

越南勞動法

4. 越南勞工輸出相關法規

潛”鑿
搭藤票 : 2006/7/8 22:50:00

越南勞動法

越南社會主義共和國

獨立-自由-幸福

河內、1994年6月23日

勞動法

序言

勞動是人類創造社會物質財富和精神價值最重要的活動。有效率高質量和高效果的勞動，是國家發展的決定性因素。

勞動法律規定勞動者和勞動使用者之間的權利與義務，勞動標準，使用和管理勞動的原則，有助於推動生產。因此其在社會生活和國家法律系統中佔有重要地位。

繼承和發揮我國自1945年8月革命至今施行的勞動法律，勞動本法是越南共產黨更新方針之體制化，是1992年越南社會主義共和國憲法關於勞動法規，關於勞動使用和管理規定之具體化。勞動法保護勞動者的就業權、利益和其它權利。同時，保護勞動使用之合法權利和利益，為保障勞動關係之和諧和穩定創造條件，有助於發揮腦力勞動者、體力勞動者和勞動管理人員的創造性和才能。旨在推動勞動、生產和服務的效率、質量與社會進步，勞動使用和管理之效果。為推動國家工業化、現代化，為爭取國富民強、創造公平、文明社會事業作出貢獻。

第一章

總則

第一條：

勞動法調整作工領薪勞動者和勞動使用者之間的勞動關係和直接與勞動關係有關之社會關係。

第二條：

勞動本適用於根據合同勞動的所勞動者及使用者勞動的一切經濟成份，一切所有制的每個組織和個人。

勞動本法亦適用於職業學徒，家庭傭人和勞動本法所規定的其它勞動。

第三條：

在越外合經營企業，外國機構、組織以及國際組織中服務的越南公民，以及在越南企業、組織中工作，為越方個人工作之外國人員均屬勞動本法和越南其它法律之適用範圍。越南社會主義共和國締結或參與的國際條約有另外規定則例外。

第四條：

對國家公務員、職員，由選舉產生或提拔之專職人、員人民軍人部隊人員、人民公安部隊人員、各團體人員、各政治社會組織人員以及各合作社會人員，其勞動制度由其它法律文本規定。但本勞動法中若干規定適用某些對象。

第五條：

1. 任何人均有工作之權利，並得選擇自己的事業及職業，學習工藝及提高職業之程度，無受分別對待於性別、民族、社會成份及宗教信仰等。
2. 嚴禁虐待勞動者；禁止強迫勞動任何形式下。

3. 一切活動為使造成工作，自創造工作，教藝及學藝以及所工作事項，一切生產、經營等之活動吸收多勞動等均獲得國家之鼓勵，創造順利之條件及支助。

第六條：

勞動者最少要滿15歲以上，勞動有之能力並有簽署勞動合同。使用勞動者是各營業、機關、組織或個人。如是個人則最少要滿18歲以上，並有租賃，使用及清付勞動之工資等。

第七條：

1. 勞動者獲得清付資金於與使用勞動者有所協商之基礎上，但不得低過由國家所規定之最少薪俸，並依據工作之必要，質量及效果等；獲得保護勞動，工作於各擔保關於勞動之安全及衛生等之條件下。依休養之制度，享有每年獲付薪金之假期，並獲得社會保險依據法律有所之規定。國家規定勞動制度及社會之政策為使保護金性勞動者與及各類特殊之勞動者。

2. 勞動者有權依據工團律而成立，參加工團之活動為使保衛自己有所合法之權利及利益。獲得享有集體之福利，依據營業之內規及法律之規定而參加管理營業。

3. 勞動者有義務實現勞動合同，集體勞動之協約，執行勞動之紀律及勞動之內規，並遵守使用勞動者有所合法之調遣。

4. 勞動者有權依法法律之規定而停工之。

第八條：

1. 使用勞動者有權選用勞動，分配、調遣勞動依據生產、經營有所之需求；有權獎賞及處理違犯各勞動之紀律依據勞動法律有所之規定。

2. 使用勞動者有權派遣代表以洽商、簽署於營業內之集體勞動協約或行業集體勞動之協約；有責任配合於工團討論各問題關於勞動之關係，改善勞動者物質及精神等之生活。

3. 使用勞動者有義務實現勞動合同，集體勞動之協約及其它與勞動者有所之協商，尊重勞動者之名譽、人格並有所適當之對待。

第九條：

勞動者及使用勞動者間之勞動關係得予確立並進行透過商量、協商依據自願、平等、合作、尊重彼此間有所之權利及合法利益等之原則上，實現足夠於已保證之各條件。

第十條：

1. 國家以法律統一管理人力資源及管理勞動，並有政策以發展、分配人力資源，發展多元化使用勞動之方式及為勞工推薦就業機會。

2. 國家輔導勞工及雇主間建立勞資和諧及穩定之關係，並為企業之發展而共同合作。

第十一條：

國家鼓勵以民主、公平、文明等於營業內管理勞動與及一切措施，連摘自營業之利潤計之獎賞，為使勞動者關心於營業之活動效果，以達至較高之效果於營業之管理勞動及生產。

第十二條：

工團參加於國家機關，各經濟、社會等之組織照顧及保護勞動者之權利。參加檢查、監察關於施行勞動律之各規定。

第二章

工作

第十三條：

一切勞動引至收入源，無受法律之禁止均得承認為工作。

解決工作，擔保給予勞動有能力者均得予工作是國家，各營業與及全社會之責任。

第十四條：

1. 國家確定創造新工作之旨標於發展經濟、社會之五年及每年之計劃。創造必要之條件，支助財政，給予貸款資金或免、減稅金並運用其它各鼓勵之措施為使勞動有能力者自解決工作，並使各經濟成份

之組織!及個人發展較多之新職業以創造工作給予勞動者。

2. 國家有優待之政策關於解決工作以吸引及使用屬少數民族之勞動者。
3. 國家有鼓勵之政府，創造順利條例給於國內及國外之組織及個人，包括定居於外國之越南人投資發生產、經營，為勞動者解決工作。

第十五條：

1. 政府制定勞工就業、投資發展經濟社會及移民以發展新經濟區之國家計畫，俾配合解決勞工之就業問題；撥發國家預算及其他來源資金以成立國家就業基金，並發展勞工仲介系統。政府於每年將提報國會審核國家就業基金及勞工就業運作計畫。
2. 中央直轄市省人委會編擬轄區勞工就業計畫及成立勞工就業基金，俾呈送其同級的人民議會審核。
3. 各政府機關、經濟組織、人民團體及社會組織負責在其權限及任務限範圍內，參加成立勞工就業基金及執行勞工就業計畫。

第十六條：

1. 勞工得於非屬法令禁止範圍內在任任何僱主及任何地區內工作。需求工作的勞工得依其意願、能力、作業程度及體康直接連繫以求職或向仲介辦理求職之登記。
2. 僱主得准直接或透過仲介錄選勞工，得准依法規定增減其僱用勞工人數，俾符合其生產經營之需求。

第十七條：

1. 企業因變更結構或生產技術而使滿12個月以上經常在企業工作的勞工喪失其工作者，僱主應負責重新予以訓練俾能繼續使用於新工作崗位；倘無法安排勞工操作於新工作崗位而須解僱時，則應給付其退職金，每滿一年工作者為一個月薪資額之退職金，惟至少不得低於二個月薪資額之退職金。
2. 當僱主依照本條第1項規定須解僱多名勞工時，業經依本法第三十八條第2項規定程序與企業基層工會執行委員會協商並達成共識後，應根據企業需求勞工情況、勞工資深、作業程度、家庭背景及其他因素而公布須解僱勞工之名單，俾循序予以解僱，並僅准於提報給當地的勞工國家管理機關後，始得解僱勞工。
3. 各企業應依政府規定成立退職補助基金，俾及時給付在企業喪失工作的勞工。
4. 政府制定政策及採取措施為勞工舉辦職訓、重新訓練，輔導生產經營作業及自國家就業基金提供低利率之貸款，俾利勞工求職或自行創造其就業機會；提供資助給具有因企業變更結構和生產技術而造成多名勞工喪失或缺乏工作機會的地區及產業。

