

## **NHỮNG CÂU HỎI THƯỜNG GẶP LIÊN QUAN TỚI VIỆC THÀNH LẬP VÀ HOẠT ĐỘNG CÔNG TY CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT NAM**

Khi thành lập công ty có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam (“**Công Ty Vốn Nước Ngoài**”), Nhà Đầu Tư Nước Ngoài thường gặp khó khăn bởi sự khác biệt giữa quy định pháp luật của Việt Nam so với quy định pháp luật của nước họ đang hoạt động kinh doanh. Do đó, có rất nhiều thắc mắc được đặt ra và cần được làm rõ, giúp Nhà Đầu Tư Nước Ngoài có thể hiểu rõ hơn về quy định pháp luật Việt Nam trước khi tiến hành đầu tư.

Qua quá trình hoạt động, Apolat Legal đã thực hiện tư vấn cho rất nhiều Nhà Đầu Tư Nước Ngoài các vấn đề pháp lý liên quan, dưới đây là tổng hợp hệ thống các câu hỏi về các vấn đề mà Nhà Đầu Tư Nước Ngoài cần lưu ý để thực hiện đúng theo trình tự thời gian kể từ thời điểm quyết định thành lập Công Ty Vốn Nước Ngoài đến thời điểm đi vào hoạt động ổn định. Các nội dung đáng chú ý bao gồm: (i) Dự án đầu tư và thành lập công ty, (ii) Vốn đầu tư, (iii) Thuế, (iv) Lao động.

### **III. THUẾ**

#### **1. Có sự khác biệt về nghĩa vụ thuế giữa Công Ty Vốn Nước Ngoài và Công Ty Việt Nam hay không?**

Công Ty Vốn Nước Ngoài và Công Ty Việt Nam đều là doanh nghiệp được đăng ký thành lập và hoạt động theo pháp luật Việt Nam. Do đó, cả Công Ty Vốn Nước Ngoài và Công Ty Việt Nam đều phải thực hiện đầy đủ và chính xác các nghĩa vụ thuế theo quy định pháp luật, không có sự khác biệt về nghĩa vụ thuế giữa các Công Ty. Tuy nhiên, báo cáo tài chính hàng năm của Công Ty Vốn Nước Ngoài phải được kiểm toán bởi một đơn vị kiểm toán độc lập được phép hoạt động ở Việt Nam.

#### **2. Các nghĩa vụ thuế cơ bản mà Công Ty Vốn Nước Ngoài cần thực hiện là gì?**

Công Ty Vốn Nước Ngoài có nghĩa vụ thực hiện đối với các loại thuế cơ bản như Thuế Môn bài, Thuế Thu nhập doanh nghiệp, Thuế Giá trị gia tăng. Ngoài ra, đối với các hoạt động kinh doanh đặc thù, Công Ty Vốn Nước Ngoài có thể phải chịu Thuế tiêu thụ đặc biệt, Thuế xuất khẩu, Thuế nhập khẩu, ...

Trong trường hợp Công Ty Vốn Nước Ngoài chi trả tiền lương cho Người Lao Động thì có nghĩa vụ kê khai, nộp thuế Thu nhập cá nhân thay cho Người Lao Động theo tháng, theo quý hoặc theo từng lần phát sinh.

#### **3. Các loại báo cáo thuế cần phải nộp và thời hạn nộp?**

Các loại báo cáo thuế và thời hạn nộp được thực hiện như sau:

STT	Tờ khai	Hạn nộp		
	Báo Cáo	Theo tháng	Theo quý	Theo năm
1	Thuế Môn bài			30/01
2	Thuế Giá trị gia tăng	Ngày 20 tháng sau. Áp dụng cho Công Ty có doanh thu năm liền trước trên 50 tỷ đồng.	Ngày 30 hoặc 31 tháng đầu quý sau. Áp dụng cho Công Ty có doanh thu năm liền trước từ 50 tỷ đồng trở xuống và Công Ty mới thành lập.	
3	Thuế Thu nhập cá nhân	Ngày 20 tháng sau. Áp dụng cho Công Ty trả thu nhập phát sinh số thuế TNCN khấu trừ trong tháng từ 50 triệu đồng trở lên.	Ngày 30 hoặc 31 tháng đầu quý sau. Áp dụng cho Công Ty không thuộc trường hợp báo cáo theo tháng.	
4	Thuế Thu nhập doanh nghiệp		Tạm tính và nộp thuế TNDN trong Quý.	Quyết toán trong vòng 03 tháng kể từ lúc kết thúc năm tài chính.
5	Báo cáo tình hình sử dụng hóa đơn	Ngày 20 tháng sau. Áp dụng đối với Công Ty sử dụng hóa đơn tự in, đặt in có hành vi vi phạm không được sử dụng hóa đơn tự in, đặt in, Công Ty thuộc loại rủi ro cao về thuế thuộc diện mua hóa đơn của cơ quan thuế.	Ngày 30 tháng đầu quý sau. Áp dụng với Công Ty bán hàng hóa, dịch vụ (trừ đối tượng được cơ quan thuế cấp hóa đơn và đối tượng báo cáo theo tháng).	
6	Báo cáo tài chính Quyết toán thuế: TNCN, TNDN			Ngày 30 hoặc 31 tháng cuối cùng của quý đầu năm sau

