

前進越南雙月刊 2020年1月號



安永台灣「前進越南雙月刊」自2019年3月創刊以來，從簡介越南投資環境開始，陸續與讀者們分享許多越南投資法規、稅務、審計、會計及實務案例等主題，相信讀者們對於投資越南已有更加深刻的了解。

隨著越南蓬勃發展，越南政府因應國際趨勢積極推動稅務、法規等改革，2020年開始，安永台灣將繼續分享所取得之第一手資訊給台商參考，期能對讀者在思考、規劃或進行越南投資及營運上，即時提供實用之資訊及提醒。

2020年1月號，首先介紹企業於越南經商最關心的議題之一：越南勞動法之適用及挑戰。越南員工對於勞動條件意識不斷改變，而越南的勞動法不斷演進之下，政府究竟賦予勞動法何種地位及功能，企業面臨的是什麼挑戰？法令依據為何？又該如何因應呢？

越南勞動法共分為十六章節，其中企業經營者最關心的六大章節包含：勞動合約、薪資、作息時間、勞動紀律及物質責任、工會、解決勞資糾紛，本期將逐一介紹，供眾讀者參考以期能降低勞資雙方發生紛爭之風險。

最後，本期刊文透過越南台商實務專題與聯誼會系列演講報導，分享安永於2019年11月29日邀請前駐越南大使黃志鵬、越南大發食品(股)公司董事長許玉林、財團法人台灣創意設計中心組長吳於軒及安永財務管理諮詢服務(股)公司執行總監馮熾煒，帶領眾多台商一起探討生活產業品牌的商機；以及2019年12月18日邀請英屬開曼群島商泰昇國際控股有限公司董事長戴朝榮以及越南精密工業有限公司副總經理李維淳於安永聯合會計師事務所在越南胡志明辦公室，與台商分享企業本土化經營與領導的策略與配套作法，供眾讀者借鑑。

越南勞動法令

越南法令位階係由國會頒布法令、再由各政府機構、部級、人民委員會制定相關實行辦法及制度。

勞動法制定勞動標準規範，用以規定勞動者和勞動使用者之間的權利、義務與責任及國家對勞動之管理。

以下將說明勞動法令相關制度，以及與台商最習習相關之勞動法六大章節規定。

越南法令位階

法律

國會頒布

- ▶ 勞動法
- ▶ 社會保險法
- ▶ 勞動衛生安全法

議定書

政府機構制定

- ▶ 勞動相關
- ▶ 女性勞工
- ▶ 工作時間
- ▶ 勞動安全衛生

通知書

部級制定

- ▶ 職業病
- ▶ 薪資
- ▶ 社會保險



決定書

政府機構或人民
委員制定

- ▶ 試用期
- ▶ 加班費
- ▶ 國定假日
- ▶ 社保制度



越南勞動法令(續)

越南勞動法令概要

越南勞動法

1、總則

2、工作

3、勞動合約

4、學藝訓練

5、職場座談

6、薪資

7、作息時間

8、勞動紀律及物質責任

9、職場安全與職場衛生

10、女性勞工的個別規定

11、未成年勞工

12、社會保險

13、工會

14、解決勞資糾紛

15、勞動之國家管理

16、違反勞動法令之處分

台商最關切的六大章節：勞動合約、薪資、作息時間、勞動紀律及物質責任、工會、解決勞資糾紛。

越南勞動法令(續)

勞動合約

優先關注

1、締結勞動合約

2、履行勞動合約

3、勞動合約之增修及終止

4、無效的勞動合約

5、人力仲介

勞動法規定勞動合約的形式及類別、原則與主要的內容條件、雙方的義務與權利、合約如何修改及終止

例如：

- ▶ 工作內容變更、工作地點變更、員工的權利義務
- ▶ 勞動合約需要終止時，將需遵守何項法定要求；終止之後，可能會涉及退職補助金之補貼以及如何計算，其在勞動法第三章的勞動合約裡有詳細之規範

勞動合約之增修及終止：

- ▶ 規定雙方的合法終止勞動合約之條件與責任
- ▶ 當雇主要單方終止勞動合約時必須嚴格遵守勞動法之終止勞動合約的規定。如果單方不合法終止勞動合約，可能得嚴重的賠償（勞動法第42條）
- ▶ 勞動者單方非法終止勞動合約將無法取得退職津貼；終止勞動合約違反通知時間規定，根據合約需賠償半個月工資
- ▶ 新法規定勞動者可單方終止勞動合約而不需要提供理由或證據

