

恒利精選-企業必備

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG

越南勞動法

Số/編號：45/2019/QH14

Ngày hiệu lực/生效日期：2021/01/01



CÔNG TY LUẬT TNHH VĨNH NHẤT

恒元聯合法律事務所

恒利於 1997 年肇基，迄今已歷二十餘年，建構出投資顧問、稅務會計、法律、證券、房地產及資訊科技六大服務領域，擁有豐富的服務經驗及良好形象，勤懇敬業，商譽卓著。

恒利的經營理念為「專業、熱誠、創新、整合、誠信」，在培育同仁專業能力上投入大量資源，同時不斷擴充專業團隊，秉持「為您思考，用心服務」的信念，工作團隊充滿熱情，為客戶提供最優質的服務。

恒利塑造出學習型組織，不斷導入新知，同仁間彼此分享，共同學習，並持續觀察、掌握國際與越南發展趨勢，深入了解企業現有與潛在的需求，與時俱進，以創新服務模式，全方位整合相關服務內容。

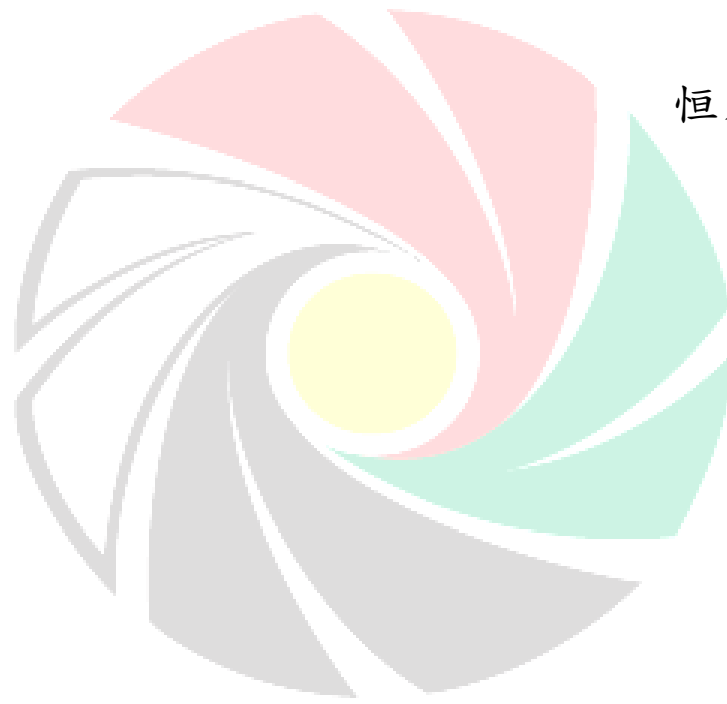
更重要的是，恒利高度重視誠信，凡事實事求是，一經承諾即全力以赴，使命必達。恒利深刻體認，誠信乃立業之本，以誠信為本的企業才能永續經營。

恒利矢志成為企業最佳後勤夥伴，
並以此做為終極發展目標。

前言

越南近年來經濟快速發展，外資的投資功不可沒，其中使用中文的投資者為數眾多。但越南法律沒有中文版本，以致使用中文的投資者不易了解越南法律內容，恒元法律事務所有感於此，故投入人力與資源，將一系列越南法律翻譯成中文。

恒元聯合法律事務所以中文翻譯之越南法律，係提供給使用中文的廠商參考，一切條文仍應以越南政府所頒布之越文內容為準。



恒元法律事務所

謹誌

2020/10/01

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

越南社會主義共和國
獨立-自由-幸福

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG

勞動法

Ngày ban hành / 頒布日期：2019/11/20

Ngày hiệu lực / 生效日期：2021/01/01

Bản dịch Việt Trung – Bản thứ ba / 越中翻譯第三版
恒利翻譯，謹供參考

目錄

前言	1
第一章： 總則	13
第 1 條： 調整範圍	13
第 2 條： 適用對象	13
第 3 條： 用語釋義	13
第 4 條： 國家的勞動政策	14
第 5 條： 勞工的權及義務	14
第 6 條： 僱主的權及義務	15
第 7 條： 建立勞動關係	15
第 8 條： 在勞動領域被嚴格禁止的行為	15
第二章： 工作、僱用及管理勞動	16
第 9 條： 就業及解決就業	16
第 10 條： 勞工的就業權	16
第 11 條： 僱用勞工	16
第 12 條： 僱主之勞動管理責任	16
第三章： 勞動合同	16
第一節： 締結勞動合同	16
第 13 條： 勞動合同	16
第 14 條： 勞動合同形式	16
第 15 條： 締結勞動合同之原則	17
第 16 條： 勞動合同締結前提供資訊之義務	17
第 17 條： 締結及履行勞動合同時，僱主不得做的行為	17
第 18 條： 締結勞動合同之權限	17
第 19 條： 締結多個勞動合同	17
第 20 條： 勞動合同類別	18
第 21 條： 勞動合同內容	18
第 22 條： 勞動合同附件	19

第 23 條： 勞動合同效力	19
第 24 條： 試用	19
第 25 條： 試用期	19
第 26 條： 試用期薪資	19
第 27 條： 結束試用期	19
第二節： 履行勞動合同	19
第 28 條： 履行勞動合同之工作	19
第 29 條： 調派勞工從事勞動合同以外之工作	20
第 30 條： 暫緩履行勞動合同	20
第 31 條： 暫緩履行勞動合同期滿後勞工之續僱	20
第 32 條： 非全時間的工作	20
第 33 條： 修改、補充勞動合同	21
第三節： 終止勞動合同	21
第 34 條： 終止勞動合同各場合	21
第 35 條： 勞工單方終止勞動合同之權	21
第 36 條： 僱主單方終止勞動合同之權	22
第 37 條： 僱主不得行使單方終止勞動合同權的場合	22
第 38 條： 單方終止勞動合同之撤銷	23
第 39 條： 違法單方終止勞動合同	23
第 40 條： 勞工違法單方終止勞動合同時應承擔的義務	23
第 41 條： 僱主違法單方終止勞動合同時應承擔的義務	23
第 42 條： 僱主因變更經營架構、工藝或因經濟緣由應承擔的義務	23
第 43 條： 僱主對於企業、合作社進行分割、分立、合併、兼併；出售、出租、轉換企業類型；轉讓資產擁有權、使用權時之義務	24
第 44 條： 勞工使用方案	24
第 45 條： 通知終止勞動合同	24
第 46 條： 離職補貼	24
第 47 條： 喪失工作補貼	25
第 48 條： 終止勞動合同時之責任	25

第四節：無效的勞動合同	25
第 49 條：無效的勞動合同	26
第 50 條：宣告勞動合同無效的審權	26
第 51 條：無效勞動合同之處理	26
第五節：人力仲介	26
第 52 條：人力仲介	26
第 53 條：人力仲介活動原則	26
第 54 條：人力仲介企業	27
第 55 條：人力仲介合約	27
第 56 條：人力仲介企業的權與義務	27
第 57 條：勞工外包方的權與義務	27
第 58 條：外包勞工的權及義務	27
第四章：職訓及發展職業技能	28
第 59 條：職訓及發展職業技能	28
第 60 條：僱主對培訓、培養、提升程度、職業技能的責任	28
第 61 條：學藝、習藝俾為僱主工作	28
第 62 條：僱主與勞工之職訓合約及職訓費用	28
第五章：職場座談、集體協商、集體勞工協議書	29
第一節：職場座談	29
第 63 條：舉辦職場座談	29
第 64 條：職場座談內容	29
第二節：集體協商	29
第 65 條：集體協商	29
第 66 條：集體協商的原則	30
第 67 條：集體協商的內容	30
第 68 條：基層勞工代表組織在企業的集體協商權	30
第 69 條：在企業的集體協商代表	30
第 70 條：在企業集體協商的程序	30
第 71 條：集體協商不成	31

第 72 條： 產業集體協商、眾多企業參加的集體協商.....	31
第 73 條： 眾多企業參加透過集體協商委會的集體協商.....	31
第 74 條： 省級人委會對集體協商之責任.....	32
第三節： 集體勞工協議書	32
第 75 條： 集體勞工協議書.....	32
第 76 條： 徵求意見及簽訂集體勞工協議書.....	32
第 77 條： 寄送集體勞工協議書.....	33
第 78 條： 集體勞工協議書之效力及期限.....	33
第 79 條： 企業集體勞工協議書之執行.....	33
第 80 條： 在拆分、分割、兼併、合併；出售、出租、變更企業類型；轉讓 企業所有權、資產使用權情況下之企業集體勞工協議書執行.....	34
第 81 條： 企業集體勞工協議書、產業集體勞工協議書及眾多企業參與之集 體勞工協議書之間的關係.....	34
第 82 條： 修改、補充集體勞工協議書.....	34
第 83 條： 集體勞工協議書期滿.....	34
第 84 條： 擴大產業集體勞工協議書或眾多企業參與之集體勞工協議書之適 用範圍.....	34
第 85 條： 產業集體勞工協議書或眾多企業參與之集體勞工協議書之加入或 離開.....	35
第 86 條： 集體勞工協議書無效.....	35
第 87 條： 宣判集體勞工協議書無效的權限.....	35
第 88 條： 無效集體勞工協議書之處理.....	35
第 89 條： 集體勞工協議書之協商與簽訂的費用.....	35
第六章： 薪資.....	35
第 90 條： 薪資.....	35
第 91 條： 最低薪資額.....	35
第 92 條： 國家薪資委員會.....	36
第 93 條： 擬定梯形薪資、薪資表及勞動定額.....	36
第 94 條： 薪資給付原則.....	36
第 95 條： 給付薪資.....	36

第 96 條： 薪資給付形式	36
第 97 條： 薪資給付期限	36
第 98 條： 加班及上夜班的薪資	37
第 99 條： 停止作業的薪資	37
第 100 條： 透過承包商給付薪資	37
第 101 條： 預付薪資	38
第 102 條： 扣除薪資	38
第 103 條： 津貼、補貼、升職及調薪制度	38
第 104 條： 獎勵	38
第七章： 作息時間	38
第一節： 工作時間	38
第 105 條： 正常工作時間	38
第 106 條： 夜班的工作時間	38
第 107 條： 加班	38
第 108 條： 特殊情況的加班	39
第二節： 休息時間	39
第 109 條： 中場休息	39
第 110 條： 換班的休息時間	39
第 111 條： 週休	40
第 112 條： 假日、節日	40
第 113 條： 年假	40
第 114 條： 依工作資深增加休年假的天數	40
第 115 條： 事假、無薪休假	41
第三節： 從事特殊性質工作勞工的作息時間	41
第 116 條： 從事特殊性質工作勞工的作息時間	41
第八章： 勞動紀律及物質責任	41
第一節： 勞動紀律	41
第 117 條： 勞動紀律	41
第 118 條： 勞動內規	41

第 119 條： 勞動內規之登記.....	42
第 120 條： 登記勞動內規的備件.....	42
第 121 條： 勞動內規之效力.....	42
第 122 條： 勞動紀律處分之原則、程序、手續.....	42
第 123 條： 勞動紀律處分的期限.....	43
第 124 條： 勞動紀律處分的形式.....	43
第 125 條： 適用開除的紀律處分.....	43
第 126 條： 撤銷紀律處分、減少紀律處分執行期限.....	43
第 127 條： 勞動紀律處分時之禁止行為.....	43
第 128 條： 暫時停職.....	44
第二節： 物質責任.....	44
第 129 條： 賠償損失.....	44
第 130 條： 賠償損失之處理.....	44
第 131 條： 勞動紀律處分、物質責任之申訴.....	44
第九章： 勞動安全、衛生.....	44
第 132 條： 遵守勞動安全、衛生法規.....	44
第 133 條： 勞動安全、衛生計劃.....	44
第 134 條： 確保職場之勞動安全、衛生.....	45
第十章： 女工的個別規定及確保男女平等.....	45
第 135 條： 國家的政策.....	45
第 136 條： 僱主的責任.....	45
第 137 條： 保護孕婦.....	45
第 138 條： 懷孕女工之單方終止、暫緩履行勞動合同的權.....	46
第 139 條： 休產假.....	46
第 140 條： 確保休產假勞工之就業機會.....	46
第 141 條： 請假以照顧病兒、檢查胎兒及執行避孕措施期間的補貼.....	46
第 142 條： 對生育及養育嬰兒職能有不良影響的工作項目.....	46
第十一章： 未成年勞工及其他勞工的個別規定.....	47
第一節： 未成年勞工.....	47

第 143 條： 未成年勞工.....	47
第 144 條： 使用未成年勞工的原則.....	47
第 145 條： 僱用未滿 15 歲勞工.....	47
第 146 條： 未成年勞工的作業時間.....	47
第 147 條： 禁止僱用滿 15 歲至未滿 18 歲勞工從事的工作及職場.....	47
第二節： 高齡勞工.....	48
第 148 條： 高齡勞工.....	48
第 149 條： 高齡勞工僱用.....	48
第三節： 赴海外工作越籍勞工、任職越南外國組織及個人的勞工、在越南任職的外籍勞工.....	48
第 150 條： 赴海外工作越籍勞工、任職越南外國組織及個人的勞工.....	48
第 151 條： 外籍勞工在越南任職條件.....	49
第 152 條： 在越南僱用、使用外籍勞工的條件.....	49
第 153 條： 僱主及外籍勞工的責任.....	49
第 154 條： 在越南工作非屬核發工作證對象的外籍勞工.....	49
第 155 條： 工作證之效期.....	49
第 156 條： 工作證失效的情況.....	50
第 157 條： 工作證之核發、重發、延期、撤回，非屬核發工作證之確認書.....	50
第四節： 殘障勞工.....	50
第 158 條： 政府對殘障勞工的政策.....	50
第 159 條： 僱用殘障勞工.....	50
第 160 條： 使用殘障勞工時被禁止的行為.....	50
第五節： 家庭幫傭.....	50
第 161 條： 勞工為家庭幫傭.....	50
第 162 條： 家庭幫傭的勞動合同.....	50
第 163 條： 僱主僱用勞工為家庭幫傭的義務.....	51
第 164 條： 家庭幫傭的義務.....	51
第 165 條： 嚴格禁止僱主對家庭幫傭的行為.....	51
第六節： 其他類別勞工.....	51

第 166 條： 從事藝術、體育運動、航海、航空領域工作的勞工.....	51
第 167 條： 承接工作帶返家操作的勞工.....	51
第十二章： 社會保險、醫療保險、失業保險.....	51
第 168 條： 參加社會保險、醫療保險、失業保險.....	51
第 169 條： 退休年齡.....	52
第十三章： 基層勞工代表組織.....	52
第 170 條： 基層勞工代表組織之成立、加入及參加活動權.....	52
第 171 條： 基層工會歸屬越南工會組織系統.....	52
第 172 條： 在企業勞工組織的成立、加入.....	52
第 173 條： 勞工組織之管委會及成員.....	53
第 174 條： 企業勞工組織之章程.....	53
第 175 條： 僱主對基層勞工代表組織之成立、加入及運作被禁止的行為 ..	53
第 176 條： 基層勞工代表組織領導成員之權.....	54
第 177 條： 僱主對基層勞工代表組織的義務.....	54
第 178 條： 勞動關係中基層勞工代表組織之權與義務.....	54
第十四章： 解決勞資糾紛.....	55
第一節： 解決勞資糾紛的共同規定.....	55
第 179 條： 勞資糾紛.....	55
第 180 條： 解決勞資糾紛的原則.....	55
第 181 條： 機關、組織於解決勞資糾紛的責任.....	55
第 182 條： 勞資雙方解決糾紛的權及義務.....	56
第 183 條： 解決勞資糾紛審權的機關、組織、個人的權限.....	56
第 184 條： 勞動調解員.....	56
第 185 條： 勞動仲裁委會.....	56
第 186 條： 正在解決勞資糾紛中禁止單方行動.....	57
第二節： 解決個人勞資糾紛之審權及程序.....	57
第 187 條： 解決個人勞資糾紛的審權.....	57
第 188 條： 勞動調解員調解個人勞資糾紛的程序、手續.....	57
第 189 條： 勞動仲裁委會之解決個人勞資糾紛.....	58

第 190 條： 要求解決個人勞資糾紛之期限.....	58
第三節： 關於權的集體勞資糾紛解決之審權及程序	59
第 191 條： 具備解決集體勞資關於權之糾紛的審權.....	59
第 192 條： 解決集體勞資關於權之糾紛的程序、手續.....	59
第 193 條： 勞動仲裁委會對集體勞資關於權之糾紛解決.....	59
第 194 條： 要求解決集體勞資關於權之糾紛的期限.....	59
第四節： 解決集體勞資利益糾紛之審權及程序	60
第 195 條： 解決集體勞資利益糾紛之審權.....	60
第 196 條： 解決集體勞資利益糾紛之程序、手續.....	60
第 197 條： 勞動仲裁委會對集體勞資利益糾紛之解決.....	60
第五節： 罷工.....	60
第 198 條： 罷工.....	60
第 199 條： 勞工有權罷工之場合.....	61
第 200 條： 罷工程序.....	61
第 201 條： 對罷工徵詢意見.....	61
第 202 條： 決定罷工及通知開始罷工的時間.....	61
第 203 條： 各方在罷工前及罷工期間的權限.....	61
第 204 條： 不合法罷工場合.....	62
第 205 條： 公告暫時關閉職場的決定.....	62
第 206 條： 禁止暫時關閉職場的情況.....	62
第 207 條： 在罷工期間勞工的薪資及其他合法權利.....	62
第 208 條： 罷工舉行前、後及進行中被嚴禁的行為.....	62
第 209 條： 不得罷工的僱用勞工單位.....	63
第 210 條： 決定延緩、停止罷工.....	63
第 211 條： 違反程序、手續罷工之處理.....	63
第十五章： 勞動之國家管理.....	63
第 212 條： 國家對勞動管理的內容.....	63
第 213 條： 國家管理勞動之審權.....	64
第十六章： 勞動清查、違反勞動法規之處分.....	64

第 214 條： 勞動清查的內容.....	64
第 215 條： 勞動專業清查.....	64
第 216 條： 勞動清查之權.....	64
第 217 條： 違反之處分.....	64
第十七章： 施行條款.....	64
第 218 條： 僱用 10 名勞工以下之免、減手續.....	64
第 219 條： 修改、補充相關勞動法規之若干條款.....	64
第 220 條： 施行效力.....	67



國會

第 45/2019/QH14 號法

越南社會主義共和國
獨立-自由-幸福

河內，2019 年 11 月 20 日

勞動法

根據越南社會主義共和國憲法；

國會發布勞動法。

第一章：總則

第 1 條：調整範圍

勞動法制定勞動標準；勞工、僱主、基層勞工代表組織、僱主代表組織之間有關勞動關係，以及直接與勞動關係有關的其他關係之權、義務及責任；國家對勞動之管理。

第 2 條：適用對象

- 1、 勞工、學徒、見習生及無勞動關係的勞工。
- 2、 僱主。
- 3、 在越南任職的外籍勞工。
- 4、 與勞動關係具有直接關聯之其他機關、組織及個人。

第 3 條：用語釋義

本法下列用語釋義如下：

- 1、 **勞工**係指依協議為僱主工作之人士，獲僱主支付薪資並受僱主之管理、調度及監督。
勞工之勞動年齡最少為滿 15 歲，本法第十一章 1 節規定之場合除外。
- 2、 **僱主**係指依協議僱用、使用勞工的企業、機關、組織、合作社、家庭戶及個人；若僱主為個人，則須具備充分民事行為能力。
- 3、 **基層勞工代表組織**係指根據勞動相關法律透過集體協議或其他形式基於勞工自願於勞工使用單位成立旨在保障勞動關係中勞工的合法、正當權與利益之組織。基層勞工代表組織包括基層工會及於企業勞工代表組織。
- 4、 **僱主代表組織**係指合法成立以代表並保護僱主於勞動關係中合法權與利益之組織。
- 5、 **勞動關係**係指勞方、資方、各方代表組織、政府職權機關於勞工僱用、使用與付薪過程中產生的社會關係。勞動關係包括個人勞動關係及集體勞動關係。
- 6、 **無勞動關係的勞工**係指沒有以勞動合同僱用之勞工。
- 7、 **強迫勞動**係指採取武力、武力威脅或其他手段，以強迫別人勞動就範的行為。
- 8、 **勞動歧視**係指針對種族、膚色、國家或社會、民族來源、性別、年齡、生育狀況、婚姻狀況、宗教、信仰、政見、殘疾、家庭責任或愛滋病毒狀況、或因成

