

Nghĩa vụ và rủi ro đối với người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam theo hình thức “Di chuyển nội bộ doanh nghiệp”

(Cập nhật theo Nghị định 219/2025/NĐ-CP – có hiệu lực từ ngày 07/8/2025)

1. Khái quát về hình thức “di chuyển nội bộ doanh nghiệp” (Intra-Corporate Transferee – ICT)

“**Di chuyển nội bộ doanh nghiệp**” là một trong các hình thức làm việc tại Việt Nam của công dân nước ngoài được quy định tại điểm b) khoản 1 Điều 2 và điểm b) Khoản 13 Điều 7 NĐ 219. Theo đó, người lao động nước ngoài (“NLĐNN”) đã làm việc cho doanh nghiệp ở nước ngoài **ít nhất 12 tháng liên tục trước khi được cử sang Việt Nam** làm việc tại hiện diện thương mại của chính doanh nghiệp đó tại Việt Nam (ví dụ như công ty con, chi nhánh hoặc VPDD).

Bản chất của hình thức này là **quan hệ lao động vẫn duy trì với công ty ở nước ngoài**, trong khi Công ty Việt Nam chỉ là đơn vị tiếp nhận, không phải là người sử dụng lao động trực tiếp. Do đó, Công ty Việt Nam **không được ký Hợp đồng lao động (HĐLĐ)** với người lao động ICT.

2. Nghĩa vụ khi xin cấp Giấy phép lao động (GPLĐ)

Đối với người lao động ICT, GPLĐ sẽ ghi rõ **hình thức làm việc là “di chuyển nội bộ doanh nghiệp”**, không phải “thực hiện hợp đồng lao động”.

Công ty Việt Nam **không cần ký HĐLĐ** mà chỉ cần nộp:

- Thư điều động hoặc văn bản của công ty nước ngoài cử NLĐNN sang làm việc có thời hạn.
- Xác nhận đã được công ty nước ngoài tuyển dụng trước đó ít nhất 12 tháng liên tục ngay trước khi vào Việt Nam làm việc.
- Tài liệu chứng minh mối quan hệ giữa công ty mẹ và công ty con (ví dụ như GCN đăng ký đầu tư và GCN đăng ký doanh nghiệp).

Các hồ sơ này là căn cứ để **xin GPLĐ theo hình thức “di chuyển nội bộ”**.

Sau ngày 07/08/2025 khi NĐ 219 có hiệu lực, trường hợp Công ty Việt Nam ký HĐLĐ trong khi GPLĐ ghi hình thức “di chuyển nội bộ”, sẽ **mâu thuẫn với nội dung của GPLĐ** và có thể Cơ quan quản lý lao động sẽ yêu cầu **cấp lại GPLĐ hoặc xử phạt hành chính** do sử dụng lao động không đúng loại hình được cấp phép.

Giai đoạn trước ngày 07/08/2025, vì **không có** quy định giới hạn về việc NLĐNN chỉ được chọn **MỘT** hình thức làm việc nên **không có cơ sở pháp lý** rõ ràng để nhận định rằng việc Công ty Việt Nam xin cấp GPLĐ theo hình thức “di chuyển nội bộ” nhưng vẫn ký HĐLĐ để chi trả lương là không đúng quy định.

3. Ảnh hưởng của Nghị định 219/2025/NĐ-CP

Từ ngày 07/8/2025, khi NĐ 219 có hiệu lực, Cơ quan thuế và lao động đang có xu hướng cùng tăng cường phối hợp trong việc **xác định nghĩa vụ thuế – bảo hiểm** theo loại hình làm việc ghi trên GPLĐ.

Bảng tổng hợp nghĩa vụ thuế - bảo hiểm theo từng hình thức làm việc tại đa số công ty là khách hàng của KMC:

Hình thức làm việc ghi trên GPLĐ	BHXH, BHYT và KPCĐ	Thuế TNDN	Thuế nhà thầu
Thực hiện HĐLĐ (Công ty VN ký HĐLĐ và chi trả lương)	Có phát sinh	Không rủi ro về chi phí lương	Không phát sinh
Di chuyển nội bộ, nhưng Công ty VN <u>có ký HĐLĐ</u> và chi trả lương	Có rủi ro phát sinh	Có rủi ro chi phí lương không được ghi nhận là chi phí được trừ	Không phát sinh
Hợp đồng kinh tế / cung cấp dịch vụ với công ty mẹ (Công ty VN không ký HĐLĐ, không trả lương, nhưng có trả phí dịch vụ)	Không phát sinh	Không rủi ro	Có phát sinh (10% gồm TNDN 5% và GTGT 5%)

4. Phân tích chi tiết nghĩa vụ và rủi ro

(1) Nếu Công ty Việt Nam **KHÔNG** ký HĐLĐ,

- Đây là cách thực hiện **đúng bản chất** của hình thức **di chuyển nội bộ**.
- Tuy nhiên, nếu công ty Việt Nam có **phát sinh chi phí sinh hoạt liên quan đến người lao động ICT**, các khoản chi này cần được **đánh giá cẩn trọng** để đảm bảo hợp lệ khi hạch toán và quyết toán thuế.

