

**BỘ TÀI CHÍNH
TỔNG CỤC THUẾ**

**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Số: **2178** /TCT-HTQT
V/v Thuế thu nhập cá nhân
theo Hiệp định thuế giữa
Việt Nam-Hàn Quốc.

Hà Nội, ngày **11** tháng 6 năm 2014

Kính gửi: - Cục thuế tỉnh Bắc Ninh
- Công ty Samsung Electronics Co., Ltd.

Tổng cục thuế nhận được công văn số 2110-01/2013 và số 2110-02/2013 ngày 21/10/2013 của Công ty Samsung Electronics Co., Ltd (SEC) đề nghị hướng dẫn về việc xác định thân phận cư trú của các nhân viên hỗ trợ kỹ thuật Hàn Quốc (sau đây gọi tắt là nhân viên) và nghĩa vụ thuế của cá nhân nước ngoài đối với thu nhập từ tiền lương, tiền công phát sinh tại Việt Nam. Về vấn đề này, Tổng cục Thuế có ý kiến như sau:

1. Đối với các nhân viên ở Việt Nam trên 183 ngày trong một năm tính thuế.

- Điều 4 (Đối tượng cư trú) của Hiệp định tránh đánh thuế hai lần giữa Việt Nam và Hàn Quốc (sau đây gọi là Hiệp định) quy định:

“1. Theo định nghĩa trong Hiệp định này, thuật ngữ “đối tượng cư trú của một Nước ký kết” có nghĩa là bất cứ đối tượng nào, mà theo các luật của Nước đó, là đối tượng chịu thuế căn cứ vào nhà ở, nơi cư trú, trụ sở đầu não hay trụ sở chính, trụ sở điều hành hoặc bất cứ tiêu chuẩn khác có tính chất tương tự.

2. Trường hợp theo những quy định tại khoản 1 khi một cá nhân là đối tượng cư trú của cả hai Nước ký kết, thì thân phận cư trú của cá nhân đó sẽ được xác định như sau:

a. cá nhân đó sẽ được coi là đối tượng cư trú của Nước ký kết mà tại đó cá nhân đó có nhà ở thường trú. Nếu cá nhân đó có nhà ở thường trú ở cả hai Nước ký kết, thì cá nhân đó sẽ được coi là đối tượng cư trú của Nước ký kết mà cá nhân đó có các quan hệ cá nhân và kinh tế chặt chẽ hơn (trung tâm của các quyền lợi chủ yếu);

b. nếu như không thể xác định được Nước ký kết mà ở đó cá nhân đó có trung tâm các quyền lợi chủ yếu, hoặc nếu cá nhân đó không có nhà ở thường trú ở cả hai Nước ký kết thì cá nhân đó được coi là đối tượng cư trú của Nước ký kết mà cá nhân đó thường sống;

...”

- Luật thuế Thu nhập của Hàn Quốc quy định: “cá nhân có nhà ở hoặc đã có nhà ở tại Hàn Quốc trong 1 năm trở lên được coi là đối tượng cư trú”

- Khoản 2, Điều 2, Chương I, Luật thuế Thu nhập cá nhân (TNCN) của Việt Nam số 04/2007/QH12 quy định:

“2. Cá nhân cư trú là người đáp ứng một trong các điều kiện sau đây:

a) Có mặt tại Việt Nam từ 183 ngày trở lên tính trong một năm dương lịch hoặc tính theo 12 tháng liên tục kể từ ngày đầu tiên có mặt tại Việt Nam;

...”

Đối với trường hợp của SEC, các nhân viên dài hạn có nhà ở tại Hàn Quốc từ 1 năm trở lên và có mặt tại Việt Nam là trên 183 ngày trong năm tính thuế thì các nhân viên này là đối tượng cư trú của cả hai nước.