第十八條：

1. 就業仲介組織負責為勞工提供就業機會及諮詢之服務；按照僱主需求供應及錄選勞工；蒐集及供應勞工市場之資訊及依法規定執行其他任務。
2. 政府規定仲介之成立條件、手續及運作事宜。
3. 仲介得收取費用，享受政府審核稅徵減免政策之優惠及依本法第三章規定舉辦職業訓練活動。
4. 社會榮軍勞動部對仲介實施國家之管理并遣C

第十九條：

嚴禁欺騙勞動的假偽廣告，陪Y行為或者利用所做之事實違反法律的行為。

第三章

學藝

第廿條：

1. 個人有權根據自己需要選擇學藝行業和學藝所在地。
2. 企業、組織和個人具備法律規定的有關條件，即可開辦職業教育。政府頒行有關開辦職業教育規定。

第廿一條：

1. 開辦職業教育單位必須按照法律有關規定進行注冊，遵守職業教育守則，可以徵收學費並納稅。

2. 專為軍人、傷員、殘疾者、少數民族人員開辦的職業教育單位，對大量存在就業機會少或失業者的地方開辦的傳統手藝教育和開展帶徒弟方式單位，國家可以考慮予減免收稅。

第廿二條：

職業教育受訓者年起碼十三周歲。勞動、榮軍、社會部規定的若干行業除外。受訓者必須備良好健康狀況，以適應授業之要求。

第廿三條：

1. 企業中勞動者須轉換職業時，所在企業有責任為勞動者辦理進修和再培訓。
2. 對於選進企業接受職業教育和職業見習，此後在有關合同規定的期限從事勞動人員無須登記，亦不得對其徵收學費。職業教育和職業見習期間算為在企業的工齡。在學藝和見習期間，受訓者宜參與生產產品，就應取得雙方同時的勞動報酬。

第廿四條：

1. 職業訓練應在具備受訓人與職訓人或職訓單位代表間之書面職訓合約或口頭承諾方式下進行。對以簽訂職訓合約方式進行者，則應製成兩份合約並各保管乙份。
2. 職業訓練合約的主要內容包括訓練目標、訓練地點、學費、訓練期限及違反合約之補償額度規定。
3. 對企業同意受訓人在工廠受訓以使用者，則其職訓合約上應契結其為企業工作之期限及應確保於受訓結束後簽訂其勞動合約之規定。倘受訓結束後而受訓人不履行其契結為企業工作者，則應賠償其受訓之費用。
4. 對在不可抗拒之情況下而提前中止職訓合約者，則毋須予以賠償。

第四章

勞動合同

第廿六條：

勞動合同是勞動使用者對勞動報酬、勞動條件、勞動關係中各方之權利和義務所達成的協議。

第廿七條：

1. 勞動合約應以下列形式之一為之：

a) 期限不認定之勞動合約(註：無確定期限)

期限不認定的勞動合約係指勞資雙方在合約中並不認定其期限及其效力終止日期的合約。

b) 期限認定之勞動合約(註：有確定期限)

期限認定的勞動合約係指勞資雙方在屬滿12個月至36個月期內合約中已認定其期限及其效力終止日期的合約。

c) 季節性勞動合約或12個月以下從事固定工作之勞動合約。

2. 依本條第1項b及c點規定的勞動合約期滿而勞工仍繼續工作時，則勞資雙方應於勞動合約期滿起的在30天內簽訂新勞動合約；倘彼此不予簽訂新勞動合約時，則其原先合約將成為限期不認定的勞動合約，若雙方再簽訂係屬期限認定的新勞動合約時，則亦僅能再簽訂一次之限期合約，而嗣後勞工仍繼續工作者，則應改簽為期限不認定之勞動合約。

3. 不得安排屬季節性或12個月以下從事固定工作勞動合約的勞工，從事12個月以上具有經常性之工作，對為暫時取代因履行軍事義務、產假或暫時休息的勞工者例外。

第廿八條：

書面簽字的勞動合同應寫成兩份，各持一份。對為期不超過三個月的臨時工或家庭幫工，各方可達成口頭協議。各方達成口頭協議均須遵守勞動法有關規定。

第廿九條：

1. 勞動合約應包括下列主要內容：工作項目、作業時間、休息時間、薪資、工作地點、合約期限，勞工之勞動衛生、安全及社會保險條件。

2. 當勞動合約中部份或全部內容規定勞工權益低於勞動法、集體勞工合約及正在企業執行勞動內部規

定的額度或有限制勞工之其他權益時，則該部份或全部內容均應予以修正及補充。

3. 當勞動清查官發現有本條第2項情況之勞動合約時，則應予以引導及要求各方修正及補充，俾符合其實際狀況，倘各方不克修正及補充時、勞動清查官將強制廢除該等內容；各方之權限、義務及利益將依法令規定處理。

第卅條：

1. 勞動合同是勞動者和勞動使用者之間的簽約。
2. 勞動合同由勞動使用者為一方同勞動者合法委託人為一方簽約。此合同之效力適用於一勞動合同切者。
3. 勞動者可以同一個或多個勞動使用者簽訂一項或多項合同，但須保證充分履行其合同。
4. 勞動合同中說明的勞動項目由簽約人履行，在沒有徵得勞動使用者同意，不能轉交他人。

第卅一條：

當企業進行併入、合併、分割及分立而轉移其企業所有權、管理權或資產使用權時，其後續接班的雇主應繼續負責對勞工履行其勞動合約，倘無法如數使用其現成勞工名額時，則應依法規定編擬勞工使用之計畫。

第卅二條：

勞動使用者和勞動者就試用及試用期限，彼此承擔之義務達成協議。試用期限，勞動者的工資起碼等於同類工種工資的70%。對具有高技術水平的勞動者試用期限不得超過60天，對其它勞動者不得超過30天。

試用期間，若試用效果沒有達到雙方所商定的指標，各方有權取試用商定，而不須作事先通知，不須予以賠償。當試用達到指標，第卅二條：使用者必須按照商定接納第卅二條：者正式從事勞動。

第卅三條：

1. 勞動合約自雙方契結或協商或自勞工開始作業日起生效。
2. 雙方執行勞動合約過程中，倘其中任何之一方有要求修改勞動合約內容時，則應至少在三天前通知另一方。勞動合約內容之修改及補充，得以修正原訂合約內容或以制定新勞動合約方式為之。

第卅四條：

1. 勞動發生特殊情況或因生產經營需要，勞動使用者有權暫時調轉勞動者從事其它工種，但執行期一年之內不得超過60天。
2. 當需要暫時調轉勞動從事其它工種，必須起碼在三天前事先通知當事者，說明臨時合作期限，並根據勞動者健康狀況和性別安排適宜的勞動。
3. 勞動者從事按本條一款所述的臨時工種，其工資按新工種計算。若新工種工資低於原工資，則保留其原工資為30個勞動日。新工種工資起碼等於原工資的70%，不得低於國家規定的最低工資。

第卅五條：

1. 屬下列情況勞動合同暫時停止執行：
 - a) 勞動者按法律規定義務兵役制或其它公民義務制。
 - b) 勞動者被扣留、監禁。
 - c) 雙方同意取消合同。
2. 對本條一款第a、b點所述事例，勞動合同暫停執行期滿後，勞動使用者必須重新接納勞動者。
3. 重新接納扣留、監禁期滿的勞動者由政府另行規定。

