

上市公司招聘员工需要承担什么税务风险，招聘员工应该注意哪些问题-股识吧

一、企业上市前需关注哪些税务问题

企业上市之前一般要接受审计和信贷方面的调查，被调查出来的历史问题往往需要处理掉，特别要关注这些遗留历史问题的处理是否合乎税法的相关规定，否则企业无法实现干干净净地上市。

在现实工作当中，我们发现有些企业就是因为一些历史的税务问题延缓了上市的进程，甚至放弃了上市。

比如，2007年东部某省有数十家企业因为股改遗留下来的股东数目太多、产权关系不明晰、土地使用权获取方式不当等问题，而无法通过证监会的审核，最终影响了上市进程。

企业上市前遇到的最重要的税务问题应该是重组中的税务问题。

企业重组可能要涉及股权或者是资产的剥离、转移，在这个过程中必然会涉及税务问题。

这些税务问题很多情况下是一个时间的差异，比如说资产的转移。

资产的转移如果是价值性的转移，那么要在以后的纳税期进行抵扣。

对上市公司来说，如果因为要上市要重组而使得纳税时间点前移的话，对企业的税务压力是相当大的，因此企业在这一点上应该谨慎处理。

在重组过程当中，我们发现有很多律师甚至是注册会计师在整个股权交易过程中都建议客户采用成本价去转移，其实这是不符合税法规定的。

比如某民营企业下属有6家公司，但是这些公司分散在不同的自然人的名下，上市之前必须要把几家公司合并在一起。

在实践当中，我们见到相当多的企业在把自然股权装进上市公司的过程中采用成本价去转让，这是我国税法所不允许的。

为了加强这方面的监管，税务部门和工商部门已经专门发文对转让交易实行共同监管，一旦违规将会遭受很严厉的处罚。

还有转让定价的问题。

在公司经营业务当中，通过分割业务，从而把利润安排在不同的主体当中去的时候会涉及转让定价。

比如一个靠建筑业起家的房地产企业，当面临很重的土地增值税税负时，可能会采取把建筑、设计、装修工程分离出去，从而把利润放到建筑公司、设计公司当中。需要注意的是，企业在进行这些安排时，必须符合公平交易的原则，并经得起税务机关的评估和检查。

另外，一些企业选择在海外上市前，为了规避更多的监管，很多企业会选择搭建一个跨境的公司架构的安排。

这些安排因为牵涉跨境国家或地区的税收利益而可能面临反避税调整。因此，这些企业不仅要关注本国的税法，还要关心国际税务问题。特别是新企业所得税法实施以后，我国对跨境非经营企业的管理越来越严格，企业传统的搭建跨境多层结构来间接规避实际运营主体公司的所得税的方法，在新税法中已经受到了严格的约束，最近一两年已有相当多的案例。企业应该引以为鉴，多多关注新企业所得税法中关于纳税调整的相关规定。基于上述原因，企业在上市之前首先应当选择一个资深的财税中介机构，对企业进行整体的税务健康检查，对企业以前的税务风险进行清理。然后跟中介机构的律师、注册会计师或注册税务师就重组问题进行深入的沟通交流，设计最优的公司架构，让企业的税负降到最低，运营效果达到最佳。

二、人员招聘存在什么风险，如何规避招聘过程中的风险

一、招聘前期：招聘渠道的选择、招聘广告的发布、电话邮件的咨询三个环节。

1) 招聘渠道：目前各类人才市场、招聘网站众多，也会存在一些鱼目混珠的人才网站。

如果你不了解就选用了不良的渠道，导致的结果有可能你的招聘信息被篡改。不仅严重影响招聘效果同时对公司的品牌造成不良的后果。

所以我们在招聘渠道的选择上会严格根据招聘网站的资质、品牌等全方位进行审核比较后才进行选用。

2) 招聘广告的发布：对于词语的运用，必须合法合规。

例如男性优先、本岗位只针对已婚已育女性等敏感性语句不可出现在招聘广告中。

3) 电话邮件的咨询：当把招聘广告使用后，可能会遇到很多求职者的咨询。

在解答过程中，需要用固定的话术进行回答。

对于关键信息，例如薪酬福利等电话解释以具有竞争力的薪酬福利，细节方面我们会在面试后和您做详细解释的统一话术进行解答为宜。

二、面试期间：1) 特别强调用人部门和HR的面试分工。

可能有时候觉得有的岗位挺简单的，用人部门这么忙就干脆HR面试决定就OK了。但其实面试过程中，用人部门和HR承担的角色不同，考察一个人的侧重点和角度也不同。

在这个过程中，用人部门和HR分别与候选人进行充分的沟通也会降低一定的用人风险。

2) 对于应聘登记表的填写的完整性。

往往发生风险的案例，从应聘登记表到个人应聘资料总会有缺漏。

例如应聘登记表工作经历填写不完整、紧急联系人当地联系人都不填写等等。

三、面试通过：1)

