

BIPO TIMES

November 2023 Vol. 75

www.biposervice.com

越南薪资合规解读 Payroll Compliance in Vietnam

概述

越南的薪资合规是其商业环境中动态且不断发展的一个方面。这涉及到对工资计算、社会保险、个人所得税和强制性缴款等一系列复杂法规的遵守。

雇主必须根据累进税率制度准确计算和预扣税款，包括个人所得税和社会保险费。遵守这些规定对于避免法律问题和确保员工的经济福利至关重要。

因为法规可能会发生变化，因此了解越南最新的薪资合规要求十分重要。

基本概况



首都
河内



人口
9,818万



货币
越南盾 (VND)
(1越南盾≈0.0003人民币)



人均GDP
VND 4,163.50
(截至 2022年)

一、劳动合同

劳动合同 (劳动法第14,19条)

劳动合同应当以书面形式订立,一式两份,一份由雇员保存,一份由雇主保存。

符合电子交易法的电子劳动合同形式与书面合同形式具有同等效力。

在某些情况下,双方可以签订期限少于1个月的口头合同:

- 雇员可以与多个雇主签订雇佣合同,前提是雇员能完全履行所签订合同中包含的所有条款和条件;
- 如与外籍员工签合同,可采用双语。但如果两者之间有不一致,则需以越南文版本为准;
- 外籍员工的薪资则可以外币为计算单位;
- 外籍员工合同期最长为2年,可凭工作许可证续签。

劳动合同类别 (劳动法第20条)

合同类别	期限和性质
固定期限合同 (Definite Term Contract)	<ul style="list-style-type: none">• 最多36个月• 需提前30天通知解除合同
无固定期限合同 (Indefinite Term Contract)	<ul style="list-style-type: none">• 签订2次的固定期限合同后,应在第3次签订无固定期限合同• 需提前45天通知解除合同
续签劳动合同 (Renew Labor Contract)	<ul style="list-style-type: none">• 自合同期满之日起30日内,双方在旧劳动合同中规定的权利、义务和利益继续有效• 30天后,固定期限合同将变为无固定期限合同

劳动合同内容 (劳动法第21条)

一份雇佣合同应包括以下内容:

- a. 雇主或法定代表人的全名和地址;
- b. 雇员的全名、出生日期、性别、居住地、身份证号码或者护照号码;
- c. 工作和工作地点;
- d. 劳动合同期限;
- e. 工资、工资支付方式、支付截止日期和其他补贴支付;
- f. 晋升和加薪制度;
- g. 工作时间和休息时间;
- h. 为雇员提供的个人防护装备;
- i. 社会保险、医疗保险和失业保险;
- j. 基础和高级培训、职业技能发展。

试用期 (劳动法第24-27条)

工作类型	试用期限
根据《企业法》和《国家对企业投资管理和使用法》规定的企业高管和管理职位	最多180天
需要大专以上学历或以上的工作	最多60天
需要中等职业证书、职业中专学历、技术人员和熟练工人的工作	最多30天
其他无需培训的岗位	最多6个工作日

- 一份工作只允许一个试用期;
- 可以将试用期的内容包括在劳动合同中,或者签订单独的试用期合同;
- 如果雇员的劳动合同期限不足1个月,不允许设立试用期;
- 试用期内的工资不能低于该岗位对应工资标准的85%。

工作时间 (劳动法第105条)

- 正常工作时间每天不得超过8小时, 每周不得超过48小时;
- 雇主有权确定每日或每周的工作时间并通知雇员。每日工作时间不得超过 10 小时, 如果按周计算, 每周工作时间不得超过 48 小时;
- 越南政府鼓励实行每周40小时工作制;
- 夜间工作时间为晚上22点至早上6点;
- 加班工作是指法律、集体谈判协议或雇主内部劳工规定所规定的正常工作时间以外的任何时间进行的工作。

二、薪酬与福利

薪酬 (劳动法第90条)

- 工资是雇主根据雇员完成的工作协议支付给雇员的金额。工资 = 基本工资 + 津贴和其他额外金额;
- 基本工资不得低于法定最低工资标准;
- 雇主应公平支付工资, 不得因雇员的性别而进行歧视, 尤其是对于从事相同工作的雇员。

薪酬支付 (劳动法第95-97条)

