

越南勞動法

編譯單位：駐越南台北經濟文化辦事處經濟組
指導單位：經濟部投資業務處

謹註：

1. 本法係越南第十四屆國會於 2019 年 11 月 20 日通過，生效日為 2021 年 1 月 1 日。
2. 併附 2019 年版勞動法與前版條文差異對照表及 2019 年版勞動法中譯用詞與前版差異對照表，如附錄 1 與附錄 2。
3. 本份資料僅供參考，請勿作營利用途；中譯內容如有疑義，則以原文為準。

中華民國 109 年 12 月

目錄

第一章 總則.....	2
第二章 就業、聘雇及勞工管理	7
第三章 勞動契約	8
第四章 職業教育暨職業技能發展	27
第五章 工作場所對談、團體協商、團體協約	29
第六章 薪資.....	39
第七章 工作時間、休息時間	44
第八章 勞動紀律、物質責任	49
第九章 職業安全衛生	55
第十章 適用於女性勞工之特殊規定暨性別平等保障	56
第十一章 適用於未成年勞工與若干其他勞工之特殊規定	59
第十二章 社會保險、醫療保險、失業保險	68
第十三章 企業內部勞工代表組織	69
第十四章 勞資爭議處理	73
第十五章 有關勞動之行政管理	87
第十六章 勞動檢察、違反勞動法律之處分	88
第十七章 施行條文	89
附錄 1. 2019 年版勞動法與前版條文差異對照表	94
附錄 2. 2019 年版勞動法中譯用詞與前版差異對照表	129

越南國會

文號: 45/2019/QH14

越南社會主義共和國

獨立－自由－幸福

2019 年 11 月 20 日於河內

越南勞動法

依據越南社會主義共和國憲法規定；

國會頒布勞動法。

第一章 總則

第 1 條：適用範圍

勞動法訂定有關勞動標準、勞工、雇主、企業內部勞工代表組織、雇主代表組織等在勞資關係及直接與勞資關係有關之其他關係中應有之權利、義務與責任、以及有關勞動之行政管理等規定。

第 2 條：適用對象

1. 勞工、學徒、工讀生以及無勞資關係之工作者。
2. 雇主。
3. 在越南工作之外籍勞工。
4. 直接與勞資關係有關之其他機關、組織、自然人。

第 3 條：用詞釋義

本法下列用詞釋義如下：

1. 勞工係指依協議受雇主僱用從事工作獲致薪資且受雇主監督、管理之人。

勞工最低就業年齡係滿 15 歲，本法第十一章第一節規定者則除外。

2. 僱主係指依協議僱用勞工之企業、機關、組織、合作社、家庭戶、自然人；倘僱主為自然人，則應具備完全民事行為能力。

3. 企業內部勞工代表組織係指在僱用勞工之機構基於勞工自願而成立之組織，其目的係透過團體協商或勞動法律規定之其他形式保護勞工在勞資關係中應有之正當合法權益。企業內部勞工代表組織包括基層工會與企業內部勞工組織。

4. 僱主代表組織係指合法成立且代表、保護僱主在勞資關係中應有之合法權益之組織。

5. 勞資關係係指勞工與僱主、各方代表組織、政府權責機關在僱用勞工從事工作獲致薪資過程中所衍生之社會關係。勞資關係包括個別勞工勞資關係與集體勞資關係。

6. 無勞資關係之工作者係指無勞動契約僱用之工作者。

7. 強制勞動係指利用暴力、威脅利用暴力或其他手段強迫勞工從事違反渠等意願之工作等行為。

8. 就業歧視係指以種族、膚色、國家來源或社會來源、民族、性別、年齡、懷孕狀況、婚姻狀況、宗教、信仰、主見、身心障礙、家庭責任或 HIV 病患狀況或是因成立、加入並參與工會、企業內部勞工組織活動等原由對職業或就業機會等平等權利造成影響之歧視對待、排除或優先採取等行為。

由於工作特殊要求而衍生之正面歧視對待、排除或優先採取以及維持、保護弱勢勞工之就業機會等行為不被視為歧視對待。

9. 工作場所性騷擾係指任何人在工作場所對他人發生對方不願意或不接受之有性意味之行為。工作場所係指勞工實際上依協議或僱主分工工作之任何場所。

第 4 條：政府之勞動政策

1. 保護勞工、無勞資關係之工作者的合法、正當權益；鼓勵適用確保勞工享有更優於勞動法律規定之條件之協議。

- 2.保護雇主之合法權益，依法規定以民主、公正、文明等方式管理勞工，並提高企業社會責任。
- 3.為增加就業機會，對創造就業、自主創業、職訓及學藝、勞工密集生產經營項目等提供便利條件；對無勞資關係之工作者，可適用本法若干條文規定。
- 4.制定人力資源發展與分配政策；提高生產力；培訓、提高勞工職業技能水準；協助勞工維持、轉換工作；對符合國家工業化、現代化、工業革命等需求之具有高科技、專業技能之勞工提供優惠待遇政策。
- 5.制定勞務市場開發政策，多樣化勞動力供需之媒合形式。
- 6.促使勞工與雇主進行對談、團體協商、以及建立進步、和諧、穩定之勞資關係。
- 7.確保性別平等；制定保護女性、身心障礙、高年齡、未成年等勞工之勞動制度及社會政策。

第 5 條：勞工之權利及義務

- 1.勞工具具有下列權利：
 - a)工作；自由選擇工作、工作機構、職業、參加職業訓練、提高職業水準；在工作場所不遭受歧視對待、強制勞動、性騷擾；
 - b)基於與雇主所達成之協議，享有符合本身職業技能水準之薪資；獲提供勞動保護設備，在確保職業安全衛生之條件下工作；得以依政策規定休息，帶薪休年假以及享有集體福利待遇；
 - c)依法律規定成立、加入、參與勞工代表組織、職業團體以及其他組織之活動；要求並參加與雇主對談，執行民主規則，與雇主進行團體協商，並在工作場所得諮詢，俾保護其合法與正當之權益；依雇主所訂之企業內部規定參加管理工作；
 - d)倘在工作過程中有明顯直接威脅自己生命、健康之危機，勞工得以拒絕工作；

- d)單方終止勞動契約；
- e)罷工；
- g)依法律規定之其他權利。

2.勞工具具有下列義務：

- a)履行勞動契約、團體協約以及其他合法協議；
- b)遵守勞動紀律、企業內部勞動規定；遵照雇主之管理、調動、監督；
- c)執行有關勞動、就業、職業教育、社會保險、醫療保險、失業保險以及職業安全衛生等規定。

第 6 條：雇主之權利及義務

1.雇主具有下列權利：

- a)聘雇、安排、管理、調動、監督勞工；獎勵並進行勞動紀律違反行為處分；
- b)依法成立、加入、參與雇主代表組織、職業團體以及其他組織之活動；
- c)要求勞工代表組織協商簽訂團體協約；參與處理勞資爭議、罷工；與勞工代表組織就勞資關係、改善勞工精神及物質生活等進行對談、協商；
- d)暫時關閉工作場所；
- d)依法律規定之其他權利。

2.雇主具有下列義務：

- a)履行勞動契約、團體協約以及其他合法協議；尊重勞工之人格、名譽；

b)建立並與勞工、勞工代表組織落實對談機制；在工作場所執行基層民主規則；

c)培訓、重新培訓、培育提高職業技能水準，俾協助勞工維持，轉換職業、工作；

d)執行有關勞動、就業、職業教育、社會保險、醫療保險、失業保險以及職業安全衛生等規定；制定並採取工作場所性騷擾防治措施；

d)參加國家職業技能標準開發，評估、承認勞工職業技能水準。

第 7 條：建立勞資關係

1.基於自願、善意、平等、合作、互相尊重合法權益等原則，透過對談、協商、協議等方式建立勞資關係。

2.雇主、雇主代表組織與勞工、勞工代表組織在政府權責機關之協助下建立進步、和諧、穩定之勞資關係。

3.工會會同政府權責機關協助建立進步、和諧、穩定之勞資關係；監督勞動法律規定之履行；保護勞工合法、正當之權益。

4.越南商工總會、越南合作社聯盟以及依法成立之其他雇主代表組織具有代表、保護雇主合法權益、參與建立進步、和諧、穩定之勞資關係等角色。

第 8 條：在勞動方面被禁止之行爲

1.就業歧視。

2.虐待勞工，強制勞動。

3.工作場所性騷擾。

4.利用職訓、職業實習等名義謀利、剝削勞動力或拉攏、引誘、強迫學徒、工讀生參加違法活動。

5.對於須僱用經職訓或具備國家職業技能證書的勞工從事之工作項目，僱用未經職訓或未具備國家職業技能證書之勞工。

6.以拉攏、引誘、不實許諾、詐騙廣告或其他手段等方式詐騙勞工，或是聘雇勞工，俾進行人口販運、剝削、強制勞動，或利用就業服務、依契約從事勞工輸出海外工作服務等進行違法行為。

7.違法僱用未成年勞工。

第二章 就業、聘雇及勞工管理

第 9 條：就業及解決就業問題

- 1.就業係指法律不禁止之有所得之勞動活動。
- 2.政府、雇主以及社會有責任參與解決就業問題，確保具有勞動能力者均有就業機會。

第 10 條：勞工之工作權

- 1.可自由選擇工作，為任何雇主工作以及在法律不禁止之任何地區工作。
- 2.根據自己意願、能力、職業水準以及健康狀況，直接與雇主聯繫或透過就業服務單位尋找工作。

第 11 條：聘雇勞工

- 1.雇主有權依其需求直接或透過就業服務單位，派遣公司聘雇勞工。
- 2.勞工無須支付勞工聘雇費用。

第 12 條：雇主對勞工之管理責任

- 1.制定、更新、管理、使用紙本或電子勞工管理簿，並在政府權責機關要求時出具。

2.自企業開始營運之日起 30 天內向省級人委會下屬勞動專責機關及社會保險機構申報勞工僱用情形，並定期呈報企業營運中之勞工變動情況。

3.政府對本條規定訂定相關施行細則。

第三章 勞動契約

第一節：勞動契約締結

第 13 條：勞動契約

1.勞動契約係指勞工與雇主就獲致薪資之工作，薪資、勞動條件，各方在勞資關係中應有之權利及義務等之協議。

倘勞資雙方以不同名稱達成協議，惟該協議亦包括獲致薪資之工作、薪資、締約一方之管理、調動、監督等內容，則可視為勞動契約。

2.在僱用勞工前，雇主與勞工應締結勞動契約。

第 14 條：勞動契約形式

1.勞動契約應以書面締結並製作一式 2 份，勞資雙方各執 1 份，本條第 2 項規定者則除外。

依有關電子交易之法律規定以電子工具方式用電子檔形式締結之勞動契約與紙本勞動契約具同等價值。

2.對效期 1 個月以下之契約，勞資雙方可以口頭締結勞動契約；本法第 18 條第 2 項、第 145 條第 1 項 a 點以及第 162 條第 1 項等規定者則除外。

第 15 條：勞動契約締結原則

1.自願、平等、善意、合作、忠實。

2.勞資雙方可自由締結勞動契約，惟不得違反法規、團體協約以及社會道德。

第 16 條：勞動契約締結時提供資訊之義務

1. 雇主應忠實提供勞工有關工作內容、工作地點、工作條件、工作時間、休息時間、職業安全衛生、薪資、薪資給付方式、社會保險、醫療保險、失業保險、營業秘密、科技機密等規定以及勞工所要求的與勞動契約締結直接相關之其他問題等資訊。
2. 勞工須忠實提供雇主有關姓名、出生日期、性別、居留地址、學歷、職業技能水準、健康證明以及雇主所要求的與勞動契約締結直接相關之其他問題等資訊。

第 17 條：雇主在締結、履行勞動契約中不得採取之行為

1. 扣留勞工之隨身證件、文憑、職業證書等正本。
2. 要求勞工以現金或其他資產作為其履行勞動契約之擔保措施。
3. 強迫勞工履行勞動契約，俾償債予雇主。

第 18 條：勞動契約締結之權責

1. 勞工親自締結勞動契約，本條第 2 項規定者則除外。
2. 對於季節性工作、效期 12 個月以下之特定工作、滿 18 歲以上之勞工群組可授權予勞工群組裡之一名勞工代表締結勞動契約；在此情況下，勞動契約應以書面文件締結並與個別勞工締結之契約具有同等效力。

由受委託者簽訂之勞動契約應附上詳細列出每一名勞工之姓名、出生日期、性別、居留地址以及簽字之名單。

3. 雇主一方之勞動契約締結者應屬下列對象之一：
 - a) 企業法定代表人或依法受委託者；
 - b) 依法有法人資格之組織、機關等首長或依法獲授權者；
 - c) 家庭戶、合作社、無法人資格之其他組織等代表，或依法受委託者；

d)直接僱用勞工之自然人。

4.勞工一方之勞動契約締結者應屬下列對象之一：

a)滿 18 歲以上之勞工；

b)15 歲以上未滿 18 歲且具備其法律代表人之書面同意之勞工；

c)未滿 15 歲者與其法律代表人；

d)獲勞工群組裡之各個勞工合法授權締結勞動契約之勞工。

5.受委託締結勞動契約之人不得再委託他人進行勞動契約締結。

第 19 條：締結許多不同勞動契約

1.勞工可與許多不同雇主締結許多不同勞動契約，惟須確保充分執行其所締結之內容。

2.勞工同時與許多不同雇主締結許多不同勞動契約，則依社會保險、醫療保險、失業保險以及職業安全衛生等法律規定參加社會保險、醫療保險、失業保險。

第 20 條：勞動契約類別

1.勞動契約應以下列類別之一進行締結：

a)不定期勞動契約係指勞資雙方於契約中未訂定效期、終止日期之契約；

b)定期勞動契約係指勞資雙方於契約中訂定自契約生效實施之日起終止契約之日期、效期之契約不得超過 36 個月；

2.倘本條第 1 項 b 點規定之契約期限到期而勞工仍繼續工作，則執行如次：

a)自勞動契約到期之日起 30 天內，勞資雙方應簽訂新的勞動契約；在尚未簽訂新的勞動契約期間，勞資雙方之權益與義務依據已締結之勞動契約執行；

b)倘自勞動契約到期之日起超過 30 天而勞資雙方未簽訂新的勞動契約，依本條第 1 項 b 點規定所簽訂之契約成為不定期勞動契約；

c)倘勞資雙方簽訂新的勞動契約為定期勞動契約，則亦僅能再簽訂 1 次；嗣後倘勞工仍繼續工作，則應改為簽訂不定期勞動契約，聘雇擔任政府持股之企業經理以及本法第 149 條第 1 項、第 151 條第 2 項、第 177 條第 4 項等規定者則除外。

第 21 條：勞動契約內容

1.勞動契約應具備下列主要內容：

a)雇主姓名、地址與雇主一方之勞動契約締結者之姓名、職稱；

b)勞工一方之勞動契約締結者之姓名、出生日期、性別、居留地址、身分證識別證、身份證或護照號碼；

c)工作與工作地點；

d)勞動契約之效期；

d)以工作或職務所獲致之薪資額度、薪資給付方式、薪資、薪資津貼以及其他補助款項之給付期限；

e)薪資等級升等、調薪制度；

g)工作時間、休息時間；

h)勞工之勞動安全設施；

i)社會保險、醫療保險、失業保險；

k)職業技能水準培訓、培育、提高；

2.倘勞工依法律規定從事與營業秘密、科技機密直接有關之工作，雇主有權與勞工就營業秘密、科技機密等保護期限、內容、權利以及違約賠償等項目達成書面協議。

3.對於從事農業、林業、漁業、鹽業等產業之勞工，勞資雙方可視不同工作類別性質，減少勞動契約之若干主要內容，並協商增列有關履行勞動契約遭受天災、火災、天氣等負面影響之處理方式。

4.政府規定對聘雇擔任政府持股之企業經理之勞工的勞動契約內容。

5.勞動、社會暨榮軍部訂定有關本條第 1 項、第 2 項及第 3 項規定之施行細則。

第 22 條：勞動契約附錄

1.勞動契約附錄為勞動契約之一部分，並與勞動契約具有同等效力。

2.勞動契約附錄詳細規定、修正、補充勞動契約之若干條款內容，惟不得修正勞動契約之效期。

倘勞動契約附錄對勞動契約之若干條款內容所作之詳細規定而引起對勞動契約有不同解釋者，則依據勞動契約內容執行。

倘勞動契約附錄修正、補充勞動契約之若干條款內容，則應註明所修正、補充之條款內容與其生效實施時間。

第 23 條：勞動契約效力

勞動契約自勞資雙方締結之日起生效實施，勞資雙方另有協議或法律另有規定者則除外。

第 24 條：試用

1.雇主與勞工可在勞動契約中訂定有關試用之協議或以締結試用契約方式進行試用協議。

2.試用契約之主要內容包括試用期間與本法第 21 條第 1 項 a、b、c、d、g 及 h 點等規定之內容。

3.對締結效期 1 個月以下之勞動契約之勞工，無須試用。

第 25 條：試用期間

勞資雙方根據工作性質及其複雜性訂定試用期間，惟 1 項工作僅能試用 1 次，並確保下列條件：

- 1.對於依企業法、國家資本企業生產經營投資管理使用法等規定之企業管理者，其試用期間不得超過 180 天；
- 2.對於需僱用三專等級以上之職業技能水準之勞工之工作，其試用期間不得超過 60 天；
- 3.對於需僱用二專之職業技能水準之勞工、技術人員、業務人員等工作，其試用期間不得超過 30 天；
- 4.對於從事其他工作之勞工，其試用期間不得超過 6 個工作天。

第 26 條：試用期薪資

勞工之試用期薪資係由勞資雙方協商，惟至少相當於該項工作薪資額之 85%。

第 27 條：試用期結束

- 1.試用期結束時，雇主應向勞工通知試用結果。

倘試用結果合格，對勞動契約已規定試用條款者，雇主繼續履行該勞動契約，或對以試用契約締結者，雇主須締結勞動契約。

倘試用結果不合格，則終止已締結之勞動契約或試用契約。

- 2.在試用期間內，勞資雙方各有權終止已締結之試用契約或勞動契約，而不須事先通知及不須賠償。

第二節：履行勞動契約

第 28 條：按勞動契約執行工作

勞動契約所規定之工作應由已締結勞動契約之勞工執行。工作地點係依據勞動契約執行，勞資雙方另有協議者則除外。

第 29 條：調動勞工從事與勞動契約規定不同之工作

1.因天災、火災、危險性疫情造成意外困境，採取防範、處理職業事故、職業病、水電系統故障等措施，或是生產經營需求，雇主有權暫時調動勞工從事與勞動契約規定不同之工作，惟 1 年內工作天數累計不得超過 60 個工作天。倘調動勞工從事與勞動契約規定不同之工作 1 年內累計超過 60 個工作天者，則僅能在勞工書面同意後方可進行。

雇主於企業內部規定中詳細規定因生產、經營之需而暫時調動勞工從事與勞動契約規定不同之工作等情況。

2.倘依本條第 1 項規定暫時調動勞工從事與勞動契約規定不同之工作，雇主應於至少 3 個工作天前通知勞工並明確告知暫時工作期限，以及安排符合勞工之性別及健康狀況的工作。

3.勞工從事與勞動契約規定不同之工作，獲致新的工作之薪資。倘新的工作之薪資低於原先工作之薪資，則可於 30 個工作天內維持原先工作之薪資。新的工作之薪資至少相當於原先工作薪資之 85%，惟不得低於勞工最低薪資。

4.倘勞工因不同意暫時從事與勞動契約規定不同之工作期間 1 年內工作天數累計超過 60 個工作天而須停工，雇主則應依本法第 99 條規定給付停工薪資。

第 30 條：暫緩履行勞動契約

1.暫緩履行勞動契約之情況包括：

a)履行兵役、參加自衛民軍團隊等義務之勞工；

b)依刑事訴訟法規定暫時被扣留、羈押之勞工；

c)須執行強制送往訓誡所、戒毒所或教養所的決定之勞工；

d)依本法第 138 條規定之懷孕女性勞工；

d)獲指定擔任政府持有 100% 章程資金之一成員責任有限公司之管理人的勞工；

e)受委託執行政府在企業持股之股權代表的權利與責任之勞工；

g)受委託執行企業在其他企業投資之資本額的權利與責任之勞工；

h)由勞資雙方協商之其他情況。

2. 勞工在暫緩履行勞動契約期間內不得享有勞動契約所締結之薪資與權益，勞資雙方另有協議或法律另有規定者則除外。

第 31 條：暫緩履行勞動契約期屆滿之勞工復職

自暫緩履行勞動契約期屆滿之日起 15 天內，勞工應至工作場所報到；倘勞動契約尚未到期，雇主應依據已締結之勞動契約給勞工復職，勞資雙方另有協議或法律另有規定者則除外。

第 32 條：非全時工作之勞工

1.非全時工作之勞工係指其工作時數與勞動法律規定、團體協約或企業內部勞動規定所訂定之按日或按週正常工作時數相較較短之勞工。

2.勞工與雇主於締結勞動契約時就非全時工作之條款進行協商。

3.非全時工作之勞工享有薪資，在執行權利及義務中與全時工作之勞工享有平等對待；享有平等工作機會，不遭受歧視對待，保障職業安全衛生。

第 33 條：修正、補充勞動契約

1.在履行勞動契約中，倘一方要求修正、補充勞動契約內容，則應至少 3 個工作天前通知對方有關應修正、補充之條款內容。

2.倘雙方達成協議者，勞資雙方則以簽訂勞動契約附錄或是締結新的勞動契約等方式進行勞動契約修正、補充。

3.倘勞資雙方對勞動契約內容之補充修正案無法達成協議，則繼續履行原先已締結之勞動契約。

第三節：終止勞動契約

第 34 條：終止勞動契約之情況

1. 勞動契約到期，本法第 177 條第 4 項規定者除外。
2. 已完成勞動契約所規定之工作項目。
3. 勞資雙方對終止勞動契約達成協議。
4. 被判決入獄而不緩刑、或非屬於依刑事訴訟法第 328 條第 5 項規定釋放之對象、或依已生效之法院判決被判死刑或禁止從事勞動契約規定之工作的勞工。
5. 依已生效之法院判決、權責機關之決定被驅逐的在越南工作之外籍勞工。
6. 死亡、被法院宣告失去民事行為能力、失蹤或已死亡等勞工。
7. 雇主為死亡之自然人；雇主被法院宣告失去民事行為能力，失蹤或已死亡。非為自然人之雇主終止營運活動或是被省級人委會下屬之經營登記主管機關通知無法定代表人、執行法定代表人之權利及義務的受委託者。
8. 以解僱形式進行紀律處分之勞工。
9. 依本法第 35 條規定單方終止勞動契約之勞工。
10. 依本法第 36 條單方終止勞動契約之雇主。
11. 雇主依本法第 42 條與第 43 條等規定解僱勞工。
12. 依本法第 156 條規定外籍勞工在越南工作之工作證到期。
13. 勞動契約中有訂定試用條款者，而試用結果不合格或締約一方取消試用條款。