第卅六條：

屬下列情況可停止勞動合同：

1. 合同期滿；

2. 已完成合同既定的工作；
3. 雙方同意予以停止；
4. 勞動者被判刑坐牢或根據法決定被禁止從事原來工作；
5. 勞動者死亡；為法院宣佈「失蹤」。

第卅七條：

1. 對屬滿12個月至36個月期內的期限認定、季節性或12個月以下從事固定工作之勞動合約工作的勞工，得准在下列情況下單方提前中止其勞動合約：
 - a) 不依照勞動合約之協商內容規定而安排勞工從事不適合之工作、不適合之工作地點及不確保工作條件者。
 - b) 不依照勞動合約之協商充分給付薪資或不按時給付者。
 - c) 受到虐待及強迫勞動者。
 - d) 勞工本身或其家屬環境實際面臨困難者。
 - e) 獲推選為專業任職於民選機關或指派任職於國家機構者。
 - f) 懷孕女性勞工依醫師診斷須離職者。
 - g) 凡勞工依屬滿12個月至36個月期限認定或依季節性或12個月以下從事固定工作的勞動合約工作而患病及發生意外者，雖已獲連續治療3個月或達到合約規定期限之1/4，而其勞動能力仍未康復者。
2. 當勞工依本條第一項規定單方中止勞動合約時，應事先通知雇主之期限如下：
 - a) 對屬a、b、c及g點規定者，至少為3天。
 - b) 對屬d、e點規定的滿12個月至36個月期限認定勞動合約者，至少為30天，而對季節性或12個月以下從事固定工作勞動合約者，至少為3天。
 - c) 對屬f點規定者，將依本法第一一二條規定期限辦理。
3. 對依照期限不認定勞動合約工作的勞工，得准單方中止其勞動合約，惟應至少在45天前通知雇主；對已連續治療6個月的患病及意外勞工而單方中止勞動合約者，應至少在3天前通知雇主。

第卅八條：

1. 雇主得准在下列情況下單方中止勞動合約：
 - a) 經常不依合約規定完成工作的勞工。
 - b) 依本法第八十五條規定遭解僱紀律處分的勞工。
 - c) 屬期限不認定勞動合約工作患病而已獲連續治療12個月；屬滿12個月至36個月期限認定或季節性或12個月以下從事固定工作勞動合約工作患病而已獲連續治療6個月或超過合約1/2期限，其勞動能力仍未康復的勞工。對已康復的勞工，可予以考量繼續其勞動合約。
 - d) 因發生天災、火警或依政府規定之不可抵抗事故，雖然經雇主採取各項改善措施，惟仍迫須縮小生產業務及刪減工作機會者。
 - e) 企業、機關、組織終止活動者。
2. 雇主依本條第一款a、b、c點規定單方中止勞動合約前，應先與其基層工會執行員會協商及達成共識，若彼此意見分歧時，則應提報給權責機關及組織。雇主自提報給當地國家管理勞工機關計起的30天後，始准予決定中止勞動合約並應負起其決定之責任，倘基層工會執行委員會及勞工對雇主之決定有異議時，有權要求依法令規定程序解決勞動之糾紛。
3. 除本條第1項b點規定外，當雇主單方中止勞動合約時，應依下列規定時間事先通知勞工：
 - a) 屬期限不認定的勞動合約者，至少為45天；
 - b) 屬滿12個月至36個月的期限認定的勞動合約者，至少為30天；
 - c) 屬季節性合約或12個月以下從事固定工作的期限認定勞動合約者，至少為3天。

第卅九條：

勞動使用者在下述情況不得單方停止合同：

1. 勞動者因病患、勞動事故、職業病疾發生而按醫生指定進行醫治和療養，除勞動本法第卅八條1款c、d點所述之情況例外。
2. 勞動者在休年、勞動假使用同意的因私事休假和其它事因休假。

3. 女勞動者為本法第一一一條第3款所規定之情況。

第四十條：

各方可以在事先通知期滿之，前放棄停止勞動合同。在事先通知期滿後，各方均有權停止勞動合同。

第四十一條：

1. 雇主單方違法中止勞動合約時，必須接受原勞工依原簽訂勞動合約規定工作予以復職，並須給付勞工工作喪失期間的薪資、津貼(若有時)及加上最少為兩個月薪資和津貼(若有時)之補償。

對無意返復職的勞工，除本條第一項規定給付補償費外，雇主仍須依本法第四十二條第1項規定支付其退職補助金。

對雇主不接受予以復職而勞工亦表示同意者，則勞資雙方除依本條第1項規定補償及本法第四十二條規定退職金額外，可協商額外補償給勞工，以終止其勞動合約。

2. 勞工單方違法中止勞動合約時，除將無法取得退職補助金外，另應賠償雇主半個月薪資及津貼(若有時)。

3. 勞工單方違法中止勞動合約時，應依政府規定賠償訓練費用(若有時)。

4. 雙方之一方違反事先通知對方中止勞動合約規定時間時，則違反之一方須應向彼方支付賠償金，相當於未事先通知期間勞工薪資的金額。

第四十二條：

1. 雇主對在企業、機關及組織內工作滿12個月以上的勞工終止其勞動合約時，應依勞工工作年資，每一年支付半個月薪資及津貼(若有)之退職補助金。

2. 對依本法第八十五條第一項(a)及(b)點而終止勞動合約時，勞工不得領取退職補助金。

第四十三條：

勞動自合同停止之日起的七天之內，雙方有責任結算有關彼此利益的款項。若發生特殊情況可以延期，但不得超過30天。

當企業宣佈破產，勞動者有關利益的款項須按企業破產法之規定進行結算。

勞動使用者在勞動冊上載明停止勞動合同之原因，並將勞動冊退勞動還者。除勞動冊規定之事項以外，勞動使用者不得載上其它見解影響勞動者謀求新就業。

第五章

集體勞動公約

第四十四條：

1. 集體勞動公約(開簡稱集體公約)是勞動者同勞動使用者就勞動條件、勞動使用；勞動關係彼此雙方權利和義務所達成的文本。

集體公約由勞動者代表和勞動使用者按自願、公平原則，通過商談簽約。

2. 集體公約其內容不得違反勞動法律和其法規。國家鼓勵簽訂其規定比之勞動法律規定有利於勞動者的集體公約。

第四十五條：

1. 勞工集體合約協商的代表包括：

a) 企業內工會的執行委員會或臨時工會的執行委員會，代表集體勞工。

b) 雇主方面，為企業的經理或依企業組織章程規定授權的人士或企業經理以書面授權的人士。

參與勞工集體合約協商的代表人數，由雙方協商。

2. 代表勞工簽訂集體合約的代表為企業基層工會執行委員會的主席或由執行委員會以書面授權的人士。代表雇主簽訂集體合約的代表為企業之經理或經理以書面授權的人士。

3. 勞工集體合約僅能在50%以上之勞工同意合約內容時進行簽訂。

第四十六條：

1. 每方均有權對集體公約簽訂、公約內容提出要求。當要求提出後，要求接受方須表示同意談判，並

自要求提出之日起最遲20天之內就談判日期達成協議。

2. 集體公約其主要內容包括：就業與保障就業、作業時間、工資、獎金、工資補貼；對勞動者的勞動定額、勞動安全、勞動衛生和社會保險。

第四十七條：

1. 簽訂的勞工集體合約應製立成4份，其中：

- a) 一份由雇主保存。
 - b) 一份由企業基層工會執行委員會保存。
 - c) 一份由工會執行委員會送交上級的工會組織保存。
 - d) 一份由雇主送交給企業總部駐地的中央直轄市、省的勞動國家管機關，並應最遲於簽訂後10天內送達。
2. 勞工集體合約自雙方於該合約上詳列的協商內容日起生效，對未詳列者，則以合約簽訂日起生效。

