



LAC DUY & ASSOCIATES

BẢN TIN PHÁP LÝ THÁNG 12/2020

NGHỊ QUYẾT SỐ 02/2020/NQ-HĐTP: HƯỚNG DẪN ÁP DỤNG MỘT SỐ QUY ĐỊNH VỀ CÁC BIỆN PHÁP KHẨN CẤP TẠM THỜI CỦA BỘ LUẬT TỔ TỤNG DÂN SỰ 2015

Nhằm áp dụng đúng và thống nhất một số quy định về các biện pháp khẩn cấp tạm thời của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; đồng thời, căn cứ Luật Tổ chức Tòa án nhân dân năm 2014, vừa qua Chánh án TANDTC vừa ký Nghị quyết số 02/2020/NQ-HĐTP về việc hướng dẫn áp dụng một số quy định về các biện pháp khẩn cấp tạm thời (BPKCTT) của Bộ luật Tố tụng dân sự 2015. Nghị quyết 02/2020/NQ-HĐTP có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/12/2020 và thay thế Nghị quyết 02/2005/NQ-HĐTP ngày 27/04/2005.

Khác với Nghị quyết số 02/2005/NQ-HĐTP bắt buộc phải có đầy đủ 03 căn cứ, theo Điều 3.1 của Nghị quyết số 02/2020/NQ-HĐTP chỉ cần đáp ứng được một trong các căn cứ sau đây, đồng thời với việc nộp đơn khởi kiện, thì cơ quan, tổ chức, cá nhân có quyền yêu cầu Tòa án có thẩm quyền ra quyết định áp dụng biện pháp khẩn cấp tạm thời quy định tại Điều 114 của Bộ luật Tố tụng dân sự 2015:

- Do tình thế khẩn cấp, tức là cần được giải quyết ngay, không chậm trễ;
- Cần bảo vệ ngay chứng cứ trong trường hợp nguồn chứng cứ đang bị tiêu hủy, có nguy cơ bị tiêu hủy hoặc sau này khó có thể thu thập được;
- Ngăn chặn hậu quả nghiêm trọng có thể xảy ra (hậu quả về vật chất hoặc về tinh thần).

Theo đó, trường hợp đơn khởi kiện thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án khác thì Tòa án đã nhận đơn khởi kiện chuyển ngay hồ sơ khởi kiện và đơn yêu cầu áp dụng biện pháp khẩn cấp tạm thời cho Tòa án có thẩm quyền giải quyết. Trường hợp đơn khởi kiện đã có các nội dung để xác định việc thụ lý, giải quyết vụ án là thuộc thẩm quyền của Tòa án nhận đơn nhưng cần phải sửa đổi, bổ sung một số nội dung khác thì Chánh án Tòa án phân công ngay một Thẩm phán thụ lý giải quyết đơn yêu cầu. Trong thời hạn 48 giờ, kể từ thời điểm nhận được đơn yêu cầu, Thẩm phán phải ra quyết định áp dụng biện pháp khẩn cấp tạm thời; nếu không chấp nhận thì Thẩm phán phải thông báo bằng văn bản và nêu rõ lý do cho người yêu cầu biết. Việc yêu cầu sửa đổi, bổ sung đơn khởi kiện và thụ lý vụ án được thực hiện theo Điều 193 và Điều 195 của Bộ luật Tố tụng dân sự 2015.

Biện pháp cấm xuất cảnh đối với người có nghĩa vụ quy định tại Điều 128 của Bộ luật Tố tụng dân sự 2015 được hướng dẫn áp dụng khi có đủ 2 căn cứ sau:

- Người bị áp dụng biện pháp cấm xuất cảnh là đương sự đang bị đương sự khác yêu cầu Tòa án buộc họ phải thực hiện nghĩa vụ;
- Việc xuất cảnh của họ ảnh hưởng đến việc giải quyết vụ án, lợi ích của Nhà nước, quyền và lợi ích hợp pháp của cơ quan, tổ chức, cá nhân khác hoặc để bảo đảm việc thi hành án.