立、加入並活動工會、企業勞工組織而分別、排除或優先之行為，有影響到就業機會或職業平等性。

對於分別、排除或優先事宜如由於工作之特殊要求及維護易於被損害勞工之行為則不視為歧視。

- 9、**在職場之性騷擾**係指在職場任何人對別人而不得該人期待或接受的性行為。職場為實際勞工依僱主之協議或分工的任何工作場所。

第 4 條：國家的勞動政策

- 1、保障勞工、無勞動關係工作者的正當合法權與利益；鼓勵給予勞工採用優於勞動法規更有利條件的協議。
- 2、保障僱主的合法權與利益，僱主應以合法、民主、公平、文明及提升社會責任的方式管理勞工。
- 3、對於創造就業、自行創造就業、職業培訓及學藝以爭取就業機會之活動；吸收更多勞工之生產經營活動施以順利條件；適用本法若干規定於無勞動關係的工作者。
- 4、制定人力資源開發與分配政策；為勞工提升工作效率、培訓、培養並提升程度、技能；為勞工協助維持、轉換勞工之職業、工作；優惠對於可滿足國家工業革命、工業化、現代化需求之具有專門技術或高科技的勞工。
- 5、制定發展人力市場、多元化人力市場供需連結的政策。
- 6、推動勞工與僱主進行對話、集體協商、建立進步、和諧及穩定的勞動關係。
- 7、保障男女平等原則；制定勞動制度及社會政策，俾保護女工、殘障勞工、高齡勞工、未成年勞工。

第 5 條：勞工的權及義務

- 1、勞工具具有下列各權：
 - a) 就業、自由選擇就業、工作地點、職業、學藝、提升職業程度；不被歧視、強迫勞動、在工作場所的性騷擾；
 - b) 依照與僱主達成之協議享有符合程度、技能的薪資；獲勞動保護、於勞動安全、衛生保障條件下工作；獲依制度規定休息、帶薪休年假並獲享集體福利；
 - c) 依法律規定成立、加入、參加勞工代表組織、職業組織及其他組織之活動；要求及參加對話、落實民主規制、與僱主集體協商及得於職場接受以保護本身合法、正當權與利益的諮詢；得依僱主內部規定參加管理工作；
 - d) 在執行工作過程拒絕工作，如對性命、健康有直接明顯的威脅危機；
 - d) 單方終止勞動合同；
 - e) 罷工；
 - g) 依法律規定之其他權。
- 2、勞工具具有下列各義務：
 - a) 履行勞動合同、集體勞工協議及其他合法協議；

- b) 執行勞動紀律、勞動內規；遵從僱主的管理、調派、監督；
- c) 執行有關勞動、工作、職業教育、社會保險、醫療保險、失業保險及勞動安全、衛生的法律規定。

第 6 條：僱主的權及義務

- 1、僱主具有下列各權：
 - a) 勞工僱用、配置、管理、調度、監督；獎賞及施以勞動紀律之處分；
 - b) 依法律規定成立、加入、參加僱主代表組織、職業組織及其他組織之活動；
 - c) 要求勞工代表組織進行協商以簽訂集體勞工協議為目的；勞資糾紛及罷工解決參與；與勞工代表組織協商、溝通關於勞動關係、改善勞工物質與精神生活的問題；
 - d) 暫時關閉職場；
 - d) 依法律規定之其他權。
- 2、僱主具有下列各義務：
 - a) 履行勞動合同、集體勞工協議及其他合法協議，尊重勞工名譽及人格；
 - b) 與勞工及勞工代表組織對話、溝通之機制設立並實行；在職場落實基層民主規制；
 - c) 培訓、重新培訓、培養提升程度、技能俾維持、轉換勞工之職業、工作；
 - d) 落實勞動、就業、職業教育、社會保險、醫療保險、失業保險及勞動安全、衛生的法律規定；建立並落實在職場性騷擾的各防範措施；
 - d) 參加發展國家職業技能標準，為員工評估、公認職業技能。

第 7 條：建立勞動關係

- 1、勞動關係基於自願、善意、平等、合作、彼此尊重互相合法權與利益原則透過對話、協商、協議而建立。
- 2、僱主、僱主代表組織及勞工、勞工代表組織建立進步、和諧及穩定之勞動關係，有政府職權機關之協助。
- 3、工會與政府職權機關協助建立進步、和諧及穩定之勞動關係；監督勞動法規之執行；保護勞工的合法、正當權與利益。
- 4、越南工商會、越南合作社聯盟及依法成立僱主之其他代表組織具有代表、保護僱主合法權與利益、參加建立進步、和諧及穩定勞動關係之角色。

第 8 條：在勞動領域被嚴格禁止的行為

- 1、對勞動的歧視。
- 2、虐待勞工、強迫勞動。
- 3、於職場的性騷擾。
- 4、利用職訓、學藝的名義圖利，剝削勞工或拉攏、引誘、強迫職訓及學藝人士參與非法活動。

- 5、使用未經培訓或未具備國家職業技能證書而從事屬於須經過職訓或需具備國家職業技能證書工作的勞工。
- 6、拉攏、引誘、不實許諾、廣告或其他手段以詐騙勞工，或招聘勞工以進行人販、剝削、強迫勞動或利用境外就業活動按合同以從事非法行為。
- 7、非法僱用未成年的勞工。

第二章：工作、僱用及管理勞動

第 9 條：就業及解決就業

- 1、就業係指法律不禁止而能創造所得的勞動活動。
- 2、政府、僱主及社會負責參與提供就業機會，保障所有具有勞動力者均擁有就業機會。

第 10 條：勞工的就業權

- 1、得自由選擇工作、為任何僱主及在任何地方從事法律不禁止之工作。
- 2、勞工依其意願、能力、作業水準及健康狀況，直接與僱主連繫或透過就業仲介單位求職。

第 11 條：僱用勞工

- 1、僱主有權依其需求直接或透過就業服務組織、人力仲介企業僱用勞工。
- 2、勞工不必支付僱用之費用。

第 12 條：僱主之勞動管理責任

- 1、制立、更新、管理、使用勞工管理簿之紙本或電子檔並當政府審權機關要求時出具。
- 2、從開始運營後 30 天內申報勞工使用事宜，定期向直轄省級人委會之勞動專責機關報告運營期間勞工之變更情況及通知社會保險機關。
- 3、政府規定本條之細則。

第三章：勞動合同

第一節：締結勞動合同

第 13 條：勞動合同

- 1、勞動合同係勞工與僱主就工資給付、作業條件及雙方在勞動關係中之權和義務之協議。
如雙方用另外名稱但內容呈示有關工資給付及一方之管理、調派、監督就獲視為勞動合同。
- 2、在僱用勞工之前，僱主應與勞工締結勞動合同。

第 14 條：勞動合同形式

- 1、勞動合同要以書面締結並立成 02 份，勞方執 01 份、資方執 01 份，本條第 2 款規定除外。
依對電子交易之法律規定，透過電子信息形式締結之勞動合同有如同書面勞動合同之價值。

- 2、對於合同期限 01 個月以下，雙方可用口頭締結勞動合同，本法第 18 條 2 款、第 145 條 1 款 a 點及第 162 條 1 款之規定除外。

第 15 條：締結勞動合同之原則

- 1、自願、平等、善意、合作與忠實。
- 2、自由締結勞動合同但不能違法、集體勞工協議及社會道德。

第 16 條：勞動合同締結前提供資訊之義務

- 1、僱主應提供予勞工有關工作、作業地點、作業條件、作息時間、勞動安全衛生、薪資、薪資給付方式、社會保險、醫療保險、失業保險、營業保密、科技保密規定之真實資訊及勞工要求有直接涉及締結勞動合同之其他問題。
- 2、勞工應向僱主提供有關其姓名、出生日期、性別、住址、學歷、技能水準、健康狀況確認之真實資訊及僱主要求對締結勞動合同之其他直接相關問題。

第 17 條：締結及履行勞動合同時，僱主不得做的行為

- 1、保留勞工隨身證件、文憑、執業證書之正本。
- 2、要求勞工應以金錢或其他財產作為履行勞動合同之保障措施。
- 3、迫勞工履行勞動合同以為僱主還債。

第 18 條：締結勞動合同之權限

- 1、勞工直接締結勞動合同，本條 2 款規定場合除外。
- 2、對於從事季節性工作或期限 12 個月以下固定工作的勞工，則足 18 歲以上群組勞工可以授權予群組中 1 名勞工締結勞動合同；在此情況下，該勞動合同應以書面締結並具有與個別勞工締結之價值。
由被授權勞工簽訂之勞動合同，應檢附群組的所有勞工名單，註明每個勞工姓名、出生日期、性別、住址及簽名。
- 3、締結勞動合同的資方為以下各場合之一：
 - a) 企業的法律代表人或依法律規定之被授權人；
 - b) 依法律規定有法人資格之機關、組織首長或依法律規定之被授權人；
 - c) 依法律規定無法人資格之家庭戶、合作組、其他組織之代表人或依法律規定之被授權人；
 - d) 直接僱用勞工的個人。
- 4、締結勞動合同的勞方為以下各場合之一：
 - a) 勞工足 18 歲以上；
 - b) 勞工足 15 歲至未足 18 歲必須有該人法律代表人之書面同意；
 - c) 未足 15 歲者及該人之法律代表人；
 - d) 獲勞工群組合法授權締結勞動合同的勞工。
- 5、獲授權締結勞動合同者不得再授權予其他人締結勞動合同。

第 19 條：締結多個勞動合同

- 1、勞工可以同時與多個僱主締結多個勞動合同，可須保障充分履行所締結內容。

- 2、對於同時與多個僱主締結多個勞動合同的勞工，則其參加社會保險、醫療保險、失業保險須依對社會保險、醫療保險、失業保險及勞動安全、衛生之法律規定執行。

第 20 條： 勞動合同類別

- 1、 勞動合同應以下列類別之一締結：
 - a) 不確定期限勞動合同為勞資雙方不在合同中確定有效期限及終止期限的合同；
 - b) 確定期限勞動合同為勞資雙方在合同中確定有效期限及終止期限的合同，期限不超過 36 個月從合同生效計起。
- 2、 依本條第 1 款 b 點規定的勞動合同期滿時而勞工仍繼續工作則執行如下：
 - a) 從勞動合同期滿後 30 天內，雙方應簽訂新的勞動合同； 在未簽訂新勞動合同期間，則雙方之權、義務及利益獲依已締結合同執行；
 - b) 如勞動合同期滿 30 天而雙方不簽訂新勞動合同則依本條 1 款 b 點規定原先締結的合同將成為不確定期限的勞動合同；
 - c) 如雙方簽訂新勞動合同為確定期限勞動合同則亦僅能再簽 01 次，嗣後勞工仍繼續工作則應簽不確定期限的勞動合同，在持有政府資金之企業當經理之勞動合同及本法第 149 條 1 款、第 151 條 2 款及第 177 條 4 款規定之場合除外。

第 21 條： 勞動合同內容

- 1、 勞動合同應具備下列主要內容：
 - a) 僱主的姓名、地址及僱主締結勞動合同者之姓名、職稱；
 - b) 勞方締結勞動合同者之姓名、出生日期、性別、住址、公民身份證/人民身份證或護照號碼；
 - c) 工作項目及工作地點；
 - d) 勞動合同之期限；
 - d) 依工作或職稱之薪資額、薪資給付方式、付薪時間、津貼及其他補充項目；
 - e) 職務升遷及調薪制度；
 - g) 工作時間、休息時間；
 - h) 為勞工配置勞動保護配備；
 - i) 社會保險、醫療保險及失業保險；
 - k) 培訓、培養、提升勞工程度、技能。
- 2、 當勞工依法律規定從事與企業經營秘密或技術秘密直接有關的工作，僱主有權與勞工以書面協議有關保護經營秘密、技術秘密之內容、期限、權利及勞工違反時的賠償。
- 3、 對於從事農業、林業、漁業、鹽業的勞工，勞資雙方可依據工作類別而減少勞動合同的一些主要內容，並協議補充因天災、火災、氣候影響到履行勞動合同的解決方式。
- 4、 政府規定對持有政府資金企業所聘僱擔任經理的勞工，其勞動合同內容。

5、勞動傷兵暨社會部部長規定本條第 1、2 及 3 款之細則。

第 22 條： 勞動合同附件

- 1、勞動合同附件係勞動合同的一部分且其效力與勞動合同相同。
- 2、勞動合同附件規定細則、修改、補充勞動合同若干條款，但不得修改勞動合同的期限。

倘勞動合同附件規定勞動合同若干條款的細則而造成與勞動合同規定解讀不同時，則按照勞動合同規定執行。

倘勞動合同附件修改、補充勞動合同若干條款，則應列明所修改、補充條款內容及生效期限。

第 23 條： 勞動合同效力

勞動合同從雙方締結日起生效，除非雙方另有協議或法律另有規定。

第 24 條： 試用

- 1、僱主與勞工可在勞動合同對試用內容協調或以締結試用合同協調試用。
- 2、試用合同的主要內容含試用期及本法第 21 條 1 款 a、b、c、d、g 及 h 點所規定內容。
- 3、不適用試用對於締結期限 01 個月以下勞動合同之勞工。

第 25 條： 試用期

試用期由雙方按工作性質及複雜程度協議，可對 1 件工作項目僅能試用 1 次，並須確保以下條件：

- 1、依企業法、政府資金投資生產經營於企業之管理使用法規定企業管理人之工作不超過 180 天；
- 2、對於需要高等技術及專業程度以上職務之工作，試用期不超過 60 天。
- 3、對於需求中級技術、中級專業程度職務之工作、技術工人、業務人員，試用期不超過 30 天。
- 4、不超過 06 個工作天對於其他工作。

第 26 條： 試用期薪資

在試用期勞工的薪資，由勞資雙方協商，但最少應相當該項工作薪資額之 85%。

第 27 條： 結束試用期

- 1、結束試用期時，僱主須通知勞方試用結果。
若試用合格，對於在勞動合同中協議試用則僱主繼續履行已締結勞動合同或對於締結試用合同就締結勞動合同。
若試用不合格則終止已締結勞動合同或試用合同。
- 2、在試用期內，各方有權取消已締結試用合同或勞動合同，而毋須事先通知對方及不需賠償。

第二節： 履行勞動合同

第 28 條： 履行勞動合同之工作

按照勞動合同進行的工作，須由締結勞動合同的勞工為之。工作地點依勞動合同所定執行除非雙方另有協議。

第 29 條：調派勞工從事勞動合同以外之工作

1、當遭到天災、火災、危險疫病之意外困難，採取防範措施、克服勞動意外、職業病，水電系統故障或基於生產經營需求時，則僱主有權暫時調派勞工從事勞動合同以外的工作，但 1 年內累計不得超過 60 個工作天；若取得勞工之書面同意者除外。

僱主具體規定於勞動內規由於生產、經營需求而僱主要暫時調派勞工從事勞動合同以外的工作之各場合。

2、當暫時調派勞工從事勞動合同以外的工作時，依本條 1 款規定僱主應事前至少 3 個工作天通知勞工，詳細通知暫時調派期限並安排符合勞工健康狀況及性別之工作。

3、勞工從事勞動合同以外的工作獲按照新工作付薪。若新工作之薪資低於其原先工作薪資時，則可保留首 30 工作天內之原先工作薪資。新工作之薪資應至少相當原先工作薪資之 85%，但不得低於最低薪資額。

4、勞工不同意從事勞動合同以外的工作 1 年內累計超過 60 個工作天而要停工則僱主應依本法第 99 條規定支付停工薪資。

第 30 條：暫緩履行勞動合同

1、暫緩履行勞動合同各場合包括：

- a) 勞工履行軍事義務、參加民軍自衛義務；
- b) 依刑事訴訟法規勞工被暫時扣留、羈押；
- c) 勞工需執行強制送往訓誡所、戒毒所或教養所措施的決定。
- d) 依本法第 138 條規定的懷孕女工。
- d) 在國家持股 100% 章程資金壹成員責任有限公司任命為企業管理人之勞工；
- e) 對持有政府資金企業所授權以履行國家所有者代表之權、責任的勞工；
- g) 在其他企業獲授權以履行投資企業之權、責任的勞工；
- h) 由勞資雙方協議之其他場合。

2、在暫緩履行勞動合同期間，勞工不得獲享勞動合同所締結之薪資及權、利益，除非雙方另有協議或法律另有其他規定。

第 31 條：暫緩履行勞動合同期滿後勞工之續僱

自暫緩履行勞動合同期滿日起 15 天期內，勞工應至職場報到，如勞動合同期未滿則僱主應依已締結勞動合同予以續僱，除非勞資雙方另有協議或法律另有其他規定。

第 32 條：非全時間的工作

1、非全時間工作的勞工係指依勞動法規、集體勞工協議或勞動內規有每天或每週或每月正常工作時間較短的勞工。

- 2、締結勞動合同時，勞工可與僱主協議非全時間的工作。
- 3、非全時間之勞工與全時間之勞工獲享薪資、履行權與義務平等；機會平等，不被歧視，確保勞動安全、衛生。

第 33 條：修改、補充勞動合同

- 1、在履行勞動合同過程中，倘其中一方有要求修改、補充勞動合同內容則應至少在 3 個工作天前通知另一方有關需修改、補充的內容。
- 2、倘勞資雙方就修改、補充勞動合同內容達成協議時，則可以簽訂合同附件或締結新勞動合同為之。
- 3、倘雙方就修改、補充勞動合同內容不達成協議時，則繼續履行已締結的勞動合同。

第三節：終止勞動合同

第 34 條：終止勞動合同各場合

- 1、合同期滿，本法第 177 條 4 款規定場合除外。
- 2、已依合同完成工作。
- 3、雙方協議終止勞動合同。
- 4、依據法院具有法律效力的判決或決定書，勞工被判處不得獲享緩刑之徒刑或不屬於依刑事訴訟法第 328 條 5 款獲釋放場合，死刑或被禁止從事勞動合同所列的工作。
- 5、勞工為外國人在越南被依法院有效之判決書、決定書，政府職權機關之決定書驅逐。
- 6、勞工死亡；被法院宣告喪失民事行為能力、失蹤或死亡者。
- 7、僱主為個人死亡，被法院宣告喪失民事行為能力、失蹤或死亡。非個人僱主進行終止活動或被直轄省人民委員會營業注冊專責機關通知無法律代表人、被授權人履行法律代表人之權與義務。
- 8、勞工被處以開除之紀律處分。
- 9、勞工依本法第 35 條規定單方終止勞動合同。
- 10、僱主依本法第 36 條規定單方終止勞動合同。
- 11、僱主依本法第 42 條及第 43 條規定給勞工離職。
- 12、依本法第 156 條規定在越南工作之外國人的工作證失效。
- 13、如在勞動合同所協議試用內容而試用不合格或其中一方取消試用協議。