**4. Công Ty Vốn Nước Ngoài được hưởng ưu đãi thuế không? Được hưởng những ưu đãi thuế nào?**

Nhằm thu hút Nhà Đầu Tư Nước Ngoài đầu tư vào Việt Nam, các chính sách ưu đãi đầu tư nói chung và ưu đãi thuế nói riêng không ngừng được cập nhật qua từng giai đoạn, tạo thuận lợi cho Nhà Đầu Tư Nước Ngoài với nhiều mảng đầu tư khác nhau. Các loại thuế áp dụng ưu đãi như thuế Thu nhập doanh nghiệp, thuế Giá trị gia tăng, thuế nhập khẩu, và một số loại thuế khác.

Ví dụ như về ưu đãi thuế TNDN, các Công Ty, bao gồm cả Công Ty Vốn Nước Ngoài và Công Ty Việt Nam, đáp ứng các điều kiện được áp dụng ưu đãi thuế TNDN sẽ được hưởng mức thuế suất thấp hơn mức thuế suất thông thường, có thời hạn hoặc toàn bộ thời gian thực hiện dự án đầu tư. Thậm chí, được miễn, giảm thuế TNDN về mức thuế suất xuống đến 10% đối với các Công Ty thành lập mới từ dự án đầu tư tại địa bàn có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn, khu kinh tế, khu công nghệ cao, Công Ty thành lập mới từ dự án đầu tư thuộc lĩnh vực công nghệ cao, nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ, đầu tư phát triển cơ sở hạ tầng đặc biệt quan trọng của Nhà nước, sản xuất sản phẩm phần mềm hoặc Công Ty hoạt động trong lĩnh vực giáo dục – đào tạo, dạy nghề, y tế, văn hóa, thể thao và môi trường, trong vòng 15 năm tính từ năm đầu tiên có thu nhập chịu thuế từ dự án đầu tư. Tuy nhiên, để Công Ty Vốn Nước Ngoài được hưởng ưu đãi thuế thì phải thực hiện đầy đủ các thủ tục về đăng ký đầu tư, đăng ký thuế, ... theo đúng quy định pháp luật.

Bên cạnh đó, các Công Ty Vốn Nước Ngoài còn được miễn thuế nhập khẩu đối với hàng hóa nhập khẩu để tạo tài sản cố định, nguyên liệu, vật tư, linh kiện để thực hiện dự án đầu tư. Đồng thời, miễn, giảm tiền thuê đất, tiền sử dụng đất, thuế sử dụng đất.

## **5. Điều kiện để được áp dụng ưu đãi thuế?**

Để được hưởng ưu đãi, Công Ty Vốn Nước Ngoài phải đáp ứng điều kiện theo quy định của pháp luật. Cụ thể là thực hiện các dự án đầu tư tại Việt Nam thuộc các ngành nghề và địa bàn có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn hoặc địa bàn có điều kiện kinh tế, xã hội đặc biệt khó khăn. Dự án đầu tư có quy mô vốn từ 6.000 tỷ đồng trở lên, thực hiện giải ngân tối thiểu 6.000 tỷ đồng trong thời hạn 03 năm kể từ ngày được quyết định chủ trương đầu tư đối với dự án không phải thực hiện thủ tục cấp Giấy chứng nhận đăng ký đầu tư. Dự án đầu tư tại vùng nông thôn sử dụng từ 500 lao động trở lên. Công Ty công nghệ cao, Công Ty khoa học và công nghệ, tổ chức khoa học và công nghệ

Ngoài ra, khi đáp ứng đủ các điều kiện được hưởng thuế ưu đãi đầu tư đối với các dự án đầu tư nước ngoài tại Việt Nam theo quy định của pháp luật, Công Ty Vốn Nước Ngoài cần phải thực hiện theo quy định dưới đây để được hưởng ưu đãi thuế:

