

恒利精选-企业必备

# BỘ LUẬT LAO ĐỘNG

## 越南劳动法

Số/编号：45/2019/QH14

Ngày hiệu lực/生效日期：2021/01/01



CÔNG TY LUẬT TNHH VĨNH NHẤT

恒元联合法律事务所

恒利于 1997 年肇基，迄今已历二十余年，建构出投资顾问、税务会计、法律、证券、房地产及资讯科技六大服务领域，拥有丰富的服务经验及良好形象，勤恳敬业，商誉卓著。

恒利的经营理念为「专业、热诚、创新、整合、诚信」，在培育同仁专业能力上投入大量资源，同时不断扩充专业团队，秉持「为您思考，用心服务」的信念，工作团队充满热情，为客户提供最优质的服务。

恒利塑造出学习型组织，不断导入新知，同仁间彼此分享，共同学习，并持续观察、掌握国际与越南发展趋势，深入了解企业现有与潜在的需求，与时俱进，以创新服务模式，全方位整合相关服务内容。

更重要的是，恒利高度重视诚信，凡事实事求是，一经承诺即全力以赴，使命必达。恒利深刻体认，诚信乃立业之本，以诚信为本的企业才能永续经营。

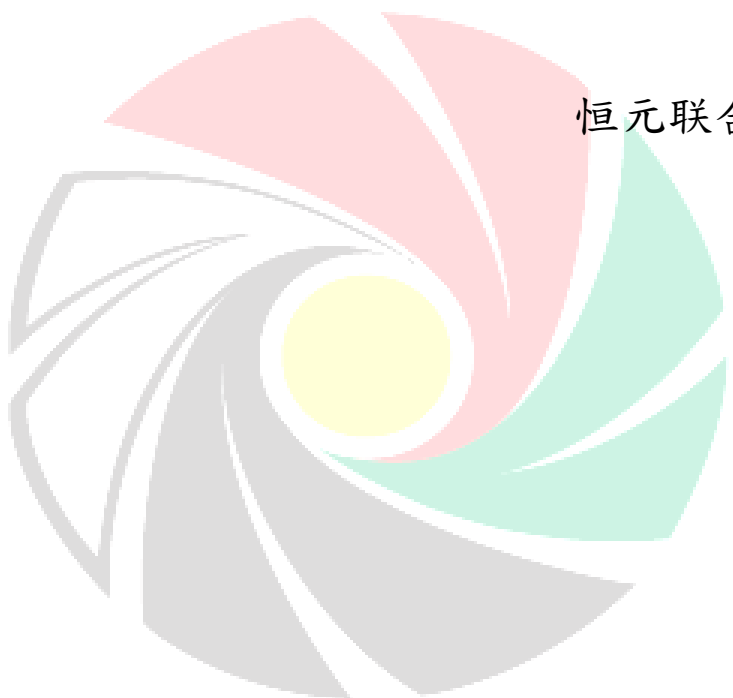
恒利矢志成为企业最佳后勤伙伴，

并以此做为终极发展目标。

## 前言

越南近年来经济快速发展，外资的投资功不可没，其中使用中文的投资者为数众多。但越南法律没有中文版本，以致使用中文的投资者不易了解越南法律内容，恒元法律事务所有感于此，故投入人力与资源，将一系列越南法律翻译成中文。

恒元联合法律事务所以中文翻译之越南法律，系提供给使用中文的厂商参考，一切条文仍应以越南政府所颁布之越文内容为准。



恒元联合法律事务所

谨志

2020/10/01

Cộng Hoà Xã Hội Chủ Nghĩa Việt Nam  
Độc lập – Tự Do – Hạnh Phúc

越南社会主义共和国  
独立-自由-幸福

# BỘ LUẬT LAO ĐỘNG

# 劳动法

Ngày ban hành / 颁布日期：2019/11/20

Ngày hiệu lực / 生效日期：2021/01/01

Bản dịch Việt Trung – Bản thứ ba / 越中翻译第三版  
恒利翻译，谨供参考

## 目录

前言	1
第一章： 总则	13
第 1 条： 调整范围	13
第 2 条： 适用对象	13
第 3 条： 用语释义	13
第 4 条： 国家的劳动政策	14
第 5 条： 劳工的权及义务	14
第 6 条： 雇主的权及义务	15
第 7 条： 建立劳动关系	16
第 8 条： 在劳动领域被严格禁止的行为	16
第二章： 工作、雇用及管理劳动	16
第 9 条： 就业及解决就业	16
第 10 条： 劳工的就业权	16
第 11 条： 雇用劳工	16
第 12 条： 雇主之劳动管理责任	17
第三章： 劳动合同	17
第一节： 缔结劳动合同	17
第 13 条： 劳动合同	17
第 14 条： 劳动合同形式	17
第 15 条： 缔结劳动合同之原则	17
第 16 条： 劳动合同缔结前提供资讯之义务	17
第 17 条： 缔结及履行劳动合同时，雇主不得做的行为	17
第 18 条： 缔结劳动合同之权限	18
第 19 条： 缔结多个劳动合同	18
第 20 条： 劳动合同类别	18
第 21 条： 劳动合同内容	19
第 22 条： 劳动合同附件	19

第 23 条： 劳动合同效力 .....	20
第 24 条： 试用 .....	20
第 25 条： 试用期 .....	20
第 26 条： 试用期薪资 .....	20
第 27 条： 结束试用期 .....	20
第 二 节： 履行劳动合同 .....	20
第 28 条： 履行劳动合同之工作 .....	21
第 29 条： 调派劳工从事劳动合同以外之工作 .....	21
第 30 条： 暂缓履行劳动合同 .....	21
第 31 条： 暂缓履行劳动合同期满后劳工之续雇 .....	21
第 32 条： 非全时间的工作 .....	22
第 33 条： 修改、补充劳动合同 .....	22
第 三 节： 终止劳动合同 .....	22
第 34 条： 终止劳动合同各场合 .....	22
第 35 条： 劳工单方终止劳动合同之权 .....	23
第 36 条： 雇主单方终止劳动合同之权 .....	23
第 37 条： 雇主不得行使单方终止劳动合同权的场合 .....	24
第 38 条： 单方终止劳动合同之撤销 .....	24
第 39 条： 违法单方终止劳动合同 .....	24
第 40 条： 劳工违法单方终止劳动合同时应承担的义务 .....	24
第 41 条： 雇主违法单方终止劳动合同时应承担的义务 .....	24
第 42 条： 雇主因变更经营架构、工艺或因经济缘由应承担的义务 .....	25
第 43 条： 雇主对于企业、合作社进行分割、分立、合并、兼并；出售、出租、转换企业类型；转让资产拥有权、使用权时之义务 .....	25
第 44 条： 劳工使用方案 .....	26
第 45 条： 通知终止劳动合同 .....	26
第 46 条： 离职补贴 .....	26
第 47 条： 丧失工作补贴 .....	26
第 48 条： 终止劳动合同时之责任 .....	27

第四节： 无效的劳动合同 .....	27
第 49 条： 无效的劳动合同 .....	27
第 50 条： 宣告劳动合同无效的审权 .....	28
第 51 条： 无效劳动合同之处理 .....	28
第五节： 人力中介 .....	28
第 52 条： 人力中介 .....	28
第 53 条： 人力中介活动原则 .....	28
第 54 条： 人力中介企业 .....	28
第 55 条： 人力中介合约 .....	29
第 56 条： 人力中介企业的权与义务 .....	29
第 57 条： 劳工外包方的权与义务 .....	29
第 58 条： 外包劳工的权及义务 .....	30
第四章：  职训及发展职业技能 .....	30
第 59 条： 职训及发展职业技能 .....	30
第 60 条： 雇主对培训、培养、提升程度、职业技能的责任 .....	30
第 61 条： 学艺、习艺俾为雇主工作 .....	30
第 62 条： 雇主与劳工之职训合约及职训费用 .....	31
第五章：  职场座谈、集体协商、集体劳工协议书 .....	31
第一节：  职场座谈 .....	31
第 63 条： 举办职场座谈 .....	31
第 64 条： 职场座谈内容 .....	32
第二节：  集体协商 .....	32
第 65 条： 集体协商 .....	32
第 66 条： 集体协商的原则 .....	32
第 67 条： 集体协商的内容 .....	32
第 68 条： 基层劳工代表组织在企业的集体协商权 .....	32
第 69 条： 在企业的集体协商代表 .....	33
第 70 条： 在企业集体协商的程序 .....	33
第 71 条： 集体协商不成 .....	34

第 72 条： 产业集体协商、众多企业参加的集体协商.....	34
第 73 条： 众多企业参加透过集体协商委会的集体协商.....	34
第 74 条： 省级人委会对集体协商之责任.....	35
第三节： 集体劳工协议书.....	35
第 75 条： 集体劳工协议书.....	35
第 76 条： 征求意见及签订集体劳工协议书.....	35
第 77 条： 寄送集体劳工协议书.....	36
第 78 条： 集体劳工协议书之效力及期限.....	36
第 79 条： 企业集体劳工协议书之执行.....	36
第 80 条： 在拆分、分割、兼并、合并；出售、出租、变更企业类型；转让 企业所有权、资产使用权情况下之企业集体劳工协议书执行.....	37
第 81 条： 企业集体劳工协议书、产业集体劳工协议书及众多企业参与之集 体劳工协议书之间的关系.....	37
第 82 条： 修改、补充集体劳工协议书.....	37
第 83 条： 集体劳工协议书期满.....	37
第 84 条： 扩大产业集体劳工协议书或众多企业参与之集体劳工协议书之适 用范围.....	38
第 85 条： 产业集体劳工协议书或众多企业参与之集体劳工协议书之加入或 离开.....	38
第 86 条： 集体劳工协议书无效.....	38
第 87 条： 宣判集体劳工协议书无效的权限.....	38
第 88 条： 无效集体劳工协议书之处理.....	38
第 89 条： 集体劳工协议书之协商与签订的费用.....	39
第六章： 薪资.....	39
第 90 条： 薪资.....	39
第 91 条： 最低薪资额.....	39
第 92 条： 国家薪资委员会.....	39
第 93 条： 拟定梯形薪资、薪资表及劳动定额.....	39
第 94 条： 薪资给付原则.....	40
第 95 条： 给付薪资.....	40



第 96 条： 薪资给付形式 .....	40
第 97 条： 薪资给付期限 .....	40
第 98 条： 加班及上夜班的薪资 .....	40
第 99 条： 停止作业的薪资 .....	41
第 100 条： 透过承包商给付薪资 .....	41
第 101 条： 预付薪资 .....	41
第 102 条： 扣除薪资 .....	42
第 103 条： 津贴、补贴、升职及调薪制度 .....	42
第 104 条： 奖励 .....	42
第七章： 作息时间 .....	42
第一节： 工作时间 .....	42
第 105 条： 正常工作时间 .....	42
第 106 条： 夜班的工作时间 .....	42
第 107 条： 加班 .....	42
第 108 条： 特殊情况的加班 .....	43
第二节： 休息时间 .....	43
第 109 条： 中场休息 .....	43
第 110 条： 换班的休息时间 .....	43
第 111 条： 周休 .....	43
第 112 条： 假日、节日 .....	44
第 113 条： 年假 .....	44
第 114 条： 依工作资深增加休年假的天数 .....	44
第 115 条： 事假、无薪休假 .....	45
第三节： 从事特殊性质工作劳工的作息时间 .....	45
第 116 条： 从事特殊性质工作劳工的作息时间 .....	45
第八章： 劳动纪律及物质责任 .....	45
第一节： 劳动纪律 .....	45
第 117 条： 劳动纪律 .....	45
第 118 条： 劳动内规 .....	45

第 119 条： 劳动内规之登记.....	46
第 120 条： 登记劳动内规的备件.....	46
第 121 条： 劳动内规之效力.....	46
第 122 条： 劳动纪律处分之原则、程序、手续.....	46
第 123 条： 劳动纪律处分的期限.....	47
第 124 条： 劳动纪律处分的形式.....	47
第 125 条： 适用开除的纪律处分.....	47
第 126 条： 撤销纪律处分、减少纪律处分执行期限.....	48
第 127 条： 劳动纪律处分时之禁止行为.....	48
第 128 条： 暂时停职.....	48
第二节： 物质责任.....	48
第 129 条： 赔偿损失.....	48
第 130 条： 赔偿损失之处理.....	49
第 131 条： 劳动纪律处分、物质责任之申诉.....	49
第九章： 劳动安全、卫生.....	49
第 132 条： 遵守劳动安全、卫生法规.....	49
第 133 条： 劳动安全、卫生计划.....	49
第 134 条： 确保职场之劳动安全、卫生.....	49
第十章： 女工的个别规定及确保男女平等.....	49
第 135 条： 国家的政策.....	49
第 136 条： 雇主的责任.....	50
第 137 条： 保护孕妇.....	50
第 138 条： 怀孕女工之单方终止、暂缓履行劳动合同的权.....	51
第 139 条： 休产假.....	51
第 140 条： 确保休产假劳工之就业机会.....	51
第 141 条： 请假以照顾病儿、检查胎儿及执行避孕措施期间的补贴.....	51
第 142 条： 对生育及养育婴儿职能有不良影响的工作项目.....	51
第十一章： 未成年劳工及其他劳工的个别规定.....	52
第一节： 未成年劳工.....	52

第 143 条： 未成年劳工.....	52
第 144 条： 使用未成年劳工的原则.....	52
第 145 条： 雇用未满 15 岁劳工.....	52
第 146 条： 未成年劳工的作业时间.....	52
第 147 条： 禁止雇用满 15 岁至未满 18 岁劳工从事的工作及职场.....	53
第二节： 高龄劳工.....	53
第 148 条： 高龄劳工.....	53
第 149 条： 高龄劳工雇用.....	53
第三节： 赴海外工作越籍劳工、任职越南外国组织及个人的劳工、在越南任 职的外籍劳工.....	54
第 150 条： 赴海外工作越籍劳工、任职越南外国组织及个人的劳工.....	54
第 151 条： 外籍劳工在越南任职条件.....	54
第 152 条： 在越南雇用、使用外籍劳工的条件.....	54
第 153 条： 雇主及外籍劳工的责任.....	55
第 154 条： 在越南工作非属核发工作证对象的外籍劳工.....	55
第 155 条： 工作证之效期.....	55
第 156 条： 工作证失效的情况.....	55
第 157 条： 工作证之核发、重发、延期、撤回，非属核发工作证之确认书 .. .....	55
第四节： 残障劳工.....	56
第 158 条： 政府对残障劳工的政策.....	56
第 159 条： 雇用残障劳工.....	56
第 160 条： 使用残障劳工时被禁止的行为.....	56
第五节： 家庭帮佣.....	56
第 161 条： 劳工为家庭帮佣.....	56
第 162 条： 家庭帮佣的劳动合同.....	56
第 163 条： 雇主雇用劳工为家庭帮佣的义务.....	56
第 164 条： 家庭帮佣的义务.....	57
第 165 条： 严格禁止雇主对家庭帮佣的行为.....	57
第六节： 其他类别劳工.....	57

第 166 条： 从事艺术、体育运动、航海、航空领域工作的劳工.....	57
第 167 条： 承接工作带返家操作的劳工.....	57
第十二章： 社会保险、医疗保险、失业保险.....	57
第 168 条： 参加社会保险、医疗保险、失业保险.....	57
第 169 条： 退休年龄.....	57
第十三章： 基层劳工代表组织.....	58
第 170 条： 基层劳工代表组织之成立、加入及参加活动权.....	58
第 171 条： 基层工会归属越南工会组织系统.....	58
第 172 条： 在企业劳工组织的成立、加入.....	58
第 173 条： 劳工组织之管委会及成员.....	59
第 174 条： 企业劳工组织之章程.....	59
第 175 条： 雇主对基层劳工代表组织之成立、加入及运作被禁止的行为 ..	59
第 176 条： 基层劳工代表组织领导成员之权.....	60
第 177 条： 雇主对基层劳工代表组织的义务.....	60
第 178 条： 劳动关系中基层劳工代表组织之权与义务.....	61
第十四章： 解决劳资纠纷.....	61
第一节： 解决劳资纠纷的共同规定 .....	61
第 179 条： 劳资纠纷.....	61
第 180 条： 解决劳资纠纷的原则.....	62
第 181 条： 机关、组织于解决劳资纠纷的责任.....	62
第 182 条： 劳资双方解决纠纷的权及义务.....	62
第 183 条： 解决劳资纠纷审权的机关、组织、个人的权限.....	62
第 184 条： 劳动调解员 .....	63
第 185 条： 劳动仲裁委会.....	63
第 186 条： 正在解决劳资纠纷中禁止单方行动.....	64
第二节： 解决个人劳资纠纷之审权及程序 .....	64
第 187 条： 解决个人劳资纠纷的审权.....	64
第 188 条： 劳动调解员调解个人劳资纠纷的程序、手续.....	64
第 189 条： 劳动仲裁委会之解决个人劳资纠纷.....	65

第 190 条： 要求解决个人劳资纠纷之期限.....	65
第 三 节： 关于权的集体劳资纠纷解决之审权及程序 .....	65
第 191 条： 具备解决集体劳资关于权之纠纷的审权.....	65
第 192 条： 解决集体劳资关于权之纠纷的程序、手续.....	66
第 193 条： 劳动仲裁委会对集体劳资关于权之纠纷解决.....	66
第 194 条： 要求解决集体劳资关于权之纠纷的期限.....	66
第 四 节： 解决集体劳资利益纠纷之审权及程序 .....	67
第 195 条： 解决集体劳资利益纠纷之审权.....	67
第 196 条： 解决集体劳资利益纠纷之程序、手续.....	67
第 197 条： 劳动仲裁委会对集体劳资利益纠纷之解决.....	67
第 五 节： 罢工.....	68
第 198 条： 罢工.....	68
第 199 条： 劳工有权罢工之场合.....	68
第 200 条： 罢工程序.....	68
第 201 条： 对罢工征询意见.....	68
第 202 条： 决定罢工及通知开始罢工的时间.....	68
第 203 条： 各方在罢工前及罢工期间的权限.....	69
第 204 条： 不合法罢工场合.....	69
第 205 条： 公告暂时关闭职场的决定.....	69
第 206 条： 禁止暂时关闭职场的情况.....	70
第 207 条： 在罢工期间劳工的薪资及其他合法权利.....	70
第 208 条： 罢工举行前、后及进行中被严禁的行为.....	70
第 209 条： 不得罢工的雇用劳工单位.....	70
第 210 条： 决定延缓、停止罢工.....	70
第 211 条： 违反程序、手续罢工之处理.....	70
第 十 五 章： 劳动之国家管理.....	71
第 212 条： 国家对劳动管理的内容.....	71
第 213 条： 国家管理劳动之审权.....	71
第 十 六 章： 劳动清查、违反劳动法规之处分.....	71

第 214 条： 劳动清查的内容.....	71
第 215 条： 劳动专业清查.....	71
第 216 条： 劳动清查之权.....	71
第 217 条： 违反之处分.....	72
第十七章： 施行条款.....	72
第 218 条： 雇用 10 名劳工以下之免、减手续.....	72
第 219 条： 修改、补充相关劳动法规之若干条款.....	72
第 220 条： 施行效力.....	74



