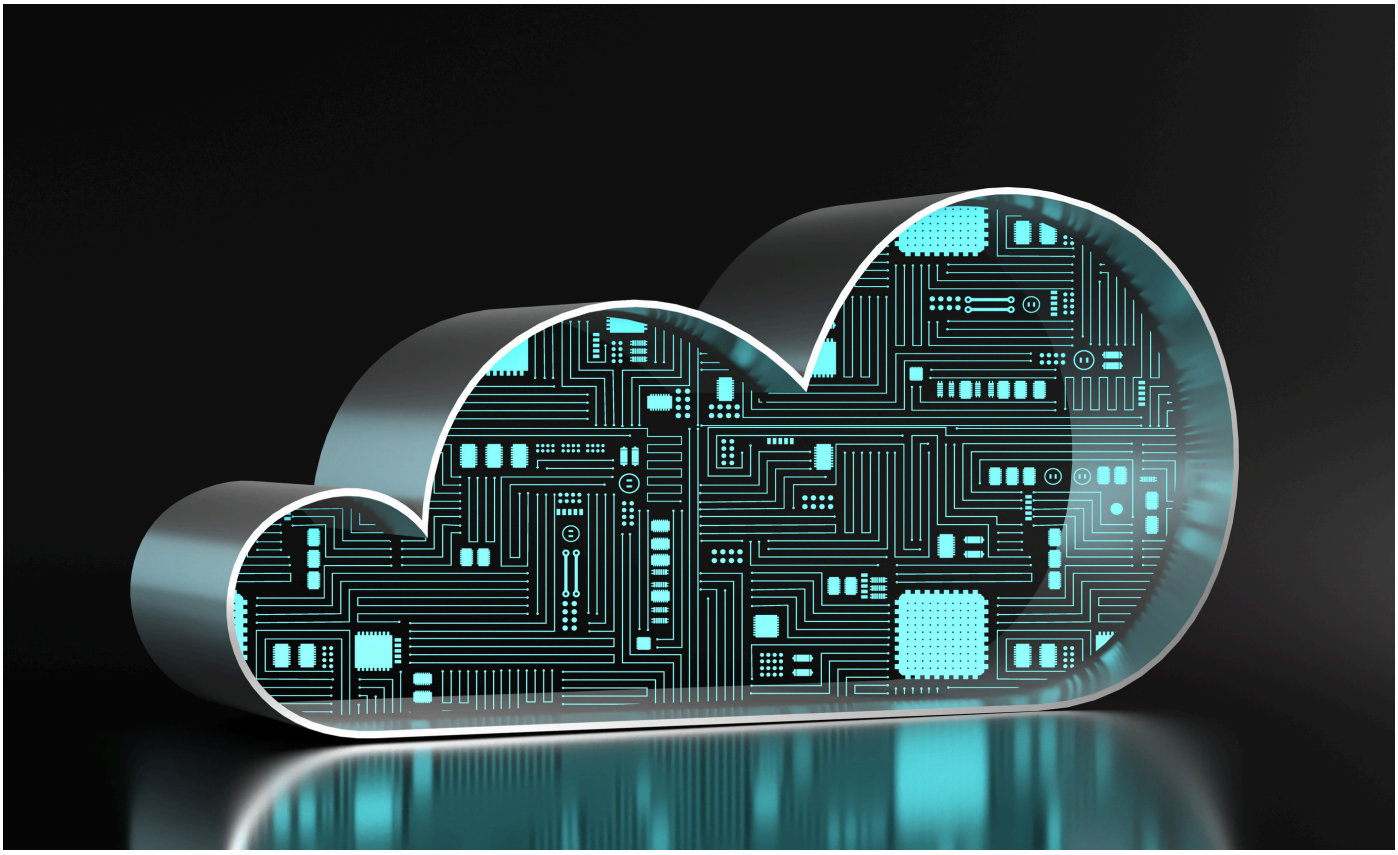
DILINH LEGAL

关于越南科技行业的劳动法规

作家：Michael K. Lee
翻译：Khai Ho

2025年9月

https://dilinh.com/



本文概述了越南劳动法律中对科技行业雇主感兴趣的重点领域。

1. 适用法律管辖

未在越南设立本地实体的外国公司不得与居住并在越南工作的越南籍员工建立劳动关系。因此，外国公司通常采用替代性安排作为变通措施，例如与个人签订服务合同，或通过服务提供商或名义雇主（Employer of Record, EOR）维持专门团队。使用名义雇主的主要缺点是雇主需要向名义雇主承担赔偿终止成本义务，而该成本可能较高，因为终止员工的劳动合同必须用有正当理由（例如盗窃、挪用资金等）或符合法定情形。此外，有期限劳动合同在满足特定条件时，可能依法自动转为无期限合同。

2. 零工经济与自由职业者

对与自由职业者或零工承包人签订的合同，应谨慎设计合同结构，以避免他们被误分类为雇主的员工。这类误分类可能导致雇主承担社会保险和健康保险缴费、个人所得税义务以及相关罚款。合同应明确强调承包方的独立性，包括工作自主权、自负责任及不受监督等条款，并应避免使用类似雇佣关系的措辞，如固定工资、带薪休假或社保缴纳等内容。建议承包方根据适用法律注册为企业或商业家庭，以增强其独立身份。付款方式应以项目或阶段成果为基础，而非按小时计费，从而更好地体现双方为商业合作关系，降低被重新分类为雇佣关系的法律风险。

3. 知识产权

保护知识产权对软件公司至关重要。劳动合同应明确规定所有与工作相关的知识产权，包括源代码、发明和设计，均通过不可撤销的权利转让归属雇主所有。合同还应包含在法律允许的最大范围内放弃“精神权利”的条款，限制员工离职后使用机密信息和知识产权。这些权利应在劳动关系终止后继续有效。上述措施保护公司的专有资产，减少纠纷，并确保知识产权在不同法律管辖区的可执行性。

4. 保密与竞业限制协议

保密条款在越南被普遍认可且具有法律效力，对于保护敏感数据、源代码和商业秘密至关重要。离职后的竞业限制条款合法性较为不确定，需谨慎起草，通常应包含合理补偿，并在范围、期限和地域上加以限制，以提高可执行性。针对客户或员工挖角的反招揽协议同样未有明确法律规定。双方可根据越南《民法典》另行签订独立合同，并加入仲裁条款，以解决上述问题。将此类协议与劳动合同分开设立，有助于增强法律支持力度及条款的明确可执行性。

5. 加班与工作时间

越南法律规定，日工作时间限制为8至10小时，周工作时间不得超过48小时；加班每月不得超过40小时，通常每年不得超过200小时，特殊情况下可延长至300小时。加班须经员工同意，且应支付加班费。在节奏紧张、以期限为导向的软件行业，尤其是采用敏捷开发和跨时区远程团队的情况下，合规管理具有较大挑战。实务中可通过使用工时追踪工具、实施审批流程、轮班制度及推行可持续工作安排等方式，防止员工过度疲劳。公司必须谨慎地平衡运营灵活性和法律义务，确保合规性，同时又不损害员工福祉或公司声誉。

总体而言，越南劳动法规对科技公司既带来挑战，也含有机遇。采取主动措施——包括完善合同管理、强化知识产权保护及遵守加班规定——对于降低法律风险、保护资产、支持劳动力灵活性及在越南不断发展的法律框架中成功运营至关重要。

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