第 35 條：勞工單方終止勞動契約之權利

1. 勞工有權單方終止勞動契約，惟應事先通知雇主如次：
 - a) 倘依據不定期勞動契約工作者，至少 45 天前通知雇主；

b)倘依據效期自 12 個月至 36 個月之定期勞動契約工作者，至少 30 天前通知雇主；

c)倘依據效期 12 個月以下之定期勞動契約工作者，至少 3 個工作天前通知雇主；

d)對於若干特殊產業、職業、工作，事先通知之期限則依政府規定執行。

2.勞工在下列情況下有權單方終止勞動契約而無須事先通知：

a)不依勞資雙方之協議安排工作、工作地點，或是不確保勞動條件，本法第 29 條規定者則除外；

b)雇主未支付薪資全額或不準時支付薪資，本法第 97 條第 4 項規定者則除外；

c)被雇主虐待、打罵，或是有污辱之言語與行爲、傷害勞工健康、人格、名譽等行爲；被迫強制勞動；

d)在工作場所遭受性騷擾；

d)依本法第 138 條第 1 項規定應離職之懷孕女性勞工；

e)依本法第 169 條規定滿退休年齡，各方另有協議者則除外；

g)雇主未依本法第 16 條第 1 項規定忠實提供資訊，導致影響勞動契約之執行。

第 36 條：雇主單方終止勞動契約之權利

1.雇主在下列情況下有權單方終止勞動契約：

a)依據雇主訂定之企業內部規定所規定之工作績效評估標準，勞工經常不完成勞動契約所訂之工作。工作績效評估規則由雇主訂定，惟對於設有企業內部勞工代表組織之企業，應徵詢企業內部勞工代表組織之意見；

b)依不定期勞動契約工作之勞工患病，遭受意外事故，已連續治療 12 個月；或依效期自 12 個月至 36 個月之勞動契約工作之勞工患病，遭受意外事故，已連續治療 6 個月；或依效期 12 個月以下之勞動契約工作之勞工患病，遭受意外事故，治療期間已超過勞動契約效期之一半，而其工作能力尚未恢復；

在勞工健康恢復後，雇主可考量繼續與勞工締結勞動契約；

c)因天災、火災、危險性疫情、戰爭或遵照權責機關要求遷移，縮小生產經營規模，雖雇主已採取各項處理措施，惟仍必須精簡人事；

d)在本法第 31 條規定之期限後，勞工未前往工作場所報到；

d)依本法第 169 條規定滿退休年齡之勞工，勞資雙方另有協定者則除外；

e)勞工無正當理由自行曠職連續 5 個工作天以上；

g)在締結勞動契約時，勞工未依本法第 16 條第 2 項規定忠實提供資訊，導致公司勞工聘僱遭受影響。

2.倘依據本條第 1 項 a 點、b 點、c 點、d 點與 g 點規定單方終止勞動契約，雇主應事先通知勞工如下：

a)對不定期勞動契約者，至少 45 天前通知勞工；

b)對效期自 12 個月至 36 個月之定期勞動契約，至少 30 天前通知勞工；

c)對效期 12 個月以下之定期勞動契約以及本條第 1 項 b 點規定者，至少 3 個工作天前通知勞工；

d)對於若干特殊產業、職業、工作，應事先通知之期限依政府規定執行。

3.倘依本條第 1 項 d 點與 e 點規定單方終止勞動契約，雇主無須事先通知勞工。

第 37 條：雇主不得單方終止勞動契約之情況。

勞工患病或遭受意外事故、患職業病，依權責醫療診所指定正接受治療、調養，本法第 36 條第 1 項 b 點規定者則除外。

勞工在休年假、事假以及雇主同意之其他休假。

3.懷孕之女性勞工；產假期間或餵養 12 個月以下之子女之勞工。

第 38 條：取消單方終止勞動契約

勞資雙方皆有權於事先通知期限屆滿前取消單方終止勞動契約，惟應以書面通知並獲得對方之同意。

第 39 條：單方違法終止勞動契約

單方違法終止勞動契約係指未依本法第 35、第 36 及第 37 條等條文等規定終止勞動契約之情況。

第 40 條：勞工單方違法終止勞動契約時應承擔之義務

1.不得領取離職金。

2.應向雇主賠償勞動契約所規定之半個月薪資以及相當於勞動契約所規定之薪資的未事先通知天數應賠償之款項。

3.依本法第 62 條規定須將職訓費用退還給雇主。

第 41 條：雇主單方違法終止勞動契約時應承擔之義務

1.應依已締結之勞動契約給勞工復職；應給付勞工不可工作期間之薪資、社會保險費、醫療保險費、失業保險費，另應多付至少相當於勞動契約所規定之 2 個月薪資之款項。

勞工復職後，倘曾領取離職金、解僱津貼者，則須退還給雇主。

倘已無再有已締結之勞動契約規定之工作、職位而勞工仍願意工作，勞資雙方協商修正、補充勞動契約。

倘違反本法第 36 條第 2 項有關事先通知期限之規定，雇主應給付勞工相當於勞動契約所規定之薪資之未事先通知期間內應付之款項。

2.倘勞工不願意繼續工作者，除本條第 1 項規定應給付之款額外，雇主應依本法第 46 條規定給付離職金，俾終止勞動契約。

3.倘雇主不願意給勞工復職且勞工同意者，除雇主依本條第 1 項規定應給付之款額以及本法第 46 條規定之離職金之外，勞資雙方可協商給付勞工額外補償，惟至少相當於勞動契約所規定之 2 個月薪資，俾終止勞動契約。

第 42 條：雇主因重整經營結構、生產技術或經濟理由等應承擔之義務

1.下列情況可視為重整經營結構、生產技術：

- a)組織架構重整、企業內部人事組織架構重組；
- b)與雇主經營生產產業有關之生產經營流程、技術、機械設備等變更；
- c)改變產品或產品項目結構。

2.下列情況可視為經濟緣由：

- a)經濟風暴或經濟衰退；
- b)在經濟重組或執行國際承諾時執行政府政策及法規。

3.倘因重整經營結構、生產技術而影響到許多勞工就業機會，雇主應依本法第 44 條規定擬定並執行勞工僱用方案。倘有新的職位者，則應優先重新培訓勞工，俾繼續僱用。

4.倘因經濟緣由而許多勞工面臨失去工作、被解僱之危機，雇主應依本法第 44 條規定擬定並執行勞工僱用方案。

5.倘雇主無法提供新的就業機會而解僱勞工，則應依本法第 47 條規定給付解僱津貼。

6.對於設有勞工為會員之企業內部勞工代表組織之企業，僅能於與企業內部勞工代表組織溝通後，方可依本條規定解僱勞工，並應於30天前通知省級人委會與勞工。

第 43 條：雇主於企業分開、合併、併入、出售、出租、轉型；企業、合作社等資產所有權、使用權轉讓等應承擔之義務：

1.倘因企業分開、合併、併入、出售、出租、轉型；企業、合作社等資產所有權、使用權轉讓而影響到許多勞工就業機會，雇主則應依本法第 44 條規定擬定勞工僱用方案。

2.現在之雇主與繼承雇主有責任執行已通過之勞工僱用方案。

3.被解僱之勞工依本法第 47 條規定領取解僱津貼。

第 44 條：勞工僱用方案

1.:勞工僱用方案應具備下列主要內容：

a)繼續僱用、重新培訓以續雇、調動從事非全時工作等勞工名單與人數；

b)退休勞工之名單與人數；

c)須終止勞動契約之勞工名單與人數；

d)雇主、勞工以及相關者在執行勞工僱用方案中應有之權利及義務；

d)確保執行勞工僱用方案之措施及財務資源。

2.對設有企業內部勞工代表組織之企業，雇主於擬定勞工僱用方案時應與企業內部勞工代表組織交換意見。勞工僱用方案應自通過之日起 15 天內週知勞工。

第 45 條：終止勞動契約之通知

1.依本法規定終止勞動契約時，雇主應以書面通知勞工有關終止勞動契約事宜，本法第 34 條第 4 項、第 5 項、第 6 項、第 7 項及第 8 項規定者則除外。

2.倘非為自然人之雇主終止營業者，勞動契約終止之時間點係自通知終止營業之時間點起計算。

倘非為自然人之雇主被省級人委會下屬之經營登記主管機關通知無法定代表人、執行本法第 34 條第 7 項規定之法定代表人之權利與義務的受委託者，勞動契約終止之時間點係自通知之日起計算。

第 46 條：離職金

1.在依據本法第 34 條第 1 項、第 2 項、第 3 項、第 4 項、第 6 項、第 7 項、第 9 項以及第 10 項等規定終止勞動契約時，雇主有責任對已為公司連續工作滿 12 個月以上之勞工給付離職金，每一個工作年資給付半個月薪資，依社會保險法律規定有足夠享有退休金資格者以及本法第 36 條第 1 項 e 點規定者則除外。

2.用於計算離職金之工作年資之計算方法為勞工為雇主工作之實際總年數扣掉勞工已依失業保險法律規定參加失業保險之年數以及雇主已給付離職金、解僱津貼之工作年數。

3.用於計算離職金之薪資係以勞工離職前依勞動契約所規定之連續 6 個月平均薪資。

4.政府訂定本條規定之相關施行細則。

第 47 條：解僱津貼

1.雇主對已於公司連續工作滿 12 個月以上而依本法第 34 條第 11 項失去工作之勞工給付解僱津貼，每一個工作年資給付 1 個月薪資，惟至少相當於 2 個月薪資。

2.用於計算解僱津貼之工作年資之計算方法為勞工為雇主工作之實際總年數扣掉勞工已依失業保險法律規定參加失業保險之年數以及雇主已給付離職金、解僱津貼之工作年數。

3.用於計算解僱津貼之薪資係以勞工失去工作前依勞動契約所規定之連續 6 個月平均薪資。

4.政府訂定本條規定之相關施行細則。

第 48 條：各方在終止勞動契約時應承擔之責任

1.勞資雙方於勞動契約終止之日起 14 個工作天內有責任完全付清與每一方之權利有關之款項。凡屬下列情況者，可延長前述支付期間，惟不得超過 30 天：

a)非是自然人之雇主終止營業。

b)雇主重整組織架構、改變生產技術或經濟緣由；

c)企業分開、合併、併入、出租、轉型；企業、合作社資產所有權、使用權轉讓；

d)天災、火災、戰爭或危險性疫情。

2.倘企業、合作社終止營業、解散、破產者，優先支付勞工依勞動契約、團體協約等規定應獲致之薪資、社保費、醫療保險費、失業保險費、離職金以及其他權利。

3.雇主之責任如下：

a)完成確認社保費、失業保險費之繳納時間之作業，並與雇主留存勞工之其他文件正本(倘有)一併退還給勞工；

b)倘勞工要求者，雇主應提供與勞工工作過程有關之資料影本。資料複製與遞送等費用由雇主支付。

第四節：勞動契約無效

第 49 條：勞動契約無效

1.凡屬下列情況者，勞動契約將全部無效：

a)勞動契約之全部內容違反法律規定；

b) 勞動契約締結者之權責不符或違反本法第 15 條第 1 項規定之勞動契約締結原則；

c) 勞動契約所締結之工作項目屬法律禁止工作項目。

2. 勞動契約部分失效係勞動契約部分條款內容違反法律規定，而不影響到該契約之其他條款。

第 50 條：宣告勞動契約無效之權責

人民法院有權宣告勞動契約無效。

第 51 條：無效勞動契約之處理

1. 當勞動契約部分條款內容被宣告無效時，處理如下：

a) 勞資雙方之權利與義務依據正適用之團體協約進行處理；倘無團體協約者，則依法執行；

b) 勞資雙方針對勞動契約被宣告無效之部分條款內容進行修正、補充，俾符合團體協約或勞動法律規定。

2. 在勞動契約全部內容被宣告無效時，勞工之權益與義務得以依法進行處理。倘因簽訂權責不符而導致勞動契約無效者，勞資雙方可重簽。

3. 政府訂定本條規定之相關施行細則。

第五節：勞動派遣

第 52 條：勞動派遣

1. 勞動派遣係指勞工與派遣公司締結勞動契約，嗣後派遣勞工被派遣給其他雇主工作並受其管控，惟仍與已締結勞動契約之原先雇主維持勞資關係。

2. 勞動派遣服務係屬於具有經營條件之產業項目，並僅准予獲核准勞動派遣服務營業執照之企業進行，且適用於若干特定工作項目。

第 53 條：勞動派遣原則

1. 勞動派遣期間不得超過 12 個月。
2. 要派公司可於下列情況下僱用派遣勞工：
 - a) 暫時因應勞動力需求在特定期間內突增之情況；
 - b) 替代產假、遭受勞動意外事故、職業病或須執行公民義務等勞工；
 - c) 需要僱用具備職業技能、技術等高水準之勞工。
3. 要派公司於下列情況下不得僱用派遣勞工：
 - a) 替代在執行罷工權、處理勞資爭議等期間之勞工；
 - b) 派遣勞工與派遣公司針對勞動意外事故、職業病等賠償責任內容無訂定具體協議；
 - c) 替代因企業重整組織架構、生產技術、經濟理由或企業分開、合併、併入等原由而被解僱之勞工。
4. 要派公司不得將派遣勞工調派給其他雇主；不得僱用由無勞動派遣服務營業執照之企業供應之派遣勞工。

第 54 條：派遣公司

1. 派遣公司應押款擔保，並獲核發勞動派遣服務營業執照。
2. 政府訂定有關押款款擔保、勞動派遣服務營業執照核發、重發、延期、撤銷之條件、程序、流程以及准予勞工派遣之工作項目清單等規定。

第 55 條：要派契約

1. 派遣公司與要派公司應以書面文件簽訂要派契約，並製作 1 式 2 份，各執 1 份。
2. 要派契約包括下列主要內容：

a)須僱用派遣勞工之工作地點、職位、工作詳細內容、對派遣勞工之詳細要求；

b)勞動派遣期限，派遣勞工開始工作之時間；

c)工作時間，休息時間，工作場所之安全衛生條件；

d)勞動意外事故，職業病之賠償責任；

d)各方對勞工之義務。

3.要派契約所訂之勞工權益等協議不得低於派遣公司與勞工已簽訂之勞動契約規定者。

第 56 條：派遣公司之權利與義務

除本法第 6 條規定之權利與義務外，派遣公司具有下列權利與義務：

1.保證派遣勞工之職業水準符合要派公司之要求以及已與勞工簽訂之勞動契約內容；

2.將要派契約之內容通知勞工；

3.將勞工履歷與勞工所提出之要求通知要派公司；

4.保證給付派遣勞工之薪資不低於要派公司之具備相同水準、從事相同工作或是工作具同等價值之勞工所領取之薪資；

5.製作載明已派遣之勞工人數及要派公司家數等資料檔，並定期向省級人委會下屬之勞動專責機關報告；

6.對因違反勞動紀律而被要派公司退回之違規勞工進行勞動紀律處分。

第 57 條：要派公司之權利及義務

1.向派遣勞工通知、輔導企業內部勞動規定與其他規則。

2.對派遣勞工與自己僱用之勞工在勞動條件方面不得歧視對待。

- 3.依本法規定與派遣勞工就夜班、加班等內容進行協商。
- 4.倘派遣勞工與派遣公司之勞動契約尚未終止者，則與派遣勞工以及派遣公司就正式聘僱派遣勞工等內容進行協商。
- 5.倘派遣勞工不符合各方已達成協議所訂之要求或違反勞動紀律者，則退回派遣公司。
- 6.將派遣勞工違反勞動紀律之證據提供給派遣公司，俾考量進行勞動紀律處分。

第 58 條：派遣勞工之權利與義務

除本法第 5 條規定之權利與義務外，派遣勞工具有下列權利與義務：

- 1.從事已與派遣公司簽訂之勞動契約所訂之工作項目；
- 2.遵守勞動紀律，企業內部勞動規定，遵行要派公司之合法管理、監督；
- 3.獲致之薪資不得低於要派公司之具備相同水準、從事相同工作或是工作具同等價值之勞工所領取之薪資；
- 4.倘要派公司違反要派契約所訂之協議者，則可向派遣公司提出申訴；
5. 與派遣公司協商終止雙方所簽訂之勞動契約，俾與要派公司締結勞動契約。

第四章 職業教育暨職業技能發展

第 59 條：職訓暨職業技能發展

- 1.勞工得以自由選擇職業受訓，參加國家職業技能水準評估承認活動，發展符合工作需求及本身能力之職業能力。
- 2.政府提供具備充足條件之雇主透過下列活動來提供現正僱用之勞工及社會裡之其他勞工等職訓與職業技能發展的鼓勵政策：

a)在工作場所成立職訓基地或開辦職業培訓班，俾培訓、重新培訓、培育、提高勞工職業技能水準；會同職業教育機構依規定進行基礎級、二專、三專等職業培訓以及其他職訓計畫；

b)舉辦勞工職業技能比賽活動；參加職業技能委員會；預估需求並制定職業技能標準；舉辦職業技能水準評估與承認活動；發展勞工職業能力。

第 60 條：雇主對職業技能水準培訓、培育、提高之責任

1.雇主擬定年度計畫並撥經費對現正僱用之勞工的職業技能水準進行培訓、培育、提高等工作；於調動勞工從事其他職業項目前應提供該勞工相關職訓。

2.每年雇主向省級人委會下屬勞動專責機關呈送職業技能水準培訓、培育、提高之結果報告。

第 61 條：工讀生與學徒

1.工讀生係指雇主聘僱以在工作場所訓練職業技能之人。工讀期間係依據職業教育法規定之不同等級培訓計畫訂定。

2.學徒係指雇主聘僱以在工作場所輔導業務工作實習、練習作業之人。學徒期間不得超過 3 個月。

3.倘雇主聘僱為本身企業工作之工讀生、學徒，則無須進行職業教育服務登記申請作業；不得收學費；並依據職業教育法規定簽訂培訓合約。

4.工讀生、學徒之年齡應滿 14 歲以上，並具有符合工讀、習藝等要求之健康狀況。從事屬於由勞動、社會暨榮軍部公布具有繁重、毒害、危險或特別繁重、毒害、危險等性質之職業、工作清單工作的工讀生、學徒等年齡應滿 18 歲以上，藝術、體育、運動等領域則除外。

5.在工讀、習藝期間，倘工讀生、學徒親自或參加工作作業，雇主則給付依雙方達成共識之薪資。

6.工讀、習藝期間到期時，倘完全具備本法規定之條件資格者，雙邊應簽訂勞動契約。

第 62 條：雇主與勞工簽訂之職訓合約以及職訓費用

1.倘撥用雇主之經費，包括雇主之合夥的資助款，在國內或送勞工至國外進行職業技能水準培訓、提高、重新培訓等，勞資雙邊須簽訂職訓合約。

職訓合約製作 1 式 2 份，各執 1 份。

2.職訓合約應具備下列主要內容：

a)受訓之職業項目；

b)受訓地點、時間以及在職訓期間給付之薪資；

c)受訓後承諾工作期間；

d)職訓費用以及職訓費用退還責任；

d)雇主責任；

e)勞工責任。

3.職訓費用包括講師、教材、學校、教室、機械設備、實習用物資等費用、協助受訓人之其他費用、以及受訓人在受訓期間之薪資、社保費、醫療保險費、失業保險費等具備合格單據之支出款項。倘派送勞工至海外受訓，職訓費用還包括勞工在受訓期間之交通費、生活費。

第五章 工作場所對談、團體協商、團體協約

第一節：工作場所對談

第 63 條：在工作場所進行對談

1.工作場所對談係指雇主與勞工或勞工代表組織就各方在工作場所之權益與關切問題進行交換意見、討論、參考、資訊分享，俾增加互相瞭解、合作、一起努力找出各方共贏之解決方案。

2. 雇主應於下列情況下在工作場所進行對談：

a) 每年至少進行 1 次；

b) 各方或其中一方要求時；

c) 依本法第 36 條第 1 項 a 點、第 42 項、第 44 項、第 93 項、第 104 項、第 118 項以及第 128 條第 1 項規定之情形發生；

3. 除本條第 2 項規定之情況外，鼓勵雇主與勞工或勞工代表組織進行對談。

4. 政府訂定有關工作場所對談進行及執行民主規則等規定。

第 64 條：工作場所對談內容

1. 對談內容必須依照本法第 63 條第 2 項 c 點規定進行。

2. 除本條第 1 項規定之內容外，各方選擇一項以上之下列內容進行對談：

a) 雇主之生產經營情況；

b) 勞動契約、團體協約、企業內部勞動規定、在工作場所之其他協議、規則及承諾等執行情形；

c) 勞動條件；

d) 勞工、勞工代表組織對雇主之要求；

d) 雇主對勞工、勞工代表組織之要求；

e) 各方或其中一方關切之其他內容。

第 2 節：團體協商

第 65 條：團體協商

團體協商係指一個或許多勞工代表組織與一個或許多雇主或雇主代表組織進行協議諮商，俾制定勞動條件標準、規定各方間之關係，並建立進步、和諧且穩定之勞資關係。

第 66 條：團體協商原則

團體協商以自願、合作、善意、平等、公開以及透明等原則進行。

第 67 條：團體協商內容

協商各方選擇一項以上之下列內容進行團體協商：

- 1.薪資、津貼、調薪、獎勵、膳食以及其他待遇制度；
- 2.工作量與工作時間、休息時間、加班時間、班中休息；
- 3.確保勞工就業機會；
- 4.確保職業安全衛生；執行企業內部勞動規定；
- 5.勞工代表組織運作條件、工具；雇主與勞工代表組織間之關係；
- 6.勞資爭議防範、處理機制、方式；
- 7.性別平等保障、孕產者保護、年假、工作場所性騷擾、暴力行為等防治；
- 8.協商一方或各方關切之其他內容。