国会

-----

第 45/2019/QH14 号法

越南社会主义共和国

独立-自由-幸福

-----

河内，2019 年 11 月 20 日

## 劳动法

根据越南社会主义共和国宪法；

国会发布劳动法。

### 第一章：总则

#### 第 1 条：调整范围

劳动法制定劳动标准；劳工、雇主、基层劳工代表组织、雇主代表组织之间有关劳动关系，以及直接与劳动关系有关的其他关系之权、义务及责任；国家对劳动之管理。

#### 第 2 条：适用对象

- 1、劳工、学徒、见习生及无劳动关系的劳工。
- 2、雇主。
- 3、在越南任职的外籍劳工。
- 4、与劳动关系具有直接关联之其他机关、组织及个人。

#### 第 3 条：用语释义

本法下列用语释义如下：

- 1、**劳工**系指依协议为雇主工作之人士，获雇主支付薪资并受雇主之管理、调度及监督。  
劳工之劳动年龄最少为满 15 岁，本法第十一章 1 节规定之场合除外。
- 2、**雇主**系指依协议雇用、使用劳工的企业、机关、组织、合作社、家庭户及个人；若雇主为个人，则须具备充分民事行为能力。
- 3、**基层劳工代表组织**系指根据劳动相关法律透过集体协议或其他形式基于劳工自愿于劳工使用单位成立旨在保障劳动关系中劳工的合法、正当权与利益之组织。基层劳工代表组织包括基层工会及于企业劳工代表组织。
- 4、**雇主代表组织**系指合法成立以代表并保护雇主于劳动关系中合法权与利益之组织。
- 5、**劳动关系**系指劳方、资方、各方代表组织、政府职权机关关于劳工雇用、使用与付薪过程中产生的社会关系。劳动关系包括个人劳动关系及集体劳动关系。



- 6、无劳动关系的劳工系指没有以劳动合同雇用之劳工。
- 7、强迫劳动系指采取武力、武力威胁或其他手段，以强迫别人劳动就范的行为。
- 8、劳动歧视系指针对种族、肤色、国家或社会、民族来源、性别、年龄、生育状况、婚姻状况、宗教、信仰、政见、残疾、家庭责任或艾滋病毒状况、或因成立、加入并活动工会、企业劳工组织而分别、排除或优先之行为，有影响到就业机会或职业平等性。  
对于分别、排除或优先事宜如由于工作之特殊要求及维护易于被损害劳工之行为则不视为歧视。
- 9、在职场之性骚扰系指在职场任何人对别人而不得该人期待或接受的性行为。职场为实际劳工依雇主之协议或分工的任何工作场所。

#### **第 4 条：国家的劳动政策**

- 1、保障劳工、无劳动关系工作者的正当合法权与利益；鼓励给予劳工采用优于劳动法规更有利条件的协议。
- 2、保障雇主的合法权与利益，雇主应以合法、民主、公平、文明及提升社会责任的方式管理劳工。
- 3、对于创造就业、自行创造就业、职业培训及学艺以争取就业机会之活动；吸收更多劳工之生产经营活动施以顺利条件；适用本法若干规定于无劳动关系的工作者。
- 4、制定人力资源开发与分配政策；为劳工提升工作效率、培训、培养并提升程度、技能；为劳工协助维持、转换劳工之职业、工作；优惠对于可满足国家工业革命、工业化、现代化需求之具有专门技术或高科技的劳工。
- 5、制定发展人力市场、多元化人力市场供需连结的政策。
- 6、推动劳工与雇主进行对话、集体协商、建立进步、和谐及稳定的劳动关系。
- 7、保障男女平等原则；制定劳动制度及社会政策，俾保护女工、残障劳工、高龄劳工、未成年劳工。

#### **第 5 条：劳工的权及义务**

- 1、劳工具有下列各权：
  - a) 就业、自由选择就业、工作地点、职业、学艺、提升职业程度；不被歧视、强迫劳动、在工作场所的性骚扰；



- b) 依照与雇主达成之协议享有符合程度、技能的薪资；获劳动保护、于劳动安全、卫生保障条件下工作；获依制度规定休息、带薪休年假并获享集体福利；
  - c) 依法律规定成立、加入、参加劳工代表组织、职业组织及其他组织之活动；要求及参加对话、落实民主规制、与雇主集体协商及得于职场接受以保护本身合法、正当权与利益的咨询；得依雇主内部规定参加管理工作；
  - d) 在执行工作过程拒绝工作，如对性命、健康有直接明显的威胁危机；
  - d) 单方终止劳动合同；
  - e) 罢工；
  - g) 依法律规定之其他权。
- 2、劳工具有下列各义务：
- a) 履行劳动合同、集体劳工协议及其他合法协议；
  - b) 执行劳动纪律、劳动内规；遵从雇主的管理、调派、监督；
  - c) 执行有关劳动、工作、职业教育、社会保险、医疗保险、失业保险及劳动安全、卫生的法律规定。

#### **第 6 条：雇主的权及义务**

- 1、雇主具有下列各权：
- a) 劳工雇用、配置、管理、调度、监督；奖赏及施以劳动纪律之处分；
  - b) 依法律规定成立、加入、参加雇主代表组织、职业组织及其他组织之活动；
  - c) 要求劳工代表组织进行协商以签订集体劳工协议为目的；劳资纠纷及罢工解决参与；与劳工代表组织协商、沟通关于劳动关系、改善劳工物质与精神生活的问题；
  - d) 暂时关闭职场；
  - d) 依法律规定之其他权。
- 2、雇主具有下列各义务：
- a) 履行劳动合同、集体劳工协议及其他合法协议，尊重劳工名誉及人格；
  - b) 与劳工及劳工代表组织对话、沟通之机制设立并实行；在职场落实基层民主规制；
  - c) 培训、重新培训、培养提升程度、技能俾维持、转换劳工之职业、工作；
  - d) 落实劳动、就业、职业教育、社会保险、医疗保险、失业保险及劳动安全、卫生的法律规定；建立并落实在职场性骚扰的各防范措施；

d) 参加发展国家职业技能标准，为员工评估、公认职业技能。

### **第7条：建立劳动关系**

- 1、劳动关系基于自愿、善意、平等、合作、彼此尊重互相合法权与利益原则透过对话、协商、协议而建立。
- 2、雇主、雇主代表组织及劳工、劳工代表组织建立进步、和谐及稳定之劳动关系，有政府职权机关之协助。
- 3、工会与政府职权机关协助建立进步、和谐及稳定之劳动关系；监督劳动法规之执行；保护劳工的合法、正当权与利益。
- 4、越南工商会、越南合作社联盟及依法成立雇主之其他代表组织具有代表、保护雇主合法权与利益、参加建立进步、和谐及稳定劳动关系之角色。

### **第8条：在劳动领域被严格禁止的行为**

- 1、对劳动的歧视。
- 2、虐待劳工、强迫劳动。
- 3、于职场的性骚扰。
- 4、利用职训、学艺的名义图利，剥削劳工或拉拢、引诱、强迫职训及学艺人士参与非法活动。
- 5、使用未经培训或未具备国家职业技能证书而从事属于须经过职训或需具备国家职业技能证书工作的劳工。
- 6、拉拢、引诱、不实许诺、广告或其他手段以诈骗劳工，或招聘劳工以进行人贩、剥削、强迫劳动或利用境外就业活动按合同以从事非法行为。
- 7、非法雇用未成年的劳工。

## **第二章：工作、雇用及管理劳动**

### **第9条：就业及解决就业**

- 1、就业系指法律不禁止而能创造所得的劳动活动。
- 2、政府、雇主及社会负责参与提供就业机会，保障所有具有劳动力者均拥有就业机会。

### **第10条：劳工的就业权**

- 1、得自由选择工作、为任何雇主及在任何地方从事法律不禁止之工作。
- 2、劳工依其意愿、能力、作业水平及健康状况，直接与雇主连系或透过就业中介单位求职。

### **第11条：雇用劳工**

- 1、雇主有权依其需求直接或透过就业服务组织、人力中介企业雇用劳工。

2、劳工不必支付雇用之费用。

#### **第 12 条：雇主之劳动管理责任**

- 1、制立、更新、管理、使用劳工管理簿之纸本或电子档并当政府审权机关要求时出具。
- 2、从开始运营后 30 天内申报劳工使用事宜，定期向直辖省级人委会之劳动专责机关报告运营期间劳工之变更情况及通知社会保险机关。
- 3、政府规定本条之细则。

### **第三章：劳动合同**

#### **第一节：缔结劳动合同**

#### **第 13 条：劳动合同**

- 1、劳动合同系劳工与雇主就工资给付、作业条件及双方在劳动关系中之权和义务之协议。  
如双方用另外名称但内容呈现有关工资给付及一方之管理、调派、监督就获视为劳动合同。
- 2、在雇用劳工之前，雇主应与劳工缔结劳动合同。

#### **第 14 条：劳动合同形式**

- 1、劳动合同要以书面缔结并立成 02 份，劳方执 01 份、资方执 01 份，本条第 2 款规定除外。  
依对电子交易之法律规定，透过电子信息形式缔结之劳动合同有如同书面劳动合同之价值。
- 2、对于合同期限 01 个月以下，双方可用口头缔结劳动合同，本法第 18 条 2 款、第 145 条 1 款 a 点及第 162 条 1 款之规定除外。

#### **第 15 条：缔结劳动合同之原则**

- 1、自愿、平等、善意、合作与忠实。
- 2、自由缔结劳动合同但不能违法、集体劳工协议及社会道德。

#### **第 16 条：劳动合同缔结前提供资讯之义务**

- 1、雇主应提供予劳工有关工作、作业地点、作业条件、作息时间、劳动安全卫生、薪资、薪资给付方式、社会保险、医疗保险、失业保险、营业保密、科技保密规定之真实资讯及劳工要求有直接涉及缔结劳动合同之其他问题。
- 2、劳工应向雇主提供有关其姓名、出生日期、性别、住址、学历、技能水平、健康状况确认之真实资讯及雇主要求对缔结劳动合同之其他直接相关问题。

#### **第 17 条：缔结及履行劳动合同时，雇主不得做的行为**

- 1、保留劳工随身证件、文凭、执业证书之正本。
- 2、要求劳工应以金钱或其他财产作为履行劳动合同之保障措施。
- 3、迫劳工履行劳动合同以为雇主还债。

#### **第 18 条：缔结劳动合同之权限**

- 1、劳工直接缔结劳动合同，本条 2 款规定场合除外。
- 2、对于从事季节性工作或期限 12 个月以下固定工作的劳工，则足 18 岁以上群组劳工可以授权予群组中 1 名劳工缔结劳动合同；在此情况下，该劳动合同应以书面缔结并具有与个别劳工缔结之价值。  
由被授权劳工签订之劳动合同，应检附群组的所有劳工名单，注明每个劳工姓名、出生日期、性别、住址及签名。
- 3、缔结劳动合同的资方为以下各场合之一：
  - a) 企业的法律代表人或依法律规定之被授权人；
  - b) 依法律规定有法人资格之机关、组织首长或依法律规定之被授权人；
  - c) 依法律规定无法人资格之家庭户、合作组、其他组织之代表人或依法律规定之被授权人；
  - d) 直接雇用劳工的个人。
- 4、缔结劳动合同的劳方为以下各场合之一：
  - a) 劳工足 18 岁以上；
  - b) 劳工足 15 岁至未足 18 岁必须有该人法律代表人之书面同意；
  - c) 未足 15 岁者及该人之法律代表人；
  - d) 获劳工群组合法授权缔结劳动合同的劳工。
- 5、获授权缔结劳动合同者不得再授权予其他人缔结劳动合同。

#### **第 19 条：缔结多个劳动合同**

- 1、劳工可以同时与多个雇主缔结多个劳动合同，可须保障充分履行所缔结内容。
- 2、对于同时与多个雇主缔结多个劳动合同的劳工，则其参加社会保险、医疗保险、失业保险须依对社会保险、医疗保险、失业保险及劳动安全、卫生之法律规定执行。

#### **第 20 条：劳动合同类别**

- 1、劳动合同应以下列类别之一缔结：
  - a) 不确定期限劳动合同为劳资双方不在合同中确定有效期限及终止期限的合同；
  - b) 确定期限劳动合同为劳资双方在合同中确定有效期限及终止期限的合同，期限不超过 36 个月从合同生效计起。

2、依本条第 1 款 b 点规定的劳动合同期满时而劳工仍继续工作则执行如下：

- a) 从劳动合同期满后 30 天内，双方应签订新的劳动合同；在未签订新劳动合同期间，则双方之权、义务及利益依已缔结合同执行；
- b) 如劳动合同期满 30 天而双方不签订新劳动合同则依本条 1 款 b 点规定原先缔结的合同将成为不确定期限的劳动合同；
- c) 如双方签订新劳动合同为确定期限劳动合同则亦仅能再签 01 次，嗣后劳工仍继续工作则应签不确定期限的劳动合同，在持有政府资金之企业当经理之劳动合同及本法第 149 条 1 款、第 151 条 2 款及第 177 条 4 款规定之场合除外。

### **第 21 条： 劳动合同内容**

- 1、 劳动合同应具备下列主要内容：
  - a) 雇主的姓名、地址及雇主缔结劳动合同者之姓名、职称；
  - b) 劳方缔结劳动合同者之姓名、出生日期、性别、住址、公民身份证/居民身份证或护照号码；
  - c) 工作项目及工作地点；
  - d) 劳动合同之期限；
  - d) 依工作或职称之薪资额、薪资给付方式、付薪时间、津贴及其他补充项目；
  - e) 职务升迁及调薪制度；
  - g) 工作时间、休息时间；
  - h) 为劳工配置劳动保护配备；
  - i) 社会保险、医疗保险及失业保险；
  - k) 培训、培养、提升劳工程度、技能。
- 2、 当劳工依法律规定从事与企业经营秘密或技术秘密直接有关的工作，雇主有权与劳工以书面协议有关保护经营秘密、技术秘密之内容、期限、权利及劳工违反时的赔偿。
- 3、 对于从事农业、林业、渔业、盐业的劳工，劳资双方可依据工作类别而减少劳动合同的一些主要内容，并协议补充因天灾、火灾、气候影响到履行劳动合同的解决方式。
- 4、 政府规定对持有政府资金企业所聘雇担任经理的劳工，其劳动合同内容。
- 5、 劳动伤兵暨社会部部长规定本条第 1、2 及 3 款之细则。

### **第 22 条： 劳动合同附件**



- 1、 劳动合同附件系劳动合同的一部分且其效力与劳动合同相同。
- 2、 劳动合同附件规定细则、修改、补充劳动合同若干条款，但不得修改劳动合同的期限。

倘劳动合同附件规定劳动合同若干条款的细则而造成与劳动合同规定解读不同时，则按照劳动合同规定执行。

倘劳动合同附件修改、补充劳动合同若干条款，则应列明所修改、补充条款内容及生效期限。

### **第 23 条： 劳动合同效力**

劳动合同从双方缔结日起生效，除非双方另有协议或法律另有规定。

### **第 24 条： 试用**

- 1、 雇主与劳工可在劳动合同对试用内容协调或以缔结试用合同协调试用。
- 2、 试用合同的主要内容含试用期及本法第 21 条 1 款 a、b、c、d、g 及 h 点所规定内容。
- 3、 不适用试用对于缔结期限 01 个月以下劳动合同之劳工。

### **第 25 条： 试用期**

试用期由双方按工作性质及复杂程度协议，可对 1 件工作项目仅能试用 1 次，并须确保以下条件：

- 1、 依企业法、政府资金投资生产经营于企业之管理使用法规定企业管理人之工作不超过 180 天；
- 2、 对于需要高等技术及专业程度以上职务之工作，试用期不超过 60 天。
- 3、 对于需求中级技术、中级专业程度职务之工作、技术工人、业务人员，试用期不超过 30 天。
- 4、 不超过 06 个工作日对于其他工作。

### **第 26 条： 试用期薪资**

在试用期劳工的薪资，由劳资双方协商，但最少应相当该项工作薪资额之 85%。

### **第 27 条： 结束试用期**

- 1、 结束试用期时，雇主须通知劳方试用结果。  
若试用合格，对于在劳动合同中协议试用则雇主继续履行已缔结劳动合同或对于缔结试用合同就缔结劳动合同。  
若试用不合格则终止已缔结劳动合同或试用合同。
- 2、 在试用期内，各方有权取消已缔结试用合同或劳动合同，而毋须事先通知对方及不需赔偿。

## **第二节： 履行劳动合同**

## **第 28 条：履行劳动合同之工作**

按照劳动合同进行的工作，须由缔结劳动合同的劳工为之。工作地点依劳动合同所定执行除非双方另有协议。

## **第 29 条：调派劳工从事劳动合同以外之工作**

1、当遭到天灾、火灾、危险疫病之意外困难，采取防范措施、克服劳动意外、职业病，水电系统故障或基于生产经营需求时，则雇主有权暂时调派劳工从事劳动合同以外的工作，但 1 年内累计不得超过 60 个工作日；若取得劳工之书面同意者除外。

雇主具体规定于劳动内规由于生产、经营需求而雇主要暂时调派劳工从事劳动合同以外的工作之各场合。

2、当暂时调派劳工从事劳动合同以外的工作时，依本条 1 款规定雇主应事前至少 3 个工作日通知劳工，详细通知暂时调派期限并安排符合劳工健康状况及性别之工作。

3、劳工从事劳动合同以外的工作获按照新工作付薪。若新工作之薪资低于其原先工作薪资时，则可保留首 30 工作天内之原先工作薪资。新工作之薪资应至少相当原先工作薪资之 85%，但不得低于最低薪资额。

4、劳工不同意从事劳动合同以外的工作 1 年内累计超过 60 个工作日而要停工则雇主应依本法第 99 条规定支付停工薪资。

## **第 30 条：暂缓履行劳动合同**

1、暂缓履行劳动合同各场合包括：

- a) 劳工履行军事义务、参加民军自卫义务；
- b) 依刑事诉讼法规劳工被暂时扣留、羁押；
- c) 劳工需执行强制送往训诫所、戒毒所或教养所措施的决定。
- d) 依本法第 138 条规定的怀孕女工。
- d) 在国家持股 100% 章程资金壹成员责任有限公司任命为企业管理人之劳工；
- e) 对持有政府资金企业所授权以履行国家所有者代表之权、责任的劳工；
- g) 在其他企业获授权以履行投资企业之权、责任的劳工；
- h) 由劳资双方协议之其他场合。

2、在暂缓履行劳动合同期间，劳工不得获享劳动合同所缔结之薪资及权、利益，除非双方另有协议或法律另有其他规定。

## **第 31 条：暂缓履行劳动合同期满后劳工之续雇**

自暂缓履行劳动合同期满日起 15 天期限内，劳工应至职场报到，如劳动合同期未届满则雇主应依已缔结劳动合同予以续雇，除非劳资双方另有协议或法律另有其他规定。

### **第 32 条：非全时间的工作**

- 1、非全时间工作的劳工系指依劳动法规、集体劳工协议或劳动内规有每天或每周或每月正常工作时间较短的劳工。
- 2、缔结劳动合同时，劳工可与雇主协议非全时间的工作。
- 3、非全时间之劳工与全时间之劳工获享薪资、履行权与义务平等；机会平等，不被歧视，确保劳动安全、卫生。

### **第 33 条：修改、补充劳动合同**

- 1、在履行劳动合同过程中，倘其中一方有要求修改、补充劳动合同内容则应至少在 3 个工作天前通知另一方有关需修改、补充的内容。
- 2、倘劳资双方就修改、补充劳动合同内容达成协议时，则可以签订合同附件或缔结新劳动合同为之。
- 3、倘双方就修改、补充劳动合同内容不达成协议时，则继续履行已缔结的劳动合同。

### **第三节：终止劳动合同**

#### **第 34 条：终止劳动合同各场合**

- 1、合同期满，本法第 177 条 4 款规定场合除外。
- 2、已依合同完成工作。
- 3、双方协议终止劳动合同。
- 4、依据法院具有法律效力的判决或决定书，劳工被判处不得获享缓刑之徒刑或不属于依刑事诉讼法第 328 条 5 款获释放场合，死刑或被禁止从事劳动合同所列的工作。
- 5、劳工为外国人在越南被依法院有效之判决书、决定书，政府职权机关之决定书驱逐。
- 6、劳工死亡；被法院宣告丧失民事行为能力、失踪或死亡者。
- 7、雇主为个人死亡，被法院宣告丧失民事行为能力、失踪或死亡。非个人雇主进行终止活动或被直辖市人民委员会营业注册专责机关通知无法律代表人、被授权人履行法律代表人之权与义务。
- 8、劳工被处以开除之纪律处分。
- 9、劳工依本法第 35 条规定单方终止劳动合同。
- 10、雇主依本法第 36 条规定单方终止劳动合同。
- 11、雇主依本法第 42 条及第 43 条规定给劳工离职。