Xét về khung thời gian xác định cư trú là năm tính thuế (từ tháng 1 đến tháng 12), các nhân viên hỗ trợ kỹ thuật dài hạn có nhà ở thường trú ở cả hai nước, nhưng các nhân viên này có quyền lợi kinh tế chủ yếu ở Việt Nam do phần lớn thời gian làm việc tại Việt Nam và thường sống tại Việt Nam nên các nhân viên này được coi là đối tượng cư trú của Việt Nam trong năm tính thuế theo quy định tại Khoản 2, Điều 4 của Hiệp định nêu trên.

Căn cứ hướng dẫn tại Mục I, Phần B, Thông tư số 84/2008/TT-BTC ngày 30/9/2008 và Khoản 2, Điều 7, Chương II, Thông tư số 111/2013/TT-BTC ngày 15/8/2003 của Bộ Tài chính, đối với đối tượng cư trú của Việt Nam, thu nhập chịu thuế là thu nhập phát sinh trong và ngoài lãnh thổ Việt Nam. Thu nhập từ tiền lương, tiền công chịu thuế TNCN theo biểu thuế lũy tiến từng phần.

2. Đối với các nhân viên ở Việt Nam dưới 183 ngày trong một năm tính thuế.

Trường hợp các nhân viên ngắn hạn (các nhân viên ở Việt Nam dưới 183 ngày trong một năm tính thuế) được xác định là đối tượng cư trú của Hàn Quốc, nghĩa vụ thuế TNCN đối với thu nhập từ tiền lương, tiền công do thực hiện công việc làm công tại Việt Nam của các nhân viên này được căn cứ theo quy định tại các Khoản 1 và 2, Điều 15 (Hoạt động dịch vụ cá nhân phụ thuộc) của Hiệp định, cụ thể:

“1. Thế theo quy định tại Điều 16, 18, 19, 20 và 21 các khoản tiền lương, tiền công, và các khoản tiền thù lao tương tự khác do một đối tượng cư trú của một Nước ký kết thu được từ lao động làm công sẽ chỉ bị đánh thuế tại Nước đó, trừ khi công việc của đối tượng đó được thực hiện tại Nước ký kết kia. Nếu công việc làm công được thực hiện như vậy, số tiền công trả cho lao động đó có thể bị đánh thuế tại Nước kia.

2. Mặc dù có những quy định tại khoản 1, tiền công do một đối tượng cư trú của một Nước ký kết thu được từ lao động làm công tại Nước ký kết kia sẽ chỉ bị đánh thuế tại Nước thứ nhất nếu:

a. người nhận tiền công có mặt ở Nước kia trong một thời gian hoặc nhiều thời gian gộp lại không quá 183 ngày trong bất kỳ giai đoạn 12 tháng, và

b. chủ lao động hay đại diện chủ lao động trả tiền công lao động không phải là đối tượng cư trú tại Nước kia, và

c. số tiền công không phải phát sinh tại một cơ sở thường trú hoặc cơ sở cố định mà người chủ lao động có tại Nước kia.”

Theo quy định trên, thu nhập của các nhân viên ngắn hạn từ công việc làm công tại Việt Nam sẽ chỉ chịu thuế TNCN tại Hàn Quốc (được miễn thuế TNCN tại Việt Nam) nếu cả 3 điều kiện a., b. và c. nêu trên đồng thời được thỏa mãn.

Trong trường hợp này, các nhân viên hỗ trợ kỹ thuật ngắn hạn có mặt tại Việt Nam dưới 183 ngày (thỏa mãn điều kiện a.), nếu không thỏa mãn 1 trong 2 điều kiện b. và c. nêu trên, Việt Nam sẽ có quyền đánh thuế đối với thu nhập từ công việc làm công tại Việt Nam của các nhân viên này. Khi đó, Hàn Quốc có nghĩa vụ thực hiện các biện pháp tránh đánh thuế hai lần đối với các nhân viên này theo quy định tại Khoản 2, Điều 23 (Các biện pháp xóa bỏ đánh thuế hai lần) của Hiệp định.

