

Số: 2323 /TCT-CS
V/v trả lời chính sách thuế

Hà Nội, ngày 15 tháng 6 năm 2015

Kính gửi: Cục thuế thành phố Hà Nội

Trả lời công văn số 15892/CT-HTr ngày 09/4/2015 của Cục thuế thành phố Hà Nội đề nghị hướng dẫn về chính sách thuế đối với trường hợp của Công ty linh kiện điện tử SEI Việt Nam, Tổng cục Thuế có ý kiến như sau:

- Tại Điều 106 Bộ Luật lao động số 10/2012/QH13 ngày 18/6/2012 quy định:

“Điều 106. Làm thêm giờ

1. Làm thêm giờ là khoảng thời gian làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường được quy định trong pháp luật, thỏa ước lao động tập thể hoặc theo nội quy lao động.

2. Người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm giờ khi đáp ứng đủ các điều kiện sau đây:

a) Được sự đồng ý của người lao động;

b) Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày, trường hợp áp dụng quy định làm việc theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; không quá 30 giờ trong 01 tháng và tổng số không quá 200 giờ trong 01 năm, trừ một số trường hợp đặc biệt do Chính phủ quy định thì được làm thêm giờ không quá 300 giờ trong 01 năm;

c) Sau mỗi đợt làm thêm giờ nhiều ngày liên tục trong tháng, người sử dụng lao động phải bố trí để người lao động được nghỉ bù cho số thời gian đã không được nghỉ”.

- Tại khoản 1 Điều 6 Thông tư số 78/2014/TT-BTC ngày 18/6/2014 của Bộ Tài chính đã được sửa đổi bổ sung tại khoản 2 Điều 6 Thông tư số 119/2014/TT-BTC ngày 25/8/2014 của Bộ Tài chính quy định:

“1. Trừ các khoản chi không được trừ nêu tại Khoản 2 Điều này, doanh nghiệp được trừ mọi khoản chi nếu đáp ứng đủ các điều kiện sau:

a) Khoản chi thực tế phát sinh liên quan đến hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp;

b) Khoản chi có đủ hoá đơn, chứng từ hợp pháp theo quy định của pháp luật.

...”

- Tại điểm 2.5 khoản 2 Điều 6 Thông tư số 78/2014/TT-BTC nêu trên quy định:

“2.5. Chi tiền lương, tiền công, tiền thưởng cho người lao động thuộc một trong các trường hợp sau:

a) Chi tiền lương, tiền công và các khoản phải trả khác cho người lao động doanh nghiệp đã hạch toán vào chi phí sản xuất kinh doanh trong kỳ nhưng thực tế không chi trả hoặc không có chứng từ thanh toán theo quy định của pháp luật.

b) Các khoản tiền lương, tiền thưởng cho người lao động không được ghi cụ thể điều kiện được hưởng và mức được hưởng tại một trong các hồ sơ sau: Hợp đồng lao động; Thỏa ước lao động tập thể; Quy chế tài chính của Công ty, Tổng công ty, Tập đoàn; Quy chế thưởng do Chủ tịch Hội đồng quản trị, Tổng giám đốc, Giám đốc quy định theo quy chế tài chính của Công ty, Tổng công ty.

... ”.

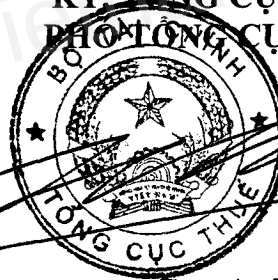
Căn cứ quy định nêu trên, nếu doanh nghiệp do nguyên nhân khách quan phải làm thêm giờ thì Cục Thuế phối hợp với Sở Lao động Thương binh và Xã hội để xem xét tình hình thực tế tại doanh nghiệp. Trường hợp vì các lý do chính đáng doanh nghiệp phải tăng thời gian làm thêm giờ thì khoản chi phí làm thêm giờ doanh nghiệp thực chi trả cho người lao động và có đủ chứng từ theo quy định tại các văn bản về thuế TNDN được tính vào chi phí được trừ khi xác định thu nhập chịu thuế TNDN.

Tổng cục Thuế trả lời để Cục thuế thành phố Hà Nội biết./. 

Nơi nhận:

- Như trên;
- Vụ PC - TCT;
- Lưu: VT; CS (2b).  5.

KT. TỔNG CỤC TRƯỞNG
PHÓ TỔNG CỤC TRƯỞNG



Cao Anh Tuấn