12、依本法第 156 条规定在越南工作之外国人的工作证失效。

13、如在劳动合同所协议试用内容而试用不合格或其中一方取消试用协议。

### **第 35 条：劳工单方终止劳动合同之权**

1、劳工有权单方终止劳动合同但要提前通知雇主如下：

- a) 依不确定期限之劳动合同工作者最少 45 天；
- b) 依确定期限 12 至 36 个月之劳动合同工作者最少 30 天；
- c) 依确定期限 12 个月以下之劳动合同工作者最少 03 个工作日；
- d) 对于一些特殊产业、工作则提前通知之时间依政府规定执行。

2、在以下场合劳工有权单方终止劳动合同不必提前通知：

- a) 不获依协议安排合适工作、工作地点或不确保工作条件，本法第 29 条规定之场合除外；
- b) 不获充分给付薪资或不准时给付者，本法第 97 条 4 款规定之场合除外；
- c) 被雇主虐待、揍打或有辱骂之言词、行为；影响到健康、尊严、声誉之行为；被强迫劳动；
- d) 在职场被性骚扰；
- d) 怀孕的女工要依本法第 138 条 1 款规定离职；
- e) 依本法第 169 条规定足够年龄退休，除非各方另有其他协议；
- g) 依本法第 16 条 1 款规定，雇主提供不真实资讯影响到履行合同事宜。

### **第 36 条：雇主单方终止劳动合同之权**

1、在以下场合雇主有权单方终止劳动合同：

- a) 劳工经常未完成劳动合同所列工作，评估标准为雇主规制中所规定之工作完成程度。工作完成程度评估规制由雇主颁行但要参考基层劳工代表组织（若有基层劳工代表组织）之意见；
- b) 对于依不确定期限劳动合同工作之劳工患病、遭受意外已获连续治疗 12 个月或对于依确定期限 12 至 36 个月劳动合同工作之劳工已获连续治疗 6 个月或对于依确定期限 12 个月以下劳动合同工作之劳工已获连续治疗超过合同期限的一半而其劳动能力仍未康复。  
当劳工康复时则雇主考虑与劳工继续缔结劳动合同。
- c) 由于天灾、火灾、危险疫病、敌祸或依政府职权机关之要求迁移、缩小生产经营而雇主已采取所有克服措施，仍迫得要削减工作机会者；
- d) 劳工未依本法第 31 条规定期限在职场报到者。
- d) 依本法第 169 条规定劳工足够年龄退休者，如另有其他协议除外；

- e) 劳工擅自旷工而无正当理由连续 05 个工作天以上；
  - g) 依本法第 16 条 2 款规定，劳工缔结劳动合同时提供不真实资讯影响到雇主的招工事宜。
- 2、当依本条 1 款 a、b、c、d 及 g 点规定单方终止劳动合同时，雇主应提前通知劳工如下：
- a) 对于不确定期限的劳动合同，最少 45 天；
  - b) 对于确定期限 12 至 36 个月的劳动合同，最少 30 天；
  - c) 对于确定期限 12 个月以下的劳动合同及对于本条第 1 款 b 点规定场合，最少 3 个工作天。
  - d) 对于一些特殊产业、工作则提前通知之时间依政府规定执行。
- 3、当依本条第 1 款 d 及 e 点规定单方终止劳动合同则雇主不必提前通知劳工。

**第 37 条：雇主不得行使单方终止劳动合同权的场合**

- 1、因患病、发生劳动意外或罹患职业病，依审权诊治单位指定刻正接受治疗、调养的劳工，本法第 36 条 1 款 b 点之规定除外。
- 2、获得雇主同意刻正休年假、事假或其他休假者。
- 3、怀孕的女工、正休产假或抚养 12 个月以下幼儿之劳工。

**第 38 条：单方终止劳动合同之撤销**

劳资各方均有权撤销另一方提前单方终止劳动合同，可应在事先通知期满前以书面通知且取得另一方的同意。

**第 39 条：违法单方终止劳动合同**

违法单方终止劳动合同系指不符合本法第 35、36 及 37 条规定终止劳动合同的场合。

**第 40 条：劳工违法单方终止劳动合同时应承担的义务**

- 1、不得领取离职补贴。
- 2、应赔偿给雇主依劳动合同的半个月薪资及依劳动合同一笔相当不事先通知期内之薪资。
- 3、应依据本法第 62 条规定退还给雇主职业培训费用。

**第 41 条：雇主违法单方终止劳动合同时应承担的义务**

- 1、应依原先缔结劳动合同接受劳工复职；给付劳工不得工作期间内之薪资、缴付社会保险、医疗保险、失业保险，并另加上一笔至少相当劳动合同上薪资的 2 个月金额。

当复职后，劳工要退还予雇主各项离职补贴、丧失工作补贴如已从雇主领取。

倘劳动合同所缔结之工作或职务已无空缺，而劳工仍有意愿继续工作时，则劳资双方可协调以修改、补充劳动合同。

倘违反本法第 36 条 2 款规定之事先通知期限时则要依劳动合同薪资支付一笔相应于不事先通知期限内之金额。

- 2、倘劳工无意复职时，除依本条第 1 款规定之金额以外，雇主仍须依本法第 46 条规定给付离职补贴以终止劳动合同。
- 3、倘雇主不愿接受劳工复职而劳工亦同意，则雇主除依本条第 1 款规定偿付及本法第 46 条规定给付离职补贴以外，劳资双方可协商给付劳工额外之补偿，可至少相当劳动合同上所列薪资的 2 个月金额以终止劳动合同。

**第 42 条：雇主因变更经营架构、工艺或因经济缘由应承担的义务**

- 1、以下各场合获视为变更经营架构、工艺：
  - a) 变更组织架构、重整劳工；
  - b) 变更雇主营业项目有关之流程、工艺、生产经营机器、设备；
  - c) 变更产品或产品架构。
- 2、以下各场合获视为经济缘由：
  - a) 经济危机或经济衰退；
  - b) 执行国家之政策、法律重整经济或履行国际承诺。
- 3、倘改变生产技术而影响到多名劳工工作权与利益时，则雇主应依本法第 44 条规定拟定并执行雇用劳工方案；若企业有新的工作岗位时，则应优先重新培训劳工，以便继续雇用。
- 4、倘因经济缘由而多名劳工有丧失工作危机、要离职则雇主应依本法第 44 条规定拟定并执行劳工使用方案。
- 5、倘雇主无法提供新的就业机会而必须解雇劳工时，则应依本法第 47 条规定给付丧失工作补贴。
- 6、对于依本条规定解雇劳工事宜，仅可进行当已与基层劳工代表组织（若企业有基层劳工代表组织，且劳工为组织成员）协商及在事前 30 天通知当地省级人民委员会及劳工。

**第 43 条：雇主对于企业、合作社进行分割、分立、合并、兼并；出售、出租、转换企业类型；转让资产拥有权、使用权时之义务**

- 1、在企业、合作社进行分割、分立、合并、兼并；出售、出租、转换企业类型；转让资产拥有权、使用权的场合，而影响到多名劳工则雇主应依本法第 44 条规定拟定劳工使用方案。
- 2、当前雇主与接手雇主有责任执行已获通过之劳工使用方案。

3、依本法第 47 条规定被离职之劳工则获领取丧失工作补贴。

**第 44 条：劳工使用方案**

1、劳工使用方案应具备下列主要内容：

- a) 续雇、重新培训以续雇的劳工名单及人数；获转为非全时间工作之劳工；
- b) 退休劳工名单及人数；
- c) 须终止劳动合同的劳工名单及人数；
- d) 落实劳工使用方案时雇主、劳工及各相关方之权与义务；
- d) 方案落实之措施及财政来源担保。

2、拟定劳工使用方案时，在有基层劳工代表组织之单位，雇主应与基层劳工代表组织协商。劳工使用方案应于获透过后 15 天内公开通知劳工。

**第 45 条：通知终止劳动合同**

1、当劳动合同依本法规定终止，雇主应以书面通知劳工有关终止劳动合同事宜，本法第 34 条 4、5、6、7 及 8 款规定之场合除外。

2、如雇主不是个人终止劳动合同则终止劳动合同之时间点从有终止活动通知之日起。

如雇主不是个人被省级人委会之营业注册专责机关通知无法律代表人、被授权人依本法第 34 条 7 款规定履行法律代表人之权与义务则终止劳动合同之时间点从发出通知之日起。

**第 46 条：离职补贴**

1、当依本法第 34 条第 1、2、3、4、6、7、9 及 10 款规定终止劳动合同时，则雇主应对连续工作满 12 个月以上的劳工，给付离职补贴，每工作满 1 年者给付半个月薪资之补贴，依社会保险法规足够条件享有退休金及本法第 36 条 1 款 e 点规定之场合除外。

2、计算离职补贴的工作时间系以劳工为雇主实际工作的总时间，扣减劳工依失业保险法规规定参加失业保险的时间及已获雇主给付离职补贴、丧失工作补贴的时间。

3、计算离职补贴的薪资系以劳工离职前连续 6 个月劳动合同上所列的平均薪资为之。

4、政府规定本条细则。

**第 47 条：丧失工作补贴**



- 1、雇主对连续 12 个月以上为其工作的劳工，而依本法第 34 条 11 款规定之丧失工作者，则每工作满 1 年给付相当 1 个月薪资的丧失工作补贴，可至少相当 2 个月的薪资。
- 2、计算丧失工作补贴的工作时间系以劳工为雇主实际工作的总时间，扣减劳工依失业保险法规参加失业保险的时间及已获雇主给付离职补贴、丧失工作补贴的时间。
- 3、计算丧失工作补贴的薪资系以劳工失业前连续 6 个月劳动合同上所列的平均薪资为之。
- 4、政府规定本条细则。

#### **第 48 条：终止劳动合同时之责任**

- 1、从终止劳动合同后 14 个工作日内，双方有责任支付所有与有关各自权利之金额，以下各场合除外可以延长但不能超过 30 天：
  - a) 雇主不是个人终止活动；
  - b) 雇主改变架构、工艺或因经济缘由；
  - c) 企业、合作社进行分割、分立、合并、兼并；出售、出租、转换企业类型；转让资产拥有权、使用权；
  - d) 由于天灾、火灾、敌祸或危险疫病。
- 2、在企业、合作社被终止活动、被解散、破产场合，依集体劳工协议、劳动合同，劳工之薪资、社会保险、医疗保险、失业保险及其他权利获优先支付。
- 3、雇主有以下责任：
  - a) 完成确认缴付社会保险、失业保险手续并交还给劳工所有证件正本如雇主已代劳工保管；
  - b) 提供给劳工在工作过程之相关资料副本如劳工有要求。复印、发送资料费用由雇主支付。

#### **第四节：无效的劳动合同**

##### **第 49 条：无效的劳动合同**

- 1、凡属下列情况之一，劳动合同将全部无效：
  - a) 劳动合同全部内容违反法律；
  - b) 劳动合同缔结人的权限不符或违反本法第 15 条 1 款规定之缔结劳动合同原则；
  - c) 在劳动合同上缔结的工作为法律所禁止者；
- 2、当劳动合同有部分内容违反法规，但不影响合同其他内容时，则仅违规部分内容失效。

#### **第 50 条：宣告劳动合同无效的审权**

人民法院有权宣告劳动合同无效。

#### **第 51 条：无效劳动合同之处理**

- 1、当劳动合同部分内容被宣告无效时则处理如下：
  - a) 各方的权、义务、利益得依现行的集体劳工协议解决；如无集体劳工协议则依法律规定执行；
  - b) 双方就被宣告劳动合同无效部分内容，进行修改、补充，俾符合集体劳工协议或劳动法规。
- 2、当劳动合同全部内容被宣告无效时，则劳工的权、义务及利益依法律规定解决；倘因签订劳动合同的人系不符合权限则双方重新签订。
- 3、政府规定本条之细则。

#### **第五节：人力中介**

##### **第 52 条：人力中介**

- 1、人力中介系指劳工与获核发从事人力中介执照的企业签订劳动合同，之后劳工被派遣到其他雇主工作并接受该雇主的调度且仍与人力中介企业维持劳动关系。
- 2、人力中介活动系属于有条件的营业项目，仅允许有人力中介活动执照之企业进行并适用于若干固定工作。

##### **第 53 条：人力中介活动原则**

- 1、对于人力中介之劳工，期限最多为 12 个月。
- 2、在以下场合雇用方得使用人力中介之劳工：
  - a) 在一定时间内因应临时劳工使用需求之突然增加；
  - b) 取代在休产假、遭劳动意外、职业病或要履行公民义务之劳工；
  - c) 有使用专业程度、高科技劳动之需求。
- 3、在以下场合人力中介方不得使用人力中介之劳工：
  - a) 为取代正在执行罢工权、解决劳资纠纷期间之劳工；
  - b) 人力中介企业对劳工的劳动意外、职业病之赔偿责任没有具体协议；
  - c) 取代因改变架构、工艺、因经济缘由或拆分、分割、合并、兼并被开除之劳工。
- 4、雇用劳工方不得派遣劳工到其他雇主；不得雇用由无人力中介执照之企业提供之劳工。

##### **第 54 条：人力中介企业**

- 1、从事人力中介的企业，应缴交保证金，并获核发从事人力中介活动执照。

- 2、政府规定人力中介活动之保证金、条件、程序、核发、重发、延期、收回活动执照之手续及允许提供人力中介之工作项目。

#### **第 55 条：人力中介合约**

- 1、人力中介企业及劳工外包方应签订人力中介的书面合约并获立成 1 式 2 份，每方各执 1 份。
- 2、人力中介合约应具备下列各主要内容：
  - a) 需雇用中介人力的工作地点、工作岗位、具体工作内容、具体工作要求；
  - b) 人力中介提供服务期限；雇用劳工开始工作的时间；
  - c) 工作时间、休息时间、职场之劳动安全、卫生条件；
  - d) 工伤、职业病之赔偿责任；
  - d) 每方对劳工应尽之义务。
- 3、人力中介合约上所列劳工权与利益的协议不得低于人力中介企业与劳工签订的劳动合同。

#### **第 56 条：人力中介企业的权与义务**

除了本法第 6 条规定之权与义务以外，人力中介企业有以下各权与义务：

- 1、保证所派遣的劳工，符合劳工外包方的要求及与劳工签订劳动合同的内容。
- 2、通知劳工有关人力中介合约的内容。
- 3、通知雇用方知悉劳工的履历表及劳工提出的要求。
- 4、保证给付外包劳工的薪资不低于劳工外包方给付其辖属同等程度、同类工作或同等价值工作劳工的薪资；
- 5、制立派遣劳工之资料档、劳工外包方之资料档并定期向省级人委会的劳动管理专责机关报告；
- 6、对违反劳动纪律被劳工外包方送返的劳工，施以劳动纪律之处分。

#### **第 57 条：劳工外包方的权与义务**

- 1、通知、辅导外包劳工知悉劳动内规及其他作业规制。
- 2、对外包劳工与其辖属劳工不得有劳动条件之歧视。
- 3、依本法之规定与外包劳工协商关于上夜班、加班事宜。
- 4、如欲正式雇用外包劳工，而当劳工与人力中介企业的劳动合同尚未终止时，则可与外包劳工及人力中介企业进行协调。
- 5、将工作能力不符所协议要求或违反劳动纪律的外包劳工，送返予人力中介企业。

6、提供外包劳工违反劳动纪律行为的证据，俾人力中介企业审议劳动纪律之处分。

#### **第 58 条： 外包劳工的权及义务**

除了本法第 5 条规定之权与义务以外，外包劳工有以下各权与义务：

- 1、履行与人力中介企业签订劳动合同的工作。
- 2、执行劳工外包方的劳动纪律、劳动内规、遵从合法调动、管理、监督。
- 3、获领取不低于劳工外包商给付其辖属同等程度、同类工作或同等价值工作劳工的薪资。
- 4、倘劳工外包方违反人力中介合约之协议时，可向人力中介企业申诉。
- 5、与人力中介企业协商终止劳动合同，俾与劳工外包方缔结劳动合同。

#### **第四章： 职训及发展职业技能**

##### **第 59 条： 职训及发展职业技能**

- 1、劳工得自由选择职训、参加符合本身工作需求及能力之评估、公认国家职业技能、发展职业技能。
- 2、透过以下活动，政府对具备足够条件的雇主有鼓励政策，俾为其雇用的劳工及社会其他劳工职训及发展职业技能：
  - a) 在职场成立职训单位或开办职训班以培训、重新培训、培养、为劳工提升程度、职业技能；依规定配合职训单位培训初级、中级、高等及其他职训课程；
  - b) 为劳工举办职业技能考核；参加职业技能委员会；预估需求及设立职业技能标准；进行评估及公认职业技能；发展职业技能。

##### **第 60 条： 雇主对培训、培养、提升程度、职业技能的责任**

- 1、雇主为其雇用劳工拟定每年度有关培训、培养、提升职业程度、技能、发展职业技能的计划并提拨相关活动经费；为劳工于转职前提供培训。
- 2、每年，雇主向直属省级人委会之劳动管理专门机关报告有关培训、培养、提升程度、职业技能的结果。

##### **第 61 条： 学艺、习艺俾为雇主工作**

- 1、学艺俾为雇主工作系雇主征选劳工以在职场进行职业培训。学艺时间依照职业教育法规定对每程度之培训课程。
- 2、习艺俾为雇主工作系雇主征选劳工以在职场引导实行作业、对工作岗位实习。习艺时间不超过 3 个月。
- 3、雇主征选劳工学艺、习艺俾为其工作则毋需办理职训活动注册；不得收取学费；应依照职业教育法规定签订培训合同。



- 4、接受学艺、习艺者应满 14 岁以上并具有符合学艺、习艺要求的体康。从事学艺、习艺者属于劳动伤兵暨社会部部长规定之繁重、毒害、危险工作或特别繁重、毒害、危险工作者就要满 18 岁以上，艺术、体育领域除外。
- 5、在学艺、习艺期间，如学艺、习艺人士直接或参与作业则获雇主依劳资双方协议的额度给付薪资。
- 6、当学艺、习艺期满时，若具备本法规定各条件者，则劳资双方应签订劳动合同。

#### **第 62 条：雇主与劳工之职训合约及职训费用**

- 1、对于雇主使用其经费，包括由雇主之合作伙伴资助的经费，俾为劳工在国内或赴海外提供职业技能培训、深造、再训练者，劳资双方应签订职训合约。  
职训合约应制成 1 式 2 份，每方各执 1 份。
- 2、职训合约应具备下列各主要内容：
  - a) 培训的职业别；
  - b) 培训地点、时间及培训期间之薪资；
  - c) 培训后要保证工作之期限；
  - d) 培训费用及偿还培训费用之责任；
  - d) 雇主之责任；
  - e) 劳工之责任。
- 3、培训费用包括具有合规单据之给付教练人、培训教材、学校、教室、机器、设备、实习物料的费用、协助受训人的其他费用、及受训人在受训期间内的薪资、缴付社会保险、医疗保险、失业保险费用。倘指派劳工赴海外受训时，则培训费用尚包括劳工在海外受训期间的旅费和生活费。

### **第五章：职场座谈、集体协商、集体劳工协议书**

#### **第一节：职场座谈**

#### **第 63 条：举办职场座谈**

- 1、在职场座谈系雇主与劳工或劳工代表组织在职场分享资讯、参考、讨论、沟通关于各方在职场之权、利益及各方所关注的问题俾加强彼此的了解、合作、共同努力建立双赢的解决方案。
- 2、在以下场合雇主要在职场举办座谈：
  - a) 定期最少每年一次；
  - b) 当有其中一方或各方之要求；