第 35 條：勞工單方終止勞動合同之權

- 1、勞工有權單方終止勞動合同但要提前通知僱主如下：
 - a) 依不確定期限之勞動合同工作者最少 45 天；
 - b) 依確定期限 12 至 36 個月之勞動合同工作者最少 30 天；
 - c) 依確定期限 12 個月以下之勞動合同工作者最少 03 個工作天；
 - d) 對於一些特殊產業、工作則提前通知之時間依政府規定執行。

2、在以下場合勞工有權單方終止勞動合同不必提前通知：

- a) 不獲依協議安排合適工作、工作地點或不確保工作條件，本法第 29 條規定之場合除外；
- b) 不獲充分給付薪資或不準時給付者，本法第 97 條 4 款規定之場合除外；
- c) 被僱主虐待、揍打或有辱罵之言詞、行為；影響到健康、尊嚴、聲譽之行為；被強迫勞動；
- d) 在職場被性騷擾；
- d) 懷孕的女工要依本法第 138 條 1 款規定離職；
- e) 依本法第 169 條規定足夠年齡退休，除非各方另有其他協議；
- g) 依本法第 16 條 1 款規定，僱主提供不真實資訊影響到履行合同事宜。

第 36 條：僱主單方終止勞動合同之權

1、在以下場合僱主有權單方終止勞動合同：

- a) 勞工經常未完成勞動合同所列工作，評估標準為僱主規制中所規定之工作完成程度。工作完成程度評估規制由僱主頒行但要參考基層勞工代表組織（若有基層勞工代表組織）之意見；
- b) 對於依不確定期限勞動合同工作之勞工患病、遭受意外已獲連續治療 12 個月或對於依確定期限 12 至 36 個月勞動合同工作之勞工已獲連續治療 6 個月或對於依確定期限 12 個月以下勞動合同工作之勞工已獲連續治療超過合同期限的一半而其勞動能力仍未康復。
當勞工康復時則僱主考量與勞工繼續締結勞動合同。
- c) 由於天災、火災、危險疫病、敵禍或依政府職權機關之要求遷移、縮小生產經營而僱主已採取所有克服措施，仍迫得要削減工作機會者；
- d) 勞工未依本法第 31 條規定期限在職場報到者。
- d) 依本法第 169 條規定勞工足夠年齡退休者，如另有其他協議除外；
- e) 勞工擅自曠工而無正當理由連續 05 個工作天以上；
- g) 依本法第 16 條 2 款規定，勞工締結勞動合同時提供不真實資訊影響到僱主的招工事宜。

2、當依本條 1 款 a、b、c、d 及 g 點規定單方終止勞動合同時，僱主應提前通知勞工如下：

- a) 對於不確定期限的勞動合同，最少 45 天；
- b) 對於確定期限 12 至 36 個月的勞動合同，最少 30 天；
- c) 對於確定期限 12 個月以下的勞動合同及對於本條第 1 款 b 點規定場合，最少 3 個工作天。
- d) 對於一些特殊產業、工作則提前通知之時間依政府規定執行。

3、當依本條第 1 款 d 及 e 點規定單方終止勞動合同則僱主不必提前通知勞工。

第 37 條：僱主不得行使單方終止勞動合同權的場合

- 1、因患病、發生勞動意外或罹患職業病，依審權診治單位指定刻正接受治療、調養的勞工，本法第 36 條 1 款 b 點之規定除外。
- 2、獲得僱主同意刻正休年假、事假或其他休假者。
- 3、懷孕的女工、正休產假或撫養 12 個月以下幼兒之勞工。

第 38 條：單方終止勞動合同之撤銷

勞資各方均有權撤銷另一方提前單方終止勞動合同，可應在事先通知期滿前以書面通知且取得另一方的同意。

第 39 條：違法單方終止勞動合同

違法單方終止勞動合同係指不符合本法第 35、36 及 37 條規定終止勞動合同的場合。

第 40 條：勞工違法單方終止勞動合同時應承擔的義務

- 1、不得領取離職補貼。
- 2、應賠償給僱主依勞動合同的半個月薪資及依勞動合同一筆相當不事先通知期內之薪資。
- 3、應依據本法第 62 條規定退還給僱主職業培訓費用。

第 41 條：僱主違法單方終止勞動合同時應承擔的義務

- 1、應依原先締結勞動合同接受勞工復職；給付勞工不得工作期間內之薪資、繳付社會保險、醫療保險、失業保險，並另加上一筆至少相當勞動合同上薪資的 2 個月金額。

當復職後，勞工要退還予僱主各項離職補貼、喪失工作補貼如已從僱主領取。倘勞動合同所締結之工作或職務已無空缺，而勞工仍有意願繼續工作時，則勞資雙方可協調以修改、補充勞動合同。

倘違反本法第 36 條 2 款規定之事先通知期限時則要依勞動合同薪資支付一筆相應於不事先通知期限內之金額。

- 2、倘勞工無意復職時，除依本條第 1 款規定之金額以外，僱主仍須依本法第 46 條規定給付離職補貼以終止勞動合同。
- 3、倘僱主不願接受勞工復職而勞工亦同意，則僱主除依本條第 1 款規定償付及本法第 46 條規定給付離職補貼以外，勞資雙方可協商給付勞工額外之補償，可至少相當勞動合同上所列薪資的 2 個月金額以終止勞動合同。

第 42 條：僱主因變更經營架構、工藝或因經濟緣由應承擔的義務

- 1、以下各場合獲視為變更經營架構、工藝：
 - a) 變更組織架構、重整勞工；
 - b) 變更僱主營業項目有關之流程、工藝、生產經營機器、設備；
 - c) 變更產品或產品架構。
- 2、以下各場合獲視為經濟緣由：
 - a) 經濟危機或經濟衰退；

- b) 執行國家之政策、法律重整經濟或履行國際承諾。
- 3、倘改變生產技術而影響到多名勞工工作權與利益時，則僱主應依本法第 44 條規定擬定並執行僱用勞工方案；若企業有新的工作崗位時，則應優先重新培訓勞工，以便繼續僱用。
- 4、倘因經濟緣由而多名勞工有喪失工作危機、要離職則僱主應依本法第 44 條規定擬定並執行勞工使用方案。
- 5、倘僱主無法提供新的就業機會而必須解僱勞工時，則應依本法第 47 條規定給付喪失工作補貼。
- 6、對於依本條規定解僱勞工事宜，僅可進行當已與基層勞工代表組織（若企業有基層勞工代表組織，且勞工為組織成員）協商及在事前 30 天通知當地省級人民委員會及勞工。

第 43 條：僱主對於企業、合作社進行分割、分立、合併、兼併；出售、出租、轉換企業類型；轉讓資產擁有權、使用權時之義務

- 1、在企業、合作社進行分割、分立、合併、兼併；出售、出租、轉換企業類型；轉讓資產擁有權、使用權的場合，而影響到多名勞工則僱主應依本法第 44 條規定擬定勞工使用方案。
- 2、當前僱主與接手僱主有責任執行已獲通過之勞工使用方案。
- 3、依本法第 47 條規定被離職之勞工則獲領取喪失工作補貼。

第 44 條：勞工使用方案

- 1、勞工使用方案應具備下列主要內容：
 - a) 續僱、重新培訓以續僱的勞工名單及人數；獲轉為非全時間工作之勞工；
 - b) 退休勞工名單及人數；
 - c) 須終止勞動合同的勞工名單及人數；
 - d) 落實勞工使用方案時僱主、勞工及各相關方之權與義務；
 - d) 方案落實之措施及財政來源擔保。
- 2、擬定勞工使用方案時，在有基層勞工代表組織之單位，僱主應與基層勞工代表組織協商。勞工使用方案應於獲透過後 15 天內公開通知勞工。

第 45 條：通知終止勞動合同

- 1、當勞動合同依本法規定終止，僱主應以書面通知勞工有關終止勞動合同事宜，本法第 34 條 4、5、6、7 及 8 款規定之場合除外。
- 2、如僱主不是個人終止勞動合同則終止勞動合同之時間點從有終止活動通知之日計起。
如僱主不是個人被省級人委會之營業註冊專責機關通知無法律代表人、被授權人依本法第 34 條 7 款規定履行法律代表人之權與義務則終止勞動合同之時間點從發出通知之日計起。

第 46 條：離職補貼

- 1、當依本法第 34 條第 1、2、3、4、6、7、9 及 10 款規定終止勞動合同時，則僱主應對連續工作滿 12 個月以上的勞工，給付離職補貼，每工作滿 1 年者給付半個月薪資之補貼，依社會保險法規足夠條件享有退休金及本法第 36 條 1 款 e 點規定之場合除外。
- 2、計算離職補貼的工作時間係以勞工為僱主實際工作的總時間，扣減勞工依失業保險法規規定參加失業保險的時間及已獲僱主給付離職補貼、喪失工作補貼的時間。
- 3、計算離職補貼的薪資係以勞工離職前連續 6 個月勞動合同上所列的平均薪資為之。
- 4、政府規定本條細則。

第 47 條：喪失工作補貼

- 1、僱主對連續 12 個月以上為其工作的勞工，而依本法第 34 條 11 款規定之喪失工作者，則每工作滿 1 年給付相當 1 個月薪資的喪失工作補貼，可至少相當 2 個月的薪資。
- 2、計算喪失工作補貼的工作時間係以勞工為僱主實際工作的總時間，扣減勞工依失業保險法規規定參加失業保險的時間及已獲僱主給付離職補貼、喪失工作補貼的時間。
- 3、計算喪失工作補貼的薪資係以勞工失業前連續 6 個月勞動合同上所列的平均薪資為之。
- 4、政府規定本條細則。

第 48 條：終止勞動合同時之責任

- 1、從終止勞動合同後 14 個工作天內，雙方有責任支付所有與有關各自權利之金額，以下各場合除外可以延長但不能超過 30 天：
 - a) 僱主不是個人終止活動；
 - b) 僱主改變架構、工藝或因經濟緣由；
 - c) 企業、合作社進行分割、分立、合併、兼併；出售、出租、轉換企業類型；轉讓資產擁有權、使用權；
 - d) 由於天災、火災、敵禍或危險疫病。
- 2、在企業、合作社被終止活動、被解散、破產場合，依集體勞工協議、勞動合同，勞工之薪資、社會保險、醫療保險、失業保險及其他權利獲優先支付。
- 3、僱主有以下責任：
 - a) 完成確認繳付社會保險、失業保險手續並交還給勞工所有證件正本如僱主已代勞工保管；
 - b) 提供給勞工在工作過程之相關資料副本如勞工有要求。複印、發送資料費用由僱主支付。

第四節：無效的勞動合同

第 49 條：無效的勞動合同

- 1、凡屬下列情況之一，勞動合同將全部無效：
 - a) 勞動合同全部內容違反法律；
 - b) 勞動合同締結人的權限不符或違反本法第 15 條 1 款規定之締結勞動合同原則；
 - c) 在勞動合同上締結的工作為法律所禁止者；
- 2、當勞動合同有部分內容違反法規，但不影響合同其他內容時，則僅違規部分內容失效。

第 50 條：宣告勞動合同無效的審權

人民法院有權宣告勞動合同無效。

第 51 條：無效勞動合同之處理

- 1、當勞動合同部分內容被宣告無效時則處理如下：
 - a) 各方的權、義務、利益得依現行的集體勞工協議解決；如無集體勞工協議則依法律規定執行；
 - b) 雙方就被宣告勞動合同無效部分內容，進行修改、補充，俾符合集體勞工協議或勞動法規。
- 2、當勞動合同全部內容被宣告無效時，則勞工的權、義務及利益依法律規定解決；倘因簽訂勞動合同的人係不符合權限則雙方重新簽訂。
- 3、政府規定本條之細則。

第五節：人力仲介

第 52 條：人力仲介

- 1、人力仲介係指勞工與獲核發從事人力仲介執照的企業簽訂勞動合同，之後勞工被派遣到其他僱主工作並接受該僱主的調度且仍與人力仲介企業維持勞動關係。
- 2、人力仲介活動係屬於有條件的營業項目，僅允許有人力仲介活動執照之企業進行並適用於若干固定工作。

第 53 條：人力仲介活動原則

- 1、對於人力仲介之勞工，期限最多為 12 個月。
- 2、在以下場合僱用方得使用人力仲介之勞工：
 - a) 在一定時間內因應臨時勞工使用需求之突然增加；
 - b) 取代在休產假、遭勞動意外、職業病或要履行公民義務之勞工；
 - c) 有使用專業程度、高科技勞動之需求。
- 3、在以下場合人力仲介方不得使用人力仲介之勞工：
 - a) 為取代正在執行罷工權、解決勞資糾紛期間之勞工；
 - b) 人力仲介企業對勞工的勞動意外、職業病之賠償責任沒有具體協議；
 - c) 取代因改變架構、工藝、因經濟緣由或拆分、分割、合併、兼併被開除之勞工。
- 4、僱用勞工方不得派遣勞工到其他僱主；不得僱用由無人力仲介執照之企業提供之勞工。

第 54 條： 人力仲介企業

- 1、從事人力仲介的企業，應繳交保證金，並獲核發從事人力仲介活動執照。
- 2、政府規定人力仲介活動之保證金、條件、程序、核發、重發、延期、收回活動執照之手續及允許提供人力仲介之工作項目。

第 55 條： 人力仲介合約

- 1、人力仲介企業及勞工外包方應簽訂人力仲介的書面合約並獲立成 1 式 2 份，每方各執 1 份。
- 2、人力仲介合約應具備下列各主要內容：
 - a) 需僱用仲介人力的工作地點、工作崗位、具體工作內容、具體工作要求；
 - b) 人力仲介供應服務期限；僱用勞工開始工作的時間；
 - c) 工作時間、休息時間、職場之勞動安全、衛生條件；
 - d) 工傷、職業病之賠償責任；
 - d) 每方對勞工應盡之義務。
- 3、人力仲介合約上所列勞工權與利益的協議不得低於人力仲介企業與勞工簽訂的勞動合同。

第 56 條： 人力仲介企業的權與義務

除了本法第 6 條規定之權與義務以外，人力仲介企業有以下各權與義務：

- 1、保證所派遣的勞工，符合勞工外包方的要求及與勞工簽訂勞動合同的內容。
- 2、通知勞工有關人力仲介合約的內容。
- 3、通知僱用方知悉勞工的履歷表及勞工提出的要求。
- 4、保證給付外包勞工的薪資不低於勞工外包方給付其轄屬同等程度、同類工作或同等價值工作勞工的薪資；
- 5、制立派遣勞工之資料檔、勞工外包方之資料檔並定期向省級人委會的勞動管理專責機關報告；
- 6、對違反勞動紀律被勞工外包方送返的勞工，施以勞動紀律之處分。

第 57 條： 勞工外包方的權與義務

- 1、通知、輔導外包勞工知悉勞動內規及其他作業規制。
- 2、對外包勞工與其轄屬勞工不得有勞動條件之歧視。
- 3、依本法之規定與外包勞工協商關於上夜班、加班事宜。
- 4、如欲正式僱用外包勞工，而當勞工與人力仲介企業的勞動合同尚未終止時，則可與外包勞工及人力仲介企業進行協調。
- 5、將工作能力不符所協議要求或違反勞動紀律的外包勞工，送返予人力仲介企業。
- 6、提供外包勞工違反勞動紀律行為的證據，俾人力仲介企業審議勞動紀律之處分。

第 58 條： 外包勞工的權及義務

除了本法第 5 條規定之權與義務以外，外包勞工有以下各權與義務：

- 1、履行與人力仲介企業簽訂勞動合同的工作。

- 2、執行勞工外包方的勞動紀律、勞動內規、遵從合法調動、管理、監督。
- 3、獲領取不低於勞工外包商給付其轄屬同等程度、同類工作或同等價值工作勞工的薪資。
- 4、倘勞工外包方違反人力仲介合約之協議時，可向人力仲介企業申訴。
- 5、與人力仲介企業協商終止勞動合同，俾與勞工外包方締結勞動合同。

第四章：職訓及發展職業技能

第 59 條：職訓及發展職業技能

- 1、勞工得自由選擇職訓、參加符合本身工作需求及能力之評估、公認國家職業技能、發展職業技能。
- 2、透過以下活動，政府對具備足夠條件的僱主有鼓勵政策，俾為其僱用的勞工及社會其他勞工職訓及發展職業技能：
 - a) 在職場成立職訓單位或開辦職訓班以培訓、重新培訓、培養、為勞工提升程度、職業技能；依規定配合職訓單位培訓初級、中級、高等及其他職訓課程；
 - b) 為勞工舉辦職業技能考核；參加職業技能委員會；預估需求及設立職業技能標準；進行評估及公認職業技能；發展職業技能。

第 60 條：僱主對培訓、培養、提升程度、職業技能的責任

- 1、僱主為其僱用勞工擬定每年度有關培訓、培養、提升職業程度、技能、發展職業技能的計劃並提撥相關活動經費；為勞工於轉職前提供培訓。
- 2、每年，僱主向直屬省級人委會之勞動管理專門機關報告有關培訓、培養、提升程度、職業技能的結果。

第 61 條：學藝、習藝俾為僱主工作

- 1、學藝俾為僱主工作係僱主徵選勞工以在職場進行職業培訓。學藝時間依照職業教育法規定對每程度之培訓課程。
- 2、習藝俾為僱主工作係僱主徵選勞工以在職場引導實行作業、對工作崗位實習。習藝時間不超過 3 個月。
- 3、僱主徵選勞工學藝、習藝俾為其工作則毋需辦理職訓活動註冊；不得收取學費；應依照職業教育法規定簽訂培訓合同。
- 4、接受學藝、習藝者應滿 14 歲以上並具有符合學藝、習藝要求的體康。從事學藝、習藝者屬於勞動傷兵暨社會部部長規定之繁重、毒害、危險工作或特別繁重、毒害、危險工作者就要滿 18 歲以上，藝術、體育領域除外。
- 5、在學藝、習藝期間，如學藝、習藝人士直接或參與作業則獲僱主依勞資雙方協議的額度給付薪資。
- 6、當學藝、習藝期滿時，若具備本法規定各條件者，則勞資雙方應簽訂勞動合同。

第 62 條：僱主與勞工之職訓合約及職訓費用

- 1、對於僱主使用其經費，包括由僱主之合作夥伴資助的經費，俾為勞工在國內或赴海外提供職業技能培訓、深造、再訓練者，勞資雙方應簽訂職訓合約。

職訓合約應製成 1 式 2 份，每方各執 1 份。

2、職訓合約應具備下列各主要內容：

- a) 培訓的職業別；
- b) 培訓地點、時間及培訓期間之薪資；
- c) 培訓後要切結工作之期限；
- d) 培訓費用及償還培訓費用之責任；
- d) 僱主之責任；
- e) 勞工之責任。

3、培訓費用包括具有合規單據之給付教練人、培訓教材、學校、教室、機器、設備、實習物料的費用、協助受訓人的其他費用、及受訓人在受訓期間內的薪資、繳付社會保險、醫療保險、失業保險費用。倘指派勞工赴海外受訓時，則培訓費用尚包括勞工在海外受訓期間的旅費和生活費。

