

越南勞動法修正條文

4. 越南勞工輸出相關法規

潛” 鑑

搭藤票 : 2006/7/8 22:50:00

越南勞動法修正條文

越南勞動法修正條文

2002年4月2日國會第十一屆會議通過

(自2003年1月1日起生效)

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雇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. 雇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，雇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. 當雇主依照本條第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；按照雇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過C

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受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、省的勞動國家管理機關，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。

第五十七條：

政府在與越南勞工總工會及雇主代表協商後，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分卸治療，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，倘符合外國法令及方法要求時，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補助基金之成立、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. 任一企業及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。

第一四四條：

1. 依本法第一四四條規定享受產假期間的已繳交社會保險的女性勞工，得享有相當薪資的100%社會津貼及額外一個月薪資額之補貼。
2. 女性勞工之其他福利將依本法第一一七條規定辦理。

第一四五條：

1. 符合以下規定之年齡及繳交社會保險期限的勞工，得享受月退休金：
 - a) 滿60歲的男性及滿55歲的女性勞工者。對從事繁重、毒害工作或在高山、邊界、海島地區工作或屬其他特殊情況下之享受退休制度年齡由政府規定；
 - b) 業繳交社會保險費20年以上者。
 - 1.a 滿55歲並已繳交社會保險費滿25年的女性勞工及滿60歲並已繳交社會保險費滿30年的男性勞工，得共同享受依政府規定月退休之最高比例金額。
2. 對未具備本條第一項規定條件而能符合下列條件之一的勞工，亦得享受較低額度之月退休金：
 - a) 符合本條第一項a節規定退休年齡條件，繳交社會保險費雖不滿20年而至少已繳交15年的勞工；
 - b) 不符合退休年齡規定條件而已繳交滿20年社會保險費的滿50歲男性及滿45歲女性勞工，其勞動能力衰減61%以上者。
 - c) 勞工從事依政府規定之特別繁重、毒害工作而已繳交20年以上社會保險費的勞工，其勞動能力衰減61%以上者。
3. 未享有符合本條第1及第2項規定月退休金的勞工，可一次請領退休津貼。
4. 本條第1項、第1a項、第2項及第3項規定之月退休及退休津貼制度，需依政府規定之社會保險費繳交額度及期間決定執行。

第一四八條：

從事農業、林業、漁業、鹽業生產的企業，需依政府規定參加適合其生產及勞工雇用特性之社會保險。

第一四九條：

1. 社會保險基金由以下來源組成：
 - a. 雇主依其勞工薪資總額繳交15%；
 - b. 勞工依其薪資額繳交5%；
 - c. 政府提供補貼及投入，以確保勞工社會保險制度之實施；
 - d. 基金產生之收入；
 - e. 其他來源。
2. 社會保險基金依政府財政制度予以統一、民主及公開之方式管理，有獨立會計制度，並獲得政府保護。社會保險基金得依政府規定採取維持或增加其金額之各種措施。

第一五一條：

1. 參加社會保險的勞工，得如期、如數及順利領取各項社會保險之福利。
2. 社會保險糾紛之解決：
 - a. 勞資之糾紛得依本法第十四章規定處理；
 - b. 依規定退休的勞工與資方或社會保險機關及資方與社會保險機關間之糾紛，將由雙方協商解決；對不能達成協議者，則由人民法院處理。

第一五三條：

1. 地方工會組織及產業工會組織應自本(勞動)法若干條文修訂案生效日起的最遲6個月內，負責對未成立工會組織而已投入營運的企業或對新成立已投入活動後6個月的企業，輔導成立其工會組織，俾能代表及保護勞工及集體勞工之合法權益。
雇主有責任提供條件俾利工會組織早日獲得成立。在企業工會組織尚未成立前，地方工會或產業工會組織應任命臨時工會執行委員會，俾代表並保護勞工及集體勞工之合法權益。
嚴格禁止一切有阻礙工會組織在企業成立及活動之行為。
2. 政府與越南總工會達成協議後，引導執行本條第1項規定。

第一六二條：

解決個別勞工糾紛之權責機關為：

1. 企業勞工調解委員會或未設立企業勞工調解委員會所在地之國家勞動管理機關的勞工調解員；
2. 人民法院。

第一六三條：

1. 具有基層工會或臨時工會執行委員會組織的企業，應設立企業勞工調解委員會，並由勞資雙方雷相同的名額代表組成，委員會成員名額由雙方商定。
2. 企業勞工調解委員會任期為二年。由雙方代表輪流擔任委員會主席及秘書。勞工調解委員會依協議及一致決原則下運作。
3. 雇主應提供各必要條件，俾利勞工調解委員會運作。

第一六四條：

個別勞工糾紛之調解程序如下：

1. 勞工調解委員會應自接獲調解申請書日起七天內進行調解。調解會議應有糾紛的雙方代表或獲其授權的代表出席。
2. 勞工調解委員會提出調解方案供糾紛雙方考慮，倘糾紛雙方同意調解方案時，則勞工調解委員會立作調解成之筆錄，並有糾紛雙方、調解委員會主席及秘書等人簽認，糾紛雙方應有義務執行調解成筆錄所載之協議內容。
3. 倘調解無果或因糾紛一方經合乎規定通知與會後無正當理由二次缺席時，則調解委員會需作調解不成之筆錄，並應自調解不成日起3天內分送糾紛雙方，糾紛之任何一方均有權要求人民法院解決糾紛，提送法院文件須檢附調解不成之筆錄。

