

越南國會 2012 年 6 月 18 日第
10/2012/QH13 號之勞動法
有修改部分

駐胡志明市辦事處經濟組

No 336 Nguyen Tri Phuong St.,
Ward 4, Dist 10, HCMC

Tel : 84-28-38349196; Fax : 84-28-38349197

Email: hochiminh@moea.gov.tw

Website : <http://www.roc-taiwan.org/vnsgn/cat/74.html>

中華民國 107 年 1 月 24 日

目錄

越南政府公告勞動法工作若干條文之施行細則，並規定自本(2014)年 3 月 15 日起開始實施	1
越南勞動部輔導執行外籍勞工申請工作許可證手續程序的規定，並公告自本(2014)年 3 月 10 日起開始實施	3
越南政府公告規定自本(2015)年 3 月 1 日起計算年假薪資、離職金或喪失工作補助金的計算辦法	9
越南工商部公告「非適用核發工作證之企業內部調動人員」認定手續	10
越南政府公告自本(2016)年 4 月 1 日起，對外籍勞工核發工作許可證實施新規定	12
越南政府規定勞動法有關對違紀勞工施以勞動紀律處分的手續程序	25
越南政府公告新版勞動法勞工加班新規定，另允許若干產業可安排勞工每年可加班從 200 至 300 個小時	26
越南勞動部公告自本(2014)年 10 月 20 日起，雇主應製作勞動管理簿並定期向勞動機關提出僱用勞工報告	27
越南工商部公告非適用核發工作證之企業內部調動人員的認定手續	29
越南勞動部公告自本(2013)年 12 月 15 日起，雇主和勞工應參加職場安全衛生規定訓練的規定	31
胡志明市社會保險機關輔導轄區企業、組織及機關，按地區基本薪新規定，執行繳交社醫和失業保險費	34
越南勞動部要求各省市政府督促轄區企業切實執行政府調薪的規定	36

越南政府公告女性勞工適用勞動政策	36
越南勞動部輔導廠商執行勞動法相關條文規定	38
越南衛生部公告自本(2016)年 12 月 1 日起實施職場環保新國家標準規範	39
越南政府公告 14 項勞工津貼所得免繳付社會保險	40
越南法令規範女性勞工適用生理日期內之工作規定	41
雇主預付勞工薪資規定	42
2018 年 7 月 1 起勞工分娩補助金將增至 278 萬越盾，調幅約 6.92%	43
有關勞工帶薪休假規定	43
越南政府公告自(2018)年 1 月 1 日起調高企業適用地區基本薪資額規定	44
越南修訂刑事法違法解僱勞工最高可處至 3 年有期徒刑及另科罰金	51

越南政府公告勞動法工作若干條文之施行細則，並規定自本(2014)年 3 月 15 日起開始實施

資料來源：越南勞動部網站 2014.1.22 日報導

越南政府已於本(2014)年 1 月 16 日發布第 03/2014/ND-CP 號公告，有關勞動法工作若干條文之施行細則，並規定自本年 3 月 15 日起開始實施，且取代政府 2003 年 4 月 18 日第 39/2003/ND-CP 號公告。

前列第 03/2014/ND-CP 號公告計 11 條，其中涉及雇主和勞工權利及義務的重點內容規範如下：

- (一) **適用對象**(第 2 條):包括勞動法第 3 條第 1 項規定的勞工，以及第 2 項規定的雇主。
- (二) **選用勞工規定**(第 6 條):勞動法第 11 條及第 168 條第 2 項，有關選用為雇主工作;於工業區、加工出口區、高科技園區及經濟區(以下簡稱為工業區)內任職的越籍勞工的規定，執行如下:
 - 一、 雇主可直接或透過就業服務組織、人力仲介企業選用越籍勞工。
 - 二、 勞工可直接與雇主接洽或向就業服務組織登記，以尋找工作。
- (三) **選用勞工手續程序**(第 7 條):
 - (一) 雇主或就業服務組織，或人力仲介企業應至少於受理勞工參加選用登記文件前 5 個工作天內，公開佈告有關選用勞工的需求，公告的內容包括:
 - 一、 應選人數、專業水準、工作內容及職業別;
 - 二、 擬簽訂合約類別;
 - 三、 預計薪資額;
 - 四、 每個工作崗位的作業條件。
 - (二) 勞工登記參加選用的要件，包括:
 - 一、 越南勞動部制定表格格式之勞工參加選用登記書;

- 二、專業技術水準證明之文憑及證書抄本;符合工作崗位要求之外文及資訊專業水準;
 - 三、越南衛生部規定之健康證明;
 - 四、依法令規定之其他相關證件。
- (三) 當接獲登記參加選用勞工文件時，雇主或就業服務組織或人力仲介組織負責管理該等文件，並通知勞工有關選用勞工的時間。
- (四) 雇主或就業服務組織或人力仲介組織應自取得選用勞工結果後的 5 個工作天期內，公開佈告選用勞工的結果。
- (五) 對於不獲得選用或不參與選用的勞工，雇主或就業服務組織或人力仲介組織應自接獲勞工要求後的 5 個工作天期內，將登記參加選用勞工的全部文件予以退還。
- (六) 雇主支付有關選用勞工的費用，並得計列入為生產經營支出的費用項目如下:
- a)選用勞工通知書;
 - b)舉辦選用勞工活動;
 - c)通知選用勞工結果。

四、僱用勞工報告(第 8 條):

- 1.自開始投入活動起的 30 天內，雇主向其總辦公處所、分支機構及代表辦事處所在地的勞動科或勞動廳(適用於工業區轄屬雇主)，申報有僱用勞工的資訊。
- 2.雇主應於定期 6 個月及每年，向其總辦公處所、分支機構及代表辦事處所在地的勞動科或勞動廳(適用於工業區轄屬雇主)，報告有僱用勞工變動的情形。
- 3.人力仲介企業應於定期 6 個月及每年，向其總辦公處所、分支機構及代表辦事處所在地的勞動廳，提出有關勞工供應人數的資訊。

4.勞動科應於定期 6 個月及每年，負責彙整轄區企業僱用和變動勞工人數資訊後，提報勞動廳。

5.勞動廳應於定期 6 個月及每年，負責彙整轄區企業僱用和變動勞工人數資訊後，提報勞動部及省級人民委員會。

五、管理勞工簿(第 9 條):

雇主製作勞工管理簿，並依據勞動部規定使用及管理。

越南勞動部輔導執行外籍勞工申請工作許可證手續程序的規定，並公告自本(2014)年 3 月 10 日起開始實施

資料來源：越南勞動部網站 2014 年 2 月 26 日報導

越南勞動部已於本(2014)年 1 月 20 日發布第 03/2014/TT-BLDTBXH 號公告，輔導執行政府去年 9 月 5 日第 102/2013/ND-CP 號公告，有關勞動法規定在越南任職外籍勞工若干條文之施行細則，並規定自本年 3 月 10 日起開始實施，且取代該部 2011 年 11 月 3 日第 31/2011/TT-BLDTBXH 號公告，輔導執行政府 2008 年 3 月 25 日第 34/2008/ND-CP 號及 2011 年 6 月 17 日第 46/2011/ND-CP 號公告，有關選用及管理在越南任職外籍人士的規定。至於雇主依據前列第 34/2008/ND-CP 號公告第 19 條第 7 項修訂案，以及勞動部 2011 年 11 月 3 日第 31/2011/TT-BLDTBXH 公告第 14 條第 10 項規定，於 2013 年 11 月 1 日前辦理需求選用及僱用外籍勞工登記者，則相關勞動廳負責彙整、審議並提報省級人委會核定。

前列第 03/2014/TT-BLDTBXH 號公告計有 17 條，其重點譯如次:

一、用語釋義:

1. 越南政府第 102/2013/ND-CP 號公告第 2 條第 1 項 d 點所列之按合約提供勞務者，係指在越南境內不具商業據點的國外企業內，至少任職 2 年(24 個月)，且須符合第 102/2013/ND-CP 號公告第 3 條第 3 項規定所列「專家」條件的外籍人士。

2. 第 102/2013/ND-CP 號公告第 2 條第 1 項 e 點所列推銷勞務的外籍人

士，係指非在越南生活且不收受越南境內任何來源酬勞款項，而參與代表單一家勞務供應商活動，以執行該供應商銷售勞務談判，惟須符合不得將該勞務向民眾直接銷售及供應條件的外籍勞工(以下簡稱為外勞)。

3. 第 102/2013/ND-CP 號公告第 2 條第 1 項 i 點規定之管理人及執行經理，係指直接參與管理組織及企業，包括對企業、組織或企業，以及該等組織及企業所屬單位進行指導;監督及查核專業人員、管理人員或其他監督人員作業的外籍人士。

二、 僱用外籍勞工的需求:

1. 雇主(承包商除外)應於預計選用外勞至少 30 天前，依據第 102/2013/ND-CP 號公告 4 條第 1 項規定提交陳述有關需求僱用外勞的報告，內容包括工作崗位、外勞人數、專業水準、經驗、薪資額及工作時間，並按本(03/2014/TT-BLDTBXH 號)公告附表 1 表格格式填寫後，直接向雇主總辦公處所駐地的中央直轄市或省勞動廳(以下簡稱為勞動廳)遞件。

2. 對於已獲得允許僱用外勞的雇主，如有變更僱用外勞需求時，應於預計選用新外勞、增加選用外勞或選用以取代外勞至少 30 天前，按本公告附表 2 表格格式填寫後，直接向雇主總辦公處所駐地的中央直轄市或省勞動廳遞送有關變更外勞之陳述報告。

3. 勞動廳於接獲雇主需求僱用或變更外勞陳述報告後的 15 天內，按本公告附表 3 表格格式，通知個別雇主有關需求僱用外勞認可事宜。

三、 承包商僱用外勞的需求:

1. 依據第 102/2013/ND-CP 號公告第 5 條第 3 項規定，有關承包商提出可選用越籍勞工以取代於其擬僱用外勞工作崗位的建議，若選用 500 名越籍勞工以上或以下者，則承包商應在至少 2 個月或 1 個月前，按本公告附表 4 表格格式填寫後經投資業者確認之僱用越籍勞工建議書，直接遞送或以郵寄承包商承包計畫落實地的省級人委會主席審議。

對於承包商有需求變更參與投標及提出建議文件上所列外勞人數時，則投資業者應於本公告附表 5 表格格式上確認同意承包商需求變更僱用外勞的方案，另承包商於選用外勞前，應依據本條(三)規定，執行有關可選

用越籍勞工任職，以取代於其擬僱用外籍勞工工作崗位的建議。

四、要件:

第 102/2013/ND-CP 號公告第 10 條第 1、3、4、5 及 8 項規定的文件，輔導執行如下:

1. 雇主按本公告附表 6 表格格式填寫核發工作證申請書。

2. 第 102/2013/ND-CP 號公告第 10 條第 3 項規定非屬罪犯或被追究刑責人士的確證文件，輔導執行如下:

a) 對於已在或正在越南境內居住的外勞，應具備國家司法履歷中心或中央直轄市或省司法廳發給司法履歷表(良民證)，以及外國權責機關依據其本國法令規定，核發非屬罪犯或被追究刑責的確證文件;

b) 對於尚未在越南境內居住的外勞，應具備外國權責機關依據其本國法令規定，核發非屬罪犯或被追究刑責的確證文件。

3. 第 102/2013/ND-CP 號公告第 10 條第 4 項規定管理人、執行經理、專家或技術工的確證文件，輔導執行如下:

a) 對於從事管理、擔任執行經理業務的外勞，應具備下列要件之一:

+證明為管理人、執行經理業務的文件:確認外勞經擔任管理人、執行經理職務的任命書、勞動合約或工作證;

+經外勞任職機關、組織及企業確認擔任管理人、執行經理職務的書面文件。

b) 屬於專家對象的外勞，應具備下列要件之一:

+具有技師、舉人(謹註:即大學畢業)學位以上或相當水準，且須符合其將在越南工作崗位任職需求之至少在其獲得培訓產業任職 5 年的證明文件;