第四十八條：

1. 勞工集體合約內容若有一條或若干條文以上違反法令規定者，則獲視為部份無效。
2. 勞工集體合約於下列情況下，獲視為全部無效。
 - a) 合約內容全部違反法令規定。
 - b) 簽訂人未符合其權責。
 - c) 未依規定程序進行簽訂。
3. 中央直轄市、省人委會所屬勞動國家管理機關依照本條第1及2項有權宣告勞工集體合約部份或全部內容無效。依本條第二項（b）及（c）點規定而對勞工有利的集體合約，中央直轄市、省勞動國家管理機關責成雙方自接獲通知日起的10天內重新予以協商，否則，將獲宣告合約無效，依此，遭宣告無效合約上所列的雙方權利、義務及利益得以法令規定處理。

第四十九條：

1. 集體公約生效後，勞動使用須通知企業全體勞動者，包括簽約後進入單位的人員有責任充分履行集體公約。
2. 當勞動合同中商定的勞動者之權利低於集體公約，則執行集體勞動公約的相應條款。企業有關勞動規定須予以修改，與集體公約相符合。
3. 當某一方認為，對方沒有充分履行或違反集體公約，則有權要求嚴正執行集體公約。事後雙方共同考慮解決問題。若問題不能解決，各方有權要求按既定法律規定程序，解決集體勞動爭議。

第五十條：

集體公約簽約期自一年至三年。對於首次簽約之企業，其簽約期可以不超過一年。

簽約期不超過一年之集體公約自生效日起執行三個月以後，簽約期一年至三年集體公約自生效日起執行6個月以後，各方才有權提出修改、補充公約。公約修改和補充按公約簽字程序進行。

第五十一條：

集體公約期滿之前，雙方可以通過談判將公約延期或簽訂新的集體公約。當集體公約期滿而雙方仍在談判中，則公約仍然生效。

自公約期之日起超過三個月，談判仍沒有達成結果，則公約有效默然停止。

第五十二條：

1. 當企業進行併入、合併、分割或分立而轉讓其所有權、管理權及資產使用權時，新雇主及企業基層工會執行委員會將依據勞工使用計畫以繼續執行、修訂或簽訂新的勞工集體合約。
2. 倘企業終止活動而致使勞工集體合約失效時，勞工的權利得依本法第六十六條規定予以處理。

第五十三條：

勞動使用者對集體公約之談判、簽字、註冊、修改、補充、公佈承擔一切支付費用。

集體公約代表是營業單位付工資的勞動者，在參與集體公約談判和簽約期間照領工資。

第五十四條：

本章有關規定適用於行業集體公約之談判和簽約。

第六章

工資

第五十五條：

勞動者的工資由雙方商定載明於勞動合同，按勞動效率、質量和效果而定。勞動者的工資不得低於國家規定之起碼工資。

第五十六條：

起碼工資按生活物價而定，保障勞動者在一般條件下從事最簡單之勞動，恢復簡單之勞力並部份做到擴大勞力再生產積累，以此作為結算其勞動他類型工資的根據。

政府在徵得越南勞動總聯合會和勞動使用者代表意見之後，決定批准和頒行全國起碼工資額、地區起碼工資額和行業起碼工資額。

當生活物價指數上升至使勞動者實際工資貶值時，政府將對起碼工資予以調整，以保障工資的實際價值。

第五十七條：

政府在與越南勞工總工會及雇主代表諮商後，將制定勞工薪資標準、薪級表及勞動標準之原則，以供企業編擬及採用，俾符合其生產經營之條件。國營企業之薪資標準、薪級表由政府制定。

雇主在編擬勞工薪資標準、薪級表及勞動標準時，必須先與企業的基層工會執行委員會協商；薪資標準及薪資表應在企業總部駐地的中央直轄市、省人委會所屬勞工國家管理機關登記，並在其企業內部公佈。

第五十八條：

1. 勞動使用者有權選定支付工資形式：按時（月、周、日小時）計工，按生產產品計工、包產計工，但須在一定期限維持自選定支付工資的形式，並須通知勞動者。
2. 勞動者享受按時領工資在作業後領取或合計領取由雙方商定，但起碼15天合計支付工資一次。
3. 勞動者享有月工資，則月後支付或月支付工資一次。
4. 勞動者享受按產品按包產計算工資，其工資支付由雙方商定；若是從事多個月勞務，則每月按所完成之勞務先支付一筆相應的工資數額。

第五十九條：

1. 勞動者在勞動所在地直接，如數、定期領取工資。因特殊情況不能按期支付工資，延期亦不超過一個月，勞動使用者須向勞動者賠償的款額起碼等於發放工資日期國家民！公佈的儲蓄利息。
2. 工資以現金支付。以國家銀行的支票匯票付工資由雙方商定，以不給勞動者造成損失、造成麻煩為條件。

第六十條：

1. 勞動者有權得知新工資扣除有關款項的由來。對勞動者實行工資扣除之，勞動前使用者須同基層工會委員會討論；扣除數額不得超過工資的30%。
2. 勞動使用者不得以扣除工資形式對勞動者實行處罰。

第六十一條：

1. 勞工加班得依其薪資單價或工作件數工資給付加班費，計算如下：
 - a) 平常工作日，至少150%。
 - b) 週日，至少200%。
 - c) 國定假日或帶薪假日，至少300%。

對夜間加班的勞工，另應依本條第2項規定再給付其加班費。

倘勞工加班後已獲補休，雇主僅需給付依其日間正常操作的工時薪資單價或工作件數工資之差額。

2. 勞工從事本法第七十條規定的夜間加班，將應再給付其日間正常操作的工時薪資單價或工作件數工資的30%加班費。

第六十二條：

勞動者在停工的情況下，其工資支付如下：

1. 因勞動使用者造成之停工，勞動者領取全部工資。
2. 因勞動者造成之停工，其不得支付工資、同單位其它勞動者被迫停工，則領取雙方商定的工資數額，但不得低於起碼工資。
3. 因水、電事故或其它意外事故造成之停工而與勞動使用者無關，工資支付由雙方商定，其數額不得低於起碼工資。

第六十三條：

經商定同意後，補貼；獎金、提資、調動積極性等制度可以載於合同，集體公約和企業章程。

第六十四條：

雇主須依照企業每年生產經營績效及勞工在企業中每年工作完成之額度發給獎金。

雇主須與企業基層工會執行委員會協商後始制定獎金之發放辦法。

第六十五條：

1. 使用工頭或類似中介人的單位，勞動使用者須編定其名單，註明其地並附加與其作業的勞動者名單，並督促他們遵守支付工資、保障勞動安全和勞動衛生的法規。
2. 若是工頭或類似中介人對勞動者少支付或不付工資，沒有保障頭或類似中介人的單位，勞動使用者須編定其名單，註明其地並附加與其作業的勞動者名單，並督促他們遵守支付工資、保障勞動安全和勞動衛生的法規。者其它權利，勞動使用者有權要求工頭或中間人予以賠償，或者要求主管機關按法律規定解決爭議。

第六十六條：

當企業進行併入、合併、分割及分立而轉讓其所有權、管理權及資產使用權時，新雇主必須負責承接舊雇主對勞工支付薪資及其利益。當企業破產時，則其所簽訂勞工集體合約及勞動合約內容規定的勞工薪資、退職金、社會保險及其他權益等，將列為企業第一優先應結算的債款。

第六十七條：

1. 勞動者本身或其家眷遇到困難，可以事先得到支付部份工資，其數額由雙方商定。
2. 勞動者暫時停工，以履行公民義務時，勞動使用者事先向其發放部份工資。
3. 對被扣留、監禁之勞動者先發放部份工資之事宜按政府規定執行。

第七章

勞動時間、休息時間

第一節 勞動時間

第六十八條：

1. 勞動時間每日不超過8小時；每周不超過48小時。勞動使用者有權對日或周勞動時間作出規定，但須事先向勞動者通知。
2. 勞動者從事勞動、榮軍、社會部（*）和衛生部頒行的特殊繁重、毒害、危險之勞動項目，其每勞動日減少一至兩小時。