Đối với người nước ngoài thì Tòa án không áp dụng biện pháp khẩn cấp tạm thời cấm xuất cảnh đối với người có nghĩa vụ mà áp dụng biện pháp tạm hoãn xuất cảnh, gia hạn tạm hoãn xuất cảnh, giải tỏa tạm hoãn xuất cảnh theo quy định tại Điều 28, Điều 29 của Luật Nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam.

Về việc kê biên tài sản đang tranh chấp theo quy định tại Điều 120 của Bộ luật Tố tụng dân sự 2015, Tòa án ra quyết định áp dụng biện pháp khẩn cấp tạm thời kê biên tài sản đang tranh chấp khi có đủ các căn cứ sau:

- Tài sản đang tranh chấp là đối tượng của quan hệ tranh chấp mà Tòa án đang thụ lý giải quyết;
- Có tài liệu, chứng cứ chứng minh người giữ tài sản đang tranh chấp có hành vi tẩu tán, hủy hoại tài sản đó.

Grab và tài xế: Mối quan hệ “nửa vời” giữa hợp đồng hợp tác kinh doanh và lao động?

Luật sư Lạc Duy¹

Thật khó nói rằng mối quan hệ giữa Grab và tài xế là mối quan hệ thuần túy giữa hai đối tác kinh doanh độc lập cùng kết hợp chia sẻ lời, lãi trong việc cung cấp dịch vụ vận tải khi Grab nắm quyền quyết định gần như mọi thứ, còn phía tài xế chỉ có quyền “phải chấp nhận” hoặc nếu không thì “rời cuộc chơi”.

Gần đây nổi lên nhiều xung đột giữa Grab và hàng ngàn tài xế, hay còn gọi là cặp xung đột Grab và các “đối tác kinh doanh” của Grab phát sinh liên quan đến việc thay đổi giảm tỷ lệ chiết khấu của tài xế và tăng giá cước đối với khách hàng khi Nghị định 126/2020/NĐ-CP của Chính phủ về thu hộ thuế giá trị gia tăng (VAT) có hiệu lực vào ngày 5-12-2020.

Phạm vi bài viết này không đề cập đến vấn đề tỷ lệ chiết khấu hay khoản thuế mà thông qua xung đột này, người viết muốn phân tích sự “mập mờ” trong việc định hình, định khung pháp lý điều chỉnh mối quan hệ giữa Grab và tài xế. Cụ thể, giữa Grab và tài xế có phải là mối quan hệ thuần túy giữa hai đối tác kinh doanh độc lập cùng kết hợp chia sẻ lời, lãi trong việc cung cấp dịch vụ vận tải hay không? Một bên là Grab, gã khổng lồ sở hữu phần mềm, giữ quyền ấn định giá cước, quản lý khách hàng và định mức thưởng, phạt tài xế trong suốt quá trình hợp tác. Còn một bên là các tài xế, lấy lao động tay chân, lấy chiếc xe làm “nồi cơm”. Hay liệu giữa Grab và tài xế thực tế có thể đã thỏa các yếu tố cấu thành một quan hệ lao động được điều chỉnh theo Bộ luật Lao động 2019, có hiệu lực từ ngày 1-1-2021 tới đây hay không?

Grab và tài xế: có phải là mối quan hệ đối tác kinh doanh thuần túy?

Cụm từ đối tác kinh doanh hay gọi “dân dã” là đối tác làm ăn, thường được xác lập theo hình thức hợp đồng hợp tác kinh doanh và điều chỉnh bởi pháp luật đầu tư và pháp luật dân sự.

Theo khoản 1 điều 28 Luật Đầu tư 2014 và điều 504 Bộ luật Dân sự 2015, hình thức hợp đồng hợp tác kinh doanh giữa Grab và tài xế là một loại của hợp đồng dân sự song vụ. Sự bình đẳng, ngang bằng về quyền và nghĩa vụ giữa hai bên trong giao dịch là nguyên tắc cốt lõi hình thành, phát triển của loại hợp đồng hợp tác này.