第五章： 職場座談、集體協商、集體勞工協議書

第一節： 職場座談

第 63 條： 舉辦職場座談

- 1、在職場座談係僱主與勞工或勞工代表組織在職場分享資訊、參考、討論、溝通關於各方在職場之權、利益及各方所關注的問題俾加強彼此的瞭解、合作、共同努力建立雙贏的解決方案。
- 2、在以下場合僱主主要在職場舉辦座談：
 - a) 定期最少每年一次；
 - b) 當有其中一方或各方之要求；
 - c) 當發生本法第 36 條 1 款 a 點、第 42、44、93、104、118 各條及第 128 條 1 款所規定之情況。
- 3、除了本條 2 款規定場合以外，鼓勵僱主與勞工或勞工代表組織進行座談。
- 4、政府規定在職場舉辦座談及進行落實民主規制事宜。

第 64 條： 職場座談內容

- 1、座談內容必須按照本法第 63 條 2 款 c 點之規定。
- 2、除了本條 1 款規定內容以外，各方選擇以下單一或若干內容以進行座談：
 - a) 僱主的生產經營情況；
 - b) 在職場履行勞動合同、集體勞工協議書、勞動內規、規制及其他承諾、協議。
 - c) 工作條件；
 - d) 勞工、勞工代表組織對僱主的要求。
 - d) 僱主對勞工、勞工代表組織的要求。
 - e) 其中一方或各方關注的其他內容。

第二節： 集體協商

第 65 條： 集體協商

集體協商係指一方為一個或多個勞工代表組織與另一方為一個或多個僱主或僱主代表組織進行談判、協商俾確立工作條件、對各方關係的規定及建立進步、和諧、及穩定的勞動關係。

第 66 條： 集體協商的原則

集體協商可於自願、合作、善意、平等、公開及透明的原則下進行。

第 67 條： 集體協商的內容

各方協商選擇以下之一或一些內容以進行集體協商：

- 1、 薪資、津貼、調薪、獎金、膳食及其他制度；
- 2、 勞動額及作息時間、加班時間以及中場休息時間。
- 3、 保障勞工的工作機會；
- 4、 保障勞動安全、衛生；落實勞動內規；
- 5、 勞工代表組織的條件、活動工具；僱主與勞工代表組織的關係；
- 6、 勞資糾紛之預防機制、解決方式；
- 7、 保障男女平等、保護孕婦、休年假；在職場預防暴力及性騷擾；
- 8、 各方或其中一方關注的其他內容。

第 68 條： 基層勞工代表組織在企業的集體協商權

- 1、 當達到政府規定企業勞工總人數的最少成員比例時，基層勞工代表組織有權要求集體協商。
- 2、 倘在企業有多個基層勞工代表組織因應本條 1 款之規定則有權要求集體協商為在企業中最多成員之組織。當徵得有權要求集體協商的勞工代表組織之同意，其他基層勞工代表組織可以參與集體協商。
- 3、 倘在企業有多個基層勞工代表組織而無任何組織因應本條 1 款之規定則各組織有權聯結起來以要求集體協商，但這些組織的成員總人數要達到本條 1 款之最少比例規定。
- 4、 政府規定有關各方對集體協商權之糾紛解決。

第 69 條： 在企業的集體協商代表

- 1、 每方參與集體協商之人數由各方協議。
- 2、 每方參與集體協商之成員由該方決定。
倘勞方多個代表組織依本法第 68 條 2 款之規定參與集體協商則代表組織有權要求協商決定每個參與協商組織的代表數量。
倘勞方有多個代表組織依本法第 68 條 3 款之規定參與集體協商則每個組織的代表數量由該組織協議。如不能協調則按照每個組織之成員數量與各組織之成員總人數的比例確定相應之參與代表數量。
- 3、 每方集體協商有權邀請自己上級代表組織指派人參加為協商代表及對方不能拒絕。每方之集體協商代表不得超過本條 1 款規定之數量，除非獲對方同意。

第 70 條： 在企業集體協商的程序

- 1、當有權要求集體協商之基層勞工代表組織依本法第 68 條規定或僱主之要求要求集體協商時則收到要求方不得拒絕。
從收到要求及協商內容後 07 個工作天內，各方協議有關協商地點、時間。
僱主有責任安排時間、地點及各必要條件以進行集體協商。
開始協商時間不得超過 30 天從收到要求集體協商之日計起。
- 2、集體協商時間不得超過 90 天從開始協商之日計起，除非各方另有其他協議。
勞方代表參加集體協商會議的時間獲算為帶薪工作時間。如勞工為勞工代表組織的成員參加集體協商各會議的時間則不得算為本法第 176 條 2 款規定的時間。
- 3、在集體協商過程，如勞工代表方有要求則收到要求後 10 個天內，僱主方有責任提供企業生產經營情況及企業範圍內對協商內容直接相關之資訊旨在為集體協商創造順利條件，僱主之保密資訊、技術秘訣除外。
- 4、基層勞工代表組織有權進行討論、徵求勞工意見關於集體協商過程之內容、舉行方式及結果。
基層勞工代表組織決定協商會議的時間、地點及討論方式、徵求勞工之意見但不能影響到企業的正常生產經營活動。
僱主不得刁難、阻止或干涉到勞工代表組織討論、徵求勞工意見的過程。
- 5、集體協商應制立會議記錄，其中註明各方已達成共識之內容及尚未達成共識之內容。集體協商會議記錄要有各協商方代表及記錄人員的簽字。基層勞工代表組織廣泛、公開公佈集體協商會議記錄到所有勞工。

第 71 條： 集體協商不成

- 1、集體協商不成屬於以下各場合之一：
 - a) 在本法第 70 條 1 款規定之期限內一方拒絕協商或不進行協商；
 - b) 本法第 70 條 2 款規定之期限屆滿而各方不能協調；
 - c) 本法第 70 條 2 款規定之期限未到期但各方共同確定並宣佈集體協商不能達成共識。
- 2、當協商不成，各協商方依本法之規定進行解決勞資糾紛的手續。在解決勞資糾紛期間，勞工代表組織不得組織罷工。

第 72 條： 產業集體協商、眾多企業參加的集體協商

- 1、產業集體協商、眾多企業參加的集體協商之原則、內容獲依本法第 66 及 67 條規定執行。
- 2、產業集體協商、眾多企業參加的集體協商之程序由各協商方決定，包括透過本法第 73 條規定之集體協商委會進行集體協商之協議。
- 3、在產業集體協商場合則協商代表為產業工會組織及產業僱主代表組織決定。
如集體協商眾多企業參加則協商代表由各方基於自願、協議之基礎上協商決定。

第 73 條： 眾多企業參加透過集體協商委會的集體協商

- 1、在共識之基礎上，眾多企業參加集體協商的各方可以要求企業總部所在地省級人委會參加協商或若各企業總部在不同中央直轄省、市則由各方選擇地方成立集體協商委會以便進行集體協商。
- 2、當收到眾多企業參加集體協商各方的要求，省級人委會決定成立集體協商委會以便進行集體協商。集體協商委會成份包括：
 - a) 委會主席由各方決定並有責任調配集體協商委會之活動、協助各方之集體協商；
 - b) 集體協商的各方代表由每方舉派。每方參加集體協商委會的代表人數由各方協議；
 - c) 省級人委會代表。
- 3、集體協商委會依各方要求進行集體協商並當眾多企業參加之勞工集體協議獲得簽訂或各方達成協議時，集體協商委會將自行終止活動。
- 4、勞動傷兵暨社會部部長規定集體協商委會之職能、任務、活動。

第 74 條：省級人委會對集體協商之責任

- 1、為參與集體協商各方培訓、培養集體協商技能。
- 2、建立並提供各有關經濟-社會、人力市場、勞動關係之資訊、數據俾協助、促進集體協商。
- 3、主動或當有集體協商之勞資雙方的要求，協助各方在集體協商過程達成共識；如無要求，省級人委會之主動協助事宜只能進行如得各方同意。
- 4、當眾多企業參加集體協商之各方要求時則依本法第 73 條規定成立集體協商委會。

第三節：集體勞工協議書

第 75 條：集體勞工協議書

- 1、集體勞工協議書係指透過集體協商達成共識並獲各方簽訂的書面文件。
集體勞工協議書包含企業集體勞工協議書、產業集體勞工協議書、眾多企業之集體勞工協議書及其他集體勞工協議書。
- 2、集體勞工協議書的內容不得與法律規定有悖；鼓勵對勞工比法律規定更有利的規定。

第 76 條：徵求意見及簽訂集體勞工協議書

- 1、對於企業集體勞工協議書，在簽訂之前，已獲各方談判之集體勞工協議書草稿要徵求企業全體勞工之意見。當獲得企業之 50% 以上勞工表決贊成時企業集體勞工協議書方能簽訂。
- 2、對於產業集體勞工協議書，徵求意見之對象包括參與協商各企業勞工代表組織的全部領導成員。當取得獲徵詢意見者之 50% 以上人數表決贊成時產業集體勞工協議書方能簽訂。

對於眾多企業參與之集體勞工協議書，徵求意見之對象包括參與協商各企業全部勞工或勞工代表組織的全部領導成員。惟獲徵詢意見者之 50% 以上人數表決贊成的企業才參加簽訂眾多企業參與之集體勞工協議書。

3、對於集體勞工協議書草稿的徵求意見時間、地點及表決方式由勞工代表組織決定但不能影響到參與協商企業的正常生產經營活動。僱主不得刁難、阻止或干涉到勞工代表組織對協議書草稿徵求意見表決的過程。

4、集體勞工協議書獲各協商方之合法代表簽訂。

如眾多企業之集體勞工協議書獲透過集體協商委會進行則獲由集體協商委會主席與各協商方之合法代表簽訂。

5、依本法第 77 條規定，集體勞工協議書應得寄送給每簽訂方及省級人委會之勞動管理專責機關。

對於產業集體勞工協議書或眾多企業參與之集體勞工協議書則參與協商各企業的每個僱主及每個勞工代表組織要得收 01 份。

6、集體勞工協議書獲簽訂後，僱主應通知所屬全體勞工。

7、政府規定本條細則。

第 77 條：寄送集體勞工協議書

自簽訂集體勞工協議書日起 10 天內，僱主應寄送 1 份集體勞工協議書到總部所在地省級人委會之勞動管理專責機關。

第 78 條：集體勞工協議書之效力及期限

1、集體勞工協議書的效期由各方協商並獲列於協議書上。若各方不協議效期則集體勞工協議書從簽訂日起生效。

集體勞工協議書生效後應獲各方尊重執行。

2、企業集體勞工協議書對僱主及企業全部勞工有適用效力。產業集體勞工協議書及眾多企業之集體勞工協議書對所有僱主及參與集體勞工協議企業之勞工有適用效力。

3、集體勞工協議書有效期限從 01 至 03 年。具體期限由各方協議並列於集體勞工協議書中。對於集體勞工協議書各內容，各方有權協議不同有效期限。

第 79 條：企業集體勞工協議書之執行

1、僱主、勞工，包括集體勞工協議書生效後新進的勞工，皆有義務充分執行正生效的集體勞工協議書。

2、對於集體勞工協議書生效前已締結的勞動合同，而各方的權、義務及利益低於集體勞工協議書相應規定者，則應依據集體勞工協議書執行。僱主之規定未符合集體勞工協議書時，則應修改使之符合；在未修改期間則按照集體勞工協議書的相應內容執行。

- 3、當其中一方認為對方尚未充分執行或違反集體勞工協議書時，則有權要求對方充分執行集體勞工協議書，且各方應有責任共同研討解決；若無法解決，每方皆有權依法要求解決集體勞資糾紛。

第 80 條：在拆分、分割、兼併、合併；出售、出租、變更企業類型；轉讓企業所有權、資產使用權情況下之企業集體勞工協議書執行

- 1、在拆分、分割、兼併、合併；出售、出租、變更企業類型；轉讓企業所有權、資產使用權情況下，則新僱主與勞工代表組織有權依本法第 68 條規定協商，根據勞工使用方案考量選擇予以繼續執行、修改、補充舊的企業集體勞工協議書或協商以簽訂新的集體勞工協議書。
- 2、倘僱主因終止活動而使企業集體勞工協議書失效時，則勞工的權利得依法律規定解決。

第 81 條：企業集體勞工協議書、產業集體勞工協議書及眾多企業參與之集體勞工協議書之間的關係

- 1、倘企業集體勞工協議書、眾多企業參與之集體勞工協議書、產業集體勞工協議書對勞工之權、義務及利益的規定不同，則依對勞工最有利的內容執行。
- 2、對於適用產業集體勞工協議書或眾多企業參與之集體勞工協議書對象之企業，但尚未有企業集體勞工協議書，則可以建立比產業集體勞工協議書或眾多企業參與之集體勞工協議書對勞工更有利的內容之企業集體勞工協議書。
- 3、鼓勵未參加產業集體勞工協議書或眾多企業參與之集體勞工協議書的企業，執行對勞工更有利之產業集體勞工協議書或眾多企業參與之集體勞工協議書的內容。

第 82 條：修改、補充集體勞工協議書

- 1、集體勞工協議書只能按照各方之自願協議、透過集體協商修改、補充。集體勞工協議書之修改、補充作業得按照協商、簽訂集體勞工協議書的方式執行。
- 2、倘因法規變更以致集體勞工協議書內容與法律規定不符時，則各方應依法律規定進行修改、補充集體勞工協議書以符合法規。在進行修改、補充集體勞工協議書期間，勞工的權與利益依法律規定辦理。

第 83 條：集體勞工協議書期滿

集體勞工協議書屆滿前 90 天內，各方可協調以展延或簽訂新的集體勞工協議書。如各方協商展延期限則要依本法第 76 條規定徵求意見。

當集體勞工協議書期滿而各方仍在繼續進行協商時，則仍繼續執行舊集體勞工協議書，可不得超過 90 天從集體勞工協議書期滿日計起，除非各方另有協議。

第 84 條：擴大產業集體勞工協議書或眾多企業參與之集體勞工協議書之適用範圍

- 1、當產業集體勞工協議書或眾多企業參與之集體勞工協議書之適用範圍占工業區、經濟區、加工出口區、高科技區內勞工人數之 75% 以上或同行業、同領域企業

之 75% 以上則其僱主或勞工代表組織建議政府審權機關對於在工業區、經濟區、加工出口區、高科技區內同行業、同領域之企業決定擴大適用該協議書之一部份或全部範圍。

- 2、政府規定本條 1 款細則；擴大適用產業集體勞工協議書範圍之程序、手續及審權規定於本條 1 款。

第 85 條： 產業集體勞工協議書或眾多企業參與之集體勞工協議書之加入或離開

- 1、當獲得身為協商成員之所有僱主及企業勞工代表組織贊同時企業可以加入產業集體勞工協議書、眾多企業參與之集體勞工協議書，本法第 84 條 1 款規定之場合除外。
- 2、當獲得身為協商成員之所有僱主及企業勞工代表組織贊同時產業集體勞工協議書、眾多企業參與之集體勞工協議書之成員企業可離開集體勞工協議書，除非生產、經營有特別困難。
- 3、政府規定本條細則。

第 86 條： 集體勞工協議書無效

- 1、集體勞工協議書一部份無效當一或多項內容違反法律。
- 2、凡屬下列情況之一，集體勞工協議書被視為全部無效：
 - a) 集體勞工協議書全部內容違反法律；
 - b) 簽訂人士的權限不符合；
 - c) 不遵守協商、簽訂集體勞工協議書之程序。

第 87 條： 宣判集體勞工協議書無效的權限

人民法院有權宣判集體勞工協議書無效。

第 88 條： 無效集體勞工協議書之處理

當集體勞工協議書被宣判無效時，則於集體勞工協議書上被宣判全部或部分無效的相對權、義務及利益，得依法律規定及勞動合同的合法協議處理。

第 89 條： 集體勞工協議書之協商與簽訂的費用

僱主承擔集體勞工協議書之協商、簽訂、修改、補充、寄送及公佈的一切費用。

第六章： 薪資

第 90 條： 薪資

- 1、薪資係指僱主給付勞工從事雙方協調的工作之款項。薪資包括依工作或職務之薪資額、津貼及其他補貼。
- 2、依工作或職稱之薪資額不得低於最低薪資額。
- 3、僱主應確保公平給付薪資，不得對從事同等價值工作的勞工有性別之歧視。

第 91 條： 最低薪資額

- 1、最低薪資額係指給付勞工在一般勞動條件下從事最簡易工作的薪資額，俾保障勞工及其家屬的最低生活水準，符合經濟-社會發展條件。
- 2、最低薪資額係依地區確立、按月、小時擬定。

- 3、最低薪資額獲根據勞工及其家屬最低生活水準；最低薪資額及市場薪資額之相關；消費者物價指數、經濟增長速度；人力供、求關係；就業及失業；工作效率；企業的支付能力而調整之。
- 4、政府規定本條細則；鑒於國家薪資委員會諮詢的基礎上，決定及公告最低薪資額。

第 92 條： 國家薪資委員會

- 1、國家薪資委員會係政府對最低薪資額及勞工薪資政策的諮詢機關。
- 2、政府總理成立國家薪資委員會包括各成員為勞動傷兵暨社會部、越南總工會、若干在中央的僱主代表組織及獨立專家。
- 3、政府規定國家薪資委員會之職能、任務、組織架構及運作。

第 93 條： 擬定梯形薪資、薪資表及勞動定額

- 1、僱主應依勞動合同上所列工作或職稱擬定梯形薪資、薪資表及勞動定額作為徵選、僱用、及協議薪資額的依據。
- 2、勞動額為確保多數勞工可執行而不需延長正常工作時間的平均額並在正式頒行時獲試適用。
- 3、當擬定梯形薪資、薪資表及勞動定額時，僱主應徵求基層勞工代表組織（若有）之意見。
在執行之前，梯形薪資、薪資表及勞動定額應得公開公布於工作職場。

第 94 條： 薪資給付原則

- 1、僱主應直接、如數、準時給付薪資予勞工。在勞工不能直接領取薪資場合則僱主可以支付薪資予勞方之合法被授權人。
- 2、僱主不得限制或干涉勞方的薪資開支自決權；不得強迫勞方購買資方之貨物或使用資方之服務或由僱主指定其他單位的貨物、服務。

第 95 條： 給付薪資

- 1、僱主根據所協議薪資、工作效率及工作質量給付薪資予勞工。
- 2、勞動合同所列薪資及付予勞工之薪資以越盾計算，如勞工為在越南的外國人則可以用外幣計算。
- 3、每次給付薪資，僱主要提供薪資清單予勞工，其中註明薪資、加班薪資、上夜班薪資與被扣除內容及金額(如有)。

第 96 條： 薪資給付形式

- 1、僱主與勞工協議以按時間、產品計件或承包方式給付薪資。
- 2、薪資獲以現金或轉帳至勞工在銀行開戶的個人帳戶。
若透過勞工個人之銀行帳戶給薪時，則僱主應支付開戶及轉帳的各項相關費用。
- 3、政府規定本條之細則。

第 97 條： 薪資給付期限

- 1、按時、天及週給付薪資的勞工，依期完成工作後獲給付薪資或由雙方協商予以合併領取，可合併不超過 15 天一次。
- 2、按月付薪的勞工獲付薪每個月或半個月一次。付薪時間點由雙方協議並得擬定於週期性的時間點。
- 3、按件或承包方式付薪的勞工，依照雙方協調給付薪資；若工作需多個月始完成者，則每月得預支已完成工作量相應的薪資。
- 4、如因不可抗力理由而僱主已設法克服但不能依期付薪則不得延遲超過 30 天；如延遲付薪 15 天以上則僱主要補償予勞工一筆最少等於在付薪時勞工開戶銀行期限 01 個月存款利息之滯付利息。

