

現行越南勞動法與越南國會最近通過修正案之重點對照表

越南國會於 2012 年 6 月 18 日通過第 10/2012/QH13 號勞動法修正案，本組將現行越南勞動法與勞動法修正案進行對照，其中修訂之內容重點簡述如下：

現行法規	已通過之修正案（2013 年 5 月 1 日生效實施）
<p>第 32 條：</p> <p>勞動使用者和勞動者就試用及試用期限，彼此承擔之義務達成協議。試用期限，勞動者的工資起碼等於同類工種工資的 70%。對具有高技術水平的勞動者試用期限不得超過 60 天，對其它勞動者不得超過 30 天。</p> <p>試用期間，若試用效果沒有達到雙方所商定的指標，各方有權取試用商定，而不須作事先通知，不須予以賠償。當試用達到指標，第卅二條：使用者必須按照商定接納第卅二條：者正式從事勞動。</p>	<p>第 26 條：試用</p> <p>1. 資方與雇員可就試用工作、勞資雙方在試用期間之權利及義務進行協商。倘勞資雙方對試用工作有協商，各方就可簽訂試用合約。</p> <p>試用合約內容包括本法第 23 條第 1 款 a、b、c、d、d、g、h 所規定之內容。</p> <p>2. 雇主不可要求按季節性勞動合約規定操作的勞工接受試用。（<u>註：本節係新增，亦即臨時工不得以試用方式雇用</u>）</p> <p>第 27 條：試用期間</p> <p>試用期間係由勞資雙方根據工作所需之性質及複雜度進行協商，惟對 1 個工作只能試用 1 次，並須符合以下條件：</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 1. 對三專水平以上之勞動者，試用期限不得超過 60 天 2. 對二專水平或技術工人或業務職之勞動者，試用期限不得超過 30 工作天 3. 對其他水平之勞動者，試用期限不得超過 6 工作天。 <p>第 28 條：試用薪資</p> <p>勞工試用期的薪資，由雙方協商，惟至少相當該作業等級薪資之 85%。(註：現行第 32 條為「至少相當於該作業等級薪資之 70%」)</p>
<p>第 42 條：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 雇主對在企業、機關及組織內工作滿 12 個月以上的勞工終止其勞動合約時，應依勞工工作年資，每一年支付半個月薪資及津貼（若有）之退職金。 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，勞工不得領取退職金。 	<p>第 48 條：退職金</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 根據本法第 36 條第 1、2、3、5、6、7、9、10 勞動合約終止時，雇主有責任對在企業、機關及組織內工作滿 12 個月以上的勞工，應支付退職金，每一年支付半個月薪資。 2. 計算退職金的勞工作業時間，係以勞工在企業實際作業總時間，扣除勞工依社會保險法規定參加失業保險時間，及雇主已給付勞工退職金的作業時間(若有)認定為

	<p>之。</p> <p>3. 計算退職金之薪資係勞動者離職前近 6 個月之勞動合約平均薪資。</p> <p>第 49 條：失業補貼金</p> <p>1. 對在企業、機關及組織內工作滿 12 個月以上的勞工依據本法第 44 條及第 45 條被失業，雇主應支付失業補貼金，每一年支付 1 個月薪資，惟至少為 2 個月薪資。</p> <p>2. 計算失業補貼金的勞工作業時間，係以勞工在企業實際作業總時間，扣除勞工依社會保險法規定參加失業保險時間，及雇主已給付勞工退職金的作業時間(若有)認定為之。</p> <p>3. 計算退職金之薪資係勞動者失業前近 6 個月之勞動合約平均薪資。</p>
<p>第 61 條：</p> <p>1. 勞工加班得依其薪資單價或工作件數工資給付加班</p>	<p>第 97 條：加班費</p> <p>1. 勞工加班時得依其薪資單價或工作件數工資給付其加班費，計算方式如下：</p>