第 68 條：企業內部勞工代表組織之團體協商權利

- 1.倘企業勞工代表組織會員人數達到依政府規定佔企業勞工總人數之最低會員比率者，則有權要求進行團體協商。
- 2.倘在企業內部設有符合本條第 1 項規定之許多勞工代表組織，有權要求協商之組織為在企業內部擁有會員人數最多之組織。在有權要求團體協商之組織同意下，其他企業內部勞工代表組織可參加團體協商。

3 倘企業內部設有許多勞工代表組織而皆不符合本條第 1 項規定者，該等勞工代表組織則可自願聯盟要求進行團體協商，然而該等組織之會員合計總人數應達到本條第 1 項規定之最低會員比率。

4.政府訂定有關各方針對團體協商權利之爭議處理等規定。

第 69 條：參加企業內部團體協商之代表

1.一方指定參加團體協商之人數係由各方協商共識。

2.參加團體協商之成員係由各方自行決定。

倘依本法第 68 條第 2 項規定勞工有許多代表組織參加團體協商，有權要求協商之代表組織決定每一個組織參加協商之代表人數。

倘依本法第 68 條第 3 項勞工有許多代表組織參加團體協商，每一個組織之代表人數係由該等組織自行協商。倘無法協商者，每一個組織根據其會員人數佔各組織合計之會員總人數之比率確定參加代表人數。

3.參加團體協商之每一方有權請其上級代表組織派員參加代表協商，對方不得拒絕。每一方之團體協商代表人數不得超過本條第 1 項規定之人數，對方同意者則除外。

第 70 條：企業內部團體協商流程

1.依本法第 68 條規定有權要求團體協商之企業內部勞工代表組織或雇主有要求團體協商時，收到要求之另一方不得拒絕協商。

各方自收到協商要求與協商內容之日起 7 個工作天內就協商地點、開始協商之時間等進行討論。

雇主有責任安排時間、地點以及必要條件，俾利進行各場團體協商會議。

開始協商之時間係自收到團體協商要求之日起不得超過 30 天。

2.團體協商時間自開始協商之日起不得超過 90 天，各方另有協議者則除外。

勞方代表參加各場團體協商會議之時間得以視為享有薪資之工作時間。倘勞工為參加各場團體協商會議之勞工代表組織會員，其參加各場協商會議之時間不計算入本法第 176 條第 2 項規定之時間。

3.在團體協商過程中，倘勞工代表提出要求者，雇主自收到要求之日起 10 天內有責任提供有關生產經營情況以及在企業範圍內與協商內容直接有關之其他內容等資訊；雇主經營秘密、科技機密等資訊則除外。

4.企業內部勞工代表組織有權就團體協商之內容、召開方式以及結果等進行討論、徵詢勞工之意見。

企業內部勞工代表決定協商時間、地點以及討論、徵詢勞工意見之方式，惟不得影響到企業正常生產營運活動。

雇主不得打擾、阻止或干預勞工代表組織進行討論、徵詢勞工意見之作業。

5.團體協商應製作紀錄，其中載明各方達成共識之內容、仍有異議之內容。團體協商紀錄應有各方參加協商之代表與記錄者之簽名。企業內部勞工代表組織將團體協商記錄廣泛、公開週知所有勞工。

第 71 條：團體協商不成功

1.凡屬下列情況之一者，被視為團體協商不成功：

a)在本法第 70 條第 1 項規定之期間內，協商一方拒絕協商或不進行協商；

b)本法第 70 條第 2 項規定之期間已到期而各方不達成協議；

c)本法第 70 條第 2 項規定之期間尚未到期，惟各方共同確定並宣布團體協商未達成協議。

2.倘團體協商不成功者，協商各方依本法規定進行勞資爭議處理作業。勞工代表組織於勞資爭議處理中不得進行罷工。

第 72 條：產業團體協商、許多企業參加之團體協商

- 1.產業團體協商、許多企業參加之團體協商的協商內容、原則依照本法第 66、第 67 條規定進行。
- 2.產業團體協商、許多企業參加之團體協商之程序係由各方協商決定，包括依本法第 73 條規定透過團體協商委員會進行之團體協商。
- 3.對於產業團體協商，協商代表係由產業工會與產業級之雇主代表組織做決定。

對於許多企業參加之團體協商，協商代表係由協商各方基於自願、共識等原則協商決定。

第 73 條：透過團體協商委員會進行許多企業參加之團體協商

- 1.許多企業參加之團體協商的各方基於共識原則可請求其企業總部所在地之省級人委會或是由各方因參加協商之各家企業總部坐落於不同省市、直轄市而共同選出之地方省級人委會成立團體協商委員會，俾進行團體協商。
- 2.省級人委會於收到許多企業參加之團體協商的各方之請求時決定成立團體協商委員會，俾進行團體協商。團體協商委員會之成員包括：
 - a)團體協商委員會主委係由各方做決定並有責任協調團體協商委員會之運作，協助各方團體協商；
 - b)參加團體協商之代表係由各方指定。每一方參加團體協商委員會之代表人數係由各方協商共識；
 - c)省級人委會代表。
- 3.團體協商委員會依各方要求進行協商，並於許多企業參加之集體協議簽訂後或根據各方達成之協議自動終止運作。
- 4.勞動、社會暨榮軍部訂定有關團體協商委員會之功能、任務、運作等規定。

第 74 條：省級人委會在團體協商中應有之責任

- 1.提供參加團體協商之各方有關團體協商技能培訓、培育等課程。
- 2.建立並提供經濟社會、勞務市場、勞資關係等相關資訊、資料，俾期協助、促成團體協商。
- 3.主動或在收到團體協商之雙邊請求時協助各方在團體協商過程中達成協議；倘各方無提出請求者，省級人委會僅於各方同意後方可主動協助團體協商。
- 4.在許多企業參加之團體協商等各方請求時，依本法第 73 條規定成立團體協商委員會。

第三節：團體協約

第 75 條：團體協約

- 1.團體協約係指透過團體協商所達成且由各方書面簽訂之協議。

團體協約包括企業團體協約、產業團體協約、許多企業參加之團體協約以及其他團體協約。

- 2.團體協約內容不得違反法律規定，鼓勵與法律規定相比較更有利於勞工權益。

第 76 條：徵詢意見與簽訂團體協約

- 1.對於企業團體協約，在簽訂前應徵詢企業內部所有勞工對諮商各方已達成之團體協約草案的意見。企業團體協約僅在企業勞工總人數之 50% 以上表決贊同時，方可簽訂。

- 2.對於產業級團體協約，徵詢意見之對象包括參加協商之各個企業內部勞工代表組織理事會的所有理事。產業級團體協約僅在獲徵詢意見之總人數之 50% 以上表決贊同時，方可簽訂。

對於許多企業參加之團體協約，徵詢意見之對象包括參加協商之各家企業的所有勞工或是參加協商之各家企業的勞工代表組織理事會之所有理事。僅有獲徵詢意見之總人數的 50% 以上表決贊同之企業方可參加簽訂許多企業參加之團體協約。

3.徵詢對團體協約草案表決之意見的時間、地點以及方式係由勞工代表組織做決定，惟不得影響到參加協商之企業的正常生產經營活動。雇主不得打擾、阻止或干預勞工代表組織對協約草案徵詢表決意見之作業。

4.團體協約由協商各方之合法代表簽訂。

倘許多企業參加之團體協約係透過團體協商委員會進行者，則由團體協商委員會主委與協商各方之合法代表簽訂。

5.依本法第 77 條規定，須將團體協約送至締約各方以及省級人委會下屬勞動專責機關。

對於產業團體協約或許多企業參加之團體協約，參加團體協約之雇主與企業內部勞工代表組織各應取得 1 份。

6.團體協約簽訂後，雇主應週知勞工。

7.政府訂定本條規定之相關施行細則。

第 77 條：寄送團體協約

參加團體協約之雇主應於團體協約簽訂之日起 10 天內將 1 份協約寄送至其企業總部所在地之省級人委會下屬勞動專責機關。

第 78 條：團體協約之效力與效期

1.團體協約之生效日期由各方協商並記在團體協約上。倘各方對團體協約之生效日期無協議，該協約則自簽訂之日起生效實施。

團體協約生效實施後各方應遵照執行。

2.企業團體協約具有適用於雇主與企業所有勞工之效力。產業級團體協約以及許多企業參加之團體協約具有適用於參加團體協約之各家企業的所有雇主與勞工的效力。

3.團體協約之效期為 1 至 3 年。具體效期由各方協商並記在團體協約上。各方有權對團體協約之各項內容協商訂定不同效期。

第 79 條：在企業執行團體協約

1. 雇主、勞工、包括團體協約生效後新進之勞工，有充分執行正在生效實施之團體協約的義務。
2. 倘各方於團體協約生效前簽訂之勞動契約所訂之權益與義務低於團體協約所訂之相應規定者，則應依據團體協約規定執行。倘雇主之規定未符合團體協約內容，則應修正，俾與團體協約相符。在雇主之規定未修正期間，則依團體協約之相應內容執行。
3. 倘締約一方認為另一方未充分執行或違反團體協約者，則有權要求對方遵照團體協約執行，各方並有責任共同考量解決；倘無法解決者，締約各方皆有權要求依法處理勞資爭議。

第 80 條：團體協約於企業分開、合併、併入、出售、出租、轉型；企業資產所有權、使用權轉讓等情況下的執行情形

1. 倘企業分開、合併、併入、出售、出租、轉型；企業資產所有權、使用權等轉讓者，繼承雇主與依本法第 68 條規定有協商權利之勞工代表組織根據勞工僱用方案考量選擇繼續執行、修正、補充原有之團體協約或是協商簽訂新的團體協約。
2. 倘因雇主終止營業而導致企業團體協約無效者，勞工權益則依法處理。

第 81 條：企業團體協約、產業團體協約與許多企業參加之團體協約間之關係

1. 倘企業團體協約、許多企業參加之團體協約、產業團體協約對勞工之權益與義務有不同規定者，則依對勞工最有利之內容執行。
2. 屬於適用產業團體協約或許多企業參加之團體協約等對象之企業尚未有企業團體協約，可制定與前述二項團體協約相較更有利於勞工之企業團體協約。
3. 鼓勵未參加產業團體協約或許多企業參加之團體協約的企業執行前述二項團體協約規定更有利於勞工之內容。

第 82 條：團體協約修正、補充

1. 團體協約僅於各方透過團體協商、自願合意時方可進行修正、補充。

團體協約之修正、補充如同團體協約協商簽訂程序進行。

2. 倘因法律規定變更導致團體協約與法律規定不符者，各方應進行修正、補充，俾符合法律規定。在協約修正、補充期間，勞工權利則依照法律規定執行。

第 83 條：團體協約期滿

各方於團體協約期滿之日前 90 天內可協商延期或簽訂新的團體協約。倘各方協商延期團體協約，則應依本法第 76 條規定徵詢意見。

倘團體協約已到期而各方仍在繼續協商者，原有之團體協約於期滿之日起 90 天內仍繼續執行，各方另有協議者則除外。

第 84 條：擴大產業團體協約或許多企業參加之團體協約之適用範圍

1. 倘一項產業團體協約或許多企業參加之團體協約適用範圍佔工業區、經濟區、加工出口區、高科技園區裡之勞工總人數之 75% 以上或同業企業家數之 75% 以上，雇主或當地勞工代表組織建請政府權責機關決定擴大該協約之部分或全部內容適用於工業區、經濟區、加工出口區、高科技園區裡之同業企業。

2. 政府訂定本條第 1 項規定之相關施行細則；以及訂定有關本條第 1 項規定之團體協約適用範圍擴大之權責、程序、流程等規定。

第 85 條：產業團體協約或許多企業參加之團體協約加入與退出

1. 在作為協約成員之所有雇主與企業內部勞工代表組織共同同意下，企業可加入產業團體協約、許多企業參加之團體協約；本法第 84 條第 1 項規定者則除外。

2. 在作為協約成員之所有雇主與企業內部勞工代表組織共同同意下，產業團體協約、許多企業參加之團體協約之締約企業可退出，生產經營面臨特別困境之情況則除外。

3.政府訂定本條規定之相關施行細則。

第 86 條：團體協約無效

1.倘一項或若干項團體協約內容違反法律者，團體協約將部分無效。

2.團體協約在下列情況之一將全部無效：

- a)團體協約全部內容違反法律；
- b)團體協約簽訂者之權責不符；
- c)不遵照團體協約之協商、簽訂程序。

第 87 條：宣告團體協約無效之權責

人民法院有權宣告團體協約無效。

第 88 條：處理無效之團體協約

倘團體協約被宣告無效者，團體協約中所記載的相應於被宣告無效之全部或部分內容之各方權益與義務，得依法與勞動契約所訂之合法協議內容進行處理。

第 89 條：團體協約協商、簽訂所衍生之費用

團體協約協商、簽訂、修正、補充、寄送及公布等所衍生之費用由雇主負擔。

第六章 薪資

第 90 條：薪資

1.薪資係指雇主依勞資雙方協議給付勞工從事工作之款項，包括按工作別或職位別給付之薪資、薪資津貼以及其他補助款項。

2.按工作別或職位別給付之薪資不得低於最低薪資標準。

3. 僱主應確保對從事同等價值之工作的勞工無性別歧視、公正地給付薪資。

第 91 條：法定最低薪資

1. 法定最低薪資係指給付在一般勞動條件下從事最簡單工作之勞工旨在保障勞工及其親屬之最基本生活且符合經濟社會發展條件的薪資。

2. 法定最低薪資係以區域別訂定，按月、按時計酬。

3. 法定最低薪資調整係依據勞工及其親屬之最基本生活水準、最低薪資與市場上之薪資之關係、消費者物價指數、經濟成長率、勞動力供需關係、就業與失業、生產力、以及企業支付能力等標準進行。

4. 政府訂定本條規定之相關施行細則；並根據國家薪資委員會之建議方案提出決定並公布法定最低薪資。

第 92 條：國家薪資委員會

1. 國家薪資委員會係提供政府有關法定最低薪資及勞工薪資政策之幕僚單位。

2. 總理成立國家薪資委員會，其委員包括勞動、社會暨榮軍部、越南總工會、若干中央僱主代表組織等代表以及獨立專家。

3. 政府訂定有關國家薪資委員會之功能、任務、組織架構以及運作等規定。

第 93 條：制定梯形薪資表、薪資表以及勞動生產力等規範

1. 僱主應制定梯形薪資表、薪資表以及勞動生產力等規範，俾作為聘雇勞工、協商按勞動契約所訂之職位別或工作別之薪資、以及給付薪資之依據。

2. 勞動生產率應為大多數勞工可執行而無須延長正常工作時間之平均值，並應於正式頒佈前試辦。

3.對於設有企業內部勞工代表組織之企業，雇主在制定梯形薪資表、薪資表以及勞動生產力等規範過程中應參考企業內部勞工代表組織之意見。

梯形薪資表、薪資表以及勞動生產力等規定於執行前應在工作場所公開公告週知。

第 94 條：薪資給付原則

1.雇主應按時將薪資全額直接給付勞工。倘勞工無法直接領取薪資者，雇主則可將薪資給付勞工之合法受委託者。

2.雇主不得限制或干預勞工的薪資使用之自決權利；不得強制勞工使用薪資購買雇主或雇主指定之其他單位的產品與服務。

第 95 條：薪資給付

1.雇主根據已達成共識之薪資、勞工之工作效率以及工作品質給付薪資。

2.勞動契約中用於記載薪資之貨幣以及用於給付勞工之薪資的貨幣均為越南盾；在越南工作之外籍勞工可領取外幣薪資。

3.每次給薪時，雇主應提供勞工薪給明細表，其中註明薪資、加班費、夜班工資、被扣除之款額及說明內容（倘有）。

第 96 條：薪資給付方式

1.雇主與勞工就按時、按產品件數或固定產品數量計酬等薪資給付方式進行協商。

2.薪資係以現金給付或用匯款方式匯入勞工在銀行開立之個人帳戶。

倘薪資給付係用匯款方式匯入勞工在銀行開立之個人帳戶，勞工之銀行帳戶開立以及薪資匯款所需之相關費用應由雇主負擔。

3.政府訂定本條規定之相關施行細則。

第 97 條：薪資給付期限

- 1.按時、按日、按週計酬之勞工於工作時間、工作日、工作週結束後獲致薪資，或由勞資雙方協商共識後合計領取，惟每一次合計領取不得超過 15 天。
- 2.按月領薪之勞工一個月或半個月領取一次。薪資給付時間係由勞資雙方達成共識之定期時間。
- 3.按產品數量、固定產品數量計酬之勞工依勞資雙方協議領取薪資；倘工作需要許多個月方能完成者，每個月勞工可按其月內完成之工作量領取相應之薪資預付款。
- 4.倘因不可抗拒之理由，雇主已採取所有處理措施而仍無法按時給付薪資，薪資延後給付之期間不得超過 30 天；倘延遲給付薪資 15 天以上者，雇主應向勞工賠償一筆至少相當於以雇主開立勞工薪資帳戶之銀行於薪資給付當時公布之一個月期存款利率計算薪資遲付款之利息之款項。

第 98 條：勞工加班費、夜班工資

- 1.加班之勞工按其薪資單價或現正從事工作之實際薪資計算領取加班費，具體如下：
 - a)正常工作日，至少相當於 150%；
 - b)每週例假日，至少相當於 200%；
 - c)國定假日、節慶假日、帶薪休假日，至少相當於 300%，對於按日計酬之勞工還未包括國定假日、節慶假日、帶薪休假日之薪資。
- 2.夜班工作之勞工可多獲致至少相當於依薪資單價或正常工作日之工作實際給付之薪資計算之薪資的 30%之款額。
- 3.對於夜間加班之勞工，除依本條第 1 項、第 2 項規定給薪之外，勞工可多獲致依薪資單價或正常工作日或每週例假日或國定假日、節慶假日之工作實際給付之薪資計算之薪資的 20%款項。

4.政府訂定本條規定之相關施行細則。

第 99 條：停工薪資

倘必須停工者，勞工獲致薪資如下：

- 1.倘因雇主錯誤者，勞工可依勞動契約獲致全額薪資；
- 2.倘因勞工錯誤者，雇主則不給付薪資；同一個部門之其他勞工因此停工者，渠等薪資係由勞資雙方協商給付，惟不得低於法定最低薪資；
- 3.倘因非為雇主過失之水電事故、或是天災、火災、危險性疫情、戰爭、依權責機關要求遷移營運事業據點、或經濟緣由所致，勞資雙方就停工薪資協商如下：
 - a)倘停工天數 14 個工作天以下者，勞資雙方所協商共識之停工薪資不得低於法定最低薪資；
 - b)倘停工天數 14 個工作天以上者，停工薪資則由勞資雙方進行協商，惟應保證首 14 個工作天之停工薪資不得低於法定最低薪資。

第 100 條：透過承包商給付薪資

- 1.對於僱用承包商或具備類似仲介角色之人的企業，主要雇主應製作含聯絡地址在內之該等人名單，以及附上與渠等工作之勞工名單，並確保渠等遵守有關薪資給付、職業安全衛生之法律規定。
- 2.倘承包商或具有類似仲介角色之人不給付、或不全額給付薪資並不保證勞工之其他權益，主要雇主應有責任給付薪資並保證勞工之其他權益。

在此情況下，主要雇主有權要求承包商或具有類似仲介角色之人賠償，或請求政府權責機關依法處理爭議。

第 101 條：預付薪資

- 1.勞工應依據勞資雙方協議領取薪資預付款，並不被計算利息。

2. 僱主應給付勞工相當於勞工暫時停工執行公民義務 1 週以上之天數工資且最多不得超過勞動契約規定之 1 個月薪之薪資預付款，勞工應退還已領取之預付款。

依兵役法服兵役之勞工不得獲致薪資預付款。

3. 在休年假時，勞工可領取至少相當於休假天數之薪資的預付款。

第 102 條：薪資扣減

1. 僱主僅可扣減勞工薪資，俾依本法第 129 條規定作為勞工破壞僱主之資產、工具、設備等損失賠償。

2. 勞工有權知道薪資扣減之原由。

3. 每月薪資扣減額度不得超過每月勞工提取繳納強制性社保費、醫療保險費、失業保險費、個人所得稅後實際領取之薪資餘額之 30%。

第 103 條：調薪、升等、津貼、補助款項等待遇

調薪、升等、津貼、補助款項以及鼓勵勞工等待遇係在勞動契約、團體協約或僱主的規定中協商訂定。

第 104 條：獎勵

1. 獎勵係指僱主根據生產經營成績、勞工工作效率給予勞工之款項或財產或其他獎勵措施。

2. 對於設有勞工代表組織之企業，僱主參考企業內部勞工代表組織之意見後作決定並在工作場所公開公告獎勵規定。

第七章 工作時間、休息時間

第一節：工作時間

第 105 條：正常工作時間

1. 正常工作時間一天不得超過 8 個小時，一週不得超過 48 個小時。

2. 僱主有權訂定按日或按週工作時間之規定，惟應通知勞工；倘訂定按週工作時間者，正常工作時間一天不得超過 10 個小時，一週不得超過 48 個小時。

政府鼓勵僱主採取按週工作時數為 40 個小時之作業制度。

3. 僱主有責任依國家技術規範以及相關法律規定保證限制與具有危險性、有害性質等要素接觸之工作時數。

第 106 條：大夜工作時間

大夜工作時間係自 22 時至隔日早晨 6 時。

第 107 條：加班時間

加班時間係指法律規定、團體協約或企業內部勞動規定之正常工作時間以外之工作時段。

2. 僱主完全符合下列要求時，可安排勞工加班：

a) 須獲得勞工同意；

b) 保證勞工加班時數不得超過一天正常工作時數之 50%；倘採取按週之正常工作時數制度者，正常工作與加班之總時數一天不得超過 12 個小時，一個月不得超過 40 個小時；

c) 保證勞工一年加班時數不得超過 200 個小時，本條第 3 項規定者則除外。

3. 在若干特定產業項目或下列情況下，僱主可要求勞工加班，但一年不得超過 300 個小時：

a) 從事紡織成衣、皮革、鞋業、電機、電子產品加工外銷、農林、鹽業、水產加工等生產活動；

b) 電力發電與供應、電信、煉油、供水、排水等產業；

c)需要具備高水準之技術專業人員處理工作而勞務市場無法及時充足供應之情況；

d) 因產品、原料之季節性與時間性而無法延後之緊急工作處理，或因意外客觀因素、天災、火災、天氣負面影響、戰爭、缺電、缺乏生產原料、生產線事故等所衍生之工作處理；

d)由政府規定之其他情況。

4.倘依據本條第 3 項規定加班者，雇主應書面通知省級人委會係屬勞動專責機關。

5.政府訂定本條規定之相關施行細則。

第 108 條：特殊情況加班

雇主在下列情況下有權要求勞工隨時加班，而不受依本法第 107 條規定之加班時數限制，勞工並不得拒絕：

1.依法律規定執行保障國家安全、國防任務之召集動員命令。

2.執行有關天災、火災、危險性疫情以及災難等防範、處理中保護個人生命、機關、組織、自然人等資產之工作。依職業安全衛生法律規定對勞工生命、健康可能產生負面影響者則除外。

