

越南最新投資法規研討會

新版勞動法簡報簡報

2019年勞動法主要補充、修正之內容  
(新版勞動法自2021年1月1日起生效)

**NHỮNG SỬA ĐỔI, BỔ SUNG LỚN  
CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019**

# 內容 NỘI DUNG

## I. 更新之範圍、觀點及目的

PHẠM VI, QUAN ĐIỂM, MỤC ĐÍCH SỬA ĐỔI

## II. 主要修正內容

NHỮNG NỘI DUNG SỬA ĐỔI LỚN

# I. 修正、架構及布局

## PHẠM VI SỬA ĐỔI, KẾT CẤU, BỐ CỤC

- 基本、全面修正2012年勞動法

**Sửa đổi cơ bản, toàn diện BLLĐ 2012**

- 包括17章，220條：

**Bố cục gồm 17 chương, 220 điều:**

- 較目前實施之勞動法減少22條  
Giảm 22 điều so với hiện hành
- 補充、修正所有章節中之大約200條  
Sửa đổi, bổ sung gần 200 điều trong tất cả các chương
- 修正2014年社會保險法第54、55及73條（修正退休年齡變更時享有退休金條件）  
Sửa đổi Điều 54, 55 và 73 của Luật BHXH năm 2014 (sửa đổi về điều kiện hưởng lương hưu khi tuổi nghỉ hưu có sự thay đổi)
- 因修改處理勞資糾紛流程而修正2015年民事訴訟法第32條內容  
Sửa đổi Điều 32 của Bộ luật TTDS năm 2015 do thay đổi về quy trình giải quyết TCLĐ

# I. 修正之觀點及目的

## QUAN ĐIỂM, MỤC ĐÍCH SỬA ĐỔI

1. 制度化越南共產黨有關以社會主義方向完善市場經濟機制之觀點，促進發展勞動市場；基本解決實際實施時所遭遇之問題。

Thể chế hóa quan điểm của Đảng về việc hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng XHCN, thúc đẩy thị trường lao động phát triển; giải quyết căn bản các vướng mắc, bất cập từ thực tiễn thi hành.

2. 確保勞方及資方之正當利益

Bảo đảm tốt hơn quyền và lợi ích chính đáng của NLĐ và NSDLĐ

3. 制度化2013年憲法；確保2013年憲法後所頒布之新法規之一致性(2013年就業法、2014年社會保險法、2014年職業培訓法、2015年職場安全及衛生法、2016兒童法、2014年企業法等)

Thể chế hóa Hiến pháp năm 2013; bảo đảm sự thống nhất với các luật mới ban hành sau Hiến pháp 2013 (Luật Việc làm 2013, Luật BHXH 2014, Luật GDNN 2014, Luật ATVSLĐ 2015, Luật Trẻ em 2016, Luật Doanh nghiệp 2014...)

4. 落實越南國際承諾：跨太平洋夥伴全面進步協定(CPTPP)，越南與歐盟自由貿易協定(EVFTA)，國際勞工組織(ILO)

Thực hiện các cam kết quốc tế của VN: CPTPP, EVFTA, ILO

## II. 重大修正內容

# NHỮNG NỘI DUNG SỬA ĐỔI LỚN

總觀：修正之3大方向

Tổng quan: 3 định hướng, sửa đổi lớn

1. 擴大適用對象包括具有勞方與資方關係之勞工(以下簡稱勞資關係)及無勞資關係之勞工，於正式及非正式地區

Mở rộng đối tượng điều chỉnh đối với cả NLĐ có QHLD và NLĐ không có QHLD, ở các khu vực chính thức và khu vực phi chính thức

2. 與市場經濟原則更為符合

Phù hợp hơn với các nguyên tắc của kinh tế thị trường

3. 符合、接近國際勞動標準，尤其是基本勞動標準

Phù hợp, tiệm cận với các tiêu chuẩn lao động quốc tế, nhất là các tiêu chuẩn lao động cơ bản

## II. 重大修正內容

### NHỮNG NỘI DUNG SỬA ĐỔI LỚN

#### 1. 擴大適用對象包括具有勞資關係勞工及無勞資關係勞工，於正式及非正式地區

Mở rộng đối tượng áp dụng đối với cả NLD có QHLD và NLD không có QHLD, ở các khu vực chính thức và khu vực phi chính thức

- 調整具有勞資關係之勞工(約2,000萬人)

Điều chỉnh tất cả NLD có QHLD (khoảng 20 triệu người)