- c) 当发生本法第 36 条 1 款 a 点、第 42、44、93、104、118 各条及第 128 条 1 款所规定之情况。
- 3、除了本条 2 款规定场合以外，鼓励雇主与劳工或劳工代表组织进行座谈。
- 4、政府规定在职场举办座谈及进行落实民主规制事宜。

#### **第 64 条： 职场座谈内容**

- 1、座谈内容必须按照本法第 63 条 2 款 c 点之规定。
- 2、除了本条 1 款规定内容以外，各方选择以下单一或若干内容以进行座谈：
  - a) 雇主的生产经营情况；
  - b) 在职场履行劳动合同、集体劳工协议书、劳动内规、规制及其他承诺、协议。
  - c) 工作条件；
  - d) 劳工、劳工代表组织对雇主的要求。
  - d) 雇主对劳工、劳工代表组织的要求。
  - e) 其中一方或各方关注的其他内容。

#### **第二节： 集体协商**

##### **第 65 条： 集体协商**

集体协商系指一方为一个或多个劳工代表组织与另一方为一个或多个雇主或雇主代表组织进行谈判、协商俾确立工作条件、对各方关系的规定及建立进步、和谐、及稳定的劳动关系。

##### **第 66 条： 集体协商的原则**

集体协商可于自愿、合作、善意、平等、公开及透明的原则下进行。

##### **第 67 条： 集体协商的内容**

各方协商选择以下之一或一些内容以进行集体协商：

- 1、薪资、津贴、调薪、奖金、膳食及其他制度；
- 2、劳动额及作息时间、加班时间以及中场休息时间。
- 3、保障劳工的工作机会；
- 4、保障劳动安全、卫生；落实劳动内规；
- 5、劳工代表组织的条件、活动工具；雇主与劳工代表组织的关系；
- 6、劳资纠纷之预防机制、解决方式；
- 7、保障男女平等、保护孕妇、休年假；在职场预防暴力及性骚扰；
- 8、各方或其中一方关注的其他内容。

##### **第 68 条： 基层劳工代表组织在企业的集体协商权**

- 1、当达到政府规定企业劳工总人数的最少成员比例时，基层劳工代表组织有权要求集体协商。
- 2、倘在企业有多个基层劳工代表组织因应本条 1 款之规定则有权要求集体协商为在企业中最多成员之组织。当征得有权要求集体协商的劳工代表组织之同意，其他基层劳工代表组织可以参与集体协商。
- 3、倘在企业有多个基层劳工代表组织而无任何组织因应本条 1 款之规定则各组织有权联结起来以要求集体协商，但这些组织的成员总人数要达到本条 1 款之最少比例规定。
- 4、政府规定有关各方对集体协商权之纠纷解决。

#### **第 69 条：在企业的集体协商代表**

- 1、每方参与集体协商之人数由各方协议。
- 2、每方参与集体协商之成员由该方决定。  
倘劳方多个代表组织依本法第 68 条 2 款之规定参与集体协商则代表组织有权要求协商决定每个参与协商组织的代表数量。  
倘劳方有多个代表组织依本法第 68 条 3 款之规定参与集体协商则每个组织的代表数量由该组织协议。如不能协调则按照每个组织之成员数量与各组织之成员总人数的比例确定相应之参与代表数量。
- 3、每方集体协商有权邀请自己上级代表组织指派人参加为协商代表及对方不能拒绝。每方之集体协商代表不得超过本条 1 款规定之数量，除非获对方同意。

#### **第 70 条：在企业集体协商的程序**

- 1、当有权要求集体协商之基层劳工代表组织依本法第 68 条规定或雇主之要求要求集体协商时则收到要求方不得拒绝。  
从收到要求及协商内容后 07 个工作日内，各方协议有关协商地点、时间。  
雇主有责任安排时间、地点及各必要条件以进行集体协商。  
开始协商时间不得超过 30 天从收到要求集体协商之日起。
- 2、集体协商时间不得超过 90 天从开始协商之日起，除非各方另有其他协议。  
劳方代表参加集体协商会议的时间获算为带薪工作时间。如劳工为劳工代表组织的成员参加集体协商各会议的时间则不得算为本法第 176 条 2 款规定的时间。
- 3、在集体协商过程，如劳工代表方有要求则收到要求后 10 个天内，雇主方有责任提供企业生产经营情况及企业范围内对协商内容直接相关

之资讯旨在为集体协商创造顺利条件，雇主之保密资讯、技术秘诀除外。

- 4、基层劳工代表组织有权进行讨论、征求劳工意见关于集体协商过程之内容、举行方式及结果。

基层劳工代表组织决定协商会议的时间、地点及讨论方式、征求劳工之意见但不能影响到企业的正常生产经营活动。

雇主不得刁难、阻止或干涉到劳工代表组织讨论、征求劳工意见的过程。

- 5、集体协商应制立会议记录，其中注明各方已达成共识之内容及尚未达成共识之内容。集体协商会议记录要有各协商方代表及记录人员的签字。基层劳工代表组织广泛、公开公布集体协商会议记录到所有劳工。

#### **第 71 条：集体协商不成**

- 1、集体协商不成属于以下各场合之一：
  - a) 在本法第 70 条 1 款规定之期限内一方拒绝协商或不进行协商；
  - b) 本法第 70 条 2 款规定之期限届满而各方不能协调；
  - c) 本法第 70 条 2 款规定之期限未到期但各方共同确定并宣布集体协商不能达成共识。
- 2、当协商不成，各协商方依本法之规定进行解决劳资纠纷的手续。在解决劳资纠纷期间，劳工代表组织不得组织罢工。

#### **第 72 条：产业集体协商、众多企业参加的集体协商**

- 1、产业集体协商、众多企业参加的集体协商之原则、内容获依本法第 66 及 67 条规定执行。
- 2、产业集体协商、众多企业参加的集体协商之程序由各协商方决定，包括透过本法第 73 条规定之集体协商委会进行集体协商之协议。
- 3、在产业集体协商场合则协商代表为产业工会组织及产业雇主代表组织决定。

如集体协商众多企业参加则协商代表由各方基于自愿、协议之基础上协商决定。

#### **第 73 条：众多企业参加透过集体协商委会的集体协商**

- 1、在共识之基础上，众多企业参加集体协商的各方可以要求企业总部所在地省级人委会参加协商或若各企业总部在不同中央直辖市、市则由各方选择地方成立集体协商委会以便进行集体协商。
- 2、当收到众多企业参加集体协商各方的要求，省级人委会决定成立集体协商委会以便进行集体协商。集体协商委会成份包括：



- a) 委会主席由各方决定并有责任调配集体协商委会之活动、协助各方之集体协商；
  - b) 集体协商的各方代表由每方举派。每方参加集体协商委会的代表人数由各方协议；
  - c) 省级人委会代表。
- 3、集体协商委会依各方要求进行集体协商并当众多企业参加之劳工集体协议获得签订或各方达成协议时，集体协商委会将自行终止活动。
- 4、劳动伤兵暨社会部部长规定集体协商委会之职能、任务、活动。

#### **第 74 条：省级人委会对集体协商之责任**

- 1、为参与集体协商各方培训、培养集体协商技能。
- 2、建立并提供各有关经济-社会、人力市场、劳动关系之资讯、数据俾协助、促进集体协商。
- 3、主动或当有集体协商之劳资双方的要求，协助各方在集体协商过程达成共识；如无要求，省级人委会之主动协助事宜只能进行如得各方同意。
- 4、当众多企业参加集体协商之各方要求时则依本法第 73 条规定成立集体协商委会。

#### **第三节：集体劳工协议书**

##### **第 75 条：集体劳工协议书**

- 1、集体劳工协议书系指透过集体协商达成共识并获各方签订的书面文件。集体劳工协议书包含企业集体劳工协议书、产业集体劳工协议书、众多企业之集体劳工协议书及其他集体劳工协议书。
- 2、集体劳工协议书的内容不得与法律规定有悖；鼓励对劳工比法律规定更有利的规定。

##### **第 76 条：征求意见及签订集体劳工协议书**

- 1、对于企业集体劳工协议书，在签订之前，已获各方谈判之集体劳工协议书草稿要征求企业全体劳工之意见。当获得企业之 50% 以上劳工表决赞成时企业集体劳工协议书方能签订。
  - 2、对于产业集体劳工协议书，征求意见之对象包括参与协商各企业劳工代表组织的全部领导成员。当取得获征询意见者之 50% 以上人数表决赞成时产业集体劳工协议书方能签订。
- 对于众多企业参与之集体劳工协议书，征求意见之对象包括参与协商各企业全部劳工或劳工代表组织的全部领导成员。惟获征询意见者之

50%以上人数表决赞成的企业才参加签订众多企业参与之集体劳工协议书。

- 3、对于集体劳工协议书草稿的征求意见时间、地点及表决方式由劳工代表组织决定但不能影响到参与协商企业的正常生产经营活动。雇主不得刁难、阻止或干涉到劳工代表组织对协议书草稿征求意见表决的过程。
- 4、集体劳工协议书获各协商方之合法代表签订。  
如众多企业之集体劳工协议书获透过集体协商委会进行则获由集体协商委会主席与各协商方之合法代表签订。
- 5、依本法第 77 条规定，集体劳工协议书应得寄送给每签订方及省级人委会之劳动管理专责机关。  
对于产业集体劳工协议书或众多企业参与之集体劳工协议书则参与协商各企业的每个雇主及每个劳工代表组织要得收 01 份。
- 6、集体劳工协议书获签订后，雇主应通知所属全体劳工。
- 7、政府规定本条细则。

#### **第 77 条：寄送集体劳工协议书**

自签订集体劳工协议书日起 10 天内，雇主应寄送 1 份集体劳工协议书到总部所在地省级人委会之劳动管理专责机关。

#### **第 78 条：集体劳工协议书之效力及期限**

- 1、集体劳工协议书的效期由各方协商并获列于协议书上。若各方不协议效期则集体劳工协议书从签订日起生效。  
集体劳工协议书生效后应获各方尊重执行。
- 2、企业集体劳工协议书对雇主及企业全部劳工有适用效力。产业集体劳工协议书及众多企业之集体劳工协议书对所有雇主及参与集体劳工协议企业之劳工有适用效力。
- 3、集体劳工协议书有效期限从 01 至 03 年。具体期限由各方协议并列于集体劳工协议书中。对于集体劳工协议书各内容，各方有权协议不同有效期限。

#### **第 79 条：企业集体劳工协议书之执行**

- 1、雇主、劳工，包括集体劳工协议书生效后新进的劳工，皆有义务充分执行正生效的集体劳工协议书。
- 2、对于集体劳工协议书生效前已缔结的劳动合同，而各方的权、义务及利益低于集体劳工协议书相应规定者，则应依据集体劳工协议书执行。

雇主之规定未符合集体劳工协议书时，则应修改使之符合；在未修改期间则按照集体劳工协议书的相应内容执行。

- 3、当其中一方认为对方尚未充分执行或违反集体劳工协议书时，则有权要求对方充分执行集体劳工协议书，且各方应有责任共同研讨解决；若无法解决，每方皆有权依法要求解决集体劳资纠纷。

**第 80 条：在拆分、分割、兼并、合并；出售、出租、变更企业类型；转让企业所有权、资产使用权情况下之企业集体劳工协议书执行**

- 1、在拆分、分割、兼并、合并；出售、出租、变更企业类型；转让企业所有权、资产使用权情况下，则新雇主与劳工代表组织有权依本法第 68 条规定协商，根据劳工使用方案考虑选择予以继续执行、修改、补充旧的企业集体劳工协议书或协商以签订新的集体劳工协议书。
- 2、倘雇主因终止活动而使企业集体劳工协议书失效时，则劳工的权利得依法律规定解决。

**第 81 条：企业集体劳工协议书、产业集体劳工协议书及众多企业参与之集体劳工协议书之间的关系**

- 1、倘企业集体劳工协议书、众多企业参与之集体劳工协议书、产业集体劳工协议书对劳工之权、义务及利益的规定不同，则依对劳工最有利的内容执行。
- 2、对于适用产业集体劳工协议书或众多企业参与之集体劳工协议书对象之企业，但尚未有企业集体劳工协议书，则可以建立比产业集体劳工协议书或众多企业参与之集体劳工协议书对劳工更有利的内容之企业集体劳工协议书。
- 3、鼓励未参加产业集体劳工协议书或众多企业参与之集体劳工协议书的企业，执行对劳工更有利之产业集体劳工协议书或众多企业参与之集体劳工协议书的内容。

**第 82 条：修改、补充集体劳工协议书**

- 1、集体劳工协议书只能按照各方之自愿协议、透过集体协商修改、补充。集体劳工协议书之修改、补充作业得按照协商、签订集体劳工协议书的方式执行。
- 2、倘因法规变更以致集体劳工协议书内容与法律规定不符时，则各方应依法律规定进行修改、补充集体劳工协议书以符合法规。在进行修改、补充集体劳工协议书期间，劳工的权与利益依法律规定办理。

**第 83 条：集体劳工协议书期满**

集体劳工协议书届满前 90 天内，各方可协调以展延或签订新的集体劳工协议书。如各方协商展延期限则要依本法第 76 条规定征求意见。

当集体劳工协议书期满而各方仍在继续进行协商时，则仍继续执行旧集体劳工协议书，可不得超过 90 天从集体劳工协议书期满日计起，除非各方另有协议。

**第 84 条：扩大产业集体劳工协议书或众多企业参与之集体劳工协议书之适用范围**

- 1、当产业集体劳工协议书或众多企业参与之集体劳工协议书之适用范围占工业区、经济区、加工出口区、高科技区内劳工人数之 75% 以上或同行业、同领域企业之 75% 以上则其雇主或劳工代表组织建议政府审权机关对于在工业区、经济区、加工出口区、高科技区内同行业、同领域之企业决定扩大适用该协议书之一部份或全部范围。
- 2、政府规定本条 1 款细则；扩大适用产业集体劳工协议书范围之程序、手续及审权规定于本条 1 款。

**第 85 条：产业集体劳工协议书或众多企业参与之集体劳工协议书之加入或离开**

- 1、当获得身为协商成员之所有雇主及企业劳工代表组织赞同时企业可以加入产业集体劳工协议书、众多企业参与之集体劳工协议书，本法第 84 条 1 款规定之场合除外。
- 2、当获得身为协商成员之所有雇主及企业劳工代表组织赞同时产业集体劳工协议书、众多企业参与之集体劳工协议书之成员企业可离开集体劳工协议书，除非生产、经营有特别困难。
- 3、政府规定本条细则。

**第 86 条：集体劳工协议书无效**

- 1、集体劳工协议书一部份无效当一或多项内容违反法律。
- 2、凡属下列情况之一，集体劳工协议书被视为全部无效：
  - a) 集体劳工协议书全部内容违反法律；
  - b) 签订人士的权限不符合；
  - c) 不遵守协商、签订集体劳工协议书之程序。

**第 87 条：宣判集体劳工协议书无效的权限**

人民法院有权宣判集体劳工协议书无效。

**第 88 条：无效集体劳工协议书之处理**



当集体劳工协议书被宣判无效时，则于集体劳工协议书上被宣判全部或部分无效的相对权、义务及利益，得依法律规定及劳动合同的合法协议处理。

#### **第 89 条：集体劳工协议书之协商与签订的费用**

雇主承担集体劳工协议书之协商、签订、修改、补充、寄送及公布的一切费用。

### **第六章：薪资**

#### **第 90 条：薪资**

- 1、薪资系指雇主给付劳工从事双方协调的工作之款项。薪资包括依工作或职务之薪资额、津贴及其他补贴。
- 2、依工作或职称之薪资额不得低于最低薪资额。
- 3、雇主应确保公平给付薪资，不得对从事同等价值工作的劳工有性别之歧视。

#### **第 91 条：最低薪资额**

- 1、最低薪资额系指给付劳工在一般劳动条件下从事最简易工作的薪资额，俾保障劳工及其家属的最低生活水准，符合经济-社会发展条件。
- 2、最低薪资额系依地区确立、按月、小时拟定。
- 3、最低薪资额获根据劳工及其家属最低生活水准；最低薪资额及市场薪资额之相关；消费者物价指数、经济增长速度；人力供、求关系；就业及失业；工作效率；企业的支付能力而调整之。
- 4、政府规定本条细则；鉴于国家薪资委员会咨询的基础上，决定及公告最低薪资额。

#### **第 92 条：国家薪资委员会**

- 1、国家薪资委员会系政府对最低薪资额及劳工薪资政策的咨询机关。
- 2、政府总理成立国家薪资委员会包括各成员为劳动伤兵暨社会部、越南总工会、若干在中央的雇主代表组织及独立专家。
- 3、政府规定国家薪资委员会之职能、任务、组织架构及运作。

#### **第 93 条：拟定梯形薪资、薪资表及劳动定额**

- 1、雇主应依劳动合同上所列工作或职称拟定梯形薪资、薪资表及劳动定额作为征选、雇用、及协议薪资额的依据。
- 2、劳动额为确保多数劳工可执行而不需延长正常工作时间的平均额并在正式颁行时获试适用。
- 3、当拟定梯形薪资、薪资表及劳动定额时，雇主应征求基层劳工代表组织（若有）之意见。

在执行之前，梯形薪资、薪资表及劳动定额应得公开公布于工作职场。

#### **第 94 条： 薪资给付原则**

- 1、雇主应直接、如数、准时给付薪资予劳工。在劳工不能直接领取薪资场合则雇主可以支付薪资予劳方之合法被授权人。
- 2、雇主不得限制或干涉劳方的薪资开支自决权；不得强迫劳方购买资方之货物或使用资方之服务或由雇主指定其他单位的货物、服务。

#### **第 95 条： 给付薪资**

- 1、雇主根据所协议薪资、工作效率及工作质量给付薪资予劳工。
- 2、劳动合同所列薪资及付予劳工之薪资以越盾计算，如劳工为在越南的外国人则可以用外币计算。
- 3、每次给付薪资，雇主要提供薪资清单予劳工，其中注明薪资、加班薪资、上夜班薪资与被扣除内容及金额(如有)。

#### **第 96 条： 薪资给付形式**

- 1、雇主与劳工协议以按时间、产品计件或承包方式给付薪资。
- 2、薪资获以现金或转账至劳工在银行开户的个人账户。  
若透过劳工个人之银行帐户给薪时，则雇主应支付开户及转账的各项相关费用。
- 3、政府规定本条之细则。

#### **第 97 条： 薪资给付期限**

- 1、按时、天及周给付薪资的劳工，依期完成工作后获给付薪资或由双方协商予以合并领取，可合并不超过 15 天一次。
- 2、按月付薪的劳工获付薪每个月或半个月一次。付薪时间点由双方协议并得拟定于周期性的时间点。
- 3、按件或承包方式付薪的劳工，依照双方协调给付薪资；若工作需多个月始完成者，则每月得预支已完成工作量相应的薪资。
- 4、如因不可抗力理由而雇主已设法克服但不能依期付薪则不得延迟超过 30 天；如延迟付薪 15 天以上则雇主要补偿予劳工一笔最少等于在付薪时劳工开户银行期限 01 个月存款利息之滞付利息。

#### **第 98 条： 加班及上夜班的薪资**

- 1、劳工加班时，得依其薪资单价或其正实付薪资计算如下：
  - a) 正常工作天，至少相当 150%；
  - b) 每周例休日，至少相当 200%；
  - c) 国定假日或带薪休假日，至少相当 300%，未含劳工按天付薪在国定假日及带薪休假日的薪资。

- 2、上夜班的劳工则获多给付最少其正常工作天薪资单价或实付薪资的 30% 薪资。
- 3、对于劳工夜间加班者，除依本条第 1 及 2 款规定给付薪资以外，尚获依其薪资单价或日间薪资计算正常工作天或每周例休日或国定假日多给付 20% 之加班薪资。
- 4、政府规定本条之细则。