Thực tiễn, xét quan hệ giữa Grab và tài xế, ngoài khác biệt to lớn giữa gã khổng lồ và con kiến, liệu Grab và các tài xế có thể tồn tại sự bình đẳng, ngang bằng nguyên thủy của nguyên tắc này khi mà chỉ một bên có quyền đưa ra mức chiết khấu, kiểm soát gần như toàn bộ mọi thứ trong giao dịch từ khách hàng đến tuyến đường, nắm quyền thưởng, phạt đối với đối tác của mình, còn bên kia chỉ có quyền “phải chấp nhận” hoặc nếu không thì “rời cuộc chơi”.

Ngoài ra, trong mối quan hệ đối tác kinh doanh nhưng các tài xế tham gia vào một dịch vụ vận tải có tổ chức mà Grab luôn là bên đơn phương đưa “luật chơi” và xác định những điều khoản và điều kiện của riêng mình trước. Đồng thời, dưới góc độ hợp tác kinh doanh chia sẻ kết quả lời hoặc lỗ phát sinh từ hoạt động đối tác kinh doanh thuần túy thì mỗi bên trong giao dịch giữa Grab và tài xế, câu chuyện lời hoặc lỗ lại hoàn toàn tách biệt hẳn, thậm chí ẩn hoặc “vô cảm” đối với bên còn lại. Vì vậy, liệu có khiên cưỡng khi khẳng định giữa Grab và tài xế là quan hệ giữa hai đối tác ngồi cùng bàn, cùng hợp tác kinh doanh?

Các nước đã dần công nhận quan hệ giữa Uber và tài xế là quan hệ lao động

Tại Pháp(1), sau hơn một năm xét xử, tòa án tối cao của Pháp đã ban hành một phán quyết vào ngày 4-3-2020 để công nhận một tranh chấp điển hình giữa các tài xế và Uber tại Pháp là tranh chấp phát sinh trên quan hệ lao động. Theo đó, tòa án tối cao của Pháp xác định giữa Uber và tài xế là quan hệ lao động thông qua hai câu hỏi mấu chốt như sau(2):

Câu 1: Tính tự kinh doanh độc lập của các tài xế có phải là hư cấu không? Câu trả lời là có hư cấu. Bởi vì, các tài xế sử dụng ứng dụng Uber không xây dựng nhóm khách hàng của riêng, không tự do thiết lập mức giá và không xác định các điều khoản và điều kiện cung cấp dịch vụ vận tải của riêng mình. Đồng thời, Uber áp đặt hành trình và giá vé của tài xế sẽ được điều chỉnh nếu hành trình này không được tuân theo. Người lái xe không biết đích đến, từ đó có thể thấy rằng người lái xe không thể tự do lựa chọn tuyến đường phù hợp nên không thể xem tài xế là tự chủ trong hoạt động kinh doanh của chính họ.

Câu 2: Giữa Uber và tài xế có quan hệ cấp trên - cấp dưới không? Câu trả lời là có. Điều này được thể hiện trong tình huống nếu tài xế đã từ chối hơn ba chuyến đi, Uber có thể tạm thời ngắt kết nối tài xế khỏi ứng dụng của mình. Trong trường hợp vượt quá tỷ lệ hủy đơn hàng hoặc nếu “hành vi có vấn đề” được báo cáo, tài xế có thể mất quyền truy cập vào tài khoản của mình.

Tương tự tại Mỹ, ở một số bang như California, New York đã có những phán quyết công nhận quan hệ giữa tài xế và các hãng xe công nghệ như Uber, Dynamex, Lyft,... là quan hệ lao động. Điển hình nhất là quy tắc “ABC test” được ghi nhận tại đạo luật AB5 ban hành bởi tòa án tối cao bang California, có hiệu lực ngày 1-1-2020. Theo nguyên tắc này, một quan hệ không xem xét là quan hệ lao động nếu quan hệ đó thỏa đủ ba điều kiện sau đây: (a) Người đó không chịu sự kiểm soát và chỉ đạo của tổ chức đi thuê liên quan đến việc thực hiện công việc trong hợp đồng và trên thực tế; (b) Người đó thực hiện công việc nằm ngoài quy trình hoạt động, kinh doanh thông thường của tổ chức đi thuê; và (c) Người đó tham gia vào một hoạt động buôn bán, hoạt động nghề nghiệp hoặc kinh doanh được thành lập độc lập có cùng bản chất công việc với công việc được thực hiện.