- Đối với dự án đầu tư thuộc diện cấp Giấy chứng nhận đăng ký đầu tư hoặc quyết định chủ trương đầu tư, Công Ty Vốn Nước Ngoài căn cứ nội dung ưu đãi đầu tư quy định tại Giấy chứng nhận đăng ký đầu tư hoặc văn bản quyết định chủ trương đầu tư để hưởng ưu đãi đầu tư. Căn cứ áp dụng ưu đãi đầu tư đối với Công Ty khoa học và công nghệ là Giấy chứng nhận doanh nghiệp khoa học và công nghệ.

- Đối với dự án mà Nhà Đầu Tư Nước Ngoài không phải thực hiện thủ tục xin cấp Giấy Chứng nhận đầu tư, Công Ty Vốn Nước Ngoài tự căn cứ đối tượng hưởng ưu đãi đầu tư để tự xác định ưu đãi đầu tư và thực hiện thủ tục hưởng ưu đãi đầu tư tại Cơ quan áp dụng ưu đãi đầu tư.

## 6. Khi chuyển nhượng vốn/cổ phần, Nhà Đầu Tư Nước Ngoài có các nghĩa vụ nộp thuế gì không?

Khi chuyển nhượng vốn/cổ phần, Nhà Đầu Tư Nước Ngoài là tổ chức hoặc cá nhân sẽ phải thực hiện các nghĩa vụ thuế khác nhau.

- Đối với Nhà Đầu Tư Nước Ngoài là tổ chức có nghĩa vụ nộp thuế nhà thầu đối với thu nhập phát sinh từ việc chuyển nhượng vốn/cổ phần trong Công Ty Vốn Nước Ngoài.
- Đối với Nhà Đầu Tư Nước Ngoài là cá nhân, khi thực hiện chuyển nhượng vốn/cổ phần trong Công Ty Vốn Nước Ngoài phải nộp thuế thu nhập cá nhân.

Trường hợp chuyển nhượng phần vốn góp trong công ty TNHH, thuế suất áp dụng là 20%, cách tính thuế là: “Thuế TNCN cần phải nộp = Thu nhập tính thuế x Thuế suất 20%”.

Trường hợp chuyển nhượng cổ phần trong công ty cổ phần/ cổ phiếu theo luật chứng khoán, gọi chung là chuyển nhượng chứng khoán, thuế suất áp dụng là 0.1%, cách tính thuế là: “Thuế TNCN phải nộp = Giá chuyển nhượng chứng khoán từng lần x Thuế suất 0,1%”

## IV. LAO ĐỘNG

### 1. Các quy định về lao động mà Công Ty Vốn Nước Ngoài cần đáp ứng là gì?

Công Ty Vốn Nước Ngoài cần lưu ý và thực hiện đúng các quy định pháp luật về lao động như dưới đây:

Thứ nhất, các quy định chung về lao động tại Việt Nam, Công Ty cần xác định sử dụng người lao động đủ độ tuổi theo quy định pháp luật. Thực hiện đúng các quy định về thủ tục tuyển dụng, thời hạn và mức lương thử việc, giao kết hợp đồng lao động. Các quy định về trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động cũng là một điểm quan trọng Công Ty cần nghiêm túc thực hiện đúng, đặc biệt là các trường hợp phát sinh quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công Ty và trình tự thủ tục đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Ngoài ra, quy định về bảo hiểm xã hội, mức lương tối thiểu và chế độ làm việc, nghỉ ngơi của người lao động cũng được pháp luật quy định rõ, Công Ty cần kiểm tra và thực hiện đúng theo quy định.

Thứ hai, đối với việc sử dụng người lao động nước ngoài nói riêng, Công Ty Vốn Nước Ngoài cần tuân thủ các quy định về điều kiện tuyển dụng Người Lao Động Nước Ngoài làm việc tại Việt Nam, các thủ tục tại các cơ quan nhà nước có thẩm quyền để giải trình việc sử dụng lao động nước ngoài và cấp giấy phép lao động cho người nước ngoài làm việc tại Công Ty. Nếu

Công Ty sử dụng lao động nước ngoài không đúng theo quy định pháp luật sẽ bị xử lý đối với hành vi vi phạm.