- 擴大適用勞動法若干規定於無勞資關係之勞工(約5,500萬人)

Mở rộng áp dụng một số quy định của Bộ luật đối với cả NLD không có QHLD (55 triệu người)

## II. 重大修正內容

# NHỮNG NỘI DUNG SỬA ĐỔI LỚN

### 2. 加強勞動合約協商、執行及終止之彈性；尊重市場經濟合約中之原則：

Tăng cường sự linh hoạt trong việc giao kết, thực hiện, chấm dứt HĐLĐ; tôn trọng các nguyên tắc của hợp đồng trong KTTT:

- 加強實際勞資關係之辨認性:所有合約不論名稱為何，倘同時具有下列3個特徵均被視為勞動合約:

Tăng tính nhận diện các QHLD diễn ra trên thực tế: Mọi hợp đồng bất kể tên gọi là gì, đều được coi là HĐLĐ nếu có đủ 3 dấu hiệu:

- 在協商基礎上工作; làm việc trên cơ sở thỏa thuận;
- 有支付薪資 trả lương;
- 具有一方之管理、分配及監督 Có sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên.

## II. 重大修正內容

# NHỮNG NỘI DUNG SỬA ĐỔI LỚN

- 各方可適用具有彈性之工作試用方式：勞動合約中之工作試用或工作試用合約
- Các bên có thể lựa chọn linh hoạt về thử việc: Thử việc trong HĐLĐ hoặc hợp đồng thử việc riêng
- 勞方擬離職，僅需事先通知資方而無需提出理由。在若干特殊情況，如被虐待、強制工作等，勞方不需事先通知，可單方終止勞動合約。

NLĐ muốn thôi việc, chỉ phải báo trước cho NSDLĐ mà không cần phải có lý do. Trong một số trường hợp đặc biệt như bị ngược đãi, cưỡng bức lao động... NLĐ không cần phải trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ



## II. 重大修正內容

# NHỮNG NỘI DUNG SỬA ĐỔI LỚN

### 3. 透過溝通、協商增加勞資關係中各方之彈性及自主性

Tăng cường tính linh hoạt, tự chủ của các bên QHLD về tiền lương thông qua đối thoại, thương lượng

- 政府僅依照下列7個因素來提出最低薪資之規定：(1) 勞方及其家庭之基本生活標準；(2) 最低薪資及市場薪資相較；(3) 消費物價指數、經濟成長速度；(4) 勞工供應-需求關係；(5) 就業及失業；(6) 勞動生產率；(7) 企業支付能力。

Nhà nước chỉ ban hành mức lương tối thiểu dựa trên 7 yếu tố: (1) mức sống tối thiểu của NLĐ và gia đình họ; (2) tương quan giữa mức lương tối thiểu và mức lương trên thị trường; (3) chỉ số giá tiêu dùng, tốc độ tăng trưởng kinh tế; (4) quan hệ cung cầu lao động; (5) Việc làm và thất nghiệp; (6) Năng suất lao động; (7) khả năng chi trả của DN.

- 在擬定梯級薪資、薪資表及工作定量標準時，在與代表勞方之工會溝通之基礎上勞方可自主擬定

DN tự chủ trong việc xây dựng thang lương, bảng lương, định mức LD trên cơ sở thảo luận với tổ chức đại diện NLĐ

- 實際支付薪資高於各方在勞動合約或集體勞工協商協議書中所協商之最低薪資

Mức lương thực tế trả cho NLĐ cao hơn mức tối thiểu do các bên thương lượng trong HĐLĐ hoặc TULĐTT

## II. 重大修正內容

# NHỮNG NỘI DUNG SỬA ĐỔI LỚN

### 4. 工作時間及休息時間具有彈性

Linh hoạt, hài hòa hơn về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

在國慶節(9月2日)前或後一天補充一天國定假日

-Bổ sung thêm 01 ngày nghỉ lễ liền kề trước hoặc sau ngày Quốc khánh 02/9

每年加班時數仍為每年200個小時，惟：

-Giữ nguyên trần làm thêm giờ theo năm là 200 giờ/năm, song:

- 每個月最多加班時間自每個月30個小時調漲至40個小時
- Nới trần làm thêm giờ theo tháng từ 30h/tháng lên 40h/tháng
- 具體規定每年加班時數可達300個小時之產業
- Quy định cụ thể các trường hợp được làm thêm giờ đến 300 giờ/năm