学历鉴定：对于大专以上的学历选用学信网查询后并进行截图打印。

那如果遇到学历是大专以下的怎么办？需要和学校的老师进行联系确认。

2) 近两份工作经历的确认：需要与之前单位的人力资源部及候选人的直属上级进行确认。

从入离职时间、工作内容、在职期间的工作绩效、有无违规违反公司制度的情况等方面进行了解。

3) 固定电话的确认、当地联系人、紧急联系人、直系亲属的电话确认。

四、正式录用前：1) 入职资料的提交：所有资料都需要有本人的亲笔签名和“本复印件与原件相符合，如有虚假，本人愿意承担一切责任”的字样。

2) 身份证鉴定：入职前需要所有员工提供身份证原件进行真假核实。

特别强调一点的是需要确认身份证和本人是否为同一人。

虽然身份证验证数据显示造假的比例不到1%或者更低，但如果出现此类人，会给企业带来严重的负面影响。

三、招聘竞争对手的财务人员有什么风险

企业要求财务人员对公司的忠诚尤其要高，招聘竞争对手的财务人员的风险是如果该员工（可能）把企业的核心财务机密泄漏给竞争对手，对企业产品定价策略、利润策略、营销策略、成本策略、财务管理等都非常不利。

四、企业招聘要交信誉保证金或者是风险承担金或者验证相关证件这些合法吗？

不合法收费及押金，均可以要回来，协调不成，可以向劳动局举报

五、公司上市一定要为员工缴纳社保吗

一定要为员工缴纳社保的。

用人单位必须为员工缴纳社会保险，这是法律上的强制义务，而且是双方的法定义务，劳动关系的双方对此不可协商变通。

一、用人单位不缴纳社保存在很大的法律风险1.

员工可随时向劳动监察举报要求用人单位缴纳，处理结果往往是限期补缴；
2. 根据《劳动合同法》第三十八条规定，用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的，劳动者可以解除劳动合同，用人单位还应当支付经济补偿金。
3. 如果用人单位缴纳了医疗、工伤等社会保险费，员工在职期间一旦发生此类情况，相应的费用由社保基金负担。

相反，如不缴纳社保，发生了此类情况，用人单位按照社保的标准自行承担。

二、法律依据1. 《劳动法》七十二條，基金来源，社会保险基金按照保险类型确定资金来源，逐步实行社会统筹。

用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。

2. 《劳动法》七十三条，劳动者在下列情形下，依法享受社会保险待遇：退休；患病、负伤；因工伤残或者患职业病；失业；生育。

劳动者死亡后，其遗属依法享受遗属津贴。

劳动者享受社会保险待遇的条件和标准由法律、法规规定。

劳动者享受的社会保险金必须按时足额支付。

3. 《劳动合同法》第三十八条（三）用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：（一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

（二）未及时足额支付劳动报酬的；

未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；

法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

4. 《劳动合同法》第四十六条（一）有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：（一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；

（二）用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；

（三）用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；

（四）用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；

（五）除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的；

（六）依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；

（七）法律、行政法规规定的其他情形。

六、招聘员工应该注意哪些问题

我在企管公司工作 我们公司招聘员工会首先看他的德行怎么样。

1.孝。

孝就是懂得感恩，父母是一个人一生中最大的恩人，如果这个人连父母都不感恩，又怎么会对老板感恩呢。

不懂得感恩的人最容易跳槽。

你培养了半天的人才如果不懂得对你感恩，跳槽了，那你就是在给竞争对手培养人才。

2.悌。

悌是兄弟和睦，如果一个人和兄弟姐妹都不能和平相处那在企业中也会是一个闹事者。

很多企业出现的问题，归根结底都是无中生有的，那就是因为这种人太多。

3.忠。

看他对老婆是不是忠诚，如果对老婆不忠诚，那他很有可能有朝一日为了私利泄露你的商业机密。

4.信。

说话一定要有诚信，没有信用的人，是没办法帮企业盈利的。

客户会因为他不守信用，而认为你们公司不守信用，客户不会记得他叫XX，客户只会记得他是什么公司的。

所以看一个人的家庭是不是和睦就知道他是个什么样的人。

古代官员挑选就是只有孝子才能在正当的渠道当上官员。

这是德行方面的。

还有专业性高的技术方面的。

1.有才无德，可利用，不能重用。

2.有德无才，可培养，可重用。

3.无才无德，绝对不能用。

4.才有德，肯定不会没有工作。

这是我的一点小小的分享，希望能帮到您。

我相信您会找揽到很多人才的。

以后有什么需要帮忙的，我愿意效劳。

七、个人独资企业的责任风险和税收筹划问题

如果是核定征收的话，税务局不关心的财务报告，只要求你按收入的1%交个人所得税，还要交营业税5%，和一些小税种如城建，教育附加...税务和银行对小型个人

独资企业的监管力度不是很严格。

参考文档

[下载：上市公司招聘员工需要承担什么税务风险.pdf](#)

[《股票多久可以买卖次数》](#)

[《股票亏18%需要多久挽回》](#)

[《股票冷静期多久》](#)

[下载：上市公司招聘员工需要承担什么税务风险.doc](#)

[更多关于《上市公司招聘员工需要承担什么税务风险》的文档...](#)

声明：

本文来自网络，不代表

【股识吧】立场，转载请注明出处：

<https://www.gupiaozhishiba.com/book/71047702.html>