越南勞動法令(續)

薪資

越南法令每年公告的基本薪資，係作為企業與勞工協商之依據，實際與員工協商之薪資，不得低於每年政府規定的基本薪資。法令裡面還有規定薪資、津貼、補充款以及非其他補充款的定義；列如：補充款項、車馬費、納費、非項補充款項、電話費等。以下彙整勞動法所規定重要保險之雇主與勞工負擔比例分配供參酌：

雇主與勞工負擔保險比例表			
保險項目	雇主負擔比例	勞工負擔比例	合計
社會保險	17.5%	8%	25.5%
醫療保險	3%	1.5%	4.5%
失業保險	1%	1%	2%
合計	21.5%	10.5%	32%

越南政府於2019年11月15日發布第90/2019/NĐ-CP號公告，自2020年1月1日起調高越籍勞工基本薪資額（最低薪資額）標準：

單位：越盾

越籍勞工基本薪資額（最低薪資額）標準			
	調整後薪資 (2020)	調整前薪資 (2019)	調整幅度
第1區	442萬	418萬	5.7%
第2區	392萬	371萬	6.6%
第3區	343萬	325萬	5.5%
第4區	307萬	292萬	5.1%

勞動法第六章亦規範加班費計算方式分別為：平常加班、大夜班、國定假日加班1.5倍~2倍或3倍間。

越南勞動法令(續)

作息時間

優先關注

1、作業時間

▶ 勞動法規定越南作業時間

▶ 1天8小時

2、休息時間

▶ 6天48小時

3、國定假日休假，事假，非帶薪休假

▶ 加班時數每年200到300小時

4、從事特殊工作勞工的作息時間

▶ 勞動法第105條：大夜班的時數係自晚上10時至翌晨6時止

▶ 休息時間規定

- ▶ 連續工作6小時必須休息30分鐘；
- ▶ 或每周必須要有一天休息24小時；
- ▶ 或每個月必須有4個休息日
- ▶ 年假規定一般的員工必須一年有12天假
- ▶ 工作環境較差的員工一年有14天假；或非帶薪的事假

越南勞動法令(續)

勞動紀律及物質責任

優先關注

1、勞動紀律

2、物質責任

勞動法第123條，勞動紀律懲處之原則和程序：

- ▶ 雇主須提出勞工過失之證明
- ▶ 開會應有企業代表及企業的集體勞工代表組織參與；勞工可自行辯護，或委由律師或他人代為辯護
- ▶ 違紀勞工懲處審議，應以書面紀錄為之，如果任何一方不出席即違反程序，違反勞動法

- ▶ 勞動法規定非常嚴格，處分員工僅3種形式：
 - ▶ 書面譴責
 - ▶ 延遲調薪6個月；降職
 - ▶ 開除
- ▶ 不可有其他任何不當之減薪行為，例如：文書公告行為不可再犯，或延遲調薪6個月（延遲調薪非扣薪）
- ▶ 情節嚴重，例如：偷竊、打人可給予開除處分
- ▶ 勞動法對於員工處分之限制非常嚴格，非勞動法規定的違法事項，不可處分。
- ▶ 不得處分懷孕或育有1歲以下子女之勞工

越南勞動法令(續)

工會

優先關注

1、第188條：勞資關係中工會扮演的角色

2、第192條：雇主對工會組織的責任

- ▶ 工會代表並保護工會會員及勞工之正當及合法權益、福利，例如：
 - ▶ 薪資表
 - ▶ 作業定量
 - ▶ 薪資給付規則
 - ▶ 獎勵制度
 - ▶ 內部勞動規定以及民主規則之落實
 - ▶ 協助解決勞資糾紛
 - ▶ 與雇主進行座談及合作
 - ▶ 在企業組織建立和諧、穩定及進步的勞資關係
- ▶ 工會組織確實依據工會法規定成立時：
 - ▶ 雇主應承認並創造有利條件，使基層工會運作
 - ▶ 雇主應鼓勵與協助勞工參加工會組織活動
 - ▶ 發布與勞工權益、福利以及政策制度有關規定前，應徵詢基層工會執行委員會的意見
 - ▶ 禁止雇主要求勞工不參加、脫離工會或對勞工之其他權利和義務有歧視行為