#### **第 99 条： 停止作业的薪资**

在要停止作业的场合，劳工获给付薪资如下：

- 1、倘为雇主之过失，则劳工获依劳动合同如数支付薪资；
- 2、倘为劳工之过失，则劳工不得支付薪资；对于同一单位之其他劳工须停止工作者，则依双方协商之额度付薪，却不可低于最低薪资额；
- 3、倘发生非属雇主过失之水、电事故或由于天灾、火警、危险病疫、敌祸、依政府审权机关之要求或经济缘由迁移运营地点，则双方协调停止作业之给付薪资如下：
  - a) 如停止作业 14 个工作天以下则获协调之停工薪资不可低于最低薪资额；
  - b) 如要停止作业 14 个工作天以上则停工薪资由双方协调但要保证首 14 天的停工薪资不低于最低薪资额。

#### **第 100 条： 透过承包商给付薪资**

- 1、雇用承包商或类似中介角色人士者，则雇主应有其之名单及地址，且附上为其工作之劳工名单，并须确保其遵守有关薪资给付、劳动安全、卫生的法律规定。
- 2、倘承包商或类似中介角色人士不给付薪资予劳工或给付不足，并且不确保劳工的其他权与利益时，则雇主应负责给付劳工薪资及确保劳工之其他权与利益。

在此情况下，雇主可要求承包商或类似中介角色人士补偿或要求政府审权机关依法解决纠纷。

#### **第 101 条： 预付薪资**

- 1、劳工得依据劳资双方协商条件预支薪资且不被计算利息。
- 2、对于因须履行国民义务时间 1 周以上而迫暂时停工的劳工，雇主应予预付其暂时停工天数的相应薪资，可最多不得超过劳动合同之 1 个月薪资及劳工应于事后偿还所预支的款项。

依军事义务法规定参军的劳工则不得预支薪资。

- 3、休年假时，劳工得预支一笔最少相当于休假日之薪资。

### **第 102 条： 扣除薪资**

- 1、依本法第 129 条规定，雇主仅可扣除劳工薪资以赔偿损坏资方之工具、设备、财产。
- 2、劳工有权获悉其薪资被扣除的原由。
- 3、扣除劳工每月薪资的额度，不得超过劳工每月缴交强制性社会保险、医疗保险、失业保险及个人所得税后实付薪资之 30%。

### **第 103 条： 津贴、补贴、升职及调薪制度**

津贴、补贴、升职、调薪制度及鼓励劳工的各制度获协议于劳动合同、集体劳工协议书或雇主之规定。

### **第 104 条： 奖励**

- 1、奖励系指雇主依据企业生产经营结果、劳工完成作业绩效，奖励给劳工的款项或财产或其他形式。
- 2、奖励制度当已征询基层劳工代表组织之意见（若有）后由雇主决定并公开公布于职场。

## **第七章： 作息时间**

### **第一节： 工作时间**

#### **第 105 条： 正常工作时间**

- 1、正常的工作时间每天不超过 8 小时及每周不超过 48 小时。
- 2、雇主有权按天或按周规定工作时间但应公告予劳工知悉；若按周工作时，则每日正常工作时间不超过 10 小时及每周不超过 48 小时。  
政府鼓励雇主对劳工采取每周工作 40 小时。
- 3、依国家技术规准及相关法律规定，雇主有责任确保与危险因素、毒害因素接触的工作时间之限制。

#### **第 106 条： 夜班的工作时间**

夜班的工作时间从晚上 10 时至翌晨 6 时。

#### **第 107 条： 加班**

- 1、加班时间系指属于法律、集体劳工协议或劳动内规所制定正常作业时间以外的工作时间。
- 2、当充分满足以下各要求雇主可安排劳工加班：
  - a) 应取得劳工的同意；
  - b) 确保劳工的加班时间不超过每天正常作业时间之 50%；对于按周工作者，则每天正常作业及加班工时的总时数不得超过 12 小时；每月加班总时数不得超过 40 小时。
  - c) 确保每年劳工的加班时数不超过 200 小时，本条 3 款规定之场合除外。

- 3、在以下若干产业、工作或场合雇主可安排劳工加班不超过一年 300 小时：
  - a) 生产、加工出口纺织品、成衣、皮革、鞋类、电、电子产品、加工农业、林业、盐业、水产制品；
  - b) 生产、供应电、电讯、炼油；供水、排水；
  - c) 劳动市场不能充分、及时供应对要求专业、高科技程度劳工的工作解决场合；
  - d) 在要解决急需工作、由于原料、产品之季节性不能延迟或为解决由客观不能预料因素，由气候、天灾、火灾、敌祸、缺电、缺原料、生产线之技术故障所发生工作之场合；
  - d) 其他场合由政府规定。
- 4、当依本条 3 款规定组织加班，雇主应以书面通知省级人委会之负责劳动专责机关。
- 5、政府规定本条之细则。

#### **第 108 条：特殊情况的加班**

依本法第 107 条规定，在以下情况雇主有权要求劳工在任何天加班，而不被加班时数的限制，且劳工不得拒绝：

- 1、依法律规定执行动员令、确保国防、安宁任务之召集。
- 2、在天灾、火灾、危险疫病及祸害防范、克服后果方面执行以维护个人生命、机关、组织、个人财产之工作，依劳动安全、卫生之法律规定对有影响到劳工生命、健康的危机除外。

#### **第二节：休息时间**

##### **第 109 条：中场休息**

- 1、劳工依本法第 105 条规定每天工作 6 小时以上，则得中场休息至少连续 30 分钟，上夜班者则得中场休息至少连续 45 分钟。  
劳工按班连续工作 6 小时以上，则中场休息时间获列入工作时间。
- 2、除本条第 1 款规定之中场休息时间以外，雇主为劳工安排多次短休时间，并载于劳动内规。

##### **第 110 条：换班的休息时间**

按班工作的劳工得于换班前休息至少 12 个小时。

##### **第 111 条：周休**

- 1、每周劳工得休息连续最少 24 小时。在特别场合由于劳动周期不能周休则雇主有责任保证劳工得休息每月最少 04 天。
- 2、雇主有权决定安排周休日于周日或周内其他日但需列于劳动内规。



3、如周休日适逢本法第 112 条 1 款规定之假日、节日则劳工得补休周休日于下一个工作天。

**第 112 条： 假日、节日**

1、劳工得于以下假日、节日带薪休假：

- a) 元旦：1 天(西历元月 1 日)；
- b) 农历春节：5 天；
- c) 胜利节：1 天(西历 4 月 30 日)；
- d) 国际劳动节：1 天(西历 5 月 1 日)；
- d) 国庆节：2 天(西历 9 月 2 日及前或后 01 天)；
- e) 雄王国祖忌日：1 天(农历 3 月初 10)；

2、除本条第 1 款规定休假节日外，对于在越南任职的外籍劳工尚可分别于其本国的国庆节及民族传统春节再休假 1 天。

3、每年，根据实际条件，政府总理具体规定本条第 1 款 b 及 d 点之假日。

**第 113 条： 年假**

1、为单一雇主工作满 12 个月的劳工则得依劳动合同享有带薪休年假如下：

- a) 对于在正常条件工作者：12 天；
- b) 未成年劳工、残障劳工、从事繁重、毒害及危险工作者：14 天；
- c) 从事特别繁重、毒害及危险工作者：16 天。

2、为单一雇主工作未满 12 个月的劳工则休年假天数按照工作月数之相应比例计算。

3、如因离职、丧失工作而未休年假或未休完年假天数则获雇主支付未休天数之薪资。

4、征询劳工之意见后，雇主有责任制定每年休年假时间表并应事先通知劳工。劳工可与雇主协商分多次休年假，或合并最多 3 年的年假为 1 次休假。

5、依本法第 101 条 3 款规定当休年假而未到期给付薪资，劳工获预支薪资。

6、当休年假时，若劳工乘搭陆路、铁路或水路交通工具往返路程的天数在 2 天以上者，则可将其从第 3 天起的天数，增列入休年假天数以外的路程假，可仅计算每年 1 次。

7、政府规定本条之细则。

**第 114 条： 依工作资深增加休年假的天数**

依本法第 113 条 1 款规定，为单一雇主工作每足 5 年则劳工的休年假天数得增加相应 1 天。

#### **第 115 条：事假、无薪休假**

- 1、在以下情况劳工得带薪休假并需通知雇主；
  - a) 本人结婚：休假 3 天；
  - b) 子女、养子、养女结婚：休假 1 天；
  - c) 亲生父母、养父、养母；配偶之双亲、养父、养母；配偶；子女、养子、养女亡故：休假 3 天。
- 2、当祖父母、外祖父母、亲兄弟姐妹亡故；父亲或母亲结婚；亲兄弟姐妹结婚时，劳工可无薪休假 1 天并应通知雇主。
- 3、除本条第 1 及第 2 款规定以外，劳工可与雇主协商无薪休假。

#### **第三节：从事特殊性质工作劳工的作息时间**

##### **第 116 条：从事特殊性质工作劳工的作息时间**

对于从事陆路、铁路、水路、航空运输；海洋石油天然气勘探、开采；在海上工作；从事艺术工作；使用幅射及核能技术；应用高频率电波技术；信息学、信息工艺；研究应用新进科技；工业设计；从事潜水工作；在矿炉坑内工作；从事季节性按订单加工生产领域的特殊性质工作；须 24 小时连续执勤的作业；由政府规定之其他特殊性质工作，则各部、产业部门经与劳动伤兵暨社会部达成共识后，具体规定劳工的作息时间，并应遵守本法第 109 条的规定。

#### **第八章：劳动纪律及物质责任**

##### **第一节：劳动纪律**

##### **第 117 条：劳动纪律**

劳动纪律系指遵从由雇主颁行于劳动内规及由法律规定有关工时、技术、生产经营管理之规定。

##### **第 118 条：劳动内规**

- 1、雇主应颁行劳动内规，如雇用 10 名劳工以上则劳动内规应以书面制定。
- 2、劳动内规不得与劳动法及其他相关法规有悖。劳动内规包括下列各主要内容：
  - a) 工作时间、休息时间；
  - b) 职场秩序；
  - c) 劳动安全、卫生；
  - d) 防范在职场的性骚扰；处理在职场性骚扰行为之程序、手续；



- d) 保护雇主的财产及经营秘密、科技秘密及智慧产权；
  - e) 获暂时调派劳工从事劳动合同以外工作的场合；
  - g) 劳工违反劳动纪律之行为，及纪律处分方式。
  - h) 物质责任；
  - i) 有审权处分劳动纪律的人。
- 3、在发布劳动内规或修改、补充劳动内规之前，雇主应参考基层劳工代表组织（若有）的意见。
  - 4、劳动内规应得通知劳工及主要内容应获张贴于职场的必要地方。
  - 5、政府规定本条之细则。

#### **第 119 条： 劳动内规之登记**

- 1、雇用 10 名劳工以上之雇主应向企业注册所在地省级人委会之劳动管理专责机关登记劳动内规。
- 2、自发布劳动内规日起 10 天内，雇主应提交登记劳动内规的文件。
- 3、从收到劳动内规登记文件后 7 个工作日内，若劳动内规与法律有悖时，则省级人委会之劳动管理专责机关知会、辅导雇主修改、补充并重新登记。
- 4、雇主有在多个不同地方设立分支、单位、生产经营基地则寄已获登记的劳动内规予设立分支、单位、生产经营基地之省级人委会的劳动管理专责机关。
- 5、根据具体条件，省级人委会的劳动管理机关可以授权予县级人委会的劳动管理机关依本条规定办理登记劳动内规事宜。

#### **第 120 条： 登记劳动内规的备件**

登记劳动内规的备件，包括：

- 1、登记劳动内规之建议文件；
- 2、劳动内规；
- 3、企业征询基层劳工代表组织意见的文件（若有）；
- 4、雇主制定有关劳动纪律及物质责任的相关文件(如有)；

#### **第 121 条： 劳动内规之效力**

从本法第 119 条规定之政府职权机关接获劳动内规登记足够备件后 15 天内生效。

如雇主雇用 10 名劳工以下颁行书面劳动内规则效力由雇主决定于劳动内规。

#### **第 122 条： 劳动纪律处分之原则、程序、手续**

- 1、劳动纪律之处分获规定如下：

- a) 雇主须提出劳工过失之证明；
  - b) 应有正被处分纪律劳工为成员之基层劳工代表组织参与；
  - c) 劳工应出席并可自行辩护，或委托律师或劳工代表组织代为辩护；如是未足 15 岁劳工应有其法定代表人参与；
  - d) 劳动纪律之处分事宜应以记录为之。
- 2、对劳工的一项违纪行为，不得采取多项形式之处分。
  - 3、当劳工同时违反多项劳动纪律时，则仅适用相应最严重违纪行为的最高处分。
  - 4、不得对于下列期间的劳工施以劳动纪律处分：
    - a) 正在休病假或养病中；经雇主同意予以休假者；
    - b) 暂时被扣留或监禁者；
    - c) 依本法第 125 条第 1 及 2 款规定的违反行为，正俟审权机关调查、查证及结论者；
    - d) 怀孕的女工；休产假、养育 12 个月以下婴儿的劳工。
  - 5、对于罹患精神疾病或其他疾病而使丧失意识或控制行为能力的违纪劳工，不得施以劳动纪律处分。
  - 6、政府规定劳动纪律处分之程序、手续。

#### **第 123 条： 劳动纪律处分的期限**

- 1、处置劳动纪律的期限为 6 个月从发生违规行为之日起；若违规行为直接与雇主财务、资产、泄漏科技秘诀、经营机密有关时，则处置劳动纪律的期限为 12 个月。
- 2、当依本法第 122 条第 4 款规定的时间期满或尚有有效期限但不够 60 天时，则可延长处分劳动纪律的期限，可不得超过 60 天自上述期限届满日计起。
- 3、雇主应在本条第 1 及第 2 款规定期限内发布劳动纪律处分的决定。

#### **第 124 条： 劳动纪律处分的形式**

- 1、谴责。
- 2、延长调薪期限不超过 6 个月。
- 3、革职。
- 4、开除。

#### **第 125 条： 适用开除的纪律处分**

在下列情况，雇主可施以开除之纪律处分：

- 1、劳工有偷窃、贪污、赌博、蓄意伤害、在职场范围内吸毒；

- 2、劳工具具有泄漏雇主经营秘密、科技秘密、侵犯智慧产权之行为，具有对雇主资产、利益造成严重损失或威胁造成特别严重损失或在职场性骚扰之行为(已规定于劳动内规)。
- 3、劳工因违纪被施以延长调薪或革职处分，而在未得撤销处分期间而再犯者。依本法第 126 条规定，再犯系指劳工重复其被处分劳动纪律而尚未得撤销处分违反行为的情况。
- 4、劳工无正当理由旷职，30 天内合计 5 天或 365 天内合计 20 天者从旷职首日计起。

获视为正当理由包括天灾、火灾、劳工本身或其亲属患病有诊治审权单位的确认文件，及劳动内规规定之其他情况。

#### **第 126 条：撤销纪律处分、减少纪律处分执行期限**

- 1、劳工遭谴责处分 3 个月或延长调薪处分 6 个月或遭革职处分 3 年后自遭处分日计起，如不继续违反劳动纪律者，则自动获撤销纪律。
- 2、接受延期调薪的劳工，于执行处分期一半后而表现有进步者，雇主得考虑予以减少其执行期限。

#### **第 127 条：劳动纪律处分时之禁止行为**

- 1、侵犯劳工的健康、名誉、生命、威信、人品。
- 2、以罚款、扣薪方式取代劳动纪律之处分。
- 3、对于处分劳工违反劳动内规或劳动合同或劳动法规尚未获规定的行为。

#### **第 128 条：暂时停职**

- 1、针对违规而情节复杂之劳工，若准予继续工作将对案情调查造成困难时，雇主可暂时予以停职。针对劳工暂时停职事宜，若正被考虑暂时停职之劳工为基层劳工代表组织成员，则仅能于征询基层劳工代表组织意见后方能执行。
- 2、劳工暂时停职的期限不得超过 15 天，特殊情况不得超过 90 天。劳工被暂时停职期间，得准预支停职前薪资的 50%。  
当暂时停职期满，雇主应接受劳工复职。
- 3、若劳工被处分劳动纪律时，劳工也不须退还已预支的薪资。
- 4、若劳工不被处分劳动纪律，则雇主应给付其暂时停职期间之全部薪资。

### **第二节：物质责任**

#### **第 129 条：赔偿损失**

- 1、劳工弄坏工具、设备或有造成雇主资产损失的其他行为时，则应依法律或雇主劳动内规的规定赔偿。

倘劳工由于疏忽而造成雇主不严重的损失，价值不超过政府规定劳工任职地区所适用的 10 个月最低薪资时，则劳工最多赔偿其 3 个月的薪资，并获得按本法第 102 条 3 款规定扣除于其每月的薪资。

- 2、劳工遗失雇主工具、设备、财物或由雇主配备的其他财产或超额消耗生产物资时，则应按市价或劳动内规予以部分或全额赔偿；若有签订责任合约时，则应依合约规定赔偿；若因天灾、火灾、战争、危险疫病、灾难及其他无法预料发生的客观事故，虽已致力采取各必要措施而仍无法克服时，则毋需赔偿。

#### **第 130 条： 赔偿损失之处理**

- 1、审核、决定劳工赔偿损失额度事宜应根据其过失、实际损失额度、实际家境、背景及财产状况为之。
- 2、政府规定处理赔偿损失的程序、手续及期限。

#### **第 131 条： 劳动纪律处分、物质责任之申诉**

被处分劳动纪律、暂时停职或依物质责任制度赔偿的劳工，若认为处理不当时，可依法律规定向雇主或审权机关提出申诉，或要求依法定程序解决劳资纠纷。

政府规定本条之细则。

### **第九章： 劳动安全、卫生**

#### **第 132 条： 遵守劳动安全、卫生法规**

凡与劳动、生产、经营活动有关的雇主、劳工及机关、组织、个人均应执行劳动安全、卫生的规定。

#### **第 133 条： 劳动安全、卫生计划**

- 1、政府决定劳动安全、卫生的国家计划。
- 2、省级人民委员会拟定提报人民议会审核并列入经济-社会发展计划。

#### **第 134 条： 确保职场之劳动安全、卫生**

- 1、雇主有责任在职场充分实施各措施以确保劳动安全、卫生。
- 2、劳工有责任执行劳动安全、卫生之规定、内规、流程、要求；遵守法律及掌握知识、技能以确保职场劳动安全、卫生的措施。

### **第十章： 女工的个别规定及确保男女平等**

#### **第 135 条： 国家的政策**

- 1、确保男女工的平等权，采取性别平等措施及防范职场之性骚扰。
- 2、鼓励雇主创造条件，提供经常工作予男女工，广泛采用灵活之作业时间表、非全时间方式作业及将作业交付其返家执行。



- 3、采取提供女工就业机会、改善劳动条件、提升业务水平、照顾身体健康、提升精神及物质生活福利的措施，俾便协助女工有效发挥其工作能力及和谐地结合职场与家庭生活。
- 4、依税法规定，对雇用大量女工的雇主，提供减税政策。
- 5、政府在多劳工操作的地区规划开办托儿所、幼儿园。为女工推展多种适合培训方式，俾增加其职业预备项目及符合妇女身体、生理及母亲天职之特征。
- 6、政府规定本条之细则。

#### **第 136 条： 雇主的责任**

- 1、对雇用、安置、安排工作、培训、作息时间、薪资及其他制度确保实施男女平等及促进男女平等的措施。
- 2、当决定妇女权与利益相关问题时，应参考女工或其代表组织的意见。
- 3、确保于职场有足够的女浴室及厕所。
- 4、协助、资助兴建托儿所、幼稚园，或补助予劳工托儿所、幼稚园的一部份费用。

