

CẬP NHẬT NHỮNG QUY ĐỊNH THAY ĐỔI LIÊN QUAN THUẾ - LAO ĐỘNG – TIỀN LƯƠNG

A. HƯỚNG DẪN VỀ CHÍNH SÁCH THUẾ THU NHẬP CÁ NHÂN

Ngày 18/11/2015, Cục thuế Tp. Hồ Chí Minh ban hành Công văn số 11160/CT-TTHT (“Công văn 11160”) cho một doanh nghiệp tại Tp. Hồ Chí Minh hướng dẫn, làm rõ về một số vướng mắc liên quan chính sách thuế TNCN, trong đó có một số điểm đáng lưu ý như sau:

1. Khoản chi đám hiếu hỉ cho bản thân và gia đình người lao động:

Công văn 11160 hướng dẫn chi đám hiếu, hỉ theo Thông tư 92/2015/TT-BTC bao gồm **tiền mừng đám cưới, tiền chi đám ma** cho bản thân và gia đình người lao động (bao gồm con, tứ thân mụ mẩu người lao động) không tính vào thu nhập chịu thuế TNCN của người lao động.

Đối với khoản tiền mừng con mới sinh, tiền mừng sinh nhật, phiếu quà tặng sinh nhật, tiền mua bánh trung thu, tiền lì xì Tết cho nhân viên (nếu có) sẽ phải tính vào thu nhập chịu thuế TNCN của người lao động.

2. Khoản chi thị thực (visa) cho nhân viên đi công tác nước ngoài:

Theo công văn 11160, tiền làm visa cho người lao động đi công tác nước ngoài phục vụ hoạt động kinh doanh, nếu đáp ứng điều kiện có đủ hóa đơn, chứng từ hợp pháp theo quy định tại Điều 4 Thông tư số 96/2015/TT-BTC và được tính vào chi phí được trừ khi tính thuế TNDN thì không tính vào thu nhập chịu thuế TNCN.

*Đây không phải là văn bản luật chính thức.
Mọi thông tin trong văn bản này chỉ mang
tính chất tham khảo và hướng dẫn chung.*

*Việc áp dụng cho từng trường hợp cụ thể,
vui lòng liên hệ với các chuyên viên tư vấn
của Talentnet:*

Dịch vụ lao động và quản lý tiền lương
Payroll and HR Outsourcing Services

TP. Hồ Chí Minh

Nguyễn Thị Thanh Hương

Hà Nội

Nguyễn Thị Thu Hường

Đỗ Thị Thu Hường

B. MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU VÙNG NĂM 2016

Ngày 14/11/2015, Chính phủ ban hành Nghị định 122/2015/NĐ-CP quy định mức lương tối thiểu vùng năm. Theo đó, kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2016 mức lương tối thiểu vùng áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên các địa bàn sẽ tăng từ 11,6% đến 12,9% so với mức hiện tại, cụ thể như sau:

Địa bàn hoạt động	Hiện tại (theo Nghị định 103/2014/ NĐ-CP)	Từ ngày 01/01/2016 (theo Nghị định 122/2015/ NĐ-CP)	Tỉ lệ tăng
Vùng 1	3.100.000 đồng/tháng	3.500.000 đồng/tháng	12,9%
Vùng 2	2.750.000 đồng/tháng	3.100.000 đồng/tháng	12,7%
Vùng 3	2.400.000 đồng/tháng	2.700.000 đồng/tháng	12,5%
Vùng 4	2.150.000 đồng/tháng	2.400.000 đồng/tháng	11,6%

C. MỨC LƯƠNG CƠ SỞ TỪ THÁNG 5 NĂM 2016

Ngày 11/11/2015, Quốc hội đã thông qua Nghị quyết về dự toán Ngân sách nhà nước năm 2016. Theo đó, Quốc hội quyết định thực hiện điều chỉnh tăng mức lương cơ sở từ 1.150.000 đồng/tháng lên 1.210.000 đồng/tháng (tăng khoảng 5%, tương đương 60.000 đồng).

Cùng với việc tăng mức lương cơ sở, mức lương trần đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và mức lương tính kinh phí công đoàn sẽ tăng tương ứng, cụ thể là từ 23.000.000 đồng lên 24.200.000 đồng (tăng 1.200.000 đồng).

Do đó, các doanh nghiệp cần lưu ý khi thực hiện dự toán ngân sách cho năm 2016.

Việc tăng mức lương cơ sở dự kiến sẽ có hiệu lực từ 01/05/2016. Hiện tại, Chính phủ chưa ban hành Nghị định hướng dẫn cho việc thực hiện mức lương cơ sở mới này.

D. CHÍNH SÁCH ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ THEO NGHỊ ĐỊNH 85/2015/NĐ-CP

Nghị định này quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về chính sách đối với lao động nữ gồm: đại diện của lao động nữ; quyền làm việc bình đẳng của lao động nữ; cải thiện điều kiện lao động, chăm sóc sức khỏe đối với lao động nữ; quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai; giúp đỡ, hỗ trợ của người sử dụng lao động trong việc xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo; tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo ở nơi có nhiều lao động nữ và chính sách hỗ trợ người sử dụng lao động.

Lao động nữ được hưởng các điều kiện chăm sóc sức khỏe như sau:

Nghị định nêu rõ việc lao động nữ được được cải thiện điều kiện lao động: cụ thể Người sử dụng lao động phải đảm bảo có đủ buồng tắm, buồng vệ sinh tại nơi làm việc; khuyến khích áp dụng chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, phù hợp nguyện vọng của lao động nữ.