Ngoài ra, tại Thụy Sĩ và Anh đều có những phán quyết ghi nhận các tài xế không phải là các nhà thầu độc lập của các hãng xe công nghệ mà là người lao động của các hãng xe công nghệ, mà có thể kể đến như vụ việc UberPop tại thành phố Lausanne, Thụy Sĩ hay Uber tại Anh trong các tranh chấp Uber BV and others v Aslam and others(3)..

Grab và tài xế: chưa hẳn là quan hệ lao động

ại Việt Nam, kể từ ngày 1-1-2021, Bộ luật Lao động 2019 (BLLĐ 2019) sẽ có hiệu lực. BLLĐ 2019 quy định hai tiêu chí mà các nhà làm luật đưa ra để phân biệt quan hệ lao động với các quan hệ hợp tác kinh doanh, quan hệ dân sự khác hay chỉ là sự giả cách nhằm trốn tránh nghĩa vụ xác lập quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động đối với người lao động trong từng vụ việc cụ thể. Hai tiêu chí đó bao gồm: (i) điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong giao dịch; và (ii) có trả lương nhưng phải trực tiếp từ người sử dụng lao động sang người lao động (điều 13.1 và điều 94.1).

Thứ nhất, đối với thỏa thuận về điều kiện việc làm và về nghĩa vụ, quyền lợi của các bên như ở điểm (i) trên, giữa Grab và tài xế minh thị có tồn tại các thỏa thuận này thông qua tên gọi hợp đồng hợp tác kinh doanh. Chẳng hạn như, về điều kiện việc làm để trở thành tài xế của Grab là phải có bằng lái xe, phải có công cụ lao động là xe mô tô hoặc ô tô, quyền lợi và nghĩa vụ của tài xế và Grab, bên thứ ba (nếu có) liên quan đến mỗi cuộc xe trong suốt quá trình hợp tác. Cái khác giữa hợp đồng hợp tác kinh doanh của Grab với tài xế so với hợp đồng lao động là tài xế phải tự chuẩn bị những công cụ, đầu tư chi phí mua xe, thay vì trong các quan hệ lao động thuần túy thì bên sử dụng lao động thường là bên chuẩn bị, đầu tư và chi trả các chi phí này. Đặc biệt, hợp đồng hợp tác kinh doanh giữa Grab và tài xế còn có điểm khác biệt nổi bật so với hợp đồng lao động là Grab không đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho tài xế như trong quan hệ lao động thông thường.

Thứ hai, xét yếu tố “có trả lương” và nguyên tắc phải trả lương trực tiếp từ người sử dụng lao động sang người lao động thì Grab hoàn toàn không trực tiếp trả lương cho tài xế. Chính yếu tố này đã loại trừ việc xác định quan hệ lao động giữa Grab với tài xế nhiều năm qua dưới sự điều chỉnh của BLLĐ 2012 và cả BLLĐ 2019.

Tuy nhiên, xét tận gốc của vấn đề, không thể phủ nhận, tỷ lệ chiết khấu mà tài xế nhận được sau mỗi cuộc xe từ việc thực hiện nghĩa vụ theo cam kết với Grab cũng là một số tiền, ứng với một tỷ lệ phần trăm nhất định theo thỏa thuận trong hợp đồng hợp tác kinh doanh, có mang bản chất là tiền lương theo khoản 1, điều 90 BLLĐ 2019. Cái khác tồn tại ở đây, số tiền thù lao mà tài xế nhận được là không trực tiếp từ Grab mà từ khách hàng của Grab.

Trong khi đó, theo Nghị định 10/2020/NĐ-CP của Chính phủ có hiệu lực từ ngày 1-4-2020 và được hướng dẫn bởi Thông tư 12/2020/TT-BGTVT của Bộ Giao thông Vận tải có hiệu lực từ ngày 15-7-2020, các tổ chức kinh doanh vận tải bằng ô tô, kể cả kinh doanh phần mềm công nghệ như Grab, Uber,... phải ký hợp đồng lao động với người lao động trong đó có các tài xế(4).