<p>費，計算如下：</p> <p>a) 平常工作日，至少 150%。</p> <p>b) 週日，至少 200%。</p> <p>c) 國定假日或帶薪假日，至少 300%。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>a) 平常工作日，至少 150%</p> <p>b) 每週休息日，至少 200%</p> <p>c) 國定假日及帶薪休息日，至少 300%，其中未含以領取日薪的勞工之國定假日及帶薪假日的薪資額。<u>(註：本節係增列，現行第 61 條無此內容)</u></p> <p>2. 對夜班勞工，雇主應多支付其日間正常操作的工時薪資單價或工作件數工資的 30%。</p> <p>3. 對夜班加班的勞工，除依本條第 1 款及第 2 款規定支付之薪資，雇主還要支付其日間正常操作的工時薪資單價或工作件數工資的 20%。</p>
<p>第 68 條：</p> <p>1. 工作時間每日不超過 8 個小時；每周不超過 48 個小時。資方有權對日或周勞動時間作出規定，但須事先向勞動者通知。</p>	<p>第 104 條：工作時間</p> <p>1. 工作時間每日不超過 8 個小時；每周不超過 48 個小時</p> <p>2. 資方有權對按時、日或周工作時間作出規定。倘適用</p>

<p>2. 勞動者從事勞動、榮軍、社會部(*)和衛生部頒行的特殊繁重、毒害、危險之勞動項目，其每勞動日減少一至兩小時。</p>	<p>按周之工作時間，每日正常工作時間不得超過 10 個小時，每周不得超過 48 個小時</p> <p>3. 勞動者從事越南勞動、榮軍暨社會部與衛生部配合發布之特殊繁重、毒害、危險之工作項目，每日工作時間不得超過 6 個小時。</p>
<p>第七十條： 夜班以 22 點至 6 點或 21 點至 5 點計算。對氣候不同地區之夜班由政府規定。</p>	<p>第 105 條：夜班工作時間 夜班以 22 點至第二天上午 6 點計算</p>
<p>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。</p>	<p>第 106 條：加班時間 2. 資方需符合以下條件可要求勞方加班，詳細條件如次： a. 獲勞方同意 b. 確保勞動者加班時數不超過 1 日正常工作時數之 50%。倘適用按周工作制度，1 日正常工作時數及加班時數之總時數不得超過 12 個小時，每月加班時數不超過 30 個小時，每年不超過 200 個小時。除非在越南政府規定之特殊情形，一般勞工每年加班時數不得超過 300 個</p>

	<p>小時。</p> <p>c.勞工於月內連續數日加班後，資方需安排勞工補休時間</p>
<p>第七十三條：</p> <p>勞動者在下述節日休假照領取工資：</p> <ul style="list-style-type: none"> * 元旦一天（公曆元月一日） * 春節四天（農曆年終一日和年初三日） * 勝利節一天（公曆四月卅日） * 勞動節一天（公曆五月一日） * 國慶節一天（公曆九月二日） <p>上述節日休假如落在周假日，勞動者可在第二天補假。</p>	<p>第 115 條：節日休假</p> <p>勞動者在下述節日休假照領取工資：</p> <ul style="list-style-type: none"> * 元旦一天（公曆元月一日） * 春節五天（農曆年終一日和年初四日） * 雄王節(農曆三月十日) * 勝利節一天（公曆四月卅日） * 勞動節一天（公曆五月一日） * 國慶節一天（公曆九月二日） <p>上述節日休假如落在周末假日，勞動者可在第二天補假。</p>

<p>第 141 條：</p> <p>女性勞動者按政府規定，根據勞動條件，工作之繁重和毒害性質以及在偏遠地區工作，產前產後休假合計四個月至六個月。女性勞動者休產假權利規定於勞動本法第一四一條和第一四四條。</p>	<p>第 157 條：產假</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 女性勞工產假為 6 個月，倘女性勞工生雙胞胎，可多假 1 個月。生產前假期不得超過 2 個月。 3. 依據本條第 1 款產假期滿後，倘有需求，女性勞工可按照其與資方之協商以無薪資制度多休假一段時間。 4. 依據本條第 1 款產假期滿前，倘有需求，並擁有醫療機關核發女性員工生小孩之後提前上班對身體無害之證書，女性員工產假 4 個月後可以恢復上班。
<p>第二節 集體勞動爭議解決所在權及其程序</p> <p>第 163 條：</p> <p>具有解決集體勞動爭議所在權的機關和組織，包括：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 基層勞動和解委員會或縣級勞動機關勞動和解員（對 	<p>第 4 節：罷工及解決程序</p> <p>第 209 條：罷工</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 罷工係指勞動集體自願有組織暫時停止工作，以達到在解決勞資爭議時所提出之需求。

