

越南勞動法

(文號:10/2012/QH13)

依據第 51/2001/QH10 號之越南 1992 年憲法修訂案；

國會茲發布勞動法

第一章

總則

第 1 條:適用範圍

勞動法制定勞動標準規範；勞工、雇主、集體勞工代表組織、雇主代表組織間有關勞動關係，以及直接與勞資關係有關的其他社會關係之權利、義務及責任；國家對勞動之管理。

第 2 條：適用對象

1. 越南勞工、學徒、見習生以及本法規定的其他所有勞工。
2. 雇主。
3. 於越南任職的外籍勞工。
4. 直接與勞動關係的相關機關、組織及個人。

第 3 條：用語釋義

本法下列用語釋義如次：

1. 勞工係指滿 15 足歲以上，具備勞動能力，按勞動合約工作，所得支付薪資並接受雇主調度及管理的人士。
2. 雇主係指以勞動合約僱用勞工的企業、機關、組織、合作社、家庭戶以及個人；若雇主為個人，則須完全具備行使民事的能力。
3. 集體勞工係指共同為單一雇主工作，或屬於雇主組織結構中的部分之具有組織性的群體。
4. 基層勞工代表組織係指基層工會執行委員會，或於尚未成立工會組織所在地之直接管理的上級工會執行委員會。
5. 雇主代表組織係指合法成立以代表並保護雇主於勞資關係中的合法權益之組織。
6. 勞資關係係指勞資雙方於僱用勞工、給付薪資過程中產生的社會關

係。

7. **勞資糾紛**係指勞資雙方於勞資關係中所產生有關權利、義務以及福利的糾紛。

勞資糾紛係包括個別勞工與雇主間的勞資糾紛，以及集體勞工與雇主間的勞資糾紛。

8. **集體勞工爭取權益的糾紛**係指集體勞工與雇主，於解讀及執行勞動法、集體勞工協議書、內部規定、其他合法協議及規則產生差異所發生的集體勞工糾紛。
9. **集體勞工爭取福利的糾紛**係指集體勞工於與雇主協商過程中，要求雇主確立有別於勞動法、集體勞工協議書、內部規定或其他合法協議及規則規定的新勞動條件所產生之糾紛。
10. **強迫勞動**係指採取武力、武力威脅或其他手段，以強迫他人勞動就範的行為。

第4條：國家勞動政策

1. 保障勞工的正當權益；鼓勵採用優於勞動法規定之確保勞工更有利條件的勞資協議；制定讓勞工承購股份、入股以發展生產經營的政策。
2. 保障雇主的合法權益，雇主應以合法、民主、公平、合理的方式管理勞工，並提升社會責任。
3. 對於創造就業、自行創造就業、職訓及學藝以爭取就業的機會；生產經營而吸收多名勞工的活動，提供有利發展條件。
4. 制定人力資源開發與分配；為勞工提供職訓、培訓、培養及提升技能；為可滿足國家工業化與現代化發展需求之具有專門技術或高科技的勞工，提供優惠的政策。
5. 制定發展人力市場，多元化人力市場供需連結的政策。
6. 輔導勞工與雇主進行座談、集體協商、建立和諧、穩定及進步的勞資關係。
7. 保障男女平等原則；制定勞動制度及社會政策，俾保護女性勞工、殘障勞工、高齡勞工以及未成年勞工。

第5條：勞工的權利及義務

1. 勞工具有下列的權利：

- a) 就業、自由選擇就業、職業別、參加職業訓練、提升職業操作水準且非遭受到歧視的權利；
- b) 於與雇主達成協議的基礎上，享受符合本身技術水準的薪資；於職場安全及衛生保障的條件下工作及獲得提供保護勞動的設備；得依制度規定休息、帶薪休年假及享受集體福利的制度；
- c) 得依法律規定成立、加入、參與工會、職業團體及其他組織之活動；得要求及參加與雇主座談、得落實民主規則、以及得於職場接受以保護本身合法權益的諮詢；得依雇主內部規定參加管理工作；
- d) 得依法律規定單方中止勞動合約；
- e) 可進行罷工。

2. 勞工具有下列的義務：

- a) 履行勞動合約及集體勞工協議書；
- b) 執行勞動紀律、內部勞動規定、遵行雇主合法的調派；
- c) 遵行社會及醫療保險法之規定。

第 6 條：雇主的權利及義務

1. 雇主具有下列的權益：

- a) 依據生產經營需求選用、配置及管理調度勞工；獎賞與施以勞動紀律之處分；
- b) 依據法律規定成立、參加、參與職業組織及其他組織之活動；
- c) 要求集體勞工進行座談、協商、簽訂集體勞工協議書；參與勞資糾紛及罷工之解決；與工會協商涉及勞動關係，以及改善勞工物質與精神生活的問題；
- d) 暫時關閉職場。

2. 雇主具有下列的義務：

- a) 履行與勞工簽訂的勞動合約、集體勞工協議書及其他協議，尊重勞工名譽及人格；
- b) 設置並與企業集體勞工落實座談的機制，以及嚴格執行基層民主規則；

- c) 製作管理勞工簿、薪資簿並當權責機關要求時出示;
- d) 自投入營運起的 30 天內，向地方的國家管理勞工機關，申報僱用勞工，並定期予以提出有關勞工人數變動之報告;
- e) 遵循勞動法令、社會保險法、醫療保險法之規定。

第 7 條:勞動關係

1. 雇主與勞工或集體勞工之間的勞動關係，係基於相互尊重彼此合法權益及福利、合作、平等、誠實及自願的原則上，以座談、協商、協調的方式確立為之。
2. 工會、雇主代表組織與政府機關相互配合，協助建立和諧、穩定及進步的勞資關係;監督勞動法令之執行;保護勞工及雇主合法的權益及福利。

第 8 條:嚴格禁止的行為

1. 對性別、民族、膚色、社會階級、婚姻情況、信仰、宗教、感染愛滋疾病、殘障人士或因成立、加入及參與工會活動的理由，有歧視的行為。
2. 於職場對勞工進行性騷擾及虐待勞工。
3. 強迫勞工就範。
4. 利用職訓、學藝的名義圖利，剝削勞工或引誘、強迫職訓及學藝的人士參與非法的活動。
5. 使用非經職訓或未具備國家職業技能證書的勞工，從事屬於須經過職訓或具備國家職業技能證書的工作項目。
6. 引誘、不實許諾及詐騙的廣告的行為以詐欺勞工，或利用就業服務及按合約將勞工輸出國外，以從事違法工作。
7. 違法僱用未成年的勞工。

第二章

工作

第 9 條:就業及解決就業

1. 就業係指非屬法律禁止而能創造所得的勞動。
2. 政府、雇主及社會負責參與提供就業機會，以保障具有勞動力者，均

擁有就業的機會。

第 10 條：勞工就業權

1. 勞工得於非屬法令禁止範圍內在任何雇主及任何地區內工作。
2. 勞工得依其意願、能力、作業水準及健康狀況，直接與雇主連繫或透過就業仲介單位求職。

第 11 條：雇主選用勞工的權力

雇主得直接或透過就業仲介單位、人力仲介企業選用勞工，得依其生產經營需求行使增減僱用勞工人數的權力。

第 12 條：政府協助創造就業機會的政策

1. 政府於制定 5 年及每年經濟社會發展計畫中，確立增加就業機會的發展指標，並按各個經濟社會發展時期的條件，提報國會審核發展就業及職訓的國家計畫目標。
2. 政府制定失業保險、鼓勵勞工自行創造就業的政策；對僱用多名女性、殘障以及少數民族勞工的雇主，提供解決就業機會的協助政策。
3. 政府制定政策並創造有利條件，以鼓勵國內及國外組織及個人投資發展生產經營，俾為勞工創造就業的機會。
4. 協助雇主及勞工尋覓並發展海外就業機會。
5. 設置國家就業發展基金，俾便對創造就業機會提供優惠融資，以及落實法律規定的其他活動項目。

第 13 條：就業計畫

1. 中央直轄市及省人民委員會(以下均簡稱為省級人委會)擬定轄區勞工就業計畫，以提報其同級的人民議會審核。
2. 各政府機關、企業、社會政治組織、社會組織以及雇主，負責在其權限及任務內，參與就業機會計畫之執行。

第 14 條：就業仲介組織

1. 就業仲介組織具有對勞工提供就業諮詢、就業仲介以及職業訓練；按雇主需求遴選與供應勞工；蒐集並提供人力市場資訊，以及依法規定執行其他任務的功能。
2. 就業仲介組織包括就業仲介中心及就業仲介公司。

就業仲介中心得依據政府規定成立並運作。

就業仲介公司得依據企業法規定成立並營運，惟須取得省級政府管理勞動機關核發之從事就業仲介服務活動許可證。

3. 就業仲介組織得收取費用，並得依據費用法及租稅法令規定，享受租稅之減免。

第三章

勞動合約

第 1 節

締結勞動合約

第 15 條：勞動合約

勞動合約係勞工與雇主於勞動關係中，就工作薪資給付、作業條件及勞資雙方權益和義務之協調。

第 16 條：勞動合約的形式

1. 勞動合約應以書面進行締結，並須作成 2 份，勞工與雇主各自保留 1 份，惟本條第 2 項規定則除外。
2. 對從事 3 個月以下的臨時作業，雙方可以口頭勞動合約的方式進行締結。

第 17 條：勞動合約締結的原則

1. 係出於自願、平等、誠意、合作以及誠實性。
2. 勞資雙方得自由締結勞動合約，惟不得違反法律、集體勞工協議書及社會道德。

第 18 條：締結勞動合約之義務

1. 雇主於僱用勞工前，應直接與勞工締結勞動合約。

對於年齡滿 15 足歲至 18 歲以下的勞工，則與其締結勞動合約事，應取得勞工法定監護人之同意。

2. 對於從事季節性工作或 12 個月以下固定工作的勞工，可由其同屬工作項目的群組勞工，授權予群組內的 1 名勞工，代表締結書面的勞動合約，在此情況下，該勞動合約具有與個別勞工締結之價值。

由被授權勞工締結之勞動合約，應檢附群組的所有勞工名單，名

單上須詳列個別勞工姓名、年齡、性別、戶籍登記住址、職業及簽名。

第 19 條：勞動合約締結前提供資訊之義務

1. 雇主應提供予勞工有關工作項目、作業地點、作業條件、作息時間、職場安全衛生、薪資、薪資給付方式、社會保險、醫療保險、營業保密規定、科技保密，以及勞工要求有涉及締結勞動合約之其他問題的資訊。
2. 勞工應向雇主提供有關其姓名、年齡、性別、住址、學歷、技能水準、健康資訊，以及雇主要求有涉及締結勞動合約之其他問題的資訊。

第 20 條：雇主與勞工締結及履行勞動合約時，不得有的行為

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，作為其履行勞動合約之保障措施。

第 21 條：與多個雇主締結勞動合約

勞工得同時與多個雇主締結勞動合約，惟須保障充分履行所締結的內容。對於同時與多個雇主締結勞動合約的勞工，其參加社會保險及醫療保險，須依政府規定辦理。

第 22 條：勞工合約類別

1. 勞動合約應以下列類別之一締結：
 - a) 未定期限勞動合約：

該勞動合約係指勞資雙方於合約中並未規定有效期限及其終止日期的合約；
 - b) 定期期限勞動合約：

該勞動合約係指勞資雙方簽訂屬滿 12 個月至 36 個月期內的合約，而其中已規定合約有效期限及其終止日期；
 - 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 30 天內，簽訂新的勞動合約；倘彼此未簽訂新勞動合約時，則依本條 1 項 b 點規定原先締結的合約，將成為未定期限的勞動合約，以及依本條第 1 項 c 點規定原先締結的合約，將成為 24 個月之定期期限的勞動合約。

倘雙方再簽訂係屬定期期限的新勞動合約時，亦僅能再簽訂 1 次定期合約，而嗣後勞工仍繼續工作時，則應改簽為未定期限的勞動合約。

3. 除需暫時取代因履行軍事義務、休產假、病假、發生勞動意外或暫時休息的勞工外，不得安排履行季節性或 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。

第 23 條：勞動合約內容

1. 勞動合約應具備下列的內容：
 - a) 雇主或雇主之合法代理人的姓名和地址；
 - b) 勞工姓名、出生日期、性別、住址、身份證號碼或其他合法個人證件；
 - c) 工作項目及工作地點；
 - d) 勞動合約效期；
 - e) 薪資、薪資給付方式、給付薪資和薪資津貼期限以及其他補充項目；
 - f) 職務升遷及調薪制度；
 - g) 工作時間、休息時間；
 - h) 配置勞動安全設施予勞工；
 - i) 社會保險及醫療保險；
 - k) 訓練、培養及提升勞工技術能力。
2. 當勞工依法從事與企業經營秘密或技術秘密直接有關的工作時，雇主可以書面與勞工就有關保護經營秘密、技術秘密內容和期限、權利以及勞工違反時須償付的規定協議。
3. 對於從事農、林、漁及鹽業的勞工，勞資雙方可依據工作類別協商，以減少勞動合約的部分主要內容，並可因發生天災、火警、氣候災害而影響履行勞動合約，增列處理方式內容的協議。
4. 對持有政府資金之企業所聘僱擔任經理的勞工，其勞動合約內容由政府規定。

第 24 條：勞動合約附件

1. 勞動合約附件係勞動合約的一部分，且其效力與勞動合約相同。
2. 勞動合約附件規定勞動合約部分條文的細節內容，或增修合約的條文內容。

倘勞動合約附件所列勞動合約部分條文的細節內容，造成與勞動合約規定解讀不同時，則按照勞動合約規定執行。

倘勞動合約附件係以增修勞動合約的條文，則應詳列所增修的條文內容及生效日期。

第 25 條：勞動合約履行效期

勞動合約於各方締結日起生效，惟雙方另有協議或法律另有規定則除外。

第 26 條：試用

1. 雇主與勞工可對試用工作及雙方於試用期間的權益及義務進行協調。若雙方達成協議，則可締結試用的合約。

試用合約的內容，包括本法第 23 條第 1 項 a、b、c、d、e、g、h 點規定所列內容。

2. 按季節性勞動合約工作的勞工，免予試用。

第 27 條：試用時間

按工作性質及複雜額度訂定試用的時間，惟對 1 件工作項目僅能試用 1 次，並須確保下列的條件：

1. 對於需求高等技術及專業水準以上之職務的勞工，其試用期不得超過 60 天。
2. 對於需求中級技術、中級專科水準之職務的勞工、技術工人、業務員等，其試用期不得超過 30 天。
3. 從事其他工作的勞工，試用期不得超過 6 天。

第 28 條：試用期間適用的薪資

勞工於試用期適用的薪資，由勞資雙方自行協商，惟至少應相當該項工作職等薪資之 85%。

第 29 條：結束試用

1. 若試用工作符合雇主要求時，則雇主須與勞工締結勞動合約。
2. 各方於試用期間可自行中止試用協議，而毋須事先通知對方，且試用工作不能達到彼此協議要求時，亦毋須予以賠償。