Trông chờ: hợp đồng với tên gọi khác vẫn chịu sự điều chỉnh của BLLĐ 2019

Một điểm mới nổi bật của BLLĐ 2019 so với BLLĐ 2012 là các bên giao kết hợp đồng với tên gọi khác nhưng nội dung thể hiện bản chất của hợp đồng lao động thì vẫn được xem là hợp đồng lao động và chịu sự điều chỉnh của BLLĐ 2019 (điều 13)(5). Quy định này nhằm mục đích đưa những quan hệ giả cách khác mang bản chất của quan hệ lao động trở về với pháp luật lao động vốn lẽ ra phải được áp dụng điều chỉnh.

Nói cách khác, ở khía cạnh này, BLLĐ 2019 chỉ xét đến bản chất của quan hệ lao động, không còn xét đến tên gọi của loại hợp đồng, do đó có thể quan hệ giữa Grab và tài xế được xem là quan hệ lao động theo quy định tại điều 13 của BLLĐ 2019.

Tuy nhiên, nếu nguyên tắc trả lương trực tiếp từ người sử dụng lao động sang người lao động trong điều 94.1 không bị loại trừ và vẫn tiếp tục là cơ sở mấu chốt để xác định quan hệ lao động như trên, khi đó thiết nghĩ cơ quan nhà nước có thẩm quyền cần ban hành những hướng dẫn cụ thể mới riêng biệt cho những người lao động làm việc trên nền tảng công nghệ cao, để giải quyết tình trạng “mập mờ” không hẳn là hợp đồng hợp tác kinh doanh và cũng chưa phải hợp đồng lao động như câu chuyện giữa Grab và các tài xế hiện nay.

() Công ty Luật Lạc Duy & Associates*

(1) <https://www.soulier-avocats.com/en/french-supreme-court-says-uber-drivers-are-employees/>

(2) <https://www.soulier-avocats.com/en/uber-drivers-are-employees-according-to-the-paris-court-of-appeals/>

(3) <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>

(4) <https://www.baogiaothong.vn/be-grab-phai-dong-bao-hiem-cho-lai-xe-d469107.html>

(5) Điều 13 của BLLĐ 2019

Trong Quyết định số 24/QĐ-TTg ngày 06/01/2020, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Danh mục và phân công cơ quan chủ trì soạn thảo văn bản quy định chi tiết thi hành các luật, bộ luật, nghị quyết được Quốc hội khóa XIV thông qua tại Kỳ họp thứ 8. Theo đó, Thủ tướng Chính phủ đã phân công cho Bộ Lao động-Thương binh-Xã hội chủ trì và phối hợp cùng với Bộ Tư pháp, Văn phòng Chính phủ và các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan, tổ chức có liên quan soạn thảo 21 văn bản quy phạm pháp luật ("VBQPPL") và sẽ được trình lên Chính phủ hoặc ban hành theo lộ trình từ trước tháng 08/2020 đến trước ngày 15/10/2020. Tuy nhiên, tới thời điểm hiện tại, Thủ tướng Chính phủ mới chỉ ban hành duy nhất 01 (một) Nghị định 135/2020/NĐ-CP hướng dẫn về tuổi nghỉ hưu (sẽ có hiệu lực vào ngày 01/01/2021). Như vậy, sẽ có thêm ít nhất 20 VBQPPL được ban hành trong thời gian sắp tới để hướng dẫn Bộ luật lao động mới số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019 ("Bộ luật lao động 2019").