無基層勞動和解委員會之地方而言)；

2. 省級勞動仲裁委員會；
3. 人民法院。

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，

2. 罷工僅適用於勞動集體對利益之爭議並於本法第206條第3款規定之期限後進行。

第210條：罷工組織及領導

1. 針對已成立基層工會之企業，由基層工會執委會組織及領導進行罷工
2. 針對未成立基層工會之企業，由上級工會組織及領導進行罷工。

第211條：罷工程序

1. 徵詢勞動集體之意見
2. 作出罷工決定
3. 進行罷工

第212條：勞動集體意見之徵詢程序

1. 針對已成立基層工會之企業，徵詢基層工會執委會委

俾利勞工仲裁委員會運作。

第一七〇條：

解決集體勞動爭議程序規定如下：

1. 基層勞動和解委員會或勞動和解員自收到和解建議書之日起最遲在七天之內進行和解。爭議雙方或其委托代表須參加爭議協調會議。
2. 基層勞動和解委員會或勞動和解員提出和解方案供各方考慮。若雙方贊同和解方案則寫成和解成功記錄，爭議雙方，基層勞動和解委員會主席和秘書或勞動和解員予以簽字。雙方須執行又達成的協議承擔義務。
3. 當和解不成，基層和解委員會或勞動和解員寫明和解不成功記錄，注明爭議雙方，基層勞動和解委員會或勞動和解員的意見。爭議雙方，基層勞動和解委員會主席和秘書或勞動和解員予以簽字。爭議一方或雙方有權要求省級仲裁委會予以解決。

員及生產組長之意見，另針對未成立基層工會之企業，徵詢生產組長或勞工之意見

2. 以投票或簽名方式進行徵詢意見
3. 徵詢意見以逕行罷工之內容包括
 - a. 工會執委會對本法第 213 條第 2 款 b、c 及 d 項所規定的內容之方案
 - b. 勞工是否同意罷工之意見
4. 徵詢罷工意見之時間及方式係由工會執委會決定，並必須至少提前 1 天通知資方。

第 213 條：通知罷工開始時間

1. 倘獲徵詢人數之 50% 同意工會執委會所提出之方案，工會執委會以文件作出罷工決定
2. 罷工決定須包括以下內容項目：
 - a. 徵詢罷工意見之結果

第一七一條：

1. 勞動仲裁委員會自收到和解建議之日起在最遲十天之內，對集體勞動爭議進行和解並予以解決。爭議雙方委托的代表參加解決集體勞動爭議會議。必要時，勞動仲裁委員會可邀請基層工會組織之上級工會組織代表和國家有關機關代表出席會議。
2. 勞動仲裁委員會提出方案供雙方考慮。雙方一致贊同，即寫成和解成功記錄，爭議雙方和勞動仲裁委員會主席予以簽字。雙方對所執行所達成的協議承擔義務。
3. 和解不成，勞動仲裁委員會對爭議予以解決，並向爭議雙方通知其所作的決定；若雙方不提出異議，其決定默然生效。

第一七二條：

1. 集體勞動者不贊同勞動仲裁委員會之裁決，則有權要求人民法院進行調解或舉行罷工。
2. 勞動使用者不贊同勞動仲裁委員會之裁決，則有權要

- b. 罷工開始時間及罷工地點
 - c. 罷工範圍
 - d. 勞動集體之要求
 - e. 提供工會執委會之代表姓名及聯絡地址，以便解決
3. 在罷工開始前至少 5 工作天內，工會執委會寄送罷工決定通知予資方，並副本給省級勞工管理機關 1 份及省級工會 1 份。
 4. 資方於罷工開始時間不同意解決勞動集體要求，工會執委會組織及領導罷工