第 2 節

履行勞動合約

第 30 條：履行勞動合約之作業

按照勞動合約進行的工作，須由締結勞動合約的勞工為之。工作地點按勞動合約所定或勞資雙方另行協調的地點執行。

第 31 條：調派勞工從事勞動合約規範以外之操作

1. 當遭發生天災、火警、疫病或必須採取防範、改善勞動意外、職業疾病措施，水電系統故障或基於生產經營需求時，雇主得暫時調派勞工從事勞動合約項目規範以外的工作，惟在 1 年內之調職期不得超過 60 天為準，如取得勞工同意者則除外。
2. 當雇主暫時調職勞工從事勞動合約規範以外工作時，應至少於事前 3 個工作天通知勞工，並詳明暫時調職期限且須安排符合勞工身體狀況及性別之作業環境。
3. 依本條第 1 項規定暫時調職操作的勞工，得按照其調派新工作領取薪資；若新工作薪資低於其原先薪資時，則可在其首工作 30 天期內維持其原先薪資額。新調派工作之薪資，應至少相當其原先薪資之 85%，惟不得低於政府規定的地區基本薪資額。

第 32 條：凡屬下列情況者，可予暫緩履行勞動合約

1. 履行軍事義務的勞工。
2. 依據刑事訴訟法規定暫時遭扣留、羈押的勞工。
3. 需執行強制送往訓誡所、戒毒所或行為教養所措施決定的勞工。
4. 本法第 156 條規定的懷孕女性勞工。
5. 勞資雙方協議之其他情況。

第 33 條：暫緩履行勞動合約期滿後勞工之續僱

對屬於本法第 32 條規定的情況，自暫緩履行勞動合約期滿起的 15 天期內，勞工應至職場報到，且雇主應予續僱，惟勞資雙方另有協議者則除外。

第 34 條：非全時間操作的勞工

1. 非全時間操作的勞工係指與勞動法、集體勞工協議書、產業集體勞工協議書或雇主規定每天或每週工作時間操作較短的勞工。

2. 勞工可於締結勞動合約時，與雇主達成非全時間操作的協議。
3. 非全時間操作的勞工，得比較全時間操作勞工享受薪資、權利及義務，並享有平等工作機會，不遭受歧視且獲得職場安全衛生之保障。

第 3 節

勞動合約之增修及終止

第 35 條：增修及終止勞動合約

1. 勞資雙方於履行勞動合約過程中，倘其中任何一方有要求要增修勞動合約條文內容時，則應至少在 3 個工作天前通知另一方有關需增修條文的內容。
2. 倘勞資雙方就增修勞動合約條文內容達成協議時，則可以簽訂合約附件或締結新勞動合約的方式為之。
3. 倘雙方就增修勞動合約條文內容不克達成協議時，則繼續履行雙方原先締結的勞動合約。

第 36 條：終止履行勞動合約的情況

1. 合約期滿者，惟屬於本法第 192 條第 6 項規定者除外。
2. 已完成合約規定的工作者。
3. 勞資雙方協調終止履行合約。
4. 依本法第 187 條規定，完成社會保險費規定繳交時間及享受退休金年齡條件的勞工。
5. 依據法院生效的判決或決定書，被判處監禁或死刑，或禁止擔任勞動合約上所列工作的勞工。
6. 勞工死亡，被法院宣告喪失民事行使能力、失蹤或死亡者。
7. 雇主為個人死亡，被法院宣告喪失民事行使能力、失蹤或死亡；非為個人的雇主進行終止勞動合約者。
8. 依據本法第 125 條第 3 項規定被處以解僱紀律處分的勞工。
9. 勞工依本法第 37 條規定單方中止勞動合約者。
10. 雇主依本法第 38 條規定單方中止勞動合約；雇主因企業變更經營結構或技術，或由於產生經濟問題，或由於企業、合作社進行合併、併入、分立、分割而解僱勞工者。

第 37 條：勞工單方中止勞動合約之權利

1. 從事屬於定期期限、季節性或 12 個月以下固定工作勞動合約的勞工，可於下列的情況提前中止勞動合約：
 - a) 不依照勞動合約協商內容而安排勞工從事不適合之工作、不適合之工作地點或不確保工作條件者；
 - b) 不依照勞動合約之協商充分給付薪資或不獲準時給付者；
 - c) 遭受虐待、性騷擾或強迫的勞工；
 - d) 勞工本身或其家屬環境面臨困難而無法繼續履行勞動合約者；
 - 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) 懷孕女性勞工依照權責診治單位診斷須離職者；
 - g) 凡勞工依屬定期期限或依季節性及 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，雖已獲連續治療 90 天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 1 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) 對屬於本條第 1 項 a、b、c 以及 g 點規定者，至少為 3 個工作天；
 - b) 對屬本條第 1 項 d 和 e 點規定之定期期限勞動合約的勞工，至少為 30 天，而屬於季節性或 12 個月以下固定工作勞動合約的勞工，至少為 3 個工作天；
 - c) 對屬於本條第 1 項 f 點規定者，則依據本法第 156 條規定事先通知雇主的期限辦理。
3. 對依照無期限勞動合約操作的勞工，可單方中止勞動合約，惟應至少在 45 天前通知雇主，而屬於本法第 156 條規定的情況則除外。

第 38 條：雇主單方中止勞動合約之權利

1. 雇主可在下列情況，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) 屬於從事無期限勞動合約工作患病而已獲連續治療 12 個月、屬定期期限勞動合約工作患病而已獲連續治療 6 個月、以及從事季節性或從事屬 12 個月以下固定工作勞動合約患病而已獲連續治療超過合約 1/2

期限，而其勞動能力仍未康復的勞工；

當勞工恢復健康時，可予以考量繼續締結勞動合約。

c) 因發生天災、火警或依法律規定之其他不可抗拒事故，雖經雇主採取各項改善措施，仍迫須縮小生產業務及刪減工作機會者；

d) 勞工未依本法第 33 條規定期限，在職場報到者。

2. 當雇主單方中止勞動合約時，應事先通知勞工的期限如下：

a) 對屬無期限勞動合約的勞工，至少 45 天；

b) 對屬有期限勞動合約的勞工，至少 30 天；

c) 對屬本條第 1 項 b 點，以及屬於季節性或從事 12 個月以下固定工作勞動合約的勞工，至少為 3 個工作天。

第 39 條：雇主不得單方行使中止勞動合約權力的情況

1. 因患病、發生勞動意外或罹患職業疾病，依權責診治單位指示刻正接受治療、調養的勞工，惟本法第 38 條 1 項 b 點規定者則除外。

2. 獲得雇主同意刻正休年假、事假或其他休假情況者。

3. 本法第 155 條第 3 項規定的女性勞工。

4. 依據社會保險法規定享受產假制度的勞工。

第 40 條：單方中止勞動合約之撤銷

雙方之任何一方在事先通知期滿前，均可撤銷單方中止的勞動合約，惟應以書面通知且取得另一方的同意。

第 41 條：單方違法中止勞動合約

單方違法中止勞動合約係指不符合本法第 37 條、第 38 條以及第 39 條規定之中止勞動合約的情況。

第 42 條：雇主單方違法中止勞動合約時承擔的義務：

1. 雇主單方違法中止勞動合約時，則應依原締結勞動合約規定接受勞工復職，並須給付勞工喪失工作期內之薪資、社會及醫療保險費，另再加上至少相當勞動合約上所列 2 個月薪資的償付額。

2. 倘勞工無意復職時，除依本條第 1 項規定之償付費外，雇主仍須依本法第 48 條第 1 項規定給付其退職金。

3. 倘雇主不願接受勞工復職而勞工亦表示認同者，則除依本條第 1 項規

定償付及本法第 48 條規定給付退職金外，勞資雙方可協商給付勞工額外之補償，惟至少相當勞動合約上所列 2 個月薪資額，以終止其勞動合約。

4. 倘締結勞動合約上所列工作或職務業無空缺，而勞工仍有意願繼續工作時，則雇主除依本條第 1 項規定償付金額外，勞資雙方可協調增修勞動合約。
5. 倘雇主違反中止勞動合約事先通知期限規定時，則應償付給勞工一筆相當違反事先通知期內之勞工薪資額。

第 43 條：勞工單方違法終止勞動合約時承擔的義務：

1. 勞工單方違法中止勞動合約時，除將無法領取退職金外，尚應賠償給雇主相當勞動合約上所列的半個月薪資額。
2. 倘勞工違反中止勞動合約事先通知期限規定時，則應償付給雇主一筆相當違反事先通知期內之勞工薪資額。
3. 勞工應依據本法第 62 條規定，將職業訓練費用退還給雇主。

第 44 條：雇主因變更經營結構、生產科技或因發生經濟緣由承擔的義務

1. 雇主因變更經營結構、生產技術而影響多名勞工工作權益時，則應依據本法第 46 條規定負責擬定並執行僱用勞工方案；若企業有新的工作崗位時，則應優先重新訓練勞工，俾便繼續僱用。

倘雇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 49 條規定，給付勞工喪失工作補助金。

2. 由於經濟狀況而使多名勞工面臨失去工作或須離職的危機時，則雇主應依據本第 46 條規定負責擬定並執行僱用勞工方案。

倘雇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 49 條規定，給付勞工喪失工作補助金。

3. 雇主依據本條規定解僱多名勞工時，僅准於與企業集體勞工代表組織協商及在事前 30 天提報當地方省級管理勞動機關後，方可為之。

第 45 條：雇主於企業、合作社進行合併、併入、分割、分立時承擔的義務

1. 對於企業、合作社進行合併、併入、分割、分立的情況，則接手的雇主應負起續僱現有勞工之責，並進行增修其勞動合約。

倘接手雇主無法如數續僱用勞工時，則應依據本法第 46 條規定負責擬定並執行僱用勞工方案。

2. 當雇主轉讓其企業資產所有權或使用權時，則應依據本法第 46 條規定擬定僱用勞工方案。
3. 當雇主按照本條規定解僱勞工時，應依據本法第 49 條規定給付勞工喪失工作補助金。

第 46 條：僱用勞工方案

1. 僱用勞工方案應具備下列主要內容：
 - a) 續僱；重新訓練以續僱的勞工名簿及人數；
 - b) 退休勞工名簿及人數；
 - c) 轉為非全時間工作；須中止勞動合約的勞工名簿及人數；
 - d) 確保僱用方案執行之措施及財政來源。
2. 擬定僱用勞工方案時，應有企業基層集體勞工代表組織之參與。

第 47 條：雇主終止勞動合約時承擔的責任

1. 雇主應至少於定期期限勞動合約期滿前 15 天，以書面通知勞工有關勞動合約終止的時間。
2. 勞動合約結束後的 7 個工作天內，勞資雙方應充分結算各方相關的權利。特殊情況者，准予加延，惟不得超過 30 天。
3. 雇主負責完成勞動合約終止確認手續，並退還給勞工其社會保險簿及其之前寄放於雇主保管的其他證件。
4. 對於企業、合作社結束活動、被解散，宣告破產時，勞工的薪資、退職金、社會保險、醫療保險及失業保險補助金，以及按照簽訂勞動合約及集體勞工協議書所列之其他權益，將獲優先解決。

第 48 條：退職補助金

1. 當依據本法第 36 條第 1、2、3、5、6、7、9 及 10 項規定終止勞動合約時，則雇主應對連續工作滿 12 個月以上的勞工，給付退職補助金，每工作滿 1 年者給付半個月薪資之補助。
2. 計算退職補助金的工作時間，係以勞工為雇主實際工作的總時間，扣減勞工依據社會保險法參與失業保險的時間，以及已獲雇主給付退職

補助金的時間為之。

3. 計算退職補助金的薪資，係以勞工離職前連續 6 個月勞動合約上所列的平均薪資額計算為之。

第 49 條：勞工喪失工作補助金

1. 雇主對連續 12 個月以上為其經常操作的勞工，而依據本法第 44 條和第 45 條規定喪失工作者，則每工作滿 1 年應給付勞工相當 1 個月之勞工薪資的補助金，惟至少應相當 2 個月之的薪資。
2. 計算喪失工作補助金的工作時間，係以勞工為雇主實際工作的總時間，扣減勞工依據社會保險法參與失業保險的時間，以及已獲雇主給付退職補助金的時間為之。
3. 計算喪失工作補助金的薪資，係以勞工喪失工作前連續 6 個月勞動合約上所列的平均薪資額計算為之。

第 4 節

無效的勞動合約

第 50 條：無效的勞動合約

1. 凡屬下列規定情況之一，勞動合約上所列全部內容將無效：
 - a) 勞動合約上所列全部內容與法律規定有悖者；
 - b) 簽訂勞動合約的人士，與其簽定的權責不符者；
 - c) 勞資雙方在勞動合約上締結的工作項目，為法律所禁止者；
 - d) 勞動合約上所列內容，業限制或阻止勞工成立、參與及參加工會活動者。
2. 勞動合約有部分條文內容違反法規，惟不影響合約其他內容時，則僅違規內容部分失效。
3. 倘勞動合約上所列勞工部分或全部權益內容，低於勞動法、刻正採用企業內部勞動規定、集體勞工協議上所列權益，或勞動合約上所列之限制勞工其他權益者，則該部分或全部內容將被宣告無效。

第 51 條：宣佈勞動合約無效的權責

1. 勞動清查機關及人民法院，具有宣告勞動合約無效的權力。
2. 政府規定勞動清查機關有關宣告勞動合約無效的手續程序。

第 52 條：無效勞動合約之處理

1. 當勞動合約部分內容被宣告無效時，其處理的方式如下：
 - a) 各方的權益、義務、福利得依據集體勞工協議書或法律規定處理；
 - b) 各方就被宣告勞動合約無效內容部分，進行增修，俾符合集體勞工協議書或勞動法規定。
2. 當勞動合約全部內容被宣告無效時，其處理的方式如下：
 - a) 倘因簽訂勞動合約的人士，係不符合本法第 50 條第 1 項 b 點規定簽訂權責者，國家勞動管理機關將輔導各方重新進行簽訂；
 - b) 勞工的權益、義務及福利依法律規定處理。
3. 政府規定本條之施行細則。

第 5 節

人力仲介

第 53 條：人力仲介

1. 人力仲介係指獲得核發從事人力仲介許可的企業僱用後，被派遣為其他雇主工作並接受該雇主調度的勞工，惟仍繼續與人力仲介企業維持勞資關係者。
2. 人力仲介活動係屬於具備經營條件的行業，且僅准予從事若干固定工作項目之活動。

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，並獲核發人力仲介活動許可。
2. 提供人力仲介服務的期限，最多不可超過 12 個月。
3. 政府規定人力仲介企業活動許可核發、繳交保證金及允許提供勞工作業項目清單。

第 55 條：人力仲介合約

1. 人力仲介企業及勞工外包商，應簽訂人力仲介的書面合約，該合約須製成 1 式 2 份，各自保留 1 份。
2. 人力仲介合約應具備下列主要內容：
 - a) 具體規範僱用仲介人力的作業地點、職務，工作內容、工作要求；
 - b) 人力仲介供應服務期限；開始工作的時間；

- c) 作息時間、職場安全衛生條件；
 - d) 人力仲介及勞工承包商方對勞工應盡的義務。
3. 人力仲介合約上所列勞工權益及福利的協議，不得低於人力仲介企業與勞工簽訂的協議。