第一六五條：

1. 對尚未成立勞工調解委員會的企業而發生有關職業訓練合約執行及訓練費用之個別勞工糾紛者，勞工調解員應依本法第一六四條規定程序予以調解。
2. 勞工調解員應自接獲調解申請書的最遲7天內進行調解。

第一六六條：

1. 人民法院負責處理由勞工調解委員會或勞工調解員調解不成或在規定期限內不予調解的個別勞工糾紛案。
2. 人民法院解決下列個別勞工糾紛而毋須經過基層的調解程序：
 - a) 對勞工處以解僱紀律或單方中止勞動合約產生之糾紛；
 - b) 終止勞動合約時損害賠償及津貼給付之糾紛；
 - c) 僱人與雇主間之糾紛；
 - d) 本法第一五一條第2項b點規定社會保險之糾紛；
 - e) 勞工與勞工輸出企業間損害賠償之糾紛。
3. 勞工因進行追討薪資、離職及解僱補助金、社會保險福利、勞動意外及職業病補償，解決損失補償或遭解僱及違法中止勞動合約的訴訟活動者，得免其訴訟費。

4. 當人民法院發現勞動合約違反集體勞動合約；或集體勞動合約違反勞動法令時，可宣告勞動合約及集體勞動合約之部份或全部無效。

被宣告無效的勞動合約及集體勞動合約上載列各方之權利、義務及利益，得依法令規定處理。

5. 政府訂定屬依本法第二十九條第3項、第四十八條第3項及本條第4項規定，遭宣告無效的勞動合約及集體勞動合約所產生後果之具體解決事宜。

第一六七條：

1. 糾紛之任一方如認為其權益遭侵犯，要求法院解決個別勞工糾紛之期限規定如下：
 - a) 屬第一六六條第2項a、b及c點規定的糾紛案，為1年；
 - b) 屬第一六六條第2項d點規定的糾紛案，為1年；
 - c) 屬第一六六條第2項e點規定的糾紛案，為3年；
 - d) 屬其他勞動糾紛案，為6個月。
2. 糾紛之任一方認為其權益遭侵犯，要求法院解決集體勞工糾紛之期限規定為1年。

第一六九條：

1. 依本法第一六三條規定成立的企業基層勞工調解委員會，有權責調解集體勞工糾紛案。
2. 省級勞工仲裁委員會成員係包括代表當地勞動機關、工會組織、雇主的專任和兼任以及有若干律師、管理人員、具有社會活動信譽參與的人士。省級勞工仲裁委員會之委員人數為奇數，惟不得超過9人

，並由中央直轄市、省級的勞動國家管理機關代表擔任委員會主席。

勞工仲裁委員會任期為3年。

勞工仲裁委員會之決定，係以不記名投票多數決原則為之。

中央直轄市、省級勞工國家管理機關提供各必要條件，俾利勞工仲裁委員會運作。

第一八一條：

1. 政府對全國勞動領域進行國家統一管理。

社會榮軍勞動部負責執行政府對勞動領域之國家管理工作。

部會、部級機關配合社會榮軍勞動部對勞動領域執行國家統一之管理。

2. 各級人民委員會負責執行轄區內政府勞動管理工作。地方勞動國家管理機關依社會榮軍勞動部規定，協助同級的人委會進行政府勞動管理工作。

3. 越南總工會及各級工會依法參與政府勞動管理之監督工作。

4. 雇主、雇主代表依政府規定向政策、法令制定及與勞資關係有關的政府機關提出建議。

第一八二條：

自企業開始營運日起三十天內，雇主應依社會榮軍勞動部規定向其駐地的勞動國家管理機關提報勞工僱用及企業營運期間勞工變動等情形，企業終止活動日起三十天內，雇主應向其駐地的勞動國家管理機關提交勞工僱用之報告。

雇主應列冊管理勞動、薪資及社會保險。

第一八三條：

勞工得依法規定獲核發勞動及社會保險簿。

第一八四條：

1. 社會榮軍勞動部統一進行國家管理勞工輸出工作。

2. 中央直轄市、省人民委員會執行其轄區勞工輸出之國家管理工作。

3. 中央直轄市、省級勞動管理機關依本法第一三三條第1項規定，核發外國人在越南工作之野i。

第一八五條：

國家勞動清查機關具有對勞動政策、職業安全與職場衛生清查之弁端C

社會榮軍勞動部及地區的勞動國家管理機關執行國家清查勞動作業。

第一八六條：

國家勞動清查機關具有下列的主要任務：

1. 勞動、職業安全及職場衛生等規定執行之清查。

2. 勞動意外及違反職場衛生規定之調查。

3. 參與編擬並輔導職業安全、職場衛生之標準、流程及規範之實施。

4. 依法處理勞動之申訴。

5. 依權責範圍內予以處理及向具處理違反勞動法的權責機關提出建議。

第一九一條：

1. 政府訂定勞動國家清查機關之組織及活動。

2. 社會榮軍勞動部負責成立勞動國家清查機關之組織系統；制定清查員之甄選、任用、調動、罷免標準規定；核發清查員證；制定定期、不定期報告制度及其他必要的手續及制度。

3. 放射、油氣探勘及開採、鐵路、水路、陸路及航空之運輸工具領域及與武裝部隊等有關的職業安全、職場衛生之清查，將由其產業主管機關配合勞動國家清查機關執行。