

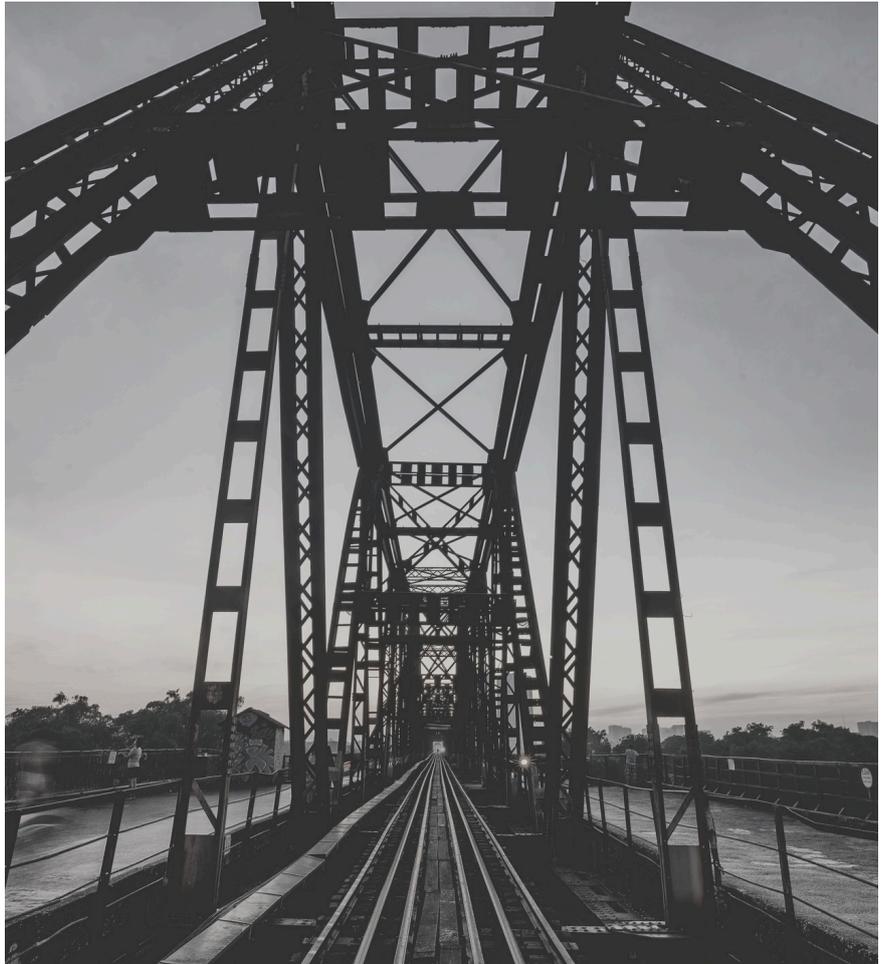
越南跨境雇佣 综合法律指南

2025年2月

作家: Hoang Diep, Nguyen Thi Trang, Le Nguyen Hai Binh



越南跨境雇佣综合法律指南



近年以来，越南的跨境雇佣趋势日益增长，同时越南员工受各个领域尤其是信息技术和质量控制领域的外国公司持续关注。其原因为越南的劳动力相比其他发展中国家更加年轻且成本较低。

越南法律允许外国公司通过其注册的本地办事处/实体雇佣越南员工，并对越南员工在海外工作的情况进行监管。然而，对于在越南没有设立机构的外国公司而言，并不存在允许其签订劳动合同雇佣越南员工的法律框架。因此，这将导致越南劳动法律的合规问题，包括个人所得税扣缴、保险缴费以及报告要求。此外，管理雇佣关系可能会带来行政负担，尤其是在处理劳动争议时，因为无论合同条款如何约定，越南法律和管辖权都将适用。

为了避免与越南员工签订劳动合同中可能出现的法律问题，外国公司通常会采用替代方案，例如与个人签订服务合同，或者依托服务提供商或“名义雇主”(EOR) 维持专门的团队。本文将探讨外国公司在越南采用这些替代雇佣模式时需要考虑的关键事项。