- 雇主应按照约定的工资、生产力和工作质量向雇员支付工资;
- 劳动合同中记载的工资和实际支付的工资应以越南盾 (VND) 为单位, 除非雇员是在越南工作的外国人;
- 每次发工资时, 雇主应向雇员提供一份说明, 注明工资、加班工资、夜班工资和扣款 (如果有的话);
- 工资可以以现金支付或转入雇员个人银行账户;
- 按小时、按天或按周计算工资的雇主应按每小时、每天或每周支付工资, 或者按照双方约定在不超过15天的周期支付;
- 按月或双周计算工资的雇主应按每月或每两周支付工资。支付时间应定期并由双方协商决定。

薪酬扣款 (劳动法第102条)

- 根据《劳动法》第129条, 雇主有权从雇员工资中扣除雇主设备和资产损坏的赔偿金;
- 雇员有权了解扣款原因;
- 每月扣款不得超过雇员在支付强制性社会保险、医疗保险、失业保险费和个人所得税后月净工资的 30%。

奖金

- 奖金制度可根据公司过去一年的业绩表现和员工的个人表现来决定;
- 通常公司都会在农历新年前发放13个月薪资做为公司的年终奖金;
- 根据劳动法第104条, 奖金方案需与公司的工会协商后, 发布通告以通知所有员工。

三、休假

病假

社会保险提供的福利之一, 病假:

- 雇员因疾病或非劳动事故, 或照顾7岁以下的患病儿童而请假;
- 社会保险费为休假前一个月工资的 75%;
- 休假天数为30到180天, 具体取决于工作条件和已缴纳社会保险的年数。

产假

社会保险提供的福利之一，产假：

- 产假假期为6个月(包括公共假期、新年假期和周末)；
- 流产、人工流产、死胎或病理性流产的假期为10至50天，具体取决于怀孕周数；
- 孕检假期为5次(每次1天)；
- 产假期间的每月工资为休产假前6个月作为社保基数的工资的平均数的100%。

陪产假

社会保险提供的福利之一，陪产假：

- 定义：目前正在缴纳社会保险费的男性员工，其妻子生育子女，可享有陪产假；
- 通常假期为5个工作日；
- 如果他们的妻子接受手术分娩或在怀孕不足32周时生孩子，假期为7个工作日；
- 如果他们的妻子生双胞胎，假期为10个工作日，或者从第二个孩子开始，每个孩子额外增加3个工作日的假期；
- 如果他们的妻子生双胞胎或更多的孩子并接受分娩手术，假期为14个工作日；
- 制度：假期工资基于社会保险缴纳基数的前6个月的平均工资的100%。

离职人员的最终付款(法令145/2020/ND-CP)

- 离职津贴=工资(1)*工作年限(2)*[1/2]
 - 工资为员工离职或失业前最后6个月的平均工资；
 - 工作年限：实际工作年限减去雇员参加失业保险的年限；
 - 只限于那些已为公司服务有一年或以上的员工。
- 未使用年假折算=员工离职或失业前一个月劳动合同中记载的工资/员工离职或失业前一个月的标准工作日*未使用年假天数

四、社保

社保 (SI-HI-UI)

类型	雇主支付	雇员支付	总计	备注
社会保险	17.5%	8%	25.5%	<ul style="list-style-type: none">• 适用于1个月或以上的劳动合同；• 可申报的保险工资上限是20个月的最低基本薪资，即36,000,000 越南盾(约1,558美元)；• 所有越南雇主、雇员和外国雇员都需缴付。
医疗保险	3%	1.5%	4.5%	<ul style="list-style-type: none">• 36,000,000 越南盾(约 1,558美元)；• 所有越南雇主、雇员和外国雇员都需缴付；
失业保险	1%	1%	2%	<ul style="list-style-type: none">• 适用于3个月或以上的劳动合同；• 可申报的保险工资上限是20个月的最低基本薪资，即36,000,000 (约 1,558美元)；• 所有越南雇主、雇员和外国雇员都需缴付；
越南本地员工总支付	21.5%	10.5%	31.5%	
外籍员工总支付	20.5%	9.5%	29.5%	

五、税收

个人所得税 (PIT)

情况	税务类型	备注
居民身份且签订劳动合同大于等于3个月	根据累进式税率计算	应税收入=应税收入-扣除金额(个人/家属/ 社保)
居民身份且签订劳动合同小于3个月或无劳动合同	总收入的10%	
非居民	应税收入的20%	应税收入=总收入-非应税收入

