

TỔNG CỤC THUẾ



Tuyên ngôn ngành thuế:
"Minh Bạch;
Chuyên nghiệp."



CỤC THUẾ BÌNH DƯƠNG

Hôm nay, thứ ba ngày 10 tháng 10 năm 117

Trang Chủ

Văn bản pháp quy về chính sách thuế mới
Giải đáp chính sách thuế
Áp dụng chính sách thuế tại Bình Dương
Tổ chức ngành thuế
Thông tin doanh nghiệp
Trả lời doanh nghiệp
Chuyên mục thủ tục hành chính thuế
Lịch làm việc lãnh đạo
Tra cứu văn bản trả lời
Thông báo của cơ quan Thuế
Email các Doanh nghiệp
Video Ngành thuế

Đường dây nóng Cục thuế Bình Dương

Phòng Tuyên truyền & hỗ trợ : **0650 3899111**

Phòng Kiểm tra nội bộ : **0650 3824239**

Phòng Tổ Chức cán bộ: **0650 3824235**

Email : duongdaynong.bdu@gdt.gov.vn

Số lượt người đã truy cập

004498134

Số người đang truy cập

55

Tìm kiếm :

**Doanh nghiệp bỏ trốn
Hóa đơn không còn giá trị sử dụng**

Các phần mềm hỗ trợ doanh nghiệp

Net Framework 4.0.(New)

PHẦN MỀM HỖ TRỢ KÊ KHAI

Phiên bản 3.4.6

**PHẦN MỀM QUYẾT TOÁN THUẾ
TNCN VÀ CẤP MST CÁ NHÂN**

Phiên bản : 3.3.1

Nội dung chi tiết

Công văn số :14708/CT-TT&HT ;Ngày phát hành :22/08/2017

V/v chính sách thuế - Công ty TNHH MTV Cao Su Dầu Tiếng

Kính gửi: Công ty TNHH MTV Cao Su Dầu Tiếng.

Cục thuế tỉnh Bình Dương có nhận được văn bản số 201A/CSDT-TCKT ngày 10/8/2017 của Công ty về việc chi phí cho lao động nữ.

Qua nội dung văn bản nói trên, Cục thuế có ý kiến như sau:

Tại Điều 3, Điều 6 và Điều 7 Nghị định số 85/2015/NĐ-CP ngày 01/10/2015 quy định chi tiết một số điều của Bộ luật lao động về chính sách đối với lao động nữ có bao gồm các nội dung sau:

"Điều 3. Từ ngữ được sử dụng trong Nghị định

1. Người sử dụng lao động có sử dụng nhiều lao động nữ là người sử dụng lao động thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Sử dụng từ 10 đến dưới 100 lao động nữ, trong đó số lao động nữ chiếm 50% trở lên so với tổng số lao động;

b) Sử dụng từ trên 100 đến dưới 1.000 lao động nữ, trong đó số lao động nữ chiếm 30% trở lên so với tổng số lao động;

c) Sử dụng từ 1.000 lao động nữ trở lên.

2. Nơi có nhiều lao động nữ được xác định như sau:

a) Khu công nghiệp, cụm công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế, khu công nghệ cao (gọi tắt là khu công nghiệp) có từ 5.000 lao động nữ trở lên đang làm việc trong các doanh nghiệp và có tham gia đóng bảo hiểm xã hội trên địa bàn khu công nghiệp;

b) Xã, phường, thị trấn có từ 3.000 lao động nữ trở lên đăng kí hộ khẩu thường trú hoặc đăng kí tạm trú tại xã, phường, thị trấn đó.

3. Phòng vắt, trữ sữa mẹ: là một không gian riêng biệt rộng tối thiểu 6m², có nguồn nước sạch, có nguồn điện, bảo đảm vệ sinh, được trang bị tủ lạnh, ghế, bàn; khăn giấy hoặc khăn lau, máy hút sữa, bình tiệt trùng (nếu có thể).

Điều 6. Cải thiện điều kiện lao động đối với lao động nữ

1. Người sử dụng lao động bảo đảm có đủ buồng tắm, buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc theo quy định của Bộ Y tế.

2. Khuyến khích người sử dụng lao động phối hợp với tổ chức công đoàn lập kế hoạch, thực hiện các giải pháp để lao động nữ có việc làm thường xuyên, áp dụng chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn thời gian, giao việc làm tại nhà phù hợp với nguyện vọng chính đáng của lao động nữ.

Điều 7. Chăm sóc sức khỏe đối với lao động nữ

1. Khi khám sức khỏe định kỳ, lao động nữ được khám chuyên khoa phụ sản theo danh mục khám chuyên khoa phụ sản do Bộ Y tế ban hành.

2. Lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ như sau:

a) Mỗi ngày 30 phút, tối thiểu là 03 ngày trong một tháng;

b) Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động;

c) 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.

3. Lao động nữ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi được nghỉ như sau:

a) Mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc để cho con bú, vắt, trữ sữa, nghỉ ngơi;

< October 2017 >

Su	Mo	Tu	We	Th	Fr	Sa
24	25	26	27	28	29	30
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31	1	2	3	4



b) Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động.

4. Người sử dụng lao động lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ phù hợp với điều kiện thực tế tại nơi làm việc, nhu cầu của lao động nữ và khả năng của người sử dụng lao động.

5. Khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để lao động nữ nuôi con từ 12 tháng tuổi trở lên vắt, trữ sữa mẹ tại nơi làm việc. Thời gian nghỉ do người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động."

