

社會保障協定與派遣：跨境情形下的 AHV

Dr Alexander Ressos, TEP
Attorney-at-Law (Switzerland), Solicitor (Hong Kong),
Solicitor (England & Wales)

跨境工作的人是否受瑞士聯邦養老和遺屬保險（AHV）覆蓋，首先取決於瑞士國內法，而瑞士國內法將參保與住所和工作地點掛鉤。瑞士已締結國際協定的，由該協定決定適用哪國法律，並允許僱員在有限期間內被派遣、同時仍在本國參保。本文介紹適用於歐盟/歐洲自由貿易聯盟（EFTA）地區的規則、雙邊協定、與中國、印度和韓國所籤協定的特殊地位，以及不存在協定時的情形，最後為向瑞士派遣員工或從瑞士外派員工的企業集團提出實務步驟。

1 出發點：住所和工作地點

根據《聯邦養老和遺屬保險法》（AHVG），凡在瑞士有住所者以及凡在瑞士工作者，均須強制參保（AHVG 第 1a 條第 1 款第 a 項和第 b 項）。因此，瑞士法律採用屬地原則：觸發參保義務的是通過居住或工作與瑞士形成的實際聯繫，而非當事人的國籍或僱主的所在地。外國高管在楚格或蘇黎世定居，或在保留境外住所的同時在當地工作，原則上自第一天起即須繳納瑞士繳費；繳費費率和僱主義務詳見 [2026 年工資的 AHV 繳費](#)。

該法規定了少數豁免情形。享有外交豁免的人員不參保，參保會造成不合理雙重負擔的人員亦不參保（AHVG 第 1a 條第 2 款第 a 項和第 b 項）。自僱人士以及在瑞士無營業場所之僱主的僱員，只要

社會保障協定與派遣：跨境情形下的AHV

其在瑞士的工作每個日曆年不超過連續三個月，亦可豁免（AHVG 第 1a 條第 2 款第 c 項結合《聯邦養老和遺屬保險條例》（AHVV）第 2 條）。除上述情形外，僅適用國內法往往會導致雙重參保，而國際協定正是為解決這一問題而設。

2 歐盟和 EFTA：依據《人員自由流動協定》進行協調

在與歐盟成員國的關係上，瑞士通過《人員自由流動協定》附件二適用歐盟社會保障協調規則；對於冰島、列支敦士登和挪威，則通過《EFTA 公約》適用相應規則。這些文件為每個人確定單一的適用法律，並協調相關國家之間的給付。從一國臨時派遣至另一國的僱員，可在派出國繼續參保最長 24 個月，前提是派遣有 A1 證明作為憑證。沒有該證明的，接收國有權將該僱員視為依其本國法律參保，因此應在派遣開始前取得 A1 證明。

3 雙邊社會保障協定

在歐盟/EFTA 地區以外，瑞士已與下列國家締結雙邊社會保障協定（AHV/IV 第 890.e 號資料單，截至 2026 年 1 月 1 日）：

- 阿爾巴尼亞、澳大利亞、波斯尼亞和黑塞哥維那、巴西、加拿大（另與魁北克簽有單獨協定）、智利
- 中國、印度、以色列、日本、科索沃、黑山、北馬其頓
- 菲律賓、聖馬力諾、塞爾維亞、韓國、突尼斯、土耳其
- 英國、烏拉圭、美利堅合眾國

這些協定大多既確定適用法律，又協調給付，並各自規定了僱員被派遣期間可繼續在派出國參保的最長期限。

4 中國、印度和韓國：僅涉及適用法律

與中國、印度和韓國所簽訂的協定，對本網站讀者具有特別重要的實際意義；這些協定的範圍比大多數其他協定更窄，因為它們

只規定適用哪國的繳費法律，而不包含關於保險期間累計或養老金給付協調的規則。其主要目的是避免派遣期間的雙重繳費，為此規定了相對較長的派遣期限，最長可達 72 個月。