第六十九條：

雇主及勞工得協商加班，惟每天加班時數不得超過4個小時及每年不得超過200小時，而對政府與越南

勞工總工會、雇主代表共同協商後的若干特別案例，則其每年加班總時數不得超過300小時。

第七十條：

夜班以22點至6點或21點至5點計算。對氣候不同地區之夜班由政府規定。

第二節 休息時間

第七十一條：

1. 勞動者連續作業8小時，起碼休息半小時，計在勞動時間中。
2. 夜班者在班間至少休息45分鐘，計在勞動時間內。
3. 勞動者下班後起碼休息12小時才繼續上班。

第七十二條：

1. 每周勞動者起碼休息一天（24小時）。
2. 勞動使用者可以在星期日或周中之日為勞動者安排休假日。
3. 因勞動周期特殊情況不能安排周假日，勞動使用者須保障勞動者平均每月休假四天。

第七十三條：

勞動者在下述節日休假照領取工資：

- * 元旦一天（公曆元月一日）
- * 春節四天（農曆年終一日和年初三日）
- * 勝利節一天（公曆四月卅日）
- * 勞動節一天（公曆五月一日）
- * 國慶節一天（公曆九月二日）

上述節日休假如落在周假日，勞動者可在第二天補假。

第七十四條：

1. 勞動者在企業單位或為勞動使用者個人勞動十二個月，則可休年假，工資照領，其規定如下：
 - a) 僱工在一般條件下勞動，年假為十二個勞動日。
 - b) 僱工年齡為18歲下或在苛刻生活條件下從事繁重、有毒害和危險之勞動，年假為十四個勞動日。
 - c) 僱工從事特別繁重、有毒害和危險的勞動，僱工在苛刻生活條件下從事繁重、有毒害和危險之勞動，年假為十六個勞動日。
2. 年假以外的旅程時間由政府規定。

第七十五條：

年假天數之提增根據所在單位或者勞動使用者工作之工齡而定。每五年提增一天。

第七十六條：

1. 勞動使用者經向基層工會委員會意見參考後，有權安排年假日程表並通知所在單位全體人員。
2. 勞動者可以同勞動使用者商量實行年假分多次休假。家在遙遠偏僻地區，勞動者若有需要可以合計兩年年假一次休假；若是合計三年年假須得勞動使用同意。
3. 勞動者因退工和其它原因而未休年假或休部份年，假未休假日得到十付工資。

第七十七條：

1. 勞動者休年假時，得以事先支付一筆款額，其數額起碼等於假日之工資。勞動者旅程之天數、車費和工資由雙方商定。
2. 勞動者服役十二個月，其年假天數相應之勞動日計算，可以現金支付。

第三節 私事休假、無薪休假

第七十八條：

勞動者因私事休假，照領工資須屬下述情況：

1. 結婚休假三天；
2. 子女結婚休假一天；
3. 父、母親（包括夫婦各）方死亡、夫或婦死亡、子女死亡休假三天。

第七十九條：

勞動者可以同勞動使用者商定進行無薪休假。

第四節 對特殊性勞動從事者之工作時間和休息時間

第八十條：

對在海上、礦井中、在特殊場地從事之勞動者，其工作時間和休息時間由政府規定。

第八十一條：

不全日、不全周、包產勞動合同執行者，其工作時間和休息時間由勞動和勞動使用者商定。

第八章

勞動紀律、物質責任

第八十二條：

1. 勞動紀律係指企業內部工時、技術、生產及經營管理執行之規定。企業內規不得違反勞動法及其他法令。企業僱用10個勞工以上者，應有書面之企業內規。
2. 雇主在公布企業內規前，應先與其企業基層工會執行委員會協商。
3. 雇主應向中央直轄市、省級勞動國家管理機關辦理企業內規之登記。企業內規自登記日起生效。中央直轄市、省級勞動國家管理機關應最遲在接獲企業內規的10天內發出通知，逾期者未予通知者，則企業內規將自動生效。

第八十三條：

1. 勞動公約其主要內容包括如下：
 - a) 勞動時間和休息時間；
 - b) 企業的秩序；
 - c) 勞動所在地之勞動安全和勞動衛生條件；
 - d) 維護企業資產，對其生產工藝和經營狀況實行保密。
 - e) 違反勞動紀律行為，勞動紀律處分形式及物質責任。
2. 勞動公約須向全體人員通告。公約要點須在企業里張貼予以公佈。

第八十四條：

1. 勞動紀律違反者，依其違反情節得施予下列形式之處分：
 - a) 受譴責。
 - b) 延期加薪，惟不得超過6個月；調至從事薪資較低的工作最多為6個月；予以革職。
 - c) 解僱
2. 違紀不得同時施以多種紀律處分。

第八十五條：

1. 處以解僱紀律處分僅得在下列情形下適用：

- a) 勞工因偷竊、貪污、洩漏公司技術經營機密或有其他行為致使企業財產及利益遭受嚴重損失者。
 - b) 勞工因違紀遭延期加薪或調職處分，並在處分期未滿時再違紀或處以革職後再犯者。
 - c) 勞工無正當理由曠職，而每月超過5天或每年超過20天者。
2. 雇主解僱勞工後，應提報中央直轄市、省級勞工國家管理機關。

第八十六條：

勞工紀律違反行為發生之日起，最多三個月之內須予以處理。特殊情況亦不超過六個月。

第八十七條：

1. 勞動使用者對勞動者的違反行為進行處分時，須證明其過失。
2. 勞動者有權自行辯護，或聘請辯護律師，人民辯護員和其他人進行辯護。
3. 予以勞動紀律違反行為處分時，當事者和所在單位企業工會委員會須出席面證。
4. 審查勞動紀律違反行為須作記錄。

第八十八條：

1. 勞工遭受譴責處分後3個月或延遲加薪、調職處分後6個月，在該期內未再違反者，則其紀律處分自動撤除。
2. 勞工受延遲加薪或調職處分，在執行一半期間後而表現有進步者，雇主得考慮予以減免其執行期限。

第八十九條：

勞動者損壞工具、設備或有損及企業之財產的行為，須按法律規定予以賠償。由於過失而造成不太嚴重損失，按勞動本法第60條規定須賠償最多三個月工資或分期扣除月工資。

第九十條：

勞動者遺失工具、設備和企業財產或者耗費物資超過定額，則須按市價、酌情予以部份或全部賠償。訂有責任合同，須按其予以賠償。若是意外情況則不須賠償。

第九十一條：

本勞動法第八十九條和第九十條關於賠償損失之程序和手續規定與第八十六條和第八十七條規定類同。

第九十二條：

1. 勞動使用者經向基層工會委員會徵求參考意見後，因違反情節複雜，若讓違反者繼續工作使得對查明原因造成困難，有權停止勞動者的勞動。
2. 暫停工作為期不超過十五天，特殊情況亦不得超過三個月。此期間，勞動者得到預付暫停工作期之前工資的50%。
暫停工作期滿後，勞動者須繼續得到就業機會。
3. 因過失而受到勞動紀律處分，勞動者不須償預付的款額。
4. 如果勞動者無過失，勞動使用者須對勞動者停職其間按數追放工資和其它津貼費。

第九十三條：

受到勞動紀念品處分者、被暫停職或接物質責任製受到處分者，若認為不妥，有權向勞動使用者、向主管單位提出建議、或者要求按法定程序解決勞動爭議。

第九十四條：

當主管單位作出結論，指出勞動使用者們所給的處分是錯誤的，勞動使用者則須撤銷有關決定，並公開向勞動者道歉，恢復勞動者的名譽和所有物質利益。

第九章

勞動安全、勞動衛生

第九十五條：

1. 勞動使用者有責任為勞動者配備保護的措施，保障勞動安全、勞動衛生，改善勞動的條件。勞動者須遵守企業制訂的保障勞動全國、勞動衛生規定細則和勞動公約。從事勞動、生產的一切組織和個人須遵守關於勞動安排、勞動衛生和環境保護法規。
2. 政府制訂關於保護勞動、保障勞動安全、勞動衛生國家計劃，並列入國家發展經濟社會和國家預算規劃中、對科研撥款投資，對保障勞動安排、勞動衛生用具和設備；保護個人安排手套之生產單位予以協助；頒行關於勞動安排、勞動衛生之標準、規程和規範。
3. 越南勞動總聯合會參與政府制訂關於保護勞動、保護勞動安排、勞動衛生之國家規劃，制訂關於保護勞動、保障勞動安排、勞動衛生的科研和法律。