第二節：休息時間

第 109 條：工作時間中休息時間

1.勞工依本法第 105 條規定之工作時間進行工作，一天 6 個小時以上者，可中間休息至少連續 30 分鐘，倘夜班工作者，可中間休息至少連續 45 分鐘。

倘勞工採班制工作連續 6 個小時以上，中間休息時間可計算入工作時間。

2.除本條第 1 項規定之休息時間外，雇主安排勞工各場次短暫休息時間並列入企業內部勞動規定。

第 110 條：輪班間隔休息時間

工作採輪班制之勞工於換到下個班次前至少應有 12 個小時之休息時間。

第 111 條：週休時間

1. 勞工每週得以至少連續休息 24 小時。勞工若因作業週期性而無法週休之特殊情況下，雇主有責任確保勞工每月至少平均可休息 4 天。
2. 雇主有權決定安排勞工於週日或於週內其他所定之日休息，惟須於企業內部勞動規定載列。
3. 倘週休日適逢本法第 112 條第 1 項所規定之例假日，勞工可於次日補休。

第 112 條：國定假日與節慶假日

1. 勞工得以於下列國定假日與節慶假日帶薪休假：

元旦節：1 天(國曆 1 月 1 日)；

b) 農曆春節：5 天；

c) 解放日：1 天(國曆 4 月 30 日)；

d) 國際勞動節：1 天(國曆 5 月 1 日)；

d) 國慶節：2 天(國曆 9 月 2 日與前一天或後一天)；

e) 雄王國祖忌日：1 天(農曆 3 月初 10)；

2. 除本條第 1 項所規定之例假日外，在越南工作之外籍勞工可於渠等之本國國慶日以及民族傳統新年節各放 1 天假。

3. 政府總理每年根據實際情況訂定本條第 1 項 b 款與 d 款所規定之假日

第 113 條：年假

1. 勞工為一個雇主工作滿 12 個月，則可依勞動契約規定帶薪休年假，具體如次：

a) 一般條件下工作者：12 天；

b) 未成年勞工、身心障礙勞工、從事具有繁重、毒害及危險性質之工作、職業項目者：14 天；

c) 從事具有特別繁重、毒害及危險性質之工作、職業項目者：16 天。

2. 勞工為一個雇主工作未滿 12 個月，其年假天數則依工作月數之相當比例計算。

3. 倘勞工離職、被解僱而未休年假或是未休完年假，雇主應給付未休假天數之薪資。

4. 雇主有責任於徵詢勞工之意見後訂定勞工年假時間表並應事先通知勞工。勞工可與雇主針對每年年假分成多次休假或是最多 3 年合併休假一次等內容進行協商。

5. 倘每年年假休假的時候尚未到薪資給付期，勞工得以依本法第 101 條第 3 項規定領取薪資預付款。

6. 當勞工休年假時，倘搭乘陸路、鐵路、水路等交通工具的往返路程之天數為 2 天以上者，則可自第 3 天起多休年假天數以外之路程假，惟每年度僅適用於 1 次休假。

7. 政府訂定本條規定之相關施行細則。

第 114 條：依據工作年資增加年假之天數

依據本法第 113 條第 1 項規定，勞工為一個雇主工作每滿 5 年，得以增加 1 天年假。

第 115 條：事假及無薪休假

1. 勞工於下列情況下可帶薪休假並應通知雇主：

- a) 本人結婚者：休假 3 天；
 - b) 親生子女、收養子女等結婚：休假 1 天；
 - c) 本人或配偶之親生父母、養夫母、配偶、親生子女、收養子女等死亡者：休假 3 天。
2. 當勞工之祖父母、外祖父母、親兄弟姐妹死亡，或是勞工之父親或母親、親兄弟姐妹結婚時，可無薪休假 1 天，並應通知雇主。
3. 除本條第 1 項與第 2 項規定者之外，勞工可與雇主就無薪休假進行協商。

第三節：從事具有特殊性質工作之勞工之作息時間

第 116 條：從事具有特殊性質工作之勞工之作息時間

對於從事陸運、鐵路、水運、空運等具有特殊性質工作、海底石油、天然氣勘探開採、海上工作、藝術工作、輻射與核能技術使用、高頻電波技術應用、資訊學、資訊技術、高新科技研究應用、工業設計、潛水工作、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、由政府規定之其他具有特殊性質之工作項目，主管部會、產業部門與勞動、社會暨榮軍部達成共識後訂定勞工之作息時間詳細規定，並應遵守本法第 109 條規定。

第八章 勞動紀律、物質責任

第一節：勞動紀律

第 117 條：勞動紀律

勞動紀律係指遵守由雇主於企業內部勞動規定訂定與法律規定之有關工時、技術、生產經營調控等規定。

第 118 條：企業內部勞動規定

- 1. 雇主應訂定企業內部勞動規定，倘僱用 10 名勞工以上者，企業內部勞動規定應以書面方式呈現。

2. 企業內部勞動規定不得違反勞動法律規定與相關法規。企業內部勞動規定包括下列主要內容：

- a) 作息時間；
- b) 工作場所秩序；
- c) 職業安全衛生；
- d) 工作場所性騷擾防治；工作場所性騷擾行為處理程序、流程；
- d) 保護雇主之財產與營業秘密、科技機密以及智慧財產；
- e) 暫時調動勞工從事與勞動契約規定不同之工作的情況；
- g) 勞工違反勞動紀律之行為、以及處置方式；
- h) 物質賠償責任；
- i) 有權進行勞動紀律處分之主管。

3. 對於設有勞工代表組織之企業，雇主於公告企業內部勞動規定或是修正、補充該等規定之前應徵詢企業內部勞工代表組織之意見。

4. 雇主應將企業內部勞動規定週知勞工，並應將該規定之主要內容張貼於工作場所之必要地區。

5. 政府訂定本條規定之相關施行細則。

第 119 條：企業內部勞動規定登記

1. 倘雇主聘僱 10 名勞工以上者，則應向雇主登記經營之所在地的省級人委會下屬之勞動專責機關申請登記內部勞動規定。

2. 雇主應自公告企業內部勞動規定之日起 10 天內遞交企業內部勞動規定登記申請文件。

3.省級人委會下屬之勞動專責機關於收到企業內部勞動規定登記申請文件之日起 7 個工作天內，發現企業內部勞動規定內容中含有違反法規之規定，應通知並輔導雇主修正、補充與重新登記。

4.倘雇主在不同地區設立分公司、生產經營基地、機構，則將雇主已登記之內部勞動規定送至該等分公司、生產經營基地、機構所設置之所在地省級人委會下屬之勞動專責機關。

5.省級人委會下屬之勞動專責機關根據實際情況可授權予縣級人委會下屬之勞動專責機關依本條規定進行內部勞動規定登記作業。

第 120 條：企業內部勞動規定登記申請文件

企業內部勞動規定登記申請文件包括：

1. 企業內部勞動規定登記申請書；
2. 企業內部勞動規定文本；
3. 企業內部勞工代表組織之書面評論意見(對於設有勞工代表組織之企業)；
4. 雇主訂定有關規定勞動紀律及物質賠償責任之相關文件(倘有)；

第 121 條：企業內部勞動規定之效力

企業內部勞動規定自本法第 119 條規定之主管機關收到前述規定合格登記申請文件之日起 15 天後生效實施。

倘聘僱 10 名勞工以下之雇主以書面方式公告企業內部勞動規定者，其實施效力則由雇主於該項內部勞動規定中訂定。

第 122 條：勞動紀律處分之原則、程序

1. 有關勞動紀律處分之規定如下：
 - a) 雇主須提出勞工過失之證據；
 - b) 應有受紀律處分之勞工作為成員之企業內部勞工代表組織的參與；

c)違反紀律之勞工應出現在場並有權自行辯護、委託律師或勞工代表組織代為辯護；對於未滿 15 歲者，應有該人之法定代理人參與；

d) 違規勞工處分應以書面進行紀錄。

2.對於勞工之一項違規行為，不得採取多項處分措施。

3.當一個勞工同時違反許多項勞動紀律規定時，則僅能針對最嚴重之違規行為採取最嚴厲之處分措施。

4.不得對處於下列規定期間之勞工進行勞動紀律處分：

a)病假、養病中；經雇主同意予以休假者；

b)暫時被扣留、監禁者；

c)待權責機關對本法第 125 條第 1 項與第 2 項規定之違反行為進行調查、查證與結論等結果；

d) 孕婦；產假中、餵養 12 個月以下嬰兒之勞工。

5.對於罹患精神疾病或其他疾病而喪失意識或行為控制能力之違規勞工，不得進行勞動紀律處分。

6.政府訂定勞動紀律處分之原則、程序。

第 123 條：勞動紀律處分時效

處分違規勞工之時效係自案發之日起 6 個月；倘勞工之違規行為係直接與雇主之財務、資產、洩漏科技機密、生產經營秘密等有關，處分違規勞工之時效為 12 個月。

當依本法第 122 條第 4 項規定之期間期滿，倘處分違規勞工之時效屆滿或是仍有時效，惟不夠 60 天，則可延長處分違規勞工之時效，惟自前開時效屆滿之日起不得超過 60 天。

雇主應於本條第 1 項與第 2 項所規定之期間內公布勞動紀律處分之決定。

第 124 條：勞動紀律處分措施

1. 譴責；
2. 延期調薪，惟不得超過 6 個月；
3. 革職；
4. 解僱。

第 125 條：採取解僱之紀律處分措施

雇主得於下列情況，採取解僱之紀律處分：

1. 勞工有偷竊、貪污、賭博、蓄意傷害、在工作場所吸毒等行為；
2. 勞工有內部勞動規定所訂定之洩漏雇主之營業秘密、科技機密、侵犯智慧財產權、對雇主資產及利益造成嚴重損失或產生嚴重損害之危機、或是工作場所性騷擾等行為。
3. 勞工受延期調薪或是革職等紀律處分措施，而在處分期間未屆滿時再違規者。再違規者係指勞工再次犯到已受紀律處分而依本法第 126 條規定未得到紀律處分撤除之違規行為。
4. 勞工無故曠職，自任意曠職之日起 30 天內合計超過 5 天或是 365 天內合計超過 20 天者。

被視為曠職之正當理由包括天災、火災、勞工本身或其親屬患病並持有權責之醫療診所出具之確認文件，以及企業內部勞動規定所訂定之其他情況者。

第 126 條：撤除紀律處分、縮短紀律處分期間

1. 勞工自受譴責處分之日起 3 個月後或自受延期調薪處分之日起 6 個月後或是自受革職處分之日起 3 年後，倘不再違規者，則其紀律處分將順著撤除。

2.受延期調薪處分之勞工於履行處分期間之一半時間後表現有進步者，雇主可考量縮短其履行處分期間。

第 127 條：勞動紀律處分被禁止之行為

1. 傷害勞工之健康、名譽、生命、信譽、人格。
2. 以罰款、扣薪等方式取代勞動紀律之處分。
3. 對於有企業內部勞動規定或已締結之勞動契約等未訂定或勞動相關法規並無規定之違規行為的勞工，採取勞動紀律之處分。

第 128 條：暫時停職

1. 視勞工犯紀案之情節複雜程度，倘繼續讓勞工工作將對案情調查作業造成困難者，雇主有權要求勞工暫時停職。勞工暫時停職僅於徵詢考慮要求暫時停職之勞工作為成員之企業內部勞工代表組織之意見後，方可進行。

2. 勞工暫時停職之期間不得超過 15 天，特殊情況者亦不得超過 90 天。勞工於暫時停職期間得以預領停職前之薪資款額之 50%。

暫時停職期間屆滿時，雇主應接受勞工恢復上班。

3. 倘勞工受勞動紀律處分，亦不須退還已預領之薪資款額。

4. 倘勞工不受勞動紀律處分，雇主則應給付其暫時停職期間內之全部薪資。

第二節：物質責任

第 129 條：損失賠償

1. 勞工損壞雇主之工具、設備，或是有造成雇主資產損失之其他行為，則應依據法律規定或雇主之內部勞動規定進行賠償。

倘勞工因疏忽而造成不嚴重之損失，以及損失價值不超過政府規定適用於勞工工作所在地之最低薪資標準之 10 個月薪資總額，勞工應賠償

之金額最多相當於3個月之薪資總額，並依據本法第102條第3項規定每月自月薪扣除。

2. 勞工遺失雇主之工具、設備、財產或雇主所交給之其他財產，或是超過規定標準消耗生產物資，則應按市價或依內部勞動規定賠償部分或全部損失；倘有簽訂責任契約者，則應依該契約規定賠償；倘因天災、火災、戰爭、疫情、危險性疫病、災難、無法預料且雖已盡可能採取各項必要措施而仍無法處理之客觀發生事件，則不需賠償。

第130條：損失賠償

1. 損失賠償額度應根據勞工之過失、實際損失程度、以及勞工本身、家庭等實際情況以及財產狀況進行考量、決定。

2. 政府訂定有關損失賠償程序、流程、時效等規定。

第131條：有關勞動紀律處分、物質責任等申訴

受勞動紀律處分、暫時停職或是依責任制度規定須進行賠償之勞工，倘認為處分不當者，可依法律規定向雇主或權責機關提出申訴，或要求依法定程序進行勞資爭議處理。

政府訂定本條規定之相關施行細則。

第九章 職業安全衛生

第132條：遵守有關職業安全衛生等法規

與勞動、生產經營活動有關之雇主、勞工、以及機關、組織、自然人皆應遵守執行有關職業安全衛生等規定。

第133條：職業安全衛生計畫

1. 政府訂定國家職業安全衛生計畫。

2. 省級人委會將當地職業安全衛生計畫呈送同級人民議會核定，並列入當地經濟社會發展計畫。

第 134 條：保證工作場所之職業安全衛生

1. 雇主有責任充分執行各項措施，俾保證工作場所之職業安全衛生。
2. 勞工有責任執行有關職業安全衛生之規定、內部規定、流程、標準；並遵守法規、以及掌握有關保證工作場所之職業安全衛生等措施之知識、技能。

第十章 適用於女性勞工之特殊規定暨性別平等保障

第 135 條：政府政策

1. 保證女性勞工、男性勞工之平等權利，落實保證性別平等與工作場所性騷擾防治等各項措施。
2. 鼓勵雇主提供便利條件，俾讓女性勞工、男性勞工有經常工作，廣泛適用按彈性作業時間表、非全時工作制及居家上班等工作制度。
3. 採取有關提供女性勞工就業機會、改善其工作環境、提高業務水準、健康照顧、加強精神與物質生活福利等措施，俾有助於女性勞工有效發揮工作能力、和諧妥善處理工作事業與家庭生活。
4. 對於僱用女性勞工人數多之雇主，依租稅法律規定適用減稅政策。
5. 政府在勞工密集之地區規劃並推動開辦托兒所及幼稚園之計畫。擴大多種適合女性勞工之培訓模式，俾增加渠等另一個適合女性體質、生理及母性特徵之備用職業技能。
6. 政府訂定本條規定之相關施行細則。

第 136 條：雇主之責任

1. 保證在勞工聘僱、分工、訓練、作息時間、薪資給付以及其他待遇制度等方面執行性別平等與採取促進性別平等之各項措施。
2. 在針對女性勞工之權益等問題做決定時應參考女性勞工或其代表人之意見。

3.保證在工作場所設置足夠且適合之浴室與洗手間。

4.協助、資助興建托兒所、幼稚園，或提供勞工小孩之幼托費部分費用補助。

第 137 條：孕產婦保護

1.，雇主於下列情況下不得安排勞工上夜班、加班或遠地出差：

a)懷孕自第 7 個月起或在山區、偏遠地區、邊境地區或島嶼地區工作者係自第 6 個月起；

b)正在餵養 12 個月以下之嬰兒者，勞工同意除外。

2.從事具有費力、毒害、危險或特別費力、毒害、危險性質或是對孕產與餵養幼兒等能力產生負面影響之工作之女性勞工懷孕時通知雇主，得以在 12 個月以下之嬰兒餵養期間屆滿前獲調動從事更為安全、不費力之工作或是每日減少 1 個工作小時而不減薪與應有之權益。

3.雇主不得以勞工結婚、懷孕、產假、餵養 12 個月以下之嬰兒等原由解僱或單方終止勞動契約；雇主為死亡之自然人、被法院裁判喪失執行民事行為之能力、失蹤或已死亡、或是雇主非為自然人且終止營運或由省級人委會下屬之經營登記主管機關公告並無法人代表、執行法人代表權利與義務之授權者等情況則除外。

倘勞動契約在女性勞工孕期或餵養 12 個月以下之嬰兒期間內到期者，則得以優先締結新之勞動契約。

4.女性勞工於月經期間每日可休息 30 分鐘；對於餵養 12 個月以下之嬰兒者，每日於工作時間可休息 60 分鐘。前述休息時間仍按勞動契約規定享有全額薪資。

第 138 條：懷孕之女性勞工單方終止或暫緩履行勞動契約之權利

1. 懷孕女性勞工倘取得權責醫療診所有關繼續工作將對胎兒造成不良影響之確認書，則可單方終止或暫緩履行勞動契約。

倘單方終止或暫緩履行勞動契約者，應通知雇主且附上權責醫療診所有關繼續工作將對胎兒造成不良影響之確認書。

2.倘暫緩履行勞動契約者，暫緩期間將由勞工與雇主進行協商，但達成共識之期間最短應相當於權責醫療診指定應暫時休息之期間。倘並無權責醫療診所之暫時休息期間指定者，雙方將對暫緩履行勞動契約之期間進行協商。

第 139 條：產假

1.女性勞工得於生產前後休產假合併為 6 個月，生產前產假期間不得超過 2 個月。

對於同次生產超過 2 個嬰孩以上之女性勞工，自第 2 個嬰孩起，每多生一個嬰孩者，多給 1 個月產假。

2.女性勞工於產假期間得依社會保險法律規定享有產假待遇。

3.依本條第 1 項規定之產假期滿之女性勞工倘有需要者，則經與雇主協商後可無薪多休假一段期間。

4.依本條第 1 項規定之產假期滿前而至少已休滿 4 個月產假之女性勞工可回來上班，惟應事先通知並獲得雇主同意以及取得權責醫療診所有關提前復職不影響勞工健康之確認書。在此情況下，除領取由雇主給付之工作日薪外，女性勞工仍得依社會保險法律規定繼續享有生育津貼。

5.妻子生產之男性勞工、認養 6 個月以下之嬰兒之勞工、代孕之女性勞工以及作為代孕之委託母親之勞工得依社會保險法律規定享有產假待遇。

第 140 條：保證產假之勞工就業機會

女性勞工依本法第 139 條第 1 項、第 3 項與第 5 項等規定休產假期滿後獲確保恢復產假前之工作且不減薪以及產假前應有之權益；倘已無再有產假前之工作，雇主應安排該勞工從事其他工作，惟新工作之薪資不得低於產假前之薪資。

第 141 條：病兒照顧、孕產及採取避孕措施等期間之津貼補助

勞工在因照顧 7 歲以下之病兒、產檢、流產、墮胎、取出死胎、治療性墮胎、採取避孕措施、絕育等而休假之期間得依社會保險法律規定享有津貼補助。

第 142：對生育與餵養嬰孩等造成負面影響之職業、工作

勞動、社會暨榮軍部公告對生育與餵養嬰孩等造成負面影響之職業、工作清單。

雇主應充分提供工作之要求、風險、危險性質等資訊，俾利勞工決定，並在僱用勞工從事屬於本條第 1 項規定之清單裡的工作時應保證勞工之職業安全衛生。

第十一章 適用於未成年勞工與若干其他勞工之特殊規定

第一節：未成年勞工

第 143 條：未成年勞工

1. 未成年勞工係指 18 歲以下之勞工。
2. 滿 15 歲至 18 歲以下者不得從事本法第 147 條規定之工作或是在前述條文規定之工作場地工作。
3. 滿 13 歲至 15 歲以下者僅得從事屬於由勞動、社會暨榮軍部公告之工作清單之簡易工作。
4. 未滿 13 歲者僅得從事本法第 145 條第 3 項規定之工作。

第 144. 未成年勞工僱用原則

1. 未成年勞工僅可從事適合健康狀況之工作，俾確保該人體格、智力及人格之發展。
2. 雇主於僱用未成年勞工時有責任關心、照顧該人在工作過程中之工作、健康及學習等方面。

3. 僱主僱用未成年勞工時應取得該人之父親、母親或是監護人之同意；並另專門造冊追蹤管理，其中載明其姓名、出生日期、現任工作項目、定期健康檢查結果，並於政府權責機關要求時應出具。