- Khi khám sức khỏe định kỳ được khám chuyên khoa phụ sản;
- Trong thời gian hành kinh được nghỉ 30 phút/ngày, tối thiểu 03 ngày/tháng; thời gian nghỉ hưởng nguyên lương.
- Lao động nữ đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi được nghỉ 60 phút/ngày để cho con bú, vắt, trữ sữa, nghỉ ngơi; thời gian nghỉ hưởng nguyên lương.
- Được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động nếu có xác nhận của cơ sở khám, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm sẽ ảnh hưởng xấu đến thai nhi.
- Được người lao động hỗ trợ trong việc xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc được hỗ trợ một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo.

Thời gian nghỉ cụ thể do người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động phù hợp với điều kiện thực tế tại nơi làm việc và nhu cầu của lao động nữ.

Nghị định số 85/2015/NĐ-CP có hiệu lực thi hành từ ngày 15 tháng 11 năm 2015.

E. CÔNG VĂN 3945/LĐTBXH-LĐTL CỦA BỘ LAO ĐỘNG, THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI, GIẢI ĐÁP MỘT SỐ QUY ĐỊNH CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG

Công văn của Bộ LĐTBXH trả lời doanh nghiệp có nêu một số điểm như sau:

- Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian NLĐ đã làm việc thực tế cho NSDLĐ trừ đi thời gian NLĐ đã tham gia BHTN và thời gian đã được chi trả trợ cấp thôi việc. Thời gian NLĐ đã làm việc thực tế cho NSDLĐ bao gồm cả thời gian NLĐ nghỉ hưởng chế độ theo Luật bảo hiểm xã hội. Thời gian NLĐ đã tham gia BHTN gồm: thời gian NSDLĐ đã đóng BHTN và thời gian NSDLĐ đã chi trả cùng lúc với kỳ trả lương của NLĐ một khoản tiền tương đương với mức đóng BHTN theo quy định pháp luật.
- Cũng theo công văn này, theo Khoản 3 Điều 186 của Bộ luật Lao động thì đối với người lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp thì ngoài việc trả lương theo công việc, người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động một khoản tiền cho người lao động tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp và tiền nghỉ phép hằng năm theo quy định.
- Về tiền lương tính trả tiền làm thêm giờ, tiền nghỉ lễ, tiền nghỉ phép. Công văn khẳng định tiền lương làm căn cứ để trả các chế độ cho người lao động như làm thêm giờ, tiền nghỉ phép, nghỉ lễ là tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác.

Như vậy, các DN đang thực hiện việc thanh toán tiền làm thêm giờ, tiền nghỉ lễ, tiền nghỉ phép cần cân nhắc hướng dẫn này trong thanh toán chế độ cho NLĐ theo quy định của pháp luật.

F. HƯỚNG DẪN VỀ BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP THEO THÔNG TƯ 28/2015/TT-BLĐTBXH

Ngày 31/07/2015, Bộ Lao Động – Thương Binh và Xã Hội ban hành Thông tư 28/2015/TT-BLĐTBXH (“Thông tư 28”) hướng dẫn Điều 52 của Luật Việc làm và một số điều của Nghị định số 28/2015/NĐ-CP về bảo hiểm thất nghiệp trong đó có một số điểm đang lưu ý như sau:

1. Trường hợp người lao động giao kết nhiều hợp đồng lao động đều thuộc đối tượng bắt buộc tham gia bảo hiểm thất nghiệp và đang tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo hợp đồng lao động có hiệu lực đầu tiên thì khi chấm dứt hoặc thay đổi hợp đồng lao động đang tham gia bảo hiểm thất nghiệp dẫn đến người lao động không thuộc đối tượng bắt buộc tham gia bảo hiểm thất nghiệp thì người sử dụng lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp của hợp đồng lao động kế tiếp theo quy định của pháp luật lao động phải lập và nộp hồ sơ tham gia bảo hiểm thất nghiệp của người lao động cho tổ chức bảo hiểm xã hội **trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày người lao động chấm dứt hoặc thay đổi hợp đồng lao động.**
 2. Người lao động đang hưởng trợ cấp thất nghiệp được xác định là từ chối nhận việc làm mà không có lý do chính đáng khi thuộc một trong các trường hợp sau:
 - Người lao động được trung tâm dịch vụ việc làm giới thiệu việc làm phù hợp với ngành nghề, trình độ được đào tạo mà người lao động đã ghi theo Mẫu số 01 ban hành kèm theo Thông tư 28 nhưng không đến tham gia dự tuyển lao động.
 - Người lao động được trung tâm dịch vụ việc làm giới thiệu việc làm mà người lao động đó đã từng làm nhưng không đến tham gia dự tuyển lao động.
 - Người lao động đã tham gia dự tuyển lao động theo giới thiệu của trung tâm dịch vụ việc làm nơi đang hưởng trợ cấp thất nghiệp và có thông báo trúng tuyển của người sử dụng lao động nhưng không nhận việc làm đã trúng tuyển, trừ trường hợp việc làm đó không đúng như thông báo tuyển lao động của người sử dụng lao động.
- Lưu ý: Sau 02 lần người lao động từ chối việc làm do trung tâm dịch vụ việc làm nơi đang hưởng trợ cấp thất nghiệp giới thiệu mà không có lý do chính đáng người lao động sẽ bị chấm dứt hưởng trợ cấp thất nghiệp.
3. Người lao động đang hưởng trợ cấp thất nghiệp KHÔNG phải thực hiện thông báo hằng tháng về việc tìm kiếm việc làm nếu thời gian thông báo về việc tìm kiếm việc làm nằm trong khoảng thời gian mà người lao động thực hiện hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 03 tháng, nghỉ hưởng chế độ thai sản.... Để được áp dụng quy định này, người lao động phải thực hiện các thủ tục theo quy định tại Thông tư này.