#### **第 137 条： 保护孕妇**

- 1、凡属下列情况者，雇主不得安排女工上夜班、加班或远地出差：
  - a) 怀孕自 7 个月起或如在山区、偏远地区、边境地区或岛屿地区任职而怀孕自 6 个月起之女工；
  - b) 正在养育 12 个月龄以下婴儿者，除非征得劳工同意。
- 2、从事繁重、毒害、危险工作或特别繁重、毒害、危险工作或从事会影响生育能力及腹中婴儿之工作并有通知雇主之女工则获雇主予以调职至较轻松、安全的工作岗位，或减少每天 1 个工时而不被减少薪资及权与利益直至抚养婴儿 12 个月龄期满。
- 3、雇主不得因女工结婚、怀孕、休产假、养育 12 个月龄以下婴儿的理由，进行开除或单方终止劳动合同，除非雇主为个人亡故、被法院宣判丧失民事能力、失踪或已死亡，或雇主并非为个人终止活动或被省级营业注册管理专责机关通知无法律代表人、履行法律代表人权与义务之被授权人。

如在怀孕、养育 12 个月龄以下婴儿期间，女工的劳动合同期满则得优先缔结新劳动合同。
- 4、月事期间的女工，每天得休息 30 分钟；对于养育 12 个月龄以下婴儿的女工，每天于工作时间得休息 60 分钟。休息时间仍按劳动合同享有全薪。



### **第 138 条： 怀孕女工之单方终止、暂缓履行劳动合同的权**

- 1、如怀孕女工取得审权诊疗单位之确认若继续工作将对胎儿造成不良影响则有权单方终止或暂缓履行劳动合同。  
如单方终止劳动合同或暂缓履行劳动合同则要通知雇主附上有关审权诊疗单位对继续工作将对胎儿造成不良影响之确认。
- 2、如暂缓履行劳动合同，暂缓时间由劳工与雇主协议但最少等于审权诊疗单位指定暂时休息时间。如无审权诊疗单位对暂时休息时间之指定则双方协商暂缓履行劳动合同时间。

### **第 139 条： 休产假**

- 1、女工得于分娩前后，休产假为 6 个月；分娩前产假时间不得超过 2 个月。  
如女工生育超出 2 个以上婴儿，每多生一个婴儿，多休 1 个月产假。
- 2、女工于休产假期间，得依社会保险法规享有产假制度。
- 3、按本条 1 款规定休产假期满，若有需求，女工可与雇主协商后再无薪休假一段期间。
- 4、按本条 1 款规定休产假期满前而至少已休满 4 个月产假的女工可提前复职，劳工应预先通知，且取得雇主同意并经审权医疗单位证明提前复职不影响其健康。在此情况下，除领取其复职天数薪资外，女工仍可依社会保险法规继续享有产假之补贴。
- 5、男工当妻子生孩子、劳工抚养 06 个月以下养子女、女工代怀孕及托代怀孕之女工获依社会保险法规享有产假制度。

### **第 140 条： 确保休产假劳工之就业机会**

按本法第 139 条第 1、3 及 5 款规定休产假期满的劳工，获确保其复职后的先前工作岗位而不被减少休产假之前的薪资及权与利益；若先前工作岗位不空缺时，则雇主应予安排其他工作，可其薪资额不得低于休产假前的薪资额。

### **第 141 条： 请假以照顾病儿、检查胎儿及执行避孕措施期间的补贴**

请假以照顾 7 岁以下病儿、检查胎儿、流产、堕胎、取出腹中死胎以及施病理堕胎手术、执行避孕、绝育措施的劳工，劳工得依社会保险法规享有补贴。

### **第 142 条： 对生育及养育婴儿职能有不良影响的工作项目**

- 1、劳动伤兵暨社会部部长颁行对生育及养育婴儿职能造成不良影响的工作、行业清单。

- 2、当雇用劳工从事本条 1 款规定的工作列表项目，雇主应充分提供工作之危险性、危机、要求以供劳工选择并应依规定确保劳工之劳动安全、卫生条件。

## **第十一章：未成年劳工及其他劳工的个别规定**

### **第一节：未成年劳工**

#### **第 143 条：未成年劳工**

- 1、未成年劳工系指未满 18 岁之劳工。
- 2、满 15 岁至未满 18 岁者不得从事或在本法第 147 条规定之职场工作。
- 3、满 13 岁至未满 15 岁者只得从事由劳动伤兵暨社会部颁行清单之轻微工作。
- 4、未满 13 岁者只得从事本法第 145 条 3 款规定之工作。

#### **第 144 条：使用未成年劳工的原则**

- 1、未成年劳工只得从事适合健康之工作以保证发展体力、智力、人格。
- 2、雇主使用未成年劳工时有责任关心劳工在工作过程之劳动、健康、学习。
- 3、使用未成年劳工时，雇主应征得其父、母或监护人的同意；另外制立簿册跟进、列明姓名、出生日期、工作、各次定期体检结果并当政府审权机关要求时出具。
- 4、雇主应创造机会俾未成年劳工可参加学习文化、职训、培训、提升职业技能。

#### **第 145 条：雇用未满 15 岁劳工**

- 1、雇用未满 15 岁劳工时，雇主应遵从下列规定：
  - a) 应与未满 15 岁劳工及其法定监护人签订书面的劳动合同；
  - b) 安排未满 15 岁劳工的工作时间不影响到其学习时间；
  - c) 要有审权诊治单位对未满 15 岁劳工符合工作之体检证明并组织体检最少 6 个月一次；
  - d) 确保工作条件、劳动安全、卫生符合劳工的年龄。
- 2、雇主仅可招聘及雇用满 13 岁至未满 15 岁的劳工从事属于本法第 143 条 3 款规定之轻微工作。
- 3、雇主不得招聘及雇用 13 岁以下劳工，艺术、体育工作除外，但不得损害到未满 13 岁劳工之体力、智力、人格并应征得省级人委会属下劳动管理专责机关之同意。
- 4、劳动伤兵暨社会部部长规定本条之细则。

#### **第 146 条：未成年劳工的作业时间**

- 1、 未满 15 岁劳工的作业时间，每天不可超过 4 小时，每周不可超过 20 小时；不得加班、上夜班。
- 2、 满 15 岁至未满 18 岁劳工的作业时间，每天不可超过 8 小时，每周不可超过 20 小时。满 15 岁至未满 18 岁的劳工，依劳动伤兵暨社会部部长颁行列表之若干工作项目可得加班、上夜班。

**第 147 条： 禁止雇用满 15 岁至未满 18 岁劳工从事的工作及职场**

- 1、 禁止雇用满 15 岁至未满 18 岁劳工从事以下各工作：
  - a) 搬运、扛抬、举高超过未成年劳工体力负荷的繁重对象；
  - b) 生产、经营酒精、酒品、啤酒、香烟、影响精神的物质及其他致瘾的物质；
  - c) 生产、使用或运输化学品、瓦斯及爆炸物；
  - d) 维修、保养机械、设备；
  - d) 拆除建筑工程；
  - e) 烧熔、吹制、铸造、轧制、冲压及焊接金属；
  - g) 海洋潜水、远洋捕鱼；
  - h) 损害到未成年者发展体力、智力、人格的其他工作。
- 2、 禁止雇用满 15 岁至未满 18 岁劳工于以下各职场：
  - a) 水下、地层下、洞穴内、坠道内；
  - b) 建筑工地；
  - c) 家畜屠宰场；
  - d) 赌场、酒吧、舞厅、卡拉 OK 室、酒店、招待所、蒸汽浴室、按摩室；彩票经营点、电子游戏服务；
  - d) 损害到未成年者发展体力、智力、人格的其他职场。
- 3、 劳动伤兵暨社会部部长制定本条第 1 款 h 点及第 2 款 d 点的清单。

**第二节： 高龄劳工**

**第 148 条： 高龄劳工**

- 1、 高龄劳工系指依本法第 169 条 2 款规定年龄届满后而仍继续工作的劳工。
- 2、 高龄劳工有权与雇主协议有关缩短每天工作的时间或适用非全时间的作业制度。
- 3、 政府鼓励雇主雇用高龄劳工符合其健康以确保就业权并有效使用人力资源。

**第 149 条： 高龄劳工雇用**

- 1、 雇用高龄劳工时，劳资双方可多次缔结确定期限之劳动合同。

- 2、当高龄劳工正依社会保险法享有退休金而按新劳动合同继续执勤时，则除享有退休制度外，高龄劳工仍可依法律规定、劳动合同享有薪资及其他权利。
- 3、不得使用高龄劳工从事繁重、毒害、危险或特别繁重、毒害、危险工作，而对其健康造成不良影响，除非确保安全工作各条件。
- 4、雇主有责任关心照顾于职场作业高龄劳工的健康。

### **第三节：赴海外工作越籍劳工、任职越南外国组织及个人的劳工、在越南任职的外籍劳工**

#### **第 150 条：赴海外工作越籍劳工、任职越南外国组织及个人的劳工**

- 1、政府鼓励企业、机关、组织、个人，寻觅并开拓海外就业市场，俾将越南劳工输送海外工作。  
赴海外工作的越籍劳工，应遵行越南法律及海外所在国法律规定，越南参与履行国际条约另有规定者除外。
- 2、任职于越南外资企业、工业区、经济区、加工出口区、高科技区或为在越南外籍个人工作的越南劳工，应遵行越南法律规定并获得法律保护。
- 3、政府规定在越南为外国组织、个人工作的越南劳工雇用、管理细则。

#### **第 151 条：外籍劳工在越南任职条件**

- 1、在越南任职的外籍劳工为有外国国籍者，并具备下列条件：
  - a) 满 18 岁以上并具备充分民事行为能力者；
  - b) 具备符合作业要求的专业、技术、水平、工作经验；具备医疗部部长规定之健康状况者；
  - c) 依越南或国外法律规定，非属正受刑或未得撤销案或正被追究刑责者；
  - d) 持越南审权机关核发工作证者，本法第 154 条规定的情况除外。
- 2、在越南任职外籍劳工之劳动合同期限不得超过工作证之期限。当雇用外籍劳工在越南任职，双方可多次缔结确定期限劳动合同。
- 3、在越南任职的外籍劳工，应遵从越南劳动法规并获越南法律保护，除非越南社会主义共和国为成员之国际条约另有其他规定。

#### **第 152 条：在越南雇用、使用外籍劳工的条件**

- 1、企业、机关、组织、个人、承包商仅可依生产经营需求雇用外籍劳工于越南劳工未能因应之管理、运营、专家及技术人员的工作岗位。
- 2、企业、机关、组织、个人于雇用外籍劳工在越南任职前，应阐述雇用劳工需求，并取得政府审权机关之书面核准。

- 3、承包商雇用及使用外籍劳工在越南任职之前应申报需使用外籍劳工以落实承包之具体工作岗位、专业程度、技术、工作经验、工作时间并取得政府审权机关之书面核准。

**第 153 条：雇主及外籍劳工的责任**

- 1、当政府审权机关要求时，外籍劳工应出示工作证。
- 2、于越南工作无工作证的外籍劳工，依针对越南外国人关于入境、出境、过境、居住之法律规定将被迫离境或驱逐出境。
- 3、雇用无工作证外籍劳工的雇主，将被依法处置。

**第 154 条：在越南工作非属核发工作证对象的外籍劳工**

- 1、系依政府规定投资金的价值出资之责任有限公司之所有者或出资成员。
- 2、系依政府规定投资金的价值出资之股份公司之董事长或董事。
- 3、系在越南设立代表办事处、专案或国际组织、非官方外国组织的首席代表。
- 4、入境越南 3 个月以下，以进行推销业务者。
- 5、入境越南 3 个月以下，以处理事故、技术状况、高难度技术之衍生影响或有危机影响到生产经营活动而正在越南的国内及外籍专家无法处理者。
- 6、依律师法规定取得越南律师执业证者。
- 7、依国际条约规定之场合而越南社会主义共和国为成员。
- 8、外国人与越南人结婚并在越南领土上生活。
- 9、政府规定之其他对象。

**第 155 条：工作证之效期**

工作证效期最多为 2 年，如延期则只能延期一次最多期限为 2 年。

**第 156 条：工作证失效的情况**

- 1、工作证期满。
- 2、终止劳动合同。
- 3、劳动合同所列内容与获核发工作证内容不符。
- 4、从事之工作与获核发工作证之内容不符。
- 5、在各领域产生工作证期满或终止之合同。
- 6、境外方有停止派遣外籍劳工到越南任职之书面通知。
- 7、雇用外籍劳工之企业、组织、越方伙伴或在越南之外国组织终止活动。
- 8、工作证被收回。

**第 157 条：工作证之核发、重发、延期、撤回，非属核发工作证之确认书**



政府规定针对于越南工作外籍劳工工作证核发、重发、延期、撤回之条件、程序、手续及非属核发工作证对象之确认书。

#### **第四节：残障劳工**

##### **第 158 条：政府对残障劳工的政策**

政府辅助残障劳工之就业权、自创业权；按照残障人士法规，制定鼓励雇主雇用残障人士符合其创造就业机会的优惠政策。

##### **第 159 条：雇用残障劳工**

- 1、雇主应确保符合残障劳工之劳动条件、劳动工具、劳动安全、卫生并定期进行体检。
- 2、当雇主决定与残障劳工权与利益有关问题时，应经征询其之意见。

##### **第 160 条：使用残障劳工时被禁止的行为**

- 1、使用劳动能力衰退 51% 以上的轻微、重或特别重之残障劳工加班、上夜班，除非征得残障劳工之同意。
- 2、使用残障劳工从事由劳动伤兵暨社会部部长颁行之繁重、毒害及危险工作清单的工作而获雇主提供该工作之足够资讯后未征得残障劳工之同意。

#### **第五节：家庭帮佣**

##### **第 161 条：劳工为家庭帮佣**

- 1、家庭帮佣系指为 1 个或多个家庭户经常操作家庭工作的劳工。  
家庭工作系与商业活动无关之家务、管家、照顾小孩、照顾病人、照顾老人、开车、园丁工作及家庭户其他工作。
- 2、政府规定有关劳工为家庭帮佣。

##### **第 162 条：家庭帮佣的劳动合同**

- 1、雇主应与家庭帮佣签订书面劳动合同。
- 2、家庭帮佣劳动合同的效期，由双方协商。每方有权随时单方终止劳动合同，可应于事前 15 天通知对方。
- 3、劳资双方协议对于劳动合同之薪资给付方式、给付时间、每天工作时间及住宿问题。

##### **第 163 条：雇主雇用劳工为家庭帮佣的义务**

- 1、充份履行已缔结劳动合同中所列协议。
- 2、依法律规定给付家庭帮佣的社会保险及医疗保险费，以供劳工主动投保社会保险及医疗保险。
- 3、尊重家庭帮佣的声誉和人格。
- 4、若双方有协议，应为家庭帮佣安排符合卫生的膳宿环境。

- 5、为家庭帮佣创造机会参加学习文化、职业训练。
- 6、当家庭帮佣离职返其居住地时，应支付相关车费，若家庭帮佣提前终止劳动合同者除外。

#### **第 164 条： 家庭帮佣的义务**

- 1、充份履行已缔结劳动合同所列协议。
- 2、倘损坏、遗失雇主的财物时，应依据双方协调或法律规定赔偿。
- 3、对雇主家庭及本身的安全、健康、性命、财物有发生意外的危机、可能造成威胁时，应及时通知雇主。
- 4、倘雇主有虐待、性骚扰、强迫劳动或其他违法行为时，向审权机关检举。

#### **第 165 条： 严格禁止雇主对家庭帮佣的行为**

- 1、对家庭帮佣虐待、性骚扰、强迫劳动或施行暴力。
- 2、交付家庭帮佣从事与劳动合同规定不符的工作。
- 3、押留家庭帮佣的随身证件。

#### **第六节： 其他类别劳工**

##### **第 166 条： 从事艺术、体育运动、航海、航空领域工作的劳工**

从事艺术、体育运动、航海、航空领域工作的劳工，得予适用符合政府规定对培训、培养、提升程度、职业技能；劳动合同；薪资、奖金；作息时间；劳动安全、卫生之若干制度。

##### **第 167 条： 承接工作带返家操作的劳工**

劳工得与雇主协商将工作承接带返家操作。

#### **第十二章： 社会保险、医疗保险、失业保险**

##### **第 168 条： 参加社会保险、医疗保险、失业保险**

- 1、雇主及劳工必须参加强制性社会保险、医疗保险、失业保险；依社会保险、医疗保险、失业保险法规，劳工获享社会保险、医疗保险及失业保险各制度。  
鼓励雇主、劳工参加对劳工的其他保险形式。
- 2、对于享有社会保险制度期间的停职劳工，则雇主毋需给付薪资，除非双方另有其他协议。
- 3、对于非属参加强制性社会保险、医疗保险、失业保险对象的劳工，则雇主应依社会保险、医疗保险、失业保险法规于给付劳工薪资的同时，另给付一笔相当雇主缴付强制性社会保险、医疗保险、失业保险的款项。

##### **第 169 条： 退休年龄**

- 1、依社会保险法规定当劳工足退休年龄确保缴付社会保险时间之条件，得享退休金。
- 2、在正常劳动条件工作的劳工，退休年龄依时程表到 2028 年男工为足 62 岁及到 2035 年女工为足 60 岁。  
自 2021 年起，于正常劳动条件工作劳工的退休年龄男工为满 60 岁 3 个月及女工为满 55 岁 4 个月；而后，每年针对男工加上 3 个月及针对女工加上 4 个月。
- 3、劳动能力衰退；从事特别繁重、毒害、危险工作；从事繁重、毒害、危险工作；在经济-社会特别困难地区工作的劳工，可提前退休但不可低于本条第 2 款规定之退休时间 05 岁，除非另有法律规定。
- 4、具有专业、高科技程度及一些特别场合的劳工，在退休时可延长退休年龄，但不可超过本条第 2 款规定退休年龄 5 岁，除非法律另有其他规定。
- 5、政府规定本条之细则。

### **第十三章：基层劳工代表组织**

#### **第 170 条：基层劳工代表组织之成立、加入及参加活动权**

- 1、劳工有权依工会法规定成立、加入及从事工会。
- 2、在企业任职之劳工有权依本法第 172、173 及 174 条规定成立、加入及参加企业劳工组织之活动。
- 3、依本条 1 及 2 款规定各劳工代表组织对代表保护劳动关系中劳工正当、合法权与利益之权与义务为平等。

#### **第 171 条：基层工会归属越南工会组织系统**

- 1、基层工会归属越南工会组织系统获成立于各机关、组织、单位、企业。
- 2、基层工会之成立、解散、组织及运作事宜获依工会法之规定执行。

#### **第 172 条：在企业劳工组织的成立、加入**

- 1、当政府审权机关核发注册后，于企业的劳工组织可以合法成立与运作。于企业的劳工组织成立及运作应确保遵守宪法、法律及章程；自愿、自管、民主、透明之原则；
- 2、当违反本法第 174 条 1 款 b 点规定组织之宗旨、目的时在企业的劳工组织被收回注册，或在企业被拆分、分割、合并、兼并、解散或破产时企业的劳工组织被终止存在。
- 3、如在企业的劳工组织加入越南工会则依工会法执行。

- 4、政府规定注册之资料、程序、手续；核发、收回注册之审权、手续；对于企业劳工组织财政、财产问题之国家管理；企业劳工组织之拆分、分割、合并、兼并、解散、连结权。

**第 173 条： 劳工组织之管委会及成员**

- 1、在注册时，企业劳工组织要依政府规定具有最少成员数量为在企业工作的劳工。
- 2、管委会由企业的劳工组织成员推选。管委会成员为正在企业工作的越南劳工；依刑事法规定不是正在被追究刑事责任、执行服刑或因侵犯国家安宁罪或侵犯个人自由权、公民自由、民主权、侵犯拥有权之各罪而未获得撤销之时间。