个人所得税减免 (自2020年7月1日起生效)

- 个人- 每月越南盾1100万;
- 受抚养人 - 每人每月440万越南盾, 包括:
 - 子女、合法被收养的子女、非婚生子女、继子女;
 - 纳税人的父母、岳父母、继父母、合法被收养的父母或纳税人的配偶;
 - 其他需要纳税人供养的家属, 如兄弟姐妹、祖父母、姑姑、叔叔、侄子和侄女等。
- 所需文件: 税务机关指南中对所有上述家属的具体条件和证明文件。

应纳税所得额

根据越南个人所得税法规, 雇主以现金和/或实物形式向雇员支付的所有报酬和附加福利 (例如水电费、非强制性保险等) 均需全额纳税。

免税收入

- 文具、电话、餐津贴 (上限: 730,000越南盾/月) 和服装津贴 (上限: 5,000,000越南盾/年) 按照公司企业所得税可扣除的水平, 或根据内部政策/财务规则支付给员工;
- 为移居越南的外国雇员、移居海外的越南雇员以及居住在海外的越南人返回越南工作提供一次性搬迁津贴;
- 雇主为雇员缴纳的房屋租金、水电费、相关服务费 (如有), 按照实际代缴的金额计入应纳税所得额。该金额不得超过雇员在工作场所赚取的应税收入总额 (不包括房屋租金、电费、供水费和相关服务费 (如有)) 的15%;
- 加班: 加班工资与标准日班或正常工作时间工资的差额;
- 根据公司政策支付的国内/外出差的每日津贴;
- 根据公司政策支付的员工上下班的交通费用;
- 根据公司政策和现行企业所得税规定支付的婚丧费;
- 雇主购买非强制性健康保险和非累积性死亡保险, 但从当地保险供应商或有权在越南销售保险的供应商购买可退还死亡保险除外;
- 员工每年回本国或家人居住国的年度往返机票: 1次/年;
- 雇主为外籍雇员子女在越南上学或为在海外工作的越南雇员子女在海外上学支付的从幼儿园到高中的学费;
- 雇主提供的福利 (例如使用高尔夫球俱乐部、网球场、健身中心等), 不能分配给任何特定雇员作为所提供福利的受益人;
- 根据社会保险法从社会保险机构领取的养老金、自愿养老基金、以及越南居民在国外工作生活所收到的养老金。

个人所得税结算

居住地	结算方式	备注
非居民身份	应在获得收入时进行税务申报, 无需进行个人所得税最终结算。	
居民身份	根据纳税周期, 必须进行个人所得税最终结算。 对于越南籍: 按照公历年度, 截止日期为4月30日。 对于外国籍: <ul style="list-style-type: none">第一个纳税年度可以选择按照公历年度或从抵达越南之日起的连续12个月来计算;第二个纳税年度及以后的年度应按照公历年度计算。 在离开越南之前需要进行最终结算。	个人所得税文件: <ul style="list-style-type: none">05KK表格扣缴税款证明收入确认信授权信

工会 (TU)

- 公司有5名或以上员工便有权成立工会;
- 所有公司的工会直属越南劳工联合总会(Vietnam General Confederation of Labor)管辖;
- 代表雇员集体就劳资问题和雇主进行对话, 交流和谈判;
- 雇主没有义务成立工会, 也无权干涉工会的运作;
- 雇主必须为公司内的工会提供适当的工作场所和充足的设施;
- 公司需每月按员工社保工资总额的2%, 向基层工会支付强制性工会基金, 该基金将用于员工的福利和工会活动。如果公司内部有工会, 则基层工会扣除费用的 70% 将由基层工会直接返还给公司内部的工会, 用于员工福利和工会活动;
- 加入工会的员工需要缴纳1%的社会保险工资 (最高不超过180,000越南盾) 作为工会费用。

Article contributed by

Francis Koh
Country Manager, Vietnam
E: francis.koh@biposervice.com

Kelly Chen
HR Service Delivery Manager, Vietnam
E: francis.koh@biposervice.com

BIPO NEWS

BIPO x Deloitte | BIPO应邀参与德勤管理论坛|出海战略峰会

10月26日, BIPO应邀参与德勤管理论坛|出海战略峰会, BIPO CEO Michael Chen在此次论坛现场带来精彩分享, 与各行业出海企业的高管们共同解决企业出海所面临的疑难挑战, 掌握全球领先的业务洞察和最佳实践案例, 共创出海新战略。