根據95/2013/NĐ-CP號公告-第24條第3款：雇主違反勞動法第190條之禁止雇主對成立工會、加入工會及工會運作的行為，將被罰1,000萬到1,500萬越盾

越南勞動法令(續)

解決勞資糾紛

優先關注

1、解決勞資糾紛的共同規定

2、解決個別勞工糾紛之權責及程序

3、解決集體勞工糾紛的權責及程序

- ▶ 解決勞資糾紛前，應由糾紛雙方直接協商與和諧權利。倘糾紛雙方協商無結果或因一方拒絕協商時，得尋求以下解決勞資糾紛之權責機關：
 - ▶ 組織（人民法院、勞工仲裁委員會）
 - ▶ 個人（勞工調解員、省級轄屬縣、郡、市人民委員會主席）
- ▶ 進行處理勞資雙方在解決勞資糾紛中，有義務提供證明的完整資料，並執行已達成協議及經生效的法院之判決
- ▶ 個別勞工糾紛應先經過勞工調解員調解的手續：勞工調解員收到調解要求書後，應在5個工作天內完成調解程序
- ▶ 若調解不成，勞資雙方具有權力要求法院處理，要求勞工糾紛調解員調解個別勞工糾紛的期限為6個月，法院審理期限為1年
- ▶ 解決企業集體勞工糾紛的程序，依勞動法第201條之詳細規定辦理
- ▶ 解決集體勞工權利糾紛的期限為：自糾紛發生的任何一方其合法權益及福利遭侵害日起為期1年
- ▶ 解決集體勞工糾紛時，糾紛任何一方不可單獨行動對抗對方

越南勞動法令(續)

解決勞資糾紛 (續)

優先關注

4、罷工及處理罷工

5、法院審查罷工之合法性

- ▶ 勞資糾紛解決不成時，僅准許發生集體勞工福利糾紛的勞工，依第206條第3項法規規定，期滿後舉行罷工
- ▶ 合法罷工程序為：1、徵詢集體勞工意見；2、作出罷工的決定；3、舉行罷工
- ▶ 處理違法罷工程序為：立即通知縣級人民委員會主席，縣級人民委員會主席於接獲省級人民委員會主席通知後的12個小時內，與同級國家勞動管理機關、工會組織以及其他相關的機關，直接與雇主和基層工會組織或上級工會執行委員會接洽，俾聆聽各方意見並協助尋求解決糾紛辦法，企業可恢復正常生產經營

勞動法第198條：

勞工調解員由省轄屬市，郡及縣級的國家勞動管理機關推薦，以調解勞資糾紛以及職訓合約產生的糾紛，任命標準及權責由政府規定

勞動法第199條：

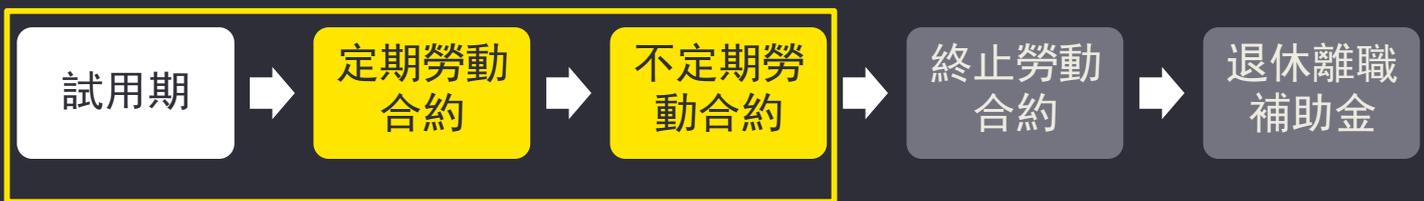
勞工仲裁委員會為省級人民委員會成立的組織，且最多不得超過7人，執行針對福利或屬於政府公告不得罷工清單。單位內發生的集體勞工糾紛，以投票多數決原則為之

