被终止、中止或修改，也不影响其享受该税收优惠的资格。

境外招聘

法国税务机关在指南中遵循了最新的判例，明确从境外申请法国工作职位的员工（包括求职申请由员工个人主动发起的情形）被视为直接从境外招聘，可享受上述境外来法员工所适用的优惠税收政策。

在法居住情况

法国税务机关在指南中确认，即使有关员工或高管安置家庭的时间在其抵达法国后的当年或次年，派遣任职津贴仍可享受免税待遇。但这一税收优惠不适用于个人的境外消极所得（如利息、股息和资本利得），此类所得仍须在法国应税。

根据《法国税法典》第 155B 条规定，因接受法国境内公司任职而入境法国工作的员工及有关高管，其境外消极所得（包括利息、股息和资本利得）可享受 50% 免税，但所得来源地必须已经与法国签署了税收协定，且协定包含打击税收欺诈或逃税的行政协助条款。

免税方式选择

境外直接招聘人员可选择按有关薪酬最高 30% 的比例享受免税待遇。法国税务机关根据最新判例，在指南中明确规定，上述选择性税务处理可扩展适用于集团内部工作调动的情形，但适用前提是相关人员在 2018 年 11 月 15 日之后开始担任相应的职位。

建议

此次更新表明法国税务机关扩大了有关税收优惠政策的适用范围。鉴于上述政策更新，建议有关企业梳理过去八年中从海外派遣返回法国（注：该优惠政策适用期限为八年），或近期计划返回法国的员工及高管情况，与专业人士共同探讨是否可追溯适用或在未来适用该税收优惠制度的可能性，并采取适当的措施来完善跨境安排。

爱尔兰

员工应税福利——餐食供应

爱尔兰税务局发布关于雇主向员工提供餐食的税务处理更新指南，该指南自 2025 年 10 月 1 日起生效。在过去几年的税务检查或稽查中，这一问题已备受关注。

雇主在工作场所为全体员工提供的餐食

此前，雇主若向员工提供免费或含补贴的餐食，一般只有在现场食堂供应的情况下，才可被视为免税。在实践中，这一要求对缺乏食堂设施的中小规模企业造成了不公平待遇。新指南取消了“员工必须在指定食堂区域就餐”的要求。只要同时满足以下条件，在雇主场所内提供并食用的外带餐食也可享受免税待遇：

- 餐食向全体员工开放提供；
- 餐食在雇主的场所内食用。

根据税务局的定义，上述“餐食”包括但不限于热餐、三明治、小吃、水果、饼干、茶、咖啡、水、果汁和软饮料。酒精类饮品明确不包括在内。

工作餐

新指南讨论了为满足业务需求而向特定员工小组提供餐饮的情况，通常称为“工作午餐”或“工作晚餐”。根据新指南，若要享受免税待遇，必须同时满足以下所有条件：

- 存在特定的运营需求（例如，避免员工因午餐离岗，或超时工作）；
- 餐食必须在雇主的场所内食用；
- 人均餐费不得超过国内公务员日津贴标准（每天工作时长 5-10 小时），目前为 19.25 欧元/人/工作日。

餐券

新指南还取消了计算餐券应税价值时沿用已久的一项 19 欧分扣除额——这一规定源自 1960 年代。今后餐券全额计入应税收入，此项扣除现不再适用。不过，预计这一调整在实践中影响甚微。

建议

由于现代工作场所的配置，税务部门意识到现行立法和指引在这一领域存在局限性。近年来，相关税务争议频发，导致雇主的成本显著增加。尽管指南对有关员工餐饮税务处理的明确受到欢迎，但雇主仍需密切关注免税适用条件，并保留相应的证明文件。建议有关企业根据新的指南要求复核内部餐饮福利政策，确保符合免税条件，并建立或完善相关记录留存机制，以满足税务存档备查要求。