+外國權責機關、組織或企業確認為專家的文件。

c) 屬於技術工的外勞，應具備下列要件:

+外國權責機關、組織或企業就其已獲得專業技術訓練至少為 1 年的確證

或證明文件;

+符合其將在越南工作崗位任職需求之至少在其獲得培訓產業任職 3 年的證明文件;

4. 第 102/2013/ND-CP 號公告第 10 條第 5 項規定核准僱用外勞的文件，為勞動廳就有關省級人委會主席允許僱用外勞任職工作崗位的通知書，或省級人委會主席核准承包商可僱用外勞，以任職於無法錄取越籍勞工工作崗位的決定書。

5. 第 102/2013/ND-CP 號公告第 10 條第 8 項 a、c 及 g 點規定的證明文件如下:

-勞動合約;

-雇主確認書;

-僱用外勞決定書;

-外勞繳交保險或租稅證明文件。

五、適用重發工作證的情況:

1.工作證遭遺失、破爛。

2.變更發給工作證上所列內容:姓名、出生日期、國籍、護照號碼、任職地點。

工作證上所列外勞任職的地點，係指外勞工作的地址。變更工作證上所列任職的地點，係指外勞獲得雇主指派、調職或特派前往屬於同一省或中央直市區之雇主所屬分支機構、代表辦事處或其他單位，執行全時間作業的地址。

六、申請重發工作證要件:

1.第 102/2013/ND-CP 號公告第 14 條第 1 項規定雇主申請重發工作證申請書，依據本公告附表 8 表格格式填寫。

2.第 102/2013/ND-CP 號公告第 14 條第 3 項 b 點規定，外勞以勞動合約形

式工作之申請重發工作證的要件，包括已發給效期至少為 5 天的工作證(遺失者除外)，惟不可超過工作證期滿前 15 天;第 102/2013/ND-CP 號公告第 10 條第 2 項規定健康證明;勞動廳就有關省級人委會主席允許僱用外勞任職工作崗位的通知書，或省級人委會主席核准承包商可僱用外勞於無法錄取越籍勞工工作崗位任職的決定書。

3.對屬於第 102/2013/ND-CP 號公告第 14 條第 3 項規定遭遺失的工作證者，則相關外勞應提出經過雇主確認的陳述文件。

七、重發工作證的效期:

第 102/2013/ND-CP 號公告第 11 條規定依據公告第 16 條所列工作證重發的效期，不可超過省級人委會主席允許僱用外勞任職工作崗位通知書，或省級人委會主席核准承包商可僱用外勞於無法錄取越籍勞工工作崗位任職決定書所列的期限。

八、不予核發或重發工作證:

依據第 102/2013/ND-CP 號公告第 12 條第 2 項或第 15 條第 3 項規定，不予發給工作證或重發工作證者，勞動廳按本公告附表 9 表格格式，函復雇主。

九、非屬核發工作證的外籍人士之確認:

第 102/2013/ND-CP 號公告第 8 條第 2 項規定非屬核發工作證的外籍人士之確認，輔導執行如下:

1. 雇主依據本公告附表 10 表格格式，填寫非屬核發工作證申請書後，直接寄送勞動廳審理。
2. 勞動廳按本公告附表 11 表格格式，執行非屬核發工作證外籍人士之確認。

十、雇主的責任(重點摘譯):

1.為在越南任職外勞申辦核發及重發工作證，以及執行申請確認非屬核發工作證外籍人士的手續。對於已取得工作證而獲雇主指派、調職或特派前

往與正在任職地不同的省或中央直市區全時間執勤，或於雇主其他工作崗位任職的外勞，應依據第 102/2013/ND-CP 號公告第 3 節規定，辦理工作證核發之申請。

2. 依據法令規定充分履行與外勞簽訂勞動合約所列規定;寄送書面通知發給外勞工作證勞動廳有關與外勞簽訂勞動合約事，並檢附其勞動合約抄本。
3. 凡屬於第 102/2013/ND-CP 號公告第 17 條第 1 項規定撤銷外勞工作證的情況，雇主應於收回工作證後的 3 天期內、將工作證直接繳回於先前發給工作證的勞動廳，若不克收回者，應提出書面報告並詳述理由。
4. 依據本公告附表 16 表格格式，定期於每季向雇主總辦公處所駐地勞動廳，提交有關投資計畫、承包案落實、僱用外勞情形的報告。
5. 對於已取得工作證而獲指派、調職或特派前往同一或不同省市區之雇主所屬分支機構、代表辦事處或其他單位任職的外勞，若其於每月或每年工作期限合計至少為 10 天或 30 天時，則雇主應書面向外勞前往工作地勞動廳，通知有關其至省市工作時間及崗位資訊，並檢附其已取得的工作證抄本。

十一、任職外勞的責任:

1. 研擬在越南任職的法令規範，妥備申請核發或重發工作證的要件。
2. 執行有關越南選用及管理外勞法令以及其他相關規定。
3. 凡屬於第 102/2013/ND-CP 號公告第 17 條第 1 項撤銷工作證的外勞，則應於被收回工作證後的 2 天內，將工作證繳回雇主。

我商可在越南勞動部 www.molisa.gov.vn 網站，下載前列第 03/2014/TT-BLDTBXH 號公告全文(越文版)及相關附表資料，俾便參用。

越南政府公告規定自本(2015)年 3 月 1 日起計算年假薪資、離職金或喪失工作補助金的計算辦法

資料來源：越南法律圖書館網站 2015.1.19 日報導

依據越南政府本(2015)年 1 月 12 日第 05/2015/ND-CP 號公告勞動法規
範若干內容的施行細則(取代政府 1994 年 12 月 31 日第 196/CP 號公告)，
其中對於：

1. 計算給付年假款項的薪資依據:作為計算給付勞工年假款項的薪資，係以計算之前續平均 6 個月的薪資為之，對於工作 6 個月以下的勞工，則以其工作整個期間的平均月薪資額計算。另計算尚未休年假須給付的 1 天薪資，係以前列平月薪資除以計算之前續月度正常工作的天數為之。
2. 對於勞工造成設備及用具損壞扣除的薪資:作為扣除的薪資，係以勞工每月實際領取的薪資(業扣除社會、醫療和失業保險費，以及個人所得稅)扣除之。
3. 給付離(退)職金及喪失工作補助金:對於實際工作滿 12 個足月以上而計算喪失工作的時間少於 18 個月之喪失工作的勞工，則雇主應支付至少相當 2 個月薪資的喪失工作補助金;對於執行合併、併入、分立及分割企業及合作社後，而終止勞動合約時，雇主應支付離職金或喪失工作補助金予勞工，包括勞工為企業本身工作的時間，以及於企業和合作社進行合併、併入、分立及分割前之為雇主工作的時間，同時規定自終止勞動合約起後的 7 個工作天內，雇主應充分結算予勞工前列離職金或喪失工作補助金，另屬於下列的情況，准予延長該給付的期限，惟不可超過自終止勞動合約起後為期 30 天:
 - a) 並非個人的雇主終止活動者;
 - b) 雇主或勞工遭遇天災、火災、敵禍或罹患傳染性疾病者;
 - c) 雇主變更科技結構或因經濟狀況為由者。
4. 不合法罷工償付之協商:自接獲要求償付損失起後的 5 個工作天內，直接領導罷工的工會組織書面建議雇主協商有關尚未取得共識的相關內容。

前列第 05/2015/ND-CP 號公告規定自本年 3 月 1 日起開始實施。

越南工商部公告「非適用核發工作證之企業內部調動人員」認定手續

資料來源：越南法律圖書館網站 2017.2.06 日報導

越南工商部已於去(2016)年 12 月 28 日發布第 35/2016/TT-BCT 號公告，有關越南履行入會(WTO)承諾開放 11 種服務貿易行業所屬企業調動內部人員而非適用核發越南工作證之認定依據及手續規定，並自本(2017)年 2 月 10 日起實施，取代該部 2014 年 11 月 5 日第 41/2017/TT-BCT 號公告。

上述第 35/2016/TT-BCT 號公告計 5 條，其中重點規定摘譯如下：

一、適用範圍與對象(第 1 條):

- 1.本(第 35/2016/TT-BCT 號)公告規範有關越南履行入會(WTO)承諾開放 11 種服務貿易行業所屬企業內部調動之外籍員工。
- 2.本公告適用於企業內部調動之外籍員工(企業管理人、執行經理、專家及技術工)、外籍雇主及相關組織及個人。

二、商業據點(第 2 條):

越南總理 2016 年 2 月 3 日第 11/2016/ND-CP 號公告勞動法有關於越南任職外籍員工部分條文施行細則第 3 條第 1 項所列商業組織，係指下列形式之組織：

- a)越南外資商業組織；
- b)外國公司越南代表辦事處及分支機構；
- c)合作經營合約所列之外國投資者越南協調辦公室。

三、越南履行入會(WTO)承諾開放 11 種服務貿易產行業所屬企業內部調動而非適用核發越南工作證外籍員工之認定依據(第 3 條):

- 1.越南總理第 11/2016/ND-CP 號公告勞動法有關於越南任職外籍員工部分條文施行細則第 7 條第 2 項 a 點規定，非適用核發工作證之屬越南

履行入會(WTO)承諾所開放 11 種服務貿易產行業，所調動內部外籍員工(即企業管理人、執行經理及專家)之認定依據:

- a)於越南境內設立商業據點之外國企業;
- b)從事本(第 35/2016/TT-BCT 號)公告附錄一所列 11 項服務貿易產業營運，於越南境內所設立商業據點之外國企業。

2.越南總理第 11/2016/ND-CP 號公告勞動法有關於越南任職外籍員工部分條文施行細則第 7 條第 2 項 a 點規定，非適用核發工作證之屬越南履行入會(WTO)承諾所開放 11 種服務貿易行產業之企業，所調動企業內部外籍員工(即外籍技術工)之認定依據:

- a)於越南境內設立商業據點之外國企業;
- b)從事本(第 35/2016/TT-BCT 號)公告附錄二所列 11 項服務貿易行業營運，於越南境內所設立商業據點之外國企業;
- c)指派赴越南境內外資商業據點任職前，已獲外國企業至少聘僱 12 個月之外籍員工。

四、越南向 WTO 承諾開放 11 項服務貿易產業所屬企業內部調動外籍員工之認定(第 4 條):

1.越南總理第 11/2016/ND-CP 公告第 8 條第 3 項 c 點規定非適用核發工作證外籍員工之證明文件，係包括:

- a)外國企業指派外籍員工赴其在越南境內設立商業據點任職文件，其中應載列外籍員工任職崗位、職務及期限;
- b)依據越南勞動部 2016 年 10 月 25 日第 40/2016/TT-BLDTBXH 號公告，輔導執行總理第 11/2016/ND-CP 號公告第 6 條第 2 項規定證明外籍員工為專家之文件;
- c)越南勞動部 2016 年 10 月 25 日第 40/2016/TT-BLDTBXH 號公告第 6 條第 3 項規定證明外籍員工為技術工之文件;
- d)越南勞動部 2016 年 10 月 25 日第 40/2016/TT-BLDTBXH 號公告第 6

條第 4 項規定，指派赴越南境內外國商業據點任職前，已獲外國企業至少聘僱 12 個月外籍員工之證明文件；

e)外國企業從事本公告附錄所列 11 項服務貿易行業，於越南境內設立商業據點之證明文件，係指由越南權責機關核發之企業登記證或相當文件、代表辦事處設立許可證、分支機構設立許可證之任一文件。

2.有關越南向 WTO 承諾開放 11 項服務貿易行業所屬企業內部人員調動之外籍員工之確認文件，依據總理第 11/2016/ND-CP 號公告及勞動部第 40/2016/TT-BLDTBXH 號公告規定辦理。

本件公告刊登於越南法律圖書館 www.thuvienphapluat.vn 網站，外商可在該網站下載第 35/2016/TT-BCT 號公告全文及相關附錄一及二所列 11 種服務貿易行業清單資料。