第九十六條：

1. 企業因受職業安全及衛生之嚴格要求，而須興建新廠房、擴充或改善其現有廠房以利生產、使用、維護、儲存、堆棧不同機械、器材、原料及物料時，應依法具備勞工工作場所及週邊環境之職業及衛生安全保護措施的計畫書。受職業及衛生安全嚴格要求的機械、器具、原料及物料名單，由社會榮軍勞動部及衛生部發布。
2. 機械、器材、原料、能源、電力、化學品、農藥之生產、使用、儲存、運輸、技術更新、新技術進口等必須依職業安全及衛生標準規定為之。受職業及衛生安全嚴格要求的機械、器材、原物料等應依政府規定辦理登記及接受安檢。

第九十七條：

勞動使用者必須保障勞動場地達到有關空間、通風、光線等方面規定的標準；在灰塵、蒸氣、毒氣體、輻射；電磁場、溫度、濕度、噪聲和其它有害因素方面達到規定的標準。對，此須定期進行檢測。

第九十八條：

1. 勞動使用者按勞動安全、勞動衛生，標準對機械設備、廠房、倉庫進行定期檢查、維修。
2. 勞動使用者必須對易於造成危險的機器設備採取防護措施。機器設備設立場地，有危險、有毒害場地必須佈置防預事故設施。有關嚴格遵守勞動安全、勞動衛生的說明必須予以公佈。

第九十九條：

1. 勞動場地、機器設備設立所在地出現勞動事故、職業病危險的時候，勞動使用者應儘快地採取措施加以排除，或者立即停止機器設備運行，直至危險得以排除。
2. 勞動者覺察勞動事故危險性發生，威脅生命安全和健康狀況的時候，有權拒絕在此危險地從事勞動工作或者離去，並且向直接負責者匯報。勞動使用者不得強迫勞動者在可能發生危險所在繼續從事活動。

第一〇〇條：

對勞動者在有危害、有毒害、易於造成勞動事故的場地從事勞動，勞動使用者須採取保護勞動的技術、衛生措施，以便及時排除勞動事故。

第一〇一條：

勞動者從事帶有危險性、毒害性勞動，需獲得充足個人保護措施。勞動者須按法規保障其使用的個人保護措施達到規定的質量指標。

第一〇二條：

勞動使用者須按每類工種對體力標準選錄勞動者，並安排其勞動，就執行安全、衛生勞動公約，預防事故發生，對勞動者進行宣傳教育和說明。勞動者受錄取之前須接受體格檢查，錄取後須進行定期體格檢查。勞動者體格檢查費由勞動使用者支

付。

第一〇三條：

企業有責任對勞動者健康狀況予以關懷照顧。對遇難勞動者進行初步急救。

第一〇四條：

勞動者在有危險性、毒害性條件下從事勞動，得以領取物資補養，享受法律規定的優惠勞動時間和休息時間。

勞動者在有危險性、毒害性條件下勞動下班後，勞動使用者須對其採取消毒、滅菌、個人衛生等措施。

第一〇五條：

勞動事故是勞動者從事勞動過程中，執行工作任務時其身體任何部位、任何宮能受傷害而造成的事故。

勞動事故受害者須及時送去急救和得到周到的醫治。按法律規定，勞動使用者須對勞動事故負責任。

第一〇六條：

職業病是勞動者在行業有害條件下勞動所患的疾病。各種職業病由衛生部和勞動、榮軍、社會部徵得越南勞動總聯合會和勞動使用者代表之後予以公佈。

職業病患者須受周到的治療和定期體格檢查，備有健康狀況記錄。

第一〇七條：

1. 勞工因工作發生意外事故或罹患職業病而導致傷殘，得進行醫療評估以決定其傷殘等級及工作能力衰減程度及接受勞動弁卸療，倘勞工繼續工作時，應擔任由「勞工醫療評估委員會」建議之適合其健康狀況的工作。

2. 雇主必須承擔因工作發生意外事故或罹患職業病之勞工自緊急救護至完成治療之所有醫藥費用。勞工得享有工作發生意外事故或罹患職業病之社會保險福利，若企業尚未參加社會強制保險，則雇主必須支付勞工一筆與社會保險規定償付相同之金額。

3. 倘勞工喪失工作能力達81%以上或因工作發生意外事故、罹患職業病導致死亡而過失非屬勞工本身造成者，則雇主必須償付勞工或其家屬至少為30個月之薪資與其他津貼（若有時），若過失係由勞工造成者，雇主仍須支付勞至少為12個月之薪資與其他津貼（若有時）。

越南政府規定雇主對勞工因工作發生意外事故或罹患職業病喪失工作能力在5%至81%以下的責任及其償付額度。

第一〇八條：

一切勞動事故，一切職業病患者均須按法律規定進行報知、調查、作記錄、統計和定期打報告。嚴禁一切隱瞞勞動事故、職業病實情或謊報之行為。

第十章

對女性的勞動的另外規定

第一〇九條：

1. 國家保障婦女就業享有同男子同等之權利，通過政策鼓勵使用者讓女性勞動經常獲得就業，廣泛地執行靈活的勞動時間表，應用不全日作業、不全周作業、在家作業創造條件。

2. 國家通過政策和措施逐步地為女性勞動擴大作業面，改善勞動條件，提高業務水平，對其健康狀況予以照顧，提高其物質與精神利，旨在推動女性勞動有效地發揮其本職業業務水平，使勞動生活與家庭生活和諧地相結合。

第一一〇條：

1. 國家機關有責任為女性勞動者創造類型眾多的、便利的培訓形式，供其除本職業外學會副職業，使女性勞動者使用較之方便，符合女性身體、生理和作母親天職之特徵。
2. 國家通過優惠政策，對較多使用女性勞動者的企業實行減稅。

第一一一條：

1. 嚴禁雇主歧視女性勞工或損害其名譽及品格。
雇主招募、僱用、晉薪及決定工資必須稟持男女一致的原則。
2. 如企業有男女均適擔任之職務空缺時，雇主必須優先錄用符合條件之女性勞工。
3. 雇主不得因女性勞工結婚、懷孕、產假或養育12個月以下之嬰孩而將其解僱或單方面中止勞動合約，惟企業終止活動者除外。

對在懷孕、產假或養育12個月以下嬰孩期間的女性勞工，將暫豁免資方單方終止勞動合約之權利，並暫免其接受勞動紀律處分，而對企業終止活動者則除外。

第一一二條：

女性勞動者懷孕時，經醫生證明繼續從事勞動對胎兒產生不良影響，有權按勞動本又第四十一條規定，停止勞動合同，而不須作賠償。此情況，女性勞動者須事先通知勞動使用者；事先通知期限取決於醫生的指定。

第一一三條：

1. 勞動使用者不得使用金額勞動者從事為勞動、榮軍、社會部和衛生部所禁止的繁重的有危險性勞動，或者接觸對生育和養育子女產生不良影響的毒素。

使用女性勞動從事上述勞動的企業須對其進行職業培訓並逐步地調任適宜工作，加強採取保健措施，改善勞動條件和減少勞動時間。

2. 勞動使用者不得使用任何年齡之女性勞動者經常地在礦井下或水下作業。

第一一四條：

1. 女性勞動者按政府規定，根據勞動條件，工作之繁重和毒害性質以及在偏遠地區工作，產前產後休假合計四個月至六個月。女性勞動者休產假權利規定於勞動本法第一四一條和第一四四條。