1. 与个人签订的服务合同

a. 概述

根据《2015年民法典》，服务合同系服务提供商为客户提供服务并收取费用的合同。服务合同受《民法典》和《2005年商业法》管辖，而不适用《劳动法典》。外国公司可以通过服务合同雇佣越南独立承包人，前提是所提供的服务是合法且符合道德的。服务合同通常用于自由职业者、顾问和专业人士。

与劳动合同模式相比，服务合同模式执行起来更为简便，监管要求也较少，尤其在劳动法方面。然而，为了降低服务合同被重新归类为劳动合同的风险，在采用此模式时，对服务合同进行全面审查至关重要。

b. 此模式的风险

在服务合同模式下，外国公司无需承担个人所得税（PIT）申报和结算的责任，因为独立承包人独自负有此类义务。不适用社会保险缴纳，外国公司无需承担工伤责任。相反，在劳动合同模式下，外国公司需要负责个人所得税申报和结算、社会保险缴费、工伤以及其他劳动问题。

《2019年劳动法典》规定：“如果双方已签订的合同名称不同（不是劳动合同），但该合同表明就有偿工作、由一方进行管理、指导和监督达成一致，则该合同会视为劳动合同。”鉴于劳动合同的义务更为严格，因此区分服务合同与劳动合同至关重要，以避免被重新归类的风险。

越南法律未明确规定区分劳动合同与服务合同的具体标准，但《2019年劳动法典》概述了劳动合同的关键条款。服务合同与劳动合同的主要区别在于各方的义务。在劳动合同中，员工受雇主的监督，而在服务合同中，服务提供商独立运作，仅对结果负责。合同的执行方式也有所不同。劳动合同通常要求在规定的时间内持续工作，而服务合同则提供更大的灵活性。

因此，如果服务合同包含被认为具有雇佣特征的条款（例如，固定工作时间、按工资支付、雇主控制），政府在检查时可能会将服务合同重新归类为劳动合同。

c. 实施此模式的关键注意事项

为了降低服务合同被错误归类为劳动合同的风险，外国公司必须严格设计服务合同，明确强调承包人的独立性和合同的商业性质。合同中应该明确列出独立性的条款，确认越南承包人对其工作拥有完全控制权，承担相关风险责任，并且不受公司的监督或管理。此外，合同中应该明确表明该个人是独立承包人，而非公司员工。另外，应该避免任何暗示雇佣关系的条款，例如类似工资的支付、固定工作时间或者与雇佣相关的福利如社会保险和带薪休假。

作为进一步的保障措施，外国公司应鼓励承包人按照《2005年商业法》和《2020年企业法》规定获取商业登记证并作为家庭企业运营。尽管许多越南承包人可能因为行政负担而不愿意登记，但这样做有助于将双方关系界定为商业安排而非雇佣关系。此外，外国公司应该获得证据证明承包人遵守当地税法的规定，以确保在越南顺利运营，并降低双重征税的风险。

另一个关键注意事项是付款结构。付款结构应当强化商务对商务的合作性质，优先采用基于项目或者里程碑的付款方式，而非小时费率或日费率的方式，后者应谨慎使用。应避免定期类似工资的支付方式以及不必要的费用报销，因为这些可能会暗示存在雇佣关系。围绕项目完成或者里程碑设计支付方式，有助于进一步降低长期合作中被重新归类为雇佣关系的风险。

2. 在服务提供商维持专门的团队

a. 概述

另一个外国公司可以选择的模式是在越南的服务提供商维持专门的团队。这种安排使外国公司能够从专门团队或者个人那里获得定制的服务而无需承担直接的雇主责任。它提供了专业知识的支持，同时降低了收购和培训的成本。

b. 此模式的风险

这种模式降低了雇佣风险，但仅适用于某些特定职业，例如软件开发公司中的软件开发人员或者分销商的专门销售团队。

c. 实施此模式的关键注意事项

为成功实施此模式，外国公司必须确认一家具有相应业务领域资质的合格服务提供商，且其能够合法地提供所需服务。

服务合同应该明确规定服务提供商提供的服务范围，强调基于项目的合作或者特定交付成果，而非外国公司直接管理或者控制该专门团队。这种区分对于避免外国公司与员工之间形成事实上的雇佣关系至关重要。