第206條第3項：

自勞工仲裁委員會製作調解成立紀錄起的5天後，若資方不執行經達成協議時，則集體勞工可辦理進行罷工手續。倘勞動仲裁委員會製作調解不成立紀錄起的3天後，集體勞工可辦理進行罷工手續

越南勞動法令(續)

不同條件，雙方權利義務之差異



- ▶ 聘僱勞工初期可先以試用期方式簽訂勞動合約，試用期7天～2個月
- ▶ 試用期結束即進入正式的勞動關係
- ▶ 在勞動法規定下，雇主與勞工第一次合作可簽定期合約（1～3年）



- ▶ 第2次雇主仍可簽定期勞動合約（1～3年）
- ▶ 第3次簽署勞動合約，須為不定期勞動合約。若與員工終止不定期勞動合約，須有法定事由。（例如：員工違反了行為、員工理性退休、員工達到退休年齡）



- ▶ 終止勞動合約後，員工可能會涉及離職補助金的計算，須調查確認員工之社保情形：1. 是否已投保社保 2. 社保年資，以利雇主判斷如何與員工結算離職補助金

越南勞動法令(續)

安永觀點（EY Point of View）

國外企業必需認識越南勞動法與政府機構之配套措施，更需要了解越南文化和社會狀況，以設計公平、合適之勞動制度提高勞工之工作表現及忠誠度。必要時應尋求專家協助及諮詢，例如：訂定公司內部勞動規章、勞工之權利義務等，以減少勞資雙方紛爭之發生。



越南台商聯誼會系列演講報導

安永為服務越南台商，特別辦理「CEO&二代聯誼會」，規劃一系列的講座，分別在台北及越南胡志明市舉辦，邀請台灣及越南當地成功的企業家，分享其成功經營的經驗。

以下與讀者分享聯誼會系列活動之重點摘要：

2019年11月29日-生活產業品牌商機 CEO&二代聯誼會系列演講

為協助台商更有效經營與領導企業，安永聯合會計師事務所舉辦CEO&二代聯誼會系列演講，已陸續分享了全球跨境貿易法規商機與趨勢，以及製造業的機會與挑戰。2019年11月29日更舉辦了CEO&二代聯誼會在台灣的第三場演講，以經營管理、品牌行銷及投資價值等面向，帶領眾多台商探討生活產業品牌的商機。

前駐越南大使黃志鵬由全球經濟視野角度，展望中美貿易戰與台越關係發展。對於持續進行的中美貿易戰情況，看出美中雙方都有善意及正面的訊息，但暗中的角力並未停息，台商也可持續留意未來經濟情勢對區域經濟連結的影響、台越雙方關係是否提升，以及個別廠商的應變能力。

越南大發食品(股)公司董事長許玉林經營越南市場有成，其所生產的月餅及烘焙禮盒，更是當地的領導品牌。許玉林以自身經驗分享其觀察民生消費品在越南市場的消費需求及偏好、原物料進口的注意事項及其相關法規面的介紹。他也從大環境、行銷、經營管理三層面提醒台商進入越南應留意的事項，如要了解當地法規限制、慎選專業財務服務機構；產品設計及品牌創建要了解當地需求及文化；將員工視為合作夥伴以留任人才。

財團法人台灣創意設計中心組長吳於軒，同時也是美國创新中心總監，協助產業創新10多年，協助之產業別橫跨民生用品到工具機等專業領域，並協助產業引入新商業模式與趨勢，如循環設計、服務思考、創新設計、品牌行銷，以設計視角跨產業結盟，淺談如何運用台灣設計與各國在地文化打造特色品牌並行銷國際之經驗。

專精併購諮詢領域的安永財務管理諮詢服務(股)公司執行總監馮熾煒分享價值分析的重要性。馮總監指出，價格與價值的不同，必須先了解價值之後才能訂定價格。並以美國某公司一收購案為例，雙方各自尋找第三方鑑價單位提出收購價格，最終則以彼此的價格區間取得最後價格。因此，以價值譜圖來說，價格的訂定通常會依標的物的內在價值、市場價值及投資價值來作為買賣雙方談判的依據，並訂出一價格的合理範圍。他認為併購的過程如同一場專業的馬拉松競賽，在進行相關盡職調查、價值分析、溝通談判時，須結合內外部專業團隊，緊密合作以順利地在預定時間內衝過終點線。