第 56 條：人力仲介企業的權益及義務

1. 保證所派遣的勞工，符合勞工外商要求的作業水準及人力仲介企業與勞工簽訂勞動合約的內容。
2. 通知勞工有關人力仲介合約的內容。
3. 依本法規定與勞工簽訂勞動合約。
4. 通知勞工外包商有關勞工個人履歷資料及勞工提出的要求。
5. 依據本法規定，執行雇主承擔的義務；給付勞工薪資、國定假日及休年假薪資、停職薪資、退職補助金、喪失工作補助金；依法律規定為勞工繳交強制性的社會、醫療及失業保險費。

保證給付勞工的薪資，不得低於勞工外包商給付其轄屬同等專業水準、同類工作或同等價值工作勞工之薪資。

6. 製作派遣勞工人數資料檔、勞工外包商資料檔、派遣勞工費用並提報予省級的國家勞動管理機關。
7. 因違反勞動紀律而被勞工外包商送返的勞工，施以勞動紀律之處分。

第 57 條：勞工外包商的權益及義務

1. 勞工外包商通知並輔導外包的勞工，遵行其企業內部勞動規定及其他作業規則。
2. 外包商對外包的勞工與其轄屬勞工，不得有勞動條件之歧視。
3. 倘需求外包的勞工從事勞動合約規定以外之加班或操作大夜班時，應與勞工協商。
4. 不得將外包的勞工再轉給其他雇主僱用。
5. 如欲正式僱用外包勞工，而該勞工與人力仲介企業的勞動合約尚未終止時，則可與外包勞工及人力仲介企業進行協調。
6. 將工作能力不符原來協議要求，或違反勞動紀律的外包勞工，送返予人力仲介企業。

7. 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：外包勞工的權益及義務

1. 履行與人力仲介企業簽訂勞動合約上所列的工作。
2. 遵行勞工外包商的企業內部勞動規定、勞動紀律、合法調動以及集體勞工協議書。
3. 獲得領取不低於勞工外包商給付其轄屬同等專業水準、同類工作或同等價值工作勞工的薪資。
4. 倘勞工外包商違反人力仲介合約上所列協議時，外包的勞工可向人力仲介企業申訴。
5. 依據本法第 37 條規定，行使單方中止與人力仲介企業勞動合約的權力。
6. 於與人力仲介企業簽訂勞動合約終止後，得與勞工外包商就締結勞動合約進行協商。

第四章

學藝、訓練、培養以提升職業技能水準

第 59 條：學藝與職訓

1. 勞工得於職場，選擇符合其本身工作需求之職業別及學藝。
2. 政府鼓勵具備充份條件的雇主，得在職場內設置職訓所或舉辦職訓班，俾為其僱用的勞工提供職訓、重新訓練、培養以提升職業技能水準，或依職訓法律規定為其他學徒提供職訓。

第 60 條：雇主提供勞工訓練、培養以提升職業技能水準的責任

1. 為僱用的勞工擬定每年度有關訓練、舉辦訓練以及培養以提升職業技能水準的計畫並提撥相關活動經費；為其僱用勞工於轉職前提供訓練。
2. 向地方省級國家勞動管理機關提出例年勞動報告中，報告有關舉辦訓練、培養以提升職業技能水準的結果。

第 61 條：學藝、習藝俾為雇主工作

1. 雇主徵選勞工以進行學藝及習藝，俾為其工作者，毋需辦理職訓活動

註冊且不得收取學費。

在此情況下，接受學藝及習藝的人士之年齡，應滿 14 足歲且須具有符合職業別要求的身體健康，惟屬於社會榮軍勞動部規定若干職業項目清單則除外。

勞資雙方應簽訂職訓合約，該合約應製成 1 式 2 份，各自保留 1 份。

2. 接受學藝及習藝訓練的人士，若在該學藝及習藝訓練期內直接，或參與作業製成符合規格的產品時，獲得雇主依勞資雙方協議的額度給付薪資。
3. 當學藝及習藝訓練期滿時，若具備本法規定條件者，則勞資雙方應簽訂勞動合約。
4. 雇主負責創造條件予勞工，俾便參加專業技能甄試，以獲得核發國家技能證書。

第 62 條：雇主與勞工之職訓合約及職訓費用

1. 對於雇主使用其經費，包括由雇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訓練、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，各自保留 1 份。

2. 職訓合約應具備下列主要內容：
 - a) 訓練的職業別；
 - b) 訓練地點及時間；
 - c) 訓練費用；
 - d) 勞工切結於受訓後為雇主服務的期限；
 - e) 償還訓練費用的責任；
 - f) 雇主的責任。
3. 訓練費用係包括具有合格單據之給付教練人費用、支付訓練材料、學校、教室、機器設備、實習用物料、協助受訓人的其他款項、以及受訓人於受訓期內的薪資、繳交其會保險及醫療保險費的支出項目。倘指派勞工赴海外受訓時，則訓練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：職場座談的目的及形式

1. 勞資雙方在職場舉辦座談的目的，係在於分享資訊及增進彼此的瞭解，以建立職場的和諧勞資關係。
2. 勞資在職場進行座談，可透過由雇主與勞工或雇主與集體勞工代表直接磋商的方式為之，惟應確保基層民主活動的規則。
3. 雇主與勞工有義務按照政府規定，在職場落實基層民主規則。

第 64 條：職場座談內容

1. 雇主的生產經營活動情況；
2. 在職場執行勞動合約、集體勞工協議書、內部規定、規則，以及其他承諾和協議的情形。
3. 勞動條件。
4. 勞工或集體勞工對雇主的要求。
5. 雇主對勞工或集體勞工的要求。
6. 勞資雙方關注的其他內容。

第 65 條：職場座談之進行

1. 定期每 3 個月在職場舉辦 1 場座談，或依勞資雙方之一的要求為之。
2. 雇主有義務安排座談的地點及其他硬體設施，以確保座談在職場順利進行。

第二節

集體協商

第 66 條：集體協商的目的是

集體協商係指集體勞工與雇主就達成下列的目的，進行談判及協商：

1. 建立和諧、穩定以及進步的勞資關係。

2. 確立新的勞動條件，以作為簽訂集體勞工協議的依據。
3. 解決履行勞資關係權利及義務過程發生的困擾問題

第 67 條：集體協商的原則

1. 集體協商可於誠意、平等、合作、公開以及透明性的原則下進行。
2. 集體協商可按定期或臨時舉行。
3. 集體協商可在勞資雙方協調的地點執行。

第 68 條：要求進行集體協商的權力

1. 勞資雙方之任何一方皆可要求舉辦集體協商，接獲要求進行集體協商的一方，不得予以拒絕。自接獲舉辦集體協商要求的 7 個工作天內，勞資雙方協調開始進行協商會議的時間。
2. 倘勞資雙方之任何一方無法依協調時間準時參加集體協商會議時，可要求暫緩舉行，惟集體協商開始進行的時間，不得超過自接獲要求協商通知起的 30 天期內為準。
3. 倘勞資雙方之一任何方拒絕進行集體協商，或依本條規定期限不予進行協商者，則另一方可依法規定辦理要求解決勞資糾紛的手續。

第 69 條：集體協商之代表

1. 集體協商之代表資格規定如下：
 - a) 集體勞工於企業範圍內的集體協商代表，係企業基層集體勞工組織；
集體勞工於產業範圍內的集體協商代表，係產業工會執行委員會；
 - b) 資方於企業範圍內的集體協商代表，係雇主或其代理人；資方於產業範圍內的集體協商代表，係產業雇主代表組織。
2. 勞資雙方參與集體協商會議的各方代表人數，由雙方協商為之。

第 70 條：集體協商的內容

1. 薪資、獎金、補助金以及調薪議題。
2. 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. 保障職場安全衛生及落實企業內部勞動規定。
5. 勞資雙方關注的其他議題。

第 71 條：集體協商程序

1. 集體協商的準備程序獲規定如下：

- a) 雇主應至少於開始舉行集體協商前 10 天，依集體勞工要求提供企業生產營運活動的資料，惟屬於企業經營機密及科技保密的資訊則除外；
- b) 採集集體勞工的意見。

執行集體協商的集體勞工代表，直接或間接透過勞工代表會議，採集有關集體勞工對雇主的建議，以及雇主對集體勞工的建議；

c) 通知集體協商的內容。

提出進行集體協商要求的一方，應至少於開始舉行集體協商會議前 5 個工作天，以書面通知對方有關準備提出集體協商的議題。

2. 集體協商的程序規定如下：

a) 召開集體協商會議；

雇主負責依據勞資雙方協調的時間和地點，舉行集體協商會議。

集體協商會議應製作會議紀錄，其中載列勞資雙方達成共識的協商內容，雙方預計就已達成共識內容簽訂時間，以及尚未達成共識的事項。

b) 集體協商會議紀錄，應具備集體勞工代表、雇主以及紀錄人員的簽字。

3. 集體協商會議結束後的 15 天內，集體勞工的協商代表應廣泛對集體勞工公開集體協商會議紀錄的內容，並採集集體勞工對所達共識協商內容之表決意見。

4. 倘集體協商無法達成結果，勞資雙方之任何一方可建議繼續進行協商，或依本法規定辦理解決勞資糾紛的手續。

第 72 條：工會組織、雇主代表組織、國家勞動管理機關對集體協商的責任

- 1. 對參與集體協商的人士，提供協商技巧訓練。
- 2. 依據進行集體協商之勞資雙方之一的建議，出席集體協商會議。
- 3. 提供並交換有關集體協商的資訊。

第三節

集體勞工協議書

第 73 條：集體勞工協議書

- 1. 集體勞工協議書係指集體勞工與雇主透過集體協商商定後，彼此所達

成勞動條件的協議文件。

集體勞工協議書，包括企業集體勞工協議書、產業集體勞工協議書以及政府規定的其他形式之集體勞工協議書。

2. 集體勞工協議書所列的內容，不得與法律規定有悖，且應更優於法律對勞工權益的規範。

第 74 條：簽訂集體勞工協議書

1. 集體勞工協議書由集體勞工代表與雇主或雇主代表簽訂。
2. 集體勞工協議書僅於勞資雙方在集體協商會議達成共識後簽訂，並需符合下列規定：
 - a) 對於簽訂企業集體勞工協議書者，應有 50% 集體勞工以上的人數表決，贊成企業集體協商達成的內容；
 - b) 對於簽訂產業集體勞工協議書者，應有 50% 基層工會執委會或其上級工會之代表的人數表決，贊成產業集體協商達成的內容；
 - c) 對於簽訂其他形式的集體勞工協議書，依政府規定辦理。
3. 雇主應於集體勞工協議書簽訂後，週知所屬全體勞工。

第 75 條：寄送集體勞工協議書予國家管理機關

自簽訂集體勞工協議書起的 10 天內，雇主或雇主代表應將 1 份集體勞工協議書寄送至：

1. 國家勞動管理機關，適用於企業集體勞工協議書。
2. 社會榮軍勞動部，適用於產業或其他集體勞工協議書。

第 76 條：集體勞工協議書生效日期

集體勞工協議書的生效日期，依該協議書上所列生效日期辦理；若集體勞工協議書並無載列生效日期者，則自勞資雙方簽認起生效。

第 77 條：增修集體勞工協議書內容

1. 勞資雙方得按下列規定期限內，提出集體勞工協議書內容增修的要求：
 - a) 經 3 個月執行，適用於效期 1 年以下的集體勞工協議書；
 - b) 經 6 個月執行，適用於效期 1 年至 3 年的集體勞工協議書。
2. 倘因政府修訂法規以致集體勞工協議書內容與法規定不符時，則勞資

雙方應於法規修訂生效起的 15 天期內，增修新集體勞工協議書。

集體勞工協議書增修期間，勞工的權益依法律規定辦理。

3. 增修集體勞工協議書的作業，比照簽訂集體勞工協議書的方式進行。

第 78 條：無效的集體勞工協議書

1. 集體勞工協議書若有一或多項內容與法律有悖，則該內容或該等內容被視為無效。
2. 凡屬下列情況之一的集體勞工協議書，被視為全部無效：
 - a) 所列全部內容均與法有悖；
 - b) 簽訂集體勞工協議書的人士，不具其簽訂的權責；
 - c) 簽訂集體勞工協議書，不符合集體協商規定程序。

第 79 條：宣判集體勞工協議書無效的權責

人民法院可宣判集體勞工協議書無效。

第 80 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益及義務，得依法律規定及勞動合約上所列的協議處理。

第 81 條：集體勞工協議書期滿

集體勞工協議書屆滿前 3 個月，勞資雙方可協調以展延或簽訂新的集體勞工協議書。

當集體勞工協議書期滿而勞資雙方仍在繼續進行協商時，則仍准予繼續執行該集體勞工協議書，惟執行的期限不得超過 60 天。

第 82 條：集體勞工協議書之協商與簽訂的經費

雇主承擔集體勞工協議書之協商、簽訂、增修、寄送以及公佈的一切費用

第四節

企業集體勞工協議書

第 83 條：簽訂企業集體勞工協議書

1. 簽訂企業集體勞工協議書的人士，獲規定如下：
 - a) 集體勞工的勞方為企業集體勞工的代表；

- b) 資方為雇主或其代表。
- 2. 企業集體勞工協議書應製成 1 式 5 份，其中：
 - a) 簽字的勞資雙方各自保留 1 份；
 - b) 依本法第 75 條規定，將 1 份寄送予政府機關；
 - c) 1 份寄送予企業的直接上級工會，及 1 份寄送予雇主所屬的雇主代表組織。

第 84 條：企業集體勞工協議書之執行

1. 雇主及勞工，包括企業集體勞工協議書生效後新進的勞工，皆有充分執行企業集體勞工協議書之責。
2. 對於企業集體勞工協議書生效前已締結的勞動合約，而該勞動合約上所列勞資雙方的權益及義務，低於企業集體勞工協議書上所列相應權益及義務者，則應依據企業集體勞工協議書上所列的相應規定執行。另雇主所制定的勞動規定若與企業集體勞工協議書規定未符合時，則應自企業集體勞工協議書生效起的 15 天內，予以增修俾便符合企業集體勞工協議書的規定。
3. 倘勞資雙方之任何一方，認為對方尚未充分執行或違反企業集體勞工協議書規定時，則可要求對方充分予以執行，且雙方應共同進行研討及處理。若無法處理時，雙方皆可依法要求解決集體勞資的糾紛。

第 85 條：企業集體勞工協議書執行期限

企業集體勞工協議書執行期限規定從 1 至 3 年不等，而對首次簽訂集體勞工協議書的企業，則可簽訂期限 1 年期限以下的企業集體勞工協議書。

第 86 條：企業集體勞工協議書，於企業轉讓資產所有權、管理權、企業使用權、進行併入、合併、分割以及分立情況下之執行規定

1. 當企業轉讓資產所有權、管理權、企業使用權、進行併入、合併、分割及分立時，則新雇主與集體勞工代表將依據勞工僱用方案，考量選擇予以繼續執行、增修企業集體勞工協議書，或協商以簽訂新的企業集體勞工協議書。
2. 企業因終止活動而使集體勞工協議書失效時，勞工的權利得依勞動法規定處理。