對於被派遣至瑞士子公司的中國、印度或韓國高管而言，這意味著只要派遣經過適當證明，他或她可在協定允許的期限內繼續在本國參保，而瑞士實體在此期間無須就該工資繳納 AHV 繳費。派遣一旦結束或轉為本地僱傭，即全面適用瑞士保險。屆時，任何瑞士繳費年度均僅依瑞士法律評估：領取養老金須至少有一個完整繳費年度（AHVG 第 29 條第 1 款），在中國、印度或韓國完成的期間不予計入。由於這些協定不協調給付，來自這些國家的外國公民須適用國內法規則，即養老金僅在領取人於瑞士有住所並慣常居住期間發放（AHVG 第 18 條第 2 款）。這些國家的公民在離開瑞士時，可能可以依據各該協定規定的條件申請退還繳費；詳見[離開瑞士：在國外領取 AHV 養老金、退還繳費與自願保險](#)。

反方向亦適用同樣的邏輯。瑞士僱主向中國、印度或韓國派遣員工的，可在派遣期間使其繼續在瑞士參保，否則將適用東道國的本國制度。

5 最長派遣期限

僱員被派遣期間可繼續在派出國參保的最長期限如下：

最長期限	國家
72 個月	中國、印度、韓國
60 個月	澳大利亞、巴西、加拿大/魁北克、日本、科索沃、突尼斯（受僱人員）、美國
36 個月	智利
24 個月	歐盟/EFTA 國家、英國及其他協定國
12 個月	聖馬力諾

6 自僱人士

在多個國家從事自僱活動的企業家應注意，若干協定對其規定了專門規則。根據與印度、加拿大/魁北克、菲律賓、韓國和美國所簽訂的協定，在兩國之一居住的自僱人士僅在該國繳費。因此，居住在瑞士、同時在韓國經營業務的韓國創業者，原則上僅就該活動在瑞士參保。對於來自其他國家的自僱人士，須分別審查國內法規則和相應協定；瑞士關於自僱人士的繳費規則，詳見 [自僱人士及無業人士的 AHV](#) 一文。

7 無協定：適用瑞士保險

瑞士與本國之間沒有社會保障協定的，即不存在法律意義上的派遣。在瑞士工作的僱員自始即依據 AHVG 第 1a 條第 1 款參保，不論其是否仍在本國參保，在瑞士設有營業場所的僱主必須扣繳並匯繳繳費。這可能導致雙重繳費，來自無協定國家的企業集團應將這一成本因素納入規劃。

就外派方向而言，瑞士法律提供了部分補救。為瑞士僱主在境外工作並由其支付薪酬的僱員，經僱主同意，可繼續在瑞士參保（AHVG 第 1a 條第 3 款第 a 項）。這種延續參保可避免瑞士繳費記錄出現缺口，但並不免除僱員依東道國法律承擔的任何義務。

8 企業集團實務清單

- 在任何跨境派駐之前，確定本國和東道國是否受《人員自由流動協定》、《EFTA 公約》或雙邊協定覆蓋，以及適用的最長派遣期限。
- 在派遣開始前申請參保證明（歐盟/EFTA 派遣為 A1 證明），並備妥以供瑞士或外國主管機關查驗。
- 記錄允許派遣期限的屆滿日期；自該日起通常適用東道國法律。

- 對於來自中國、印度或韓國的僱員，應在開始時說明瑞士繳費年度單獨計算，且養老金和退還繳費適用不同規則。
- 不存在協定的，應自第一天起為瑞士繳費編列預算，並考慮依據 AHVG 第 1a 條第 3 款第 a 項為外派員工延續瑞士保險。

9 Ressos Legal 如何提供幫助

我為外國企業集團、高管和企業家就派遣至瑞士或從瑞士外派的社會保險問題提供諮詢，包括適用法律的選擇和僱傭安排的設計。我與客戶的本國顧問協同合作，以確保瑞士和外國方面的立場保持一致。歡迎[聯繫我](#)，就擬議的派駐安排進行商討。

資料來源：《聯邦養老和遺屬保險法》（SR 831.10）及其條例（SR 831.101），截至 2026 年 1 月 1 日；AHV/IV 資訊中心（[ahv-iv.ch](#)）資料單，截至 2026 年 1 月 1 日，尤其是關於社會保障協定的第 890.e 號資料單；瑞士與歐盟《人員自由流動協定》附件二；《EFTA 公約》；瑞士補償基金（ZAS/SAK）（[zas.admin.ch](#)）。數據截至 2026 年 10 月。

僅供一般參考。本文不構成法律或稅務意見，不能取代針對個別情況的專業意見，亦不建立律師與客戶關係。本文反映截至 2026 年 9 月的法律狀況。

網上版本：hk.helveticaregister.com/swiss-ahv-social-security-agreements-secondment