第 98 條： 加班及上夜班的薪資

- 1、勞工加班時，得依其薪資單價或其正實付薪資計算如下：
 - a) 正常工作天，至少相當 150%；
 - b) 每週例休日，至少相當 200%；
 - c) 國定假日或帶薪休假日，至少相當 300%，未含勞工按天付薪在國定假日及帶薪休假日的薪資。
- 2、上夜班的勞工則獲多給付最少其正常工作天薪資單價或實付薪資的 30% 薪資。
- 3、對於勞工夜間加班者，除依本條第 1 及 2 款規定給付薪資以外，尚獲依其薪資單價或日間薪資計算正常工作天或每週例休日或國定假日多給付 20% 之加班薪資。
- 4、政府規定本條之細則。

第 99 條： 停止作業的薪資

在要停止作業的場合，勞工獲給付薪資如下：

- 1、倘為僱主之過失，則勞工獲依勞動合同如數支付薪資；
- 2、倘為勞工之過失，則勞工不得支付薪資；對於同一單位之其他勞工須停止工作者，則依雙方協商之額度付薪，卻不可低於最低薪資額；
- 3、倘發生非屬僱主過失之水、電事故或由於天災、火警、危險病疫、敵禍、依政府審權機關之要求或經濟緣由遷移運營地點，則雙方協調停止作業之給付薪資如下：
 - a) 如停止作業 14 個工作天以下則獲協調之停工薪資不可低於最低薪資額；
 - b) 如要停止作業 14 個工作天以上則停工薪資由雙方協調但要保證首 14 天的停工薪資不低於最低薪資額。

第 100 條： 透過承包商給付薪資

- 1、僱用承包商或類似仲介角色人士者，則僱主應有其之名單及地址，且附上為其工作之勞工名單，並須確保其遵守有關薪資給付、勞動安全、衛生的法律規定。
- 2、倘承包商或類似仲介角色人士不給付薪資予勞工或給付不足，並且不確保勞工的其他權與利益時，則僱主應負責給付勞工薪資及確保勞工之其他權與利益。

在此情況下，僱主可要求承包商或類似仲介角色人士補償或要求政府審權機關依法解決糾紛。

第 101 條： 預付薪資

- 1、 勞工得依據勞資雙方協商條件預支薪資且不被計算利息。
- 2、 對於因須履行國民義務時間 1 週以上而迫暫時停工的勞工，僱主應予預付其暫時停工天數的相應薪資，可最多不得超過勞動合同之 1 個月薪資及勞工應於事後償還所預支的款項。

依軍事義務法規定參軍的勞工則不得預支薪資。

- 3、 休年假時，勞工得預支一筆最少相當於休假日之薪資。

第 102 條： 扣除薪資

- 1、 依本法第 129 條規定，僱主僅可扣除勞工薪資以賠償損壞資方之工具、設備、財產。
- 2、 勞工有權獲悉其薪資被扣除的原由。
- 3、 扣除勞工每月薪資的額度，不得超過勞工每月繳交強制性社會保險、醫療保險、失業保險及個人所得稅後實付薪資之 30%。

第 103 條： 津貼、補貼、升職及調薪制度

津貼、補貼、升職、調薪制度及鼓勵勞工的各制度獲協議於勞動合同、集體勞工協議書或僱主之規定。

第 104 條： 獎勵

- 1、 獎勵係指僱主依據企業生產經營結果、勞工完成作業績效，獎勵給勞工的款項或財產或其他形式。
- 2、 獎勵制度當已徵詢基層勞工代表組織之意見（若有）後由僱主決定並公開公佈於職場。

第七章： 作息時間

第一節： 工作時間

第 105 條： 正常工作時間

- 1、 正常的工作時間每天不超過 8 小時及每週不超過 48 小時。
- 2、 僱主有權按天或按週規定工作時間但應公告予勞工知悉；若按週工作時，則每日正常工作時間不超過 10 小時及每週不超過 48 小時。
政府鼓勵僱主對勞工採取每週工作 40 小時。
- 3、 依國家技術規準及相關法律規定，僱主有責任確保與危險因素、毒害因素接觸的工作時間之限制。

第 106 條： 夜班的工作時間

夜班的工作時間從晚上 10 時至翌晨 6 時。

第 107 條： 加班

- 1、 加班時間係指屬於法律、集體勞工協議或勞動內規所制定正常作業時間以外的工作時間。
- 2、 當充分滿足以下各要求僱主可安排勞工加班：
 - a) 應取得勞工的同意；
 - b) 確保勞工的加班時間不超過每天正常作業時間之 50%；對於按週工作者，則每天正常作業及加班工時的總時數不得超過 12 小時；每月加班總時數不得超過 40 小時。
 - c) 確保每年勞工的加班時數不超過 200 小時，本條 3 款規定之場合除外。
- 3、 在以下若干產業、工作或場合僱主可安排勞工加班不超過一年 300 小時：
 - a) 生產、加工出口紡織品、成衣、皮革、鞋類、電、電子產品、加工農業、林業、鹽業、水產製品；
 - b) 生產、供應電、電訊、煉油；供水、排水；
 - c) 勞動市場不能充分、及時供應對要求專業、高科技程度勞工的工作解決場合；
 - d) 在要解決急需工作、由於原料、產品之季節性不能延遲或為解決由客觀不能預料因素，由氣候、天災、火災、敵禍、缺電、缺原料、生產綫之技術故障所發生工作之場合；
 - d) 其他場合由政府規定。
- 4、 當依本條 3 款規定組織加班，僱主應以書面通知省級人委會之負責勞動專責機關。
- 5、 政府規定本條之細則。

第 108 條： 特殊情況的加班

依本法第 107 條規定，在以下情況僱主有權要求勞工在任何天加班，而不被加班時數的限制，且勞工不得拒絕：

- 1、 依法律規定執行動員令、確保國防、安寧任務之召集。
- 2、 在天災、火災、危險疫病及禍害防範、克服後果方面執行以維護個人生命、機關、組織、個人財產之工作，依勞動安全、衛生之法律規定對有影響到勞工生命、健康的危機除外。

第二節： 休息時間

第 109 條： 中場休息

- 1、 勞工依本法第 105 條規定每天工作 6 小時以上，則得中場休息至少連續 30 分鐘，上夜班者則得中場休息至少連續 45 分鐘。
勞工按班連續工作 6 小時以上，則中場休息時間獲列入工作時間。
- 2、 除本條第 1 款規定之中場休息時間以外，僱主為勞工安排多次短休時間，並載於勞動內規。

第 110 條： 換班的休息時間

按班工作的勞工得於換班前休息至少 12 個小時。

第 111 條：週休

- 1、每週勞工得休息連續最少 24 小時。在特別場合由於勞動週期不能週休則僱主有責任保證勞工得休息每月最少 04 天。
- 2、僱主有權決定安排週休日於週日或週內其他日但需列於勞動內規。
- 3、如週休日適逢本法第 112 條 1 款規定之假日、節日則勞工得補休週休日於下一個工作天。

第 112 條：假日、節日

- 1、勞工得於以下假日、節日帶薪休假：
 - a) 元旦：1 天(西曆元月 1 日)；
 - b) 農曆春節：5 天；
 - c) 勝利節：1 天(西曆 4 月 30 日)；
 - d) 國際勞動節：1 天(西曆 5 月 1 日)；
 - d) 國慶節：2 天(西曆 9 月 2 日及前或後 01 天)；
 - e) 雄王國祖忌日：1 天(農曆 3 月初 10)；
- 2、除本條第 1 款規定休假節日外，對於在越南任職的外籍勞工尚可分別於其本國的國慶節及民族傳統春節再休假 1 天。
- 3、每年，根據實際條件，政府總理具體規定本條第 1 款 b 及 d 點之假日。

第 113 條：年假

- 1、為單一僱主工作滿 12 個月的勞工則得依勞動合同享有帶薪休年假如下：
 - a) 對於在正常條件工作者：12 天；
 - b) 未成年勞工、殘障勞工、從事繁重、毒害及危險工作者：14 天；
 - c) 從事特別繁重、毒害及危險工作者：16 天。
- 2、為單一僱主工作未滿 12 個月的勞工則休年假天數按照工作月數之相應比例計算。
- 3、如因離職、喪失工作而未休年假或未休完年假天數則獲僱主支付未休天數之薪資。
- 4、徵詢勞工之意見後，僱主有責任制定每年休年假時間表並應事先通知勞工。勞工可與僱主協商分多次休年假，或合併最多 3 年的年假為 1 次休假。
- 5、依本法第 101 條 3 款規定當休年假而未到期給付薪資，勞工獲預支薪資。
- 6、當休年假時，若勞工乘搭陸路、鐵路或水路交通工具往返路程的天數在 2 天以上者，則可將其從第 3 天起的天數，增列入休年假天數以外的路程假，可僅計算每年 1 次。
- 7、政府規定本條之細則。

第 114 條：依工作資深增加休年假的天數

依本法第 113 條 1 款規定，為單一僱主工作每足 5 年則勞工的休年假天數得增加相應 1 天。

第 115 條： 事假、無薪休假

- 1、 在以下情況勞工得帶薪休假並需通知僱主；
 - a) 本人結婚：休假 3 天；
 - b) 子女、養子、養女結婚： 休假 1 天；
 - c) 親生父母、養父、養母；配偶之雙親、養父、養母；配偶；子女、養子、養女亡故： 休假 3 天。
- 2、 當祖父母、外祖父母、親兄弟姐妹亡故；父親或母親結婚；親兄弟姐妹結婚時，勞工可無薪休假 1 天並應通知僱主。
- 3、 除本條第 1 及第 2 款規定以外，勞工可與僱主協商無薪休假。

第三節： 從事特殊性質工作勞工的作息時間

第 116 條： 從事特殊性質工作勞工的作息時間

對於從事陸路、鐵路、水路、航空運輸；海洋石油天然氣勘探、開採；在海上工作；從事藝術工作；使用幅射及核能技術；應用高頻率電波技術；信息學、信息工藝；研究應用新進科技；工業設計；從事潛水工作；在礦爐坑內工作；從事季節性及按訂單加工生產領域的特殊性質工作；須 24 小時連續執勤的作業；由政府規定之其他特殊性質工作，則各部、產業部門經與勞動傷兵暨社會部達成共識後，具體規定勞工的作息時間，並應遵守本法第 109 條的規定。

第八章： 勞動紀律及物質責任

第一節： 勞動紀律

第 117 條： 勞動紀律

勞動紀律係指遵從由僱主頒行於勞動內規及由法律規定有關工時、技術、生產經營管理之規定。

第 118 條： 勞動內規

- 1、 僱主應頒行勞動內規，如僱用 10 名勞工以上則勞動內規應以書面制定。
- 2、 勞動內規不得與勞動法及其他相關法規有悖。勞動內規包括下列各主要內容：
 - a) 工作時間、休息時間；
 - b) 職場秩序；
 - c) 勞動安全、衛生；
 - d) 防範在職場的性騷擾；處理在職場性騷擾行為之程序、手續；
 - d) 保護僱主的財產及經營秘密、科技秘密及智慧產權；
 - e) 獲暫時調派勞工從事勞動合同以外工作的場合；
 - g) 勞工違反勞動紀律之行為，及紀律處分方式。
 - h) 物質責任；
 - i) 有審權處分勞動紀律的人。
- 3、 在發布勞動內規或修改、補充勞動內規之前，僱主應參考基層勞工代表組織（若有）的意見。

- 4、勞動內規應得通知勞工及主要內容應獲張貼於職場的必要地方。
- 5、政府規定本條之細則。

第 119 條： 勞動內規之登記

- 1、僱用 10 名勞工以上之僱主應向企業註冊所在地省級人委會之勞動管理專責機關登記勞動內規。
- 2、自發佈勞動內規日起 10 天內，僱主應提交登記勞動內規的文件。
- 3、從收到勞動內規登記文件後 7 個工作天內，若勞動內規與法律有悖時，則省級人委會之勞動管理專責機關知會、輔導僱主修改、補充並重新登記。
- 4、僱主有在多個不同地方設立分支、單位、生產經營基地則寄已獲登記的勞動內規予設立分支、單位、生產經營基地之省級人委會的勞動管理專責機關。
- 5、根據具體條件，省級人委會的勞動管理機關可以授權予縣級人委會的勞動管理機關依本條規定辦理登記勞動內規事宜。

第 120 條： 登記勞動內規的備件

登記勞動內規的備件，包括：

- 1、登記勞動內規之建議文件；
- 2、勞動內規；
- 3、企業徵詢基層勞工代表組織意見的文件（若有）；
- 4、僱主制定有關勞動紀律及物質責任的相關文件(如有)；

第 121 條： 勞動內規之效力

從本法第 119 條規定之政府職權機關接獲勞動內規登記足夠備件後 15 天內生效。

如僱主僱用 10 名勞工以下頒行書面勞動內規則效力由僱主決定於勞動內規。

第 122 條： 勞動紀律處分之原則、程序、手續

- 1、勞動紀律之處分獲規定如下：
 - a) 僱主須提出勞工過失之證明；
 - b) 應有正被處分紀律勞工為成員之基層勞工代表組織參與；
 - c) 勞工應出席並可自行辯護，或委托律師或勞工代表組織代為辯護；如是未足 15 歲勞工應有其法定代表人參與；
 - d) 勞動紀律之處分事宜應以記錄為之。
- 2、對勞工的一項違紀行為，不得採取多項形式之處分。
- 3、當勞工同時違反多項勞動紀律時，則僅適用相應最嚴重違紀行為的最高處分。
- 4、不得對於下列期間的勞工施以勞動紀律處分：
 - a) 正在休病假或養病中；經僱主同意予以休假者；
 - b) 暫時被扣留或監禁者；
 - c) 依本法第 125 條第 1 及 2 款規定的違反行為，正俟審權機關調查、查證及結論者；

- d) 懷孕的女工；休產假、養育 12 個月以下嬰兒的勞工。
- 5、對於罹患精神疾病或其他疾病而使喪失意識或控制行為能力的違紀勞工，不得施以勞動紀律處分。
- 6、政府規定勞動紀律處分之程序、手續。

第 123 條： 勞動紀律處分的期限

- 1、處置勞動紀律的期限為 6 個月從發生違規行為之日起；若違規行為直接與僱主財務、資產、洩漏科技秘訣、經營機密有關時，則處置勞動紀律的期限為 12 個月。
- 2、當依本法第 122 條第 4 款規定的時間期滿或尚有有效期限但不够 60 天時，則可延長處分勞動紀律的期限，可不得超過 60 天自上述期限屆滿日計起。
- 3、僱主應在本條第 1 及第 2 款規定期限內發布勞動紀律處分的決定。

第 124 條： 勞動紀律處分的形式

- 1、譴責。
- 2、延長調薪期限不超過 6 個月。
- 3、革職。
- 4、開除。

第 125 條： 適用開除的紀律處分

在下列情況，僱主可施以開除之紀律處分：

- 1、勞工有偷竊、貪污、賭博、蓄意傷害、在職場範圍內吸毒；
- 2、勞工具具有洩漏僱主經營秘密、科技秘密、侵犯智慧產權之行為，具有對僱主資產、利益造成嚴重損失或威脅造成特別嚴重損失或在職場性騷擾之行為（已規定於勞動內規）。
- 3、勞工因違紀被施以延長調薪或革職處分，而在未得撤銷處分期間而再犯者。依本法第 126 條規定，再犯係指勞工重複其被處分勞動紀律而尚未得撤銷處分違反行為的情況。
- 4、勞工無正當理由曠職，30 天內合計 5 天或 365 天內合計 20 天者從曠職首日計起。

獲視為正當理由包括天災、火災、勞工本身或其親屬患病有診治審權單位的確認文件，及勞動內規規定之其他情況。

第 126 條： 撤銷紀律處分、減少紀律處分執行期限

- 1、勞工遭譴責處分 3 個月後或延長調薪處分 6 個月後或遭革職處分 3 年後自遭處分日計起，如不繼續違反勞動紀律者，則自動獲撤銷紀律。
- 2、接受延期調薪的勞工，於執行處分期一半後而表現有進步者，僱主得考慮予以減少其執行期限。

第 127 條： 勞動紀律處分時之禁止行為

- 1、侵犯勞工的健康、名譽、生命、威信、人品。

- 2、以罰款、扣薪方式取代勞動紀律之處分。
- 3、對於處分勞工違反勞動內規或勞動合同或勞動法規尚未獲規定的行為。

第 128 條： 暫時停職

- 1、針對違規而情節複雜之勞工，若准予繼續工作將對案情調查造成困難時，僱主可暫時予以停職。針對勞工暫時停職事宜，若正被考量暫時停職之勞工為基層勞工代表組織成員，則僅能於徵詢基層勞工代表組織意見後方能執行。
- 2、勞工暫時停職的期限不得超過 15 天，特殊情況不得超過 90 天。勞工被暫時停職期間，得準預支停職前薪資的 50%。
當暫時停職期滿，僱主應接受勞工復職。
- 3、若勞工被處分勞動紀律時，勞工也不須退還已預支的薪資。
- 4、若勞工不被處分勞動紀律，則僱主應給付其暫時停職期間之全部薪資。

第二節： 物質責任

第 129 條： 賠償損失

- 1、勞工弄壞工具、設備或有造成僱主資產損失的其他行為時，則應依法律或僱主勞動內規的規定賠償。
倘勞工由於疏忽而造成僱主不嚴重的損失，價值不超過政府規定勞工任職地區所適用的 10 個月最低薪資時，則勞工最多賠償其 3 個月的薪資，並獲得按本法第 102 條 3 款規定扣除於其每月的薪資。
- 2、勞工遺失僱主工具、設備、財物或由僱主配備的其他財產或超額消耗生產物資時，則應按市價或勞動內規予以部分或全額賠償；若有簽訂責任合約時，則應依合約規定賠償；若因天災、火災、戰爭、危險疫病、災難及其他無法預料發生的客觀事故，雖已致力採取各必要措施而仍無法克服時，則毋需賠償。

第 130 條： 賠償損失之處理

- 1、審核、決定勞工賠償損失額度事宜應根據其過失、實際損失額度、實際家境、背景及財產狀況為之。
- 2、政府規定處理賠償損失的程序、手續及期限。

第 131 條： 勞動紀律處分、物質責任之申訴

被處分勞動紀律、暫時停職或依物質責任制度賠償的勞工，若認為處理不當時，可依法律規定向僱主或審權機關提出申訴，或要求依法定程序解決勞資糾紛。

政府規定本條之細則。

第九章： 勞動安全、衛生

第 132 條： 遵守勞動安全、衛生法規

凡與勞動、生產、經營活動有關的僱主、勞工及機關、組織、個人均應執行勞動安全、衛生的規定。

第 133 條： 勞動安全、衛生計劃

- 1、政府決定勞動安全、衛生的國家計劃。

2、省級人民委員會擬定提報人民議會審核並列入經濟-社會發展計劃。

第 134 條： 確保職場之勞動安全、衛生

- 1、僱主有責任在職場充分實施各措施以確保勞動安全、衛生。
- 2、勞工有責任執行勞動安全、衛生之規定、內規、流程、要求；遵守法律及掌握知識、技能以確保職場勞動安全、衛生的措施。

