

法律简讯

2019年12月份

2019年劳动基准法

越南国会于2019年11月20日颁布《第45/2019/QH14号劳动基准法》，与现行《第10/2012/QH13号劳动基准法》相比，在新法规定上有值得关注的诸多焦点。

其中，【劳动者不需要负担招聘费用】（详于第11条第2款），就是众人关注的焦点之一。此举意味着，新法严禁各家企业或公司对劳动者克扣招聘费。

除了“劳动合同”，企业（雇主单位/用人单位）与劳动者可以通过签订某种合约/合同或协议来确立劳动关系，合约/合同中规定一方聘用另一方提供劳动并对此支付劳动报酬（工资），而劳动过程由其中一方指导并监督（详于第13条第1款）。

关于合约/合同形式，各方可以订立纸质或电子合约/合同。口头合约期限，之前限于三个月以下，但在新法中被限于一个月以下（详于第14条第1、2款）。

根据本法第25条，新法允许企业管理人员的试用期延长至180天（之前限于60天）。

另一个焦点是，新法允许劳动者无故单方终止合约（辞职），仅需依法提前通知即可（详于第35条）。

国庆节放假日数增加一天，包括国庆节（9月2日）和前一天（9月1日）或后一天（9月3日）（详于第112条）。

退休年龄延后如下：男性退休年龄由60岁延后至60岁三个月，而女性退休年龄由55岁延后至55岁四个月。本规定于2021年起开始生效，之后退休年龄每年推迟三个月（对于男性）或四个月（对于女性）。据此，男性退休年龄将于2028年达62岁，而女性退休年龄将于2035年达60岁（详于第169条）。

本法将于2021年01月01日起开始生效，并且取代2012年06月18日《第10/2012/QH13号劳动基准法》。

本法同时针对2014年11月20日《第58/2014/QH13号社会保险法》修订、补充部分条例（已在2015年06月25日《第84/2015/QH13号法》和2018年11月20日《第35/2018/QH14号法》得以修订、补充）。



电子发票发行通知从递交成功之日起两个工作日后 在税务总局官网网上公示

根据 税务总局于2019年11月19日颁布《第4731/TCT-TVQT号函》，关于在税务信息官网公示纳税人发票发行通知事宜。

以免 影响企业的生产经营活动，税务总局要求省级税务局从接收通知之日起两个工作日内务必在税务信息官网上传企业的发票发行通知。

企业 须要注意，发票发行通知及发票样本应在使用发票前至少两天送致税务直辖机关。发票发行通知内容须确保遵守《第39/2019/TT-BTC号函》规定以及《第37/2017/TT-BTC号函》修订内容。

若税务机关尚未要求改用， 企业仍可依据旧规定使用电子发票。

河内市 国税局于2019年12月04日颁布《第90806/CT-TTHT号函》，关于电子发票的内容。

根据 政府《第119/2018/ND-CP号法令》以及财政部《第68/2019/TT-BTC号公告》规定在2018年11月01日至2020年10月31日过渡期间内，仅在收到税务机关直接要求之下的企业才要适用新电子发票。

反而，若税务机关尚未要求，则企业可依据《第51/2010/ND-CP号法令》（《第04/2014/ND-CP号法令修订内容》）及《第32/2011/TT-BTC号公告》继续使用旧电子发票。因此，电子发票内容仅需依据《第32/2011/TT-BTC号公告第6条》规定即可。

何种情况下，每年加班时数可达300小时？

劳动荣军与社会部于2019年12月03日颁布《第5199/LDTBXH-ATLD号函》有关年内加班时数上限之建议。

对于年加班时数200至300个小时之特殊情况，劳动部要求各企业参考《劳动基准法第106条第2款b点》的规定以及《第45/2013/ND-CP号法令第4条第2款》的明细规定。

另外，对于雇用季节性员工和外包加工员工的企业，每年达300小时的加班安排须根据《第54/2015/TT-BLDTBXH号公告》而实施。

《第45/2013/ND-CP号法令第4条第2款》 明定年加班时数200至300个小时之情况，共有：

生产、加工出口纺织、制衣、皮革、鞋子之制品，加工农林水产品；

生产，供应电力、电讯、炼油；给排水供应；

其他带有紧急性务必解决而不得拖延之情况。

春节奖金是否限制最低额度？

根据《2012年劳动基准法第106条》有关劳动者奖金的规定，如下：

奖金是指雇主根据年度生产和经营结果以及员工工作表现来奖励员工的金额。

奖赏规制由雇主经过参考基层劳动集体代表组织的意见后决定并在工作场所公示。

根据上述规定，春节奖金将由雇主或用人单位决定。其在拟定集体劳动协议时经已规定。实际上，大多数雇主在春节之际或多或少都会奖赏员工。春节奖金除激励员工以外还加强维持劳资关系，同时部分补贴员工在新年（春节）内的消费和购物。

由于春节奖金非为强制性，因此在做出奖金额度决定时，企业基于整年度获利情况（经营业绩）、员工岗位和贡献程度以向每位员工做出适当的奖金。

简而言之，当前并无法律文献规定企业必须拨发一笔明确的金额作为春节奖金发放给员工。

声明：

“本法律简讯以供给客户更多有关法律信息为目的。本事务所着重于确保所提供信息的正确性，但本简讯未带有绝对全面性，因此运用之前，贵客户应当事先参考专业人士之意见。”