SẼ CÓ 21 VĂN BẢN QUY PHẠM PHÁP LUẬT HƯỚNG DẪN BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019

Theo danh mục đính kèm Quyết định số 24/QĐ-TTg, nội dung của các văn bản quy phạm pháp luật sẽ được ban hành có thể tóm lược lại như sau:

- 1 Nghị định hướng dẫn một số quy định về Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp theo luật định tại Chương XII Bộ luật lao động 2019 (chính là **Nghị định 135/2020/NĐ-CP hướng dẫn về tuổi nghỉ hưu, các trường hợp nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn tuổi nghỉ hưu trong điều kiện lao động bình thường**);
- 3 Nghị định, 3 Thông tư hướng dẫn một số quy định riêng đối với lao động chưa thành niên và một số lao động khác theo luật định tại Chương XI của Bộ luật lao động 2019;
- 1 Nghị định hướng dẫn chung một số quy định về việc làm, tuyển dụng và quản lý lao động; hợp đồng lao động; tiền lương; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất theo luật định tại các Chương II, III, VI, VII, VIII của Bộ luật lao động 2019;
- 1 Nghị định, 1 Thông tư hướng dẫn một số quy định về hợp đồng lao động theo luật định tại Chương III Bộ luật lao động 2019;
- 2 Nghị định, 1 Thông tư hướng dẫn một số quy định về đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể theo luật định tại Chương V Bộ luật lao động 2019;
- 1 Nghị định, 1 Quyết định của Thủ tướng Chính phủ hướng dẫn một số quy định về tiền lương theo luật định tại Chương VI Bộ luật lao động 2019;
- 1 Nghị định hướng dẫn một số quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi theo luật định tại Chương VII Bộ luật lao động 2019;
- 1 Nghị định, 1 Thông tư hướng dẫn một số quy định riêng đối với lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới theo luật định tại Chương X Bộ luật lao động 2019;
- 1 Nghị định hướng dẫn một số quy định về Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở theo luật định tại Chương XIII Bộ luật lao động 2019;
- 2 Nghị định hướng dẫn một số quy định về giải quyết tranh chấp lao động theo luật định tại Chương XIV của Bộ luật lao động 2019;

Bạn đọc quan tâm có thể đọc chi tiết Danh mục trên tại Phụ lục đính kèm theo Quyết định số 24/QĐ-TTg ngày 06/01/2020 của Thủ tướng Chính phủ.

NGÂN HÀNG SẼ CUNG CẤP THÔNG TIN TÀI KHOẢN THANH TOÁN CỦA KHÁCH HÀNG CHO CƠ QUAN THUẾ

HIỂU NHƯ THẾ NÀO VỀ QUY ĐỊNH CỦA NGHỊ ĐỊNH 126/2020/NĐ-CP?

Thứ nhất, về việc cung cấp thông tin về tài khoản thanh toán của người nộp thuế (bao gồm: tên chủ tài khoản, số hiệu tài khoản theo Mã số thuế đã được cơ quan quản lý thuế cấp, ngày mở tài khoản, ngày đóng tài khoản) thực chất là một quy định không hề mới. Hiện nay, khi làm các thủ tục đăng ký kinh doanh, doanh nghiệp đã phải khai báo và cung cấp thông tin tài khoản thanh toán cho cơ quan thuế quản lý trực tiếp để liên kết tài khoản vào hệ thống nộp thuế điện tử. Quy định này chỉ nhằm mục đích chuẩn hóa hơn các quy định đã có và giúp cơ quan thuế quản lý tốt hơn thông tin của doanh nghiệp.

Thứ hai, việc cung cấp thông tin giao dịch qua tài khoản, số dư tài khoản, số liệu giao dịch phải theo đề nghị của Thủ trưởng cơ quan quản lý thuế nghĩa là phải có quyết định bằng văn bản, có căn cứ rõ ràng để ra quyết định. Điều 30.2 (c) của Nghị định 126/2020/NĐ-CP cũng đã nêu rõ rằng việc cung cấp thông tin giao dịch này là để phục vụ cho mục đích thanh tra, kiểm tra xác định nghĩa vụ thuế phải nộp và thực hiện các biện pháp cưỡng chế thi hành quyết định hành chính về quản lý thuế. Như vậy, việc cung cấp thông tin giao dịch qua tài khoản nói trên nhằm vào những người nộp thuế chưa thực hiện đúng nghĩa vụ hoặc đang có sai phạm về thuế.

Thứ ba, Cơ quan quản lý thuế có trách nhiệm bảo mật thông tin và hoàn toàn chịu trách nhiệm về sự an toàn của thông tin theo quy định của Luật Quản lý thuế và quy định của pháp luật có liên quan.