越南政府公告自本(2016)年 4 月 1 日起，對外籍勞工核發工作許可證實施新規定

資料來源：越南政府網站 2016 年 2 月 4 日報導

商情本文：

越南政府已於本(2016)年 2 月 3 日發布第 11/2016/ND-CP 號公告，勞動法中有關在越南任職外籍勞工部分條文之施行細則，並規定自本年 4 月 1 日起開始實施，且取代 2013 年 9 月 5 日第 102/2013/ND-CP 號公告，以及 2014 年 7 月 8 日第 47/NQ-CP 號公告第 4 節 a 點規定。

上述第 11/2016/ND-CP 號公告計 20 條，僅將其重點規定中譯如下(本譯文係本組自譯，若有謬誤或疏漏，仍以越南政府公布之越文內容為準)：

第 1 條：適用範圍

本公告規範勞動法有關在越南任職外籍勞工工作許可證(以下簡稱為工作證)核發，以及外籍勞工在越南工作而無工作證執行驅逐之施行細則。

第 2 條：適用對象

1.按下列形式在越南工作的外國勞工(以下簡稱為外籍勞工):

- a)履行勞動合約者;
- b)企業內部人員調動者;
- c)履行各種經濟、貿易、金融、保險、科技、文化、體育、教育、職訓及醫療之合約或協議者;
- d)按合約規定提供勞務者;
- e)勞務推銷者;
- f)依據越南法令規定獲准在越南活動之國際組織及外國非官方組織任職者;
- g)志願員(註:即義工);
- h)成立商業據點的負責人;
- i)管理人、執行經理、專家、技術勞工;
- j)在越南參與執行投標計畫及投資計畫案者。

2.僱用外籍勞工的雇主，包括:

- a)依據越南企業法、投資法或越南參加執行國際公約規定活動之企業;
- b)參與投標及履行合約之外國或越南國內承包商;
- c)獲得越南權責機關核發執照成立之機關、組織及企業代表辦事處和分支機構;
- d)政府機關、政治組織、政治社會組織、政治社會職業組織、社會組織、社會職業組織;
- e)駐越南外國非官方組織及國際組織;
- f)依據法令規定成立之事業組織;
- g)駐越南國際組織或外國計畫案所屬辦公室;

- h) 依據法令規定業已辦理登記外國承包商或合作經營合約所列外國合夥方在越南所設立之協調辦公室;
- i) 依據法令規定在越南執業的律師組織;
- j) 依據合作社法規定成立及活動之合作社及聯合合作社;
- k) 依據法令規定成立的廠商公協會;
- m) 依據法令規定獲准從事經營活動之經營戶及個人。

第 3 條：屬於企業內部人員調動、志願員、專家、管理人、執行經理及技術工之外籍勞工

1. 企業內部調動之外籍勞工，係指已在越南境內設立商業據點的外國企業，暫時將其內部人員包括管理人、執行經理、專家及技術勞工調動至越南境內商業據點，而該等人員至少已在 12 個月前獲得該外國企業選用。
2. 志願員的外籍勞工，係指履行越南參與國際公約規定，以自願方式在越南任職而不帶薪的外籍勞工。
3. 專家的外籍勞工，係指屬於下列任一情況之對象：
 - a) 持外國機關、組織及企業書面確認之專家;
 - b) 持大學以上文憑或相當水準，且須符合其擬在越南工作崗位任職所要求相關產業工作至少 3 年以上之專家;
4. 管理人及執行經理的外籍勞工，係指屬於下列任一情況之對象：
 - a) 管理人係指依據越南企業法第 4 條第 18 項所列企業管理人，或機關及組織之負責人及副主管;
 - b) 執行經理係指直接管理機關、組織及企業所屬單位之負責人。
5. 技術勞工係指至少在專業技術或其他專業領域參加訓練 1 年，且須在其獲得培訓產業任職至少 3 年以上之技術勞工。

第 4 條：僱用外籍勞工的需求

1. 確認僱用外籍勞工需求

- (一) 雇主(承包商除外)應負責認定有關越籍勞工尚未能因應每個工作崗位所需求外籍勞工後，向該外籍勞工擬任職地之中央直轄市及省人民委員會(以下簡稱省級人委會)主席提出書面陳述。在執行過程中，若有變更外籍勞工需求時，則雇主應向省級人委會提出報告；
- (二) 凡屬越南勞動法第 172 條第 4、5 及 8 項，以及本(11/2016/ND-CP)公告第 7 條第 2 項 f 及 h 點所列外籍勞工，雇主毋須辦理僱用外勞工確認手續。

2. 雇主提出外籍勞工職位，並獲省級人委會主席以書面核准者，可僱用外籍勞工任職。

第 5 條: 承包商僱用外籍勞工的需求

- (四) 於選用外籍勞工前，承包商負責向其得標計畫案執行地省級人委會主席，提出有關在越南執行得標計畫案所需求僱用外籍勞工之人數、學歷、專業水準及經驗等資訊，以及建議可選用越籍勞工擔任於擬僱用外籍勞工任職的工作崗位(檢附經計畫案投資業者確認)之報告。

倘承包商欲變更或補正所提報之勞工人數，則外國承包商變更或補正僱用勞工需求之方案，應取得計畫案投資業者確認。

2. 省級人委會主席指導轄區機關及組織推薦並供應越籍勞工予承包商。自接獲承包商建議選用 500 名越籍勞工以上，或選用 500 名越籍勞工以下之日起最多 2 個月(500 名以上)或 1 個月(500 名以下)期限內，而轄區機關或組織未推薦或供應越籍勞工時，省級人委會主席得審議並核准承包商選用外籍勞工，以擔任於無法選用越籍勞工任職的工作崗位。
3. 投資業者負責監督及要求承包商切實執行所申報僱用越籍和外籍勞工內容;依據法令規定輔導、督促及檢查承包商執行有關所選用及僱用外籍勞工規定;追蹤並管理外籍勞工執行越南法令規定;依據勞動部規定於每季向勞動廳提報有關外包商選用、僱用及管理外籍勞工情形。
4. 勞動廳與公安及相關機關配合，對轄區外籍勞工於承包商得標計畫案

任職執行越南法令規定情形進行檢查。

第 6 條:僱用外籍勞工之報告

- 1.省級人委會負責定期每年或依勞動部臨時要求，向該部提出有關轄區外籍勞工僱用需求、核准外籍勞工僱用需求及管理外籍勞工情形報告。
- 2.勞動廳依據勞動部輔導規定定期每季、6 個月及每年，負責向勞動部提報有關轄區外籍勞工任職情形。

第 7 條:非適用核發勞工工作證之外籍人士

- 1.勞動法第 172 條第 1、2、3、4、5、6、7 及 8 項所列外籍人士。
- 2.非適用核發工作證的其他外籍勞工，包括:
 - a) 越南向世貿組織承諾開放 11 項服務貿易業表所列企業內部調動的人員，包括經營資訊、營造、配銷、教育、環保、金融、醫療、旅遊、文化休閒及運輸業;
 - b) 依據越南權責機關與外國簽署 ODA 國際公約規定或協議，進入越境以提供專業和技術諮詢服務，或為執行 ODA 計畫案提供研究、擬定、審議、追蹤評價、管理及落實服務之其他任務。
 - c) 依據越南法令規定獲得外交部核發從事新聞及媒體活動許可證者;
 - d) 獲得外國機關及組織指派赴越，並於駐越南外國外交機關或國際組織所屬管理國際學校任教及研究，或獲得越南教育訓練部認可在越南教育訓練單位任教或研究者;
 - e) 獲得駐越南外國外交代表機構或國際組織確認之志願員;
本條第 2 項 d 及 e 點規定的外籍勞工，應具備駐越南外國外交機關或國際組織確認書。
 - f) 進入越境擔任專家、管理人、執行經理或技術工的工作崗位，而其在越工作時間 30 天以下及 1 年度合計工作時間不超過 90 天者;
 - g) 依據法令規定進入越境以執行政府中央及省級機關和組織所簽署國

際協議者;

h)正在外國教育訓練單位及學校就學，而依據協議所列於越南機關、組織及企業進行實習之學生和大學生;

i)獲得越南外交部核發在駐越南外國代表機構任職許可人士之親屬，惟越南參與國際公約另有規定者除外;

j)任職越南政府機關、政治組織及政治社會組織之持公務護照者;

k)總理核定由勞動部提報之其他情況。

第 8 條:非適用核發外籍勞工工作證之認定手續

1.勞動廳為非適用核發外籍人士工作證之認定權責機關。

2.雇主應至少於外籍勞工開始工作前 7 個工作天，向外籍勞工擬任職所在地勞動廳，提出確認非適用核發工作證外籍勞工之申請，惟勞動法第 172 條第 4、第 5 項及本公告第 7 條第 2 項 f 點所列情況除外。

確認非適用核發外籍勞工工作證的期限為 2 年，並需符合本公告第 11 條所列期限。

3.提出確認非適用核發工作證外籍勞工之文件，包括:

a)非適用核發外籍勞工工作證確認申請書;

b)外籍勞工摘要名單，其內容包括姓名、年齡、性別、國籍、護照號碼、工作開始及結束日期、外籍勞工任職的工作崗位;

c)非適用核發工作證外籍勞工之其他證明文件;

d)非適用核發工作證之證明文件，包括文件正本(供核對)及其抄本各 1 份，或其經驗證抄本 1 份。若係外國文件，則免予辦理領事合法化驗證手續(註:即經過越南駐外國使節館驗證)，惟應將其越譯且依據越南法令規定進行驗證。

4.自接獲申請齊全文件起 3 個工作天內，勞動廳簽發確認書並寄送予雇主。若不予確認時，則應書面回復並詳列理由。

第 9 條:核發工作證的條件

- 1.依據法令規定充分具備民事能力執行者。
- 2.符合工作崗位要求的健康。
- 3.為管理人、執行經理、專家或技術勞工。
- 4.依據越南或國外法令規定，非屬罪犯或被追究刑責的人士。
- 5.獲得權責機關核准僱用外籍勞工的文件。

第 10 條:申請核發工作證的文件

- 1.工作證核發申請書，雇主應依據勞動部制訂格式填寫。
- 2.越南或外國衛生權責機關核發之健康確認或證明書，該等文有效期限為 12 個月，自簽發日起至遞件申請日止內認定之。
- 3.由外國核發之司法履歷表(註:即良民證)或非屬罪犯或被追究刑責之確認文件。對於已在越南居住之外籍勞工，僅須提供由越南核發之良民證。

上述司法履歷表或非屬罪犯或被追究刑責確認文件之有效期限，自核發日起至遞件申請日止不得超過 6 個月，

- 4.管理人、執行經理、專家或技術工之證明文件。

對於從事部分行業及工作的外籍勞工，其專業技術水準之證明文件，可以下列規定之任一文件取代:

- a)外國權責機關核發屬於傳統產業藝術人士之書面認可;
 - b)外國足球健將經驗證明文件;
 - c)越南權責機關對外籍飛行員核發之航空運輸駕照;
 - d)越南權責機關對從事保養飛機業務外籍勞工核發之保養飛機許可證。
- 5.遞件時不得超過 6 個月的彩色近照 2 張(4x6 公分、不帶帽子、正面拍