雇佣状态与薪酬合规

最高法院于 2023 年 10 月就税务局与 Karshan (Midlands) 有限公司的争议案件（亦称为“达美乐披萨案”）作出判决，判定向后者承接披萨配送工作的司机系后者的雇员，而非提供独立个人劳务的自雇人员。受该起判例的影响，一些企业自查后可能发现其存在类似事项，即将某些构成雇员的个人误判为自雇人员，并进而导致未足额缴纳与雇员相关的所得税、通用社会税 (USC) 和社会保险 (PRSI) 的情况。有鉴于此，爱尔兰税务机关近日推出了一项旨在针对 2024 及 2025 年度上述风险的解决方案，允许企业在无罚款或利息的情况下结清相关的应缴款项。但适用该方案的申请必须于 2026 年 1 月 30 日前提交至税务部门。

计算方法

该方案下的补缴款项按以下口径计算：

- 所得税应按支付总额的 20% 计算；
- 通用社会税应按支付总额的 3.5% 综合税率计算；
- 社会保险应根据雇员的实际收入水平计算，并为其建立相应的社会保险记录。

税务部门将根据个案情况，对已通过个人自行申报系统缴纳的税款给予抵免，此抵免仅适用于已经提交纳税申报的 2024 年度，不适用于 2025 年度。

注意事项

- 上述方案仅提到了 2024 和 2025 年的纳税年度。对于 2024 年之前年度的适用情况尚不明确，需与税务部门进一步讨论。
- 上述方案仅适用于根据最高法院“达美乐披萨案”的判例标准应被认定为雇员，但依据先前指引被认定为自雇人员的有关个人。
- 在 2023 年 10 月 20 日之前已开始税务调查的，上述方案不适用。

- 拟适用该方案的雇主除向税务部门提交申请外，还需进行相应的薪资管理，为相关个人创建社会保险记录。

建议

对于受“达美乐披萨案”判例影响的有关企业，爱尔兰税务局提出的方案为其提供了免除利息和罚款并解决相关税务风险的机会，但判断企业自身安排是否符合方案条件也可能带来一定挑战。建议相关企业尽快根据“达美乐披萨案”判例确立的相关标准以及上述风险解决方案的适用条件，对自身现有的人员安排展开评估，并考虑是否提交适用方案的申请。

意大利

高净值个人特别税收制度改革

作为 2026 年预算法案的一部分，意大利政府正在评估针对“高净值个人特别税收制度”的改革方案。

此次改革将提高适用于相关个人的非意大利来源所得的年度定额税，调整后的年度定额税为：

- 主申请人：每年 30 万欧元（现行税额为每年 20 万欧元）；
- 每位选择适用同一税收制度的主申请人近亲：每年 5 万欧元（现行税额为每年 2.5 万欧元）。

尽管目前仍处于改革草案阶段，在议会审批过程中可能作进一步修改，但提高后的新税额将仅适用于在 2026 年预算法案生效（预计 2026 年 1 月）之后将税务居民身份转移至意大利的个人，而不会影响在此之前已迁入意大利并适用该制度的人士。

另一方面，该特别税收制度的核心条款将保持不变，具体包括：

- 年度定额税涵盖了几几乎所有非意大利来源所得应缴纳的意大利所得税，但制度实施前 5 年内处置符合条件的股权所产生的资本利得除外；
- 金融资产申报义务、境外资产的财富税，以及遗产与赠与税也包含在年度定额税范围内；
- 符合资格的申请人，必须在移居意大利成为其税务居民之前的 10 年内，至少有 9 年并非意大利税务居民；
- 主申请人亦可将其近亲成员纳入此项税收制度；
- 该制度最长适用期限为 15 年。

建议

尽管年度定额税可能上调，意大利高净值个人特别税收制度仍然具有很强的吸引力。符合条件的个人可在 15 年内享受意大利所得税、财富税、金融资产申报义务以及遗产与赠与税方面的优惠政策。对于正在考虑迁居意大利的高净值人士而言，应关注此次改革生效时间的影响。

相关阅读

- [哈萨克斯坦、韩国、泰国、英国个人所得税政策更新](#)
- [阿曼首次颁布个人所得税法 马来西亚、泰国雇员公积金社保政策更新](#)
- [哈萨克斯坦、法国和意大利个人税收政策更新](#)