## II. 重大修正內容

### NHỮNG NỘI DUNG SỬA ĐỔI LỚN

#### 5. 在性別平等之基礎上保護女性勞工：

Bảo vệ lao động nữ trên cơ sở bảo đảm bình đẳng giới:

#### 促進性別平等：對男性及女性均適用之若干規定

Thúc đẩy bình đẳng giới: Một số chính sách quy định chung cho cả nam và nữ

— 托兒所、幼稚園之規定

Quy định về nhà trẻ, nhà mẫu giáo

— 照顧生病之小孩，實施避孕的方法 (Implementation of Contraceptive Methods)

Chăm sóc con ốm, thực hiện các biện pháp thai sản

— 確保產假勞工之工作

Bảo đảm việc làm cho NLD nghỉ thai sản

## II. 重大修正內容

# NHỮNG NỘI DUNG SỬA ĐỔI LỚN

- 責成權力給勞工：Trao quyền cho LĐN
  - 對生育能力及照顧小孩工作造成負面影響之工作，勞工可自行決定是否接受此類工作；  
Quyết định làm hoặc không làm các công việc có ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh sản và nuôi con nhỏ;
  - 小孩未滿12個月時可自行決定是否上夜班、加班或遠門出差  
Quyết định có làm việc ban đêm, làm thêm giờ hay đi công tác xa khi đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi.
- 加強保護妊娠與分娩期間之勞工  
Tăng cường bảo vệ thai sản
- 加強防止在工作職場中之性騷擾  
Tăng cường phòng, chống QRTD tại nơi làm việc

## II. 重大修正內容

### NHỮNG NỘI DUNG SỬA ĐỔI LỚN

6. 加強保護特殊勞動者，確保無歧視對待：

Tăng cường bảo vệ các nhóm lao động đặc thù, bảo đảm không PBDX:

- 授權予殘疾勞工：

Trao quyền cho lao động là người khuyết tật:

- 在獲得提供齊全之資訊及確保職場安全及衛生基礎上可自行決定是否從事笨重、毒害及危險工作；
- Quyết định làm hoặc không làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm trên cơ sở được cung cấp thông tin đầy đủ và bảo đảm về ATVSLĐ;
- 自行決定是否要加班、上夜班等  
quyết định việc làm thêm, làm đêm...

## II. 重大修正內容

# NHỮNG NỘI DUNG SỬA ĐỔI LỚN

- 保護未成年勞工:

Bảo vệ lao động chưa thành niên:

- 包含非正式、無勞資關係對象

Ở cả khu vực phi chính thức, không có QHLD

- 不同年齡之不同工作條件

Điều kiện LD khác nhau cho các độ tuổi khác nhau

- 增加父母、監護人之責任

Tăng cường trách nhiệm của cha, mẹ, người giám hộ

- 高年齡勞工: 授權-彈性

Lao động là người cao tuổi: trao quyền – linh hoạt

## II. 重大修正內容

### NHỮNG NỘI DUNG SỬA ĐỔI LỚN

#### 7. 制度化第28-NQ/TW號中央議決：依期程逐漸調漲退休年齡

**Thể chế hóa Nghị quyết TW số 28-NQ/TW: Điều chỉnh tăng tuổi nghỉ hưu chung theo lộ trình chậm**

- 調漲期程：至2028年男性62歲退休；2035年女性60歲退休

Mốc tăng: Nam 62 tuổi vào năm 2028; nữ 60 tuổi vào năm 2035

- 逐步期程：自2021年起男性及女性每年分別增加3個月及4個月

Lộ trình chậm: tăng mỗi năm 03 tháng đối với nam và 04 tháng đối với nữ

## II. 重大修正內容

### NHỮNG NỘI DUNG SỬA ĐỔI LỚN

- 規定勞工具有提早退休權：(i) 勞動能力衰退者；(ii) 從事特別笨重、毒害及危險之工作；(iii) 在經濟、社會條件困難之地區工作

Quy định quyền nghỉ hưu sớm hơn đối với NLĐ: (i) bị suy giảm khả năng LĐ; (ii) làm nghề, công việc đặc biệt NNĐHNNH làm nghề, công việc NNĐHNNH; (iii) làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn

- 對具有高技術勞動者及若干特殊對象可延長退休年齡

Quy định quyền nghỉ hưu muộn hơn áp dụng đối với NLĐ có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao và một số trường hợp đặc biệt