4. 僱主應提供便利條件，俾讓未成年勞工學習、參加職訓、職業技能水準培訓、提高課程。

第 145 條：僱用未滿 15 歲者

1. 僱主於僱用未滿 15 歲者時應遵守下列規定：

a) 應與未滿 15 歲者以及該人之法定監護人書面締結勞動契約；

b) 安排不影響到未滿 15 歲者學校上課時間之工作時間；

c) 應具備權責醫療診所確認未滿 15 歲者之健康適合其擔任之工作之健檢證書，並定期 6 個月至少進行一次健檢。

d) 保證適合勞工年齡之職業安全衛生與勞動環境條件。

2. 僱主僅得以聘僱滿 13 歲至未滿 15 歲者從事本法第 143 條第 3 項規定之簡易工作。

3. 僱主不得聘僱未滿 13 歲者，不影響到未滿 13 歲者之體格、人格、智力等發展且應獲得省級人委會下屬之勞動專責機關同意之藝術、體育、運動等工作則除外。

4. 勞動、社會暨榮軍部訂定本條規定之相關施行細則。

第 146 條：未成年者之工作時間

1. 未滿 15 歲者之工作時間 1 天不得超過 4 個小時，以及 1 週不得超過 20 個小時；不得加班、從事夜班工作。

2. 滿 15 歲至未滿 18 歲者之工作時間 1 天不得超過 8 個小時，以及 1 週不得超過 40 個小時。對於勞動、社會暨榮軍部公告之職業、工作清單所規定之若干職業、工作項目，滿 15 歲至未滿 18 歲者得以加班、從事夜班工作。

第 147 條：禁止滿 15 歲至未滿 18 歲者從事之工作項目與工作場地

1. 禁止滿 15 歲至未滿 18 歲者從事下列工作：

- a) 搬運、扛揸、舉起超過未成年勞工體力負荷之重物；
- b) 從事酒精、酒類、啤酒、香菸、神經刺激劑或是其他麻醉性劑等生產、經營；
- c) 從事化學品、瓦斯、爆炸物等生產、使用或是運輸；
- d) 從事機械設備維修、保固；
- d) 拆除建築物工程；
- e) 從事金屬燒熔、吹製、鑄造、軋製、沖壓、焊接；
- g) 海洋潛水、遠洋漁業捕撈；
- h) 對未成年者體格、智力、人格等發展造成傷害之其他工作。

2. 禁止僱用滿 15 歲至未滿 18 歲之勞工在下列工作場地工作：

- a) 水下、地下、洞穴內、隧道內等場地；
- b) 營造工地；
- c) 家畜屠宰場；
- d) 賭場、酒吧、舞場、卡拉 OK 室、飯店、旅館、蒸汽浴服務場所、按摩店、彩卷、電子遊戲服務等經營據點；
- d) 對未成年者體格、智力、人格等發展造成傷害之其他工作場地。

3. 勞動、社會暨榮軍部部長訂定本條第 1 項 h 點及第 2 項 d 點所規定之清單。

第二節：高齡勞工

第 148 條：高齡勞工

- 1.高齡勞工係指本法第 169 條第 2 項所規定之年齡滿後仍繼續工作之勞工。
- 2.高齡勞工有權與雇主針對縮短其每日工作時數或適用非全時工作制度等內容進行協商。
- 3.政府鼓勵僱用高齡勞工從事適合其健康狀況之工作，俾保證其工作權與有效利用人力資源。

第 149 條：僱用高齡勞工

- 1.在僱用高齡勞工時雙方可協商締結多次定期勞動契約。
- 2.高齡勞工在享有依社會保險法規定之退休金期間繼續依新的勞動契約工作，則除退休制度應有之權利之外，高齡勞工得以依法律、勞動契約等規定享有薪資與其他權利。
- 3.不得僱用高齡勞工從事對其健康產生負面影響之具有費力、毒害、危險或特別費力、毒害、危險性質之工作，保證工作條件安全者除外。
- 4.雇主有責任關心、照顧高齡勞工在工作場所之健康。

第三節：赴海外工作之越籍勞工、為駐越外國組織機構、在越外籍自然人工作之勞工、在越南工作之外籍勞工

第 150 條：赴海外工作之越籍勞工、為駐越外國組織機構、在越外籍自然人工作之勞工

- 1.政府鼓勵企業、機關、組織、自然人尋找與拓展海外勞務市場，俾輸出越籍勞工至海外工作。

赴海外工作之越籍勞工應遵守越南法律、所在國法律規定，越南社會主義共和國作為會員國之國際條約另有其他規定者則除外。

2.在駐越國際組織機構、工業區、經濟區、加工出口區、高科技園區工作或是為在越外籍自然人工作之越籍勞工應遵守越南法規並獲得法律保護。

3.政府針對為駐越外國組織機構、在越外籍自然人工作之越籍勞工聘僱、管理等內容訂定相關施行細則。

第 151 條：外籍勞工在越南工作之條件

1.在越南工作之外籍勞工係指外籍人士，並應具備下列條件：

a)滿 18 歲以上且具備完全民事行為能力者；

b) 具備專業、技術水準、技能、工作經驗、依衛生部長規定之良好健康者；

c) 依據越南或國外法律規定非為在受刑期間或是未清除犯罪紀錄或是在被追究刑責期間的人；

d) 具備越南權責機關核發之工作證者，本法第 154 條規定者則除外。

2.在越南工作之外籍勞工之勞動契約期限不得超過工作證期限。僱用外籍勞工在越南工作時，雙方可協商締結多次定期勞動契約。

3.在越南工作之外籍勞工應遵守越南法律並獲得越南法律保護，越南社會主義共和國作為會員國之國際條約另有其他規定者則除外。

第 152 條：在越南工作之外籍勞工聘僱條件

1.企業、組織、機構、自然人、承包商僅可聘僱外籍勞工擔任根據生產經營需求越籍勞工尚未符合標準之管理人、執行經理、專家以及技術人員等工作。

2.企業、組織、機構、自然人聘僱外籍勞工在越南工作之前應說明勞工僱用需求並取得主管機關書面核准。

3. 承包商於聘僱外籍勞工在越南工作之前應詳細填寫需要外籍勞工擔任之工作職位、專業、技術水準、工作經驗、執行承包案需要外籍勞工之工作期間，並取得主管機關書面核准。

第 153 條：雇主與外籍勞工等責任

1. 外籍勞工於權責機關要求時應出具工作證。
2. 倘在越南工作之外籍勞工並無工作證者，則將依越南有關外籍人士出入境、過境、居留等法律規定被強制出境或驅逐出境。
3. 倘雇主僱用無持有工作證之外籍勞工，則將依法受處分。

第 154 條：非屬核發工作證對象之在越工作的外籍勞工

1. 責任有限公司之所有者或是持有依政府規定之合股金額之入股成員。
2. 股份公司之董事長或是持有依政府規定之合股金額之董事會董事。
3. 外國非正式組織、國際組織駐越南代表辦事處代表、專案代表或是主要負責人。
4. 入境越南後居留期間為 3 個月以下者，入境目的係勞務推銷。
5. 入境越南後居留期間 3 個月以下者，入境目的係處理對生產經營活動造成影響或產生危機且越南專家與正在越南工作之外籍專家無法處理之意外事故、技術狀況以及高難度技術問題。
6. 依律師法規定獲核發在越南執業證書之外籍律師。
7. 越南社會主義共和國作為成員國之國際條約規定者。
8. 與越籍配偶結婚且在越南境內生活之外籍人士。
9. 政府規定之其他對象。

第 155 條：工作證有效期限

工作證有效期限最長為 2 年；倘延長者，則僅能延長一次，以及延長之有效期限最長為 2 年。

第 156 條：工作證失效之情況

1. 工作證到期。
2. 終止勞動契約。
3. 勞動契約內容與已獲核發之工作證內容不符。
4. 未依已獲核發之工作證規定內容從事工作。
5. 作為核發工作證之依據的契約效期到期或是終止。
6. 外國一方書面通知停止遣派外籍勞工在越南工作。
7. 僱用外籍勞工之越南企業、組織或合作夥伴、或是外國駐越組織機構終止活動。
8. 工作證被撤回。

第 157 條：工作證、非屬核發工作證對象之確認書等核發、重新核發、延期、撤回

政府訂定有關在越南工作之外籍勞工之工作證、非屬核發工作證對象之確認書等核發、重新核發、延期、撤回之條件、流程、手續等規定。

第四節：身心障礙勞工

第 158 條：政府對身心障礙勞工之政策

政府保護身心障礙勞工之工作權、自主創業權；依據有關身心障礙者法律規定，對僱用身心障礙勞工且提供渠等就業機會之雇主採取適當鼓勵、優惠政策。

第 159 條：僱用身心障礙勞工

1. 僱主應確保適合身心障礙勞工之工作條件、勞動工具、職業安全衛生，並提供身心障礙勞工定期健檢。
2. 當僱主針對身心障礙勞工之權益要做決定時，應徵詢渠等之意見。

第 160 條：僱用身心障礙勞工時被禁止之行為

1. 安排勞動能力衰退 51% 以上之輕度身心障礙勞工、重度身心障礙勞工、極重度身心障礙勞工加班或從事夜班工作，身心障礙勞工同意者則除外。
2. 僱主已充分提供屬於勞動、社會暨榮軍部公告之清單之具有繁重、毒害、危險等性質之工作的詳細資訊後，未獲身心障礙勞工同意，仍安排渠等從事該等工作。

第五節：家務工

第 161 條：家務工

1. 家務工係指為一戶或多戶家庭提供經常家務服務之勞工。

家務工作包括與商業活動無關之為家庭戶烹調、管家、照顧小孩、照顧病人、老人、開車、園藝以及其他工作項目。

2. 政府訂定有關家務工之規定

第 162 條：家務工之勞動契約

1. 僱主應與家務工締結書面勞動契約。
2. 家務工之勞動契約有效期限係由雙方協商。締約一方可單方隨時終止勞動契約，惟應至少 15 天前事先通知另一方。
3. 雙方於勞動契約內訂定薪資給付方式、給付期限、每天工作時數以及住宿等內容。

第 163 條：僱主僱用家務工時所承擔之義務

1. 充份履行勞動契約所列之各項共識內容。

- 2.依法律規定給付家務工之社會保險費、醫療保險費，俾利該人主動參加社會保險、醫療保險。
- 3.尊重家務工之名譽、人格尊嚴。
- 4.倘有達成共識之協議，應為家務工安排清潔、衛生之膳宿環境。
- 5.提供家務工學習、參加職訓等便利條件。
- 6.當家務工離職返回其居住地時，應支付相關車費；家務工提前終止勞動契約者則除外。

第 164 條：家務工之義務

- 1.充份履行勞動契約所訂之各項共識內容。
- 2.倘損壞、遺失雇主之財產者，應依雙方達成之協議或法律規定賠償。
- 3.當發現可能威脅雇主家庭與本身之財產、生命、健康、安全等之意外事故發生之潛在危機與可能性時，應立即通知雇主。
- 4.倘雇主有虐待、性騷擾、強制勞動或其他違法等行為，應向權責機關申訴。

第 165 條：禁止雇主採取之行為

- 1.對家務工有虐待、性騷擾、強制勞動、暴力等行為。
- 2.交代家務工從事與勞動契約規定不符之工作。
- 3.扣留家務工之隨身證件。

第六節：其他勞工類型

第 166 條：從事藝術、體育、運動、海運、空運等工作之勞工

從事藝術、體育、運動、海運、空運等工作之勞工依政府規定得以適用適當之技能水準培訓、提高、勞動契約、薪資、獎金、作息時間、職業安全、衛生等若干待遇制度。

第 167 條：居家工作之勞工

勞工可與雇主針對在家從事一定工作項目等內容進行協商。

第十二章 社會保險、醫療保險、失業保險

第 168 條：參加社會保險、醫療保險、失業保險

1. 雇主、勞工必須參加強制性社會保險、醫療保險、失業保險；勞工依社會保險、醫療保險以及失業保險法律規定享有的各項福利待遇。

鼓勵雇主、勞工參加對勞工之其他保險種類。

2. 雇主於勞工享有社會保險待遇休假期間無須給付勞工薪資，雙方另有協議者則除外。

3. 對於非屬於參加強制性社會保險、醫療保險以、失業保險等對象之勞工，雇主應於薪資給付同時另給付一筆相當於雇主依社會保險、醫療保險、失業保險法律規定應繳納之社會保險費、醫療保險費以及失業保險費之款額。

第 169 條：退休年齡

勞工符合社會保險法規定有關繳納社會保險費之一定年數的標準，滿退休年齡者得以享有退休金。

2. 在正常工作條件下，勞工之退休年齡按期程逐漸調整，至 2028 年男性勞工滿 62 歲，至 2035 年女性勞工滿 60 歲。

自 2021 年起，在正常工作條件下，男性勞工退休年齡為滿 60 歲 3 個月，女性勞工退休年齡則為滿 55 歲 4 個月；嗣後男性勞工與女性勞工每一年分別類推增加 3 個月與 4 個月。

3. 勞動能力衰退、從事具有特別繁重、毒害、危險性質之職業、工作、從事具有繁重、毒害或危險性質之職業、工作、在經濟社會條件特別艱困之地區工作等勞工可於更低年齡退休，惟退休時間點不得超過本條第 2 項規定退休年齡之 5 年，法律另有規定者則除外。

4.對具有高技術、專業水準之勞工與若干其他特殊情況者可延長退休年齡，惟退休時間點不得超過本條第 2 項規定退休年齡之 5 年，法律另有規定者則除外。

5.政府訂定本條規定之相關施行細則。

第十三章 企業內部勞工代表組織

第 170 條：企業內部勞工代表組織之成立、加入與參加權利

- 1.勞工有權依據工會法規定成立、加入、參與工會活動。
- 2.在企業工作之勞工有權依本法第 172、第 173、以及第 174 等條文規定成立、加入與參加在企業之勞工組織活動。
- 3.本條第 1 項與第 2 項所規定之各個勞工代表組織在代表保護勞工在勞資關係中應有之權益方面具有平等權利與義務。

第 171 條：越南工會組織體系下屬之基層工會

- 1.越南工會組織體系下屬之基層工會係在各個機關、組織、單位、企業成立。
- 2.基層工會之成立、解散、組織與運作係依工會法規定進行。

第 172 條：企業內部勞工組織之成立、加入

- 1.企業內部勞工組織於權責機關核可登記後得以成立與合法運作。
企業內部勞工組織之組織架構與運作應保證遵守憲法、法律、條例、自願、自主管理、民主、透明等原則。
- 2.企業內部勞工組織於違反本法第 174 條第 1 項 b 點規定之組織宗旨、目的時，被取消登記，或是企業內部勞工組織因其組織本身分開、合併、併入、解散或企業解散、破產而終止運作。
- 3.倘企業內部勞工組織加入越南工會，則依工會法規定執行。

4.政府訂定有關企業內部勞工組織之登記申請文件、登記程序、手續、登記核可、取消權責與作業、其資產、財務的政府行政管理、以及該組織之分開、合併、併入、解散、聯盟權利等規定。

第 173 條：企業內部勞工組織理事會與會員

1.企業內部勞工組織於申請登記時應擁有符合政府規定在企業工作之勞工的最低會員人數。

2.企業內部勞工組織理事會由其會員投票選出。理事會理事為在企業工作且未在被追究刑責期間、在受刑期間或是未清除依刑事法規定之國家安全侵犯、人身自由權、國民自由、民主權、所有權等犯罪紀錄之越籍勞工。

第 174 條：企業內部勞工組織之章程

1.企業內部勞工組織之章程應具備下列主要內容：

a)組織名稱、地址、標章(倘有)；

b)組織運作之宗旨、目的與範圍係保護該組織之會員在企業內部勞資關係應有之合法、正當之權益，並會同雇主處理有關勞工與雇主之權利與義務等問題，以及建立和諧、穩定且進步之勞資關係；

c)企業內部勞工組織加入與退出等標準與流程。

企業內部勞工組織不能同時有一般會員勞工以及直接參與提出有關勞動條件、勞工招聘、勞工處分、勞動契約終止或是調動勞工從事其他業務工作等決定的作業之會員勞工；

d)企業內部勞工組織之組織架構、任期與代表人；

d)組織、運作等原則；

e)組織之決定核准方式。

應以多數會員所作決定之內容，包括通過、修正、補充組織之章程，人事選舉、免任組織之負責人與理事會理事，進行組織之分開、合併、併入、改名、解散、聯盟，以及加入越南工會等；

g)組織之會員費、資產、財務等資源以及資產、財產管理、使用等工作。

企業內部勞工組織之財務收支應得到監督、留存並定期每年公開週知其會員；

h)組織內部會員提出建議方案與其處理方案。

2.政府訂定本條規定之相關施行細則。

第 175 條：禁止雇主對企業內部勞工代表組織成立、加入與運作等所採取之行為

1.因成立、加入或勞工代表組織運作等原由歧視對待會員勞工、以及該組織理事會理事，包括：

a)要求勞工參加、不參加或是退出企業內部勞工代表組織等，方能聘僱、締結或延長勞動契約；

b)解僱、採取紀律處分、單方終止勞動契約、不繼續締結或是延長勞動契約、調動勞工從事其他業務工作；

c)在薪資、工作時間、以及勞資關係中應有之其他權利與義務等方面採取歧視對待措施；

d)阻止、造成工作上之困難，俾使企業內部勞工代表組織衰弱。

2.干預、操縱企業內部勞工代表組織之成立、人事選舉、工作計畫擬定以及各項活動籌備舉辦等，包括財務支援或是其他經濟措施，俾使該組織在執行其勞工之代表的功能無效或衰弱，或是在各個企業內部勞工代表組織間有歧視對待之態度。

第 176 條：企業內部勞工代表組織理事會理事權利

1.企業內部勞工代表組織理事會理事有下列權利：

a)在執行企業內部勞工代表組織之各項任務中，接觸在工作場所之勞工；並應保證執行前述權利不影響到勞工之正常工作；

b)接觸雇主，俾利執行企業內部勞工代表組織之各項代表任務；

c)依本條第 2 項、第 3 項等規定得以利用上班時間執行企業內部勞工代表組織之工作，並仍能領取雇主給付之薪資；

d)得以享有勞資關係中與在執行法律規定之代表功能時應有之其他保障。

2.政府訂定有關雇主根據企業內部勞工代表組織會員人數給予該組織理事會所有理事執行各項任務之最低時數等規定。

3.企業內部勞工代表組織與雇主根據實際情況，就基於本條第 2 項規定之最低時數調增時數，以及該組織理事會理事如何使用上班時間等內容進行協商。

第 177 條：雇主對企業內部勞工代表組織之義務

1.不得阻止、打擾勞工合法成立、加入以及參與企業內部勞工代表組織各項活動。

2.承認並尊重合法成立之企業內部勞工代表組織之各項權利。

3.在單方終止與作為企業內部勞工代表組織理事會理事之勞工，簽訂之勞動契約、調動該人擔任其他業務工作、採取紀律處分措施時應與該組織理事會進行書面協議。倘無法達成協議者，雙方應呈報省級人委會下屬勞動專責機關。自通知前述勞動專責機關之日起 30 天後雇主方能提出決定。倘勞工不同意雇主之決定，企業內部勞工代表組織理事會有權要求依法律規定之程序、流程處理勞資爭議。

4.對於在任期內而勞動契約到期之企業內部勞工代表組織理事會理事，雇主應延長與該勞工締結之勞動契約至其在上開組織任期屆滿為止。

5.依法律規定之其他義務。

第 178 條：企業內部勞工代表組織在勞資關係方面之權利與義務

1. 依本法規定與雇主進行團體協商。
2. 依本法規定在工作場所進行對談。
3. 得以提出評論意見並監督落實梯形薪資表、薪資表、工作比率、薪資給付規則、獎勵規則、企業內部勞動規定以及與作為該組織會員之勞工權益相關問題。
4. 在處理、解決勞資爭議、申訴等過程中獲勞工授權時，扮演勞工之代表角色。
5. 依本法規定進行並率領罷工。
6. 接受在越南合法登記、運作之組織、機構的技術性協助，俾能掌握勞動法規、勞工代表組織成立程序、流程以及獲准登記後在勞資關係方面之各項代表活動進行等。
7. 雇主應安排工作場地並提供資訊、保證企業內部勞工代表組織運作所需之必要條件。
8. 依法律規定之其他權利與義務。

第十四章 勞資爭議處理

第一節：有關勞資爭議處理之總則

第 179 條：勞資爭議

1. 勞資爭議係指各方在建立、執行或是終止勞資關係中所衍生之權益與義務爭議、各個勞工代表組織間之爭議、逕與勞資關係有關之關係所衍生之爭議。勞資爭議種類包括：
 - a) 勞工與雇主、勞工與依契約從事勞工輸出海外工作服務之企業、組織、派遣勞工與要派公司間之個別勞工勞資爭議；
 - b) 一個或多個勞工代表組織與一個雇主或是一個或多個雇主之組織間有關權利或利益之集體勞資爭議。

2.有關權利之集體勞資爭議係指一個或多個勞工代表組織與雇主或是一個或多個雇主之組織間在下列情況下衍生之勞資爭議：

a)對掌握與執行團體協約規定、企業內部勞動規定、其他合法規範與協議等內容有不同見解；

b)對掌握與執行勞動法律規定有不同看法；

c)雇主對勞工、勞工代表組織理事會理事因渠等成立、加入、參與前開組織之活動等原由有歧視對待行為；干預、操縱勞工代表組織活動；違反善意協商之義務。

3.有關利益之集體勞資爭議包括：

a)在進行團體協商中所衍生之勞資爭議；

b)一方拒絕進行協商或是未依法律規定期間內進行協商。

第 180 條：勞資爭議處理原則

1.尊重各方透過協商處理勞資爭議之自主權。

2.優先偏向以調解、仲裁等方式及基於尊重爭議雙方之權益、社會共同利益、不違反法律等處理勞資爭議。

3.公開、透明化、客觀、及時、快速以及遵守法律進行。

4.保證在處理勞資爭議過程中皆有各方代表參與。

5.爭議方提出要求或是依據權責機關、組織、自然人之建議且爭議各方均同意後勞資爭議處理將由權責機關、組織、自然人進行。

第 181 條：機關、組織對勞資爭議處理之責任

1.勞動主管機關有責任會同勞工代表組織、雇主代表組織輔導、協助與幫助各方處理勞資爭議。

2.勞動、社會暨榮軍部提供勞動調解員、仲裁員有關提高勞資爭議處理之專業能力等培訓。

3.有要求時人委會下屬勞動專責機關係受理勞資爭議處理請求案之窗口，並有責任進行分類、輔導、協助、幫助各方處理勞資爭議。

勞資爭議處理請求案之受理機關於 5 個工作天內有責任將必須透過勞動調解程序處理之請求案轉送勞動調解員，至於要求仲裁委員會處理之請求案則轉送仲裁委員會或是輔導請求者遞送法院處理。