(2) Nếu Công ty Việt Nam **CÓ** ký HĐLĐ,

- Về mặt pháp lý, việc ký HĐLĐ khiến người lao động ICT **không còn được xem là “di chuyển nội bộ”**, mà là **lao động trực tiếp do Công ty Việt Nam sử dụng**.
- Khi đó, Công ty Việt Nam **phải đóng BHXH, BHYT, KPCĐ** và khấu trừ - kê khai thuế TNCN.
- Ngoài ra, Cơ quan thuế có thể **không chấp nhận chi phí lương là chi phí hợp lý hợp lệ**, do trên GPLĐ thể hiện hình thức “di chuyển nội bộ”, vì nội dung này thiếu nhất quán về bản chất pháp lý.

5. Các khoản chi liên quan đến người lao động ICT

Dù không ký HĐLĐ, trong thực tế Công ty Việt Nam vẫn có thể phát sinh một số khoản chi phí như:

- Chi phí lưu trú, phương tiện đi lại, trợ cấp sinh hoạt;
- Khoản hoàn trả cho công ty mẹ về tiền lương hoặc phúc lợi đã chi hộ (cost recharge);
- Chi phí xin cấp giấy phép lao động, visa;
- Khoản phí dịch vụ (management fee / cost sharing) theo thỏa thuận tập đoàn, v.v.

(a) Trường hợp chi hỗ trợ sinh hoạt, đi lại, nhà ở

- Có thể **ghi nhận là chi phí được trừ khi tính thuế TNDN**, nếu:
 - Có **chứng từ hợp lệ** (hóa đơn, chứng từ thanh toán);
 - Có **quyết định phái cử nhân sự hoặc quy chế hỗ trợ chi phí rõ ràng**;
 - Có khấu trừ và kê khai thuế TNCN;
 - Khoản chi phục vụ trực tiếp cho hoạt động SXKD tại Việt Nam.
- Tuy nhiên, nếu khoản chi mang tính **thường xuyên, cố định tương tự như tiền lương** hoặc là **mức hỗ trợ cao hơn tiền lương do công ty mẹ chi trả**, có thể bị cơ quan thuế xem là **thu nhập từ tiền lương**, dẫn đến **không chấp nhận là chi phí hợp lý hợp lệ**.

(b) Trường hợp hoàn trả chi phí lương cho công ty mẹ (cost recharge)

Đây cũng được xem là **chi phí lương của Công ty Việt Nam** nên có thể gặp **rủi ro tương tự** như đã nêu tại **mục 4 khoản (2)**.

6. Khuyến nghị cho Công ty Việt Nam

(1) Xác định chính xác loại hình làm việc của người nước ngoài ngay từ đầu khi xin GPLĐ.

(2) **Không nên ký HĐLĐ** với người lao động ICT để tránh mâu thuẫn pháp lý.

(3) Nếu có phát sinh chi phí, cần:

- Lập **chính sách hỗ trợ nhân sự nước ngoài bằng văn bản**;
- Chuẩn bị **thỏa thuận cost-sharing, biên bản xác nhận dịch vụ**, chứng từ kế toán hợp lệ;
- Đánh giá khả năng **phát sinh thuế nhà thầu** nếu có hoàn trả lương hoặc phí dịch vụ.

(4) Định kỳ rà soát hồ sơ nhân sự nước ngoài và chi phí liên quan, đặc biệt **sau khi NĐ 219** có hiệu lực.

(5) Khi có nghi ngờ về tính hợp lệ của khoản chi, nên **tham vấn chuyên gia tư vấn thuế – kế toán độc lập** để đảm bảo an toàn khi thanh tra thuế.

7. Lưu ý quan trọng

⚠ Nội dung trên được tổng hợp và phân tích dựa trên các quy định pháp luật hiện hành (bao gồm Nghị định 219/2025/NĐ-CP) và tình hình áp dụng thực tiễn.

Bài viết chỉ mang tính chất tham khảo và cung cấp thông tin tổng quát, không thay thế ý kiến tư vấn pháp lý cụ thể cho từng trường hợp.

Trong các tình huống phát sinh đặc thù hoặc cần hướng dẫn chi tiết, Quý công ty nên liên hệ với đội ngũ chuyên gia của KMC để được tư vấn, đánh giá rủi ro và xây dựng phương án tuân thủ phù hợp với mô hình hoạt động thực tế.