## II. 重大修正內容

# NHỮNG NỘI DUNG SỬA ĐỔI LỚN

8. 制度化第 06-NQ/TW 號議決：規定有關不屬於越南勞工總聯合會之勞工組織

Thế chế hóa Nghị quyết TW 06-NQ/TW: Quy định về tổ chức của NLĐ không thuộc hệ thống Tổng LĐLĐVN

- 以下面兩種方式成立、加入代表勞工之組織

Quyền thành lập, gia nhập tổ chức đại diện NLĐ theo 2 cách

- 屬於越南勞工總聯合會之基層工會

CĐCS thuộc Tổng LĐLĐVN

- 由勞工向行政單位登記之組織

Tổ chức của NLĐ đăng ký với cơ quan nhà nước

- 工會執委會成員必為在企業工作，且由勞工選出之越南勞工；  
參加工會執委會成員不可有若干刑事罪前科
- Ban lãnh đạo phải là NLĐ Việt Nam; đang làm việc tại DN và được NLĐ bầu; không phạm một số tội hình sự
- 宗旨、目的：僅代表保護該基層工會之勞工；不可有政治目的

Tôn chỉ, mục đích: chỉ đại diện bảo vệ NLĐ trong phạm vi QHLD tại cơ sở; không được có mục đích chính trị

## II. 重大修正內容

# NHỮNG NỘI DUNG SỬA ĐỔI LỚN

- **兩種保護: 02 bảo vệ:**
  - 勞工、代表勞工之工會成員不被歧視對待  
NLĐ, cán bộ tổ chức đại diện NLĐ không bị PBDX
  - 代表勞工之組織不被干涉、操縱  
Tổ chức đại diện không bị can thiệp, thao túng
- **三種保證: 接觸、工作時間、就業 (Workplace access, time off, employment protection)**
  - 03 bảo đảm: tiếp cận; thời gian làm việc; việc làm

## II. 重大修正內容

# NHỮNG NỘI DUNG SỬA ĐỔI LỚN

### 9. 在具有諸多代表組織情況下完善在工作場所之對話規定

Hoàn thiện quy định về đối thoại tại nơi làm việc trong bối cảnh đa tổ chức đại diện

• 規定代表勞方之組織在以下3種情況可平等與資方進行平等之對話：  
Quy định về quyền tham gia đối thoại giữa các tổ chức đại diện NLD với NSDLĐ với một cách bình đẳng trong 3 trường hợp:

- 定期1年1次 Định kỳ 1 năm 1 lần
  - 一方或各方提出要求時 Khi có yêu cầu của một hoặc các bên
  - 依照勞動法規定之具體案件 Theo vụ việc cụ thể theo quy định của Bộ luật
- 對話內容 Nội dung đối thoại
- 強制性 Bắt buộc
  - 由各方選擇 Do các bên lựa chọn

## II. 重大修正內容

### NHỮNG NỘI DUNG SỬA ĐỔI LỚN

10. 集體協商之規定：企業可有不同之代表組織，惟僅有一個集體協商及僅簽署一份集體勞工協商協議書

**Quy định về thương lượng tập thể (TLTT): DN có thể có nhiều tổ chức đại diện nhưng chỉ có một TLTT và một TULĐTT được ký kết**

- 勞工代表組織到達政府之規定之在企業勞工總人數中最低勞工比例時，始能進行集體協商

Tổ chức đại diện NLD đó có quyền TLTT khi đạt tỷ lệ thành viên tối thiểu trên tổng số NLD tại DN theo quy định của Chính phủ.

- 倘企業有兩個(含)代表勞工之組織以上，且均滿足最低勞工人數比例之標準，則具有最多勞工代表之組織有權力進行集體協商

Nếu DN có từ 2 tổ chức đại diện NLD trở lên mà đều đáp ứng tỷ lệ thành viên tối thiểu, thì chỉ tổ chức đại diện có nhiều thành viên nhất có quyền TLTT

## II. 重大修正內容

### NHỮNG NỘI DUNG SỬA ĐỔI LỚN

- 倘企業有兩個(含)代表勞工之組織以上，惟均無滿足最低勞工人數比例之標準，則可一起合作以達到最低勞工比例，始有權力要求集體協商。
- Nếu DN có từ 2 tổ chức đại diện trở lên mà không tổ chức nào đáp ứng yêu cầu về tỷ lệ thành viên tối thiểu thì có quyền kết hợp với nhau cho đủ tỷ lệ thành viên tối thiểu để có quyền yêu cầu TLTT.
- 當有50%以上勞工人數表決、贊成時，方可簽署集體勞工協商協議書，並針對企業全體勞工實施