## **2. Điều kiện để Người Nước Ngoài làm việc tại Việt Nam?**

Người Nước Ngoài muốn vào làm việc tại Việt Nam cần đáp ứng đủ các điều kiện sau đây:

- Có năng lực hành vi dân sự đầy đủ;
- Có trình độ chuyên môn, tay nghề và sức khỏe phù hợp với yêu cầu công việc;
- Không phải là người phạm tội hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật nước ngoài;
- Có Giấy Phép Lao Động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam cấp, trừ các trường hợp được miễn giấy phép lao động theo quy định pháp luật.

Ngoài ra, Người Lao Động Nước Ngoài làm việc tại Việt Nam phải tuân theo pháp luật lao động Việt Nam, điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên có quy định khác và được pháp luật Việt Nam bảo vệ.

## **3. Công Ty Vốn Nước Ngoài muốn tuyển dụng Người Lao Động Nước Ngoài thì cần thực hiện những thủ tục gì?**

Công Ty Vốn Nước Ngoài được quyền tuyển dụng Người Lao Động Nước Ngoài vào làm công việc quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia và lao động kỹ thuật mà lao động Việt Nam chưa đáp ứng được theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh.

Để được tuyển dụng người lao động nước ngoài làm việc, Công Ty Vốn Nước Ngoài phải thực hiện thủ tục giải trình nhu cầu sử dụng lao động trước ít nhất 30 ngày kể từ ngày dự kiến sử dụng Người Lao Động Nước Ngoài và được sự chấp thuận bằng văn bản của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Sau khi có chấp thuận sử dụng người lao động nước ngoài của cơ quan nhà nước có thẩm quyền, Công Ty Vốn Nước Ngoài thực hiện thủ tục cấp mới Giấy phép lao động hoặc thủ tục miễn Giấy phép lao động cho Người Lao Động Nước Ngoài tại cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Cuối cùng, sau khi có Giấy phép lao động hoặc quyết định miễn Giấy phép lao động đối với người lao động nước ngoài, Công Ty Vốn Nước Ngoài và Người Lao Động Nước Ngoài thực hiện giao kết Hợp đồng lao động và nộp Hợp đồng này đến cơ quan cấp Giấy phép lao động để quản lý.

## **4. Việc ký kết Hợp đồng lao động thực hiện như thế nào?**

Khi sử dụng lao động, Công Ty cần tuân thủ các quy định pháp luật về giao kết hợp đồng lao động với Người Lao Động.

Công Ty có thể giao kết hợp đồng thử việc với Người Lao Động trước khi giao kết hợp đồng lao động nhưng phải tuân thủ quy định pháp luật về hợp đồng thử việc về thời hạn, lương....

Trước tiên, việc giao kết hợp đồng lao động phải được dựa trên nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực, tự do nhưng không được trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội. Tiếp theo, các bên thực hiện nghĩa vụ cung cấp thông tin một cách trung thực để giao kết hợp đồng, doanh nghiệp cung cấp thông tin về công việc, địa điểm và điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn, vệ sinh lao động, tiền lương, hình thức trả lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, ... người lao động cung cấp thông tin về nhân thân, trình độ học vấn, sức khỏe,...

Sau đó, các bên lựa chọn hình thức hợp đồng, loại hợp đồng lao động và tiến hành giao kết với nội dung hợp đồng không trái quy định pháp luật và đạo đức xã hội.

Cuối cùng, thẩm quyền giao kết hợp đồng cũng là các điểm quan trọng cần lưu ý thực hiện để hợp đồng lao động có hiệu lực, Công Ty có thể giao kết hợp đồng lao động bởi người đại diện pháp luật hoặc người được ủy quyền theo quy định pháp luật.

## 5. Sau khi chấm dứt hợp đồng với người lao động, Công Ty cần thực hiện những thủ tục gì?

Sau khi chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động nước ngoài, Công Ty cần:

- Thứ nhất, thanh toán đầy đủ tiền lương, trợ cấp (nếu có) theo quy định pháp luật hoặc thỏa thuận trong thời hạn 07 ngày kể từ ngày chấm dứt hợp đồng hoặc thời hạn khác do các bên thỏa thuận.
- Thứ hai, hoàn thành thủ tục xác nhận và trả sổ bảo hiểm xã hội và các giấy tờ khác liên quan cho người lao động.