第 182 條：雙方對勞資爭議處理之權利與義務

1.各方於處理勞資爭議處理中具有下列權利：

a)親自或透過代表人參與爭議處理程序；

b)撤回或更改請求內容；

c)倘具備勞資爭議受理者無法公私分明或不客觀處理之正當理由，則可要求換人。

2.各方於處理勞資爭議中有下列義務：

a)充分、及時提供用於證明自己所提出之要求之相關完整資料、證據；

b)遵行已達成共識之協議、勞動仲裁庭之判決、已生效之法院判決、決定。

第 183 條：勞資爭議處理之權責機關、組織、自然人等權利

勞資爭議處理之權責機關、組織、自然人在其功能、權限範圍內有權要求爭議各方、相關機關、組織、自然人提供資料、證據，要求鑑定，邀請證人與相關人。

第 184 條：勞動調解員

1.勞動調解員係由省級人委會主席指定，俾利調解勞資、職訓合約等爭議以及協助勞資關係發展。

2.政府訂定有關勞動調解員之資格標準、委任程序與流程、工作制度、條件與管理以及勞動調解員派遣權責、程序與流程等規定。

第 185 條：勞動仲裁委員會

1. 省級人委會主席有成立勞動仲裁委員會之決定權，並指定該委員會主任委員、秘書以及仲裁員。勞動仲裁委員會任期為 5 年。

2. 勞動仲裁委員會之勞動仲裁員人數由省級人委會主席做決定，至少有 15 人，包括由各方推薦之相同人數，具體如下：

a) 至少有 5 個成員係由省級人委會下屬之勞動專責機關推薦，其中該委員會主任委員與秘書分別由前述勞動專責機關之首長代表與公務員擔任；

b) 至少有 5 個成員係由省級工會推薦；

c) 至少有 5 個成員係由該省各個雇主代表組織共同推薦；

3. 勞動仲裁員之工作標準與制度規定如下：

a) 仲裁員係掌握法律、具有有關勞資關係方面之經驗、有信譽且公私分明的人；

b) 依本條第 2 項規定推薦勞動仲裁員時，省級人委會下屬之勞動專責機關、省級工會、雇主代表組織可推薦自己人員或是推薦依規定充分符合勞動仲裁員各項資格標準之其他人；

c) 勞動仲裁委員會秘書執行勞動仲裁委員會之經常性任務。勞動仲裁員以專任或兼任方式工作。

4. 依本法第 189、第 193、第 197 等條文規定受理勞資爭議處理請求時，勞動仲裁委員會做決定成立有關處理勞資爭議之勞動仲裁庭，具體如下：

a) 爭議各方代表各自從勞動仲裁員名單中選出 1 位仲裁員；

b) 由各方依本項 a 點規定選出之勞動仲裁員共同選擇另 1 個勞動仲裁員擔任勞動仲裁庭首席仲裁員；

c)倘爭議各方均選擇同一個仲裁員來處理勞資爭議，勞動仲裁庭則僅由 1 名已獲選之勞動仲裁員獨任仲裁。

5.勞動仲裁庭以集體原則工作並以多數做決定，本條第 4 項 c 點規定者除外。

6.政府訂定本條規定有關勞動仲裁委員會、勞動仲裁員之委任、免任標準、條件、程序、流程、工作制度與條件以及勞動仲裁委員會組織運作、勞動仲裁庭成立與運作等相關施行細則。

第 186 條：禁止在勞資爭議正在處理中單方採取行動

爭議任何一方在權責機關、組織、自然人於本法規定期間內處理勞資爭議中不得採取攻擊另一方之行動。

第二節：個別勞工勞資爭議處理權責與程序

第 187 條：個別勞工勞資爭議處理權責

個別勞工勞資爭議處理權責機關、組織、自然人包括：

- 1.勞動調解員；
- 2.勞動仲裁委員會；
- 3.人民法院。

第 188 條：勞動調解員調解個別勞工勞資爭議之程序、流程

1.個別勞工勞資爭議於請求勞動仲裁委員會或法院處理前應先由勞動調解員進行調解；下列勞資爭議則除外，無須經過調解程序：

- a)以解僱方式進行勞動紀律處分或是單方終止勞動契約等爭議；
- b)終止勞動契約時損失賠償、補助津貼等爭議；
- c)家務工與雇主間之爭議；

d)依社會保險法規、醫療保險法規、就業法規、職業安全衛生法規等分別規定之社會保險、醫療保險、失業保險、職業事故與職業病保險等爭議；

d)勞工與依契約從事勞工輸出海外工作服務之企業、組織間有關損失賠償之爭議；

e)派遣勞工與要派公司間之爭議。

2.勞動調解員於收到爭議處理請求者或本法第 181 條第 3 項規定之機關要求之日起 5 個工作天內應完成調解作業。

3.爭議雙方應出席調解會議。爭議各方可授權予其他人出席調解會議。

4.勞動調解員有責任輔導、協助各方協調處理爭議。

倘爭議各方達成協議，勞動調解員製作成功調解紀錄。成功調解紀錄中應有爭議各方與勞動調解員等簽名。

倘爭議各方無法達成協議，勞動調解員提出調解方案，俾利各方研議。若爭議各方接受該調解方案，勞動調解員則製作成功調解紀錄。成功調解紀錄中應有爭議各方與勞動調解員等簽名。

倘調解方案未獲接受或爭議一方已第 2 次合法召集仍無正當理由缺席，勞動調解員則製作未成功調解紀錄。未成功調解紀錄中應有出席之爭議一方與勞動調解員等簽名。

5.成功調解紀錄或未成功調解紀錄之影本應於製作紀錄之日起 1 個工作天內送至爭議各方。

6.倘爭議一方不執行成功調解紀錄所記載之協議，爭議另一方有權請求勞動仲裁委員會或法院處理。

7.倘不須經過依本條第 1 項規定之調解程序或是依本條第 2 項規定之調解期間已到期而勞動調解員不進行調解或是依本條第 4 項規定未成功調解者，爭議各方有權選擇下列處理方式之一來處理爭議：

a)依本法第 189 條規定請求勞動仲裁委員會處理；

b)請求法院處理。

第 189 條：勞動仲裁委員會處理個別勞工勞資爭議

- 1.對於本法第 188 條第 7 項規定者，爭議各方基於共識原則有權請求勞動仲裁委員會處理爭議。各方於請求勞動仲裁委員會處理爭議時不得同時請求法院處理，本條第 4 項規定者除外。
- 2.勞動仲裁庭於收到依本條第 1 項規定之爭議處理請求之日起 7 個工作天內應成立，俾利處理爭議。
- 3.勞動仲裁庭於其成立之日起 30 天內應對爭議處理方案提出判決並送至爭議各方。
- 4.倘依本條第 2 項規定之期間已到期而勞動仲裁庭仍未成立或是依本條第 3 項規定之期間已到期而勞動仲裁庭仍未提出爭議處理之判決，爭議各方有權請求法院處理。
- 5.倘爭議一方不執行勞動仲裁庭所做之爭議處理判決，爭議各方有權請求法院處理。

第 190 條：個別勞工勞資爭議處理請求期限

1. 請求勞動調解員進行個別勞工勞資爭議協調之期限為自發現爭議方認為其合法權益被侵犯之行為之日起 6 個月。
2. 請求勞動仲裁委員會處理個別勞工勞資爭議之期限為自發現爭議方認為其合法權益被侵犯之行為之日起 9 個月。
- 3.請求法院處理個別勞工勞資爭議之期限為自發現爭議方認為其合法權益被侵犯之行為之日起 1 年。
- 4.倘請求者能證明因不可抗拒事件、外來障礙或依法律規定之其他理由而無法依本條規定之期限按時提出請求者，發生不可抗拒事件、外來障礙或其他理由等期間不被計算入請求處理個別勞工勞資爭議之期間。

第三節：有關權利之集體勞資爭議處理之權責與程序

第 191 條：有關權利之集體勞資爭議處理之權責

1 有關權利之集體勞資爭議處理之權責機關、組織、自然人包括：

- a) 勞動調解員；
- b) 勞動仲裁委員會；
- c) 人民法院。

2. 有關權利之集體勞資爭議於請求勞動仲裁委員會或法院處理前應先由勞動調解員進行調解程序。

第 192 條：有關權利之集體勞資爭議處理之程序、流程

有關權利之集體勞資爭議調解程序、流程依本法第 188 條第 2 項、第 3 項、第 4 項、第 5 項以及第 6 項規定進行。

倘確定本法第 179 條第 2 項 b 點與 c 點規定之爭議有違法之行為者，勞動調解員則製作紀錄並將相關資料、文件轉送權責機關依法律規定研議、處理。

2. 倘未成功調解或是依本法第 188 條第 2 項規定之調解期限已到期而勞動調解員未進行調解，爭議各方有權選擇下列方式之一來處理爭議：

- a) 依本法第 193 條規定請求勞動仲裁委員會處理；
- b) 請求法院處理。

第 193 條：勞動仲裁委員會對有關權利之集體勞資爭議之處理

1. 倘未成功調解或是依本法第 188 條第 2 項規定之調解期限已到期而勞動調解員未進行調解或是爭議一方未執行成功調解紀錄所記載之協議，爭議各方基於共識原則有權請求勞動仲裁委員會處理爭議。

2. 勞動仲裁庭於收到依本條第 1 項規定之爭議處理請求之日起 7 個工作天內應成立，俾利處理爭議。

3.勞動仲裁庭於其成立之日起 30 天內應依據勞動法律規定、已登記之企業內部勞動規定、團體協約以及其他合法協議與規定提出爭議處理之判決並送至爭議各方。

倘確定本法第 179 條第 2 項 b 點與 c 點規定之爭議有違法之行為者，勞動仲裁庭則不提出處理判決而製作紀錄並將相關資料、文件轉送權責機關依法律規定研議、處理。

4.倘爭議各方依本條規定選擇請求勞動仲裁委員會處理爭議，各方於勞動仲裁委員會處理爭議期間不得同時請求法院處理。

5.倘依本條第 2 項規定之期間已到期而勞動仲裁庭仍未成立或是依本條第 3 項規定之期間已到期而勞動仲裁庭仍未提出爭議處理之判決，爭議各方有權請求法院處理。

6.倘爭議一方不執行勞動仲裁庭所做之爭議處理判決，爭議各方有權請求法院處理。

第 194 條：有關權利之集體勞資爭議處理請求期限

1.請求勞動調解員進行有關權利之集體勞資爭議協調之期限為自發現爭議方認為其合法權益被侵犯之行為之日起 6 個月。

2.請求勞動仲裁委員會處理有關權利之集體勞資爭議之期限為自發現爭議方認為其合法權益被侵犯之行為之日起 9 個月。

3.請求法院處理有關權利之集體勞資爭議之期限為自發現爭議方認為其合法權益被侵犯之行為之日起 1 年。

第四節：有關利益之集體勞資爭議處理之權責與程序

第 195 條：有關利益之集體勞資爭議處理之權責

1. 有關利益之集體勞資爭議處理之權責組織、自然人包括：

a) 勞動調解員；

b) 勞動仲裁委員會。

2.有關利益之集體勞資爭議於請求勞動仲裁委員會處理或是進行罷工程序前應先由勞動調解員進行調解程序。

第 196 條：有關利益之集體勞資爭議處理之程序、流程

1.有關利益之集體勞資爭議調解程序、流程依本法第 188 條第 2 項、第 3 項、第 4 項以及第 5 項規定進行。

2.倘成功調解者，成功調解紀錄應包括各方已達成共識之完整內容以及爭議各方與勞動調解員等簽名。成功調解紀錄具有與企業之團體協約同等之法律效力。

3.倘未成功調解或是依本法第 188 條第 2 項規定之調解期限已到期而勞動調解員未進行調解或是爭議一方未執行成功調解紀錄所記載之協議，爭議各方有權選擇下列方式之一來處理爭議：

a)依本法第 197 條規定請求勞動仲裁委員會處理爭議；

b)勞工代表組織有權依本法第 200、第 201 以及第 202 等條文規定之程序進行罷工。

第 197. 勞動仲裁委員會對有關利益之集體勞資爭議之處理

1.倘未成功調解或是依本法第 188 條第 2 項規定之調解期限已到期而勞動調解員未進行調解或是爭議一方未執行成功調解紀錄所記載之協議，爭議各方基於共識原則有權請求勞動仲裁委員會處理爭議。

2.勞動仲裁庭於收到依本條第 1 項規定之爭議處理請求之日起 7 個工作天內應成立，俾利處理爭議。

3.勞動仲裁庭於其成立之日起 30 天內應依據勞動法律規定、已登記之企業內部勞動規定、團體協約以及其他合法協議與規定提出爭議處理之判決並送至爭議各方。

4.倘爭議各方依本條規定選擇請求勞動仲裁委員會處理爭議，勞工代表組織則於勞動仲裁委員會處理爭議期間不得進行罷工。

倘依本條第 2 項規定之期間已到期，而勞動仲裁庭仍未成立或是依本條第 3 項規定之期間已到期，而勞動仲裁庭仍未提出爭議處理之判決；或是做為爭議一方之雇主不執行勞動仲裁庭所提出有關爭議處理之判決，作為爭議一方之勞工代表組織有權依本法第 200、第 201、以及第 202 等條文規定之程序進行罷工。

第五節：罷工

第 198 條：罷工

罷工係指勞工自願且有組織性的暫時停工，俾期達到處理勞資爭議之要求並由作為集體勞資爭議一方之具有團體協商權利之勞工代表組織籌備與率領進行。

第 199 條：勞工有權罷工之情況

作為有關利益之集體勞資爭議一方之勞工代表組織有權依本法第 200、第 201 以及第 202 等條文規定之程序在下列情況下進行罷工：

1. 未成功調解或是依本法第 188 條第 2 項規定之調解期限已到期而勞動調解員未進行調解；
2. 勞動仲裁庭不成立，或是成立，但不提出爭議處理之判決，或是做為爭議一方之雇主不執行勞動仲裁庭所做有關爭議處理之判決；

第 200 條：罷工程序

1. 依本法第 201 條規定徵詢有關罷工之意見。
2. 依本法第 202 條規定做出罷工之決定並通知罷工。
3. 進行罷工。

第 201 條：徵詢有關罷工之意見

1. 依本法第 198 條規定有權籌備與率領罷工之勞工代表組織於進行罷工前有責任徵詢所有勞工或參與協商之各個勞工代表組織之理事會理事等意見。

2.徵詢意見之內容包括：

a)是否同意罷工；

b)勞工代表組織針對本法第 202 條第 2 項 b 點、c 點與 d 點所規定之內容提出之方案。

3.徵詢意見以投票或是簽字或其他方式直接進行。

4.有關罷工之意見徵詢的時間、地點與方式由勞工代表組織做決定並應至少前 1 天通知雇主。上開意見徵詢不得影響到雇主之正常生產營運活動。雇主不得打擾、阻止或干預勞工代表組織進行有關罷工之意見徵詢作業。

第 202 條：決定罷工以及通知罷工開始時間點

1. 有 50%以上之受調查者同意依本法第 201 條第 2 項規定有關對罷工徵詢之意見等內容，勞工代表組織則書面提出罷工之決定。

2.罷工之決定應具備下列內容：

a)徵詢有關罷工之意見的調查結果；

b)開始罷工之時間點、地點；

c)罷工範圍；

d)勞工之要求；

d)籌備與率領罷工之勞工代表組織代表人之姓名、聯絡地址。

3.籌備與率領罷工之勞工代表組織於罷工開始之日前至少 5 個工作天應將有關罷工之決定書面通知雇主、縣級人委會以及省級人委會下屬之勞動專責機關。

4.到了開始罷工之時間，倘雇主仍未接受處理勞工之要求，勞工代表組織則籌備並率領進行罷工。

第 203 條：各方於罷工前、中應有之權利

1.持續協商俾利處理集體勞資爭議，或是共同請求勞動調解員、勞動仲裁委員會進行協調、處理勞資爭議。

2.依本法第 198 條規定有權籌備與率領罷工之勞工代表組織有下列權利：

a)倘尚未進行罷工者，則撤回罷工之決定；或是倘在進行罷工中，則終止罷工。

b)請求法院宣告該罷工為合法。

3.雇主有下列權利：

a)同意全部或部分要求並書面通知正籌備與率領罷工之勞工代表組織；

b)在罷工期間由於缺乏必要條件無法維持正常運作或是保護資產等，暫時關閉工作場所；

c)請求法院宣告該罷工為不合法。

第 204 條：被視為非法罷工之情況

1.非屬本法第 199 條規定得以罷工之情況。

2.未由有權籌備與率領罷工之勞工帶組織進行。

3.違反本法訂定有關罷工之程序、流程等規定。

4.集體勞資爭議在由權責機關、組織、自然人依本法規定處理作業中。

5.在本法第 209 條規定不得進行罷工之情況下進行罷工。

6. 權責機關依本法第 210 條規定已做出暫緩或是停止罷工之決定。

第 205 條：公告暫時關閉工作場所之決定

雇主於暫時關閉工作場所之日前至少 3 個工作天應於工作場所公開張貼有關暫時關閉工作場所之決定，並通知下列機關、組織：

- 1.正籌備與率領罷工之勞工代表組織；
- 2.擬關閉之工作場所所在地之省級人委會；
- 3.擬關閉之工作場所所在地之縣級人委會。

第 206 條：禁止關閉工作場所之情況

- 1.罷工決定所記載之罷工開始時間點前 12 個小時。
- 2.勞工停止罷工後。

第 207 條：勞工在罷工期間應享有之薪資與其他合法權利

- 1.不參加罷工而因罷工須停工之勞工得以享有依本法第 99 條第 2 項規定之停工薪資以及依勞動法律規定之其他權益。
- 2.參加罷工之勞工不得享有依法律規定之薪資與其他權益，各方另有協議者則除外。

第 208 條：罷工前、中、後被禁止之行為

- 1.阻止勞工執行罷工權或是煽動、拉攏、強迫勞工參加罷工；阻止不參加罷工之勞工上班。
- 2.有暴力行為；破壞雇主之機械設備、資產。
- 3.違反公共秩序、安全。
- 4.對勞工、罷工領導人終止勞動契約或是採取紀律處分措施，或因籌備罷工或參加罷工等原由而調動渠等擔任其他業務工作、調派至別的地方工作。
- 5.對參加罷工之勞工與罷工領導人採取鎮壓及報復等行為。
- 6.利用罷工來進行違法行為。

第 209 條：不可進行罷工之僱用勞工從事工作之機構

1.不得在罷工可能威脅國防、公共秩序、安全、民眾健康之僱用勞工從事工作之機構進行罷工。

2.政府訂定有關不可進行罷工之僱用勞工從事工作之機構清單以及處理在本條第 1 項規定不可進行罷工之僱用勞工從事工作之機構所發生之勞資爭議等規定。

第 210 條：決定暫緩、停止罷工

1.倘認為罷工可能對國家經濟事業造成嚴重損失、威脅國防、公共秩序、安全、民眾健康等，省級人委會主席做決定暫緩或停止罷工。

2.政府訂定有關暫緩、停止罷工與處理勞工權益等相關問題之施行細則。

第 211 條：處理未依程序、流程進行之罷工

縣級人委會主席於收到未依本法第 200、第 201、以及第 202 等條文規定進行罷工之通知後 12 個小時內主持、指示勞動專責機構會同同級工會、相關機構、組織直接與雇主、企業內部勞工代表組織理事會代表進行會晤，俾聆聽渠等之意見、協助各方尋找處理方案，恢復正常生產營運。

倘發現有違法行為者，則製作紀錄、進行處置或是建議權責機關依法律規定對有違法行為之自然人、組織進行處分。

有關勞資爭議內容，則根據不同爭議種類進行輔導、協助各方依本法規定進行勞資爭議處理程序。

第十五章 有關勞動之行政管理

第 212 條：有關勞動之行政管理內容

1.頒布勞動法律法規文件與執行。

2.監督、統計、提供勞動力供需及其供需變動等資訊；制定對勞工之薪資待遇政策；訂定有關人力資源、社會勞動力分配與利用、職訓、職業技能發展、制定國家職業技能水準標準規範、對於職訓水準之國家

水準標準規範等規畫、計畫與政策；訂定有關僅准僱用業經職訓或具備國家職業技能認證之職業清單之規定。

3. 籌劃與進行有關勞動之科學研究；統計、提供有關勞工與勞動力市場、勞工之生活水準、薪資與收入等資訊；針對勞工人數、勞工水準以及勞動力變動等進行勞動管理。

4. 制定協助發展和諧、進步且穩定之勞資關係之制度、機制；促使本法規定適用於無勞資關係之工作者；對企業內部勞工組織進行登記作業與其運作之管理。

5. 檢查、監察、處置違法行為以及處理有關勞動之申訴、檢舉；依法律規定處理勞資爭議；

6. 進行有關勞動之國際合作。

第 213 條：有關勞動之行政管理權責

1. 政府進行有關勞動之具全國性的統一行政管理。

2. 勞動、社會暨榮軍部負責執行政府有關勞動之行政管理工作。

3. 各部、部級機關在其功能及權責範圍內有責任執行以及會同勞動、社會暨榮軍部進行有關勞動之行政管理。

4. 各級人委會執行當地有關勞動之行政管理。

第十六章 勞動檢察、違反勞動法律之處分

第 214 條：勞動檢察內容

1. 針對執行勞動法律規定進行檢察。

2. 職業事故與職業安全衛生等調查。

3. 輔導適用有關勞動條件、職業安全衛生等技術規範、標準系統。

4. 依法律規定處理有關勞動之申訴、檢舉。

5.依權責功能處理以及建議權責機關進行有關違反勞動法律之處置。

第 215 條：勞動專業檢察

- 1.有關勞動專業檢察之權責係依據檢察法規定進行。
- 2.職業安全衛生之檢察係依據職業安全衛生法規定進行。

第 216 條：勞動檢察官之權利

勞動檢察官有權對檢察命令所訂之檢察對象、範圍進行檢察、調查。

倘在有威脅勞工在工作場所之安全、生命、健康、名譽、人格等緊急情況下依權責人員之命令進行突檢者，則無須事先通知。

第 217 條：違規處置

- 1.對於違反本法規定者，根據其違規性質與程度而採取紀律、行政處分或是追究刑責等措施；倘造成損失者，則應依法律規定進行賠償。
- 2.倘法院已提出該罷工為不合法之判決，在參加罷工之勞工應立即停止罷工並恢復上班；倘勞工不停止罷工、不恢復上班，則根據其違規程度可依勞動法律規定進行勞動紀律處分。

