DILINH LEGAL

影响越南制造业的关键劳动法规

作家：Michael K. Lee, Trang Nguyen, Tien Tran, 和 Khai Ho
翻译：Khai Ho

2025年8月 https://dilinh.com/

本文概述了制造业雇主应该关心的一些越南劳动法律规定。

1. 制造业雇主必备的劳动合同条款

根据《劳动法》，与员工签订的劳动合同必须采用书面形式，并包含强制性条款。制造业雇主在起草合同时应特别关注以下条款。

(a) 工作时间

在制造业中，员工通常实行轮班工作制度。因此，劳动合同中需明确约定班次安排（如白班、夜班、轮换班）、每个班次的开始和结束时间、每周或每月的轮班计划，以及班次变更或临时调整的相关条款。雇主可自行设定各班次的工作时间，但必须遵守法律规定的最长工作时间限制。如适用，工作时间条款还应涵盖因季节性工作量波动而产生的调整安排。

(b) 加班规定

加班是指超出法定正常工作时间的工作时数。由于越南法律对员工加班有严格规定，且相关规定可能变动，劳动合同应明确约定加班时间应依据适用法律规定及雇主的内部劳动规章执行。

(c) 薪资

员工薪资必须在劳动合同中明确，包括工作或职位对应的基本工资、津贴及其它补充性支付。基本工资不得低于法律规定的最低工资标准。双方可以协商确定除工资外的其它报酬方式，可按计时、计件或合同产出等方式支付。报酬支付程序应在劳动合同中明确约定。

(d) 工作条件与安全措施

雇主必须确保工作环境和设备符合职业安全规定。因此，劳动合同中应明确员工遵守所有适用的职业安全法规的义务，包括培训要求、维护程序及与职业健康安全相关的内部规章制度。

2. 工作时间、加班及休假管理

(a) 正常工作时间

根据《劳动法》，对实行日工作制的员工，正常工作时间每日不得超过8小时，每周不得超过48小时。若雇主采用周工作制，则每日最长工作时间不得超过10小时，每周总工作时间仍不得超过48小时。

(b) 加班

在要求员工加班时，雇主应取得员工同意，并确保：

(i) *日限额：* 班时间不得超过单日正常工作时间的50%。若雇主采用周工作制，则正常工作时间与加班时间合计每日不得超过12小时；

(ii) *月限额：*加班时间不得超过每月40小时；且

(iii) *年限额：*加班时间全年不得超过200小时，但对出口纺织、服装、皮革、鞋履、电力、电子、农业、林业、盐业、水产品生产加工等特定行业，以及法律规定的其它特殊情况，加班时间全年不得超过300小时。

(c) 带薪休假

(i) *公共假日：*目前，越南共设有十一天公共假日。若公共假日恰逢周末，员工有权享受下一工作日的补休。以下表格列出了越南的国家公共假日：

公共假日	
新年	1天（1月1日）
农历新年（“春节”）	5天
雄王节	1天（每年农历三月初十）
胜利日	1天（4月30日）
劳动节	1天（5月1日）
国庆节	2天（9月2日及前一天或后一天）

(ii) *年假：*在正常工作条件下，员工的最低法定带薪年假为每年12天，且每满五年工作增加一天。处于危险工作环境或未满18岁的员工享有14天年假。工作未满12个月的员工，年假按实际工作月数按比例计算。雇主可根据业务需求安排员工的年假。年假时公共假日之外的额外假期。

(ii) *其它休假权益*：除年假外，员工在特殊情况下可享受带薪假期，包括：

- 婚假：员工结婚可享受三天假期，员工子女结婚可享受一天假期。
- 丧假：员工因父母、岳父母、配偶或子女去世，可享受三天假期。
- 产假：女员工生育后享有至少六个月的产假。
- 陪产假：男员工根据具体情况享有5至14天的陪产假。