QUYỀN THỰC HIỆN KHẤU TRỪ, NỘP THAY NGHĨA VỤ THUẾ PHẢI NỘP CỦA NHÀ CUNG CẤP Ở NƯỚC NGOÀI THEO QUY ĐỊNH TẠI KHOẢN 3 ĐIỀU 27 LUẬT QUẢN LÝ THUẾ 2019

Nếu nhà cung cấp ở nước ngoài chưa thực hiện đăng ký, kê khai, nộp thuế thì ngân hàng thương mại thực hiện khấu trừ, nộp thay nghĩa vụ thuế theo quy định của pháp luật thuế đối với từng sản phẩm hàng hóa, dịch vụ mà người mua là cá nhân ở Việt Nam thanh toán cho nhà cung cấp ở nước ngoài liên quan đến hoạt động kinh doanh thương mại điện tử, kinh doanh dựa trên nền tảng số.

Trên cơ sở đó, Tổng cục Thuế thông báo tên, địa chỉ website của nhà cung cấp ở nước ngoài cho ngân hàng thương mại để các đơn vị này xác định tài khoản giao dịch của nhà cung cấp ở nước ngoài và thực hiện khấu trừ, nộp thay nghĩa vụ thuế đối với các giao dịch của người mua là cá nhân ở Việt Nam thanh toán cho tài khoản giao dịch của nhà cung cấp ở nước ngoài.

Trường hợp cá nhân có mua hàng hóa, dịch vụ của nhà cung cấp nước ngoài có thanh toán bằng thẻ hoặc các hình thức khác mà ngân hàng thương mại không thể thực hiện khấu trừ, nộp thay thì ngân hàng thương mại thanh toán có trách nhiệm theo dõi số tiền chuyển cho các nhà cung cấp ở nước ngoài và định kỳ hàng tháng gửi về Tổng cục Thuế.

Hàng tháng, ngân hàng thương mại thanh toán có trách nhiệm kê khai, nộp vào ngân sách nhà nước số tiền đã khấu trừ, nộp thay nghĩa vụ thuế phải nộp của nhà cung cấp ở nước ngoài theo mẫu do Bộ trưởng Bộ Tài chính ban hành.

Mới đây, Nghị định 126/2020/NĐ-CP (“Nghị định 126”) của Chính phủ hướng dẫn Luật Quản lý thuế số 38/2019/QH14 (“Luật Quản lý thuế 2019”) đã chính thức có hiệu lực vào ngày 05/12/2020. Tại Điều 30 của Nghị định 126 hướng dẫn về nhiệm vụ, quyền hạn của ngân hàng thương mại (“NHTM”) có quy định rằng NHTM có trách nhiệm cung cấp các thông tin về tài khoản thanh toán của người nộp thuế mở tại ngân hàng cho cơ quan quản lý thuế trong vòng 90 ngày dưới hình thức điện tử kể từ ngày Nghị định 126 có hiệu lực thi hành. Việc cung cấp thông tin này phải theo đề nghị của cơ quan quản lý thuế và việc cập nhật các thông tin về tài khoản sẽ được thực hiện hàng tháng trong vòng 10 ngày của tháng kế tiếp.