2. 按本條1款規定之休產假期滿，如再需要，女性勞動者經同勞動使用者商定後，不領工資繼續休假一個期間。女性勞動者休兩個月產假後經醫生證明可以提前時間從事勞動而無害於健康，則可在產假期滿之前上班，但須事先通知勞動使用者。此情況，女性勞動者繼續領取日工資以外的產假補充津貼費。

第一一五條：

1. 勞動使用者不得安排懷孕期進入第七月或養育未滿周歲嬰兒的女性勞動者加班加點，上夜班或外地出差。
2. 從事繁重工作女性勞動者懷孕期進入第七月時，須任輕的工作，或減少每日一個小時，照領工資。
3. 女性勞動者有經期每日休息30分鐘；在養育未滿周歲嬰兒，每一工作日休息60分鐘，照領工資。

第一一六條：

1. 女性勞動者作業所在地須設立更衣間、沐浴間、衛生間。
2. 勞動使用者在使用為數眾多女性勞動者所在地，有責任組織托兒所、幼兒園、或者向有托兒適令兒女的女性勞動者提供部份費用。

第一一七條：

1. 女性勞動者為實行計劃生育或因小產而接受驗胎休假期間；為看護患病的七歲以下兒女，認領初生嬰兒作義子而休假期間，均領取社會保險金或由勞動者支付一筆款項，其數額相當於社會保險金。本款所述的休假期和補助制由政府規定。

在他人代替看護生病兒女的情況下，母親仍然享有社會保險金。

2. 女性勞動者在法規產假期滿，以至無薪再休假期滿後，其工作位置依然得到保障。

第一一八條：

1. 使用為數眾多女性勞動者的所在企業須安排其管理機構專職人員掌握女性勞動者事務、當對與婦幼有關權利和利益問題作出決定之前，須向女性勞動者代表進行意見參考。

2. 勞動監察員中應保持適當比例之女勞動監察員。

第十一章

對未成年勞動和若干類型勞動的另外規定

第一節：未成年勞動

第一一九條：

1. 未成年勞動者即未滿18歲勞動者。使用未成年勞動者之處必須另立登記冊子，載明其姓名、出生日期、所從事的作業、定期體格檢查結果。此冊子在勞動監察員提出要求時，予以出示。

2. 嚴禁濫用未成年勞動者之勞力。

第一二〇條：

禁止未滿15歲少年從事勞動。除勞動、榮軍、社會部所規定的若干職業和工作例外。

第一二一條：

雇主僅能僱用未成年勞工擔任適合其健康狀況之工作，以確保其身心、智力及人格之發展，並有責任照料勞工聘用期間之工作、薪資、健康及訓練等。

嚴格禁止使用未成年勞工從事粗重、危險或與毒害物質接觸之工作或依社會榮軍勞動部及衛生部發布對人格有不良影響之工作場所及項目。

第一二二條：

1. 未成年勞動者勞動時間為每日不超過7小時，每周不超過42小時。

2. 勞動使用者只鈞洵皂憐谷~勞動者為勞動、榮軍、社會部所規定的若干職業和工作範圍進行加班加點。

第二節 高齡勞動者

第一二三條：

高齡勞動者即60歲以上的男性勞動者，55歲以上的女性勞動者。

高齡勞動者在退休前最後一年，按政府規定其日工作時可縮短、或者應用不全日作業、不全周作業制度。

第一二四條：

1. 動者使用者如有需要可以同高齡勞動者在退休前最後一年，按政府規定其日工作時可縮短、或者應用不全日作業、不全周作業制度。商量，按本勞動法第四章規定，對勞動合同予以延期或另簽新勞動合同。

2. 高齡勞動者在退休後若執行新勞動合同，除退休合同有關權利以外，照常享受勞動合同中商定之權利。

3. 勞動使用者有責任關心照顧高齡勞動者，不得利用其人從事繁重、有危害性勞動或與有損健康的有毒物品接觸。

第三節 殘疾勞動者

第一二五條：

1. 國家保護殘疾者的就業權，鼓勵為殘疾者創造就業、創造收入。國家按年度撥款協助殘疾者、恢復其勞動能力、學藝，並主張向殘疾者提供低息貸款，供其自行就業和安定生活。
2. 吸收殘疾者學藝所在單位可獲減稅，獲低息貸款和其它優惠待遇，以便殘疾者學到手藝創造條件。
3. 政府對企業若干行業和工作必須接納殘疾勞動者的比例要作出規定；若是企業予以拒絕，則須繳納政府規定的一份款項，作為就業基金，為解決殘疾勞動者就業作出貢獻。某企業接納殘疾勞動者超過額定指標，則獲得國家予以協助或予以低息貸款，為殘疾者勞動者創造適宜之就業條件。
4. 殘疾勞動者勞動時間不得超過每日小時，每周42小時。

第一二六條：

專為殘疾勞動者開辦的職業教育單位和生產經營單位在興建廠房、學校、課室、儀器設備方面獲得物質協助，得以免稅，獲低息貸款。

第一二七條：

1. 對殘疾勞動者進行職業教育單位和殘疾勞動者使用單位，須遵守有關勞動條件、勞動工具、勞動安全、勞動衛生之規定，並經常對殘疾勞動者予以關心照顧。
2. 禁止使用失去51%勞動能力的殘疾勞動者加班加點、上夜班。
3. 勞動使用者不得使用殘疾勞動者從事繁重的；有危害性勞動、或與屬於勞動、榮軍、社會部和衛生部公佈有關項目的有毒物品接觸。

第一二八條：

傷病員勞動者除本節規定之權利以外，還享受國家對傷病員優惠待遇制度

第四節 專業技術程度高的勞動

第一二九號：

1. 具有高專業技能程度的勞工，得在原雇主同意下，簽訂多份勞動合約俾同時身兼數項工作或職務，惟應確保充分履行其所有合約及應通知其原雇主。
2. 勞工依工業所有權法及其合約，在履行勞動合約期間得享受其創造或參與創造有關發明、有效解決方法、工業設計及其他工業所有權物的權利及義務。
3. 具有高專業技能程度的勞工得依其與雇主間協議，申請未帶薪或部分帶薪之長假，以從事研究科技或求學深造而仍繼續保留其目前之工作或職務。
4. 具有高專業技能程度的勞工有權優先適用本法第一二四條第1及2項之規定。
5. 對具有高專業技能程度的勞工而洩漏其工作崗位上之技術經營機密者，除依本法第八十五條接受紀律處置外，應依本法第八十九條及九十條規定賠償損失。

第一三〇條：

1. 勞動使用者有權同一高專技術勞動者，包括國家公務員簽約勞動合同，從事為公務員守則不禁止的工作。
2. 高專技術勞動者受到國家和勞動使用者的優惠，為其創造有利條件，使之不斷發揮才能造利於企業、造利於國家。對高專技術勞動者實行之優惠不視為勞動使用之區別對待。
3. 國家鼓勵高專技術勞動者前往山區、邊疆、海島和困難較多地區工作，對其執行特殊優惠政策。

第五節 在越南的外國組織和個人服役；外國人員在越南服役、在國外服役

第一三一條：

越南公民在越南外國投資法而成立的企業，在出口加工區，在越南的外國機關、組織或國際組織中工作的、為住在越南的外個人工作的、以及外國人員在越南服務的、均須遵守越南勞動法，並得到越南

法律的保護。

第一三二條：

1. 外資企業可直接或透過職業仲介組織招募越南員工，並應向其當地的勞動國家管理機關提報其僱用勞工名單。

對於須僱用以從事屬高技術或管理技能作業的勞工而越南無法供應者，則外資企業得准於固定期間聘僱部分外籍勞工，惟應編擬其訓練越南勞工計畫及課程，俾能依政府規定早日取代外籍勞工進行操作。