越南台商聯誼會系列演講報導(續)

活動花絮



圖片人物(由左至右排序)：安永財務管理諮詢服務(股)公司-馮熾煒執行總監。安永台灣所海外業務發展中心越南區-曹耀文總監。安永聯合會計師事務所-劉惠雯稅務服務部營運長。財團法人台灣創意設計中心-吳於軒組長。前駐越南代表-黃志鵬大使。大發食品(股)公司-許玉林董事長。台灣連鎖加盟促進協會-李日東理事長。安永聯合會計師事務所-傅文芳所長。安永台灣所海外業務發展中心越南區-黃子評主持會計師。

2019年12月18日-企業本土化經營與領導座談 CEO&二代聯誼會系列演講

安永聯合會計師事務所為協助台商更有效經營與領導企業，2019年12月18日於胡志明舉辦「越南企業本土化發展策略座談會」，本次座談會邀請到個人衛生護理產品領導製造商-英屬開曼群島商泰昇國際控股有限公司董事長-戴朝榮以及越南精密工業有限公司副總經理-李維淳與台商分享其公司本土化之經驗，並與在場將近70位高階策略決策主管（董事長/總經理/財務長/第二代），一同探討企業獎勵、分紅、晉升以及員工培訓與發展等策略。

座談會中，戴朝榮董事長與大家分享泰昇國際控股有限公司如何以國際化的戰略，融合本地化的管理成功站穩亞洲市場。泰昇國際以3種國際化發展策略：（1）建立貿易合作管道（2）設立代表處或銷售分公司（3）直接投資設廠（包括企業間的合併與收購，M&A）三部曲，成功於海外站穩腳步。並配合本地化五大策略管理（1）以英文做為主要溝通語言（2）培養與搜尋本地人才（3）打造不分國籍、性別、年資的績效導向工作環境（4）遵守法規為基礎，追求卓越的目標（5）尊重本土文化並致力回饋當地社會等五大策略，不但順利接地氣，更是在養地氣。

越南精密工業有限公司李維淳副總以自身經驗分享在地化管理的配套作法。李維淳表示公司以用人要唯才適用的精神，不分國籍的提拔工作績效優異員工，本土越籍也能擔任高階主管，並建立優渥的獎酬制度給予管理階層（例如：2014年公司提撥15%股份給管理階層員工認股，並保證5年回本），此外為提升員工自我能力並激發其工作熱情，公司依據員工需求開辦各式課程，例如：管理、專業技術、語言及品質管理課程等，並且不分國籍的依據公司經營績效以及個人工作成效調整薪資與獎金，提升的不僅有員工的價值，還激發員工對工作的積極性和主動性，對公司成長產生正面影響。在員工福利方面，公司除了提供基本勞健保、午餐、定期健檢、員工旅遊等日常照顧外，對於住處較遠的員工，還提供接駁車接送或員工宿舍選擇，不僅凝聚員工向心力、提高員工忠誠度，更讓公司獲得越南國家主席探視及高度肯定。

最後，安永聯合會計師事務所總結提出幾項建議：企業應尋求專業的審計稅務人資專家，以協助企業規劃最佳分紅與利潤中心制度，透過經驗豐富的律師協助企業勞動法令之預防與問題的解決。因應越南勞動檢查頻率增加趨勢下，企業應正視勞動法遵循之重要性、提升人力競爭力，包括如何精實的人才管理、完善配套的人力資源方案，以協助企業品牌魅力提升，使企業在跨文化的新興市場順利接地氣，同時滿足企業與員工的需求。

越南台商聯誼會系列演講報導(續)

活動花絮



圖片人物(由左至右排序): 越南鼎捷軟件股份公司-許智豪總經理。安永聯合會計師事務所-傅文芳所長。英屬開曼群島商泰昇國際控股有限公司-戴朝榮董事長。前駐越南代表-黃志鵬大使。駐胡志明台北經濟文化辦事處-鍾文正處長。越南精密工業有限公司-李維淳副總經理。安永台灣所海外業務發展中心越南區-曹耀文總監。安永聯合會計師事務所-劉惠雯稅務服務部營運長。安永台灣所海外業務發展中心越南區-黃子評主持會計師。