照、面目及耳朵清晰、不帶彩色眼鏡、白底照片)。

6.經驗證之護照抄本或可替代護照的證件或護照抄本，或依據法令規定尚有效期之往來國際證件抄本。

7.外籍勞工的相關文件:

a)對屬於本公告第 2 條第 1 項 b 點所列外籍勞工，應持有外國企業指派其前來該企業在越南設立商業據點任職的文件，以及其前來越南任職至少 12 個月前已獲得該外國企業選用的證明文件;

b)對屬於本公告第 2 條第 1 項 c 點規定所列外籍勞工，應持有越方與外國合夥方簽訂之合約或協議書，其中載列有關指派外籍勞工赴越任職的協議;

c)對屬於本公告第 2 條第 1 項 d 點所列外籍勞工，應持有越方與外國合夥方簽訂提供勞務合約，以及在越南並無設立商業據點外國企業至少工作 2 年的證明文件;

d)對屬於本公告第 2 條第 1 項 e 點所列外籍勞工，應持有勞務供應商指派所屬外籍勞工赴越執行勞務供應談判的證明文件;

e)對屬於本公告第 2 條第 1 項 f 點所列外籍勞工，應持有依據越南法令規定獲准非官方組織及國際組織在越南活動的證明文件;

f)對屬於本公告第 2 條第 1 項 h 點所列外籍勞工，應持有勞務供應商指派所屬外籍勞工赴越，以申請成立該供應商所屬商業據點的文件;

g)對屬於本公告第 2 條第 1 項 i 點所列外籍勞工，而有參與在越南設立商業據點之外國企業活動者，應持有外籍勞工得參與該外國企業活動的證明文件。

8.一些特殊情況核發工作證所需文件

a)依據法令規定取得效期未滿工作證而在其他不同雇主擔任與該工作證所列工作崗位相同工作之外籍勞工，申請核發工作證之文件，包括本條第 1、5、6 及 7 項規定文件，以及經核發之工作證或經驗證之工作

證抄本;

- b)依據法令規定取得效期未滿工作證而在同一雇主擔任與該工作證所列工作崗位不同工作之外籍勞工，申請核發工作證之文件，包括本條第 1、4、5、6 及 7 項規定文件，以及經核發之工作證或經驗證之工作證抄本;
- c)依據勞動法第 174 條規定取得工作證而效期已滿，而依據法令規定有繼續擔任該工作證所列工作崗位需求之外籍勞工，申請核發工作證之文件，包括本條第 1、2、3、5、6 及 7 項規定文件，以及撤銷該工作之確認文件;
- d)對於依據政府 2013 年 9 月 5 日第 102/2013/ND-CP 號公告規定獲得核發工作證之屬於本(8)項 a、b 及 c 點所列外籍勞工，應持有符合本公告第 3 條第 3 或 4 或第 5 項所列證明文件。

9.文件辦理領事合法化及驗證手續

- a)本條第 2、3 及 4 項所列文件為係包括其供核對正本及其影本各 1 份，或經驗證之文件抄本 1 份;

倘上述文件若為外國文件，則應辦理文件領事合法化驗證手續，惟越南及相關外國方皆為參與執行國際公約之締約國，或依據互惠互利原則或法令規定免予辦理領事合法化驗證手續者則除外，但仍須越譯且依據越南法令規定進行驗證。

- b)本條第 7 項所列文件為供核對正本及其影本各 1 份或經驗證文件抄本 1 份，若該文件為外國文件，則免辦理領事合法化驗證手續，但仍須越譯且依據越南法令規定進行驗證。

第 11 條:工作證效期

發給工作證之效期不得過超過 2 年，且按下列任一情況的期限辦理:

- 1.擬簽訂勞動合約所列期限;

- 2.外國合夥方所指派外籍勞工赴越任職的期限;
- 3.越方與外國合夥方所簽訂合約或協議書所列期限;
- 4.越方與外國合夥方所簽訂提供勞務合約或協議書的期限;
- 5.外國勞務供應商指派外籍勞工赴越執行提供勞務談判文件上所列期限;
- 6.依據越南法令規定獲准在越南活動外國非官方組織及國際組織證明書上所認定的期限;
- 7.外國勞務供應商指派外籍勞工赴越,以申請成立該供應商所屬商業據點文件上所列期限;
- 8.外籍勞工得准參與已在越南設立商業據點外國企業活動證明文件上所列期限。

第 12 條:工作證核發程序

- 1.自外籍勞工於雇主開始任職至少 15 個工作天前,雇主應向外籍勞工擬工作所在地勞動廳,遞交申請核發外籍勞工工作證的文件。
- 2.自接獲申請齊全文件起 7 個工作天內,勞動廳按勞動部制訂工作證表格格式,核發工作證予外籍勞工,若不發給時,則應書面回復並詳列理由。
- 3.對屬於本公告第 2 條第 1 項 a 點所列外籍勞工,當外籍勞工取得工作證後,雇主和外籍勞工應於勞工預計為雇主任職日前,依據越南勞動法令規定簽訂書面的勞動合約。

自簽訂勞動合約起 5 個工作天期內,雇主應將所簽訂勞動合約抄本,寄送予先前核發該工作證的勞動廳。

第 13 條:適用重發工作證的情況

- 1.工作證被遺失、破損或變更工作證上所列內容者,惟本公告第 10 條第 8 項所列者除外。
- 2.工作證期滿前 5 天,惟未超過 45 天期限時。

第 14 條:申請重發工作證的文件

- 1.工作證重發申請書，雇主依據勞動部制訂格式填寫。
- 2.至遞件時不得超過 6 個月的彩色近照 2 張(4x6 公分、不帶帽子、正面拍照、面目及耳朵清晰、不帶彩色眼鏡、白底照片)。
- 3.已獲核發之工作證。
 - a)對屬於本公告第 13 條第 1 項所列重發工作證情況，依法令規定應取得越南社區公安機關或外國權責機關確認;
 - b)對屬於本公告第 13 條第 1 項所列變更工作證所列內容，應提出相關證明文件;
 - c)對屬於本公告第 13 條第 2 項所列至少於 5 天前期滿且不可超過 45 天期限的工作證，依據本公告第 10 條第 2 項規定檢具健康檢查或健康證明書，以及本公告第 10 條 7 項所列文件;
 - d)對依據政府 2013 年 9 月 5 日第 102/2013/ND-CP 號公告取得工作證的外籍勞工，應提出符合本公告第 3 條第 3 或 4 或 5 項所列之證明文件。
- 4.本(14)條第 3 項所列文件為供核對之正本及其抄本各 1 份份，若為外國文件時，則免辦理領事合法化驗證手續，惟仍須越譯且依據越南法令規定進行驗證。

第 15 條:重發工作證程序

- 三、 對屬於本公告第 13 條第 2 項規定重發工作證的情況，則雇主應至少於工作證期滿前 5 天且不可超過 45 天的期限內，向先前發給工作證的勞動廳提出重核發工作證之申請。
- 四、 自接獲申請重發工作證齊全文件起 3 個工作天內，勞動廳重發工作證，若不發給時，應書面回復並詳列理由。
- 五、 對於本公告第 2 條第 1 項 a 點所列外籍勞工，當外籍勞工取得重發工作證後，雇主和外籍勞工應於勞工預計為雇主繼續任職日前，依據越南勞動法令規定簽訂書面勞動合約。

自簽訂勞動合約起 5 個工作天期內，雇主應將勞動合約抄本，寄送予先前重發工作證的勞動廳。

第 16 條:重發工作證效期

1. 本公告第 13 條第 1 項規定重發工作證的效期，相當已獲發給工作的效期，扣除至申請重發工作證時外籍勞工已任職時間。
2. 本公告第 13 條第 2 項規定重發工作的效期，按本公告第 11 條所列任一情況期限發給，惟不得超過 2 年。辦理:

第 17 條:撤銷工作證

1. 依據勞動法第 174 條第 1、2、3、4、5、7 及 8 項規定工作證期滿者。
2. 外籍勞工或雇主不切實執行本公告規定者。
3. 撤銷工作證程序。
 - a) 對屬於本(17)條第 1 項所列情況，雇主應收回外籍勞工工作證後，提交先前核發該工作證的勞動廳;
 - b) 對屬於本(17)條第 2 項所列情況，所發給工作證之勞動廳廳長簽發撤銷工作證決定書，並通知要求雇主收回外籍勞工工作證後提交予勞動廳;
 - c) 勞動廳簽發工作證收悉確認書後寄送予雇主。
4. 勞動部規定執行撤銷工作證之施行細則。

第 18 條:驅逐外籍勞工

1. 依據本公告規定無工作證或不具備非適用核發工作證確認書而在越南任職之外籍勞工(以下簡稱為無工作證而在越南任職之外籍勞工)，依據越南法令規定將被驅逐出境。
2. 勞動廳建議公安單位驅逐無工作證而在越南任職之外籍勞工。

當組織及個人發現無工作證而在越南任職的外籍勞工，則應通知勞動廳。

3.自認定外籍勞工無工作證而在越南任職起 15 個工作天期內，勞動廳建議公安單位驅逐該外籍勞工。

第 19 條:新舊法適用規定

一、 依據政府 2013 年 9 月 5 日第 102/2013/ND-CP 號公告規定所取得工作證;僱用外籍勞工核准書及非適用核發工作證確認書，准予繼續使用至期滿為止。

二、 本公告生效前而雇主已提報僱用外籍勞工需求陳述書;遞件核發工作證及重發工作證申請書;非適用核發工作證確認書，得依據政府 2013 年 9 月 5 日第 102/2013/ND-CP 號公告規定辦理。

越南政府規定勞動法有關對違紀勞工施以勞動紀律處分的手續程序

資料來源：越南法律圖書館網站 2015.1.19 日報導

越南政府已於本(2015)年 1 月 12 日發布第 05/2015/ND-CP 號公告，有關勞動法規範若干內容的施行細則，並規定自 2015 年 3 月 1 日起開始實施，其中業對違紀勞工採取勞動紀律處分的原則:雇主應提出勞工過失的證明，且應有企業集體勞工代表組織參與和涉案勞工在場。勞工可自行辯護，或委託律師或其他人士代為辯護。對於未滿 18 歲的涉案勞工，應有其父親、母親或其法定代表人參與。另有關於對違紀勞工之懲處審處，應以書面記錄為之。

對於勞工一項違紀的行為，不得採取多項懲處之處分。當勞工同時違反多項違紀時，僅得對其最嚴重的違紀行為，採取相應的最嚴厲之懲處。另不得對下列規定期間的勞工，施以勞動紀律之處分，正在休病、養病;經雇主同意予以休假;暫時扣留或監禁者;正俟權責機關有關對違犯行為例如偷竊、貪污、賭博、蓄意傷害、在職場吸毒等進行調查、查證及結論;懷孕、休產假女性勞工;正在養育 12 個月齡以下嬰孩的親生或合法養父母親。對於養育 12 個月齡以下嬰孩期滿後，若懲處處分期限亦屆滿時，則得延長勞動紀律處分的期效，惟自養育 12 個月齡以下嬰孩期滿起後最多不得超過 60 天。

前列第 05/2015/ND-CP 號公告亦規定懲處違紀勞工的程序，包括書面通知召開審處懲處違紀的會議;進行審處會議，會議記錄應取得製作人及所有出席會議的成員簽認;發布懲處的決定書。

我商可在越南法律圖書館 www.thuvienphapluat.vn 網站，下載前列第 05/2015/ND-CP 號公告全文，俾便參用。

越南政府公告新版勞動法勞工加班新規定，另允許若干產業可安排勞工每年可加班從 200 至 300 個小時

資料來源：越南法律圖書館網站 2013 年 5 月 16 日報導)

越南政府已於本(2013)年 5 月 10 日發布第 45/2013/ND-CP 號公告，規定勞動法(2012 年新版)作息時間及職場衛生安全條文之施行細則，並規定自本年 7 月 1 日起開始實施，且取代政府 1994 年 12 月 31 日第 195/CP 號、1995 年 1 月 20 日第 06/CP 號、2002 年 12 月 27 日第 110/2002/ND-CP 號、2002 年 12 月 27 日第 109/2002/ND-CP 號公告以及 2012 年 10 月 8 日第 81/2012/ND-CP 號公告第 2 條的規定。

依據前列第 45/2013/ND-CP 號公告規定，勞工每天加班的時數不得超過該天正常工作時數之 50%;若採用按週制度規定工作時，則每天的正常工作及加班之總時數，不得超過 12 個小時;若於國定假日及例假加班者，則每天加班的時數，亦不得超過 12 個小時。

前列第 45/2013/ND-CP 號公告另規定，若屬於下列規定情況之一者，可安排每年加班的時數，從 200 至 300 個小時:

- 一、從事加工生產成衣、紡織、鞋類、皮革、加工農林水產品者;
- 二、從事發電及供應電力、通訊、煉油、供排水活動者;
- 三、屬於須緊急處理而不可延緩的事項。

此外前列第 45/2013/ND-CP 號公告亦規定，勞工於每月每次最多連續加班的 7 天後，雇主應安排勞工補休其尚未休息的時間，若不克安排補休時，則應依據勞動法第 97 條規定給付其加班費。