## 6. Bảo hiểm xã hội phải đóng cho Người Lao Động như thế nào?

Công Ty sử dụng lao động có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp bắt buộc cho Người Lao Động theo quy định pháp luật với tỷ lệ đóng như sau:

- **Đối với Người Lao Động Việt Nam:**

Các khoản Bảo hiểm trích theo lương	BHXH	BHYT	BHTN	Tổng cộng
Trích vào Chi phí của Công Ty	17.5%	3%	1%	21.5%



Trích vào lương của NLD	8%	1.5%	1%	10.5%
<b>Tổng</b>	<b>22.5%</b>	<b>4.5%</b>	<b>2%</b>	<b>32%</b>

- **Đối với Người Lao Động Nước Ngoài:**

Các khoản Bảo hiểm trích theo lương	Quỹ ốm đau, thai sản	Quỹ BH tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp	Quỹ hưu trí và tử tuất	
Trích vào Chi phí của Công Ty	3%	0.5%	-	3.5%
Trích vào lương của NLD	-	-	-	-
<b>Tổng</b>	<b>3%</b>	<b>0.5%</b>	<b>-</b>	<b>3.5%</b>

**7. Công Ty có phải thành lập công đoàn không và phải nộp quỹ công đoàn như thế nào?**

Theo quy định pháp luật, công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội của người lao động được thành lập trên cơ sở tự nguyện. Do đó, Công Ty không bắt buộc phải thành lập công đoàn cơ sở.

Tuy nhiên, Công Ty là đối tượng phải nộp kinh phí công đoàn theo quy định pháp luật, không phân biệt Công Ty đã có hay chưa có tổ chức công đoàn cơ sở. Mức đóng kinh phí công đoàn bằng 2% quỹ tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động. Công Ty thực hiện đóng kinh phí công đoàn mỗi tháng một lần cùng thời điểm đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc cho người lao động.

**8. Sa thải NLD có khó khăn không? Nếu sa thải sai thì sẽ phải chịu trách nhiệm gì?**

Để sa thải Người lao động, Công Ty cần có đủ các yếu tố, điều kiện sau:

- (i) Công Ty cần phải có Nội quy lao động có hiệu lực pháp luật có quy định rõ các hành vi vi phạm sẽ chịu hình thức kỷ luật sa thải;
- (ii) Người lao động vi phạm một trong các hành vi được áp dụng hình thức kỷ luật sa thải theo quy định pháp luật và Nội quy lao động của Công Ty, và Công Ty có trách nhiệm phải chứng minh được lỗi của người lao động đã vi phạm;
- (iii) Việc xử lý kỷ luật lao động phải tuân theo nguyên tắc và trình tự của pháp luật:

- Công Ty chứng minh được lỗi của người lao động và tiến hành thông báo hợp xử lý kỷ luật sa thải người lao động trong thời hiệu xử lý kỷ luật.
- Việc xử lý kỷ luật sa thải phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động, người lao động và cha, mẹ, hoặc người đại diện theo pháp luật nếu người lao động dưới 18 tuổi, trường hợp một trong các thành phần này không dự họp phải nêu rõ lý do.
- Cuộc họp xử lý kỷ luật lao động phải được thông báo trước đến các thành phần dự họp, và lập thành biên bản.
- Quyết định xử lý kỷ luật sa thải phải được ban hành bởi người có thẩm quyền của Công Ty, trong thời hạn của thời hiệu xử lý kỷ luật lao động hoặc thời hạn kéo dài thời hiệu xử lý kỷ luật lao động và phải được gửi đến người lao động, cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật của người dưới 18 tuổi và tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.

Trong trường hợp Công Ty thực hiện sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động trái quy định pháp luật thì có trách nhiệm:

- Nhận lại người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động;
- Trường hợp người lao động không muốn tiếp tục làm việc, thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại điểm (i) thì Công Ty phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định pháp luật;
- Trường hợp Công Ty không muốn nhận lại người lao động và người lao động đồng ý, thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại điểm (i) và trợ cấp thôi việc, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động;
- Trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động mà người lao động vẫn muốn làm việc thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại điểm (i), hai bên thương lượng để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.

Trên đây là các câu hỏi Apolat Legal thường giải đáp cho Khách Hàng để giải quyết những khúc mắc trong quá trình tìm hiểu đầu tư vào Việt Nam, Nhà Đầu Tư Nước Ngoài có thể tham khảo khi gặp những trường hợp tương tự trên. Tuy nhiên, với mỗi trường hợp cụ thể, sẽ có những giải pháp áp dụng mang tính phù hợp và đem lại hiệu quả cao nhất, Apolat Legal khuyến nghị Nhà Đầu Tư Nước Ngoài tham vấn ý kiến luật sư trong các trường hợp cụ thể để bảo vệ tốt nhất quyền và lợi ích hợp pháp của mình.