TUĐTT chỉ được ký kết khi có trên 50% NLĐ biểu quyết tán thành và áp dụng cho toàn bộ NLĐ trong DN

## II. 重大修正內容 NHỮNG NỘI DUNG SỬA ĐỔI LỚN

- 集體勞工協商之內容: 由各方決定

**Nội dung TLTT:** do các bên quyết định

- 集體協商之流程與原則:

**Quy trình - Nguyên tắc TLTT:**

- 有要求時之協商義務: 7天, 30天

Nghĩa vụ thương lượng khi có yêu cầu: 7, 30 ngày

- 努力達成共識之義務: 90天

Nghĩa vụ nỗ lực đạt được thỏa thuận: 90 ngày

# II. 重大修正內容

## NHỮNG NỘI DUNG SỬA ĐỔI LỚN

- 提供資訊之義務: 10天

Nghĩa vụ cung cấp thông tin: 10 ngày

- 進行徵詢勞工之意見及勞工之參與

Việc tổ chức lấy ý kiến, sự tham gia của NLD

**產業集體協商、多家企業參與之集體協商**

**TLTT ngành, TLTT có nhiều DN tham gia**

## II. 重大修正內容

### NHỮNG NỘI DUNG SỬA ĐỔI LỚN

#### 11. 勞資糾紛及停工主要修正及補充之內容

#### Nội dung sửa đổi, bổ sung chính về tranh chấp lao động và đình công

- 3 種勞資糾紛

#### 3 loại tranh chấp lao động

- 程序、手續：

#### Trình tự, thủ tục:

- ✓ 由包括諸多強制性之步驟之“唯一”方式改為各糾紛方自願及自行選擇之模式。

Từ “con đường độc đạo” bao gồm nhiều bước bắt buộc sang mô hình chủ yếu là tự nguyện và tự chọn bởi các bên tranh chấp