第五節

產業集體勞工協議書

第 87 條：簽訂產業集體勞工協議書

1. 簽訂產業集體勞工協議書的代表，規定如下：
 - a) 集體勞工的勞方，為產業工會主席；
 - b) 雇主方為參與產業集體協商的雇主代表組織之代表。
2. 產業集體勞工協議書應製成 1 式 4 份，其中：
 - a) 簽字雙方各自保管 1 份；
 - b) 依本法第 75 條規定將 1 份寄送予政府機關；
 - c) 1 份寄送予產業的直接上級工會。

第 88 條：企業集體勞工協議書與產業集體勞工協議書之間的關係

1. 企業集體勞工協議書上所列內容，或雇主制訂企業勞工權益、義務及合法福利的規定，若低於產業集體勞工協議書上所列相應規定時，則應於產業集體勞工協議書生效起的 3 個月期內予以修訂。
2. 對於適用產業集體勞工協議書，而尚未建置企業集體勞工協議書的企業，可另增加建置優予產業集體勞工協議書規定之對勞工有利的條文之企業集體勞工協議書。
3. 鼓勵產業所屬而未參加產業集體勞工協議書的企業，執行產業集體勞工協議書的規定。

第 89 條：產業集體勞工協議書執行期限

產業集體勞工協議書的執行期限從 1 至 3 年不等。

第六章

薪資

第 90 條：薪資

1. 薪資係指雇主給付勞工從事雙方協調的工作之款項。

薪資包括工作薪資額或職務薪資額、薪資津貼及其他補給款項。

勞工的薪資不得低於政府規定的基本薪資額。
2. 給付勞工的薪資，係按其作業效力及工作品質給付。

3. 雇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歧視。

第 91 條：基本薪資額

1. 基本薪資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，且須保障勞工及其家屬的最低生活水準。

基本薪資額係按月、日及小時認定，及依據地區及產業確定。

2. 鑒於國家薪資委員會諮詢的基礎上，政府依據勞工及其家屬最低生活水準、社會經濟條件以及人力市場給付薪資額度，公告地區適用的基本薪資額。
3. 產業基本薪資額係透過集體協商所商定的基本薪資額，並獲載列於產業集體協議書上，惟不得低於政府公告的地區基本薪資額。

第 92 條：國家薪資委員會

1. 國家薪資委員會係政府轄屬的諮詢機關，委員包括社會榮軍勞動部、越南總工會以及代表雇主中央組織的代表。
2. 政府具體規範國家薪資委員會運作功能、任務以及組織結構。

第 93 條：擬定梯級薪資、薪資表以及工作定量標準

1. 依據政府制定梯級薪資、薪資表以及工作定量標準規範原則的基礎上，雇主負責擬定梯級薪資、薪資表以及工作定量標準，作為徵選、僱用、協商於勞動合約上所列薪資額以及給付勞工薪資的依據。
2. 雇主擬定勞工梯形薪資、薪級表及工作量標準時，應徵詢企業基層代表集體勞工組織意見，並應於執行前在企業勞工職場公布，且將其寄送予雇主生產經營據點所在地的縣級國家勞動管理機關。

第 94 條：薪資給付的形式

1. 雇主得准選用按時間計薪、產品計件或承包的方式給付勞工薪資。惟應在一固定期內維持該所選定給薪方式之採用；若雇主變更付薪的方式時，應至少於事前 10 天通知勞工。
2. 雇主可以現金或將薪資轉帳至勞工個人銀行帳戶的方式給薪。若採用透過銀行帳戶的方式給薪時，雇主應與勞工就有關銀行開戶及維持帳戶使用的相關費用進行協商。

第 95 條：薪資給付期限

1. 適用按時、天及週給付薪的勞工，當依期完成其作業後可給予薪資或由雙方協商予以合併領取，惟至少每 15 天予以領取一次。
2. 適用按月付薪的勞工，按每個月或半個月付薪一次。
3. 適用按件或承包式付薪的勞工，依照雙方協調給付薪資；若屬需多個月始完成作業項目者，則按其於月內完成作業量而預付相應的薪資。

第 96 條：薪資給付原則

勞工得予直接、準時及如數領取薪資，而屬特殊情況須予滯付者，則滯付期不得超過為期一個月，同時雇主應給付給勞工一筆補償金，至少相當薪資給付當時國家銀行公告之儲蓄存款的利息。

第 97 條：勞工加班費及操大夜班的薪資

1. 勞工加班時，得依其薪資單價或其正在操作件數工資給付加班費，加班費計算的方式如下：
 - a) 平常工作天，至少相當 150%;
 - b) 每週例假，至少相當 200%;
 - c) 國定假日或帶薪休假日，至少相當 300%，惟未含勞工按天付薪領取之國定假日及其帶薪休假日的薪資。
2. 從事大夜班操作的勞工，應至少再給付多出其日間操作薪資單價或操作件數工資 30% 的薪資。
3. 對於勞工夜間加班者，除依本條第 1 及第 2 項規定給付薪資外，尚可再領取相當其日間操作薪資單價或操作計數工資單價 20% 的加班費。

第 98 條：停止作業的薪資

對須停止作業的勞工，其薪資給付計算如次

1. 倘係屬雇主過失者，則勞工可領取如數薪資。
2. 倘係屬勞工過失者，則勞工不得領取薪資；對屬於同一單位內之其他勞工為此而須停止工作者，渠等薪資由雙方協商，惟不可低於政府規定的地區基本薪資額。
3. 倘發生非屬雇主及勞工過失之水電事故，或發生天災、火警、嚴重病疫、戰爭、遵從政府權責機關指令遷移生產經營據點以及經濟等其他

客觀因素，而造成勞工須停止作業時，雙方協調勞工薪資之給付，惟不可低於政府規定的地區基本薪資額。

第 99 條：透過承包商給付薪資

1. 雇主有僱用承包商或類似仲介角色人士，則應製作渠姓名及地址資料清單，同時須檢附與渠等共事之勞工名單，並須確保渠等遵行薪資給付、職場安全衛生的法令規定。
2. 倘承包商或類似仲介角色人士對勞工薪資不予給付或給付不足，並無法確保勞工的其他權益時，則其僱用的雇主應負責給付勞工薪資及確保勞工之前列的其他權益。

在此情況下，雇主可要求承包商或具有中間角色管理的人士償付損失，或要求政府權責機關依法解決糾紛。

第 100 條：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時間 1 週以上而迫暫時停工的勞工，雇主應予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，勞工應於事後償還該預支的款項，惟對履行軍事義務的情況則除外。

第 101 條：扣除薪資

1. 雇主僅於勞工有損壞資方工具及設備的情況下時，方可依據本法第 130 條規定，扣除勞工薪資予以賠償。
2. 勞工可瞭解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、失業保險以及個人所得稅的薪資餘額之 30%。

第 102 條：津貼、補給、升職以及調薪制度

勞工享受的津貼、補給、升職、調薪以及對勞工鼓勵的制度，可在勞動合約、集體勞工協議書或雇主擬定準則中協商。

第 103 條：獎金

1. 獎金係指雇主依據企業年度生產經營以及企業內勞工完成作業成效，予以獎勵勞工的款項。
2. 雇主業經徵詢企業集體勞工代表組織意見，制定獎金發放規則，並須

於作業地點公佈之。

第七章

作息時間

第一節

作業時間

第 104 條：正常作業工時

1. 正常的作業時間每天不得超過 8 小時，及每週不得超過 48 小時。
2. 雇主可制定按天或按週工作的制度；若按週工作時，則每日正常工作不得超過 10 小時，每週不得超過 48 小時。

政府鼓勵雇主採取每週工作 40 小時的作業制度。

3. 凡從事屬於由越南社會榮軍勞動部與衛生部配合發佈公告之特別粗重、毒害及危險作業項目清單的勞工，其每天工時不得超過 6 小時。

第 105 條：操作大夜班的時間

操作大夜班的時間，係從晚上 10 時至翌晨 6 時止。

第 106 條：加班時數

1. 加班的時數係指屬於法律、集體勞工協議書或企業內部勞動規定所制定正常作業時間以外的作業時間。
2. 雇主須於充分滿足下列規定條件，安排勞工加班：
 - a) 取得勞工的同意；
 - b) 確保勞工加班的工時，不得超過其每天正常作業工時之 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 30 小時，以及每年加班總時數不得超過 200 小時。對屬於政府規範的若干特殊情況，則勞工每年加班總時數，亦不得超過 300 小時；
 - c) 勞工於月度內多天連續加班後，雇主應安排勞工補休其不得休息的時間。

第 107 條：特殊情況下加班

雇主可於下列規定的任何天數內，要求勞工隨時加班，且勞工不得拒絕：

1. 依據法令規範國防安全緊急的狀況下，執行確保國防安全任務的動員令或召集令。
2. 執行防範並改善天災、火警、疫病或禍害後果，以保護機關、組織以及個人生命與財產的安全。

第二項

休息時間

第 108 條：作業中場休息

1. 勞工依據本法第 104 條規定連續作業 8 或 6 小時，得至少中場休息半個小時並獲列入其作業時間。
2. 對於操大夜班者，得至少中場休息 45 分鐘並獲列入作業時間。
3. 雇主除按照本條第 1 和第 2 項規定安排勞工中場休息外，規定勞工可作其他短時間之休息，並載列於企業內部勞動規定。

第 109 條：換班制的休息時間

按班制操作的勞工，得於進入操作其他作業班制前至少休息 12 個小時。

第 110 條：週休時間

1. 勞工於每週得至少連續休息 24 小時。勞工若因作業週期性而無法週休的特殊情況下，雇主負責確保勞工每月至少平均可休息 4 天。
2. 雇主可安排勞工於週日或於週內其他固定天數休息，惟應載列於企業內部勞動規定。

第 111 條：年假

1. 對於為單一雇主服務滿 12 個月的勞工，可依勞動合約上所列薪資帶薪休年假的天數如下：
 - a) 一般性條件下操作者:12 天；
 - b) 未成年或殘障的勞工，或從事屬於由社會榮軍勞動部與衛生部配合公告之繁重、毒害及危險作業項目，或任職於生活艱苦地區者:14 天；
 - c) 從事屬於由社會榮軍勞動部與衛生部配合公告之特別繁重、毒害及危險作業項目，或任職於生活特別艱苦地區者:16 天。
2. 雇主可於徵詢勞工意見後，制定勞工休年假時間表並應事先通知勞工。

3. 勞工可與雇主協商年假分多次休假，或可合併最多 3 年的年假為 1 次休假。
4. 當勞工休年假時，若乘搭陸路、鐵路或水路交通工具往返路程的天數，若在 2 天以上者，則可將其從第 3 天起的天數，增列入享受休年假天數以外的路程假，惟僅適用於每年度 1 次休年假計算。

第 112 條：依據工作年資增加休年假的天數

依據本法第 111 條第 1 項規定，對於為單一雇主服務每 5 年年資的勞工，得增加休年假 1 天。

第 113 條：預支休年假的車馬費及薪資

1. 當勞工休年假時，得預支 1 筆至少相當其休年假天數薪資的款項。
2. 旅程的車馬費及薪資，由勞資雙方協調。

對於平原地區勞工前往山區、偏遠地區、邊界或島嶼地區工作，或山區、偏遠地區、邊界或島嶼地區勞工前來平原地區工作者，則其休年假往返路程假天數之車馬費和薪資，由雇主給付。

第 114 條：結算未休年假天數之薪資

1. 勞工因離職或因遭喪失工作，或因為其他原由而未休年假或未休完年假時，則可對其未休年假的天數予以現金給付。
2. 對工作未滿 12 個月的勞工，其年假天數依據其工作時間相應比例計算，若未休者，可以現金結算。

第三節

國定假日休假、事假、非帶薪休假

第 115 條：國家假日及節日休假

1. 勞工得於下列國家假日及節日帶薪休假：
 - a)元旦 1 天(國曆元月 1 日)；
 - b)農曆春節 5 天；
 - c)勝利節 1 天(國曆 4 月 30 日)；
 - d)國際勞動節 1 天(國曆 5 月 1 日)；
 - e)國慶節 1 天(國曆 9 月 2 日)；
 - f)雄王國祖忌日 1 天(農曆 3 月初 10)；

2. 除本條第 1 項規定休假節日外，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新年節再休假 1 天。
3. 本條第 1 項規定休假節日適逢例假日時，則勞工可於次日再補休。

第 116 條：事假及非帶薪休假

1. 勞工於下列情況下帶薪休假；
 - a) 本人結婚者，休假 3 天；
 - b) 子女結婚者，休假 1 天；
 - c) 本人或配偶雙親、配偶或子女亡故者，休假 3 天。
2. 當勞工的祖父母、外祖父母或親兄弟姐妹亡故，或勞工的父親或母親，或親兄弟姐妹結婚時，可非帶薪休假 1 天，惟應通知雇主。
3. 除本條第 1 及第 2 項規定外，勞工可與雇主協商非帶薪休假。

第四節

從事特殊工作勞工的作息時間

第 117 條：從事特殊性質工作勞工的作息時間

對於從事陸路運輸、鐵路運輸、水路運輸、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；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；須 24 小時連續執勤的作業，部會及產業部門經與社會榮軍勞動部達成共識後，具體規定勞工的作息時間，惟應遵行守本法第 108 條的規定。

第八章

勞動紀律及物質責任

第 1 節

勞動紀律

第 118 條：勞動紀律

勞動紀律係指遵行企業內部有關工時、技術、生產經營管理之勞動規定。

第 119 條：企業內部勞動規定

1. 僱用 10 名勞工以上的雇主，應制定書面之企業內部勞動規定。
2. 企業內部勞動規定不得與勞動法及其他相關法令規定有悖。企業內部勞動規定包括下列主要內容：

- a) 作息時間；
 - b) 職場秩序；
 - c) 職場安全及衛生；
 - d) 保護雇主財產及經營機密、科技秘訣以及智慧財產權；
 - e) 勞工違反勞動紀律之行為，及處置方式以及物質賠償責任。
3. 雇主於發布企業內部勞動規定前，應參考企業集體勞工代表組織的意見。
 4. 雇主應廣知勞工企業內部勞動規定，並須將企業內部勞動規定張貼於職場地的必要地區。

第 120 條：企業內部勞動規定之登記

1. 雇主應向地方省級管理勞動機關辦理企業內部勞動規定之登記。
2. 雇主應自發布企業內部勞動規定日起的 10 天內，提交登記企業內部勞動規定的文件。
3. 省級管理勞動機關於接獲企業內部勞動規定登記文件起的 7 個工作天內，若發現企業內部勞動規定與法有悖時，應知會並輔導雇主補正後重新登記。