另前列第 45/2013/ND-CP 號公告第 8 條亦規定略以，勞動法第 115 條第 1 項規定春節(農曆新年)休假的時間(合計為 5 天，較舊版勞動法規定多出 1 天)，係由雇主選擇為年終 1 天及年初 4 天，或年終 2 天及年初 3 天，惟雇主於執行前 30 天應通知勞工有關春節休假的方案。

越南勞動部公告自本(2014)年 10 月 20 日起，雇主應製作勞動管理簿並定期向勞動機關提出僱用勞工報告

資料來源：越南法律圖書館網站 2014.9.18 日報導

越南勞動部已於本(2014)年 8 月 29 日發布第 23/2014/TT-BLDTBXH 號公告，輔導執行政府本年 1 月 16 日第 03/2014/ND-CP 號公告，有關勞動法就業若干條文之施行細則，並規定自本年 10 月 20 日起開始實施，且取代該部 1998 年 4 月 15 日第 06/1998/TT-BLDTBXH 號、1999 年 12 月 6 日第 29/1999/TT-BLDTBXH 號、2003 年 9 月 22 日第 20/2003/TT-BLDTBXH 號公告。

前列第 23/2014/TT-BLDTBXH 號公告計有 8 條，其中謹將涉及雇主條文重點內容摘譯如次：

一、 適用範圍(第 1 條)：

本(第 23/2014/TT-BLDTBXH 號)公告輔導執行政府第 03/2014/ND-CP 號公告，有關增加創造就業指標、選用勞工、僱用勞工報告及勞動管理簿之管理的規定。

二、 適用對象(第 2 條)：

本公告將適用於第 03/2014/ND-CP 號公告第 2 條規定的對象。

三、 選用勞工的手續程序(第 5 條)：

(一) 第 03/2014/ND-CP 號公告第 7 條第 1 及 4 項規定公開佈告事，可透過下列形式之一為之：

a) 於選用勞工的企業總辦公室、分支機構、代表辦公室張貼；

b) 於媒體上進行通知;

(二) 第 03/2014/ND-CP 號公告第 7 條第 2 項 a 點規定之徵選勞工登記書，得依據本公告附表 4 的表格格式為之。

(三) 依據第 03/2014/ND-CP 號公告第 7 條第 5 項規定，具有退還參加徵選勞工文件需求的勞工，應自通知選用勞工結果起後的 30 天期限內，以書面提出要求。

四、 僱用勞工報告(第 6 條):

(一) 第 03/2014/ND-CP 號公告第 8 條第 1 項規定，當投入活動時雇主執行僱用勞工申報事，得依本公告附表 5 的表格格式為之。

(二) 依據第 03/2014/ND-CP 號公告第 8 條第 2 項規定，雇主應於每年 5 月 25 日及 11 月 25 日前，按本公告附表 7 的表格格式，提交變更僱用勞工情形之報告。

五、 製作、管理及使用勞動管理簿(第 7 條):

(一) 自開始投入活動起後的 30 天期限內，雇主應製作企業總辦公室、分支機構及代表事處駐地之勞動管理簿。

(二) 雇主可選擇使用符合於管理要求之紙本或電子版本形式的勞動管理簿，惟應確保勞工下列的基本內容:

- a) 姓氏、姓別、出生年份、國籍、地址、身份證或護照號碼;
- b) 專業技術水準;
- c) 技能水準等級;
- d) 職場;
- e) 勞動合約類別;
- f) 開始執勤時間;
- g) 參加社會醫療和失業保險;

- h) 薪資;
- i) 晉級、晉薪;
- j) 年度休假天數，理由;
- k) 加工時數(適用於正常工作天數、例假、年假、國定假日);
- l) 享受社會和醫療保險制度;
- m) 學藝、訓練、培養、提升技能水準;
- n) 勞動紀律、物質責任;
- o) 勞動意外、職業疾病;
- p) 終止勞動合約時段及理由。

(三) 當勞動合約生效時，雇主負責充分填寫勞工個人資訊，且當有變更資訊時，則應予及時補正。

(四) 雇主負責符合使用目的管理和使用勞動管理簿，且當政府相關機關、勞動部清查官、駐地勞動廳、勞動科要求時出示。

六、 新舊法適用規定(第 8 條):

對於在本公告生效前而已成立並投入活動的企業、機關及組織，則雇主應於本公告生起後的 30 天期限內，製作屬於其總辦公室、分支機構及代表辦事處駐地的勞動管理簿。

越南工商部公告非適用核發工作證之企業內部調動人員的認定手續

資料來源：越南工商部網站 2014. 11. 12 日報導

越南工商部已於本(2014)年 11 月 5 日發布第 41/2014/TT-BCT 號公告，有關越南履行入會(WTO)承諾開放 11 種服務貿易產業所屬企業，調動其內部而非屬核發越南工作證外籍員工(含企業管理人、執行經理、專家及技術勞工，簡稱為外籍員工)之認定依據及手續的規定，並規定自本年 12 月 22 日起開始實施。

前列第 41/2014/TT-BCT 號公告將適用於企業內部調動人員、國外雇主及相關的其他組織及個人。

依據越南政府第 102/2013/ND-CP 號公告有關勞動法規定在越南任職外籍勞工若干條文施行細則第 8 條第 3 項 c 點的規定，認定為屬越南履行入會(WTO)承諾開放 11 種服務貿易產業所屬企業，調動其內部而非屬核發越南工作證外籍員工的證明文件，應按該(第 41/2014/TT-BCT 號)公告附錄一及二所列服務貿易業別清單製作的要件辦理，包括：

- a) 國外企業指派赴其在越南境內設置商業據點任職的文件，其中應詳列外籍員工任職期限；
- b) 認定為企業管理人、執行經理、專家或技術勞工的文件，按越南政府第 102/2013/ND-CP 號公告第 10 條第 4 項，以及越南勞動部本年 1 月 20 日第 03/2014/TT-BLDTBXH 號公告輔導執行第 012/2013/ND-CP 號公告之第 5 條第 3 項的規定辦理；
- c) 指派赴越南境內外資商業據點任職前，已獲國外企業至少聘僱 12 個月外籍員工的證明文件，依勞動部第 03/2014/TT-BLDTBXH 號公告第 5 條第 5 項規定辦理。

我商可在越南工商部 www.moit.gov.vn 網站，下載該第 41/2014/TT-BCT 公告全文及相關附錄所列開放 11 種服務貿易業清單資料。

越南勞動部公告自本(2013)年 12 月 15 日起，雇主和勞工應參加職場安全衛生規定訓練的規定

資料來源：越南法律圖書館網站 2013.12.9 日報導

越南勞動部為輔導執行 2012 年勞動法第 150 條(職場安全與職場衛生訓練)第 4 項(勞動部規定職場安全與衛生技術提供服務組織之活動條件；並擬定職場安全與職場衛生訓練計畫架構；制定職場安全嚴格要求的作業清單)，以及政府本(2013)年 5 月 10 日第 45/2013/ND-CP 號公告，勞動法作息時間及職場衛生安全若干條文之施行細則，已於本年 10 月 18 日發布

第 27/2013/TT-BLDTBXH 號公告，有關執行職場安全衛生訓練的規定，並規定自本年 12 月 15 日起開始實施，且取代勞動部 2005 年 12 月 29 日第 37/2005/TT-BLDTBXH 號及 2011 年 12 月 28 日第 41/2011/TT-BLDTBXH 號公告。

前列第 27/2013/TT-BLDTBXH 號公告規定的重點如次：

一、**適用對象**：包括有僱用勞工的企業、機關、單位、組織、合作社、家庭戶及個人(以下簡稱為企業)，以及提供職場安全衛生訓練服務活動的組織(以下簡稱為服務組織)。

依據勞動法第 139 條(場安全與職場衛生掌管人員)及第 150 條規定應參加職場安全衛生訓練的對象，獲分組如下：

1. 第 1 組：掌管管理工作的人士，涵蓋企業經理和副經理；企業所屬分支機構負責人及其副手；主管人事行政工作人士；分廠廠長或相等人士；合作社主任和副主任；個體經營戶業主；按勞動合約規定有僱用勞工的個人；國營事業單位首長和副首長；行政事業單位、政治組織、政治社會組織及政治社會職業組織所屬生產勞務經營單位；軍警單位；按勞動合約有僱用勞工之駐越南國際機構和外國組織。
2. 第 2 組：包括主管企業職場安全衛生之專職及半專職的人士；兼任職場安全衛生的主管管理工作的人士。
3. 第 3 組：從事屬於該(第 27/2013/TT-BLDTBXH 號)公告附錄一具有嚴格要求職場安全衛生清單所列項目(13 項作業)操作的勞工。
4. 第 4 組：非屬前列 3 組的勞工(含越籍勞工、在越南任職的外籍勞工、為雇主工作的試工、學徒及習藝的人士)。

二、**職場安全衛生訓練的內容**：

(一)第 1 組：接受訓練的一般主要知識內容：

- 1-職場安全衛生的政策及法令；
- 2-落實企業職場安全衛生規定並進行管理；

3-生產過程產生之危險和毒害因素，以及改善和防範措施。

(二)第 2 組:接受訓練的一般主要知識內容:

1-職場安全衛生的政策及法令;

2-落實企業職場安全衛生規定的業務;

3-對各種機器設備、運作過程產生各項危險毒害因素之認知、安全作業規範。

(三)第 3 組:接受訓練的一般主要及專業知識內容:

1-職場安全衛生的政策及法令;

2-對具有職場安全衛生嚴格要求的各種機器設備之認知;

3-當運轉或操作具有職場安全衛生嚴格要求的各種機器設備時，產生之危險及毒害因素;

4-當運轉或操作具有職場安全衛生嚴格要求各種機器設備之職場安全衛生技術的要求。

5-處理生產事故、發生勞動意外之初步救護。

(四)第 4 組:

1-職場安全衛生一般知識之訓練;

2-職場安全衛生之要求。

三、訓練時間:

(一)第 1 及 4 組人士訓練的總時數至少為 16 個小時，包括考核時間。

(二)第 2 組人士訓練的總時數至少為 48 個小時，包括上課、實行及考核時間。

(三)第 3 組人士訓練時間至少為 30 個小時，包括考核時間。

四、核發證明及訓練證書:

凡屬第 1 組參加訓練的人士，若考核及格時，將發給訓練證明，第 2 及 3 組者則核發訓練證書，惟屬於第 4 組者，則將載列於企業訓練追蹤冊上。

訓練證明及訓練證書的效期分別為 2 年及 5 年。另於訓練證明期滿前的 60 天內，企業應造冊並檢附已發給證明影本，寄送予先前核發證明的服務組織，俾便舉辦定期訓練，若合格時將予以換發新的證明。對於訓練證書期滿前的 60 天期內，企業亦應造冊並檢附已發給證書影本，寄送予先前核發證書的服務組織，俾便換發新的訓練證書。惟屬於下列情況者，不得換發訓練證明及證書：

- (一)訓練證明及證書上載列效期滿者；
- (二)獲得發給訓練證明及證書的人士，不參加重新及定期訓練者。

五、重新及定期訓練規定：

- (一)轉職時之訓練：因變更設備及生產科技而經接受訓練對象須轉職時，則於安排新工作前，均應接受符合新工作崗位職場安全衛生內容之訓練，俾便核發相關新的訓練證明或證書，惟屬於前列第 4 組受訓的人士，其訓練的結果將獲載列於企業訓練追蹤冊上。
- (二)重新訓練：對於停止操作 6 個月以上的勞工或營運的企業，勞工於復職前應接受該(27/2013/TT-BLDTBXH 號)公告第 5 條所列部分相應內容重新訓練，訓練時間僅相前首次接受訓練時間之 50%。
- (三)定期訓練：
 - 1-第 1 組人士：自訓練證明及證書生效後定期 2 年，參加定期訓練 1 次，俾便於服務組織辦理換發新的訓練證明。
 - 2-第 2 及第 3 組人士：自訓練證明及證書生效後定期 2 年，應於核發訓練證明及證書服務組織參加訓練 1 次。
 - 3-第 4 組人士：定期舉辦訓練至少每年 1 次。