CẬP NHẬT VĂN BẢN PHÁP LUẬT THÁNG 12 NĂM 2020

STT	NGÀY CÓ HIỆU LỰC	TÊN VĂN BẢN
DOANH NGHIỆP		
1.	10/12/2020	Nghị định 129/2020/NĐ-CP về chức năng, nhiệm vụ và cơ chế hoạt động của Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên Mua bán nợ Việt Nam
2.	20/12/2020	Nghị định 132/2020/NĐ-CP quy định về quản lý thuế đối với doanh nghiệp có giao dịch liên kết
ĐẦU TƯ		
3.	01/12/2020	Quyết định 2149/QĐ-BGTVT năm 2020 về thông báo các văn bản hết hiệu lực liên quan đến công tác quản lý dự án đầu tư xây dựng, lựa chọn nhà thầu do Bộ Giao thông vận tải ban hành
XUẤT NHẬP KHẨU		
4.	10/12/2020	Nghị định 128/2020/NĐ-CP quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực hải quan
TIỀN TỆ - NGÂN HÀNG		
5.	17/12/2020	Thông tư 11/2020/TT-NHNN sửa đổi Thông tư 24/2017/TT-NHNN quy định về trình tự, thủ tục thu hồi Giấy phép và thanh lý tài sản của tổ chức tín dụng, chi nhánh ngân hàng nước ngoài; trình tự, thủ tục thu hồi Giấy phép văn phòng đại diện của tổ chức tín dụng nước ngoài, tổ chức nước ngoài khác có hoạt động ngân hàng
6.	28/12/2021	Thông tư 13/2020/TT-NHNN sửa đổi Thông tư 22/2018/TT-NHNN hướng dẫn về thủ tục, hồ sơ chấp thuận danh sách dự kiến nhân sự của ngân hàng thương mại, tổ chức tín dụng phi ngân hàng và chi nhánh ngân hàng nước ngoài do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam ban hành
THUẾ - PHÍ - LỆ PHÍ		
7.	05/12/2020	Nghị định 126/2020/NĐ-CP về hướng dẫn Luật Quản lý thuế
8.	05/12/2020	Nghị định 125/2020/NĐ-CP quy định về xử phạt vi phạm hành chính về thuế, hóa đơn
9.	20/12/2020	Nghị định 132/2020/NĐ-CP quy định về quản lý thuế đối với doanh nghiệp có giao dịch liên kết
BẢO HIỂM		
10.	01/12/2020	Công văn 6611/BYT-BH năm 2020 về chuẩn bị ký hợp đồng khám chữa bệnh bảo hiểm y tế năm 2021 do Bộ Y tế ban hành
11.	12/12/2020	Thông tư 136/2020/TT-BQP hướng dẫn về hồ sơ, quy trình và trách nhiệm giải quyết hưởng chế độ bảo hiểm xã hội trong Bộ Quốc phòng
LAO ĐỘNG, TIỀN LƯƠNG		
12.	01/12/2020	Thông tư 08/2020/TT-BLĐTBXH hướng dẫn về bảo vệ việc làm của người tổ cáo là người làm việc theo hợp đồng lao động do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành
13.	20/12/2020	Nghị định 130/2020/NĐ-CP về kiểm soát tài sản, thu nhập của người có chức vụ, quyền hạn trong cơ quan, tổ chức, đơn vị
CÔNG NGHỆ THÔNG TIN		
14.	01/12/2020	Nghị định 119/2020/NĐ-CP quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong hoạt động báo chí, hoạt động xuất bản
15.	15/12/2020	Thông tư 33/2020/TT-BTTTT sửa đổi Thông tư 08/2013/TT-BTTTT quy định về quản lý chất lượng dịch vụ viễn thông do Bộ trưởng Bộ Thông tin và Truyền thông ban hành

16.	25/12/2020	Thông tư 31/2020/TT-BTTTT về Quy chế chứng thực của Tổ chức cung cấp dịch vụ chứng thực chữ ký số quốc gia do Bộ trưởng Bộ Thông tin và Truyền thông ban hành
17.	10/12/2020	Nghị định 124/2020/NĐ-CP về hướng dẫn thi hành Luật Khiếu nại
		TRÁCH NHIỆM HÌNH SỰ
18.	25/12/2020	Nghị định 133/2020/NĐ-CP hướng dẫn Luật Thi hành án hình sự
		THỦ TỤC TỔ TỤNG
19.	01/12/2020	Nghị quyết 02/2020/NQ-HĐTP hướng dẫn áp dụng quy định về biện pháp khẩn cấp tạm thời của Bộ luật Tố tụng dân sự do Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao ban hành
		Y TẾ
20.	01/12/2020	Quyết định 4999/QĐ-BYT năm 2020 về Bộ Tiêu chí Phòng khám an toàn phòng chống dịch COVID-19 và dịch bệnh viêm đường hô hấp cấp do Bộ trưởng Bộ Y tế ban hành