此外，鉴于服务提供商可能会为同一领域的其他公司提供相同人员，因此应该注意数据安全，通过核实服务提供商是否具备健全的数据保护措施，以保护公司和员工的敏感信息。

3. 在“名义雇主”（EOR）维持专门的团队

a. 概述

“名义雇主”（EOR）的概念在越南法律中尚未被认可。然而，一些人力资源服务公司提供类似于劳务外包的EOR服务。这些公司处理新员工的入职、薪酬、当地税款扣缴、工资支付以及员工福利，例如健康和退休计划。

b. 此模式的风险

劳务外包的风险

《越南劳动法典》对劳务外包的规定与“名义雇主”（EOR）安排有一些相似之处。在这种模式下，员工与外包公司签订劳动合同，外包公司然后将员工指派给另一个公司工作。然而，员工的劳动关系仍然保留在外包公司。

在越南，劳务外包需要劳务外包许可证，并且需遵守多个条件，包括：外包任务的最长期限为12个月；外包仅限于特定职位，例如翻译、保安和销售助理；外包必须基于合法理由，例如临时劳动力需求激增（例如，旅游旺季雇佣导游）、替代正在产假员工或者处理职业伤害、疾病或者公民义务，以及填补专业职位（例如，飞行员、空乘人员、船舶维修人员）。

鉴于劳务外包的性质，它不适用于跨境雇佣。如果政府将通过“名义雇主”（EOR）维持专门团队归为劳务外包，外国公司和“名义雇主”可能会因未满足必要条件而遭受行政处罚。

专门团队解散成本

鉴于“名义雇主”（EOR）承担雇主的义务，这意味着他们也负责管理员工的事务。该责任包括员工的解雇，过程必须严格遵守越南劳动法的复杂规定。一个关键概念是“冗余”，通常定义为因技术或者组织变革、组织结构调整或者人员重新安排而导致劳动力要求减少。然而，在外国公司未与员工建立直接建立雇佣关系的情况下，将会出现一个重大挑战。根据越南法律，外国公司内部的变化不能作为终止这些员工劳动关系的依据。然而，由于外国公司未与员工建立直接建立雇佣关系，此类变化不能作为解雇员工的合法依据。尽管外国公司最初可以通过“名义雇主”获得高质量、长期的员工，但也面临被表现不佳的员工所拖累的风险。解雇和替换员工的过程可能漫长，这可能削弱跨境雇佣安排中所追求的效率和便捷。

c. 实施此模式的关键注意事项

对于外国公司而言，与一家在人力资源服务领域具有专业知识且在遵守越南劳动法方面拥有良好合规记录的“名义雇主”合作至关重要。“名义雇主”应确保与员工签订的劳动合同遵守越南法律所规定的权利和福利，包括工作时间、工资和社会保险等。

外国公司可以考虑的一种策略是与“名义雇主”合作，组建一个由“名义雇主”支持并纳入其薪酬体系中的专门团队，而非完全依赖“名义雇主”进行招聘流程。这种方式可以更有效地控制和监督。

在与“名义雇主”起草服务合同时，重要的是将该合同不定义为劳务外包合同。合同应明确规定员工的工作地点为“名义雇主”的场所，并明确服务范围，重点放在基于项目的合作或者特定的交付成果上，而不是外国公司直接管理或者控制。这种区分对于避免外国公司与员工之间形成事实上的雇佣关系至关重要。

外国公司也应该在服务合同中明确规定可以随时终止合同的条款，并规定因团队成员表现不佳而移除其的条款。此外，员工所创造的知识产权（IP）和发明的归属于外国公司也需要在服务合同中明确约定。

最后，随着远程工作的兴起，网络安全和数据隐私方面的风险也在增加。“名义雇主”必须具备必要的基础设施，以保障数据安全并保护远程员工为外国公司创造的任何知识产权。





联系人

Dilinh Legal

越南胡志明市
第三郡武氏六坊
二征夫大街139号1楼
<https://dilinh.com/>
contact@dilinh.com



(Dee) Diep Hoang

合伙人
手机号码: [+84] 947 406 026
diep.hoang@dilinh.com



Michael K. Lee

合伙人
手机号码: [+84] 902 727 935
michael.lee@dilinh.com



Ho Nhat Khai (胡日恺)

律师助理
手机号码: [+84] 948 388 121
khai.ho@dilinh.com