Tại Điều 4 Thông tư 96/2015/TT-BTC ngày 22/6/2015 Sửa đổi, bổ sung Điều 6 Thông tư số 78/2014/TT-BTC (đã được sửa đổi, bổ sung tại Khoản 2 Điều 6 Thông tư số 119/2014/TT-BTC và Điều 1 Thông tư số 151/2014/TT-BTC) như sau:

"Điều 6. Các khoản chi được trừ và không được trừ khi xác định thu nhập chịu thuế

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.

c) Khoản chi nếu có hoá đơn mua hàng hoá, dịch vụ từng lần có giá trị từ 20 triệu đồng trở lên (giá đã bao gồm thuế GTGT) khi thanh toán phải có chứng từ thanh toán không dùng tiền mặt.

Chứng từ thanh toán không dùng tiền mặt thực hiện theo quy định của các văn bản pháp luật về thuế giá trị gia tăng."

...

2. Các khoản chi không được trừ khi xác định thu nhập chịu thuế bao gồm:

...

2.10. Các khoản chi được trừ sau đây nhưng nếu chi không đúng đối tượng, không đúng mục đích hoặc mức chi vượt quá quy định.

a) Các khoản chi thêm cho lao động nữ được tính vào chi phí được trừ bao gồm:

- Chi cho công tác đào tạo lại nghề cho lao động nữ trong trường hợp nghề cũ không còn phù hợp phải chuyển đổi sang nghề khác theo quy hoạch phát triển của doanh nghiệp.

Khoản chi này bao gồm: học phí (nếu có) + chênh lệch tiền lương ngạch bậc (đảm bảo 100% lương cho người đi học).

- Chi phí tiền lương và phụ cấp (nếu có) cho giáo viên dạy ở nhà trẻ, mẫu giáo do doanh nghiệp tổ chức và quản lý.

- Chi phí tổ chức khám sức khoẻ thêm trong năm như khám bệnh nghề nghiệp, miễn dịch hoặc phụ khoa cho nữ công nhân viên.

- Chi bồi dưỡng cho lao động nữ sau khi sinh con lần thứ nhất hoặc lần thứ hai.

- Phụ cấp làm thêm giờ cho lao động nữ trong trường hợp vì lý do khách quan người lao động nữ không nghỉ sau khi sinh con, nghỉ cho con bú mà ở lại làm việc cho doanh nghiệp được trả theo chế độ hiện hành; kể cả trường hợp trả lương theo sản phẩm mà lao động nữ vẫn làm việc trong thời gian không nghỉ theo chế độ."

Tại khoản 1, Điều 21 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 và Điều 1 Thông tư số 151/2014/TT-BTC và Điều 4 Thông tư 96/2015/TT-BTC ngày 22/6/2015) hướng dẫn:

"Điều 21. Các trường hợp giảm thuế khác

1. Doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực sản xuất, xây dựng, vận tải sử dụng từ 10 đến 100 lao động nữ, trong đó số lao động nữ chiếm trên 50% tổng số lao động có mặt thường xuyên hoặc sử dụng thường xuyên trên 100 lao động nữ mà số lao động nữ chiếm trên 30% tổng số lao động có mặt thường xuyên của doanh nghiệp được giảm thuế thu nhập doanh nghiệp phải nộp tương ứng với số tiền thực chi thêm cho lao động nữ theo hướng dẫn tại tiết a, điểm 2.9, Khoản 2, Điều 6 Thông tư này nếu hạch toán riêng được."

Căn cứ các quy định nêu trên, Trường hợp Công ty thuộc đối tượng được sử dụng nhiều lao động nữ và hạch toán được riêng số tiền chi cho lao động nữ theo quy định trên đây thì Công ty được giảm số thuế thu nhập phải nộp tương ứng với số tiền thực chi cho lao động nữ theo hướng dẫn tại tiết a, điểm 2.9, Khoản 2, Điều 6 Thông tư số 78/2014/TT-BTC ngày

quốc gia, điểm 2.3, khoản 2, Điều 3 Thông tư số 70/2011/TT-BTC ngày 18/6/2014 của Bộ Tài chính. Số tiền chi cho lao động nữ hạch toán riêng đã được giảm trừ vào số thuế TNDN phải nộp thì không được tính vào chi phí để xác định thu nhập chịu thuế và số được giảm trừ tối đa không vượt quá số thuế TNDN phải nộp trong kỳ tính thuế.

Tuy nhiên, nội dung khoản chi "phụ cấp mua bằng vệ sinh" không thuộc nội dung quy định về "*Cải thiện điều kiện lao động đối với lao động nữ*" và "*Chăm sóc sức khỏe đối với lao động nữ*" nêu trên. Do đó, nếu khoản chi này được quy định rõ trong hợp đồng lao động, quy chế Công ty hoặc thỏa ước lao động tập thể và có chứng từ theo quy định thì được chấp nhận là khoản chi phí được trừ khi tính thu nhập chịu thuế TNDN.

Trên đây là ý kiến của Cục Thuế tỉnh Bình Dương trả lời Công ty biết để thực hiện./.

Nơi nhận:

TRƯỞNG

- Như trên;
- Lãnh đạo cục (Email để b/c);
- P. KT1,KT2, KT3 (Email);
- Lưu P.HCQT-TV-AC, P.TT & HT.

Minh Tâm



CỤC

Đã ký : Nguyễn



Biên tập Trang tin điện tử Cục Thuế Bình Dương

Địa chỉ : - Số 328 Đại lộ Bình Dương , Phường Phú Hòa , Thành phố Thủ Dầu Một , Tỉnh Bình Dương
Điện thoại : 0650 3 840486 - 3840453; FAX : 0650 3 840453
Email : Cucthue@binhduong.gov.vn