安永專業 服務團隊

所長



傅文芳

安永聯合會計師事務所
所長
電話: +886 2 2757 8888
分機: 88866
電郵: Andrew.Fuh@tw.ey.com

越南市場服務



黃子評

安永台灣所海外業務發展中心
越南區 主持會計師
電話: +886 4 2305 5500
分機: 88685
電郵: Tony.TP.Huang@tw.ey.com



孫孝文

安永台灣所海外業務發展中心
副總經理
電話: +886 4 2305 5500
分機: 75606
電郵: Jimmy.HW.Sun@tw.ey.com



曹耀文

安永台灣所海外業務發展中心
越南市場與方案發展總監
電話: + 84 8 3824 5250
行動: + 84 773 014 786
電郵: Owen.Tsao@tw.ey.com



羅文振

安永聯合會計師事務所
審計服務部 資深協理
電話: +886 4 2305 5500
分機: 75339
電郵: Ryan.Lo@tw.ey.com



李金樺

安永聯合會計師事務所
業務發展部 副總經理
電話: +886 4 2305 5500
分機: 75322
電郵: Chinhua.Lee@tw.ey.com

審計服務



涂嘉玲

安永聯合會計師事務所
審計服務部 營運長
電話: +886 2 2757 8888
分機: 88810
電郵: Lin.Tu@tw.ey.com

稅務諮詢服務



劉惠雯

安永聯合會計師事務所
稅務服務部 營運長
電話: +886 2 2757 8888
分機: 88858
電郵: Heidi.Liu@tw.ey.com



林宜賢

安永聯合會計師事務所
國際及併購重組稅務諮詢服務
執業會計師
電話: +886 2 2757 8888
分機: 88870
電郵: Yishian.Lin@tw.ey.com



劉小娟

安永聯合會計師事務所
國際及併購重組稅務諮詢服務
副總經理
電話: +886 2 2757 8888
分機: 67100
電郵: Meer.Liu@tw.ey.com



林楷

安永聯合會計師事務所
公司稅務諮詢服務 資深經理
電話: +886 4 2305 5500
分機: 75530
電郵: Kai.Lin@tw.ey.com



鍾振東

安永聯合會計師事務所
國際及併購重組稅務諮詢服務
經理
電話: +886 2 2757 8888
分機: 67271
電郵: Lyon.chung@tw.ey.com

交易諮詢服務



何淑芬

安永財務管理諮詢服務(股)公司
總經理
電話: +886 2 2725 8888
分機: 88898
電郵: Audry.Ho@tw.ey.com



劉安凱

安永財務管理諮詢服務(股)公司
執行副總經理
電話: +886 2 2725 8888
分機: 88806
電郵: Ankai.Liu@tw.ey.com

關於安永

安永是全球領先的審計、稅務、交易和諮詢服務機構之一。我們的深刻洞察力和優質服務有助全球各地資本市場和經濟體建立信任和信心。我們致力培養傑出領導人才，通過團隊合作落實我們對所有利益相關者的堅定承諾。因此，我們在為員工、客戶及社群建設更美好的商業世界的過程中扮演重要角色。

EY安永是指 Ernst & Young Global Limited 的全球組織，也可指其中一個或多個成員機構，各成員機構都是獨立的法人個體。Ernst & Young Global Limited 是英國一家擔保有限公司，並不向客戶提供服務。有關EY安永如何蒐集及使用個人資料，以及相關個人資料保護之權益敘述，請參考網站^{ey.com/privacy}。如要進一步了解，請參考EY安永全球的網站^{ey.com}。

安永台灣是指按中華民國法律登記成立的機構，包括：安永聯合會計師事務所、安永管理顧問股份有限公司、安永諮詢服務股份有限公司、安永企業管理諮詢服務股份有限公司、安永財務管理諮詢服務股份有限公司、安永圓方國際法律事務所及財團法人台北市安永文教基金會。如要進一步了解，請參考安永台灣網站 ^{ey.com/taiwan}。

© 2020 安永聯合會計師事務所
版權所有。

APAC No. 14004959
ED None

本資料之編製僅為一般資訊目的，並非旨在成為可仰賴的會計、稅務或其他專業建議。請聯繫您的顧問以獲取具體建議。

ey.com/taiwan

加入安永LINE@好友
掃描QR code，獲取最新資訊