第 121 條：企業內部勞動規定登記的類別文件

辦理企業內部勞動規定登記的文件，包括：

1. 企業內部勞動規定登記申請書；
2. 雇主制定有關勞動紀律及物質賠償責任的相關文件；
3. 企業集體勞工代表組織的意見紀錄；
4. 企業內部勞動規定文本。

122 條：企業內部勞動規定的執行效力

企業內部勞動規定的執行效力，係自省級國家勞動管理機關接獲辦理其登記後 15 天生效，惟屬於本法第 120 條第 3 項規定的情況則除外。

第 123 條：勞動紀律懲處之原則和程序

1. 勞動紀律懲處之規定如下：
 - a) 雇主須提出勞工過失之證明；
 - b) 應有企業集體勞工代表組織參與；

- c)現場應有違反紀律的勞工並可自行辯護，或委由律師或他人代為辯護；對於18歲以下的違紀勞工，應有其父親、母親或其法定代表人在場；
 - d)違紀勞工懲處審議，應以書面紀錄為之。
2. 對勞工的一項違紀的行為，不得採取多項形式懲處之處分。
 3. 當勞工同時違反多項勞動紀律時，僅得對其最嚴重的違紀行為，採取相應的最嚴厲之懲處。
 4. 不得對處於下列規定期間的勞工，施以勞動紀律之處分：
 - a)正在休病假或養病中；經雇主同意予以休假者；
 - b)暫時被扣留或監禁者；
 - c)依據本法第126條第1項規定的違反行為，正俟權責機關調查、查證以及結論者；
 - d)懷孕或休產假的女性勞工；或正養育12個月內嬰孩的勞工。
 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，不得施以勞動紀律之處分。

第124條：勞動紀律處分的期效

1. 處置違紀勞工的期效，自案發起最多為6個月；若勞工犯規的行為，係直接與雇主財務、資產、洩漏科技秘訣、生產經營機密等有關連時，則處置違紀勞工的期效最多為12個月。
2. 當依本法第123條第4項a、b、c點規定的時間期滿，而尚有處置勞動紀律的期效時，雇主立即行使勞動紀律之處分，若處置勞動紀律的期效屆滿，則可加延長處置勞動紀律的期效，惟自前述期效屆滿日起加延最多的天數，不得超過60天。

當依本法第123條第4項d點規定的時間期滿，而處置勞動紀律的期效屆滿，則可加延長處置勞動紀律的期效，惟自前述期效屆滿日起加延最多的天數，不得超過60天

3. 施行勞動紀律處分的決定，應在本條第1及第2項規定的期限內發布。

第125條：勞動紀律處分的形式

1. 譴責。

2. 延長調薪，惟不得超過 6 個月；革職。
3. 解僱。

第 126：採取解僱的紀律處分

雇主可在下列情況，施以解僱之紀律處分：

1. 勞工具有偷竊、貪污、賭博、蓄意傷害、在職場範圍內吸毒、洩漏雇主科技經營機密、科技秘訣、侵犯智慧財產權，對雇主資產及利益造成嚴重損害，或因威脅而造成嚴重損害的行為者。
2. 勞工因犯紀被施以延期調薪處分，而執行期限未滿再犯紀或處以革職後再犯者。

再犯的情況係指勞工重複其經接受勞動紀律處分，而依本法第 127 條規定尚未獲得刪除違反勞動紀律的行為。

3. 勞工無正當理由曠職，每月合計超過 5 天或每年合計超過 20 天者。

獲視為曠職的正當理由，係包括天災、火警、勞工本身或其親屬患病並持有診療權責單位證明的確認文件，以及企業內部勞動規定之其他情況。

第 127 條：撤除紀律處分、紀律處分執行期限之減免

1. 自受譴責處分起後 3 個月或自延長調薪處分起後 6 個月內的勞工，而未再犯者，則其紀律處分將自動撤除。對被施以革職勞動紀律形式處分，則於革職起後 3 年，若仍予繼續違反勞動紀律者，不被視為有再犯的行為。
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，雇主得考慮予以減免其執行期限。

第 128 條：勞動紀律處分時之禁止行為

1. 侵犯勞工的身體或人格。
2. 採取罰款或刪除薪資方式，以取代勞動紀律之處分。
3. 對於企業內部勞動規定尚未載列勞工違反的行為，採取勞動紀律之處分。

第 129 條：暫時停職

1. 對勞工犯紀而情節呈現複雜，若雇主准予繼續操作將對案情調查作業

造成困難時，可暫時予以停職。有關暫時停止勞工操作，僅准於經徵詢企業集體勞工代表組織意見，方可為之。

2. 勞工暫時停職的期限不得超過 15 天，而對特殊情況者，亦不得超過 90 天，勞工於被暫時停職期間，得准預支停職前薪資額的 50%。

當暫時停職期滿，雇主應接受勞工復職。

3. 對勞工因其犯紀而遭受勞動紀律處分時，則不須退還其已預支的薪資款項。
4. 對非遭受勞動紀律處分的勞工，則雇主應給付其暫時停職期內之全部薪資。

第二節

物質責任

第 130 條：損害之賠償

1. 勞工損壞雇主的工具設備，或具有造成雇主資產損害的其他行為時，則應依法規定賠償。

倘勞工由於疏忽而造成雇主的損害，不超過政府規定勞工任職地區所適用的 10 個月之基本薪額度時，則勞工最多賠償額相當其 3 個月的薪資額，並獲得按本法第 101 條第 3 項規定於其每月的薪資中扣除。

2. 勞工遺失雇主工具設備及財物或雇主所配備的工具設備及財產，或勞工超額消耗生產物資時，則應按市價予以部分或全額償付；若有簽訂責任合約時，則應依合約規定賠償；若因天災、火警、疫病、戰爭、災難以及其他無法預料發生的客觀事故，雖已致力並採取各必要措施而仍無法改善時，則毋需予以償付。

第 131 條：處理賠償的原則和程序手續

1. 當審議並核定勞工償付損失的額度時，應依據其過失、造成實際損失額度、實際家境、背景以及財產狀況為之。
2. 處理損失償付的作業程序手續及期效，依據本法第 123 條及 124 條規定辦理。

第 132 條：紀律勞動處分及物質責任之申訴

被施以勞動紀律處分、暫時停止工作或依責任制度規定應予償付的勞

工，若認為處理不當時，可依法律規定向雇主或權責機關提出申訴，或要求依法定程序解決勞資糾紛。

第九章

職場安全、職場衛生

第一節

職場安全與職場衛生的共同規定

第 133 條：遵行職場安全與職場衛生法規

凡與勞動及生產活動有關的所有企業、機關、組織以及個人，均應遵行職場安全與職場衛生的規定。

第 134 條：職場安全與職場衛生的國家政策

1. 政府投資研發，並輔助從事生產職場安全與職場衛生器材，及製造保護個人勞動配備的企業發展。
2. 鼓勵發展提供職場安全與衛生之服務。

第 135 條：職場安全與職場衛生計畫

1. 政府核定職場安全與職場衛生的國家計畫。
2. 省級人民委員會擬定轄區職場安全與職場衛生計畫，提報同級人民議會審核後，將其列入地方經濟社會發展計畫。

第 136 條：職場安全與職場衛生之國家技術標準規範體系

1. 社會榮軍勞動部與各部會、部門以及地方政府配合，以擬定、發布並輔導落實職場安全與職場衛生國家技術標準規範體系。
2. 雇主依據職場安全與職場衛生之國家與地方訂定的技術標準規範體系，擬定企業內部勞動規定及作業流程，以確保符合職場類別機器設備運轉的職場安全與職場衛生之規定。

第 137 條：確保作業之職場安全與職場衛生

1. 企業因受職業安全及衛生之嚴格規定要求，而須興建新廠房、擴充或改善其現有廠房以利生產、使用、保管、儲存不同機器設備及物料時，則投資業者、雇主應擬定具備勞工工作場所及周邊環境之職場安全與職場衛生保護措施的計畫。
2. 當生產、使用、保管、運輸各種機器設備、物料、能源、電源、化學

品以及保護植物藥品，或汰換生產科技或引進生產新科技時，應依據職場安全與職場衛生的國家技術標準規範體系，或已在職場公布並採用的職場安全與職場衛生的標準規定辦理。

第 138 條：雇主及勞工執行職場安全與職場衛生的義務

1. 雇主具有下列義務：
 - a) 依據相關技術標準規範，確保作業地點達到空間寬敞、通風、灰塵、氣流、毒害氣體、放射、電磁場、溫度、濕度、噪音、震幅以及其他毒害因素的要求，且應定期對前列各項因素進行檢測；
 - b) 確保機器設備及廠房符合職場安全與職場衛生國家技術標準規範，或符合其已在職場公布並採用的職場安全與職場衛生的標準規定；
 - c) 檢查及評估企業內作業地點各項危險及毒害因素，俾便提出排除或減少危險及毒害的相應措施，以改善勞動條件及照顧勞工健康；
 - d) 定期檢查與保養機器設備、廠房以及倉庫；
 - e) 應製作有關作業地點及機器設備之職場安全與職場衛生規定的輔導看板，並設置於大眾易觀看及閱讀的作業地點位置；
 - f) 當擬定並落實確保職場安全與職場衛生的運作計畫時，應徵詢企業集體勞工代表組織的意見。
2. 勞工具具有下列義務：
 - a) 遵行與勞工本身所獲交付工作或任務有關的職場安全與職場衛生之流程及規定；
 - b) 使用並保管獲配備保護個人勞動的設備；作業地點保護職場安全與職場衛生的設備；
 - c) 當發現有造成勞動意外、職業疾病、毒害情事或危險事故的危機時，應及時向權責人士報告，並當接獲雇主指示時，參與勞動意外現場急救及改善其造成的後果。

第二節

勞動意外及職業疾病

第 139 條：職場安全與職場衛生掌管人員

1. 雇主應派員負責職場安全與職場衛生的業務。對於從事生產經營而有

發生勞動意外及職業疾病風險偏高機率產業，以及僱用 10 名勞工以上的企業，應指派適當的專業員工，擔任職場安全與職場衛生的專職幹部。

2. 負責職場安全與職場衛生的人士，應經過職場安全與職場衛生業務之訓練。

第 140 條：處理意外事故及緊急救護

1. 雇主於處理意外事故及緊急救護時，具有下列責任：
 - a) 擬定處理意外事故及緊急救護行動方案，並定期舉辦演習；
 - b) 裝置技術與醫療設施，以確保發生意外事故時，可及時進行初步救護及緊急救護；
 - c) 當發生勞動意外或職業疾病危機時，應立即落實改善措施或勒令中止職場活動及機器設備運作。
2. 當勞工發覺操作將造成勞動意外、職業疾病而嚴重威脅其生命或健康時，得准拒絕進行操作或離開工作崗位，並應立即向直接管理人報告，此舉仍獲全額給付薪資，且獲視為無違反勞動紀律。雇主於該危害因素未獲改善前，不得強制勞工繼續操作或返職場復工。

第 141 條：對在有危險及毒害性勞動條件下工作的勞工，提供實物補償

雇主依據社會榮軍勞動部規定，對在危險及有毒害性勞動條件下工作的勞工，提供實物補償。

第 142 條：勞動意外

1. 勞動意外係指勞工於執勤及執行任務的勞動過程中，對人體任何部份及功能造成損傷或死亡者。
本項規定亦適用於學徒、實習生以及試用期的勞工。
2. 對發生勞動意外的勞工，應及時予以急救及適當治療。
3. 在職場發生的所有勞動意外、職業疾病以及其他嚴重事故，均須依法規規定進行申報、調查、製作紀錄、統計以及定期報告。

第 143 條：職業疾病

1. 職業疾病係指勞工在有毒害環境下操作所發生的疾病。
越南衛生部與社會榮軍勞動部配合，並經徵詢總工會及雇主代表組

織意見，發布職業疾病項目清單。

2. 罹患職業疾病者應獲得適當治療、定期檢查體康及具有個別健康狀況記錄文件。

第 144 條：雇主對遭遇勞動意外或罹患職業疾病勞工的責任

1. 雇主應對參加醫療保險的勞工，承擔其須自付的醫藥費部分及醫療保險支付醫藥以外項目的費用，以及對非參加醫療保險勞工承擔其自初步救護、緊急救護至完成治療之所有醫藥費用。
2. 對遭受勞動意外或罹患職業疾病的勞工，依勞動合約充份給付其須停職以接受治療期間的薪資。
3. 按照本法第 145 條規定，償付予遭受勞動意外或罹患職業疾病的勞工。

第 145 條：遭受勞動意外或罹患職業疾病勞工的權益

1. 參加強制性社會保險的勞工，可依據社會保險法規定，享受勞動意外或罹患職業病的照顧制度。
2. 對屬於須參加強制性社會保險的勞工，而雇主尚未向社會保險機關繳交其保險費者，則雇主應依據社會保險法規定，給付其遭受勞動意外或罹患職業疾病時應得照顧制度的相應款項。

前列款項可一次或依勞資雙方協調按月給付。

3. 倘勞工發生意外及罹患職業疾病，導致勞動能力衰退 5%以上，而過失並非勞工本身造成者，則雇主應償付予勞工的額度如下：
 - a) 倘勞動能力衰退從 5.0%至 10%者，至少償付相當勞動合約上所列薪資額的 1.5 個月薪資；若勞動能力衰退從 11%至 80%者，則每增加衰退 1%，獲增加相當勞動合約上所列薪資的 0.4 個月薪資之償付額；
 - b) 倘勞工勞動能力衰退 81%以上，或因發生勞動意外而導致勞工死亡者，則雇主應償付予勞工或其親屬至少相當勞動合約上所列薪資額的 30 個月薪資。
4. 倘過失係由勞工造成者，雇主仍須支付一筆相當本條第 3 項規定款項之 40%的償付額。

第 146 條：執行職場安全與職場衛生規定被禁止的行為

1. 以現金償付以取實物補給。
2. 隱瞞、虛報或不實報告有關勞動意外及職業疾病。

第三節

防範勞動意外、職業疾病

第 147 條：檢測職場安全要求嚴格的機器設備及物料

1. 舉凡投入使用各種具有職場安全要求嚴格的機器設備和物資前，應進行檢測，並於使用期內，應由職場安全技術檢測活動組織執行定期檢測。
2. 社會榮軍勞動部制定職場安全要求嚴格機械設備和物資清單。
3. 政府規定職場安全技術檢測組織運作之條件。

第 148 條：職場安全與職場衛生計畫

雇主擬定年度生產經營計畫時，應制定職場安全與職場衛生計畫、措施以及改善勞動條件的方案。

第 149 條：保護勞工個人勞動安全配備

1. 從事具有危險或毒害因素作業的勞工，雇主應依社會榮軍勞動部規定，提供保護勞工個人勞動安全的完整配備並應於作業時使用。
2. 保護勞工個人勞動安全配備品質，應符合技術標準規範。

第 150 條：職場安全與職場衛生訓練

1. 雇主及從事職場安全與職場衛生業務的人士，要參加由職場安全與衛生技術提供服務組織舉辦之職場安全與職場衛生訓練班、並須通過考核以取得證書。
2. 雇主於選用勞工、學徒以及實習勞工並安排工作時，應為渠等舉辦職場安全與職場衛生之訓練；應對前來參觀及洽商屬於雇主管理範圍內地區的人士，輔導有關職場安全與職場衛生的規定。
3. 從事職場安全與職場衛生要求嚴格作業的勞工，應參加職場安全與職場衛生訓練班、並須通過考核以取得證書。
4. 社會榮軍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。