第 215 條：非法罷工

1. 非出自勞動集體對利益之爭議
2. 為不同 1 個企業之勞工進行罷工
3. 勞動集體之爭議尚未或刻正獲組織機關、個人依本法規定解決
4. 在屬政府規定不可罷工之企業名單進行罷工

求人民法院修正勞動仲裁委員會之裁決。勞動使用者要求人呢法院修正勞動仲裁委員會之裁決，不對集體勞動者履行罷工權構成障礙。

第一七三條：

1. 在勞動和解委員會，勞動仲裁委員會解決勞動爭議之時，任何一方均不得採取對抗行動。
2. 罷工由基層工會委員會通過不記名投票和徵集簽名方式取得過半數集體勞動者贊同後作決定。基層工會委員會派出不超過三個人為代表，向勞動使用者遞交建議書，同時分別向省級勞動機構和省級勞動聯合會發出通知書。建議書和通知書寫明分歧問題和解決方案建議，贊同罷工之票數和簽字人數以及開始罷工的日期。
3. 嚴禁一切毀毀壞企業機器設備的暴力行為和破壞行為，利用罷工違犯公共秩序與安全的行為。

第一七四條：

5. 曾經有罷工延後或停止決定

第 218 條：勞工在罷工期間享有之薪資及其他合法權益

1. 勞工不參加罷工，惟因罷工而必須停止工作，就依據本法第 98 條第 2 款規定享有停止工作之薪資制度及依據勞動相關法規享有其他合法權益
2. 除勞資雙方有其他協議外，勞工參加罷工，依據相關法規不得享有薪資或其他權益。

第 219 條：在罷工前、中、後被禁止之行為

1. 阻止勞工之罷工權益或煽動及逼迫勞工罷工，防止不參加罷工之勞工回廠上班
2. 暴力行為、毀壞資方之設備及資產
3. 侵犯公共秩序及安全
4. 對參加罷工之勞工及領導幹部終止勞動合約或以勞動紀律處罰，或因準備罷工或參加罷工之理由而調動

按政府所規定的某些公共服務企業，同國民經濟或國防安全有密切關聯之企業禁止罷工。

國際營理機關須定期組織聽取集體勞動者和勞動使用者的意見，以便及時的協助解決集體勞動者的正當要求。如若任何一方不贊同勞動仲裁委員會的裁決，則有權要求人民法院調解。

第一七五條：

出自舉行罷工會導致國民經濟和公共安全嚴重危機之考慮，政府總理有權對緩期罷工或停止罷工作出決定。

第一七六條：

1. 下列之罷工為非法：
 - a. 非出自集體勞動爭議；超越勞動關係範圍；
 - b. 超越所在企業；
 - c. 違犯本勞動法第 173 條，第 174 條第一款和第二款。
2. 宣佈罷工是合法或是非法層人民法院裁判權。

工作及工作地點。

5. 迫害及打擊參加罷工之勞工及領導幹部
6. 利用罷工進行違規行為

第 222 條：處理不按法規程序之罷工

1. 倘不根據本法第 212 條及第 213 條規定進行罷工，省級人委會主席發佈決定宣佈該罷工確為非法罷工，並立即通知縣級人委會主席。
2. 自收到省級人委會主席通知後 12 個小時內，縣級人委會主席主持配合勞動主管機關、工會及有關單位直接會面資方、基層工會及上級工會，以聽取各方意見，並協助各方尋找解決方案，讓公司恢復生產營運。

第一七七條：

人民法院對罷工和集體勞動爭議作最後裁判。

第一七八條：

1. 嚴禁對罷工參加者或罷工領導者採取壓制，報復行為。
2. 阻撓舉行罷工或強迫他人罷工者，利用罷工犯有非法行動者，拒絕執行政府總理有關決定者，拒絕執行人民法院有關裁判者，按情節輕重，須作賠償損失，受到行政處分或行事追究。

第一七九條：

解決罷工和勞動案件事宜由國會常務委員會作規定。