3. 制造业最低工资及薪酬：保持竞争力与合规性

如前所述，基本工资不得低于法律规定的最低工资标准。最低工资标准按省市级每年制定，通常每年上涨约5-6%。自2024年7月1日起，越南员工的最低工资标准如下：

区域	月度最低工资
区域一	4,960,000 越南盾
区域二	4,410,000 越南盾
区域三	3,860,000 越南盾
区域四	3,450,000越南盾

自2025年7月1日起：

- 区域一涵盖河内 (Hanoi) 市、胡志明 (Ho Chi Minh) 市、广宁 (Quang Ninh) 省、海防 (Hai Phong) 市、同奈 (Dong Nai) 省及西宁 (Tay Ninh) 省的一些城市地区。
- 区域二涵盖河内 (Hanoi) 市、胡志明 (Ho Chi Minh) 市、芹苴 (Can Tho) 市、岘港 (Da Nang) 市、海防 (Hai Phong) 市、老街 (Lao Cai) 省、富寿 (Phu Tho) 省、广宁 (Quang Ninh) 省、兴安 (Hung Yen) 省、北宁 (Bac Ninh) 省、宁平 (Ninh Binh) 省、清化 (Thanh Hoa) 省、义安 (Nghe An) 省、广治 (Quang Tri) 省、顺化 (Hue) 市、庆和 (Khanh Hoa) 省、林同 (Lam Dong) 省、同奈 (Dong Nai) 省、 西宁 (Tay Ninh) 省、安江 (An Giang) 省、同塔 (Dong Thap) 省、永隆 (Vinh Long) 省、嘉莱 (Ca Mau) 省及太原 (Thai Nguyen) 省的一些特定地区。
- 区域三涵盖各省的省辖市及部分县级一些地区。
- 区域四涵盖其余所有地区。

对于制造业员工，企业通常采用计件工资方式（按产品数量支付），以提高劳动生产率并控制成本。如采用计件工资，应在特定时间周期内制定员工的产品劳动标准，并确定每个产品计件单价。劳动合同中必须注明“按月计时工资”，该工资应依据已制定的产品标准计算。计件单价和产品标准的确定是一项复杂工作，通常由财务部门在专业人员协助下完成。

4. 社会保险与福利

越南籍员工与外籍员工在劳动合同期限分别为一个月起和十二个月起的情形下，须依法参加社会保险。雇主和员工须按员工工资总额缴纳社会保险费。对越南籍员工，雇主缴纳21.5%（不从工资总额中扣除），员工缴纳10.5%。对外籍员工，缴费比例分别为20.5%和9.5%。缴费总额受法定缴费基数上限限制。社会保险基金覆盖员工病假、产假、退休及工伤、职业病和失业津贴等福利。

由于社会保险以工资为计算基础，雇主需谨慎确定适用于缴纳社会保险的工资水平，以平衡企业成本并保障员工福利。用于缴纳社会保险的工资可以不包含劳动合同中明确列明的某些津贴，但不得低于适用的法定最低工资标准。

5. 外籍员工的工作许可证及其它要求

(a) 工作许可证

在制造业领域，特别是外商投资企业，通常需要聘用外籍专家或管理人员。雇主在聘用工作期限从九十（90）天起的外籍员工之前，必须为其申请工作许可证，或在符合下文所述豁免情形的情况下申请工作许可证豁免证。根据外籍员工的工作安排，申请材料可能包括但不限于：员工任职决定、雇主无法招聘到符合条件的越南籍员工的证明、以及能够证明该外籍员工具备履行该职位所需资格的相关文件。申请工作许可证的资格和工作经验要求如下：

职位	条件
管理人员	在雇主担任管理职位（如法定代表人、董事、公司主席等）
专家	拥有与职位相关的大学本科或以上学历，并且满足以下条件之一： - 具有至少2年相关工作经验；或 - 在金融、科学、技术、创新、国家数字化转型或其它由主管机关指定的领域中，具有至少1年相关的工作经验。
技术员工	选项一：接受过至少1年与职位相关的培训，并具有至少2年相关工作经验。
	选项二：具有至少3年与职位相关的工作经验。

部分外籍人员可免于办理工作许可证，包括越南责任有限公司外籍所有人、股份公司中部分管理人员，以及外籍律师。对于此类情况，根据适用法律，外籍人必须在开始工作前至少十（10）天向主管机关提交申请文件以获得工作许可证豁免证，或在开始工作前至少三（3）个工作日通知主管机关其工作情况。

此外，参与内部调派计划的外籍员工（即由境外母公司调派至越南子公司工作的情形），须在调派日期前已在母公司连续工作至少十二（12）个月。

工作许可证/工作许可证豁免证的期限不得超过申请人劳动合同或调派协议的期限，或两（2）年期限，以轻短期限为准。工作许可证/工作许可证豁免证可续期一次，续期期限最长为两（2）年。到期后，外籍员工须重新申请新的工作许可证/工作许可证豁免证。

(b) 签证与临时居留卡（TRC）

外籍员工在入境越南前须办理工作签证。临时居留卡属于多次入境签证。持有效工作许可证或工作许可证豁免证书的外籍员工，以及其合法配偶和18岁以下子女，可申请临时居留卡。申请临时居留卡之前，申请人必须以相应目的的有效签证入境越南，例如工作签证或投资签证；以旅游签证入境者不符合临时居留卡申请条件。当地主管机关的当前办理时限为自递交申请之日起五个工作日内完成。