第十章： 女工的個別規定及確保男女平等

第 135 條： 國家的政策

- 1、確保男女工的平等權，採取性別平等措施及防範職場之性騷擾。
- 2、鼓勵僱主創造條件，提供經常工作予男女工，廣泛採用靈活之作業時間表、非全時間方式作業及將作業交付其返家執行。
- 3、採取提供女工就業機會、改善勞動條件、提升業務水準、照顧身體健康、提升精神及物質生活福利的措施，俾便協助女工有效發揮其工作能力及和諧地結合職場與家庭生活。
- 4、依稅法規定，對僱用大量女工的僱主，提供減稅政策。
- 5、政府在多勞工操作的地區規劃開辦托兒所、幼稚園。為女工推展多種適合培訓方式，俾增加其職業預備項目及符合婦女身體、生理及母親天職之特徵。
- 6、政府規定本條之細則。

第 136 條： 僱主的責任

- 1、對僱用、安置、安排工作、培訓、作息時間、薪資及其他制度確保實施男女平等及促進男女平等的措施。
- 2、當決定婦女權與利益相關問題時，應參考女工或其代表組織的意見。
- 3、確保於職場有足夠的女浴室及廁所。
- 4、協助、資助興建托兒所、幼稚園，或補助予勞工托兒所、幼稚園的一部份費用。

第 137 條： 保護孕婦

- 1、凡屬下列情況者，僱主不得安排女工上夜班、加班或遠地出差：
 - a) 懷孕自 7 個月起或如在山區、偏遠地區、邊境地區或島嶼地區任職而懷孕自 6 個月起之女工；
 - b) 正在養育 12 個月齡以下嬰兒者，除非徵得勞工同意。
- 2、從事繁重、毒害、危險工作或特別繁重、毒害、危險工作或從事會影響生育能力及腹中嬰兒之工作並有通知僱主之女工則獲僱主予以調職至較輕鬆、安全的工作崗位，或減少每天 1 個工時而不被減少薪資及權與利益直至撫養嬰兒 12 個月齡期滿。
- 3、僱主不得因女工結婚、懷孕、休產假、養育 12 個月齡以下嬰兒的理由，進行開除或單方終止勞動合約，除非僱主為個人亡故、被法院宣判喪失民事能力、失蹤或已死亡，或僱主並非為個人終止活動或被省級營業注冊管理專責機關通知無法律代表人、履行法律代表人權與義務之被授權人。

如在懷孕、養育 12 個月齡以下嬰兒期間，女工的勞動合同期滿則得優先締結新勞動合同。

- 4、月事期間的女工，每天得休息 30 分鐘；對於養育 12 個月齡以下嬰兒的女工，每天於工作時間得休息 60 分鐘。休息時間仍按勞動合約享有全薪。

第 138 條：懷孕女工之單方終止、暫緩履行勞動合同的權

- 1、如懷孕女工取得審權診療單位之確認若繼續工作將對胎兒造成不良影響則有權單方終止或暫緩履行勞動合同。
如單方終止勞動合同或暫緩履行勞動合同則要通知僱主附上有關審權診療單位對繼續工作將對胎兒造成不良影響之確認。
- 2、如暫緩履行勞動合同，暫緩時間由勞工與僱主協議但最少等於審權診療單位指定暫時休息時間。如無審權診療單位對暫時休息時間之指定則雙方協商暫緩履行勞動合同時間。

第 139 條：休產假

- 1、女工得於分娩前後，休產假為 6 個月；分娩前產假時間不得超過 2 個月。
如女工生育超出 2 個以上嬰兒，每多生一個嬰兒，多休 1 個月產假。
- 2、女工於休產假期間，得依社會保險法規享有產假制度。
- 3、按本條 1 款規定休產假期滿，若有需求，女工可與僱主協商後再無薪休假一段期間。
- 4、按本條 1 款規定休產假期滿前而至少已休滿 4 個月產假的女工可提前復職，勞工應預先通知，且取得僱主同意並經審權醫療單位證明提前復職不影響其健康。在此情況下，除領取其復職天數薪資外，女工仍可依社會保險法規繼續享有產假之補貼。
- 5、男工當妻子生孩子、勞工撫養 06 個月以下養子女、女工代懷孕及托代懷孕之女工獲依社會保險法規享有產假制度。

第 140 條：確保休產假勞工之就業機會

按本法第 139 條第 1、3 及 5 款規定休產假期滿的勞工，獲確保其復職後的先前工作崗位而不被減少休產假之前的薪資及權與利益；若先前工作崗位不空缺時，則僱主應予安排其他工作，可其薪資額不得低於休產假前的薪資額。

第 141 條：請假以照顧病兒、檢查胎兒及執行避孕措施期間的補貼

請假以照顧 7 歲以下病兒、檢查胎兒、流產、墮胎、取出腹中死胎以及施病理墮胎手術、執行避孕、絕育措施的勞工，勞工得依社會保險法規享有補貼。

第 142 條：對生育及養育嬰兒職能有不良影響的工作項目

- 1、勞動傷兵暨社會部部長頒行對生育及養育嬰兒職能有不良影響的工作、行業清單。
- 2、當僱用勞工從事本條 1 款規定的工作清單項目，僱主應充分提供工作之危險性、危機、要求以供勞工選擇並應依規定確保勞工之勞動安全、衛生條件。

第十一章：未成年勞工及其他勞工的個別規定

第一節：未成年勞工

第 143 條：未成年勞工

- 1、未成年勞工係指未滿 18 歲之勞工。
- 2、滿 15 歲至未滿 18 歲者不得從事或在本法第 147 條規定之職場工作。
- 3、滿 13 歲至未滿 15 歲者只得從事由勞動傷兵暨社會部頒行清單之輕微工作。
- 4、未滿 13 歲者只得從事本法第 145 條 3 款規定之工作。

第 144 條：使用未成年勞工的原則

- 1、未成年勞工只得從事適合健康之工作以保證發展體力、智力、人格。
- 2、僱主使用未成年勞工時有責任關心勞工在工作過程之勞動、健康、學習。
- 3、使用未成年勞工時，僱主應徵得其父、母或監護人的同意；另外制立簿冊跟進、列明姓名、出生日期、工作、各次定期體檢結果並當政府審權機關要求時出具。
- 4、僱主應創造機會俾未成年勞工可參加學習文化、職訓、培訓、提升職業技能。

第 145 條：僱用未滿 15 歲勞工

- 1、僱用未滿 15 歲勞工時，僱主應遵從下列規定：
 - a) 應與未滿 15 歲勞工及其法定監護人簽訂書面的勞動合約；
 - b) 安排未滿 15 歲勞工的工作時間不影響到其學習時間；
 - c) 要有審權診治單位對未滿 15 歲勞工符合工作之體檢證明並組織體檢最少 6 個月一次；
 - d) 確保工作條件、勞動安全、衛生符合勞工的年齡。
- 2、僱主僅可招聘及僱用滿 13 歲至未滿 15 歲的勞工從事屬於本法第 143 條 3 款規定之輕微工作。
- 3、僱主不得招聘及僱用 13 歲以下勞工，藝術、體育工作除外，但不得損害到未滿 13 歲勞工之體力、智力、人格並應徵得省級人委會屬下勞動管理專責機關之同意。
- 4、勞動傷兵暨社會部部長規定本條之細則。

第 146 條：未成年勞工的作業時間

- 1、未滿 15 歲勞工的作業時間，每天不可超過 4 小時，每週不可超過 20 小時；不得加班、上夜班。
- 2、滿 15 歲至未滿 18 歲勞工的作業時間，每天不可超過 8 小時，每週不可超過 20 小時。滿 15 歲至未滿 18 歲的勞工，依勞動傷兵暨社會部部長頒行清單之若干工作項目可得加班、上夜班。

第 147 條：禁止僱用滿 15 歲至未滿 18 歲勞工從事的工作及職場

- 1、禁止僱用滿 15 歲至未滿 18 歲勞工從事以下各工作：
 - a) 搬運、扛揹、舉高超過未成年勞工體力負荷的繁重物件；
 - b) 生產、經營酒精、酒品、啤酒、香烟、影響精神的物質及其他致癮的物質；

- c) 生產、使用或運輸化學品、瓦斯及爆炸物；
 - d) 維修、保養機械、設備；
 - d) 拆除建築工程；
 - e) 燒熔、吹製、鑄造、軋製、沖壓及焊接金屬；
 - g) 海洋潛水、遠洋捕魚；
 - h) 損害到未成年者發展體力、智力、人格的其他工作。
- 2、禁止僱用滿 15 歲至未滿 18 歲勞工於以下各職場：
- a) 水下、地層下、洞穴內、墜道內；
 - b) 建築工地；
 - c) 家畜屠宰場；
 - d) 賭場、酒吧、舞廳、卡拉 OK 室、酒店、招待所、蒸汽浴室、按摩室；彩票經營點、電子遊戲服務；
 - d) 損害到未成年者發展體力、智力、人格的其他職場。
- 3、勞動傷兵暨社會部部長制定本條第 1 款 h 點及第 2 款 d 點的清單。

第二節：高齡勞工

第 148 條：高齡勞工

- 1、高齡勞工係指依本法第 169 條 2 款規定年齡屆滿後而仍繼續工作的勞工。
- 2、高齡勞工有權與僱主協議有關縮短每天工作的時間或適用非全時間的作業制度。
- 3、政府鼓勵僱主僱用高齡勞工符合其健康以確保就業權並有效使用人力資源。

第 149 條：高齡勞工僱用

- 1、僱用高齡勞工時，勞資雙方可多次締結確定期限之勞動合同。
- 2、當高齡勞工正依社會保險法享有退休金而按新勞動合同繼續執勤時，則除享有退休制度外，高齡勞工仍可依法律規定、勞動合同享有薪資及其他權利。
- 3、不得使用高齡勞工從事繁重、毒害、危險或特別繁重、毒害、危險工作，而對其健康造成不良影響，除非確保安全工作各條件。
- 4、僱主有責任關心照顧於職場作業高齡勞工的健康。

第三節：赴海外工作越籍勞工、任職越南外國組織及個人的勞工、在越南任職的外籍勞工

第 150 條：赴海外工作越籍勞工、任職越南外國組織及個人的勞工

- 1、政府鼓勵企業、機關、組織、個人，尋覓並開拓海外就業市場，俾將越南勞工輸送海外工作。
赴海外工作的越籍勞工，應遵行越南法律及海外所在國法律規定，越南參與履行國際條約另有規定者除外。
- 2、任職於越南外資企業、工業區、經濟區、加工出口區、高科技區或為在越南外籍個人工作的越南勞工，應遵行越南法律規定並獲得法律保護。
- 3、政府規定在越南為外國組織、個人工作的越南勞工僱用、管理細則。

第 151 條： 外籍勞工在越南任職條件

- 1、 在越南任職的外籍勞工為有外國國籍者，並具備下列條件：
 - a) 滿 18 歲以上並具備充分民事行為能力者；
 - b) 具備符合作業要求的專業、技術、水準、工作經驗；具備醫療部部長規定之健康狀況者；
 - c) 依越南或國外法律規定，非屬正受刑或未得撤銷案或正被追究刑責者；
 - d) 持越南審權機關核發工作證者，本法第 154 條規定的情況除外。
- 2、 在越南任職外籍勞工之勞動合同期限不得超過工作證之期限。當僱用外籍勞工在越南任職，雙方可多次締結確定期限勞動合同。
- 3、 在越南任職的外籍勞工，應遵從越南勞動法規並獲越南法律保護，除非越南社會主義共和國為成員之國際條約另有其他規定。

第 152 條： 在越南僱用、使用外籍勞工的條件

- 1、 企業、機關、組織、個人、承包商僅可依生產經營需求僱用外籍勞工於越南勞工未能因應之管理、運營、專家及技術人員的工作崗位。
- 2、 企業、機關、組織、個人於僱用外籍勞工在越南任職前，應闡述僱用勞工需求，並取得政府審權機關之書面核準。
- 3、 承包商僱用及使用外籍勞工在越南任職之前應申報需使用外籍勞工以落實承包之具體工作崗位、專業程度、技術、工作經驗、工作時間並取得政府審權機關之書面核準。

第 153 條： 僱主及外籍勞工的責任

- 1、 當政府審權機關要求時，外籍勞工應出示工作證。
- 2、 於越南工作無工作證的外籍勞工，依針對越南外國人關於入境、出境、過境、居住之法律規定將被迫離境或驅逐出境。
- 3、 僱用無工作證外籍勞工的僱主，將被依法處置。

第 154 條： 在越南工作非屬核發工作證對象的外籍勞工

- 1、 係依政府規定投資金的價值出資之責任有限公司之所有者或出資成員。
- 2、 係依政府規定投資金的價值出資之股份公司之董事長或董事。
- 3、 係在越南設立代表辦事處、專案或國際組織、非官方外國組織的首席代表。
- 4、 入境越南 3 個月以下，以進行推銷業務者。
- 5、 入境越南 3 個月以下，以處理事故、技術狀況、高難度技術之衍生影響或有危機影響到生產經營活動而正在越南的國內及外籍專家無法處理者。
- 6、 依律師法規定取得越南律師執業證者。
- 7、 依國際條約規定之場合而越南社會主義共和國為成員。
- 8、 外國人與越南人結婚並在越南領土上生活。
- 9、 政府規定之其他對象。

第 155 條： 工作證之效期

工作證效期最多為 2 年，如延期則只能延期一次最多期限為 2 年。

第 156 條：工作證失效的情況

- 1、工作證期滿。
- 2、終止勞動合同。
- 3、勞動合同所列內容與獲核發工作證內容不符。
- 4、從事之工作與獲核發工作證之內容不符。
- 5、在各領域產生工作證期滿或終止之合同。
- 6、境外方有停止派遣外籍勞工到越南任職之書面通知。
- 7、僱用外籍勞工之企業、組織、越方夥伴或在越南之外國組織終止活動。
- 8、工作證被收回。

第 157 條：工作證之核發、重發、延期、撤回，非屬核發工作證之確認書

政府規定針對於越南工作外籍勞工工作證核發、重發、延期、撤回之條件、程序、手續及非屬核發工作證對象之確認書。

第四節：殘障勞工

第 158 條：政府對殘障勞工的政策

政府輔助殘障勞工之就業權、自創業權；按照殘障人士法規，制定鼓勵僱主僱用殘障人士符合其創造就業機會的優惠政策。

第 159 條：僱用殘障勞工

- 1、僱主應確保符合殘障勞工之勞動條件、勞動工具、勞動安全、衛生並定期進行體檢。
- 2、當僱主決定與殘障勞工權與利益有關問題時，應經徵詢其之意見。

第 160 條：使用殘障勞工時被禁止的行為

- 1、使用勞動能力衰退 51% 以上的輕微、重或特別重之殘障勞工加班、上夜班，除非徵得殘障勞工之同意。
- 2、使用殘障勞工從事由勞動傷兵暨社會部部長頒行之繁重、毒害及危險工作清單的工作而獲僱主提供該工作之足夠資訊後未徵得殘障勞工之同意。

第五節：家庭幫傭

第 161 條：勞工為家庭幫傭

- 1、家庭幫傭係指為 1 個或多個家庭戶經常操作家庭工作的勞工。
家庭工作係與商業活動無關之家務、管家、照顧小孩、照顧病人、照顧老人、開車、園丁工作及家庭戶其他工作。
- 2、政府規定有關勞工為家庭幫傭。

第 162 條：家庭幫傭的勞動合同

- 1、僱主應與家庭幫傭簽訂書面勞動合同。
- 2、家庭幫傭勞動合同的效期，由雙方協商。每方有權隨時單方終止勞動合同，可應於事前 15 天通知對方。

3、勞資雙方協議對於勞動合同之薪資給付方式、給付時間、每天工作時間及住宿問題。

第 163 條：僱主僱用勞工為家庭幫傭的義務

- 1、充份履行已締結勞動合同中所列協議。
- 2、依法律規定給付家庭幫傭的社會保險及醫療保險費，以供勞工主動投保社會保險及醫療保險。
- 3、尊重家庭幫傭的聲譽和人格。
- 4、若雙方有協議，應為家庭幫傭安排符合衛生的膳宿環境。
- 5、為家庭幫傭創造機會參加學習文化、職業訓練。
- 6、當家庭幫傭離職返其居住地時，應支付相關車費，若家庭幫傭提前終止勞動合同者除外。

第 164 條：家庭幫傭的義務

- 1、充份履行已締結勞動合同所列協議。
- 2、倘損壞、遺失僱主的財物時，應依據雙方協調或法律規定賠償。
- 3、對僱主家庭及本身的安全、健康、性命、財物有發生意外的危機、可能造成威脅時，應及時通知僱主。
- 4、倘僱主有虐待、性騷擾、強迫勞動或其他違法行為時，向審權機關檢舉。

第 165 條：嚴格禁止僱主對家庭幫傭的行為

- 1、對家庭幫傭虐待、性騷擾、強迫勞動或施行暴力。
- 2、交付家庭幫傭從事與勞動合同規定不符的工作。
- 3、押留家庭幫傭的隨身證件。

第六節：其他類別勞工

第 166 條：從事藝術、體育運動、航海、航空領域工作的勞工

從事藝術、體育運動、航海、航空領域工作的勞工，得予適用符合政府規定對培訓、培養、提升程度、職業技能；勞動合同；薪資、獎金；作息時間；勞動安全、衛生之若干制度。

第 167 條：承接工作帶返家操作的勞工

勞工得與僱主協商將工作承接帶返家操作。

第十二章：社會保險、醫療保險、失業保險

第 168 條：參加社會保險、醫療保險、失業保險

- 1、僱主及勞工必須參加強制性社會保險、醫療保險、失業保險；依社會保險、醫療保險、失業保險法規，勞工獲享社會保險、醫療保險及失業保險各制度。
鼓勵僱主、勞工參加對勞工的其他保險形式。
- 2、對於享有社會保險制度期間的停職勞工，則僱主毋需給付薪資，除非雙方另有其他協議。

- 3、對於非屬參加強制性社會保險、醫療保險、失業保險對象的勞工，則僱主應依社會保險、醫療保險、失業保險法規於給付勞工薪資的同時，另給付一筆相當僱主繳付強制性社會保險、醫療保險、失業保險的款項。

第 169 條： 退休年齡

- 1、依社會保險法規定當勞工足退休年齡確保繳付社會保險時間之條件，得享退休金。
- 2、在正常勞動條件工作的勞工，退休年齡依時程表到 2028 年男工為足 62 歲及到 2035 年女工為足 60 歲。
自 2021 年起，於正常勞動條件工作勞工的退休年齡男工為滿 60 歲 3 個月及女工為滿 55 歲 4 個月；而後，每年針對男工加上 3 個月及針對女工加上 4 個月。
- 3、勞動能力衰退；從事特別繁重、毒害、危險工作；從事繁重、毒害、危險工作；在經濟-社會特別困難地區工作的勞工，可提前退休但不可低於本條第 2 款規定之退休時間 05 歲，除非另有法律規定。
- 4、具有專業、高科技程度及一些特別場合的勞工，在退休時可延長退休年齡，但不可超過本條第 2 款規定退休年齡 5 歲，除非法律另有其他規定。
- 5、政府規定本條之細則。

第十三章： 基層勞工代表組織

第 170 條： 基層勞工代表組織之成立、加入及參加活動權

- 1、勞工有權依工會法規定成立、加入及從事工會。
- 2、在企業任職之勞工有權依本法第 172、173 及 174 條規定成立、加入及參加企業勞工組織之活動。
- 3、依本條 1 及 2 款規定各勞工代表組織對代表保護勞動關係中勞工正當、合法權與利益之權與義務為平等。