Việc xác định các nhân viên ngắn hạn có thỏa mãn 2 điều kiện b. và c. nêu trên hay không được thực hiện như sau:

+ Đối với điều kiện b. liên quan đến chủ lao động thực sự: tại điểm 3, Mục 10, Điều 31, Thông tư số 205/2013/TT-BTC ngày 24/12/2013 của Bộ Tài chính có hướng dẫn về khái niệm “chủ lao động thực sự”. Theo đó, thông thường một đối tượng được coi là chủ lao động thực sự trong các trường hợp sau đây:

(i) Đối tượng đó có quyền đối với sản phẩm và dịch vụ do người lao động tạo ra và chịu trách nhiệm cũng như rủi ro đối với lao động đó;

(ii) Đối tượng đó đưa ra hướng dẫn và cung cấp phương tiện lao động cho người lao động;

(iii) Đối tượng đó có quyền kiểm soát và chịu trách nhiệm về địa điểm lao động.

Để xác định chủ lao động thực sự theo các trường hợp nêu trên, Cục thuế cần kiểm tra hợp đồng (hoặc thỏa thuận) và thực tế để xác định chủ lao động thực sự như: SEC có quyền đối với sản phẩm do các nhân viên tạo ra và chịu trách nhiệm và rủi ro khi nhân viên không hoàn thành công việc hay không. SEC có chịu trách nhiệm bồi thường khi công việc không đạt chất lượng hay không. Đồng thời, cần xem xét đến việc SEC có cung cấp phương tiện lao động và kiểm soát công việc, cũng như chịu trách nhiệm về địa điểm làm việc không. Lợi ích mà SEC thu được từ Công ty TNHH Samsung Electronics Việt Nam (SEV) đối với việc đưa nhân viên sang làm việc tại SEV.

+ Đối với điều kiện (c): Trường hợp xác định được SEC là chủ lao động của các nhân viên sang làm việc tại Việt Nam, sẽ kiểm tra việc SEC cung cấp dịch vụ thông qua việc cử nhân viên sang làm việc tại SEV có tạo thành cơ sở thường trú tại Việt Nam theo quy định tại Điều 5 (Cơ sở thường trú) của Hiệp định hay không, cụ thể:

(i) SEC có duy trì một “cơ sở kinh doanh” tại Việt Nam hay không; và

- (ii) Cơ sở này có tính chất cố định, nghĩa là thiết lập một địa điểm xác định và/ hoặc được duy trì thường xuyên hay không; và
- (iii) SEC tiến hành toàn bộ hoặc một phần hoạt động kinh doanh thông qua cơ sở này hay không.

Để có cơ sở xác định các điều kiện nêu trên, Cục thuế cần kiểm tra xác định sự hiện diện cơ sở kinh doanh cố định của SEC (cơ sở kinh doanh cố định trong trường hợp này là cơ sở vật chất, kỹ thuật phục vụ cho hoạt động của các nhân viên hỗ trợ kỹ thuật ngắn hạn do SEC thuê hoặc sở hữu, kể cả các cơ sở vật chất, kỹ thuật của SEV mà SEC có quyền định đoạt – nghĩa là sử dụng không trên nguyên tắc thị trường); thời gian SEC thực hiện việc cử các nhân viên sang Việt Nam; thời gian thực tế các nhân viên của SEC hiện diện tại Việt Nam; trách nhiệm, quyền hạn, lợi ích, cam kết của mỗi bên trong việc cử nhân viên sang làm việc tại SEV...

Đề nghị SEC cung cấp cho Cơ quan thuế (Cục Thuế tỉnh Bắc Ninh) các thông tin, tài liệu có liên quan đến giao dịch giữa SEC và SEV để Cơ quan thuế có căn cứ kiểm tra thực tế đối với từng điều kiện trên.

Tổng cục Thuế thông báo Cục thuế tỉnh Bắc Ninh và SEC biết để thực hiện theo đúng quy định tại các văn bản quy phạm pháp luật đã được trích dẫn tại văn bản này./.

Nơi nhận:

- Như trên;
- Vụ TNCN;
- Lưu: VT, HTQT (2b).

TL. TỔNG CỤC TRƯỞNG
KT. VỤ TRƯỞNG VỤ HỢP TÁC QUỐC TẾ
PHÓ VỤ TRƯỞNG



Trần Thị Thanh Bình