倘非法罷工造成雇主之損失，籌備與率領罷工之勞工代表組織應依法律規定進行損失賠償。

- 3.對於利用罷工導致公共秩序、安全失序、造成雇主之機械設備、資產等損失的人、有阻止勞工執行罷工權、煽動、拉攏、強迫勞工罷工等行為的人、有鎮壓、報復參加罷工者、罷工領導人等行為的人，則根據其違規程度採取行政違規處分或是追究刑責等措施；倘造成損失者，則依法律規定進行賠償。

第十七章 施行條文

第 218 條：對僱用 10 名勞工以下之雇主之手續減免

僱用 10 名勞工以下之雇主應執行本法規定，惟獲減免政府規定之若干手續。

第 219 條：與勞動有關之各項法律若干條文修正、補充

1. 第 58/2014/QH13 號社會保險法與該法之第 84/2015/QH13 號、第 35/2018/QH14 號等補充、修正案若干條文修正、補充如下：

a) 第 54 條修正、補充如次：

「第 54 條：享有退休金之條件

1. 本法第 2 條第 1 項 a 點、b 點、c 點、d 點、g 點、h 點與 i 點等規定之勞工離職時，倘其繳納社會保險費之年數滿 20 年以上，並屬於下列情況之一，則可享有退休金，本條第 3 項規定者則除外：

a) 依勞動法第 169 條第 2 項規定滿退休年齡之勞工；

b) 滿依勞動法第 169 條第 3 項規定之年齡且已有滿 15 年從事屬於由勞動、社會暨榮軍部公告之清單之具有繁重、毒害、危險或特別繁重、毒害、危險等性質之職業、工作之經歷或是已有滿 15 年(包含 2021 年 1 月 1 日前在按區域別的津貼係數 0.7 以上之地區工作之期間在內)在經濟社會條件特別艱困之地區工作之經歷等勞工；

c) 低於勞動法第 169 條第 2 項規定之退休年齡最多 10 年且已有滿 15 年在礦爐坑內從事煤礦開採工作經驗之勞工；

d) 在執行獲交辦之任務當中因職業事故、風險而染上 HIV 之患者。

2. 本法第 2 條第 1 項 d 點與 e 點規定之勞工離職時，倘其繳納社會保險費之年數滿 20 年以上，並屬於下列情況之一，則可享有退休金：

a) 低於勞動法第 169 條第 2 項規定之退休年齡最多 5 年之勞工，越南人民軍軍官法、人民警察法、機密保護法、專業軍人、國防公務員、職員法等另有規定者除外；

b) 低於勞動法第 169 條第 3 項規定之退休年齡最多 5 年且已有滿 15 年從事屬於由勞動、社會暨榮軍部公告之清單之具有繁重、毒害、危險

或特別繁重、毒害、危險等性質之職業、工作之經歷或是已有滿 15 年(包含 2021 年 1 月 1 日前在按區域別津貼係數 0.7 以上之地區工作之期間在內)在經濟社會條件特別艱困之地區工作之經歷等勞工；

c)在執行獲交辦之任務當中因職業事故、風險而染上 HIV 之患者。

3.作為鄉級幹員、公務員或是在鄉、坊、鎮兼任且參加社會保險之女性勞工離職時，倘其繳納社會保險費之年數已滿 15 年至 20 年以下，並已滿勞動法第 169 條第 2 項規定之退休年，則可享有退休金。

4.對於若干特殊情況者享有退休金之年齡標準依政府規定進行。」；

b)第 55 條修正、補充如次：

「第 55 條：勞動能力衰退時可享有退休金之標準

1.本法第 2 條第 1 項 a 點、b 點、c 點、d 點、g 點、h 點與 i 點等規定之勞工離職時，倘其繳納社會保險費之年數滿 20 年以上，並屬於下列情況之一，則可享有低於本法第 54 條第 1 項 a 點、b 點與 c 點規定有足夠享有退休金資格者享有額度之退休金：

a)低於勞動法第 169 條第 2 項規定之退休年齡最多 5 年且其勞動能力衰退自 61%至 81%以下；

b) 低於勞動法第 169 條第 2 項規定之退休年齡最多 10 年之勞工且其勞動能力衰退 81%以上；

c)已有滿 15 年從事屬於由勞動、社會暨榮軍部公告之清單之具有特別繁重、毒害、危險等性質之職業、工作之經歷且其勞動能力衰退 61%以上。

2. 本法第 2 條第 1 項 d 點與 e 點等規定之勞工離職時，倘其繳納社會保險費之年數滿 20 年以上且勞動能力衰退 61%以上，並屬於下列情況之一，則可享有低於本法第 54 條第 2 項 a 點與 b 點規定有足夠享有退休金資格者享有額度之退休金：

a) 低於勞動法第 169 條第 2 項規定之退休年齡最多 10 年；

b) 已有滿 15 年從事屬於由勞動、社會暨榮軍部公告之清單之具有特別繁重、毒害、危險等性質之職業、工作之經歷。」；

c) 第 73 條第 1 項修正、補充如次：

「1. 倘勞工符合下列標準，則可享有退休金：

a) 依勞動法第 169 條第 2 項規定滿退休年齡；

b) 繳納社會保險費之年數滿 20 年以上。」。

2. 第 92/2015/QH13 號民事訴訟法第 32 條修正、補充如次：

a) 修正、補充條文名稱、第 1 項規定；在第 1 項後補充增列 1a 項、1b 項、1c 項如次：

「**第 32 條：勞資爭議與有關勞動之爭議屬於法院處理權責**

1. 勞工與雇主間有關個別勞工勞資之爭議應經過勞動調解員進行調解程序後成功調解、惟爭議各方皆不執行或不正確執行、不成功調解或是依勞動法律規定之調解期限已到期而勞動調解員未進行調解，下列勞資爭議則除外，無須經過調解程序：

a) 以解僱方式進行勞動紀律處分或是單方終止勞動契約等爭議；

b) 終止勞動契約時損失賠償、補助津貼等爭議；

c) 家務工與雇主間之爭議；

d) 依社會保險法規、醫療保險法規、就業法規、職業安全衛生法規等分別規定之社會保險、醫療保險、失業保險、職業事故與職業病保險等爭議；

d) 勞工與依契約從事勞工輸出海外工作服務之企業、組織間有關損失賠償之爭議；

e) 派遣勞工與要派公司間之爭議。

1a.倘雙方共識請求勞動仲裁委員會處理個別勞工勞資爭議，惟依勞動法律規定之期限已到期而不成立勞動仲裁庭，勞動仲裁庭不做出爭議處理之判決或是爭議一方不執行勞動仲裁庭所做之判決，則有權請求法院處理。

1b.倘有關權利之集體勞資爭議依勞動法律規定業已經過勞動調解員進行調解程序而未成功調解，依勞動法律規定之調解期間已到期而勞動調解員不進行調解或是爭議一方不執行成功調解紀錄，則有權請求法院處理。

1c. 倘雙方共識請求勞動仲裁委員會處理有關權利之集體勞資爭議，惟依勞動法律規定之期限已到期而不成立勞動仲裁庭，勞動仲裁庭不做出爭議處理之判決或是爭議一方不執行勞動仲裁庭所做之判決，則有權請求法院處理。」；

廢除第 32 條第 2 項規定。

第 220 條：施行效力

1.本法自 2021 年 1 月 1 日起生效實施。

第 10/2012/QH13 號勞動法自本法生效實施之日起失效。

自本法生效實施之日起，條文內容不違反或保證勞工之權利與條件優於本法規定者之已締結之勞動契約、團體協約、合法協議等得以繼續執行，各方針對為符合適用本法規定擬修正、補充內容等另有協議者則除外。

3.適用幹員、公務員、職員、在人民軍、人民警察、社會團體等工作人員、合作社社員、無勞資關係之工作者等勞動政策制度係由其他法律規定訂定，惟視不同對象之情況，可適用本法若干規定。

本法於 2019 年 11 月 20 日第 14 屆越南社會主義共和國國會第 8 次會期通過。

國會主席

阮氏金銀

附錄 1. 2019 年版勞動法與前版條文差異對照表¹

2019 年版勞動法	2012 年版勞動法
退休年齡	
<p>第 169 條：退休年齡</p> <p>1. 勞工符合社會保險法規定有關繳納社會保險費之一定年數的標準，<u>滿退休年齡</u>者得以享有退休金。</p> <p>2. <u>在正常工作條件下，勞工之退休年齡按期程逐漸調整，至 2028 年男性勞工滿 62 歲，至 2035 年女性勞工滿 60 歲。</u></p> <p><u>自 2021 年起，在正常工作條件下，男性勞工退休年齡為滿 60 歲 3 個月，女性勞工退休年齡則為滿 55 歲 4 個月；嗣後男性勞工與女性勞工每一年分別類推增加 3 個月與 4 個月。</u></p> <p>3. 勞動能力衰退、從事具有特別繁重、毒害、危險性質之職業、工作、從事具有繁重、毒害或危險性質之職</p>	<p>第 187 條：退休年齡</p> <p>1. 勞工符合社會保險法規定有關繳納社會保險費之一定年數的標準，<u>滿 60 歲之男生、滿 55 歲之女生</u>得以享有退休金。</p> <p>2. 勞動能力衰退、從事具有特別繁重、毒害、危險性質之職業、工作、從事具有繁重、毒害或危險性質之職業、工作、在經濟社會條件特別艱困之地區工作等勞工<u>可於低於本條第 1 項規定之年齡</u>退休。</p>

¹註：此表係參考勞動部法制司提供之 2019 年勞動法主要補充、修正之內容簡報，據以進行對照彙整而成。

<p>業、工作、在經濟社會條件特別艱困之地區工作等勞工可於<u>更低年齡退休</u>，惟退休時間點<u>不得超過本條第2項規定退休年齡之5年</u>，法律另有規定者則除外。</p>	
<p>適用對象</p>	
<p>擴大適用對象，包含有勞資關係之勞工與無勞資關係之勞工。</p> <p>第2條：適用對象</p> <p>1. 勞工、學徒、工讀生以及<u>無勞資關係之工作者</u>。</p>	<p>第2條：適用對象</p> <p>1. <u>越籍</u>勞工、學徒、工讀生以及<u>法律規定之其他勞工</u>。</p>
<p>第3條：用詞釋義</p> <p>新增內容：</p> <p>6. <u>無勞資關係之工作者</u>係指<u>無勞動契約僱用之工作者</u>。</p>	<p>第3條：用詞釋義</p> <p>無此內容。</p>
<p>勞動契約</p>	
<p>勞動契約締結、履行、終止等更為彈性</p> <p>第13條：勞動契約</p> <p>1. 勞動契約係指勞工與雇主就獲致薪資之工作、薪資、勞動條件、各方在勞資關係中應有之權利及義務等之協</p>	<p>第15條：勞動契約</p> <p>勞動契約係指勞工與雇主就獲致薪資之工作、薪資、勞動條件、各方在勞資關係中應有之權利及義務等之協議。</p>

<p>議。</p> <p><u>倘勞資雙方以不同名稱達成協議，惟該協議亦包括獲致薪資之工作、薪資、締約一方之管理、調動、監督等內容，則可視為勞動契約。</u></p> <p><u>2.在僱用勞工前，雇主與勞工應締結勞動契約。</u></p>	
<p>第 14 條：勞動契約形式</p> <p>1.勞動契約應以書面締結並製作一式 2 份，勞資雙方各執 1 份，本條第 2 項規定者則除外。</p> <p><u>依有關電子交易之法律規定以電子工具方式用電子檔形式締結之勞動契約與紙本勞動契約具同等價值。</u></p> <p><u>2.對效期 1 個月以下之契約，勞資雙方可以口頭締結勞動契約；本法第 18 條第 2 項、第 145 條第 1 項 a 點以及第 162 條第 1 項等規定者則除外。</u></p>	<p>第 16 條：勞動契約形式</p> <p>1.勞動契約應以書面締結並製作一式 2 份，勞資雙方各執 1 份，本條第 2 項規定者則除外。</p> <p>2.<u>對效期 3 個月以下之臨時工作</u>，勞資雙方可以口頭締結勞動契約。</p>
<p>第 24 條：試用</p>	<p>第 26 條：試用</p>

<p>1. <u>雇主與勞工可在勞動契約中訂定有關試用之協議或以締結試用契約方式進行試用協議。</u></p> <p>3. <u>對締結效期 1 個月以下之勞動契約之勞工，無須試用。</u></p>	<p>1. 雇主與勞工可就雙方於試用期間應有之權利與義務、試用工作等內容進行協商。倘有試用工作之協議者，則可締結試用契約。</p> <p>2. 對於以季節性勞動契約方式從事工作者，則無須試用。</p>
<p>第 35 條：勞工單方終止勞動契約之權利</p> <p>2. <u>勞工在下列情況下有權單方終止勞動契約而無須事先通知：</u></p> <p>a) 不依勞資雙方之協議安排工作、工作地點，或是不確保勞動條件，本法第 29 條規定者則除外；</p> <p>b) 雇主未支付薪資全額或不準時支付薪資，本法第 97 條第 4 項規定者則除外；</p> <p>c) <u>被雇主虐待、打罵，或是有污辱之言語與行為、傷害勞工健康、人格、名譽等行為；被迫強制勞動；</u></p>	<p>第 37 條：勞工單方終止勞動契約之權利</p> <p>2. 勞工依本條第 1 項規定<u>單方終止勞動契約時應事先通知雇主。</u></p>

<p><u>d)在工作場所遭受性騷擾；</u></p> <p>d)依本法第 138 條第 1 項規定應離職之懷孕女性勞工；</p> <p><u>e)依本法第 169 條規定滿退休年齡，各方另有協議者則除外；</u></p> <p><u>g)雇主未依本法第 16 條第 1 項規定忠實提供資訊，導致影響勞動契約之執行。</u></p>	
<p>薪資</p>	
<p>第 91 條：法定最低薪資</p> <p>新增內容</p> <p>3.法定最低薪資調整係依據勞工及其親屬之最基本生活水準、最低薪資與市場上之薪資之關係、消費者物價指數、經濟成長率、勞動力供需關係、就業與失業、生產力、以及企業支付能力等標準進行。</p>	<p>第 91 條：法定最低薪資</p> <p>無此內容</p>
<p>雇主基於與勞工代表組織討論等內容可自主制定梯形薪資表、薪資表以及勞動生產力等</p>	

<p>第 93 條：制定梯形薪資表、薪資表以及勞動生產力等規範</p> <p>1. 雇主應制定梯形薪資表、薪資表以及勞動生產力等規範，俾作為聘雇勞工、協商按勞動契約所訂之職位別或工作別之薪資、以及給付薪資之依據。</p> <p>3. 對於設有企業內部勞工代表組織之企業，雇主在制定梯形薪資表、薪資表以及勞動生產力等規範過程中應參考企業內部勞工代表組織之意見。</p> <p>梯形薪資表、薪資表以及勞動生產力等規定於執行前應在工作場所公開公告週知。</p> <p>梯形薪資表、薪資表以及勞動生產力等規定於執行前應在工作場所公開公告週知。</p>	<p>第 93 條：制定梯形薪資表、薪資表以及勞動生產力等規範</p> <p>1. 雇主有責任基於由政府規定有關梯形薪資表、薪資表以及勞動生產力等制定原則制定梯形薪資表、薪資表以及勞動生產力等規範，俾作為聘雇勞工、協商勞動契約所訂之薪資、以及給付薪資之依據。</p> <p>2. 雇主在制定梯形薪資表、薪資表以及勞動生產力等規範過程中應參考企業內部勞工代表組織之意見，並於執行前應在工作場所公開公告週知；<u>同時送至其生產經營基地所在地之縣級勞動主管機關。</u></p>
<p>第 94 條：薪資給付原則</p> <p>1. 雇主應按時將薪資全額直接給付勞工。<u>倘勞工無法直接領取薪資者，雇主則可將薪資給付勞工之合法受委託</u></p>	<p>第 96 條：薪資給付原則</p> <p>1. 雇主應按時將薪資全額直接給付勞工。</p>

<p><u>者。</u></p> <p><u>2. 雇主不得限制或干預勞工的薪資使用之自決權利；不得強制勞工使用薪資購買雇主或雇主指定之其他單位的產品與服務。</u></p>	
<p>第 95 條：薪資給付</p> <p><u>1. 雇主根據已達成共識之薪資、勞工之工作效率以及工作品質給付薪資。</u></p> <p><u>2. 勞動契約中用於記載薪資之貨幣以及用於給付勞工之薪資的貨幣均為越南盾；在越南工作之外籍勞工可領取外幣薪資。</u></p> <p><u>3. 每次給薪時，雇主應提供勞工薪給明細表，其中註明薪資、加班費、夜班工資、被扣除之款額及說明內容（倘有）。</u></p>	<p>未明確規定</p>

<p>第 97 條：薪資給付期限</p> <p><u>4.倘因不可抗拒之理由，雇主已採取所有處理措施而仍無法按時給付薪資，薪資延後給付之期間不得超過 30 天；倘延遲給付薪資 15 天以上者，雇主應向勞工賠償一筆至少相當於以雇主開立勞工薪資帳戶之銀行於薪資給付當時公布之一個月期存款利率計算薪資遲付款之利息之款項。</u></p>	<p>第 96 條：薪資給付原則</p> <p>倘因特殊情況者，無法按時給付薪資；薪資延後給付之期間<u>不得超過 1 個月</u>，以及雇主應向勞工多給付勞工<u>一筆至少相當於以越南央行於薪資給付當時公布之存款利率計算之利息之款項。</u></p>
<p>第 99 條：停工薪資</p> <p>3.倘因非為雇主過失之水電事故、或是天災、火災、危險性疫情、戰爭、依權責機關要求遷移營運事業據點、或經濟緣由所致，<u>勞資雙方就停工薪資協商如下：</u></p> <p><u>a)倘停工天數 14 個工作天以下者，勞資雙方所協商共識之停工薪資不得低於法定最低薪資；</u></p> <p><u>b)倘停工天數 14 個工作天以上者，停工薪資則由勞資雙</u></p>	<p>第 98 條：停工薪資</p> <p>倘因非為雇主過失之水電事故、或是天災、火災、危險性疫情、戰爭、依權責機關要求遷移營運事業據點、或經濟緣由所致，勞資雙方則就停工薪資進行協商，<u>惟不得低於政府訂定之法定最低薪資。</u></p>

<p>方進行協商，惟應保證首 14 個工作天之停工薪資不得低於法定最低薪資。</p>	
<p>第 101 條：預付薪資</p> <p>3.在休年假時，勞工可領取至少相當於休假天數之薪資的預付款。</p>	<p>第 100 條：預付薪資</p> <p>無此內容</p>
<p>工作時間、休息時間</p>	
<p>第 112 條：國定假日與節慶假日</p> <p>1.d) 國慶節：<u>2 天</u>(國曆 9 月 2 日與前一天或後一天)；</p>	<p>第 115 條：國定假日與節慶假日</p> <p>1.d)國慶節：<u>1 天</u>(國曆 9 月 2 日)；</p>
<p>第 107 條：加班時間</p> <p>* 保留一年加班時數不得超過 200 個小時之規定，但：</p> <p>2.b 保證一個月不得超過 40 個小時；</p> <p>* 詳細規定一年加班時數最多為 300 個小時之產業項目或情況</p> <p>3.在若干特定產業項目或下列情況下，雇主可要求勞工加班，但一年不得超過 300 個小時：</p>	<p>第 106 條：加班時間</p> <p>2.b 保證一個月不得超過 30 個小時；1 年不得超過 200 個小時；由政府規定之若干特殊情況則可一年加班時數不得超過 300 個小時</p>

<p><u>a)從事紡織成衣、皮革、鞋業、電機、電子產品加工外銷、農林、鹽業、水產加工等生產活動；</u></p> <p><u>b)電力發電與供應、電信、煉油、供水、排水等產業；</u></p> <p><u>c)需要具備高水準之技術專業人員處理工作而勞務市場無法及時充足供應之情況；</u></p> <p><u>d) 因產品、原料之季節性與時間性而無法延後之緊急工作處理，或因意外客觀因素、天災、火災、天氣負面影響、戰爭、缺電、缺乏生產原料、生產線事故等所衍生之工作處理；</u></p> <p><u>d)由政府規定之其他情況。</u></p>	
<p>適用於女性勞工之特殊規定暨性別平等保障</p>	
<p>第 137 條：孕產婦保護</p> <p>新增內容：</p> <p>3.... 倘勞動契約在女性勞工孕期或餵養 12 個月以下之嬰</p>	<p>第 155 條：孕產婦保護</p> <p>未明確規定</p>

<p>兒期間內到期者，則得以優先締結新之勞動契約。</p>	
<p>第 139 條：產假 新增內容 5.妻子生產之男性勞工、認養6個月以下之嬰兒之勞工、代孕之女性勞工以及作為代孕之委託母親之勞工得依社會保險法律規定享有產假待遇。</p>	<p>第 157 條：產假 無此內容</p>
<p>第 140 條：保證產假之勞工就業機會 女性勞工依本法第 139 條第 1 項、第 3 項與第 5 項等規定休產假期滿後獲確保恢復產假前之工作<u>且不減薪以及產假前應有之權益</u>；倘已無再有產假前之工作，雇主應安排該勞工從事其他工作，惟新工作之薪資不得低於產假前之薪資。</p>	<p>第 158 條：保證產假之勞工就業機會 女性勞工依本法第 157 條第 1 項、第 3 項等規定休產假期滿後獲確保恢復產假前之工作；倘已無再有產假前之工作，雇主應安排該勞工從事其他工作，惟新工作之薪資不得低於產假前之薪資。</p>
<p>特殊勞工群組</p>	
<p>加強保護特殊勞工群組，保證無歧視對待。 身心障礙勞工 第 160 條：僱用身心障礙勞工時被禁止之行為</p>	<p>第 178 條：僱用身心障礙勞工時被禁止之行為</p>