税务快讯为德勤的客户和专业人士编制，内容仅供一般参考之用。建议读者在根据本通讯中包含的任何信息采取行动之前咨询其税务顾问。

作者

梁晴

合伙人

+86 21 6141 1059

mliang@deloittecn.com.cn

周璐

总监

+86 571 8972 7660

luzhou@deloittecn.com.cn

郑义

高级经理

+86 21 2316 6754

fzheng@deloittecn.com.cn

韩静

高级经理

+86 21 2316 6354

hannhan@deloittecn.com.cn

骆菁

高级经理

+86 512 6289 1356

jeanluo@deloittecn.com.cn

泰国

Mark Kuratana

合伙人

+66 (0) 2034 0125

mkuratana@deloitte.com

法国

Stephanie Rouchy

合伙人

+33 1 55 61 54 48

srouchy@avocats.deloitte.fr

爱尔兰

Colin Forbes

合伙人

+353 1 417 2993

cforbes@DELOITTE.ie

意大利

Serena Civardi

合伙人

+39 02 8332 4045

scivardi@sts.deloitte.it

如您有任何相关问题，请联系我们：

雇主人力资源全球服务

主管合伙人

梁晴

合伙人

+86 21 6141 1059

mliang@deloittecn.com.cn

华北及华西区

王欢

合伙人

+86 10 8520 7510

huawang@deloittecn.com.cn

华东区

俞萌

合伙人

+86 21 6141 1277

iryu@deloittecn.com.cn

华南区

麦婉群

合伙人

+852 2852 1051

monmak@deloitte.com.hk

华南区（内地）

李菲菲

合伙人

+86 755 3637 7058

ffli@deloittecn.com.cn

关于德勤

德勤中国是一家立足本土、连接全球的综合性专业服务机构，由德勤中国的合伙人共同拥有，始终服务于中国改革开放和经济建设的前沿。我们的办公室遍布中国 31 个城市，现有超过 2 万名专业人才，向客户提供审计、税务、咨询等全球领先的一站式专业服务。

我们诚信为本，坚守质量，勇于创新，以卓越的专业能力、丰富的行业洞察和智慧的技术解决方案，助力各行各业的客户与合作伙伴把握机遇，应对挑战，实现世界一流的高质量发展目标。

德勤品牌始于 1845 年，其中文名称“德勤”于 1978 年启用，寓意“敬德修业，业精于勤”。德勤全球专业网络的成员机构遍布 150 多个国家或地区，以“因我不同，成就不凡”为宗旨，为资本市场增强公众信任，为客户转型升级赋能，为人才激活迎接未来的能力，为更繁荣的经济、更公平的社会和可持续的世界开拓前行。

Deloitte（“德勤”）泛指一家或多家德勤有限公司，以及其全球成员所网络和它们的关联机构（统称为“德勤组织”）。德勤有限公司（又称“德勤全球”）及其每一家成员所和它们的关联机构均为具有独立法律地位的法律实体，相互之间不因第三方而承担任何责任或约束对方。德勤有限公司及其每一家成员所和它们的关联机构仅对自身行为承担责任，而对相互的行为不承担任何法律责任。德勤有限公司并不向客户提供服务。请参阅 www.deloitte.com/cn/about 了解更多信息。

德勤亚太有限公司（一家担保责任有限公司，是境外设立有限责任公司的其中一种形式，成员以其所担保的金额为限对公司承担责任）是德勤有限公司的成员所。德勤亚太有限公司的每一家成员及其关联机构均为具有独立法律地位的法律实体，在亚太地区超过 100 个城市提供专业服务，包括奥克兰、曼谷、北京、班加罗尔、河内、香港、雅加达、吉隆坡、马尼拉、墨尔本、孟买、新德里、大阪、首尔、上海、新加坡、悉尼、台北和东京。

本通讯中所含内容乃一般性信息，任何德勤有限公司、其全球成员所网络或它们的关联机构并不因此构成提供任何专业建议或服务。在作出任何可能影响您的财务或业务的决策或采取任何相关行动前，您应咨询合格的专业顾问。

我们并未对本通讯所含信息的准确性或完整性作出任何（明示或暗示）陈述、保证或承诺。任何德勤有限公司、其成员所、关联机构、员工或代理方均不对任何方因使用本通讯而直接或间接导致的任何损失或损害承担责任。