- ✓ 單一窗口接受各種勞資爭端

Một đầu mối tiếp nhận các loại TCLĐ



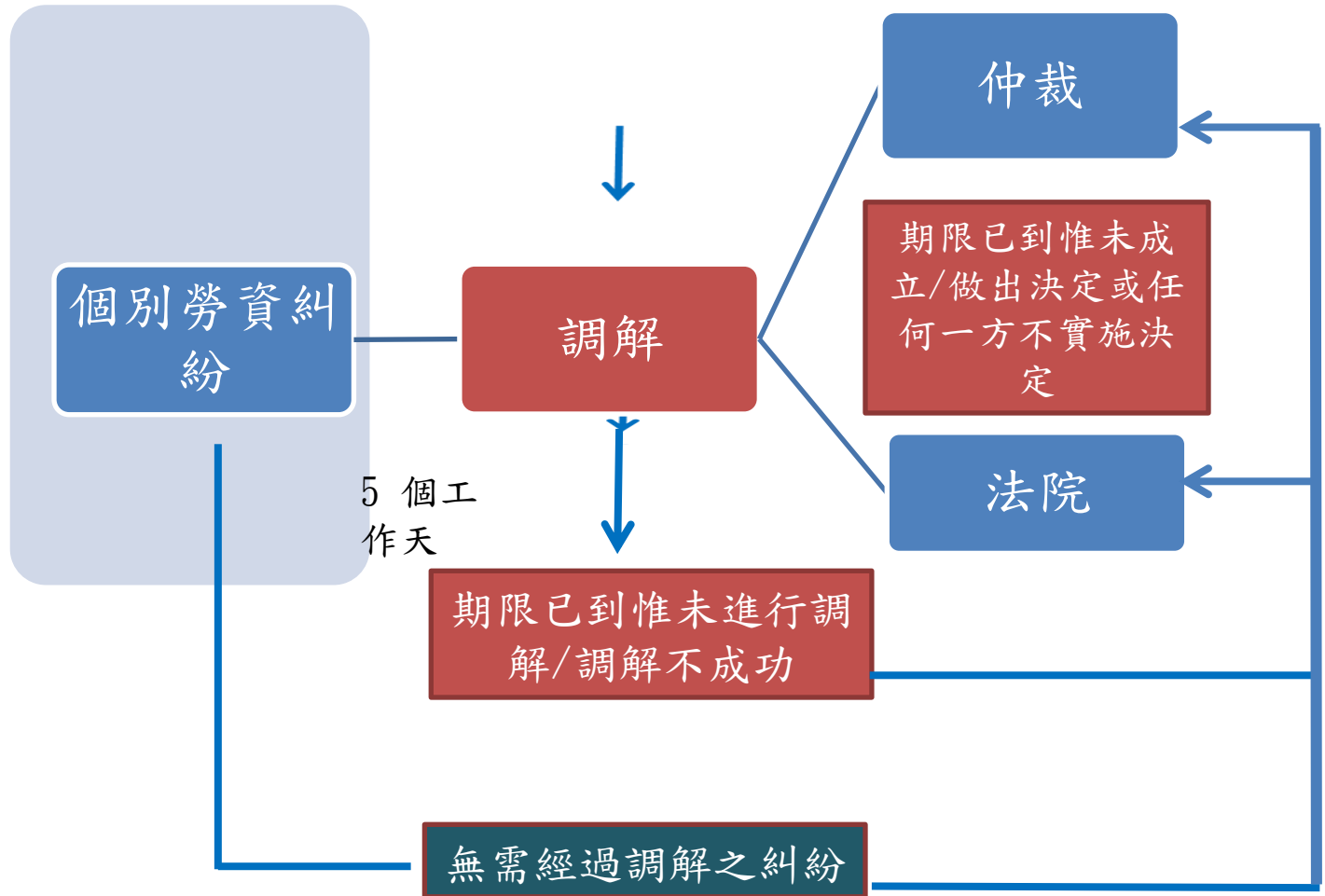
## II. 重大修正內容

### NHỮNG NỘI DUNG SỬA ĐỔI LỚN

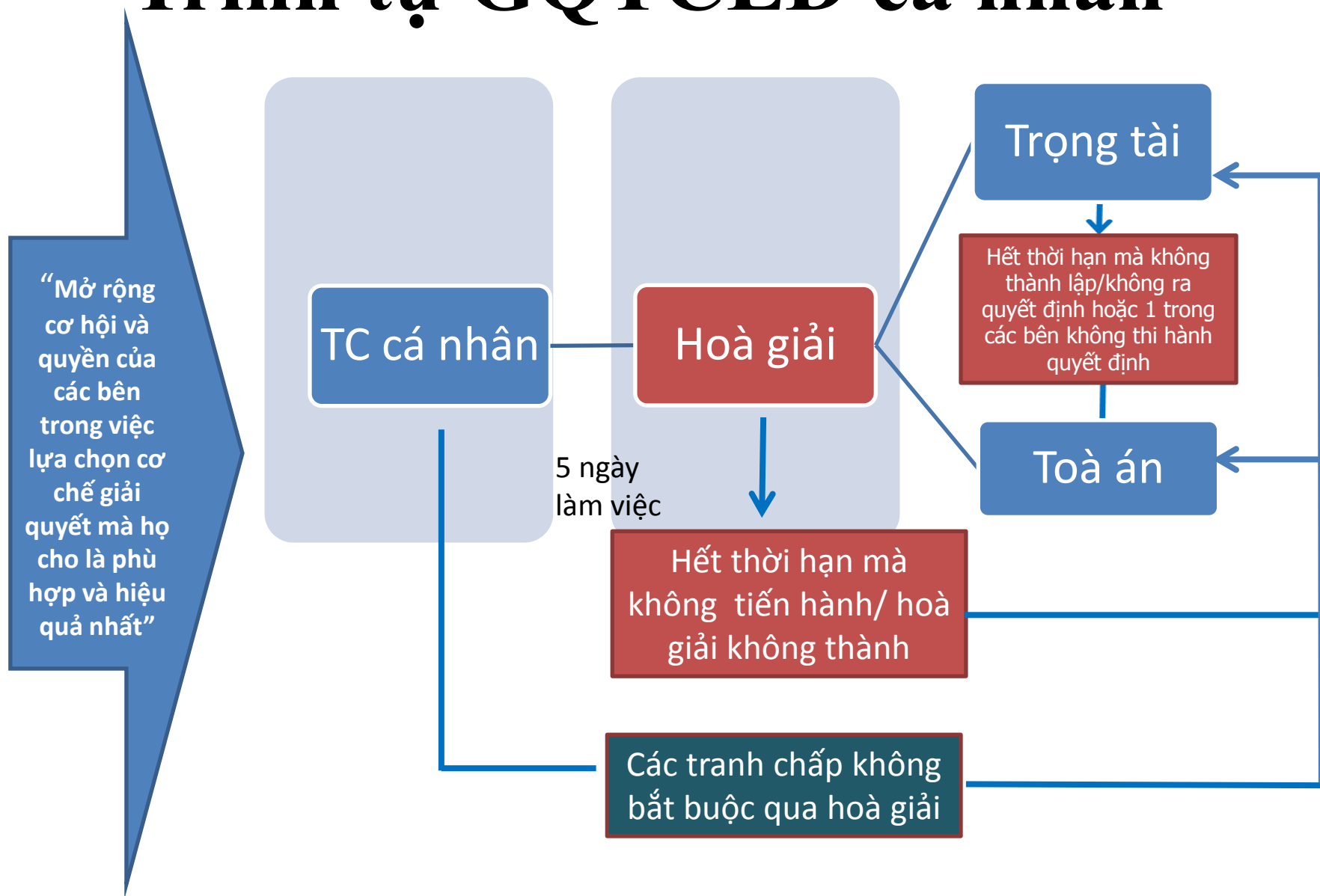
- 勞資仲裁：擴大勞資仲裁之權責、適用範圍及運行：
- **Trọng tài lao động**: Mở rộng thẩm quyền, phạm vi áp dụng, tổ chức hoạt động của trọng tài lao động:
  - ✓ 適用於各種勞資糾紛
  - ✓ Áp dụng đối với mọi loại TCLĐ
  - ✓ 仲裁判決由仲裁委員會提出
  - ✓ Ra phán quyết trọng tài bởi Ban trọng tài