第 171 條： 基層工會歸屬越南工會組織系統

- 1、基層工會歸屬越南工會組織系統獲成立於各機關、組織、單位、企業。
- 2、基層工會之成立、解散、組織及運作事宜獲依工會法之規定執行。

第 172 條： 在企業勞工組織的成立、加入

- 1、當政府審權機關核發註冊後，於企業的勞工組織可以合法成立與運作。
於企業的勞工組織成立及運作應確保遵守憲法、法律及章程；自願、自管、民主、透明之原則；
- 2、當違反本法第 174 條 1 款 b 點規定組織之宗旨、目的時在企業的勞工組織被收回註冊，或在企業被拆分、分割、合併、兼併、解散或破產時企業的勞工組織被終止存在。
- 3、如在企業的勞工組織加入越南工會則依工會法執行。

- 4、政府規定註冊之資料、程序、手續；核發、收回註冊之審權、手續；對於企業勞工組織財政、財產問題之國家管理；企業勞工組織之拆分、分割、合併、兼併、解散、連結權。

第 173 條： 勞工組織之管委會及成員

- 1、在註冊時，企業勞工組織要依政府規定具有最少成員數量為在企業工作的勞工。
- 2、管委會由企業的勞工組織成員推選。管委會成員為正在企業工作的越南勞工；依刑事法規定不是正在被追究刑事責任、執行服刑或因侵犯國家安寧罪或侵犯個人自由權、公民自由、民主權、侵犯擁有權之各罪而未獲得撤銷之時間。

第 174 條： 企業勞工組織之章程

- 1、企業勞工組織之章程要具有以下各主要內容：
 - a) 組織之名稱、地址、標誌(如有)；
 - b) 宗旨、目的及活動範圍為保護在企業勞動關係中自己組織成員之合法、正當權與利益；與僱主解決勞工與僱主之權、義務及利益的相關問題；建立進步、和諧及穩定的勞動關係；
 - c) 在企業之勞工加入及離開組織之條件、手續。
在企業的一個勞工組織不同時有成員為普通勞工及直接參與決定有關工作條件、僱用勞工、勞動紀律、終止勞動合同或調動勞工做其他工作的成員；
 - d) 組織的組織架構、任期、代表人；
 - đ) 組織、運作之原則；
 - e) 組織的決定透過方式。
應由多數成員決定之內容包括通過、修改、補充組織之章程；選舉、罷免組織領導人及管委會成員；組織之拆分、分割、合併、兼併、改名、解散、連接；加入越南工會；
 - g) 會費、財產、財政資源及組織之管理、使用財產、財政。
企業勞工組織之財務收、支應得跟進、儲存及定期每年公開予組織成員；
 - h) 建議及解決組織內部成員之建議。
- 2、政府規定本條之細則。

第 175 條： 僱主對基層勞工代表組織之成立、加入及運作被禁止的行為

- 1、歧視對因成立、加入或參加勞工代表組織活動的勞工、基層勞工代表組織領導成員，包括：
 - a) 要求參加、不參加或離開基層勞工代表組織以得僱用、締結或延期勞動合同；
 - b) 開除、紀律、單方終止勞動合同、不繼續締結或延期勞動合同、調動勞工做其他工作；
 - c) 對薪資、工作時間、勞動關係中之其他權與義務歧視；
 - d) 對相關工作進行阻撓及刁難俾削弱基層勞工代表組織的活動。

- 2、干涉、操縱基層勞工代表組織之成立、選舉、工作企劃建立及各活動實行組織過程，包括財政資助或其他經濟措施以無效化或削弱基層勞工代表組織之代表實行能力或對各基層勞工代表組織之間歧視。

第 176 條： 基層勞工代表組織領導成員之權

- 1、基層勞工代表組織領導成員有以下各權：
 - a) 在履行基層勞工代表組織之任務過程接近勞工於職場。落實此權事宜應確保不影響到僱主的正常活動；
 - b) 接近僱主以履行基層勞工代表組織之代表任務；
 - c) 得依本條第 2 及 3 款規定使用工作時間落實基層勞工代表組織之工作而落實獲僱主給付薪資；
 - d) 依法律規定獲享勞動關係之其他保障及履行代表職能。
- 2、根據基層組織之成員數量，政府規定僱主准予基層勞工代表組織全部管委會成員的最少時間以履行代表組織之任務。
- 3、基層勞工代表組織與僱主協議增加本條 2 款規定之最少時間及基層勞工代表組織管委會成員之使用時間方式符合實際條件。

第 177 條： 僱主對基層勞工代表組織的義務

- 1、不得阻止、刁難勞工進行各合法活動以成立、加入及參加基層勞工代表組織之活動。
- 2、認同並尊重已獲合法成立基層勞工代表組織之權。
- 3、對擔任基層勞工代表組織管委會成員的勞工單方終止勞動合同、調職至其他工作崗位、開除時，應與基層勞工代表組織管委會書面協議。如無法達成共識，雙方應提報省級人委會之勞動管理專責機關。向省級人委會勞動管理專責機關報告 30 天後僱主方有決定權。如不認同僱主之決定，則勞工、基層勞工代表組織管委會有權要求依法律規定的手續、程序解決勞資糾紛。
- 4、基層勞工代表組織管委會成員在任期內而勞動合同期滿，僱主應為其延期勞動合同直至滿任期。
- 5、依法律規定之其他義務。

第 178 條： 勞動關係中基層勞工代表組織之權與義務

- 1、依本法規定與僱主進行集體協商。
- 2、依本法規定在職場進行座談。
- 3、可獲徵詢關於組織成員的勞工之梯形薪資、薪資表、作業定量、薪資給付規制、獎勵制度、勞動內規及權與利益相關問題之擬定及執行監督。
- 4、獲勞工授權後於解決個人申訴、勞資糾紛過程中當勞工的代表。
- 5、依本法規定組織及領導罷工。
- 6、接受在越南合法注冊活動之機關、組織的技術支援以瞭解勞動法規；基層勞工代表組織之成立程序、手續並於獲注冊後進行勞動關係之各代表活動。

- 7、獲僱主安排辦事地點及提供信息、確保基層勞工代表組織之各必要條件。
- 8、法律規定的其他權與義務。

第十四章： 解決勞資糾紛

第一節： 解決勞資糾紛的共同規定

第 179 條： 勞資糾紛

- 1、勞資糾紛係指勞資雙方在確立、履行或終止勞動關係過程所衍生有關權、義務、利益的糾紛；各勞工代表組織之間的糾紛；與勞動關係直接相關所衍生關係的糾紛。各種勞資糾紛包括：
 - a) 勞工與僱主之間；依合同勞工與送勞工到外國就業之企業、組織之間；勞工與勞工外包方之間的個人勞資糾紛；
 - b) 有關權或利益，僱主與一或多個勞工代表組織之間或者一或多個僱主之間的集體勞資糾紛；
- 2、有關權的集體勞資糾紛係指僱主與一或多個勞工代表組織之間或者一或多個僱主之間在以下場合衍生的糾紛：
 - a) 對勞工集體協議書、勞動內規、其他合法規制及協議之瞭解及執行規定有異議；
 - b) 對勞動法規之瞭解及執行規定有異議；
 - c) 當僱主對勞工、勞工代表組織管委會成員因成立、加入、參加勞工代表組織之活動有歧視行為；干涉、操縱勞工代表組織；違反善意協商之義務。
- 3、有關利益的集體勞資糾紛包括：
 - a) 在集體協商過程衍生之勞資糾紛；
 - b) 當其中一方拒絕協商或不依法律規定期限內進行協商。

第 180 條： 解決勞資糾紛的原則

- 1、在整個解決勞資糾紛過程，尊重各方自行協商之決定權。
- 2、基於尊重勞資糾紛雙方權與利益、尊重社會共同利益、不違法的基礎上，重視透過調解與仲裁作業解決勞資糾紛。
- 3、公開、透明、客觀、及時、迅速及依循法律規定。
- 4、在解決勞資糾紛過程確保各方代表之參與。
- 5、當糾紛方之要求或依具備解決勞資糾紛審權的機關、組織、個人之建議並獲糾紛各方之同意後解決勞資糾紛事宜由具備解決勞資糾紛審權的機關、組織、個人進行。

第 181 條： 機關、組織於解決勞資糾紛的責任

- 1、國家勞動管理機關有責任與勞工代表組織、僱主代表組織配合輔導及協助各方解決勞資糾紛。
- 2、勞動傷兵暨社會部舉辦訓練以提升勞動調解員及勞動仲裁員有關解決勞資糾紛的專業能力。

- 3、當有要求，人委會之勞動管理專責機關為接受解決勞資糾紛要求之對接口並有責任分類、輔導、協助各方解決勞資糾紛。

在 05 個工作天內，勞資糾紛解決要求之接受機關有責任對於務必經勞動調解手續場合轉至勞動調解員，對於要求仲裁委員會解決場合則轉至仲裁委員會或指引提交法院解決。

第 182 條：勞資雙方解決糾紛的權及義務

- 1、在解決勞資糾紛中，各方具有下列各權：
 - a) 直接或透過代表參與解決糾紛過程；
 - b) 撤回要求或更改要求內容；
 - c) 倘有正當理由認為解決勞資糾紛人無法公平或客觀解決糾紛時，可要求調換處理人。
- 2、在解決勞資糾紛中，各方具有下列義務：
 - a) 為證明自己的要求，充分、及時提供資料、證據；
 - b) 執行已達成協議、已生效的勞動仲裁委會之決定、法院之判決書及決定。

第 183 條：解決勞資糾紛審權的機關、組織、個人的權限

具備解決勞資糾紛審權的機關、組織、個人可於其任務、權限範圍內要求糾紛各方、各相關機關、組織、個人提供資料、證據、徵求鑑定，召集證人及相關人。

第 184 條：勞動調解員

- 1、勞動調解員係由省級人民委員會主席任命以調解勞資糾紛、職訓合同之糾紛；協助發展勞動關係。
- 2、政府規定勞動調解員的任命標準、程序、手續、制度、運作條件及管理。指派勞動調解員的審權、程序、手續。

第 185 條：勞動仲裁委會

- 1、省級人民委員會主席決定成立勞動仲裁委會，任命勞動仲裁委會主席、秘書及各勞動仲裁委員。勞動仲裁委會的任期為 05 年。
- 2、勞動仲裁委會之委員人數由省級人民委員會主席決定，最少 15 人，包括各方推舉相當數量，具體如下：
 - a) 由直屬省級人民委員會勞動管理專責機關推舉最少 05 人，其中委員會主席為領導代表及秘書為直屬省級人民委員勞動管理專責機關之公務員；
 - b) 由省級工會推舉最少 05 人；
 - c) 由省區僱主代表組織一致推舉最少 05 人。
- 3、勞動仲裁委員之標準及工作制度獲規定如下：
 - a) 勞動仲裁委員係指瞭解法律、在勞動關係領域有經驗、有聲譽及公心者；
 - b) 當依本條 2 款規定推舉勞動仲裁委員時，直屬省級人民委員會勞動管理專責機關、省級工會、僱主代表組織可以依規定推舉該機關、組織人員或具備足夠仲裁委員標準之其他人士；

- c) 勞動仲裁委會秘書執行勞動仲裁委會之常務任務。勞動仲裁委員依專責或兼職制度工作。
- 4、依本法第 189、193 及 197 條規定當有需求解決勞資糾紛，勞動仲裁委會決定成立勞動仲裁組以解決糾紛如下：
 - a) 在勞動仲裁委員名單中每糾紛方代表選擇一位仲裁委員；
 - b) 由各方依本款 a 點規定選擇的仲裁委員另外再一致選出一位仲裁委員作為仲裁組組長；
 - c) 如糾紛各方共同選擇一位仲裁委員以解決勞資糾紛則勞動仲裁組只有一位已獲選擇的仲裁委員。
- 5、勞動仲裁組依集體原則辦事並依多數決定，本條第 4 款 c 點規定除外。
- 6、政府規定勞動仲裁委員、勞動仲裁委會標準、條件、程序、任命、免任手續、制度及活動條件；勞動仲裁委會之組織及運作之細則；勞動仲裁組之成立及活動規定於本條。

第 186 條：正在解決勞資糾紛中禁止單方行動

當勞資糾紛正獲審權機關、組織、個人在本法規定期限內解決則任何一方不得單方行動反對另一方。

第二節：解決個人勞資糾紛之審權及程序

第 187 條：解決個人勞資糾紛的審權

解決個人勞資糾紛審權的機關、組織、個人包括：

- 1、勞動調解員；
- 2、勞動仲裁委會；
- 3、人民法院。

第 188 條：勞動調解員調解個人勞資糾紛的程序、手續

- 1、個人勞資糾紛在要求勞動仲裁委會或法院解決之前，應獲經過勞動調解員之調解手續解決，以下各勞資糾紛則不須經過調解手續：
 - a) 對以開除或單方終止勞動合約的勞動紀律處分；
 - b) 終止勞動合約時之損失賠償、補貼；
 - c) 家庭幫傭與僱主之糾紛；
 - d) 依社會保險法規之社會保險、依醫療保險法規之醫療保險、依就業法規之失業保險、依勞動安全衛生法規之工傷、職業病保險；
 - d) 勞工與企業按合同送勞工出外國就業企業、組織之間的損失賠償；
 - e) 勞工與僱用勞工之仲介僱主的糾紛。
- 2、從勞動調解員收到解決糾紛方或本法第 181 條 3 款規定機關之要求日起 5 個工作天內，勞動調解員應結束調解作業。
- 3、糾紛的雙方應出席調解會議。糾紛的各方可授權他人出席調解會議。
- 4、勞動調解員負責輔導、協助各方協商以解決糾紛。

若各方達成協議時，勞動調解員製立調解成記錄。調解成記錄應具有出席調解會議糾紛各方及勞動調解員的簽字。

倘各方無法達成共識時，勞動調解員將提出調解方案供各方斟酌。若各方接受該調解方案時，則勞動調解員製立調解成記錄。調解成記錄應具有出席調解會議糾紛各方及勞動調解員的簽字。

倘調解方案不獲接受或糾紛各方仍無正當理由而 2 次缺席時，則勞動調解員製立調解不成記錄。調解不成記錄應具有出席調解會議糾紛各方及勞動調解員的簽字。

- 5、自製立調解成或不成記錄日起的 1 個工作天內，應將其複印本送達予糾紛各方。
- 6、倘其中一方不履行調解成記錄所列各協議則另一方有權要求勞動仲裁委會或法院解決。
- 7、倘依本條第 1 款規定不必透過調解手續之場合或依本條第 2 款規定期限期滿而勞工糾紛調解員不進行調解或調解不成則糾紛之任何一方可選擇以下各方式之一以解決糾紛：
 - a) 依本法第 189 條規定要求勞動仲裁委會解決；
 - b) 要求法院解決。

第 189 條： 勞動仲裁委會之解決個人勞資糾紛

- 1、依本法第 188 條 7 款規定之情況，在協商一致的基礎上，各糾紛方有權要求勞動仲裁委會解決糾紛。當要求勞動仲裁委會解決糾紛時，各方不得同時要求法院解決，本條第 4 款規定之場合除外。
- 2、依本條 1 款規定，從收到要求解決糾紛後 07 個工作天內，勞動仲裁組應獲成立以解決糾紛。
- 3、從勞動仲裁組獲成立後 30 天內，勞動仲裁組應作出解決糾紛之決定並寄予糾紛各方。
- 4、倘本條 2 款規定期限屆滿而勞動仲裁組未得成立或本條 3 款規定期限屆滿而勞動仲裁組未作出解決糾紛之決定則各方有權要求法院解決。
- 5、倘其中一方不執行勞動仲裁組之決定則各方有權要求法院解決。

第 190 條： 要求解決個人勞資糾紛之期限

- 1、要求勞動調解員調解個人勞資糾紛的期限為 6 個月，從糾紛方發現認為其合法權與利益被侵犯行為之日計起。
- 2、要求勞動仲裁委會解決個人勞資糾紛的期限為 9 個月，從糾紛方發現認為其合法權與利益被侵犯行為之日計起。
- 3、要求法院解決個人勞資糾紛的期限為 1 年，從糾紛方發現認為其合法權與利益被侵犯行為之日計起。

- 4、依法律規定倘要求者能證明因不可抗力事件、客觀阻礙或其他理由而不能依本條規定期限之要求則發生不可抗力事件、客觀阻礙或其他理由之時間不算於要求解決個人勞資糾紛的期限。

第三節：關於權的集體勞資糾紛解決之審權及程序

第 191 條：具備解決集體勞資關於權之糾紛的審權

- 1、具備解決集體勞資關於權之糾紛的審權機關、組織及個人包括：
- a) 勞動調解員；
 - b) 勞動仲裁委會；
 - c) 人民法院。
- 2、在要求勞動仲裁委會或人民法院解決集體勞工權與利益糾紛之前必須透過勞動調解員之調解手續。

第 192 條：解決集體勞資關於權之糾紛的程序、手續

- 1、解決集體勞資關於權糾紛的程序、手續得依本法第 188 條 2, 3, 4, 5 及 6 款規定辦理。
- 對於本法第 179 條 2 款 b 及 c 點規定之糾紛而確定有違法行為則勞動調解員制立記錄並轉交備件、資料到審權機關依法審查、處理。
- 2、倘調解不成或本法第 188 條 2 款規定之調解期限屆滿而勞動調解員不進行調解則糾紛各方有權選擇以下解決糾紛方式之一：
- a) 要求勞動仲裁委會依本法第 193 條規定解決。
 - b) 要求法院解決。

第 193 條：勞動仲裁委會對集體勞資關於權之糾紛解決

- 1、在達成共識基礎上，如調解不成或本法第 188 條 2 款規定之調解期限屆滿而勞動調解員不進行調解或其中一方不執行調解成記錄之協議各糾紛方有權要求勞動仲裁委會解決糾紛。
- 2、依本條 1 款規定，自接獲要求解決糾紛日起 7 個工作天內，勞動仲裁組應獲成立以解決糾紛。
- 3、從獲成立後 30 天內，根據勞動法規、已獲登記勞工集體協議、勞動內規及其他合法規制、協議，勞動仲裁組應作出解決糾紛之決定並寄予糾紛各方。
- 對於本法第 179 條 2 款 b 及 c 點規定之糾紛而確定有違法行為則勞動仲裁組不作出解決糾紛之決定而轉交備件、資料到審權機關依法審查、處理。
- 4、倘各方依本條規定選擇透過勞動仲裁委會解決糾紛時則在勞動仲裁委會正解決糾紛時，各方不得同時要求法院解決。
- 5、當本條 2 款規定期限屆滿而勞動仲裁組未得成立或本條 3 款規定期限屆滿而勞動仲裁組未作出解決糾紛之決定則各方有權要求法院解決。
- 6、倘其中一方不執行勞動仲裁組之決定則各方有權要求法院解決。

第 194 條：要求解決集體勞資關於權之糾紛的期限

- 1、要求勞動調解員調解集體勞資關於權之糾紛的期限為 6 個月，從糾紛方發現認為其合法權被侵犯行為之日計起。
- 2、要求勞動仲裁委會解決集體勞資關於權之糾紛的期限為 9 個月，從糾紛方發現認為其合法權被侵犯行為之日計起。
- 3、要求法院解決集體勞資關於權之糾紛的期限為 1 年，從糾紛方發現認為其合法權被侵犯行為之日計起。

第四節：解決集體勞資利益糾紛之審權及程序

第 195 條：解決集體勞資利益糾紛之審權

- 1、具備解決集體勞資利益糾紛的審權機關、組織及個人包括：
 - a) 勞動調解員；
 - b) 勞動仲裁委會。
- 2、在要求勞動仲裁委會或進行罷工手續之前必須透過勞動調解員之調解手續。