第 151 條：提供職場安全與職場衛生資訊

雇主應向勞工充份提供作業地點有關勞動意外、職業疾病、各項危險及毒害因素，以及確保職場安全與職場衛生防範措施的資訊。

第 152 條：照顧勞工健康

1. 雇主應依據作業類別項目規定之健康標準而選用及安排勞工操作。
2. 雇主應於每年為勞工，包括學徒和見習生舉辦定期體檢工作；女性勞工舉辦婦科檢查；從事粗重工作或毒害工作、殘障、未成年以及高齡的勞工，至少每 6 個月舉辦體檢 1 次。
3. 對於從事有罹患職業疾病危險條件下工作的勞工，應依據衛生部規定進行職業疾病之檢查。
4. 對遭受勞動意外及罹患職業疾病的勞工，應予進行醫療評估以認定其傷殘比例及勞動能力衰退的額度，並依據法律規定提供治療、調養以恢復勞動功能。
5. 遭受勞動意外及罹患職業疾病的勞工，若繼續工作時，雇主應安排勞工從事符合其經勞動醫療評估委員會評估結果的工作。
6. 雇主應依據衛生部規定，保管勞工個人健康資料及綜合健康追蹤資料文件。
7. 雇主應對於具有造成感染毒性及細菌環境操作下班前的勞工，確保進行其個人衛生、消毒及滅菌之處理。

第十章

女性勞工的個別規定

第 153 條：國家對女性勞工的政策

1. 確保女性勞工的平等就業權。
2. 鼓勵雇主創造條件，提供經常工作予女性勞工，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. 採取提供女性勞工就業機會、改善其勞動條件、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，俾便協助女性勞工有效發揮其工作能力及和諧地接合職場與其家庭生活。
4. 依租稅法規定，對僱用大量女性勞工的雇主，提供減稅政策。

5. 為女性勞工推展多種適合訓練的方式，俾增加其工作以外之職業預備項目，及以利符合婦女體能、生理及擔任母親天職特徵之使用。
6. 政府於多名女性勞工操作的地區，規劃並推動開辦托兒所及幼稚園計畫。

第 154 條：雇主對女性勞工的義務

1. 確保於勞工選用、僱用、訓練、作息時間、給付薪資以及執行其他制度時，落實兩性平等及採取促進兩性平等的措施。
2. 於決定女性勞工權益及福利問題時，應參考女性勞工或其代表組織的意見。
3. 確保於職場有足夠的女性勞工浴室及廁所。
4. 協助並資助興建托兒所及幼稚園，或對有托兒及幼兒年齡嬰孩需求的女性勞工，提供相關部份補助費用。

第 155 條：保護懷孕女性勞工

1. 凡屬下列情況者，雇主不得安排女性勞工操大夜班、加班或遠地出差：
 - a) 懷孕自 7 個月起或在山區、偏遠地區、邊境地區或島嶼地區任職之懷孕自 6 個月起的女性勞工；
 - b) 正在養育 12 個月齡以下嬰兒者。
2. 對從事粗重工作而懷孕自第 7 個月起的女性勞工，應予調職至較輕鬆的工作崗位，或減少其每天 1 個工時，惟仍准予領取其全額薪資。
3. 雇主不得因女性勞工結婚、懷孕、休產假、養育 12 個月齡以下嬰兒的理由，進行解僱或單方中止其勞動合約，惟雇主為個人因亡故，或被法院宣判喪失執行民事能力或失蹤或已死亡，或雇主並非為個人終止活動的情況則除外。
4. 懷孕期間、依社會保險法規定享受休產假制度以及養育 12 個月齡以下嬰兒的女性勞工，免接受勞動紀律之處分。
5. 月事期間的女性勞工，每天得休息 30 分鐘；對於養育 12 個月齡以下嬰兒的女性勞工，每天於作業時間得休息 60 分鐘。前列休息時間仍按勞動合約規定享受全薪。

第 156 條：懷孕女性勞工單方中止或暫緩履行勞動合約的權利

對取得權責診療單位書面證明若繼續操作時，將對胎兒造成不良影響的懷孕女性勞工，可單方中止或暫緩履行勞動合約。本節女性勞工應向雇主事先通知的期限，將依據權責診療單位指定之期限辦理。。

第 157 條：休產假

1. 女性勞工得於分娩前後，休產假合併為 6 個月。

對屬同次生育超出 2 個以上嬰孩的女性勞工，每多生一個嬰孩者，多給 1 個月產假。

分娩前產假時間最多不得超過 2 個月。

2. 女性勞工於休產假期間，得依社會保險法規定享受產假制度。
3. 按本條 1 項規定休產假期滿的女性勞工，若有需要時，可與雇主協商非帶薪再休一段期間。
4. 按本條 1 項規定休產假期滿前而至少已休滿 4 個月產假的女性勞工，若有需要時，並經權責醫療單位證明提前復職不影響其健康時，且取得雇主同意後，方可提前復職。在該情況下，除領取其復職天數薪資外，女性勞工仍可依社會保險法規定繼續享受產假之補給。

第 158 條：確保休產假女性勞工就業機會

按本法第 157 條第 1 項及第 3 項規定休產假期滿的女性勞工，獲確保其復職後的先前工作崗位；若先前工作崗位不復空缺時，則雇主應予安排其他工作項目，惟其享受的薪資不得低於休產假前領取的薪資額。

第 159 條：請假以照顧病兒、檢查胎兒以及執行避孕措施的補給

請假以檢查胎兒、因流產、施墮胎、取出腹中死胎以及施病理墮胎手術、執行避孕措施、照顧 7 歲以下病兒、養育 6 個月齡以下嬰兒的女性勞工，得依據社會保險法規定享受社會保險之補給。

第 160 條：不得安排女性勞工的作業項目

1. 不得安排女性勞工從事由社會榮軍勞動部與衛生部配合公告對生育或養育嬰兒機能造成不良影響的工作清單。
2. 應經常浸泡於水中的工作。
3. 長時間在礦坑操作的工作。

第十一章

未成年勞工及其他勞工適用的個別規定

第 1 節

未成年勞工

第 161 條：未成年勞工

未成年勞工係指 18 歲以下的勞工。

第 162 條：僱用未成年勞工

1. 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，並有責任照料其在勞動過程中之操作、薪資、健康及學習等。
2. 當雇主僱用未成年勞工時，應另造冊追蹤管理，其中載明其姓名、出生日期、工作項目以及定期身體健康檢查結果，並當政府權責機關要求時予以出示。

第 163 條：僱用未成年勞工的原則

1. 不得安排未成年勞工從事屬於由社會榮軍勞動部與衛生部配合公告之對勞工人格發展造成不良影響的場所及作業清單，或從事粗重、毒害、危險性項目之操作。
2. 滿 15 歲至 18 歲以下未成年勞工的作業時間，每天不可超過 8 小時及每週不可超過 40 小時。

15 歲以下未成年勞工的作業時間，每天不可超過 4 小時，每週不可超過 20 小時，且不得安排其加班或操大夜班。

3. 15 歲至 18 歲以下的未成年勞工，可依據社會榮軍勞動部規定若干作業項目及行業，執行加班或操大夜班。
4. 不得僱用未成年勞工從事酒精、酒品、啤酒、菸、影響腦神經以及致癮物質之生產經營。
5. 雇主應創造有利條件，俾便 15 歲以下以及未成年的勞工可參加學習文化。

第 164 條：僱用 15 歲以下未成年勞工

1. 雇主僅可僱用滿 13 歲至 15 歲以下的未成年勞工，從事屬於社會榮軍勞動部公告體力負擔較輕工作清單的項目。

2. 僱用滿 13 歲至 15 歲以下未成年勞工時，應遵行下列規定：
 - a) 應取得未成年勞工的同意，且與其法定監護人簽訂書面的勞動合約；
 - b) 安排未成年勞工操作的時間，對其在學校上課的時間不造成影響；
 - c) 確保職場安全與職場衛生及勞動條件，符合勞工的年齡。
3. 不得僱用 13 歲以下勞工操作，惟屬於社會榮軍勞動部規定若干具體作業項目則除外。

當雇主僱用 13 歲以下勞工操作時，應遵行本條第 2 項的規定。

第 165 條：禁止僱用未成年勞工從事的工作及職場

1. 禁止僱用未成年勞工從事下列工作項目：
 - a) 搬運、扛抬、舉高超過未成年勞工體力負荷的繁重物件；
 - b) 生產、使用或運輸化學品、瓦斯以及爆炸物；
 - c) 維修及保固機械設備；
 - d) 拆除建築工程；
 - e) 燒熔、吹製、鑄造、軋製、沖壓以及焊接金屬；
 - f) 海洋潛水、遠洋捕魚；
 - g) 對未成年勞工身體健康、安全或道德觀念造成傷造的其他工作。
2. 禁止僱用未成年勞工於下列職場操作：
 - 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、飯店、招待所、蒸汽浴室以及按摩室；
 - e) 對未成年勞工身體健康、安全以及道德觀念造成傷害的其他場所。
3. 社會榮軍勞動部制定本條第 1 項 g 點及第 2 項 e 點的工作項目及作業場所清單。

第 2 節

高齡勞工

第 166 條：高齡勞工

1. 高齡勞工係指本法第 187 條規定年齡屆滿後而仍繼續工作的勞工。
2. 高齡勞工得予縮短其每天工作的時間，或適用非全時間的作業制度。

3. 勞工於退休年前的最後 1 年，得予縮短其正常工作時間或適用非全時間的作業制度。

第 167 條：僱用高齡勞工

1. 倘雇主有需求時，可按本法第 3 章規定與身心狀況良好的高齡勞工協商延長其勞動合約期限，或締結新勞動合約。
2. 當高齡勞工退休後，若按新勞動合約繼續執勤時，除享受退休福利制度外，仍可享受勞動合約所協調的權益。
3. 不得使用高齡勞工從事繁重、毒害以及危險性，而對其健康造成不良影響的作業項目，惟屬於政府特別規定的情況除外。
4. 雇主負責關注及照料於職場作業高齡勞工的健康。

第 3 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 168 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、組織以及個人，尋覓及開拓海外就業市場，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，惟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；在越南設立之外國或國際組織及機關，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。

第 169 條：外籍勞工在越南任職條件

1. 在越南任職的外籍勞工，要充份具備下列條件：
 - a) 充份具備民事行為能力者；
 - b) 具備符合作業要求的專業技術水準及健康狀況者；
 - c) 依據越南及國外法律規定，非屬罪犯或被追究刑責者；
 - d) 持越南權責機關核發工作證者，惟本法第 172 條規定的情況則除外。
2. 在越南任職的外籍勞工，應遵行越南勞動法規定以及越南參與履行國際條約規定，同時亦獲得越南法律保護。

第 170 條：僱用外籍勞工的條件

1. 僅准越南國內承包商、企業、機關、組織以及個人，在越南勞工未能因應生產經營需求情況下，方可僱用外籍勞工擔任管理、執行經理、專家以及技術人員的工作。
2. 外國承包商、企業、機關、組織以及個人，於僱用外籍勞工赴越南任職前，應向越南權責機關書面闡述僱用勞工需求，且須取得書面核准。

第 171 條：外籍勞工在越南任職的工作證

1. 當外籍勞工辦理出入越南國境相關手續，以及依越南政府權責機關要求時，出示越南工作證。
2. 非持工作證而在越南工作的外籍勞工，依據越南政府規定將被驅逐出境。
3. 僱用無工作證外籍勞工操作的雇主，將被依法處置。

第 172 條：非屬適用工作證之在越南工作的外籍人士

1. 責任有限公司之入股成員人或所有業者。
2. 股份公司董事會董事。
3. 國際及非官方組織在越南設立代表辦事處及專案的首席代表。
4. 入境越南 3 個月以下，以執行推銷業務者。
5. 入境越南 3 個月以下，以處理對生產經營活動產生危機或造成影響之衍生的意外事故、技術狀況以及高難度技術，而正在越南的國內及外籍專家無法處理者。
6. 依據越南律師法規定取得律師執業活動許可證者。
7. 依據越南參與履行國際條約規定入境者。
8. 在越南學習及工作的外籍學生及大學生，惟雇主應於僱用前 7 天向地方省級管理勞動機關報備。
9. 政府規定之其他對象。

第 173 條：工作簽效期

工作證效期最多為 2 年。

第 174 條：工作證失效的情況

1. 工作證期滿。

2. 終止勞動合約。
3. 勞動合約所列條文內容，與獲核發工作證內容不符。
4. 經濟、商業、財務、金融、保險、科技、文化、體育運動、教育以及醫療等領域之合約期滿或終止。
5. 國外書面通知中止指派其外籍公民在越南工作者。
6. 工作證被撤回。
7. 越南企業、組織或合作夥伴，或外國非官方組織終止活動者。
8. 被法院宣判死亡、監禁以及失蹤，或已亡故的外籍勞工。

第 175 條：工作證之核發、重發以及撤回

政府具體規定在越南任職外籍勞工工作證之核發、重發以及撤回的條件。

第 4 節

殘障勞工

第 176 條：政府對殘障勞工的政策

1. 政府保護及輔助殘障勞工之就業權及自行創業權，按照越南殘障人士法規定，制定鼓勵雇主僱用殘障人士並為等創造就業機會的優惠政策。
2. 政府規定國家就業發展基金，對僱用殘障人士的雇主提供優惠融資的政策。

第 177 條：僱用殘障勞工

1. 雇主應確保符合殘障勞工的勞動工具、職場安全、職場衛生以及勞動的條件，並經常照顧殘障勞工健康。
2. 當雇主決定與殘障勞工權益及福利有關問題時，應經徵詢渠等的意見。

第 178 條：僱用殘障勞工時被禁止的行為

1. 使用勞動能力衰退 51% 以上的殘障勞工，執行加班或操大夜班。
2. 使用殘障勞工從事由社會榮軍勞動部與衛生部配合公告繁重、毒害以及危險性，或接觸毒害物質清單的作業。

第 5 節

家庭幫傭

第 179 條：家庭幫傭的勞工

1. 家庭幫傭係指為 1 個或多個家庭戶經常操作家務的勞工。
家務係包括與商業活動無關之為家庭戶從事打理家務、管家、照顧小孩、照料病人、照料老人、開車、園丁工作以及其他的作業項目。
2. 對採用承包方式的家庭幫傭，非適用本法。

第 180 條：家庭幫傭的勞動合約

1. 雇主應家庭幫傭簽訂書面勞動合約。
2. 與家庭幫傭簽訂勞動合約的效期，由雙方協商，並可單方隨時中止勞動合約，惟應於事前 15 天通知對方。
3. 勞資雙方協商後，於勞動合約詳訂薪資給付方式、給付時間、每天工作時間以及住宿問題。

第 181 條：雇主的義務

1. 充份履行勞動合約上所列協議。
2. 依法律規定給付家庭幫傭的社會及醫療保險費，俾利其自行處理投保。
3. 尊重家庭幫傭的清譽和人格。
4. 若雙方有協調時，應為家庭幫傭安排符合衛生及清潔條件的膳宿環境。
5. 創造有利條件，俾便家庭幫傭參加學習文化或職業訓練。
6. 當家庭幫傭離職返其居住地時，應支付相關車資，若家庭幫傭提前中止勞動合約者則除外。

第 182 條：家庭幫傭的義務

1. 充份履行雙方簽訂勞動合約所列協議。
2. 當損壞、遺失雇主的財物時，應依據雙方協調或法律規定償付。
3. 當發覺有發生意外事故的潛在危機，而對雇主或本身人身安全、健康、性命以及財物造成威脅時，應及時通知雇主。
4. 倘雇主有虐待、性騷擾、強迫勞動或其他違法行為時，向權責機關檢舉。

