Персонал, трудові відносини і токенні плани

Dr Alexander Ressos, TEP
Attorney-at-Law (Switzerland and Germany),
Solicitor (England & Wales and Hong Kong)
Of Counsel, KGP Legal LLC
alexander.ressos@kgplegal.com.sg
www.ressos.com.sg

Наймання у двох центрах

Швейцарське трудове право кодифіковане в Зобов'язальному законі (OR) й доповнене Законом про працю. Сінгапурське викладене в Законі про зайнятість 1968 року (Employment Act 1968) з нашаруванням загального права. За європейськими мірками обидва вигідні роботодавцю. Ключовий момент для структурування: офіційним роботодавцем має бути структура, де виконується робота, бо дозволи й соціальне страхування прив'язані до роботодавця. Швейцарська GmbH не може найняти розробника, який проживає в Сінгапурі, без присутності в Сінгапурі. Працівник, який працює в Сінгапурі на швейцарського роботодавця без сінгапурської структури, створює постійне представництво швейцарської компанії та порушення щодо податків із фонду оплати праці.[1] Варіанти такі: місцева структура, постачальник послуг офіційного

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

роботодавця (employer of record) або договір з підрядником. Останній в обох країнах несе звичайний ризик перекваліфікації.

Соціальне страхування відрізняється разюче. Швейцарські роботодавці й працівники сплачують кожен близько 5,3 % зарплати до схеми першого стовпа (AHV/IV/EO) без верхньої межі, а також внески на страхування на випадок безробіття та обов'язкові пенсійні внески другого стовпа, що зростають із віком.[2] Сінгапурський Центральний резервний фонд (Central Provident Fund) поширюється лише на громадян і постійних резидентів. Тож роботодавець іноземця з Employment Pass не сплачує соціальних внесків узагалі, а це економія приблизно від десяти до двадцяти відсотків фонду оплати праці порівняно зі Швейцарією.[3] Угоди про соціальне забезпечення між Швейцарією та Сінгапуром немає. Тому громадянин Швейцарії, відряджений до Сінгапуру, виходить зі швейцарської системи, якщо не продовжує сплачувати добровільні внески AHV.

Токенні плани

Токенні плани для працівників і учасників — найціннішій складник винагороди в більшості груп протоколів і найскладніший в адмініструванні у двох центрах. Швейцарія оподатковує інструменти участі працівників за ст. 17a і наступними DBG і Циркуляром ESTV № 37, який Федеральна податкова адміністрація застосовує до токенів за аналогією. Токени, якими можна вільно розпоряджатися з моменту надання, оподатковуються в момент надання, токени з вестингом — у момент вестингу, а для періодів блокування застосовується знижка.[4] Сінгапур оподатковує токени, отримані як дохід від трудової діяльності, за ринковою вартістю на

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

момент, коли працівник набуває права на них. Відстрочення за Схемою кваліфікованої винагороди працівників на основі капіталу (QEEBR) доступне для акцій, але щодо токенів це не очевидно.[5] Тож у групи з одним токенним планом виникають дві податкові події, дві дати оцінки і два режими утримання податку. Правила плану мають дозволяти адміністратору продавати або утримувати токени, щоб покрити податок працівника в кожній країні.

Контрольний перелік

Токенний план для швейцарсько-сінгапурської групи має до першого надання визначити: - структуру, що надає токени (фундація через договір з учасником або компанія-роботодавець) - графік вестингу і те, чи залежить вестинг від часу, від досягнення етапів або від обох - джерело оцінки й час доби для кожної оподатковуваної події в кожній країні - механізм утримання податку (продаж для покриття або нетто-розрахунок) і того, хто його виконує - наслідки припинення трудових відносин, смерті та непрацездатності - політику блокування (lock-up) і торговельних вікон, узгоджену з правилами про зловживання на ринку з розділу V - стратегію отримання попередніх податкових роз'яснень від податкової адміністрації Цуга і, якщо план великий, від IRAS

Примітки

1. Угода між Швейцарією та Сінгапуром про уникнення подвійного оподаткування, SR 0.672.968.91, ст. 5 (постійне представництво) і ст. 15 (доходи від трудової діяльності); Income Tax Act 1947, ст. 45 і наступні (утримання податку) та Employment Act 1968 (2020 Rev. Ed.). ↩

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

2. Federal Act on Old-Age and Survivors' Insurance від 20 грудня 1946 р. (AHVG), SR 831.10, ст. 5 і ст. 13 (ставки внесків 4,35 % для роботодавця і 4,35 % для працівника до AHV; сукупна ставка першого стовпа разом з IV і EO — по 5,3 %); Federal Act on Occupational Pensions (BVG), SR 831.40, ст. 7 і ст. 16. ↩
3. Central Provident Fund Act 1953 (2020 Rev. Ed.), ст. 7 і First Schedule (внески сплачуються щодо працівників — громадян або постійних резидентів); ставка внеску роботодавця 17 %, працівника 20 % для працівників віком до 55 років у межах граничного розміру звичайної зарплати. ↩
4. DFTA, SR 642.11, ст. 17a–17d; Ordinance on Employee Participation від 27 червня 2012 р. (MBV), SR 642.115.325.1; FTA Circular No. 37 від 30 жовтня 2020 р. (замінює редакцію від 22 липня 2013 р.), «Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen», підрозділ 3 (застосування до токенів за аналогією відповідно до робочого документа FTA щодо криптовалют). Частина G, розділ IV. ↩
5. Income Tax Act 1947, ст. 10(6) (прибутки від опціонів на акції та надання акцій працівникам); IRAS e-Tax Guide, «Income Tax Treatment of Digital Tokens», підрозділ 7; IRAS, «Tax Treatment of Employee Stock Options and Other Forms of Employee Share Ownership Plans» (QEEBR). Частина M, розділ VI. ↩

Disclaimer

This article is provided for general information only. It is based on publicly available sources as at its date of publication. These sources have not been independently verified against licences, regulatory registers or the records of the entities concerned. It is not legal, tax, financial or investment advice. Nor is it a recommendation to invest in, transact with or use the services of any entity mentioned. Law and regulation change frequently, so the content may be incomplete or outdated. To the fullest

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

extent permitted by law, Dr Alexander Ressos and the publisher of SingaporeIQ exclude all liability for loss or damage arising from the use of or reliance on this article. Readers should obtain advice on their specific circumstances before acting or refraining from action.

Names and trademarks of the entities discussed belong to their owners and are used for identification only. Their mention implies no endorsement, affiliation or allegation of wrongdoing. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. Corrections and updates: contact@ressos.com.

© 2026 Dr Alexander Ressos. This article may be quoted with attribution to SingaporeIQ (SingaporeIQ.com). Reproduction in full and any commercial use require prior written consent. The Legal Terms at https://singaporeiq.com/legal-terms apply.

Author contact: Dr Alexander Ressos, TEP · contact@ressos.com

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.