第 196 條：解決集體勞資利益糾紛之程序、手續

- 1、解決集體勞資利益糾紛的程序、手續得依本法第 188 條 2, 3, 4 及 5 款規定辦理。
- 2、倘調解達成共識，調解成記錄應包含各方已協調成所有內容，具有糾紛各方及勞動調解員簽字。調解成記錄具有如同企業勞工集體協議之法理價值。
- 3、倘調解不成或本法第 188 條 2 款規定之調解期限屆滿而勞動調解員不進行調解或其中一方不執行經達成共識協議時，則糾紛各方有權選擇以下解決糾紛方式之一：
 - a) 要求勞動仲裁委會依本法第 197 條規定解決。
 - b) 勞工代表組織有權依本法第 200、201 及 202 條規定之手續進行罷工。

第 197 條：勞動仲裁委會對集體勞資利益糾紛之解決

- 1、在協商一致的基礎上，如調解不成或本法第 188 條 2 款規定之期限屆滿而勞動調解員不進行調解或其中一方不執行調解成記錄之協議各糾紛方有權要求勞動仲裁委會解決糾紛。
- 2、依本條 1 款規定，自接獲要求解決糾紛日起 7 個工作天內，勞動仲裁組應獲成立以解決糾紛。
- 3、從獲成立後 30 天內，根據勞動法規、已獲登記勞工集體協議、勞動內規及其他合法規制、協議，勞動仲裁組應作出解決糾紛之決定並寄予糾紛各方。
- 4、當各方依本條規定選擇透過勞動仲裁委會解決糾紛時則在勞動仲裁委會正解決糾紛時，勞工代表組織不得進行罷工。

當本條 2 款規定期限屆滿而勞動仲裁組未得成立或本條 3 款規定期限屆滿而勞動仲裁組未作出解決糾紛之決定或僱主為糾紛方不執行勞動仲裁組之決定則勞工代表組織為糾紛方有權依本法第 200、201 及 202 條規定之手續以進行罷工。

第五節：罷工

第 198 條：罷工

罷工係指勞工之暫時停止操作、自願及有組織以達到處理勞資糾紛過程的要求並由有權集體協商之勞工代表組織為集體勞資糾紛之一方組織及領導。

第 199 條： 勞工有權罷工之場合

在以下場合集體勞資利益糾紛方的勞工代表組織有權依本法第 200、201 及 202 各條規定之手續進行罷工：

- 1、 調解不成或依本法第 188 條 2 款規定之調解期限屆滿而勞動調解員不進行調解；
- 2、 勞動仲裁委會不獲成立或成立但不出具解決糾紛之決定或僱主為糾紛方不執行勞動仲裁委會之糾紛解決決定。

第 200 條： 罷工程序

- 1、 依本法第 201 條規定徵詢有關罷工的意見。
- 2、 依本法第 202 條規定作出罷工決定及公告罷工。
- 3、 舉行罷工。

第 201 條： 對罷工徵詢意見

- 1、 本法第 198 條規定，進行罷工之前，有權組織及領導罷工之勞工代表組織有責任徵詢全體勞工或參與協商各勞工代表組織管委會成員的意見。
- 2、 徵詢意見內容包括：
 - a) 同意或不同意罷工；
 - b) 本法第 202 條 2 款 b、c 及 d 點規定勞工代表組織之方案內容；
- 3、 徵詢意見事宜可透過直接投票或簽字形式或其他方式進行。
- 4、 進行罷工的時間、地點及徵詢意見方式由勞工代表組織決定並提前至少一天知會僱主。徵詢意見事宜不得影響到僱主的正常生產經營活動。僱主不得刁難、阻止或干涉勞工代表組織對罷工徵詢意見之過程。

第 202 條： 決定罷工及通知開始罷工的時間

- 1、 當有逾 50% 以上被依本法第 201 條 2 款規定獲徵詢意見的勞工同意則勞工代表組織提出罷工的書面決定。
- 2、 罷工決定應具備下列各內容：
 - a) 徵詢罷工意見之結果；
 - b) 開始罷工時間及罷工地點；
 - c) 舉行罷工範圍；
 - d) 勞工的要求；
 - d) 組織及領導罷工勞工代表組織代表人之姓名、聯絡地址。
- 3、 開始罷工前至少 5 個工作天，組織及領導罷工勞工代表組織應將罷工決定文件寄送予僱主、縣級人民委員會及省級人民委員會之勞動管理專責機關。
- 4、 罷工即將開始前，若僱主仍拒絕解決勞工之要求時，則勞工代表組織進行組織及領導罷工。

第 203 條： 各方在罷工前及罷工期間的權限

- 1、繼續協商以解決集體勞資糾紛之內容，或共同建議勞動調解員、勞動仲裁委會進行調解、解決勞資糾紛。
- 2、依本法第 198 條規定勞工代表組織有權組織及領導罷工，具有下列權限：
 - a) 如未罷工則撤銷罷工決定或如正在罷工則終止罷工；
 - b) 要求法院宣判罷工為合法。
- 3、僱主具有下列權限：
 - a) 接受全部或一部分要求，並以書面通知正組織及領導罷工的勞工代表組織；
 - b) 由於罷工期間不夠條件維持正常運作或為保護財產而暫時關閉職場；
 - c) 要求法院宣判罷工為不合法。

第 204 條： 不合法罷工場合

- 1、非屬本法第 199 條規定的罷工場合。
- 2、非由有權責勞工代表組織進行組織及領導罷工。
- 3、違反本法對於進行罷工程序、手續之規定。
- 4、當集體勞資糾紛正由審權機關、組織、個人依本法規定解決。
- 5、依本法第 209 條規定不準罷工場合進行罷工者。
- 6、依本法第 210 條規定已獲審權關暫緩或停止罷工決定者。

第 205 條： 公告暫時關閉職場的決定

僱主應至少於暫時關閉職場前 3 個工作天，在職場公開告示暫時關閉職場的決定，並通知下列各機關、組織：

- 1、正組織及領導罷工的勞工代表組織；
- 2、預計關閉職場當地之省級人民委員會；
- 3、預計關閉職場當地之縣級人民委員會。

第 206 條： 禁止暫時關閉職場的情況

- 1、罷工決定文件上所列開始進行罷工前 12 個小時。
- 2、勞工停止罷工之後。

第 207 條： 在罷工期間勞工的薪資及其他合法權利

- 1、對不參與罷工而因罷工理由須停職的勞工，則得依本法第 99 條 2 款規定給付停職薪資及勞動法規規定之其他權利。
- 2、除非雙方另有其他協議，對參與罷工的勞工，不得給付薪資及法律規定之其他權利。

第 208 條： 罷工舉行前、後及進行中被嚴禁的行為

- 1、妨礙勞工行使罷工權，或煽動、拉攏、強迫勞工罷工；阻撓不參加罷工的勞工上班者。
- 2、使用暴力；破壞企業機器、設備、資產者。
- 3、違反公共安全、秩序者。

- 4、以準備舉行罷工或參加罷工為由，對參與罷工勞工、罷工領導人終止其勞動合同或施以勞動紀律處分或調其從事其他工作、調往他處工作者。
- 5、對參與罷工勞工及罷工領導人進行鎮壓、報復者。
- 6、利用罷工以進行違法行為者。

第 209 條：不得罷工的僱用勞工單位

- 1、凡屬若進行罷工將威脅到國防、安寧、公共秩序、民眾健康之僱用勞工單位不得罷工。
- 2、政府於本條第 1 款規定不得罷工之僱用勞工單位清單及不得罷工之僱用勞工單位之勞資糾紛解決事宜。

第 210 條：決定延緩、停止罷工

- 1、當審議發現罷工將嚴重影響國民經濟、公共利益、威脅到國防、安寧、公共秩序、民眾健康時，則省級人民委員會主席決定延緩或停止罷工。
- 2、政府規定延緩、停止罷工及解決勞工權利之細則。

第 211 條：違反程序、手續罷工之處理

接獲不遵從本法第 200、201 和 202 條規定的罷工通知後 12 小時內，縣級人民委員會主席主持、指導勞動管理專責機關配合同級工會、相關機關、組織直接接洽僱主及基層勞工代表組織之管委會代表以聆聽意見、協助各方尋找解決辦法、恢復正常的生產經營活動。

倘發現有違法行為則制立記錄、進行處理或建議審權機關依法處理有違法行為之個人、組織。

對於各勞資糾紛內容則隨着每種糾紛，輔導、協助各方依本法規定進行各解決勞資糾紛手續。

第十五章：勞動之國家管理

第 212 條：國家對勞動管理的內容

- 1、發布並輔導執行勞動法規文件；
- 2、追蹤、統計、提供勞工供求及供求變動的資訊；決定勞工之薪資政策；決定人力資源之政策、規劃、計劃、分佈及使用全社會勞工、職訓、發展職業技能；對屬職訓水準建立越南國家職業技能水準、國家水準。規定僅可僱用經過職訓或具備國家職業技能證書勞工之職業清單。
- 3、舉辦及進行對勞動、統計、勞工資訊、勞動市場、勞工生活水平、薪資及收入之科學研究；管理勞工之數量、質量及勞動變動。
- 4、建立有關協助發展勞動關係進步、和諧及穩定的機制及體制；對於無勞動關係的勞工促進適用本法規定；實行登記及企業勞工組織管理活動之事宜。
- 5、檢查、清查、處置違反勞動法規及解決有關勞動申訴、檢舉；依法律規定解決勞資糾紛。
- 6、勞動領域之國際合作。

第 213 條： 國家管理勞動之審權

- 1、政府對全國勞動領域進行國家統一之管理。
- 2、勞動傷兵暨社會部向政府負責國家之勞動管理。
- 3、部、各部級機關在其任務、權限範圍內，有責任執行並與勞動傷兵暨社會部關於國家勞動管理方面配合。
- 4、各級人民委員會在其轄區執行國家之勞動管理。

第十六章： 勞動清查、違反勞動法規之處分

第 214 條： 勞動清查的內容

- 1、勞動法規執行之清查；
- 2、勞動意外及違反勞動安全衛生規定之調查；
- 3、參與輔導適用勞動條件、勞動安全衛生之技術標準、規準系統；
- 4、依法處理勞動之檢舉及申訴；
- 5、依審權範圍處理及建議審權機關處理勞動法規之違反。

第 215 條： 勞動專業清查

- 1、勞動專業清查之審權依清查法規定執行。
- 2、勞動安全衛生之清查事宜，依勞動安全衛生法規定執行。

第 216 條： 勞動清查之權

勞動清查有權依清查決定針對清查對象、範圍所在地進行清查、調查。在職場當有危機威脅勞工之安全、性命、健康、聲譽、人格之緊急場合時，依審權人之決定進行臨時清查就不需預先通知。

第 217 條： 違反之處分

- 1、對違反本法規定者，按其違反性質和程度而施以紀律、行政處分或追究刑責，若造成損失者，則應依法律規定賠償。
- 2、當已有法院有關罷工為不合法之決定則正參加罷工之勞工應立即停止罷工並復工；如勞工不停止罷工、不復工則可視違反程度依勞動法規處分勞動紀律。如罷工為不合法而造成僱主損失則舉行及領導罷工之勞工代表組織應依法律規定賠償損失。
- 3、對利用罷工搗亂公共秩序、安全，造成損壞僱主之機器、設備、財產者；對有阻止、激動、拉攏、強迫勞工罷工行為者；對參加罷工、領導罷工者有報復行為者，則按其違反程度而施以行政處分或追究刑責，若造成損失者，則應依法律規定賠償。

第十七章： 施行條款

第 218 條： 僱用 10 名勞工以下之免、減手續

對於僱用 10 名勞工以下的僱主，應執行本法規定，然而可依據政府規定獲免、減若干手續。

第 219 條： 修改、補充相關勞動法規之若干條款

1、修改、補充第 58/2014/QH13 號社會保險法已獲依第 84/2015/QH13 號法及第 35/2018/QH14 號法修改、補充之若干條款：

a) 修改、補充第 54 條如下：

“第 54 條. 享有退休金條件

1、依本法第 2 條 1 款 a, b, c, d, g, h 及 i 點規定之勞工，本法第 3 條之規定除外，當離職已繳付足 20 年以上社會保險則獲享退休金如屬於以下各場合之一：

a) 依本法第 169 條 2 款規定足歲；

b) 依本法第 169 條 3 款規定足歲並足夠 15 年從事由勞動傷兵暨社會部頒行清單之繁重、毒害、危險工作或特別繁重、毒害、危險工作或在經濟-社會特別困難地區工作足 15 年，包括於 2021 年 1 月 1 日之前在地區津貼系數 0.7 以上地區的工作時間。

c) 與勞動法第 169 條 2 款規定的勞工退休年齡相比少於最多 10 歲，並在炭礦從事開採工作已有足 15 年。

d) 在執行任務時，由於職業事故而感染愛滋病者。

2、本法第 2 條 1 款 d 及 e 點規定之離職勞工繳付社會保險足 20 年以上獲享退休金當屬以下情況之一：

a) 與勞動法第 169 條 2 款規定的勞工退休年齡相比少於最多 05 歲，越南人民軍隊士官法、人民公安法、機要法、專業軍人、國防職工法除外另有其他規定；

b) 與勞動法第 169 條 3 款規定的勞工退休年齡相比少於最多 05 歲，並具有足 15 年從事屬於由勞動傷兵暨社會部發布清單之繁重、毒害、危險工作或特別繁重、毒害、危險工作或從事於經濟社會特別困難地區足 15 年，包括於 2021 年 1 月 1 日之前在地區津貼系數 0.7 以上地區的工作時間。

c) 在執行任務時，由於職業事故而感染愛滋病者。

3、女工為社級幹部、公務員或是在社、坊、市鎮非專責活動者而離職時具有參加社會保險從滿 15 年到 20 年以下及足夠勞動法第 169 條 2 款規定之退休年齡則獲享退休金。

4、對於一些特別場合退休年齡條件由政府規定。”

b) 修改、補充第 55 條如下：

“第 55 條. 勞動能力衰退時獲享退休金之條件

1、本法第 2 條 1 款 a, b, c, d, g, h 及 i 點規定之勞工離職時有足 20 年以上繳付社會保險獲享退休金額度低於本法第 54 條 1 款 a, b 及 c 點規定之獲享退休金足夠條件者如屬於以下各場合之一：

a) 與勞動法第 169 條 2 款規定的退休年齡相比少於最多 05 歲，當勞動能力衰退自 61% 至 81% 以下；

- b) 與勞動法第 169 條 2 款規定的退休年齡相比少於最多 10 歲，當勞動能力衰退自 81% 以上；
 - c) 足夠 15 年以上從事由勞動傷兵暨社會部頒行清單之特別繁重、毒害、危險工作及勞動能力衰退自 61% 以上；
- 2、本法第 2 條 1 款 d 及 e 點規定之勞工離職時有足 20 年以上繳付社會保險，勞動能力衰退自 61% 以上獲享退休金額度低於本法第 54 條 2 款 a 及 b 點規定之獲享退休金足夠條件者當屬於以下各場合之一：
- a) 與勞動法第 169 條 2 款規定的退休年齡相比少於最多 10 歲；
 - b) 足夠 15 年以上從事由勞動傷兵暨社會部頒行清單之特別繁重、毒害、危險工作”；
- c) 修改、補充第 73 條 1 款如下：
- “1、勞工獲享退休金當具備以下各條件：
- a) 足夠勞動法第 169 條 2 款規定的退休年齡；
 - b) 繳付社會保險足 20 年以上”。
- 2、修改、補充第 92/2015/QH13 號民事訴訟法第 32 條如下：
- a) 修改、補充條名、1 款；於 1 款後面補充 1a、1b 及 1c 各款如下：
- “第 32 條. 屬於法院解決審權之勞資糾紛及與勞動相關之糾紛：**
- 1、勞工與僱主之個人勞資糾紛要透過勞動調解員的調解手續而達成共識但各方不執行或執行不對、調解不成或勞動法規規定之期限屆滿而勞動調解員不進行調解，除了以下各勞資糾紛不必強制透過調解手續：
 - a) 關於依開除形式處分勞動紀律或被單方終止勞動合同場合；
 - b) 關於終止勞動合同時之賠償損失、補貼；
 - c) 僱主與家庭幫傭之間；
 - d) 關於社會保險法規之社會保險、醫療保險法規之醫療保險、就業法規之失業保險、勞動安全衛生法規之勞動意外、職業病保險；
 - d) 關於依合同勞工與送勞工到外國就業之企業、組織的賠償損失；
 - e) 僱用外包勞工方與外包勞工之間。
 - 1a、個別勞資糾紛而雙方協議選擇勞動仲裁委會解決但依勞動法規之規定期限屆滿而勞動仲裁組未獲成立、勞動仲裁組不提出解決糾紛決定或其中一方不執行勞動仲裁組之決定則有權要求法院解決。
 - 1b、依勞動法規之規定，集體勞資關於權之糾紛已經過勞動調解員之調解手續而調解不成、依勞動法規之規定期限屆滿而勞動仲裁組不進行調解或其中一方不執行調解成之記錄則有權要求法院解決。
 - 1c、集體勞資關於權之糾紛而雙方協議選擇勞動仲裁委會解決但依勞動法規之規定期限屆滿而勞動仲裁組未獲成立、勞動仲裁組不提出解決糾紛決定或其中一方不執行勞動仲裁組之決定則有權要求法院解決。

b) 撤銷第 32 條 2 款。

第 220 條： 施行效力

1、 本法從 2021 年 01 月 01 日起生效。

從本法生效日起第 10/2012/QH13 號勞動法失效。

2、 從本法生效日起，已締結勞動合同、集體勞工協議、各合法協議之內容不違反或保障優於本法規定之勞工權利及條件更好得繼續執行，除非各方協議修改、補充以符合並適用本法。

3、 對於幹部、公務員、屬人民軍隊、人民公安力量、社會組織之對象、合作社社員、由其他法規規定無勞動關係之勞工，然而每個對象可適用本法若干規定。

本法已於 2019 年 11 月 20 日獲得越南社會主義共和國第 14 屆國會第 8 次會議通過。

國會主席



專業

熱誠

創新

整合

誠信



EVERWIN
SERVICE GROUP
恒利服務集團

一站式服務

選擇恒利選擇成功

www.everwin-group.com

為您思考 用心服務

Think for you. Do for you.



恒利服務集團不斷創新，整合，致力於發展一站式服務，其最終目的在於成為企業最佳的後勤夥伴，為企業建造通往目的地的道路，橋樑，協助客戶縱橫商場，開創新局。

Ho Chi Minh



Ha Noi



Line QR Code

Wechat QR Code

服務項目

恒利投資與管理顧問有限公司

投資規劃與諮詢

辦理公司/分公司/辦事處成立與變更

辦理工作證/暫住證/簽證 與 管理諮詢...等

恒利會計與顧問有限公司

稅務會計、退稅作業

稅法諮詢、稅務規劃...等

恒元聯合法律事務所

常年法律顧問、法規諮詢、註冊商標、法律訴訟
合約與勞資糾紛處理、債權債務處理...等

恒利證券與房地產有限公司

證券投資顧問

代客找工業區土地/廠房/倉庫/辦公室/住房

辦公中心分租、房地產買賣/仲介

恒利資訊科技有限公司

ERP及管理資訊系統銷售/上線與維護

服務平台/人力平台/商業平台等經營推廣

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. Mỹ 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