**第 174 条： 企业劳工组织之章程**

- 1、企业劳工组织之章程要具有以下各主要内容：
  - a) 组织之名称、地址、标志(如有)；
  - b) 宗旨、目的及活动范围为保护在企业劳动关系中自己组织成员之合法、正当权与利益；与雇主解决劳工与雇主之权、义务及利益的相关问题；建立进步、和谐及稳定的劳动关系；
  - c) 在企业之劳工加入及离开组织之条件、手续。  
在企业的一个劳工组织不同时成员为普通劳工及直接参与决定有关工作条件、雇用劳工、劳动纪律、终止劳动合同或调动劳工做其他工作的成员；
  - d) 组织的组织架构、任期、代表人；
  - d) 组织、运作之原则；
  - e) 组织的决定透过方式。  
应由多数成员决定之内容包括通过、修改、补充组织之章程；选举、罢免组织领导人及管委会成员；组织之拆分、分割、合并、兼并、改名、解散、连接；加入越南工会；
  - g) 会费、财产、财政资源及组织之管理、使用财产、财政。  
企业劳工组织之财务收、支应得跟进、储存及定期每年公开予组织成员；
  - h) 建议及解决组织内部成员之建议。
- 2、政府规定本条之细则。

**第 175 条： 雇主对基层劳工代表组织之成立、加入及运作被禁止的行为**

- 1、歧视对因成立、加入或参加劳工代表组织活动的劳工、基层劳工代表组织领导成员，包括：



- a) 要求参加、不参加或离开基层劳工代表组织以得雇用、缔结或延期劳动合同；
  - b) 开除、纪律、单方终止劳动合同、不继续缔结或延期劳动合同、调动劳工做其他工作；
  - c) 对薪资、工作时间、劳动关系中之其他权与义务歧视；
  - d) 对相关工作进行阻挠及刁难俾削弱基层劳工代表组织的活动。
- 2、干涉、操纵基层劳工代表组织之成立、选举、工作企划建立及各活动实行组织过程，包括财政资助或其他经济措施以无效化或削弱基层劳工代表组织之代表实行能力或对各基层劳工代表组织之间歧视。

**第 176 条：基层劳工代表组织领导成员之权**

- 1、基层劳工代表组织领导成员有以下各权：
  - a) 在履行基层劳工代表组织之任务过程接近劳工于职场。落实此权事宜应确保不影响到雇主的正常活动；
  - b) 接近雇主以履行基层劳工代表组织之代表任务；
  - c) 得依本条第 2 及 3 款规定使用工作时间落实基层劳工代表组织之工作而落实获雇主给付薪资；
  - d) 依法律规定获享劳动关系之其他保障及履行代表职能。
- 2、根据基层组织之成员数量，政府规定雇主准予基层劳工代表组织全部管委会成员的最少时间以履行代表组织之任务。
- 3、基层劳工代表组织与雇主协议增加本条 2 款规定之最少时间及基层劳工代表组织管委会成员之使用时间方式符合实际条件。

**第 177 条：雇主对基层劳工代表组织的义务**

- 1、不得阻止、刁难劳工进行各合法活动以成立、加入及参加基层劳工代表组织之活动。
- 2、认同并尊重已获合法成立基层劳工代表组织之权。
- 3、对担任基层劳工代表组织管委会成员的劳工单方终止劳动合同、调职至其他工作岗位、开除时，应与基层劳工代表组织管委会书面协议。如无法达成共识，双方应提报省级人委会之劳动管理专责机关。向省级人委会劳动管理专责机关报告 30 天后雇主方有决定权。如不认同雇主之决定，则劳工、基层劳工代表组织管委会有权要求依法律规定的手续、程序解决劳资纠纷。
- 4、基层劳工代表组织管委会成员在任期内而劳动合同期满，雇主应为其延期劳动合同直至满任期。
- 5、依法律规定之其他义务。



### **第 178 条： 劳动关系中基层劳工代表组织之权与义务**

- 1、 依本法规定与雇主进行集体协商。
- 2、 依本法规定在职场进行座谈。
- 3、 可获征询关于组织成员的劳工之梯形薪资、薪资表、作业定量、薪资给付规制、奖励制度、劳动内规及权与利益相关问题之拟定及执行监督。
- 4、 获劳工授权后于解决个人申诉、劳资纠纷过程中当劳工的代表。
- 5、 依本法规定组织及领导罢工。
- 6、 接受在越南合法注册活动之机关、组织的技术支持以了解劳动法规；基层劳工代表组织之成立程序、手续并于获注册后进行劳动关系之各代表活动。
- 7、 获雇主安排办事地点及提供信息、确保基层劳工代表组织之各必要条件。
- 8、 法律规定的其他权与义务。

## **第十四章： 解决劳资纠纷**

### **第一节： 解决劳资纠纷的共同规定**

#### **第 179 条： 劳资纠纷**

- 1、 劳资纠纷系指劳资双方在确立、履行或终止劳动关系过程所衍生有关权、义务、利益的纠纷；各劳工代表组织之间的纠纷；与劳动关系直接相关所衍生关系的纠纷。各种劳资纠纷包括：
  - a) 劳工与雇主之间；依合同劳工与送劳工到外国就业之企业、组织之间；劳工与劳工外包方之间的个人劳资纠纷；
  - b) 有关权或利益，雇主与一或多个劳工代表组织之间或者一或多个雇主之间的集体劳资纠纷；
- 2、 有关权的集体劳资纠纷系指雇主与一或多个劳工代表组织之间或者一或多个雇主之间在以下场合衍生的纠纷：
  - a) 对劳工集体协议书、劳动内规、其他合法规制及协议之了解及执行规定有异议；
  - b) 对劳动法规之了解及执行规定有异议；
  - c) 当雇主对劳工、劳工代表组织管委会成员因成立、加入、参加劳工代表组织之活动有歧视行为；干涉、操纵劳工代表组织；违反善意协商之义务。
- 3、 有关利益的集体劳资纠纷包括：
  - a) 在集体协商过程衍生之劳资纠纷；

b) 当其中一方拒绝协商或不依法律规定期限内进行协商。

#### **第 180 条： 解决劳资纠纷的原则**

- 1、在整个解决劳资纠纷过程，尊重各方自行协商之决定权。
- 2、基于尊重劳资纠纷双方权与利益、尊重社会共同利益、不违法的基础上，重视透过调解与仲裁作业解决劳资纠纷。
- 3、公开、透明、客观、及时、迅速及依循法律规定。
- 4、在解决劳资纠纷过程确保各方代表之参与。
- 5、当纠纷方之要求或依具备解决劳资纠纷审权的机关、组织、个人之建议并获纠纷各方之同意后解决劳资纠纷事宜由具备解决劳资纠纷审权的机关、组织、个人进行。

#### **第 181 条： 机关、组织于解决劳资纠纷的责任**

- 1、国家劳动管理机关有责任与劳工代表组织、雇主代表组织配合辅导及协助各方解决劳资纠纷。
- 2、劳动伤兵暨社会部举办训练以提升劳动调解员及劳动仲裁员有关解决劳资纠纷的专业能力。
- 3、当有要求，人委会之劳动管理专责机关为接受解决劳资纠纷要求之对接口并有责任分类、辅导、协助各方解决劳资纠纷。  
在 05 个工作日内，劳资纠纷解决要求之接受机关有责任对于务必经劳动调解手续场合转至劳动调解员，对于要求仲裁委员会解决场合则转至仲裁委员会或指引提交法院解决。

#### **第 182 条： 劳资双方解决纠纷的权及义务**

- 1、在解决劳资纠纷中，各方具有下列各权：
  - a) 直接或透过代表参与解决纠纷过程；
  - b) 撤回要求或更改要求内容；
  - c) 倘有正当理由认为解决劳资纠纷人无法公平或客观解决纠纷时，可要求调换处理人。
- 2、在解决劳资纠纷中，各方具有下列义务：
  - a) 为证明自己的要求，充分、及时提供资料、证据；
  - b) 执行已达成协议、已生效的劳动仲裁委会之决定、法院之判决书及决定。

#### **第 183 条： 解决劳资纠纷审权的机关、组织、个人的权限**

具备解决劳资纠纷审权的机关、组织、个人可于其任务、权限范围内要求纠纷各方、各相关机关、组织、个人提供资料、证据、征求鉴定，召集证人及相关人。

#### **第 184 条： 劳动调解员**

- 1、 劳动调解员系由省级人民委员会主席任命以调解劳资纠纷、职训合同之纠纷；协助发展劳动关系。
- 2、 政府规定劳动调解员的任命标准、程序、手续、制度、运作条件及管理。指派劳动调解员的审权、程序、手续。

#### **第 185 条： 劳动仲裁委会**

- 1、 省级人民委员会主席决定成立劳动仲裁委会，任命劳动仲裁委会主席、秘书及各劳动仲裁委员。劳动仲裁委会的任期为 05 年。
- 2、 劳动仲裁委会之委员人数由省级人民委员会主席决定，最少 15 人，包括各方推举相当数量，具体如下：
  - a) 由直属省级人民委员会劳动管理专责机关推举最少 05 人，其中委员会主席为领导代表及秘书为直属省级人民委员劳动管理专责机关之公务员；
  - b) 由省级工会推举最少 05 人；
  - c) 由省区雇主代表组织一致推举最少 05 人。
- 3、 劳动仲裁委员之标准及工作制度获规定如下：
  - a) 劳动仲裁委员系指了解法律、在劳动关系领域有经验、有声誉及公心者；
  - b) 当依本条 2 款规定推举劳动仲裁委员时，直属省级人民委员会劳动管理专责机关、省级工会、雇主代表组织可以依规定推举该机关、组织人员或具备足够仲裁委员标准之其他人士；
  - c) 劳动仲裁委会秘书执行劳动仲裁委会之常务任务。劳动仲裁委员依专责或兼职制度工作。
- 4、 依本法第 189、193 及 197 条规定当有需求解决劳资纠纷，劳动仲裁委会决定成立劳动仲裁组以解决纠纷如下：
  - a) 在劳动仲裁委员名单中每纠纷方代表选择一位仲裁委员；
  - b) 由各方依本款 a 点规定选择的仲裁委员另外再一致选出一位仲裁委员作为仲裁组组长；
  - c) 如纠纷各方共同选择一位仲裁委员以解决劳资纠纷则劳动仲裁组只有一位已获选择的仲裁委员。
- 5、 劳动仲裁组依集体原则办事并依多数决定，本条第 4 款 c 点规定除外。
- 6、 政府规定劳动仲裁委员、劳动仲裁委会标准、条件、程序、任命、免任手续、制度及活动条件；劳动仲裁委会之组织及运作之细则；劳动仲裁组之成立及活动规定于本条。

### **第 186 条：正在解决劳资纠纷中禁止单方行动**

当劳资纠纷正获审权机关、组织、个人在本法规定期限内解决则任何一方不得单方行动反对另一方。

### **第二节：解决个人劳资纠纷之审权及程序**

#### **第 187 条：解决个人劳资纠纷的审权**

解决个人劳资纠纷审权的机关、组织、个人包括：

- 1、劳动调解员；
- 2、劳动仲裁委会；
- 3、人民法院。

#### **第 188 条：劳动调解员调解个人劳资纠纷的程序、手续**

- 1、个人劳资纠纷在要求劳动仲裁委会或法院解决之前，应获经过劳动调解员之调解手续解决，以下各劳资纠纷则不须经过调解手续：
  - a) 对以开除或单方终止劳动合同的劳动纪律处分；
  - b) 终止劳动合同时之损失赔偿、补贴；
  - c) 家庭帮佣与雇主之纠纷；
  - d) 依社会保险法规之社会保险、依医疗保险法规之医疗保险、依就业法规之失业保险、依劳动安全卫生法规之工伤、职业病保险；
  - d) 劳工与企业按合同送劳工出外国就业企业、组织之间的损失赔偿；
  - e) 劳工与雇用劳工之中介雇主的纠纷。
- 2、从劳动调解员收到解决纠纷方或本法第 181 条 3 款规定机关之要求日起 5 个工作日内，劳动调解员应结束调解作业。
- 3、纠纷的双方应出席调解会议。纠纷的各方可授权他人出席调解会议。
- 4、劳动调解员负责辅导、协助各方协商以解决纠纷。

若各方达成协议时，劳动调解员制立调解成记录。调解成记录应具有出席调解会议纠纷各方及劳动调解员的签字。

倘各方无法达成共识时，劳动调解员将提出调解方案供各方斟酌。若各方接受该调解方案时，则劳动调解员制立调解成记录。调解成记录应具有出席调解会议纠纷各方及劳动调解员的签字。

倘调解方案不获接受或纠纷各方仍无正当理由而 2 次缺席时，则劳动调解员制立调解不成记录。调解不成记录应具有出席调解会议纠纷各方及劳动调解员的签字。
- 5、自制立调解成或不成记录日起的 1 个工作日内，应将其复印本送达予纠纷各方。



- 6、倘其中一方不履行调解成记录所列各协议则另一方有权要求劳动仲裁委员会或法院解决。
- 7、倘依本条第 1 款规定不必透过调解手续之场合或依本条第 2 款规定期限届满而劳工纠纷调解员不进行调解或调解不成则纠纷之任何一方可选择以下各方式之一以解决纠纷：
  - a) 依本法第 189 条规定要求劳动仲裁委会解决；
  - b) 要求法院解决。

#### **第 189 条： 劳动仲裁委会之解决个人劳资纠纷**

- 1、依本法第 188 条 7 款规定之情况，在协商一致的基础上，各纠纷方有权要求劳动仲裁委会解决纠纷。当要求劳动仲裁委会解决纠纷时，各方不得同时要求法院解决，本条第 4 款规定之场合除外。
- 2、依本条 1 款规定，从收到要求解决纠纷后 07 个工作日内，劳动仲裁组应获成立以解决纠纷。
- 3、从劳动仲裁组获成立后 30 天内，劳动仲裁组应作出解决纠纷之决定并寄予纠纷各方。
- 4、倘本条 2 款规定期限届满而劳动仲裁组未得成立或本条 3 款规定期限届满而劳动仲裁组未作出解决纠纷之决定则各方有权要求法院解决。
- 5、倘其中一方不执行劳动仲裁组之决定则各方有权要求法院解决。

#### **第 190 条： 要求解决个人劳资纠纷之期限**

- 1、要求劳动调解员调解个人劳资纠纷的期限为 6 个月，从纠纷方发现认为其合法权与利益被侵犯行为之日起。
- 2、要求劳动仲裁委会解决个人劳资纠纷的期限为 9 个月，从纠纷方发现认为其合法权与利益被侵犯行为之日起。
- 3、要求法院解决个人劳资纠纷的期限为 1 年，从纠纷方发现认为其合法权与利益被侵犯行为之日起。
- 4、依法律规定倘要求者能证明因不可抗力事件、客观阻碍或其他理由而不能依本条规定期限之要求则发生不可抗力事件、客观阻碍或其他理由之时间不算于要求解决个人劳资纠纷的期限。

### **第三节： 关于权的集体劳资纠纷解决之审权及程序**

#### **第 191 条： 具备解决集体劳资关于权之纠纷的审权**

- 1、具备解决集体劳资关于权之纠纷的审权机关、组织及个人包括：
  - a) 劳动调解员；
  - b) 劳动仲裁委会；
  - c) 人民法院。



- 2、在要求劳动仲裁委员会或人民法院解决集体劳工权与利益纠纷之前必须透过劳动调解员之调解手续。

#### **第 192 条： 解决集体劳资关于权之纠纷的程序、手续**

- 1、解决集体劳资关于权纠纷的程序、手续得依本法第 188 条 2, 3, 4, 5 及 6 款规定办理。

对于本法第 179 条 2 款 b 及 c 点规定之纠纷而确定有违法行为则劳动调解员制立记录并转交备件、资料到审权机关依法审查、处理。

- 2、倘调解不成或本法第 188 条 2 款规定之调解期限届满而劳动调解员不进行调解则纠纷各方有权选择以下解决纠纷方式之一：
  - a) 要求劳动仲裁委员会依本法第 193 条规定解决。
  - b) 要求法院解决。

#### **第 193 条： 劳动仲裁委员会对集体劳资关于权之纠纷解决**

- 1、在达成共识基础上，如调解不成或本法第 188 条 2 款规定之调解期限届满而劳动调解员不进行调解或其中一方不执行调解成记录之协议各纠纷方有权要求劳动仲裁委员会解决纠纷。

- 2、依本条 1 款规定，自接获要求解决纠纷日起 7 个工作日内，劳动仲裁组应获成立以解决纠纷。

- 3、从获成立后 30 天内，根据劳动法规、已获登记劳工集体协议、劳动内规及其他合法规制、协议，劳动仲裁组应作出解决纠纷之决定并寄予纠纷各方。

对于本法第 179 条 2 款 b 及 c 点规定之纠纷而确定有违法行为则劳动仲裁组不作出解决纠纷之决定而转交备件、资料到审权机关依法审查、处理。

- 4、倘各方依本条规定选择透过劳动仲裁委员会解决纠纷时则在劳动仲裁委员会正解决纠纷时，各方不得同时要求法院解决。

- 5、当本条 2 款规定期限届满而劳动仲裁组未得成立或本条 3 款规定期限届满而劳动仲裁组未作出解决纠纷之决定则各方有权要求法院解决。

- 6、倘其中一方不执行劳动仲裁组之决定则各方有权要求法院解决。

#### **第 194 条： 要求解决集体劳资关于权之纠纷的期限**

- 1、要求劳动调解员调解集体劳资关于权之纠纷的期限为 6 个月，从纠纷方发现认为其合法权被侵犯行为之日起。
- 2、要求劳动仲裁委员会解决集体劳资关于权之纠纷的期限为 9 个月，从纠纷方发现认为其合法权被侵犯行为之日起。

- 3、要求法院解决集体劳资关于权之纠纷的期限为 1 年，从纠纷方发现认为其合法权被侵犯行为之日起。

#### **第四节：解决集体劳资利益纠纷之审权及程序**

##### **第 195 条：解决集体劳资利益纠纷之审权**

- 1、具备解决集体劳资利益纠纷的审权机关、组织及个人包括：
  - a) 劳动调解员；
  - b) 劳动仲裁委会。
- 2、在要求劳动仲裁委会或进行罢工手续之前必须透过劳动调解员之调解手续。

##### **第 196 条：解决集体劳资利益纠纷之程序、手续**

- 1、解决集体劳资利益纠纷的程序、手续得依本法第 188 条 2, 3, 4 及 5 款规定办理。
- 2、倘调解达成共识，调解成记录应包含各方已协调成所有内容，具有纠纷各方及劳动调解员签字。调解成记录具有如同企业劳工集体协议之法理价值。
- 3、倘调解不成或本法第 188 条 2 款规定之调解期限届满而劳动调解员不进行调解或其中一方不执行经达成共识协议时，则纠纷各方有权选择以下解决纠纷方式之一：
  - a) 要求劳动仲裁委会依本法第 197 条规定解决。
  - b) 劳工代表组织有权依本法第 200、201 及 202 条规定之手续进行罢工。

##### **第 197 条：劳动仲裁委会对集体劳资利益纠纷之解决**

- 1、在协商一致的基础上，如调解不成或本法第 188 条 2 款规定之期限届满而劳动调解员不进行调解或其中一方不执行调解成记录之协议各纠纷方有权要求劳动仲裁委会解决纠纷。
- 2、依本条 1 款规定，自接获要求解决纠纷日起 7 个工作日内，劳动仲裁组应获成立以解决纠纷。
- 3、从获成立后 30 天内，根据劳动法规、已获登记劳工集体协议、劳动内规及其他合法规制、协议，劳动仲裁组应作出解决纠纷之决定并寄予纠纷各方。
- 4、当各方依本条规定选择透过劳动仲裁委会解决纠纷时则在劳动仲裁委会正解决纠纷时，劳工代表组织不得进行罢工。  
当本条 2 款规定期限届满而劳动仲裁组未得成立或本条 3 款规定期限届满而劳动仲裁组未作出解决纠纷之决定或雇主为纠纷方不执行劳动