第 183 條：嚴格禁止雇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約規定不符的工作。
3. 押留家庭幫傭的隨身證件。

第 6 節

其他類別勞工

第 184 條：從事藝術、體育運動領域工作的勞工

從事藝術、體育運動領域工作或執業的人士，得予適用符合政府規定其學藝歲數、簽訂勞動合約、作息時間、薪資、薪資津貼、獎金、職場安全以及職場衛生的若干制度。

第 185 條：承接工作帶返家操作的勞工

1. 勞工得與雇主協商，經常將工作承接帶返家操作。
2. 對在家以代工形式作業的勞工，非適用本法。

第十二章

社會保險

第 186 條：參加社會保險和醫療保險

1. 雇主及勞工必須參加強制性的社會保險、醫療保險及失業保險，並依社會保險法和醫療保險法規定，享受的各項福利制度。

鼓勵雇主及勞工，以及雇主對勞工落實其他形式的社會保險。

2. 對於享受社會保險制度期間的停職勞工，雇主毋需給付其薪資。
3. 對於非適用強制性社會保險、醫療保險以及失業保險的勞工，除按其作業給付薪資外，雇主應於薪資給付勞工的同時，另給付一筆相當應繳社會保險費、醫療保險費以及失業保險費的款項，以及依法給付年假款項。

第 187 條：退休年齡

1. 依據社會保險法規定確保繳交社會保險費時間條件，而滿 60 足歲的男性勞工及滿 55 足歲的女性勞工，得享受退休金。
2. 勞動能力衰退；從事特別繁重、毒害或危險性工作；從事繁重、毒害或危險性工作；屬於政府公告山區、偏遠地區、邊境或島嶼清單地區

工作的勞工，可於本條第 1 項規定退休時間之前，辦理退休。

3. 對具有高科技水準、從事管理工作以及其他若干特殊情況的勞工，可延長其退休年齡，惟最多不可超過本條第 1 項規定退休年齡 5 年。
4. 政府規定本條第 2 項和第 3 項的施行細則。

第十三章

工會

第 188 條：勞資關係中工會扮演的角色

1. 基層工會組織落實其代表並保護會員及勞工的正當和合法權益及福利的角色；參加企業、機關以及組織集體勞工之協商、簽訂集體勞工協議書、監督集體勞工協議書、梯級薪資、薪資表、作業定量、薪資給付規則、獎勵制度、內部勞動規定以及民主規則之落實；參加並協助解決勞資糾紛；與雇主進行座談及合作，俾便在企業、機關以及組織建立和諧、穩定以及進步的勞資關係。
2. 基層工會之直接上級工會的組織，負責輔導基層工會落實本條第 1 項規定的功能及任務；宣傳並輔導勞工對勞動法及工會法之認知。
3. 對於尚未成立基層工會的地方，直接上級工會的組織負責執行本條第 1 項規定的任務。
4. 4 各級工會組織，與同級國家勞動管理機關以及雇主代表組織配合，參與協商並解決勞資問題。

第 189 條：企業、機關、組織基層工會之成立、加入及運作規定

1. 任職於企業、機關以及組織的勞工，可依據工會法規定成立工會、加入工會以及參加工會之活動。
2. 基層工會的上級工會組織，負責並宣導勞工於企業、機關以及組織成立基層工會及加入工會；可要求雇主及地方國家勞動管理機關創造條件並協助成立基層工會組織。
3. 當基層工會組織確實依據工會法規定成立時，雇主應予承認並創造有利條件，俾便基層工會運作。

第 190 條：禁止雇主對成立工會、加入工會及工會運作的行為

1. 對成立、加入工會或參加工會活動的勞工，進行阻撓及刁難。

2. 強迫勞工成立、加入工會或參加工會活動。
3. 要求勞工不參加或脫離工會。
4. 對勞工薪資、工作時間以及勞資關係相關之其他權利和義務有歧視行為，以阻撓勞工成立、加入工會以及參加工會活動。

第 191 條：勞資關係中基層工會幹部的權限

1. 與雇主洽商、溝通及協調有關勞動及使用勞工問題。
2. 前往職場就已方代表責任的範圍內與勞工接洽。
3. 對於尚未設置基層工會的地方，直接管理基層工會的上級工會幹部，可落實本條規定之權限。

第 192 條：雇主對工會組織的責任

1. 創造有利條件，俾便勞工成立、加入工會以及參加工會組織活動。
2. 創造有利條件並與上級工會配合，於企業、機關以及組織內，執行宣傳，宣導發展會員、成立基層工會以及安排專業工會幹部活動。
3. 確保基層工會依據本法第 193 條規定展開活動的條件。
4. 與基層工會配合，以擬定並落實民主規則，符合雙方權責和任務的配合活動規則。
5. 於發布與勞工權益、福利以及政策制度有關規定前，應徵詢基層工會執行委員會的意見。
6. 勞工擔任工會任期內非專業幹部而當其勞動合約期滿時，可予加延勞動合約至其工會任期結束為止。
7. 當雇主對擔任非專業工會幹部的勞工，單方終止其勞動合約、調職至其他工作崗位、施以解僱紀律處分時，應與基層工會或其上級工會執行委員會達成書面協議。

倘無法達成協議時，雙方應提報權責機關及組織。雇主僅於向地方國家勞動管理機關報告的 30 天後，方可作出決定並須負起其決定之責。

倘基層工會執行委員會及勞工對雇主決定不予認同時，可要求依循法律規定的手續和程序，解決勞資糾紛。

第 193 條：確保企業、機關、組織工會活動條件

1. 雇主應安排基層工會辦公處所，予以提供資訊並確保工會活動的必要

條件。

2. 對非專業從事工會業務的勞工，可依據工會法使用其工時，以從事工會活動並獲得雇主予以支薪。
3. 企業、機關以及組織內專業從事工會業務的人士，由工會支薪，並依據企業準則或集體勞工協議書規定，比照企業內其他勞工享受集體之福利。

第十四章

解決勞資糾紛

第 1 節

解決勞資糾紛的共同規定

第 194 條：解決勞資糾紛原則

1. 尊重並確保勞資雙方自行協調及逕行解決勞資糾紛的決定。
2. 確保於尊重勞資糾紛方權益及福利、尊重社會共同利益以及不予違法的基礎上，落實調解與仲裁作業。
3. 採取公開、透明、客觀、及時、迅速方式以及依法規定解決糾紛。
4. 於解決勞資糾紛過程中，需確保各方代表參與。
5. 解決勞資糾紛前，應由糾紛雙方直接協商，俾解決糾紛雙方和諧權利，以穩定生產經營並確保社會秩序與安全。
6. 倘糾紛雙方協商無結果或因一方拒絕協商，或一方不予執行彼此達成協議後，若雙方中的任何一方有書面要求解決糾紛時，具備解決勞資糾紛權責的機關、組織以及個人，方予進行處理。

第 195 條：機關、組織、個人於解決勞資糾紛的責任

1. 國家勞動管理機關負責與工會組織及雇主代表組織配合，輔導及協助各方解決勞資糾紛。
2. 社會榮軍勞動部舉辦訓練以提升勞工調解員及勞工仲裁員有關解決勞資糾紛的專業水準。
3. 國家權責機關應主動並及時解集體勞工權益的糾紛。

第 196 條：勞資雙方解決糾紛的權利及義務

1. 勞資雙方在解決勞資糾紛中，具有下列權利：

- a)直接或委派代表參與解決糾紛；
- b)撤回文件或更改糾紛內容；
- c)倘具備正當理由認為解決糾紛人，無法公平及客觀解決糾紛時，可要求撤換糾紛直接處理的人士；

2. 勞資雙方解決勞資糾紛中，具有下列義務：

- a)依據已方提出的要求，充分且及時提供證明的完整資料及證據；
- b)執行已達成協議及經生效的法院之判決及決定。

第 197 條：解決勞資糾紛權責的機關、組織、個人的權限

具備解決勞資糾紛權限的機關、組織以及個人，可於其任務及權限範圍內，要求勞資糾紛雙方、各相關機關、組織以及個人提供資料及證據、要求進行鑑定及邀集相關人士或證人。

第 198 條：勞工調解員

1. 勞工調解員係由省轄屬市、郡及縣級的國家勞動管理機關推薦，以調解勞資糾紛以及職訓合約產生的糾紛。
2. 政府規定勞工調解員的任命標準及權責。

第 199 條：勞工仲裁委員會

1. 勞工仲裁委員會係由省級人民委員會成立的組織，其成員包括市省國家勞動管理機關主管擔任仲裁委員會主委、委員會秘書以及其他的委員，則由省級工會及雇主代表組織的代表擔任，勞工仲裁委員會之委員人數為奇數，且最多不得超過 7 人。

在必要時，勞動仲裁委員會主委可邀各相關機關、組織以及具有勞資關係經驗的地方人士的專業代表。

2. 勞工仲裁委員會執行下列集體勞工糾紛之調解：
 - a)集體勞工福利的糾紛；
 - b)屬於政府公告不得罷工清單單位內發生的集體勞工糾紛。
3. 勞工仲裁委員會之調解方案之決定，係以投票多數決原則為之。
4. 省級人民委員會確保勞工仲裁委員會運作的必要條件。

第 2 節

解決個別勞工糾紛之權責及程序

第 200 條：具備解決個別勞工糾紛權責的機關及個人

1. 勞工調解員。
2. 人民法院。

第 201 條：勞工調解員解決個別勞工糾紛的程序及手續

1. 個別勞工糾紛於要求提交法院審理前，應經過勞工調解員調解的手續，惟屬於下列糾紛的情況，則不須經過調解手續：
 - a) 對勞工施以解僱勞動紀律處分，或遭單方中止勞動合約產生的糾紛；
 - b) 終止勞動合約時損害償付及補助金給付之糾紛；
 - c) 家庭幫傭與雇主間之糾紛；
 - d) 依據社會保險法和醫療保險法規定產生社會及醫療保險之糾紛；
 - e) 勞工與按合約輸出勞工企業或事業單位間損害給付之糾紛。
2. 自接獲調解要求日起的 5 個工作天內，勞工調解員應結束調解作業。
3. 糾紛的雙方當事人應出席調解會議。糾紛的各方可授權他人出席調解會議。

勞工糾紛調解員負責輔導發生糾紛的雙方進行協調。若雙方達成協議時，勞工糾紛調解員製作調解成立紀錄。

倘雙方無法達成共識時，勞工糾紛調解員將提出調解的方案。若雙方接受該調解方案時，則勞工糾紛調解員製作調解成立紀錄。

倘雙方不接受該調解方案，或雙方糾紛中之一方依法規定通知與會而無正當理由 2 次缺席時，則勞工糾紛調解員製作調解不成立紀錄。

紀錄文件上應具有出席調解會議糾紛各方及勞工糾紛調解員的簽字。

自製作調解成立或不成立紀錄日起的 1 個工作天內，應將其抄本送達予糾紛雙方。

4. 倘糾紛調解不成立或糾紛雙方的一方不執行調解成立紀錄所列協議，或本條第 2 項規定解決糾紛調解期滿，而勞工糾紛調解員不予調解時，糾紛之任一方可要求法院審理。

第 202 條：解決個別勞工糾紛之追訴期限

1. 要求勞工糾紛調解員調解個別勞工糾紛的期限，自糾紛任何一方發現

其合法權益及福利遭侵害日起為 6 個月。

2. 要求法院審理個別勞工糾紛的期限，自糾紛任何一方發現其合法權益及福利遭侵害日起為 1 年。

第 3 節

解決集體勞工糾紛的權責及程序

第 203 條：具備解決集體勞工糾紛權責的機關、組織以及個人

1. 具備解決集體勞工權益糾紛權責的機關、組織以及個人如下：
 - a) 勞工調解員；
 - b) 省級轄屬縣、郡、市人民委員會主席(以下統稱為縣級人民委員會主席)；
 - c) 人民法院。
2. 具備解決集體勞工福利糾紛權責的機關、組織以及個人如下：
 - a) 勞工糾紛調解員；
 - b) 勞工仲裁委員會。

第 204 條：解決企業集體勞工糾紛的程序

1. 解決企業集體勞工糾紛的程序，依本法第 201 條規定辦理。調解會議紀錄應詳列類別的集體勞工糾紛。
2. 倘調解不成立或糾紛雙方之一方不執行調解成立紀錄所列協議，則依下列規定辦理：
 - a) 對屬於集體勞工權益糾紛者，各方可要求縣級人民委員會主席解決；
 - b) 對屬於集體勞工福利糾紛者，各方可要求勞工仲裁委會解決。
3. 倘依本法第 201 條第 2 項規定解決糾紛期滿而調解員不予調解，則各方可寄件要求縣級人民委員會主席解決。

自接獲要求解決集體勞工糾紛起的 2 個工作天內，縣級人民委員會主席有義務確定案件係屬權益或福利糾紛的類別。

倘屬於集體勞工權益糾紛者，則依據本條第 2 項 a 點及本法第 205 條規定辦理；若屬於集體勞工福利糾紛者，則立即輔導糾紛各方依據本條第 2 項 b 點規定辦理。

第 205 條：縣級人民委員會主席解決集體勞工權益糾紛

1. 自接獲要求解決集體勞工權益糾紛申請書起的 5 個工作天內，縣級人民委員會主席應進行解決勞資的糾紛。
2. 解決勞資糾紛會議，應有糾紛雙方代表出席。在必要時，縣級人民委員會主席可邀請其他相關機關及組織與會。

縣級人民委員會主席按經辦理註冊的企業內部規定、集體勞工協議書、勞動法、其他合法的勞資協議以及準則規定，審議以決勞資糾紛。
3. 倘糾紛各方對縣級人民委員會主席裁決不予認同，或解決勞資糾紛期滿而縣級人民委員會主席不予解決時，則各方可要求法院審理。

第 206 條：仲裁委員會解決集體勞工福利糾紛

1. 自接獲要求解決集體勞工糾紛申請書起的 7 個工作天內，勞工仲裁委員會應結束調解的作業。
2. 勞工仲裁委員會召開解決糾紛會議，應有糾紛雙方代表出席。在必要時，勞工仲裁委員會可邀請其他相關機關、組織以及個人參與。

勞工仲裁委員會負責輔導糾紛各方逕行協商，若雙方無法協調時，則勞工仲裁委員會提出調解方案供雙方參考。

倘雙方自行協調達成共識或接受所提出調解方案時，則勞工仲裁委員會製作調解成立紀錄，同時簽發承認雙方協調的決定書。

倘雙方無法達成共識或其中一方經合法通知，而無正當理由 2 次缺席時，則勞工仲裁委員會製作調解不成立紀錄。

前列會議紀錄應有出席各方、勞工仲裁委員會主委及秘書簽字。

自製作調解糾紛不成立或成立紀錄起的 1 個工作天內，將其抄本送達予糾紛雙方。

3. 自勞工仲裁委員會製作調解成立紀錄起的 5 天後，若各方之一方不予執行經達成共識協議時，則集體勞工可辦理進行罷工手續。

倘勞動仲裁委員會製作調解不成立紀錄起的 3 天後，集體勞工可辦理進行罷工手續。

第 207 條：解決集體勞工權益糾紛的追訴限

解決集體勞工權利糾紛的期限，自糾紛各方的任何一方發現其合法權益及福利遭侵害日起為 1 年。

第 208 條：解決集體勞工糾紛期間，禁止執行單方的行為

當權責機關、組織以及個人依本法規定期限，刻正解決集體勞工糾紛時，糾紛之任何一方不可單獨行動對抗對方。

第 4 節

罷工及處理罷工

第 209 條：罷工

1. 罷工係指集體勞工之暫時停止操作、自願及有組織以達到處理集體勞工糾紛的要求。
2. 僅准發生集體勞工福利糾紛的勞工，且依本法第 206 條第 3 項規定期滿後，方可舉行罷工。