<p>1.安排勞動能力衰退 51%以上之<u>輕度身心障礙勞工、重度身心障礙勞工、極重度身心障礙勞工</u>加班或從事夜班工作，<u>身心障礙勞工同意者則除外</u>。</p> <p>2.<u>雇主已充分提供屬於勞動、社會暨榮軍部公告之清單之具有繁重、毒害、危險等性質之工作的詳細資訊後，未獲身心障礙勞工同意</u>，仍安排渠等從事該等工作。</p>	<p>1.安排勞動能力衰退 51%以上之身心障礙勞工加班或從事夜班工作。</p> <p>2.僱用身心障礙勞工從事屬於勞動、社會暨榮軍部會同衛生部公告之清單之具有繁重、毒害、危險等性質或與毒害物接觸之工作。</p>
<p>未成年勞工</p> <p>第 143 條：未成年勞工</p> <p>1. 未成年勞工係指 18 歲以下之勞工。</p> <p><u>2.滿 15 歲至 18 歲以下者不得從事本法第 147 條規定之工作或是在前述條文規定之工作場地工作。</u></p> <p><u>3. 滿 13 歲至 15 歲以下者僅得從事屬於由勞動、社會暨榮軍部公告之工作清單之簡易工作。</u></p>	<p>第 161 條：未成年勞工</p> <p>未成年勞工係指 18 歲以下之勞工。</p>

<p><u>4.未滿 13 歲者僅得從事本法第 145 條第 3 項規定之工作。</u></p>	
<p>企業內部勞工代表組織</p>	
<p>第 170 條：企業內部勞工代表組織之成立、加入與參加權利</p> <p>1.勞工有權依據工會法規定成立、加入、參與工會活動。</p> <p><u>2.在企業工作之勞工有權依本法第 172、第 173、以及第 174 等條文規定成立、加入與參加在企業之勞工組織活動。</u></p> <p><u>3.本條第 1 項與第 2 項所規定之各個勞工代表組織在代表保護勞工在勞資關係中應有之權益方面具有平等權利與義務。</u></p>	<p>第 189 條：企業、機關、組織等工會之成立、加入與參加權利</p> <p>1.勞工有權依據工會法規定成立、加入、參與工會活動。</p>
<p>新增非屬越南總工會體制之勞工代表組織</p>	

第 172 條：企業內部勞工組織之成立、加入

1. 企業內部勞工組織於權責機關核可登記後得以成立與合法運作。

企業內部勞工組織之組織架構與運作應保證遵守憲法、法律、條例、自願、自主管理、民主、透明等原則。

2. 企業內部勞工組織於違反本法第 174 條第 1 項 b 點規定之組織宗旨、目的時，被取消登記，或是企業內部勞工組織因其組織本身分開、合併、併入、解散或企業解散、破產而終止運作。

3. 倘企業內部勞工組織加入越南工會，則依工會法規定執行。

4. 政府訂定有關企業內部勞工組織之登記申請文件、登記程序、手續、登記核可、取消權責與作業、其資產、財務的政府行政管理、以及該組織之分開、合併、併入、解散、聯盟權利等規定。

第 173 條：企業內部勞工組織理事會與會員

1. 企業內部勞工組織於申請登記時應擁有符合政府規定在企業工作之勞工的最低會員人數。

2. 企業內部勞工組織理事會由其會員投票選出。理事會理事為在企業工作且未在被追究刑責期間、在受刑

期間或是未清除依刑事法規定之國家安全侵犯、人身自由權、國民自由、民主權、所有權等犯罪紀錄之越籍勞工。

第 174 條：企業內部勞工組織之章程

1.企業內部勞工組織之章程應具備下列主要內容：

a)組織名稱、地址、標章(倘有)；

b)組織運作之宗旨、目的與範圍係保護該組織之會員在企業內部勞資關係應有之合法、正當之權益，並會同雇主處理有關勞工與雇主之權利與義務等問題，以及建立和諧、穩定且進步之勞資關係；

c)企業內部勞工組織加入與退出等標準與流程。

企業內部勞工組織不能同時有一般會員勞工以及直接參與提出有關勞動條件、勞工招聘、勞工處分、勞動契約終止或是調動勞工從事其他業務工作等決定的作業之會員勞工；

d)企業內部勞工組織之組織架構、任期與代表人；

d)組織、運作等原則；

e)組織之決定核准方式。

應以多數會員所作決定之內容，包括通過、修正、補充組織之章程，人事選舉、免任組織之負責人與理事會理事，進行組織之分開、合併、併入、改名、解散、聯盟，以及加入越南工會等；

g)組織之會員費、資產、財務等資源以及資產、財產管理、使用等工作。

企業內部勞工組織之財務收支應得到監督、留存並定期每年公開週知其會員；

h)組織內部會員提出建議方案與其處理方案。

2.政府訂定本條規定之相關施行細則。

第 176 條：企業內部勞工代表組織理事會理事權利

1.企業內部勞工代表組織理事會理事有下列權利：

a)在執行企業內部勞工代表組織之各項任務中，接觸在工作場所之勞工；並應保證執行前述權利不影響到勞工之正常工作；

b)接觸雇主，俾利執行企業內部勞工代表組織之各項代表任務；

c)依本條第 2 項、第 3 項等規定得以利用上班時間執行企業內部勞工代表組織之工作，並仍能領取雇主給付之薪資；

d)得以享有勞資關係中與在執行法律規定之代表功能時應有之其他保障。

2.政府訂定有關雇主根據企業內部勞工代表組織會員人數給予該組織理事會所有理事執行各項任務之最低時數等規定。

3.企業內部勞工代表組織與雇主根據實際情況，就基於本條第 2 項規定之最低時數調增時數，以及該組織理事會理事如何使用上班時間等內容進行協商。

第 177 條：雇主對企業內部勞工代表組織之義務

1.不得阻止、打擾勞工合法成立、加入以及參與企業內部勞工代表組織各項活動。

2.承認並尊重合法成立之企業內部勞工代表組織之各項權利。

3.在單方終止與作為企業內部勞工代表組織理事會理事之勞工，簽訂之勞動契約、調動該人擔任其他業務工作、採取紀律處分措施時應與該組織理事會進行書面協議。倘無法達成協議者，雙方應呈報省級人委會

下屬勞動專責機關。自通知前述勞動專責機關之日起 30 天後雇主方能提出決定。倘勞工不同意雇主之決定，企業內部勞工代表組織理事會有權要求依法律規定之程序、流程處理勞資爭議。

4.對於在任期內而勞動契約到期之企業內部勞工代表組織理事會理事，雇主應延長與該勞工締結之勞動契約至其在上開組織任期屆滿為止。

5.依法律規定之其他義務。

第 178 條：企業內部勞工代表組織在勞資關係方面之權利與義務

1.依本法規定與雇主進行團體協商。

2.依本法規定在工作場所進行對談。

3.得以提出評論意見並監督落實梯形薪資表、薪資表、工作比率、薪資給付規則、獎勵規則、企業內部勞動規定以及與作為該組織會員之勞工權益相關問題。

4.在處理、解決勞資爭議、申訴等過程中獲勞工授權時，扮演勞工之代表角色。

5.依本法規定進行並率領罷工。

6.接受在越南合法登記、運作之組織、機構的技術性協助，俾能掌握勞動法規、勞工代表組織成立程序、流程以及獲准登記後在勞資關係方面之各項代表活動進行等。

7.雇主應安排工作場地並提供資訊、保證企業內部勞工代表組織運作所需之必要條件。

8.依法律規定之其他權利與義務。

工作場所對談

完善工作場所對談相關規定

第 63 條：在工作場所進行對談

2.雇主應於下列情況下在工作場所進行對談：

a)每年至少進行 1 次；

b)各方或其中一方要求時；

c)依本法第 36 條第 1 項 a 點、第 42 項、第 44 項、第 93 項、第 104 項、第 118 項以及第 128 條第 1 項規定之情形發生；

第 65 條：在工作場所進行對談

1.工作場所對談定期 3 個月進行 1 次，或是一方要求時進行。

<p><u>3.除本條第 2 項規定之情況外，鼓勵雇主與勞工或勞工代表組織進行對談。</u></p>	
<p>團體協商</p>	
<p>第 68 條：企業內部勞工代表組織之團體協商權利</p> <p>1.倘企業勞工代表組織會員人數達到依政府規定佔企業勞工總人數之最低會員比率者，則有權要求進行團體協商。</p> <p>2.倘在企業內部設有符合本條第 1 項規定之許多勞工代表組織，有權要求協商之組織為在企業內部擁有會員人數最多之組織。在有權要求團體協商之組織同意下，其他企業內部勞工代表組織可參加團體協商。</p> <p>3 倘企業內部設有許多勞工代表組織而皆不符合本條第 1 項規定者，該等勞工代表組織則可自願聯盟要求進行團體協商，然而該等組織之會員合計總人數應達到本條第</p>	<p>無此內容</p>

1 項規定之最低會員比率。

4.政府訂定有關各方針對團體協商權利之爭議處理等規定。

第 69 條：參加企業內部團體協商之代表

1.一方指定參加團體協商之人數係由各方協商共識。

2.參加團體協商之成員係由各方自行決定。

倘依本法第 68 條第 2 項規定勞工有許多代表組織參加團體協商，有權要求協商之代表組織決定每一個組織參加協商之代表人數。

倘依本法第 68 條第 3 項勞工有許多代表組織參加團體協商，每一個組織之代表人數係由該等組織自行協商。倘無法協商者，每一個組織根據其會員人數佔各組織合計之會員總人數之比率確定參加代表人數。

3.參加團體協商之每一方有權請其上級代表組織派員參加代表協商，對方不得拒絕。每一方之團體協商代表人數不得超過本條第 1 項規定之人數，對方同意者則除外。

第 70 條：企業內部團體協商流程

1.依本法第 68 條規定有權要求團體協商之企業內部勞工代表組織或雇主有要求團體協商時，收到要求之另一方不得拒絕協商。

各方自收到協商要求與協商內容之日起 7 個工作天內就協商地點、開始協商之時間等進行討論。

雇主有責任安排時間、地點以及必要條件，俾利進行各場團體協商會議。

開始協商之時間係自收到團體協商要求之日起不得超過

30 天。

2. 團體協商時間自開始協商之日起不得超過 90 天，各方另有協議者則除外。

勞方代表參加各場團體協商會議之時間得以視為享有薪資之工作時間。倘勞工為參加各場團體協商會議之勞工代表組織會員，其參加各場協商會議之時間不計算入本法第 176 條第 2 項規定之時間。

3. 在團體協商過程中，倘勞工代表提出要求者，雇主自收到要求之日起 10 天內有責任提供有關生產經營情況以及在企業範圍內與協商內容直接有關之其他內容等資訊；雇主經營秘密、科技機密等資訊則除外。

4. 企業內部勞工代表組織有權就團體協商之內容、召開方式以及結果等進行討論、徵詢勞工之意見。

企業內部勞工代表決定協商時間、地點以及討論、徵詢

勞工意見之方式，惟不得影響到企業正常生產營運活動。

雇主不得打擾、阻止或干預勞工代表組織進行討論、徵詢勞工意見之作業。

5.團體協商應製作紀錄，其中載明各方達成共識之內容、仍有異議之內容。團體協商紀錄應有各方參加協商之代表與記錄者之簽名。企業內部勞工代表組織將團體協商記錄廣泛、公開週知所有勞工。

第 71 條：團體協商不成功

1.凡屬下列情況之一者，被視為團體協商不成功：

a)在本法第 70 條第 1 項規定之期間內，協商一方拒絕協商或不進行協商；

b)本法第 70 條第 2 項規定之期間已到期而各方不達成協

議；

c)本法第 70 條第 2 項規定之期間尚未到期，惟各方共同確定並宣布團體協商未達成協議。

2.倘團體協商不成功者，協商各方依本法規定進行勞資爭議處理作業。勞工代表組織於勞資爭議處理中不得進行罷工。

第 72 條：產業團體協商、許多企業參加之團體協商

1.產業團體協商、許多企業參加之團體協商的協商內容、原則依照本法第 66、第 67 條規定進行。

2.產業團體協商、許多企業參加之團體協商之程序係由各方協商決定，包括依本法第 73 條規定透過團體協商委員會進行之團體協商。

3.對於產業團體協商，協商代表係由產業工會與產業級

之僱主代表組織做決定。

對於許多企業參加之團體協商，協商代表係由協商各方基於自願、共識等原則協商決定。

第 73 條：透過團體協商委員會進行許多企業參加之團體協商

1. 許多企業參加之團體協商的各方基於共識原則可請求其企業總部所在地之省級人委會或是由各方因參加協商之各家企業總部坐落於不同省市、直轄市而共同選出之地方省級人委會成立團體協商委員會，俾進行團體協商。

2. 省級人委會於收到許多企業參加之團體協商的各方之請求時決定成立團體協商委員會，俾進行團體協商。團體協商委員會之成員包括：

a) 團體協商委員會主委係由各方做決定並有責任協調團

<p>體協商委員會之運作，協助各方團體協商；</p> <p>b)參加團體協商之代表係由各方指定。每一方參加團體協商委員會之代表人數係由各方協商共識；</p> <p>c)省級人委會代表。</p> <p>3.團體協商委員會依各方要求進行協商，並於許多企業參加之集體協議簽訂後或根據各方達成之協議自動終止運作。</p> <p>4.勞動、社會暨榮軍部訂定有關團體協商委員會之功能、任務、運作等規定。</p>	
<p>勞資爭議</p>	
<p>第 179 條：勞資爭議</p> <p>勞資爭議種類包括：</p> <p>1.a 勞工與雇主、勞工與依契約從事勞工輸出海外工作服務之企業、組織、派遣勞工與要派公司間之個別勞工勞</p>	<p>無明確規定</p>

<p>資爭議；</p> <p>1.b 一個或多個勞工代表組織與一個雇主或是一個或多個雇主之組織間有關權利或利益之集體勞資爭議。</p>	
<p>各種勞資爭議之單一受理窗口</p> <p>第 181 條：機關、組織對勞資爭議處理之責任</p> <p>3.有要求時人委會下屬勞動專責機關係受理勞資爭議處理請求案之窗口，並有責任進行分類、輔導、協助、幫助各方處理勞資爭議。</p> <p>勞資爭議處理請求案之受理機關於 5 個工作天內有責任將必須透過勞動調解程序處理之請求案轉送勞動調解員，至於要求仲裁委員會處理之請求案則轉送仲裁委員會或是輔導請求者遞送法院處理。</p>	
<p>擴大勞動仲裁之權責、適用、運作等範圍</p> <p>第 185 條：勞動仲裁委員會</p> <p>1.省級人委會主席有成立勞動仲裁委員會之決定權，並</p>	<p>第 199 條：勞動仲裁委員會</p> <p>1.省級人委會主席有成立勞動仲裁委員會之決定</p>

指定該委員會主任委員、秘書以及仲裁員。勞動仲裁委員會任期為 5 年。

2. 勞動仲裁委員會之勞動仲裁員人數由省級人委會主席做決定，至少有 15 人，包括由各方推薦之相同人數，具體如下：

a) 至少有 5 個成員係由省級人委會下屬之勞動專責機關推薦，其中該委員會主任委員與秘書分別由前述勞動專責機關之首長代表與公務員擔任；

b) 至少有 5 個成員係由省級工會推薦；

c) 至少有 5 個成員係由該省各個雇主代表組織共同推薦；

3. 勞動仲裁員之工作標準與制度規定如下：

a) 仲裁員係掌握法律、具有有關勞資關係方面之經驗、

權。勞動仲裁委員會包括主任委員為勞動專責機關之首長代表，秘書與委員為省級工會、雇主代表組織等代表。勞動仲裁委員會之勞動仲裁員人數為奇數，並不得超過 7 個人。

必要時，勞動仲裁委員會主委可請相關單位、組織等代表以及具有勞資關係經驗的當地人參加。

2. 勞動仲裁委員會對下列集體勞資爭議進行調解：

a) 有關利益之集體勞資爭議；

b) 在屬於政府規定不得罷工之單位發生之集體勞資爭議。

3. 勞動仲裁委員會係以投票多數決原則做決定。

4. 省級人委會保證勞動仲裁委員會運作之必要條件。

有信譽且公私分明的人；

b)依本條第 2 項規定推薦勞動仲裁員時，省級人委會下屬之勞動專責機關、省級工會、雇主代表組織可推薦自己人員或是推薦依規定充分符合勞動仲裁員各項資格標準之其他人；

c)勞動仲裁委員會秘書執行勞動仲裁委員會之經常性任務。勞動仲裁員以專任或兼任方式工作。

4.依本法第 189、第 193、第 197 等條文規定受理勞資爭議處理請求時，勞動仲裁委員會做決定成立有關處理勞資爭議之勞動仲裁庭，具體如下：

a)爭議各方代表各自從勞動仲裁員名單中選出 1 位仲裁員；

b) 由各方依本項 a 點規定選出之勞動仲裁員共同選擇另

<p>1 個勞動仲裁員擔任勞動仲裁庭首席仲裁員；</p> <p>c)倘爭議各方均選擇同一個仲裁員來處理勞資爭議，勞動仲裁庭則僅由 1 名已獲選之勞動仲裁員獨任仲裁。</p> <p>5.勞動仲裁庭以集體原則工作並以多數做決定，本條第 4 項 c 點規定者除外。</p> <p>6.政府訂定本條規定有關勞動仲裁委員會、勞動仲裁員之委任、免任標準、條件、程序、流程、工作制度與條件以及勞動仲裁委員會組織運作、勞動仲裁庭成立與運作等相關施行細則。</p>	
<p>團體協約</p>	
<p>新增內容</p> <p>第 76 條：徵詢意見與簽訂團體協約</p> <p>1.對於企業團體協約，在簽訂前應徵詢企業內部所有勞工對諮商各方已達成之團體協約草案的意見。企業團體</p>	

協約僅在企業勞工總人數之 50%以上表決贊同時，方可簽訂。

2.對於產業級團體協約，徵詢意見之對象包括參加協商之各個企業內部勞工代表組織理事會的所有理事。產業級團體協約僅在獲徵詢意見之總人數之 50%以上表決贊同時，方可簽訂。

對於許多企業參加之團體協約，徵詢意見之對象包括參加協商之各家企業的所有勞工或是參加協商之各家企業的勞工代表組織理事會之所有理事。僅有獲徵詢意見之總人數的 50%以上表決贊同之企業方可參加簽訂許多企業參加之團體協約。

3.徵詢對團體協約草案表決之意見的時間、地點以及方式係由勞工代表組織做決定，惟不得影響到參加協商之企業的正常生產經營活動。雇主不得打擾、阻止或干預勞工代表組織對協約草案徵詢表決意見之作業。

4.團體協約由協商各方之合法代表簽訂。

倘許多企業參加之團體協約係透過團體協商委員會進行者，則由團體協商委員會主委與協商各方之合法代表簽訂。

5.依本法第 77 條規定，須將團體協約送至締約各方以及省級人委會下屬勞動專責機關。

對於產業團體協約或許多企業參加之團體協約，參加團體協約之雇主與企業內部勞工代表組織各應取得 1 份。

6.團體協約簽訂後，雇主應週知勞工。

7.政府訂定本條規定之相關施行細則。

第 81 條：企業團體協約、產業團體協約與許多企業參加之團體協約間之關係

1.倘企業團體協約、許多企業參加之團體協約、產業團

體協約對勞工之權益與義務有不同規定者，則依對勞工最有利之內容執行。

第 84 條：擴大產業團體協約或許多企業參加之團體協約之適用範圍

1.倘一項產業團體協約或許多企業參加之團體協約適用範圍佔工業區、經濟區、加工出口區、高科技園區裡之勞工總人數之 75%以上或同業企業家數之 75%以上，雇主或當地勞工代表組織建請政府權責機關決定擴大該協約之部分或全部內容適用於工業區、經濟區、加工出口區、高科技園區裡之同業企業。

2.政府訂定本條第 1 項規定之相關施行細則；以及訂定有關本條第 1 項規定之團體協約適用範圍擴大之權責、程序、流程等規定。

第 85 條：產業團體協約或許多企業參加之團體協約加入

與退出

1.在作為協約成員之所有雇主與企業內部勞工代表組織共同同意下，企業可加入產業團體協約、許多企業參加之團體協約；本法第 84 條第 1 項規定者則除外。

2.在作為協約成員之所有雇主與企業內部勞工代表組織共同同意下，產業團體協約、許多企業參加之團體協約之締約企業可退出，生產經營面臨特別困境之情況則除外。

3.政府訂定本條規定之相關施行細則。

附錄 2. 2019 年版勞動法中譯用詞與前版差異對照表²

2019 年版勞動法	2012 年版勞動法
團體協商	集體協商
團體協約	集體協議書
勞動生產力	工作定量
停工薪資	停職薪資、停止作業的薪資
中間休息時間	中場休息時間
工作時間中休息時間	作業中場休息
輪班間隔休息時間	換班制的休息時間
家務工	家庭幫傭
企業內部勞工代表組織	基層勞工代表組織
勞資爭議	勞資糾紛
仲裁庭	
強制勞動	強迫勞動
就業服務單位	就業仲介單位
身心障礙勞工	殘障勞工
勞動派遣	人力仲介
派遣公司	人力仲介公司
要派公司	勞工外包商
工讀生	學藝
學徒	習藝
職業安全衛生	職場安全衛生
工作場所	職場
法定最低薪資	基本薪資額
無薪休假	非帶薪休假
工作場所對談	職場座談

² 2019 年版勞動法中譯用詞主要參考臺灣勞動基準法相關用詞。