定期訓練的時間相當首次訓練時間之 50%

六、企業的責任：

- (一)依據法令規定擬定所屬勞工參加訓練計畫及安排訓練時間；
- (二)擬定具有職場安全衛生嚴格要求的作業項目，以及操作該等項目的勞工清單；
- (三)依據企業實際條件及第 4 組人士適用原則訓練計畫的基礎上，擬定具體訓練的細部計畫後，呈送勞動廳審核。企業依據經審核的細部訓練計畫，擬定相關訓練教材並舉辦訓練勞工；
- (四)每年提報勞動廳有關執行職場安全衛生訓練計畫，以及職場安全衛生規定工作執行報告。
- (五)依法規定充分給付所屬勞工參加訓練期間的薪資及其他權利。
- (六)結算職場安全衛生訓練費用，且准入列入為企業支出的生產項目。
- (七)保留職場安全衛生訓練教材及考核結果，至少為 5 年。

我商可在越南法律圖書館 <http://thuvienphapluat.vn> 網站，下載該第 27/2013/TT-BLDTBXH 號公告全文及附錄一具有嚴格要求職場安全衛生作業項目清單等資料，俾便參用。

胡志明市社會保險機關輔導轄區企業、組織及機關，按地區基本薪新規定，執行繳交社醫和失業保險費

資料來源：越南工業暨貿易資訊中心網 2014.12.3 日報導

胡志明市社會保險機關已於本(2014)年 11 月 28 日發布第 3780/BHXH-THU 號公告，有關輔導企業按新規定的地區基本薪，繳交社醫和失業保險費之執行。

依據越南政府第 103/2014/ND-CP 號公告，有關於企業、合作社、合作生產組、農場、家庭戶、個人任職勞工，以及機關和組織依勞動合約僱用勞工適用之地區基本薪資額的規定，自明年 1 月 1 日起，適用企業、組織機關等(以下簡稱為雇主)給付薪資制度之在一般勞動條件下操作最簡易

工作勞工的地區基本薪如下：

一、310 萬越盾(目前官價匯率 1 美元兌換 21,246 越盾)，適用於在胡志明市所有郡區、古芝縣、福門縣、平政縣及芽皮縣活動的雇主；

二、275 萬越盾，適用於在胡志明市芹苴縣活動的雇主。

胡志明市社會保險機建議雇主應重新查核並調整經向管理勞動機關辦理註冊薪資和梯級薪資表上所列的基本薪(原則上不得低於前列規定的地區基本薪)後，調整勞動合約上所列薪俸和工資，俾便作為繳交社醫和失業保險的依據，惟雇主應注意及參考下列規定：

- a) 地區基本薪係指給付在一般勞動條件下操作最簡易工作勞工的薪資；
- b) 對於經過訓練(含勞工自行參加學藝或由企業訓練)勞工之勞動合約上所列的薪資，應至少高出前列地區基本薪的 7%；
- c) 至於擔任或從事繁重、害毒、危險及特別繁重、害毒、危險職務或工作項目勞工之勞動合約上所列的薪資，應至少高出一般勞動條件下操作工作項目薪資之 5%及 7%。

雇主應按前列第 103/2014/ND-CP 號公告調整勞工薪俸和工資後，簽發決定書或製作勞動合約附件，俾便作為於明(2015)年 1 月起後為適用調整薪資勞工繳交社醫和失業保險費的核對依據。

胡志明市轄區的雇主應最遲於明年 2 月 20 日前，遞交調整勞工繳交社醫和失業保險薪資額的文件，逾期遞交者，依規定將遭追繳所衍生的利息，若雇主不予或緩慢調整勞工薪資，而引發渠等薪資低於地區基本薪者，則胡志明市社會保險關將暫時予以調整渠等繳交社醫和失業保險的薪資，相當於適用的地區基本薪。

越南勞動部要求各省市政府督促轄區企業切實執行政府調薪的規定

資料來源：越南商工總會網站 2014.12.10 日報導

越南勞動部已致函要求各省市政府督促廠商執行政府第 103/2014/ND-CP 號公告，有關自明年 1 月 1 日起調整廠商適用地區基本薪規定，以及擬定勞工年終金的發放計畫，其中要求各省市政府加強宣傳、

督導轄區企業和機關組織，切實落實前列政府調薪和勞動法所列規定並對勞工公布，同時執行檢查作業，俾對違反規定的對象從嚴處置。

依據前列第 103/2014/ND-CP 號公告規定，座落於越南第 1、2、3 及 4 區的企業，將分別適用 310 萬越盾、275 萬越盾、240 越盾及 215 萬越盾(目前官價匯率 1 美元兌換 21,246 越盾)，平均較去年地區基本薪調高從 13.2% 至 14.8% 不等。惟據越南外商協會(日本、台灣、南韓)、越南皮革鞋類協會、越南紡織成衣協會等表示，前列政府調高明年企業適用的地區基本薪，業超出業者支付的能力，渠等建議政府研擬調薪率宜為 10% 至 12%。另亦有諸多企業疑慮，政府調高基本薪將增加企業的營運成本，尤其是依據社會保險法修訂案規定，自 2016 年 1 月 1 日起，雇主繳交勞工社保費的薪資，將包括其領取的津貼，而自 2018 年 1 月 1 日起，則將包括薪資和津貼以外的他所得項目，此舉將對廠商生產經營造成困擾。

鑒於前列協會建議，勞動部業承諾將予繼續研擬，俾便未來提報國家薪資委員會審議。

越南政府公告女性勞工適用勞動政策

資料來源：越南法律圖書館網站 2015.10.5 日報導

越南政府已於本(2015)年 10 月 1 日發布第 85/2015/ND-CP 號公告，規定勞動法有關女性勞工政策部分條文之施行細則，並規定自本年 11 月 15 日起開始實施，且取代政府 1996 年 4 月 18 日第 23/CP 號公告。

上述第 85/2015/ND-CP 號公告規定重點如下：

- 一、 適用對象：女性勞工、有僱用女性勞工之雇主、各相機關、組織及個人。
- 二、 用語釋義：僱用多名女性勞工之雇主，係指有下列情況之一者：
 - (一) 僱用 10 至 100 名以下勞工，其中女性勞工占雇主僱用勞工總人數 50% 以上者；
 - (二) 僱用 100 名勞工以上至 1,000 名以下勞工，其中女性勞工占雇主

僱用勞工總人數 30%以上者；

(三) 僱用 1,000 名以上勞工。

三、 女性勞工之代表:企業基層工會(適用於已成立層工會之企業)、企業之上級工會(若集體女性勞工有要求時，並適用於尚未成立工會之企業)。對於女性勞工並無要求企業上級工會擔任其代表時，則雇主徵詢企業 50% 以上女性勞工之意見為之。

四、 照顧女性勞工:

(一) 雇主應為女性勞工安排定期體檢，並按照衛生部公告檢查婦科項目清單為之。

(二) 對於月事來臨女性勞工，得休息如下:

1- 每天休息 30 分鐘，每月至少有 3 天為之;

2- 休息時間仍可按照勞動合約規定享受如數薪資;

3- 具體休息時間由雇主與勞工按照職場實地條件，以及女勞工需求為之。

(三) 對於哺養 12 個月齡嬰孩之女性勞工，得休息如下:

1- 每天有可休息 60 分鐘，俾哺乳嬰孩、擰乳、儲乳及休息;

2- 休息時間仍可按照勞動合約規定享受如數薪資。休息時間由雇主與勞工協商。

(四) 雇主應設置符合職場實際條件、女性勞工需求及雇主能力之擠乳及儲乳房間。

(五) 鼓勵雇主提供條件讓有哺養 12 個月齡女性勞工於職場進行擰乳及儲乳。

五、 政府協助雇主政策:對僱用多名女性勞工之雇主，得依據租稅法規定享受企業營所稅減免優惠。另對女性勞工額外支付的費用，得依據財政部規定列入為企業費用等。

本件公告刊登於越南法律圖書館 www.thuvienphapluat.vn 網站。

越南勞動部輔導廠商執行勞動法相關條文規定

資料來源：越南法律圖書館網站 2015.10.9 日報導

越南勞動部薪資勞動司已於本(2015)年 9 月 30 日發布第 3945/LDTBXH-LDTL 號函，輔導企業執行有關勞動法部分薪資條文規定如下：

一、 計算給付勞工退(離)職金之作業時間：

依據越南政府第 05/2015/ND-CP 號公告第 14 條第 3 項規定，計算給付勞工退(離)職金之工作時間，係指勞工實際任職總工作時間，扣除勞工依法規定參加失業保險期間以及雇主曾給付過勞工退職金之期間，其中勞工在雇主實際任職時間，包括勞工按照社會保險法規定可享休假時間；勞工參加失業保險時間，包括雇主依法規定為勞工繳交失業保險費，以及雇主支付勞工薪資期內，併同薪資給付勞工相當法令規定之所繳交失業保險費時間；給付勞工退職金之作業時間係以年度(即須滿 12 個月)計算，對於滿 1 個月至 6 個月以下的作業時間，計算為半年，滿 6 個月以上者，則以 1 年計算。

依據前列規定，對於因病假或產假超過 1 個月而無參加失業保險之終止勞動合約的勞工，雇主負責給付勞工上述休假時間之退職金。

二、 勞工試用期間參加失業保險規定：

依據越南 2006 年及 2014 年版社會保險法規定，對於依照無限期勞動合約、滿 3 個月以上之有限期勞動合約(謹註：自 2018 年起則規定為滿 1 個月以上)工作的勞工，均屬參加強制性社會保險之對象。另依據越南勞動部第 26 條及 27 條規定，雇主與勞工可協商有關工作試用及試用期間勞資雙方之權利和義務，若勞資雙方就工作試用達成協議時，可締結試用勞動合約，合約內容應符合勞動法第 23 條第 1 項相關規定內容，惟不包括社會與醫療保險內容。

依據上述規定，試用期之勞工非屬參加社會保險之對象。

三、有關支付薪資期間，併同薪資給付勞工社會保險及醫療保險費規定。

依據社會保險法規定，參加社會保險係以按月計算，並不以天數計。又依據 2014 年版社會保險法第 85 條第 3 項規定，對於月度內非帶薪而無工作 14 個工作天以上的勞工，毋須繳交該月社會保險費。另依據勞動法第 186 條第 3 項規定，對非屬參加強制性社會醫療保險及失業保險的勞工，雇主於支付勞工薪資時，應將相當繳交勞工社會醫療和保險失保險費及年假等金額，併同薪資給付勞工。

四、計算給付加班費、年假及休假金額之薪資：

依據勞動法第 90 條第 1 項規定，薪資係指雇主給付勞工從事勞資雙方協調的工作項目之金額。薪資包括工作薪資或職務薪資、薪資津貼及其他加給款項。計算給付加班費、年假及休假金額之薪資，係包括工作薪資或職務薪資、薪資津貼及其他加給款項。

越南衛生部公告自本(2016)年 12 月 1 日起實施職場環保新國家標準規範

資料來源：越南法律圖書館網站 2016.8.8 日報導

越南衛生部已於本(2016)年 6 月 30 日發布下列 9 項公告有關職場環保國家標準規範，並規定自本年 12 月 1 日起實施：

- 一、第 21/2016/TT-BYT 號公告有關於職場容許暴露之高頻電磁場國家標準規範；
- 二、第 22/2016/TT-BYT 號公告有關職場照明度國家標準規範；
- 三、第 23/2016/TT-BYT 號公告有關於職場容許暴露之輻射紫外線國家標準規範；
- 四、第 24/2016/TT-BYT 號公告有關職場噪音國家標準規範；
- 五、第 25/2016/TT-BYT 號公告有關於職場容許暴露之工業頻率電磁場國