2. 在越南的外國或國際機構、組織及外籍人士得依政府規定招聘越籍及外籍勞工。

3. 依據本法第一三一條規定聘僱越籍勞工的最低薪資額，將由政府徵詢越南勞工總工會及雇主代表之意見後，決定並發布之。

4. 企業及組織中之工作及休息時數、職業安全、衛生、社會保險、勞資糾紛之解決及本法第一三一條規定之其他情況者，得依本法及其他相關法令規定執行。

第一三三條：

1. 在越南企業、組織或個人工作達3個月以上之外籍人士，應取得由中央直轄市、省級勞動國家管理機關核發之工作野i證；工作野i證效期需配合勞動合約期限，惟不得超過36個月，並可依雇主要求申請延期加簽。

2. 在越南工作之外籍人士得享有由越南法律規定之權利及應執行之義務，惟屬越南政府簽署或參與的國際公約有另行規定者除外。

第一三四條：

1. 越南政府鼓勵企業、機關、組織及個人依越南法令規定為越南勞工開發及拓展海外勞工市場，俾符合其輸入國法令及越南政府簽署或參與的國際公約規定。

2. 滿18歲以上具備勞動能力、有意願及滿足越南法令規定標準條件的越南公民，倘符合外國法令及要時，得赴海外工作。

第一三四a條：

越籍勞工赴外國工作形式包括：

1. 依與外國方簽訂合約供應勞工者。
2. 依在外國工程承包之合約輸出勞工者。
3. 依據在外國投資計畫案需求輸出勞工者。
4. 依據法令規定之其他勞工輸出形式。

第一三五條：

1. 從事勞工輸出活動的廠商，應具備國家管理勞動權責機關核發之野i證。

2. 從事勞工輸出活動的廠商，應具備下列權利及義務：

- a. 應向國家管理勞動權責機關辦理其勞工輸出合約之登記
- b. 開發勞工市場並與外國方簽訂合約。
- c. 公佈勞工招募標準、條件、權利及義務。
- d. 直接招募勞工，惟不得向渠等收取招募費用。
- e. 依法令規定在勞工赴海外工作前舉辦訓練及教育。
- f. 與勞工簽訂赴外國工作合約；依法令及合約規定安排勞工往返事宜。
- g. 依據政府規定直接收取勞工輸出費用，並繳付捐助金予「勞工輸出補助基金」。
- h. 根據越南及勞工輸入國法令規定對依約赴海外工作勞工進行管理及保護其權益。
- i. 賠償勞工因企業違反合約而對其造成的損失。
- k. 對違反合約造成企業損失之勞工提出要求賠償之告訴。
- l. 向國家權責機關就有關違反勞工輸出法令行為提出抗議。

3. 企業為執行其在外國工程承包合約及在外國投資計畫案，而派遣越籍勞工赴海外工作者，應向國家

管理勞動的權責機關登記其合約，並執行本條第2項第(c)、(d)、(e)、(f)、(h)、(i)、(k)及(l)節之規定。

4. 政府將明確規定勞工未透過企業安排而依約赴海外工作之事宜。

第一三五a條：

1. 赴海外工作的勞工，具有下列之權利及義務：

- a) 獲得提供海外勞工工作之政策、勞動法、招募條件、權利及義務等資訊。
- b) 赴海外工作前得接受訓練及教育。
- c) 簽訂及充分執行海外勞動合約。
- d) 得依越南及其所在國法令規定享受其簽訂合約中保障之權益。
- e) 遵行越南及其所在國法令規定，並尊重地主國之文化與習俗。
- f) 得享受有關領事及司法事務保障。
- g) 繳交勞工輸出費。
- h) 得向越南或其所在地國家權責機關就勞工輸出活動企業及外國雇主違反行為投訴、檢舉及提出告訴。
- i) 償付因違反合約所造成之損失。
- k) 獲享有因企業違反合約所造成之損失賠償。

2. 屬本法第一三五條第3項規定的赴海外工作之勞工，具有本條第1項第(a)、(b)、(c)、(d)、(e)、(f)、(h)、(i)及(k)節規定之權利及義務。

第一三五b條：

政府詳細規定輸出勞工之訓練、海外勞工之管理及組織及勞工輸出輔助基金之成立、管理及使用事宜。

第一三五c條：

1. 嚴禁非法招募及派遣勞工赴海外工作。
2. 企業、組織或個人利用勞工輸出活動非法招募、訓練及派遣勞工赴海外工作者，將受法令規定制裁，並須償付勞工其所造成之損失。
3. 勞工利用其赴海外工作而執行其他目的者，將受法令規定制裁，並須償付其所造成之損失。

第六節 其它類型勞動

第一三六條：

對在藝術領域從事特殊職業和工作的人員、在工齡和退休年限方面、在簽約勞動合同方面、在工作時間、休息時間方面、在工資、工資補貼、獎金、在勞動安全、勞動衛生方面，執行政府所規定的有關制度。

第一三七條：

1. 勞動者經同勞動使用者商定後，可以在家作業與其它人員一樣照領工資。
2. 勞動者在家按加工形式作業不屬勞動本法所規定的範例。

第一三八條：

對於使用勞動者不超過10人的所在地，勞動使用者須按本勞動法有關規定，保障勞動者的基本權利，但可免除執行或部份執行政府規定的若干標準和程序。

第一三九條：

1. 家庭事務僱人達成口頭或書面勞動合同。若僱用人員看管資產，則須簽約書面勞動合同。

2. 勞動使用者須尊重僱用人員的名譽、人格，有責任對其病痛、事故予以照顧。
3. 關於工資、工作時間、休息時間和各項補貼由雙方簽約時通過商定達成。勞動使用者須向僱用人員在合同未滿期前自動退工例外。

第十二章

社會保險

第一四〇條：

1. 政府制定社會保險政策，俾對因生病、產假、勞動年齡屆滿、死亡、發生勞動意外、職業病、失業、面臨風險及其他困難時的勞工，能逐步擴大及提升其物質之供應、予以照料及回復其體康，以穩定勞工及其家屬之生活。

政府具體制定失業勞工再培訓作業、失業保險費繳交比例、失業補助條件及額度、失業保險基金之成立、管理及使用事宜。

2. 勞工可採用強制或自願性之社會保險，俾保證提供勞工合適之社會保險利益。

第一四一條：

1. 強制性社會保險方式將適用於有僱用屬滿3個月以上期限認定或期限不認定勞動合約的勞工之企業、機關及組織。在該等企業、機關、組織之資方及勞工應依本法第一四九條規定繳交社會保險費，勞工於生病、發生勞動意外、職業病、懷孕生育、退休及死亡時，得享受社會保險之福利。
2. 依僱用期未滿三個月的期限認定合約工作之勞工，其社會保險費獲併計於其薪資內，並由資方依政府規定支付，俾勞工可選擇自願性社會保險方式或自行安排。當勞動合約期滿而勞工仍繼續工作或承諾簽訂新勞動合約時，則將適用本條第一項所規定之強制性社會保險方式。

第一四二條：

1. 勞動者生病時按衛生保險制度在基層醫療單位進行診治。
2. 勞動者生病經醫診證在家治療或性院治療，享受由社會保險基金支付的病假補助費。病假補助費取決於政府規定的工作時間以及繳納社會保險費數額和時間。

第一四三條：

1. 勞動者因勞動事故或職業病而休假期間，勞動使用者按本勞動法第一〇七條2款規定向勞動者發放全工資和支付有關費用。勞動者治療後，按勞動事故或職業病致使勞動能力衰減情況，經確定傷勢，享受由社會保險基金支付的補助費一次性領完，或按月領取。
2. 勞動者因勞動事故或職業病死亡，其家屬可領取本勞動法第一四六條