(c) 申报义务

除法律规定的劳动用工报告外，聘用外籍员工的企业还须每年于1月5日和7月5日前向内政厅提交外籍员工使用情况报告，分别涵盖上半年和下半年的用工情况。

6. 职业健康与安全

雇主有责任组织培训并指导员工遵守有关职业安全与卫生的规定、内部规章、操作流程和防护措施；提供满足要求的安全防护设备和工具；提供医疗服务并组织职业病检查；并依法全面落实对遭受工伤或职业病员工的各项相关制度和政策。

法律规定，对于以下行业，雇主每年须至少进行一次职业安全与卫生风险评估：焦炭和石油开采与炼制；塑料/橡胶基化学品生产；金属及金属制品制造；非金属矿物的开采和采石；建筑施工；船舶制造与修理；发电、配电和输电；水产品加工与储存；服装、皮革和鞋类制造；废品回收；环境清洁服务。

由于制造业的行业特性，工作环境中存在诸多危害，特别是与机械设备相关的风险。因此，企业必须严格遵守职业安全与卫生法规，以尽量降低潜在风险。实践中，企业通常会为员工开展职业安全与卫生培训，并定期检查机械设备，以确保符合法规要求，维护安全的工作环境。

7. 职业事故

职业事故是指在工作过程中发生并与履行工作职责有关的事故，造成员工人身伤害或死亡的事件。雇主有责任评估并控制危险因素，依法采取措施，以降低职业事故风险。对于需严格遵守职业安全与卫生标准的特定职位（如组装、操作、维修、保养或清洁砂轮机、锯床、铣床、电气设备、焊接工具、金属切削工具等），雇主必须对员工组织安全培训，并在分配相关工作任务前发放安全操作证。

发生职业事故时，雇主应采取一切必要措施救助受伤员工，防止事故扩大，并提供急救和医疗救治。同时，雇主须成立内部调查组，查明事故原因，公布调查结果，并按规定向工会及内政厅报告事故情况（如适用）。

雇主与社会保险基金共同负责向因工伤事故受伤的员工支付赔偿金或津贴。雇主应支付的赔偿金/津贴金额取决于伤残程度、雇主对事故的责任（如有），具体如下：

项目序号	受伤员工的工作能力减退程度	享有权益	
		员工对事故有部分过错或没有过错。	员工对事故有全部过错
		(A)	(B)
1.	5%至10%	赔偿金：至少相当于员工1.5个月工资	津贴：至少相当于员工0.6个月工资
2.	11%至80%	赔偿金：每增加1%的工作能力减退，额外增加0.4个月工资	津贴：赔偿金的40%
3.	81%以上或员工死亡[1]	赔偿金：至少相当于合同约定工资的30个月	津贴：至少相当于合同约定工资的12个月

[1] 如果员工因工伤事故死亡，赔偿金应支付给其家属。

8. 集体劳动协议

集体劳动协议是雇主与其员工通过集体谈判达成的书面协议。虽然雇主没有法律义务必须订立集体劳动协议，但在需要对员工的权利和义务作出超出《劳动法》和内部劳动规章规定的补充时，通常会签订此类协议。集体劳动协议在拥有大量工会化蓝领员工的雇主中较为常见。集体劳动协议主要通过为雇主与员工（由工会代表）提供对话、协商和达成协议的框架，促进和谐、稳定及可持续的劳动关系。这些协议有助于保障公平工资、安全的工作环境及其它员工福利，从而建立更加平衡和高效的工作环境。

集体劳动协议仅在雇主员工超过50%投票赞成的情况下方可签订。雇主在签订协议之日起10日内，须将一份集体劳动协议提交至雇主总部所在地的省人民委员会下属的劳动主管部门备案。

9. 工会

基层工会是代表员工利益的组织，旨在通过集体谈判或劳动法律规定的其它形式，维护员工在劳动关系中的合法权益。员工自愿参与和建立基层工会，基于个人意愿。对于大型制造企业，鼓励雇主支持和协助成立工会执行委员会，并向上级工会执行委员会登记注册，以保障员工权益。此外，雇主负责用工资总额的2%缴纳工会经费，该经费作为计算员工法定社会保险缴费的基数，并纳入工会预算使用。

联系人

Dilinh Legal
越南胡志明市
春和坊
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