家標準規範；

六、第 26/2016/TT-BYT 號公告有關職場微氣候國家標準規範；

七、第 27/2016/TT-BYT 號公告有關於職場容許暴露之震動度國家標準規範；

八、第 29/2016/TT-BYT 號公告有關職場管制之離子輻射國家標準規範；

九、第 30/2016/TT-BYT 號公告有關職場管制之 X 光輻射國家標準規範。

本件公告刊登於越南法律圖書館 www.thuvienphapluat.vn 網站。

越南政府公告 14 項勞工津貼所得免繳付社會保險

資料來源：越南法律圖書館網站，2017 年 8 月 27 日

依據 2014 年越南社會保險法規定，自 2018 年 1 月 1 日起繳交勞工社會醫療保險費將按勞工薪資、薪資津貼及其他補給項目之總和，作為應繳保險費之計算依據。

為此，越南社會保險機關於 2017 年 4 月 14 日發布第 595/QD-BHXH 號公告有關社會、醫療、失業保險費繳交流程暨社會保險簿及醫療保險卡管理規定，該公告第 6 條第 2 項第 2.3 點規定，雇主給付勞工之下列 14 項福利，可免繳社醫保險費：

一、2012 年勞動法第 103 條所列獎金；

二、創新獎金；

三、中場膳費；

四、提供車輛燃油費之補助；

五、提供電話費之補助；

六、提供交通往來之補助；

七、提供住宿之補助；

- 八、提供托兒之補助;
- 九、養育幼嬰之補助;
- 十、對勞工親屬亡故提供之補助;
- 十一、對勞工結婚提供之補助;
- 十二、對勞工生日提供之補助;
- 十三、對家境困難而發生勞動意外或職業疾病勞工提供之補助;
- 十四、總理第 05/2015/ND-CP 號公告規定勞動合約上所列之個別補給項目。

越南法令規範女性勞工適用生理日期內之工作規定

資料來源：越南法律圖書館網站 2016.9.1 日報導

依據越南總理第 85/2015/ND-CP 號公告，勞動法有關對女性勞工實施政策部分條文施行細則第 7 條(照顧女性勞工健康問題)第 2 項規定，對於生理日期期間的女性勞工，得提供休息如下：

- 1- 每月至少 3 天，每天至少 30 鐘;
- 2- 休息期間仍可依勞動合約規定享受全薪;
- 3- 具體休息時間由雇主與勞工協商訂定，符合職場實際作業要求及女性勞工需求。

另依據上述第 85/2015/ND-CP 號公告第 18 條(違反女性勞工規定之處分)第 1 項規定，對於有下列任一行為的雇主，包括不允許生理日期女性勞工休息 30 分鐘者，施以 50 萬越盾至 100 萬越盾(越南央行匯率中心公告即期匯率 1 美元兌換 21,920 越盾)罰款處分。

此外，依據 2015 年越南職場衛生安全法第 45 條略以，對於在職場因生理日休息而發生意外的女性勞工，視為勞動意外且得享受勞動意外補給制度。

雇主預付勞工薪資規定

資料來源：越南法律圖書館網站 2016.9.6 日報導

越南法律圖書館網站於本(2016)年9月6日刊登有關輔導執行預付勞工薪資規定。依據2012年越南勞動法第100條規定(預付薪資):(1)勞工得依據勞資雙方協商條件預支薪資。(2)對於因須履行國民義務而迫暫時停工1週以上的勞工，雇主應預付其暫時停工天數的相應薪資，惟最多不得超過1個月薪資，勞工並應於事後償還該預領薪資，惟因履行軍事義務的情況除外。

另依據勞動法第129條規定(暫時停職):(1)勞工因違紀情節複雜，若繼續工作將對案情調查造成困擾時，雇主可暫時予以停職。有關暫時停止勞工工作，僅於經徵詢企業集體勞工代表組織意見後，方可為之。(2)勞工暫時停職的期限不得超過15天，而特殊情況者，亦不得超過90天，勞工於暫時停職期間，得預領停職前薪資額的50%。(3)當暫時停職期滿，雇主應接受勞工復職。(4)勞工因其違紀而遭受勞動紀律處分時，則不須退還其已預領的薪資款項。(5)對非遭受勞動紀律處分的勞工，雇主應給付其暫時停職期內之全部薪資。

又依據越南總理2015年11月30日第05/2015/ND-CP號公告勞動法部分條文施行細則第26條第5項規定，對於勞工依據勞動法第100條第(2)項規定因履行國民義務須暫時停職，或依勞動法第129條規定被停職，計算預付勞工款項之薪資，係指於停職或被停職時之上個月勞動合約所列薪資，且須依據第05/2015/ND-CP號公告第22條(薪資給付形式)第1項所列(按勞工作業時間給付薪資)給付相應工作時間(月、週、日或工時)之薪資。

2018年7月1起勞工分娩補助金將增至278萬越盾，調幅約6.92%

資料來源：越南法律圖書館網站 2017.11.14 日報導

越南國會頃於2017年11月13日通過明(2018)年國家預算決議書，明

年 7 月 1 日起將調高公務人員基本薪資額。由目前之 130 萬越盾調至 139 萬越盾(越南央行匯率中心公告即期匯率 1 美元兌換 22,431 越盾)，其中勞工分娩補助金額亦將於 2018 年 7 月 1 日起隨之調高為 278 萬越盾(調幅約 6.92%)，以符合越南 2014 年社會保險法第 38 條之規定。

越南 2014 年社會保險法第 38 條(分娩或認養嬰孩一次補助金)規定如下：

女性勞工分娩或勞工認養 6 個月以下之每名嬰孩時，當月可享有一次補助金，相當 2 個月公務人員基本薪資。

倘勞工分娩時但僅有父親一方參加社會保險時，亦可於分娩當月每名享有相當 2 個月公務人員基本薪資之補助。

有關勞工帶薪休假規定

資料來源：越南法律圖書館網站，2017 年 11 月 1 日

越南法律圖書館近期接獲諸多廠商(雇主)來函洽詢有關勞工可帶薪休假之具體天數與給付薪資情形，越南法律圖書館爰公布說明如下：

一、依據 2012 年越南勞動法第 116 條第 1 項規定，勞工可於下列情況申請帶薪休假：

- (一)本人結婚者：休假 3 天；
- (二)雙親亡故者：休假 3 天；
- (三)配偶雙親亡故者：休假 3 天；
- (四)配偶亡故者：休假 3 天；
- (五)子女亡故者：休假 3 天；
- (六)子女結婚者：休假 1 天；

二、上述勞工休假給付之薪資，係以休假之上個月勞動合約所列薪資除以雇主規定月內工作天數，再乘以休假的天數為之(法源依據：越南總理

府 2015 年 1 月 12 日第 05/2015/ND-CP 號公告勞動法部分內容之施行細則第 26 條第 2 項規定)。

越南政府公告自(2018)年 1 月 1 日起調高企業適用地區基本薪資額規定

資料來源：越南政府網站 2017.12.7 日報導

越南政府已於本(2017)年 12 月 7 日發布第 141/2017/ND-CP 號公告，有關依勞動合約工作勞工適用地區基本薪資額規定，並自明(2018)年 1 月 1 日起實施且取代總理 2016 年 11 月 14 日第 153/2016/ND-CP 號公告。

前列第 141/2017/ND-CP 號公告共 6 條，全文規定如下(謹註:本譯文係本組所翻譯，若有疑義，仍以越南總理公布之越文內容為準):

第 1 條:適用範圍

本(第 141/2017/ND-CP 號)公告規範之地區基本薪資額，係適用於依勞動法規定按勞動合約工作之勞工。

第 2 條:適用對象

- 一、依據勞動法規定按勞動合約制度工作之勞工。
- 二、依據越南企業法規定設立、組織管理以及活動之企業。
- 三、具有僱用勞工之合作社、聯盟合作社、合作生產組、農場、家庭戶、個人及其他越南組織。
- 四、依勞動合約規定有僱用勞工之越南外國機關、國際組織及外籍人士(對於越南參與執行國際公約而其規定與本公告規定不同者除外)。

本條第二、三及四項規定之企業、合作社、聯合合作社、合作生產組、農場、家庭戶、機關、組織及個人，以下均簡稱為企業。

第 3 條:地區基本薪資額

- 一、規定於企業任職勞工適用之地區基本薪資額如下:
 - (一) 398 萬盾，適用於第 1 地區營運之企業

- (二) 353 萬盾，適用於第 2 地區營運之企業。
- (三) 309 萬盾，適用於第 3 地區營運之企業。
- (四) 276 萬盾：適用於第 4 地區營運之企業。

二、本公告附錄詳列適用基本薪之地區名單(謹註：越南央行匯率中心公告即期匯率 1 美元兌換 22,431 越盾)。

第 4 條：適用地區基本薪資額原則

- 六、 企業座落的地區，將適用該地區規定之基本薪資額。對於企業於適用不同基本薪資額地區設立轄屬單位及分支機構，則該單位或分支機構活動座落之地區，將適用該地區之基本薪資額。
- 七、 對於同時座落於適用不同基本薪資額地區之進駐工業區及加工出口區的企業，則企業適用該等地區中之最高地區基本薪資額。
- 八、 對於在暫時有易名或劃分地區活動之企業，於政府發布新規定前，企業暫時適用易名或劃分前之地區基本薪資額。
- 九、 對於從適用不同基本薪之多個或單一地區所設立新地區活動之企業，則企業適用該等地區中之最高地區基本薪資額；對於在從第 4 地區所列之單一或多個地區設立成為省直轄市活動之企業，則適用本公告附錄第 3 項(第 3 地區)所列其餘各省轄屬市區的區基本薪。

第 5 條：適用地區基本薪資額

- 三、 本公告第 3 條規定之地區基本薪，係作為企業支付勞工薪資之最低薪資額之協商依據，其中於一般勞動條件下操作最簡易工作，充分確保月度正常工作時間及完成勞動工作定量或按協議完成工作給付之薪資額，應確保：
 - (一) 對於尚未經過訓練而操作最簡易工作之勞工，不可低於地區基本薪資額；
 - (二) 對於工作需求須經過本條第 2 項所列職訓(學藝)之勞工，應高出地區基本薪資額至少 7%。

四、 經過職訓之勞工，係包括：

- (一) 依據政府 1993 年 11 月 24 日第 90/CP 號公告有關國民教育結構、教育暨訓練文憑和證書體系規定，獲得核發職業訓練證書、職業文憑、專科中學文憑、中學職業文憑、高等文憑、大學同等學力證書、大學畢業文憑、大學水準以上或碩士文憑及博士文憑之人士；
- (二) 依據越南 1998 年教育法及 2005 年修訂版之規定，獲得核發專科中學畢業文憑、職業訓練畢業文憑、高等學校畢業文憑、大學畢業文憑、碩士文憑、博士文憑；大學教育文憑及終身學習文憑或證書之人士；
- (三) 依據越南職業訓練法規定，依職業訓練合約履行完成職訓課程，或獲得核發屬終身學習職業課程證書、初級職業證書、中級職業畢業文憑及高等職業畢業文憑之人士；
- (四) 依據就業法規定獲核發國家職業技能證書之人士；
- (五) 依據職業教育法規定獲核發初級水準、中級中準、高級水準職業教育文憑或證書；終身學習訓練及其他職業訓練文憑或證書之人士；
- (六) 依據大學教育法規定獲核發大學培訓畢業文憑之人士；
- (七) 獲得外國訓練單位核發文憑或證書之人士；
- (八) 擔任要求須經過職業訓練作業而自行參加職業訓練，或由企業舉辦訓練後檢查認定符合工作項目要求之人士。

五、 當企業執行本公告規範地區基本薪資額，不得刪除或扣減勞工於加班、值大夜班、在繁重毒害職場工作、擔任繁重毒害工作項目、獲得實物補貼制度之繁重毒害職稱，以及勞動法規定其他制度。由企業規定各項津貼、其他加給款項及獎金者，則按勞動合約、集體勞動協議書或企業內部規定辦理。

第 6 條：施行效力

五、 本公告各項規定自 2018 年 1 月 1 日起開始實施，政府 2016 年 11 月 14 日第 153/2016/ND-CP 號公告，有關依勞動合約工作勞工適用地區基本薪資額規定，自本公告生效起宣告失效。