第 210 條：組織及領導罷工

1. 對於有設置基層工會的地方，則罷工應由基層工會執行委員會組織及領導。
2. 對於尚未設置基層工會的地方，則罷工由上級工會組織按勞工要求組織及領導。

第 211 條：罷工程序

1. 徵詢集體勞工意見。
2. 作出罷工的決定。
3. 舉行罷工。

第 212 條：徵詢集體勞工意見的手續

1. 對於有設置基層工會的集體勞工，徵詢基層工會執行委員會及各個生產組組長的意見；對於尚未設置基層工會者，則徵詢各個生產組組長或勞工的意見。
2. 可通過投票或簽字方式徵詢勞工的意見。
3. 徵詢勞工意見的內容包括：
 - a) 工會執行委員會根據本法第 213 條第 2 項 b、c 以及 d 點規定內容，提出罷工行動方案；
 - b) 徵詢勞工同意或不同意進行罷工。
4. 徵詢意見進行罷工的時間及形式，由工會執行委員會決定為之，惟必

須於事前 1 天知會雇主。

第 213 條：通知開始罷工的時間

1. 當逾 50% 被徵詢意見的勞工同意工會執行委員會提出的罷工方案時，工會執行委員會發出罷工的書面決定。
2. 罷工決定應具備下列內容：
 - a) 同意罷工意見徵詢結果；
 - b) 開始罷工時間及舉行罷工地點；
 - c) 舉行罷工範圍；
 - d) 集體勞工的訴求；
 - e) 工會執行委員會代表姓名及處理案件的聯絡地址。
3. 工會執行委員會應至少於開始舉行罷工前 5 個工作天，將罷工決定文件寄送予雇主，同時分別寄送予省級國家勞動管理機關及省級工會組織 1 份。
4. 罷工即將開始前，若雇主仍拒絕解決集體勞工訴求時，則工會執行委員會組織及領導罷工。

第 214 條：罷工前及罷工期間勞資雙方的權益

1. 繼續進行解決集體勞工糾紛內容之協商，或共同建議省級國家勞動管理機關、工會組織及雇主代表組織進行調解。
2. 工會執行委員會具有下列權限：
 - a) 取消罷工決定或終止正在罷工的行為；
 - b) 要求法院宣判為合法罷工。
3. 雇主具有下列權限：
 - a) 接受集體勞工全部或部分訴求，並以書面通知組織及領導罷的工會執行委員會；
 - b) 由於罷工期間不具備維持正常生產運作的條件，或基於保護財產的考量暫時關閉職場；
 - c) 要求法院宣判為不合法罷工。

第 215 條：不合法罷工的情況

1. 非由產生的集體勞工福利益糾紛引起者。

2. 非為同一雇主工作的勞工組織罷工者。
3. 未經或刻正由權責機關、組織及個人依據本法規定解決集體勞動糾紛者。
4. 屬於政府公告不准罷工產業清單內之企業進行罷工者。
5. 已取得暫緩或停止罷工決定者。

第 216 條：公告暫時關閉職場的決定

雇主應至少於暫時關閉職場前的 3 個工作天，在職場公開告示暫時關閉職場的書面決定，並通知下列機關及組織：

1. 組織及領導罷工的工會執行委員會。
2. 省級工會。
3. 雇主代表組織。
4. 省級國家勞動管理機關。
5. 企業所在地之縣級人民委員會。

第 217 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. 集體勞工停止罷工行動之後。

第 218 條：勞工在罷工期間的薪資及其他合法權益

1. 對不參與罷工而因罷工理由須中止作業的勞工，得依本法第 98 條第 2 項規定給付停職薪資以及享受勞動法規定之其他權利。
2. 除雙方有另協議外，對參與罷工的勞工，不得給付薪資及不得享受越南法律規定之其他權利。

第 219 條：罷工舉行前、後及罷工進行中被禁止的行為

1. 妨礙勞工行使罷工權，或煽動、拉攏及強迫勞工參與罷工；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及資產者。
3. 違反公共安全及秩序者。
4. 對參與罷工勞工及罷工領導人終止其勞動合約或施以勞動紀律之處分，或以準備舉行罷工或參加罷工為由，而對勞工及罷工領導人調職、調往他處操作者。

5. 對參與罷工勞工及罷工領導人進行鎮壓及報復者。
6. 利用罷工以違反法律之行為者。

第 220 條：不得罷工的情況

1. 凡屬政府公告產業清單內之為國民經濟提供必要服務，而若進行罷工將威脅國家安全、國防、民眾健康以及公共秩序之僱用勞工單位，不得罷工。
2. 政府權責管理機關應定期舉辦聆聽該等單位集體勞工及雇主的意見，俾及時提供協助並解決集體勞工之正當要求。

第 221 條：決定延緩或停止罷工

當省級人民委員會主席審議發現罷工案件將嚴重影響國民經濟及公共利益時，可發布延緩或停止罷工的決定，並責成政府權責機關及組織辦理。

政府制定延緩或停止罷工以及處理集體勞工權益規範。

第 222 條：違反手續程序規定之處理罷工

1. 不遵行本法第 212 條和第 213 條規定組織及領導的罷工，省級人民委員會主席發布罷工行動違反法律規定手續程序的決定，並立即通知縣級人民委員會主席。
2. 縣級人民委員會主席於接獲省級人民委員會主席通知後的 12 個小時內，與同級國家勞動管理機關、工會組織以及其他相關的機關和組織配合，直接與雇主和基層工會組織或上級工會執行委員會接洽，俾聆聽各方意見並協助尋求解決糾紛辦法，俾便企業可恢復正常生產經營。

第 5 節

法院審查罷工之合法性

第 223 條：要求法院審查罷工之合法性

1. 在罷工過程中，或罷工終止日起的 3 個月內，各方可遞送起訴書要求法院審查罷工之合法性。
2. 起訴書應具備下列的主要內容：
 - a) 文件製作日期；
 - b) 受理法院名稱；

- c)申請人之姓名及地址；
- d)罷工領導人之姓名及地址；
- e)集體勞工罷工的企業名稱及地址；
- e)要求法院解決案件的內容；
- f)申請人認為解決罷工之其他必要資訊。

3. 申請人應隨文附送罷工決定、解決集體勞工糾紛權責機關或組織之決議或紀錄抄本，以及有關審查罷工合法性之相關證據及資料。

第 224 條：要求法院審查罷工合法性之遞件手續

寄送或受理起訴書及提供證據或資料義務予法院，以審查及判決罷工之合法性手續，得比照民事訴訟法有關送達文件以及提供證據或資料義務規定辦理。

第 225 條：審查罷工合法性之權責

- 1. 具有審查罷工合法性權責的法院，為罷工所在地的省級人民法院。
- 2. 最高人民法院為復審法庭具有解決省級法院審理合法性罷工決定之上訴。

第 226 條：罷工合法性之審理委員會成員

- 1. 罷工合法性審理委員會成員為 3 名審判官。
- 2. 解決法院合法性罷工判決上訴的審理委員會成員，為 3 名審判官，由最高人民法院主審官指派。
- 3. 有關撤換審理罷工合法性的審理委員會之委員，得依據民事訴訟法規定辦理。

第 227 條：受理要求審查罷工合法性起訴書的手續

- 1. 當收到起訴書時，省級法院主審官決定成立審理罷工合法性的委員會，並即指派 1 名審判官負責解決起訴書要求。
- 2. 自接獲起訴書日起的 5 個工作天內，被指派負責審理的審判官，應提出罷工合法性案之審查、並立即將召開審查罷工合法性會議的決定，分別寄送予工會執行委員會、雇主以及相關機關和組織。
- 3. 自決定將罷工合法性案提出審理日起的 5 個工作天內，審理委員會應召開審查罷工合法性的會議。

第 228 條：中止審查罷工之合法性

法院於下列情況下，中止罷工合法性案之審查：

1. 申請方撤回起訴書者；
2. 訴訟雙方就解決罷工業達成協議，並備文要求法院不予審理者。
3. 法院依法規定召集起訴申請人 2 次而仍予缺席者。

第 229 條：出席審查罷工合法性會議的人士

1. 罷工合法性之審理委員會，並由被分工審理審判官擔任主席，法院秘書負責製作會議紀錄；
2. 集體勞工代表及雇主代表；
3. 按法院要求出席的機關或組織。

第 230 條：審查罷工合法性會議之延緩

1. 被分工審查罷工合法性審判官或審理罷工合法性的委員會，得比照民事訴訟延緩審理規定辦理會議之舉行。
2. 審查罷工合法性會議之延緩期限，以不得超過 3 個工作天為準。

第 231 條：審查罷工合法性會議程序

1. 審理罷工合法性會議主持人公告召開罷工合法性會議決定，並簡述起訴書要求內容。
2. 集體勞工代表及雇主代表表達己方意見。
3. 審理罷工合法性會議主持人可要求出席會議的組織或機關表達意見。
4. 罷工合法性審理委員會進行討論並以多數決原則決定。

第 232 條：罷工合法性之決議

1. 法院審查罷工合法性之決議，應詳載罷工合法性的理由與根據。

法院應在法庭上宣佈審查罷工合法性之決議，並立即將該決議書寄送予工會執行委員會、雇主以及同級的人民檢察院。集體勞工及雇主負責執行法院的決定，惟可依據本法規定手續提出上訴。

2. 當法院宣佈罷工合法性決議時，若係屬不合法罷工者，則正在參加罷工的勞工應立即中止罷工並返回操作。

第 233 條：違反之處置

1. 當法院判決係屬不合法之罷工，而勞工不中止罷工且不返回操作時，

按其違反額度而依勞動法規定，可能被處以勞動紀律之處分。

對不合法罷工而造成雇主損害者，則領導進行罷工的工會應依法規定賠償。

2. 對利用罷工違反公共秩序、損害企業機器設備及資產；具有阻撓行使罷工權、煽動、拉攏及強迫勞工進行罷工行為；對罷工勞工、罷工領導人士進行鎮壓及報復之行為者，按其違反程度，可能被施以行政處罰處分或追究刑責，如造成損害者，應依法負賠償責任。

第 234 條：對審理罷工合法性決議提出上訴的手續程序

1. 自接獲法院宣告罷工合法性決議日起的 15 天內，工會執行委員會或雇主可向最高人民法院復審法庭就該決議提出上訴。
2. 最高法院復審法庭受理上訴文件後，應書面要求經審理罷工合法性的法院將案件資料予以提呈，俾便審查及議決。
3. 自接到要求書面文件日起的 3 個工作天內，經審理罷工合法性的法院，應將案件全部資料移轉最高法院復審法庭審查及議決。
4. 自接到審理罷工合法性案件資料日起的 5 個工作天內，最高法院復審法庭審理委員會解決罷工合法性決議之上訴。

最高法院復審法庭判決係審理罷工合法性之終審。

第十五章

勞動之國家管理

第 235 條：國家對勞動管理的內容

國家對勞動之管理，包括下列主要內容：

1. 發布勞動法令並輔導執行；
2. 追蹤、統計以及提供勞工供求及其供求變動的資訊，作為制定發展社會人力資源、職訓、職業技能、建置國家職業水準、分佈以及使用之國家政策、規劃及計畫的基礎；擬定僅可僱用經過職訓或具備國家職業技能證書之勞工作業清單；
3. 舉辦勞動、統計、勞工資訊、勞工供應市場、勞工生活水準及所得之科學研究；
4. 建置有關協助發展和諧、穩定以及進步勞資關係的機制及體制；

5. 清查、檢查、解決有關申訴、檢舉，以及處置違反勞動法令規定的行為；依法規定解決勞資糾紛；
6. 推動勞動領域之國際合作。

第 236 條：國家管理勞動之權責

1. 政府對全國勞動領域進行國家統一之管理。
2. 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。
各部會、部級機關在其任務及權限範圍內，負責與社會榮軍勞動部配合，對勞動領域執行管理。
3. 各級人民委員會負責執行轄區政府勞動管理工作。

第十六章

勞動之國家清查及違反勞動法令之處分

第 237 條：國家對勞動清查的任務

社會榮軍勞動部清查官、社會榮軍勞動廳清查官具有下列主要任務：

1. 勞動法令執行之清查；
2. 勞動意外及違反職場安衛生規定之調查；
3. 參與勞動條件及職場安全衛生技術標準和規範體系採用之輔導；
4. 依法處理勞動之檢舉及申訴；
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 238 條：勞動之清查

1. 社會榮軍勞動部清查官、社會榮軍勞動廳清查官執行勞動領域之專業清查功能。
2. 對於從事探勘和開採石油天然氣、鐵路、水路、陸路、空運運輸工具、放射性領域，以及武裝力量所屬單位有關職場安全衛生之清查，由其產業主管機關，配合勞動領域專業清查官執行。

第 239 條：違反勞動法令之處分

對違反本法規定者，按其違反性質和額度而施以紀律、行政處分或追究刑責；若造成損害者，則應法規定賠償。

第十七章

施行條文

第 240 條:勞動法令的效期

1. 本法自 2013 年 5 月 1 日起開始實施。

越南 1994 年 6 月 23 日發布勞動法、第 35/2002/QH10 號勞動法若干條文修訂案、第 74/2006/QH11 號勞動法若干條文修訂案、第 84/2007/QH11 號勞動法若干條文修訂案，自本法生效日起宣告失效。

2. 自本法生效日起，

a) 對優於本法規定而對勞工有利之經締結的勞動合約、集體勞工協議書以及其他合法的協議，准予繼續執行，惟與本法規定不符的協議，則應予修訂；

b) 第 71/2006/QH11 號社會保險法規定休產假制度的期限，得依本法規定執行。

對於本法生效前業已分娩而依第 71/2006/QH11 號社會保險法規定，至 2013 年 5 月 1 日仍在享受休產假期間的女性勞工，則其享受休產假的制度。按本法規定辦理。

3. 幹部、公務人員、人民軍隊、人民公安力量、其他社會組織以及合作社所屬人士的勞動制度，從其他法令規定辦理，惟按照個別對象而予以適用本法若干條文規定。政府發布薪資的具體政策，以適用於幹部、公務人員、人民軍隊、人民公安力量轄屬人士。

第 241 條:僱用 10 名勞工以下之適用規定

對於僱用 10 名勞工以下的雇主，應執行本法規定，惟可依據政府規定享有若干標準規定及手續之減免。

第 242 條:本法施行細則及輔導執行

政府及權責機關制定本法所列條文之施行細則，並予以輔導執行。

本法已於 2012 年 6 月 18 日獲得第 13 屆第 3 次國會通過。

國會主席

阮生雄