仲裁组之决定则劳工代表组织为纠纷方有权依本法第 200、201 及 202 条规定之手续以进行罢工。

#### **第五节：罢工**

##### **第 198 条：罢工**

罢工系指劳工之暂时停止操作、自愿及有组织以达到处理劳资纠纷过程的要求并由有权集体协商之劳工代表组织为集体劳资纠纷之一方组织及领导。

##### **第 199 条：劳工有权罢工之场合**

在以下场合集体劳资利益纠纷方的劳工代表组织有权依本法第 200、201 及 202 各条规定之手续进行罢工：

- 1、调解不成或依本法第 188 条 2 款规定之调解期限届满而劳动调解员不进行调解；
- 2、劳动仲裁委会不获成立或成立但不出具解决纠纷之决定或雇主为纠纷方不执行劳动仲裁委会之纠纷解决决定。

##### **第 200 条：罢工程序**

- 1、依本法第 201 条规定征询有关罢工的意见。
- 2、依本法第 202 条规定作出罢工决定及公告罢工。
- 3、举行罢工。

##### **第 201 条：对罢工征询意见**

- 1、本法第 198 条规定，进行罢工之前，有权组织及领导罢工之劳工代表组织有责任征询全体劳工或参与协商各劳工代表组织管委会成员的意见。
- 2、征询意见内容包括：
  - a) 同意或不同意罢工；
  - b) 本法第 202 条 2 款 b、c 及 d 点规定劳工代表组织之方案内容；
- 3、征询意见事宜可透过直接投票或签字形式或其他方式进行。
- 4、进行罢工的时间、地点及征询意见方式由劳工代表组织决定并提前至少一天知会雇主。征询意见事宜不得影响到雇主的正常生产经营活动。雇主不得刁难、阻止或干涉劳工代表组织对罢工征询意见之过程。

##### **第 202 条：决定罢工及通知开始罢工的时间**

- 1、当有逾 50% 以上被依本法第 201 条 2 款规定获征询意见的劳工同意则劳工代表组织提出罢工的书面决定。
- 2、罢工决定应具备下列各内容：
  - a) 征询罢工意见之结果；

- b) 开始罢工时间及罢工地点；
  - c) 举行罢工范围；
  - d) 劳工的要求；
  - d) 组织及领导罢工劳工代表组织代表人之姓名、联络地址。
- 3、开始罢工前至少 5 个工作天，组织及领导罢工劳工代表组织应将罢工决定文件寄送予雇主、县级人民委员会及省级人民委员会之劳动管理专责机关。
- 4、罢工即将开始前，若雇主仍拒绝解决劳工之要求时，则劳工代表组织进行组织及领导罢工。

### **第 203 条：各方在罢工前及罢工期间的权限**

- 1、继续协商以解决集体劳资纠纷之内容，或共同建议劳动调解员、劳动仲裁委会进行调解、解决劳资纠纷。
- 2、依本法第 198 条规定劳工代表组织有权组织及领导罢工，具有下列权限：
  - a) 如未罢工则撤销罢工决定或如正在罢工则终止罢工；
  - b) 要求法院宣判罢工为合法。
- 3、雇主具有下列权限：
  - a) 接受全部或一部分要求，并以书面通知正组织及领导罢工的劳工代表组织；
  - b) 由于罢工期间不够条件维持正常运作或为保护财产而暂时关闭职场；
  - c) 要求法院宣判罢工为不合法。

### **第 204 条：不合法罢工场合**

- 1、非属本法第 199 条规定的罢工场合。
- 2、非由有权责劳工代表组织进行组织及领导罢工。
- 3、违反本法对于进行罢工程序、手续之规定。
- 4、当集体劳资纠纷正由审权机关、组织、个人依本法规定解决。
- 5、依本法第 209 条规定不准罢工场合进行罢工者。
- 6、依本法第 210 条规定已获审权机关暂缓或停止罢工决定者。

### **第 205 条：公告暂时关闭职场的决定**

雇主应至少于暂时关闭职场前 3 个工作天，在职场公开告示暂时关闭职场的决定，并通知下列各机关、组织：

- 1、正组织及领导罢工的劳工代表组织；
- 2、预计关闭职场当地之省级人民委员会；
- 3、预计关闭职场当地之县级人民委员会。

**第 206 条： 禁止暂时关闭职场的情况**

- 1、 罢工决定文件上所列开始进行罢工前 12 个小时。
- 2、 劳工停止罢工之后。

**第 207 条： 在罢工期间劳工的薪资及其他合法权利**

- 1、 对不参与罢工而因罢工理由须停职的劳工，则得依本法第 99 条 2 款规定给付停职薪资及劳动法规规定之其他权利。
- 2、 除非双方另有其他协议，对参与罢工的劳工，不得给付薪资及法律规定之其他权利。

**第 208 条： 罢工举行前、后及进行中被严禁的行为**

- 1、 妨碍劳工行使罢工权，或煽动、拉拢、强迫劳工罢工；阻挠不参加罢工的劳工上班者。
- 2、 使用暴力；破坏企业机器、设备、资产者。
- 3、 违反公共安全、秩序者。
- 4、 以准备举行罢工或参加罢工为由，对参与罢工劳工、罢工领导人终止其劳动合同或施以劳动纪律处分或调其从事其他工作、调往他处工作者。
- 5、 对参与罢工劳工及罢工领导人进行镇压、报复者。
- 6、 利用罢工以进行违法行为者。

**第 209 条： 不得罢工的雇用劳工单位**

- 1、 凡属若进行罢工将威胁到国防、安宁、公共秩序、民众健康之雇用劳工单位不得罢工。
- 2、 政府于本条第 1 款规定不得罢工之雇用劳工单位列表及不得罢工之雇用劳工单位之劳资纠纷解决事宜。

**第 210 条： 决定延缓、停止罢工**

- 1、 当审议发现罢工将严重影响国民经济、公共利益、威胁到国防、安宁、公共秩序、民众健康时，则省级人民委员会主席决定延缓或停止罢工。
- 2、 政府规定延缓、停止罢工及解决劳工权利之细则。

**第 211 条： 违反程序、手续罢工之处理**

接获不遵从本法第 200、201 和 202 条规定的罢工通知后 12 小时内，县级人民委员会主席主持、指导劳动管理专责机关配合同级工会、相关机关、组织直接接洽雇主及基层劳工代表组织之管委会代表以聆听意见、协助各方寻找解决办法、恢复正常的生产经营活动。

倘发现有违法行为则制立记录、进行处理或建议审权机关依法处理有违法行为之个人、组织。



对于各劳资纠纷内容则随着每种纠纷，辅导、协助各方依本法规定进行各解决劳资纠纷手续。

## **第十五章： 劳动之国家管理**

### **第 212 条： 国家对劳动管理的内容**

- 1、发布并辅导执行劳动法规文件；
- 2、追踪、统计、提供劳工供求及供求变动的资讯；决定劳工之薪资政策；决定人力资源之政策、规划、计划、分布及使用全社会劳工、职训、发展职业技能；对属职训水平建立越南国家职业技能水平、国家水平。规定仅可雇用经过职训或具备国家职业技能证书劳工之职业清单。
- 3、举办及进行对劳动、统计、劳工资讯、劳动市场、劳工生活水平、薪资及收入之科学研究；管理劳工之数量、质量及劳动变动。
- 4、建立有关协助发展劳动关系进步、和谐及稳定的机制及体制；对于无劳动关系的劳工促进适用本法规定；实行登记及企业劳工组织管理活动之事宜。
- 5、检查、清查、处置违反劳动法规及解决有关劳动申诉、检举；依法律规定解决劳资纠纷。
- 6、劳动领域之国际合作。

### **第 213 条： 国家管理劳动之审权**

- 1、政府对全国劳动领域进行国家统一之管理。
- 2、劳动伤兵暨社会部向政府负责国家之劳动管理。
- 3、部、各部级机关在其任务、权限范围内，有责任执行并与劳动伤兵暨社会部关于国家劳动管理方面配合。
- 4、各级人民委员会在其辖区执行国家之劳动管理。

## **第十六章： 劳动清查、违反劳动法规之处分**

### **第 214 条： 劳动清查的内容**

- 1、劳动法规执行之清查；
- 2、劳动意外及违反劳动安全卫生规定之调查；
- 3、参与辅导适用劳动条件、劳动安全卫生之技术标准、规准系统；
- 4、依法处理劳动之检举及申诉；
- 5、依审权范围处理及建议审权机关处理劳动法规之违反。

### **第 215 条： 劳动专业清查**

- 1、劳动专业清查之审权依清查法规定执行。
- 2、劳动安全卫生之清查事宜，依劳动安全卫生法规定执行。

### **第 216 条： 劳动清查之权**

劳动清查有权依清查决定针对清查对象、范围所在地进行清查、调查。在职场当有危机威胁劳工之安全、性命、健康、声誉、人格之紧急场合时，依审权人之决定进行临时清查就不需预先通知。

#### **第 217 条： 违反之处分**

- 1、对违反本法规定者，按其违反性质和程度而施以纪律、行政处分或追究刑责，若造成损失者，则应依法律规定赔偿。
- 2、当已有法院有关罢工为不合法之决定则正参加罢工之劳工应立即停止罢工并复工；如劳工不停止罢工、不复工则可视违反程度依劳动法规处分劳动纪律。  
如罢工为不合法而造成雇主损失则举行及领导罢工之劳工代表组织应依法律规定赔偿损失。
- 3、对利用罢工捣乱公共秩序、安全，造成损坏雇主之机器、设备、财产者；对有阻止、激动、拉拢、强迫劳工罢工行为者；对参加罢工、领导罢工者有报复行为者，则按其违反程度而施以行政处分或追究刑责，若造成损失者，则应依法律规定赔偿。

#### **第十七章： 施行条款**

##### **第 218 条： 雇用 10 名劳工以下之免、减手续**

对于雇用 10 名劳工以下的雇主，应执行本法规定，然而可依据政府规定获免、减若干手续。

##### **第 219 条： 修改、补充相关劳动法规之若干条款**

- 1、修改、补充第 58/2014/QH13 号社会保险法已获依第 84/2015/QH13 号法及第 35/2018/QH14 号法修改、补充之若干条款：
  - a) 修改、补充第 54 条如下：

##### **“第 54 条. 享有退休金条件**

- 1、依本法第 2 条 1 款 a, b, c, d, g, h 及 i 点规定之劳工，本法第 3 条之规定除外，当离职已缴付足 20 年以上社会保险则获享退休金如属于以下各场合之一：
  - a) 依本法第 169 条 2 款规定足岁；
  - b) 依本法第 169 条 3 款规定足岁并足够 15 年从事由劳动伤兵暨社会部颁行清单之繁重、毒害、危险工作或特别繁重、毒害、危险工作或在经济-社会特别困难地区工作足 15 年，包括于 2021 年 1 月 1 日之前在地区津贴系数 0.7 以上地区的工作时间。
  - c) 与劳动法第 169 条 2 款规定的劳工退休年龄相比少于最多 10 岁，并在炭矿从事开采工作已有足 15 年。

- d) 在执行任务时，由于职业事故而感染艾滋病者。
  - 2、本法第 2 条 1 款 d 及 e 点规定之离职劳工缴付社会保险足 20 年以上获享退休金当属以下情况之一：
    - a) 与劳动法第 169 条 2 款规定的劳工退休年龄相比少于最多 05 岁，越南人民军队士官法、人民警察法、机要法、专业军人、国防职工法除外另有其他规定；
    - b) 与劳动法第 169 条 3 款规定的劳工退休年龄相比少于最多 05 岁，并具有足 15 年从事属于由劳动伤兵暨社会部发布清单之繁重、毒害、危险工作或特别繁重、毒害、危险工作或从事于经济社会特别困难地区足 15 年，包括于 2021 年 1 月 1 日之前在地区津贴系数 0.7 以上地区的工作时间。
    - c) 在执行任务时，由于职业事故而感染艾滋病者。
  - 3、女工为社级干部、公务员或是在社、坊、市镇非专责活动者而离职时具有参加社会保险从满 15 年到 20 年以下及足够劳动法第 169 条 2 款规定之退休年龄则获享退休金。
  - 4、对于一些特别场合退休年龄条件由政府规定。”
- b) 修改、补充第 55 条如下：

**“第 55 条. 劳动能力衰退时获享退休金之条件**

- 1、本法第 2 条 1 款 a, b, c, d, g, h 及 i 点规定之劳工离职时有足 20 年以上缴付社会保险获享退休金额度低于本法第 54 条 1 款 a, b 及 c 点规定之获享退休金足够条件者如属于以下各场合之一：
  - a) 与劳动法第 169 条 2 款规定的退休年龄相比少于最多 05 岁，当劳动能力衰退自 61% 至 81% 以下；
  - b) 与劳动法第 169 条 2 款规定的退休年龄相比少于最多 10 岁，当劳动能力衰退自 81% 以上；
  - c) 足够 15 年以上从事由劳动伤兵暨社会部颁行清单之特别繁重、毒害、危险工作及劳动能力衰退自 61% 以上；
- 2、本法第 2 条 1 款 d 及 e 点规定之劳工离职时有足 20 年以上缴付社会保险，劳动能力衰退自 61% 以上获享退休金额度低于本法第 54 条 2 款 a 及 b 点规定之获享退休金足够条件者当属于以下各场合之一：
  - a) 与劳动法第 169 条 2 款规定的退休年龄相比少于最多 10 岁；
  - b) 足够 15 年以上从事由劳动伤兵暨社会部颁行清单之特别繁重、毒害、危险工作”；

c) 修改、补充第 73 条 1 款如下：

“1、劳工获享退休金当具备以下各条件：

- a) 足够劳动法第 169 条 2 款规定的退休年龄；
- b) 缴付社会保险足 20 年以上”。

2、修改、补充第 92/2015/QH13 号民事诉讼法第 32 条如下：

a) 修改、补充条名、1 款；于 1 款后面补充 1a、1b 及 1c 各款如下：

**“第 32 条. 属于法院解决审权之劳资纠纷及与劳动相关之纠纷：**

1、 劳工与雇主之个人劳资纠纷要透过劳动调解员的调解手续而达成共识但各方不执行或执行不对、调解不成或劳动法规规定之期限届满而劳动调解员不进行调解，除了以下各劳资纠纷不必强制透过调解手续：

- a) 关于依开除形式处分劳动纪律或被单方终止劳动合同场合；
- b) 关于终止劳动合同时之赔偿损失、补贴；
- c) 雇主与家庭帮佣之间；
- d) 关于社会保险法规之社会保险、医疗保险法规之医疗保险、就业法规之失业保险、劳动安全卫生法规之劳动意外、职业病保险；
- d) 关于依合同劳工与送劳工到外国就业之企业、组织的赔偿损失；
- e) 雇用外包劳工方与外包劳工之间。

1a、个别劳资纠纷而双方协议选择劳动仲裁委会解决但依劳动法规之规定期限届满而劳动仲裁组未获成立、劳动仲裁组不提出解决纠纷决定或其中一方不执行劳动仲裁组之决定则有权要求法院解决。

1b、依劳动法规之规定，集体劳资关于权之纠纷已经过劳动调解员之调解手续而调解不成、依劳动法规之规定期限届满而劳动仲裁组不进行调解或其中一方不执行调解成之记录则有权要求法院解决。

1c、集体劳资关于权之纠纷而双方协议选择劳动仲裁委会解决但依劳动法规之规定期限届满而劳动仲裁组未获成立、劳动仲裁组不提出解决纠纷决定或其中一方不执行劳动仲裁组之决定则有权要求法院解决。

b) 撤销第 32 条 2 款。

**第 220 条： 施行效力**

1、 本法从 2021 年 01 月 01 日起生效。

从本法生效日起第 10/2012/QH13 号劳动法失效。

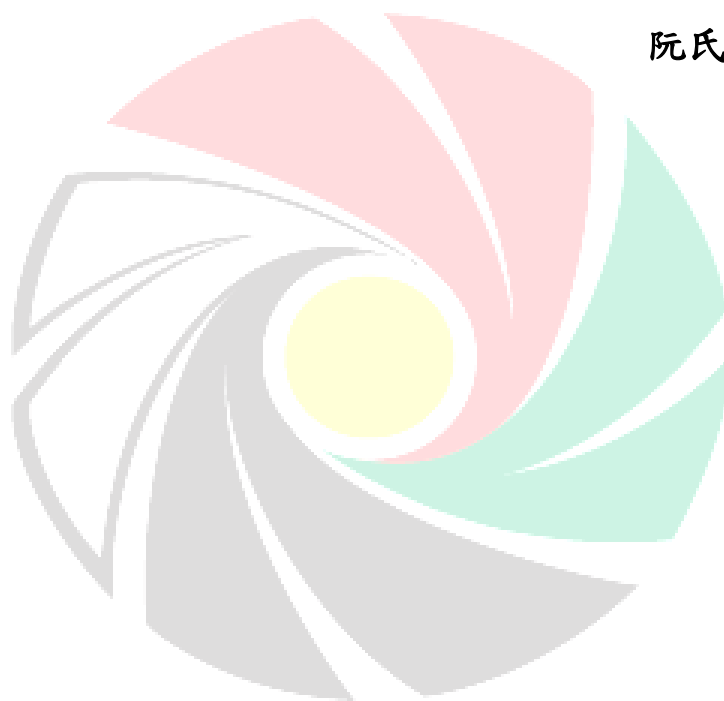
2、 从本法生效日起，已缔结劳动合同、集体劳工协议、各合法协议之内容不违反或保障优于本法规定之劳工权利及条件更好得继续执行，除非各方协议修改、补充以符合并适用本法。

- 3、对于干部、公务员、属人民军队、人民公安力量、社会组织之对象、合作社社员、由其他法规规定无劳动关系之劳工，然而每个对象可适用本法若干规定。

本法已于2019年11月20日获得越南社会主义共和国第14届国会第8次会议通过。

国会主席

阮氏金银





专业

热诚

创新

整合

诚信



EVERWIN  
SERVICE GROUP  
恒利服务集团

# 一站式服务

选择恒利选择成功

www.everwin-group.com

为您思考 用心服务

Think for you. Do for you.



恒利服务集团不断创新，整合，致力于发展一站式服务，其最终目的在于成为企业最佳的后勤伙伴，为企业建造通往目的地的道路，桥梁，协助客户纵横商场，开创新居。

Ho Chi Minh



Ha Noi



Line QR Code

Wechat QR Code

## 服务项目

### 恒利投资与管理顾问有限公司

投资规划与咨询  
办理公司/分公司/办事处成立与变更  
办理工作证/暂住证/签证 與 管理咨询...等

### 恒利会计与顾问有限公司

税务会计、退税作业  
税法咨询、税务规划...等

### 恒元联合法律事务所

常年法律顾问、法规咨询、注册商标、法律诉讼  
合约与劳资纠纷处理、债权债务处理...等

### 恒利证券与房地产有限公司

证券投资顾问  
代客找工业区土地/厂房/仓库/办公室/住房  
办公中心分租、房地产买卖/中介

### 恒利资讯科技有限公司

ERP及管理资讯系统销售/上线与维护  
服务平台/人力平台/商业平台等经营推广

Ho Chi Minh : 23 Ni Sư Huỳnh Liên, P.10, Q. Tân Bình, TP.HCM TEL: +84-28-3975-6888 H/P: +84-933-341-688  
133 Ni Sư Huỳnh Liên, P.10, Q. Tân Bình, TP.HCM TEL: +84-28-3860-3888 H/P: +84-913-125-253  
Ha Noi: G3.21.06, Vinhomes Greenbay, số 7 Đại Lộ Thăng Long, P. Mễ Trì, Q. Nam Từ Liêm, Hà Nội H/P: +84-908-398-199  
marketing@everwin-group.com www.everwin-group.com www.everwin-acc.com