六、 各部長、部級機關首長、政府所屬機關首長、中央直轄市及省人民委員會主席、各機關及企業負責執行本公告。

附錄

從 2018 年 1 月 1 日起開始適用基本薪資額的地區名單

1. 第 1 地區:

- (三) 河內市轄屬郡區、嘉林縣(Gia Lam)、東英縣(Dong Anh)、蓄山縣(Soc Son)、清馳縣(Thanh Tri)、常信縣(Thuong Tin)、懷德縣(Hoai Duc)、石室縣(Thach That)、國威縣(Quoc Oai)、清威縣(Thanh Oai)、糜玲縣(Me Linh)、章美縣(Chuong My)及山西市(Son Tay)區;
- (四) 海防市轄屬郡區、水原縣(Thuy Nguyen)、安陽縣(An Duong)、安老縣(An Lao)及永保縣(Vinh Bao)區;
- (五) 胡志明市轄屬郡區、古芝縣(Cu Chi)、福門縣(Hoc Mon)、平政縣(Binh Chanh)及芽皮縣(Nha Be)區;
- (六) 同奈省轄屬邊和市(Bien Hoa)、隆慶市(Long Khanh)、仁澤縣(Nhon Trach)、隆城縣(Long Thanh)、永久縣(Vinh Cuu)及蓋泵縣(Trang Bom)區;
- (七) 平陽省轄屬土龍木市(Thu Dau Mot)、順安市(Thuan An)、逸安市(Di An)、濱葛市(Ben Cat)、新淵市(Tan Uyen)、保盤縣(Bau Bang)及北新淵縣(Bac Tan Uyen)區;
- (八) 巴地頭頓省轄屬頭頓市(Vung Tau)區及新成縣(Tan Thanh)區;

2. 第 2 地區:

- (七) 河內市轄屬其餘縣區;
- (八) 海防市轄屬其餘縣區;
- (九) 海陽省轄屬海陽市區;
- (十) 興安省轄屬興安市(Hung Yen)、美豪縣(My Hao)、文林縣(Van Lam)、文江縣(Van Giang)及安美縣(Yen My)區;
- (十一) 永福省轄屬永安市(Vinh Yen)、福安市(Phuc Yen)、平川縣(Binh

- Xuyen)及安樂縣(Yen Lac)區;
- (十二) 北寧省轄屬北寧市(Bac Ninh)、慈山市(Tu Son)、桂武縣(Que Vo)、仙瑜縣(Tien Du)、安豐縣(Yen PHong)及順成縣(Thuan Thanh)區;
- (十三) 廣寧省轄屬夏龍灣市(Ha Long)、錦普市(Cam Pha)、汪秘市(Uong Bi)及孟街市(Mong Cai)區;
- (十四) 太原省轄屬太原市(Thai Nguyen)區、公河市(Song Cong)及普安市(Pho Yen)區;
- (十五) 富壽省轄屬越馳市(Viet Tri)區;
- (十六) 老街省轄屬老街市(Lao Cai)區;
- (十七) 南定省轄屬南定市(Nam Dinh)及美祿縣(My Loc)區;
- (十八) 寧平省轄屬寧平市(Ninh Binh);
- (十九) 承天順化省轄屬順化市(Hue)區;
- (二十) 廣南省會安市(Hoi An)區;
- (二十一) 峴港市轄屬郡及縣區;
- (二十二) 慶和省轄屬芽莊市(Nha Trang)及金蘭灣市(Cam Ranh)區;
- (二十三) 林同省轄屬大勒市(Da Lat)及保祿市(Bao Loc)區;
- (二十四) 平順省轄屬藩切市(Phan Thiet);
- (二十五) 胡志明市轄屬芹耶縣區(Can Gio);
- (二十六) 西寧省轄市西寧市(Tay Ninh)、展鵬縣(Trang Bang)及鵝油縣(Go Dau)區;
- (二十七) 同奈省轄屬定館縣(Dinh Quan)及春祿縣(Xuan Loc)區;
- (二十八) 平陽省轄屬其餘縣區;
- (二十九) 平福省轄屬同帥市(Dong Xoai)及真城縣(Chon Thanh)區;
- (三十) 巴地頭頓省轄屬巴地市(Ba Ria)區;
- (三十一) 隆安省轄屬新安市(Tan An)、德和縣(Duc Hoa)、濱瀝縣(Ben Luc)、芹德縣(Can Duoc)及芹玉縣(Can Giuoc)區;
- (三十二) 前江省轄屬美拖市(My Tho)區;
- (三十三) 芹苴市轄屬郡區;
- (三十四) 堅江省轄屬迪石市(Rach Gia)、河仙市(Ha Tien)及富國縣(Phu Quoc)區;
- (三十五) 安江省轄屬東川市(Long Xuyen)及朱篤市(Chau Doc)區;

(三十六) 茶榮省轄屬茶榮市(Tra Vinh)區;

(三十七) 金甌省轄屬金甌市(Ca Mau)區。

3.第3 地區:

(五) 其餘各省轄屬市區(第1及第2地區所列省轄市除外);

(六) 海陽省轄屬志玲市(Chi Linh)、錦讓縣(Cam Giang)、南策縣(Nam Sach)、金城縣(Kim Thanh)、京門縣(Kinh Mon)、嘉祿縣(Gia Loc)、平江縣(Binh Giang)及肆祺縣(Tu Ky)區;

(七) 永福省轄屬永祥縣(Vinh Tuong)、三島縣(Tam Dao)、三揚縣(Tam Duong)、立石縣(Lap Thach)及蘆江縣(Song Lo)區;

(八) 富壽省轄屬富壽市(Phu Tho)、符寧縣(Phu Ninh)、林操縣(Lam Thao)、清波縣(Thanh Ba)及三農縣(Tam Nong)區;

(九) 北寧省轄屬嘉平縣(Gia Binh)及良才縣(Luong Tai)區;

(十) 北江省轄屬越安縣(Viet Yen)、安勇縣(Yen Dung)、協和縣(Hiep Hoa)、新安縣(Tan Yen)及諒江縣(Lang Giang)區;

(十一) 廣寧省轄屬廣安市(Quang Yen)、東潮市(Dong Trieu)及橫蒲縣(Hoanh Bo)區;

(十二) 老街省寶勝縣(Bao Thang)及沙巴縣(Sa Pa)區;

(十三) 興安省(Hung Yen)轄屬其餘縣區;

(十四) 太原省轄屬富平縣(Phu Binh)、富良縣(Phu Luong)、同喜縣(Dong Hy)及大慈縣(Dai Tu)區;

(十五) 和平省轄屬梁山縣(Lang Son)區;

(十六) 南定省轄屬其餘縣區;

(十七) 河南省轄屬維先縣(Duy Tien)及金榜縣(Kim Bang)區;

(十八) 寧平省轄屬嘉遠縣(Gia Vien)、安慶縣(Yen Khanh)及華鑪縣(Hoa Lu)區;

(十九) 清化省轄屬炳山市(Binh Son)及靜嘉縣(Tinh Gia)區;

(二十) 河靜省轄屬祺英市(Ky Anh)區;

(二十一) 承天順化省轄屬香水市(Huong Thuy)、香茶市(Huong Tra)、富祿縣(Phu Loc)、豐田縣(Phong Dien)、廣田縣(Quang Dien)及富旺縣(Phu Vang)區;

(二十二) 廣南省屬殿盤市(Dien Ban)、大祿縣(Dai Loc)、維川縣(Duy

Xuyen)、山城縣(Nui Thanh)、桂山縣(Que Son)及昇平縣(Thanh Binh)區;

- (二十三) 廣義省轄屬平山縣(Binh Son)及山靖縣(Son Tinh)區;
- (二十四) 富安省轄屬河橋市(Song Cau)及東和縣(Dong Hoa)區;
- (二十五) 寧順省轄屬寧海縣(Ninh Hai)及順北縣(Thuan Bac)區;
- (二十六) 慶和省轄屬寧和市(Ninh Hoa)、甘林縣(Cam Lam)、延慶縣(Dien Khanh)及萬寧縣(Van Ninh)區;
- (二十七) 崑崙省轄屬德河縣(Dak Ha)區;
- (二十八) 林同省轄屬德重縣(Duc Trong)及夷玲縣(Di Linh)區;
- (二十九) 平順省轄屬羅夷(La Gi)市、咸順北縣(Ham Thuan Bac)及咸順南縣(Ham Thuan Nam)區;
- (三十) 平福省轄屬福隆市(Phuoc Long)、平隆市(Binh Long)、同富縣(Dong Phu)漢廣縣(Hon Quang)、祿寧(Loc Ninh)及富沿(Phu Rieng)區;
- (三十一) 西寧省轄屬其餘縣區;
- (三十二) 同奈省轄屬其餘縣區;
- (三十三) 巴地頭頓省轄屬隆田縣(Long Dien)、紅土縣(Dat Do)、川木縣(Xuyen Moc)、周德縣(Chau Thanh)及昆島(Con Dao);
- (三十四) 隆安省轄屬建祥市(Kien Tuong)、守承縣(Thu Thua)、德惠縣(Duc Hue)、周城縣(Chau Thanh)、新柱縣(Tan Tru)及盛化縣(Thanh Hoa)區;
- (三十五) 前江省轄屬鵝公市(Go Cong)、丐禮市(Cai Lay)、周城縣(Chau Thanh)及米市縣(Cho Gao)區;
- (三十六) 檳榔省轄屬周城縣(Chau Thanh)區;
- (三十七) 永隆省轄屬黎明市(Binh Minh)及隆湖縣(Long Ho)區;
- (三十八) 芹苴市轄屬縣區;
- (三十九) 堅江省轄屬堅良縣(Kien Luong)、堅海縣(Kien Hai)及周城縣(Chau Thanh)區;
- (四十) 安江省轄屬新州市(Tan Chau)、周富縣(Chau Phu)、周城縣(Chau Thanh)及瑞山縣(Thoai Son)區;
- (四十一) 後江省轄屬七岔市(Nga Bay)、周城縣(Chau Thanh)及周城 A

縣(Chau Thanh A)區；

(四十二) 茶榮省轄屬沿海市(Duyen Hai)區；

(四十三) 薄寮省轄屬嘉萊市(Gia Rai)區；

(四十四) 蓄臻省轄屬永周市(Vinh Chau)及五岔市(Nga Nam)區；

(四十五) 金甌省轄屬伍根縣(Nam Can)、蓋略縣(Cai Nuoc)、幽明(U Minh)及陳文時(Tran Van Thoi)縣區。

4.第 4 地區:越南全境之其餘地區。

越南修訂刑事法違法解僱勞工最高可處至 3 年有期徒刑及另科罰金

資料來源：越南法律圖書館網站，2017 年 11 月 29 日

越南國會於 2017 年 6 月 20 日通過 2015 年刑事法修訂案，並規定自 2018 年 1 月 1 日起實施。

上述修訂案增列第 162 條「強迫員工離職或違法解僱勞工之罪名」罰責如下：

1. 對於以圖利目的或具有其他個人動機，並以下列任一行為而造成嚴重後果的雇主，被處以 1,000 萬越盾至 1 億越盾(越南央行匯率中心公告即期匯率 1 美元兌換 22,428 越盾)罰款處分、以及施以 1 年非監禁改過或 3 年以下有期徒刑：
 - a)簽發違法解僱員工決定書者；
 - b)違法解僱員工；
 - c)恐嚇並強迫員工離職。
2. 具下列任一違犯罪名者，將處以 1 億越盾至 2 億越盾罰款，或施以 1 年至 3 年有期徒刑：
 - a)違法解僱勞工達 2 名以上者；
 - b)業已得知女性勞工懷孕者；
 - c)對於正哺育 12 月齡以下嬰孩的勞工；
 - d)造成被離職或解僱勞工自殺者；
 - e)造成嚴重或特別嚴重後果者。

3. 犯罪人可能被處以 1 年至 5 年內禁止擔任某固定職務。