Michael在现场分享了BIPO的出海历程及全球化布局, 随着全球市场的逐渐开放和数字化技术的飞速发展, 企业需要不断创新和调整策略, 以适应不断变化的国际市场。BIPO作为一家全球化的人力资源科技企业, 能够为企业出海提供一站式的解决方案, 帮助企业在全球范围内拓展业务, 提高效率 and 竞争力。参会嘉宾也在BIPO展位前交流, 探讨全球化趋势下人力资源战略, BIPO的服务网络目前已覆盖全球150多个国家及地区, 以系统结合服务, 帮助出海企业降低管理成本及时间成本, 实现数字化、全球化和合规化的整合转型。



活动回顾 | BIPO x Google出海专题线下分享会 圆满落幕

10月20日, BIPO携手Google在Google上海办公室成功举办了一场出海专题线下分享会,吸引了众多人力资源管理精英齐聚现场。此次活动以技术和管理双视角,全方位探讨出海企业降本增效新玩法,并带来精彩万分的出海增长「秘笈」。

BIPO客户总监Mahone向与会者介绍了BIPO的全球化发展理念及业务版图, BIPO希望通过线上线下配套服务、充分借助人力资源管理系统助力企业,实现管理效能提升的一站式全球化人力资源服务。接着, Google Cloud大中华区合作伙伴业务拓展经理Mike为大家做了开场致辞。

BIPO海外HR政策研究主理Kevin为与会者带来了主题为“企业出海大势下,用工合规风险防范之策”的精彩分享。他深入分析了中资企业出海的现状以及常见的合规挑战,强调了跨境经营中人力资源管理合规所面临的难点。这一话题凸显了人力资源管理合规的重要性,尤其对于那些需要适应国别政策差异的企业而言,专业的服务对实现人事管理的合法性至关重要,以最大程度地支持企业的出海发展。

在下半场分享中, Master Concept中国区总经理Jason深度讲解了出海企业如何在全球化背景下运用Google Workspace实现数字化转型升级,通过有趣的实例和故事,介绍了出海企业如何利用这些工具来解决核心问题,并现场演示了谷歌AI在人力资源领域的应用,讲述了如何有效解决与海外团队的沟通和协同运营方面的重大挑战。

同时,与会者还有幸实地探访了全球顶尖科技企业Google办公室,享受了精心准备的茶歇,期间大家深度体验了Google的TGIF企业文化。在休息时段,与会者积极互动,交流关于出海的看法与观点,现场气氛十分热烈和融洽。



静安区区领导及人社局领导到访BIPO新加坡总部办公室莅临指导

2023年10月24日,静安区人民政府常务副区长傅俊、静安区民政局局长胥燕红、静安区人力资源和社会保障局局长王光荣、静安区地区工作办公室主任鲍晓丽、市公安局静安分局政委王奇、静安区人民政府外事办公室主任蒋泽等一行人到访BIPO新加坡总部办公室莅临指导。

此次访问是政府领导首次到访BIPO新加坡总部办公室,旨在与BIPO就亚洲地区的人力资源服务行业展开交流和探讨。BIPO CEO Michael Chen向领导们介绍了BIPO作为一家全球化人力资源服务供应商的发展历程和概况。现如今, BIPO已在40多个国家和地区设立全球网络,海外业务合作伙伴更是遍及150多个国家和地区, BIPO作为全球化人力资源服务供应商,具备丰富的全球化经验和专业团队,致力为企业提供全方位的人力资源解决方案,通过合规化及数字化的双重保障,确保企业在全世界各地均能获得专业的支持和服务。



BIPO荣获“2023数字人力资源科技奖”,亮相中国人力资源科技年度峰会北京站

10月27日, BIPO受邀参与了由HRTech China在北京举办的2023中国人力资源科技年度峰会。BIPO也将先进的人力资源服务产品和服务理念传递至现场,与来自最优秀的人力资源科技前沿机构、企业、组织的嘉宾们共同探讨未来的人力资源的发展趋势与动态。

