

法律簡訊

2019年12月份

2019年勞動基準法

越南國會於2019年11月20日頒布《第45/2019/QH14號勞動基準法》，與現行《第10/2012/QH13號勞動基準法》相比，在新法規定上有值得關注的諸多焦點。

其中，【勞動者不需要負擔招聘費用】（詳於第11條第2款），就是眾人關注的焦點之一。此舉意味著，新法嚴禁各家企業或公司對勞動者剋扣招聘費。

除了“勞動合約”，企業（僱人單位/用人單位）與勞動者可以通過簽訂某種合約/合同或協議來確立勞動關係，合約/合同中規定一方聘用另一方提供勞動並對此支付勞動報酬（工資），而勞動過程由其中一方指導並監督（詳於第13條第1款）。

關於合約/合同形式，各方可以訂立紙質或電子合約/合同。口頭合約期限，之前限於三個月以下，但在新法中被限於一個月以下（詳於第14條第1、2款）。

根據本法第25條，新法允許企業管理人員的試用期延長至180天（之前限於60天）。

另一個焦點是，新法允許勞動者無故單方終止合約（辭職），僅需依法提前通知即可（詳於第35條）。

國慶節放假日數增加一天，包括國慶日（9月2日）和前一天（9月1日）或後一天（9月3日）（詳於第112條）。

退休年齡延後如下：男性退休年齡由60歲延後至60歲三個月，而女性退休年齡由55歲延後至55歲四個月。本規定於2021年起開始生效，之後退休年齡每年推遲三個月（對於男性）或四個月（對於女性）。據此，男性退休年齡將於2028年達62歲，而女性退休年齡將於2035年達60歲（詳於第169條）。

本法將於2021年01月01日起開始生效，並且取代2012年06月18日《第10/2012/QH13號勞動基準法》。

本法同時針對2014年11月20日《第58/2014/QH13號社會保險法》修訂、補充部分條例（已在2015年06月25日《第84/2015/QH13號法》和2018年11月20日《第35/2018/QH14號法》得以修訂、補充）。

CLIENTS

COMPANY

INVOICES

電子發票發行通知從遞交成功之日起兩個工作日後 在稅務總局官網網上公示

根據 稅務總局於2019年11月19日頒布《第4731/TCT-TVQT號函》，關於在稅務資訊官網公示納稅人發票發行通知事宜。

以免 影響企業的生產經營活動，稅務總局要求省級稅務局從接收通知之日起兩個工作日內務必在稅務資訊官網上傳企業的發票發行通知。

企業 須要注意，發票發行通知及發票樣本應在使用發票前至少兩天送致稅務直轄機關。發票發行通知內容須確保遵守《第39/2019/TT-BTC號函》規定以及《第37/2017/TT-BTC號函》修訂內容。

若稅務機關尚未要求改用， 企業仍可依據舊規定使用電子發票。

河內市 國稅局於2019年12月04日頒布《第90806/CT-TTHT號函》，關於電子發票的內容。

根據 政府《第119/2018/ND-CP號法令》以及財政部《第68/2019/TT-BTC號公告》規定在2018年11月01日至2020年10月31日過渡期間內，僅在收到稅務機關直接要求之下的企業才要適用新電子發票。

反而，若稅務機關尚未要求，則企業可依據《第51/2010/ND-CP號法令》（《第04/2014/ND-CP號法令修訂內容》）及《第32/2011/TT-BTC號公告》繼續使用舊電子發票。因此，電子發票內容僅需依據《第32/2011/TT-BTC號公告第6條》規定即可。

何種情況下，每年加班時數可達300小時？

勞動榮軍與社會部於2019年12月03日頒布《第5199/LDTBXH-ATLD號函》有關年內加班時數上限之建議。

對於年加班時數200至300個小時之特殊情況，勞動部要求各企業參考《勞動基準法第106條第2款b點》的規定以及《第45/2013/ND-CP號法令第4條第2款》的明細規定。

另外，對於僱用季節性員工和外包加工員工的企業，每年達300小時的加班安排須根據《第54/2015/TT-BLDTBXH號公告》而實施。

《第45/2013/ND-CP號法令第4條第2款》 明定年加班時數200至300個小時之情況，共有：

生產、加工出口紡織、製衣、皮革、鞋子之製品，加工農林水產品；

生產，供應電力、電訊、煉油；給排水供應；

其他帶有緊急性務必解決而不得拖延之情況。

春節獎金是否限制最低額度？

根據《2012年勞動基準法第106條》有關勞動者獎金的規定，如下：

獎金 是指僱主根據年度生產和經營結果以及員工工作表現來獎勵員工的金額。

獎賞規制 由僱主經過參考基層勞動集體代表組織的意見後決定並在工作場所公示。

根據上述規定，春節獎金將由僱主或用人單位決定。其在擬定集體勞動協議時經已規定。實際上，大多數僱主在春節之際或多或少都會獎賞員工。春節獎金除激勵員工以外還加強維持勞資關係，同時部分補貼員工在新年（春節）內的消費和購物。

由於春節獎金非為強制性，因此在做出獎金額度決定時，企業基於整年度獲利情況（經營業績）、員工崗位和貢獻程度以向每位員工做出適當的獎金。

簡而言之，當前並無法律文獻規定企業必須撥發一筆明確的金額作為春節獎金發放給員工。

聲明：

“本法律簡訊以供給客戶更多有關法律資訊為目的。本事務所著重於確保所提供資訊的正確性，但本簡訊未帶有絕對全面性，因此運用之前，貴客戶應當事先參考專業人士之意見。”