峰会同期发布了“2023数字人力资源科技奖”评选结果, BIPO凭借其在人力资源科技领域内的专业服务及优质口碑, BIPO的HCM系统解决方案荣获“2023数字人力资源科技奖-产品奖”,受邀参与了此次颁奖仪式。本次展会中, BIPO互联网应用中心总监 Sean Yao在现场以“出海,我们如何做到数字化与合规化”为主题,带来了精彩分享。数字经济将持续高速增长,企业出海也成为大势所趋。但当企业业务开始延伸,以及国际化业务的产生,仅靠一套系统就显得太过单薄。Sean表示特别是针对出海企业,面临各国的业务流程差异、合规问题及协作效率等难题,企业不仅需要高效的流程管理及数字化技术支持,更需要结合灵活的在线服务去帮助企业理好分布在各国的业务和员工。

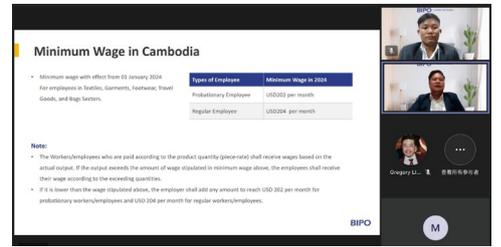


BIPO线上研讨会 | 《柬埔寨劳动法及雇佣条例解读》圆满落幕

10月24日, BIPO Cambodia的专家Bros Hou & Tola Monn,为大家在线上准备了《柬埔寨劳动法及雇佣条例解读》主题内容,分享了对柬埔寨的劳动法以及雇佣条例的见解和专业知识,帮助出海企业更好地了解柬埔寨的用工环境与法规。

活动中, Bros与Tola首先为大家介绍了柬埔寨目前的经济形势与用工情况,让与会者对柬埔寨有一个基础的认知。随后,两位分享了柬埔寨劳动法的最新动态以及企业在雇佣员工时应注意的重要事项,对柬埔寨的常规雇佣条例、劳动合同规定、薪酬管理与税收、法定缴款等一一进行了详细的分享与解读。Bros与Tola的配合分享与专业知识让整个活动更加生动和实用。

在活动的最后,面对各位参会者的积极提问, Bros与Tola给予了非常专业与落地的解答,内容深入浅出,帮助参会者了解柬埔寨的用工政策,为其在柬埔寨开展业务提供了有力的支持。



BIPO公开课(深圳/广州/北京) | 欧洲热门国家人力资源合规关注 圆满落幕

继上海站之后,10月25日深圳站、10月26日广州站、11月2日北京站, BIPO海外HR政策研究主理周凯刚老师相继为大家分享了欧洲出海热门国家(英国、德国、荷兰、西班牙、土耳其*)的人力资源合规相关政策,指导出海企业如何应对当地的法规条例、巩固雇佣关系。活动中,周老师首先为大家介绍了欧洲&欧盟的概况,以此为切入点引导参会者了解欧洲的概况以及人力资源管理可能遭遇的“困难”&场景。在分享的末尾提醒参会者需要特别关注一些“非法律”要素,例如宗教、人口分布、地域偏见等等,都可能影响人员管理预期。



关于我们

BIPO (必博) 创立于2010年,作为全球化的人力资源一站式服务供应商,公司立足亚太、辐射全球,推动科技赋能,为企业提升管理品质,十多年来砥砺前行,以全球化、数字化和合规化为发展理念服务客户。

我们的业务遍及全球150多个国家和地区,服务产品包括HCM系统解决方案,全球人力资源及薪酬外包(GPO),名义雇主服务(EOR)等,借助系统的科技化和服务网络的多国化,为客户提供多地区、高效率、合规化的用户体验。BIPO自主研发的人力资源管理系统,通过“全模块”整合与敏捷开发,凭借灵活的系统架构和数据管理,打破信息孤岛,实现点对点链接,使公司运营整体化、高效化。同时依托全球资源网络,聚焦企业人力资源管理中的痛点,集合多种业务协作云应用,使服务覆盖全球。

BIPO,已发展成亚太区服务网络最广,落地最深的一站式人力资源合作伙伴,积累了众多高能级的全球知名企业,并在不断加速中提升链接全球的服务辐射能力、优化科学先进的系统方案,打造品质卓越的国际级人力资源服务供应商!

www.biposervice.com

bipoinfo@biposervice.com

400-101-7100

biposvc

bipo-svc



欢迎扫码订阅

Copyright © 2023 BIPO Service. All rights reserved.