# 解決個別勞資糾紛之程序

“擴大讓各方選擇自己認為最適合及有效之解決糾紛機制之機會及權力”

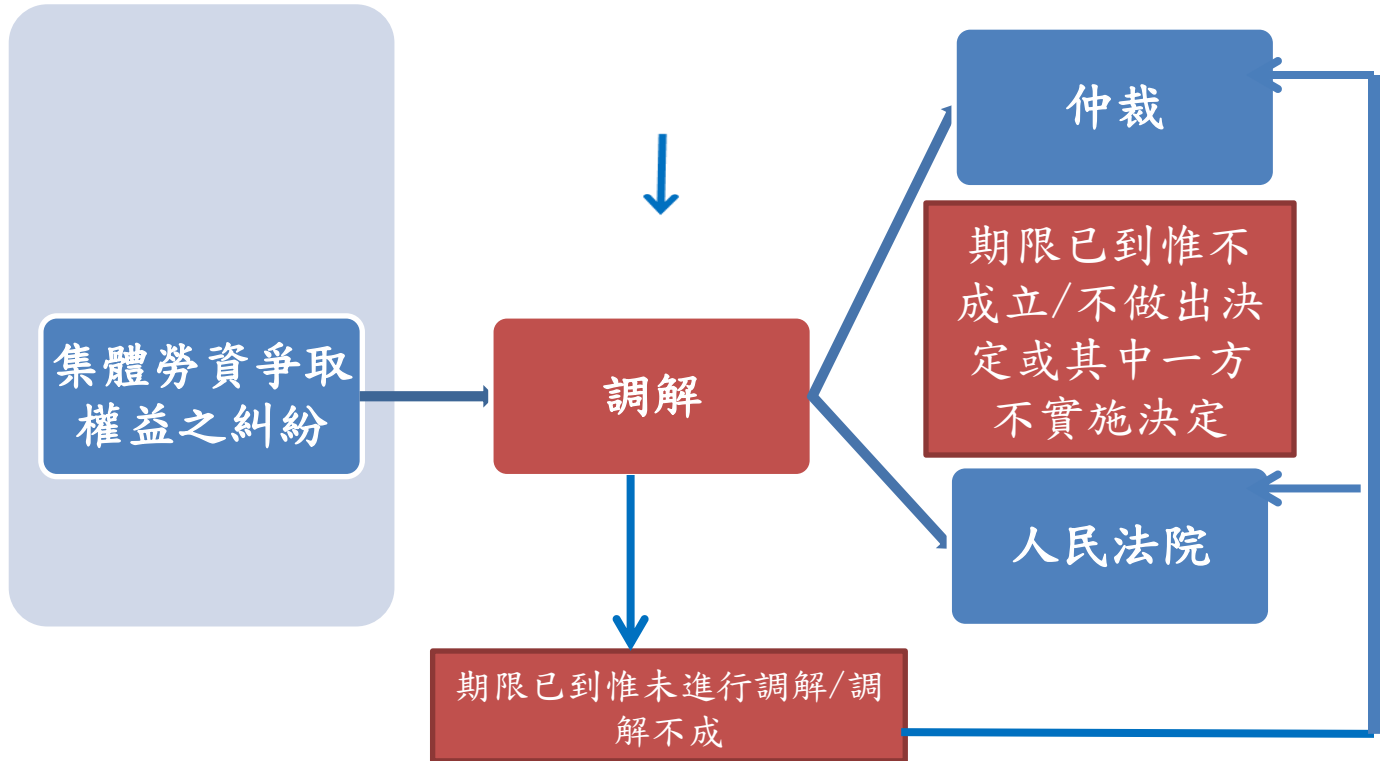


# Trình tự GQTCLĐ cá nhân



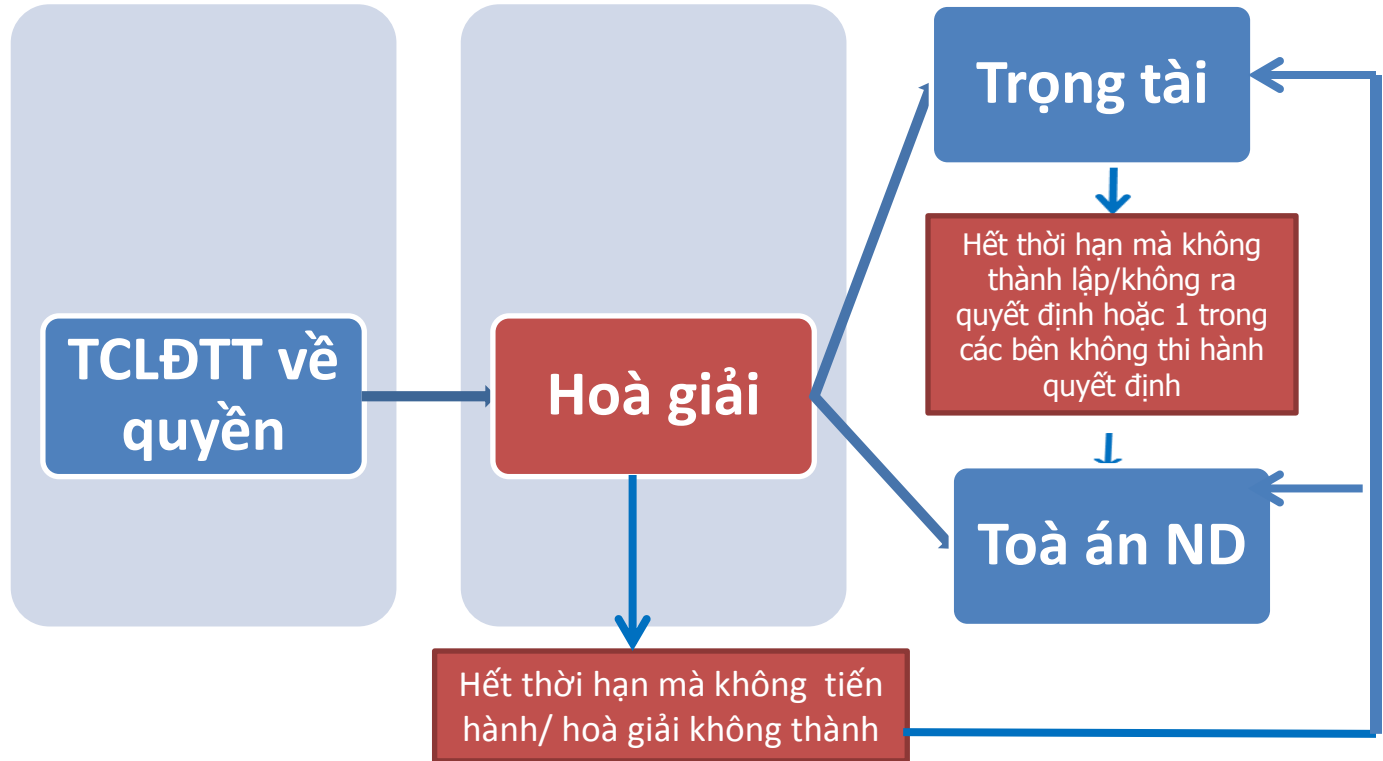
# 集體勞工爭取權益之糾紛

“擴大讓各方選擇自己認為最適合及有效之解決糾紛機制之機會及權力”



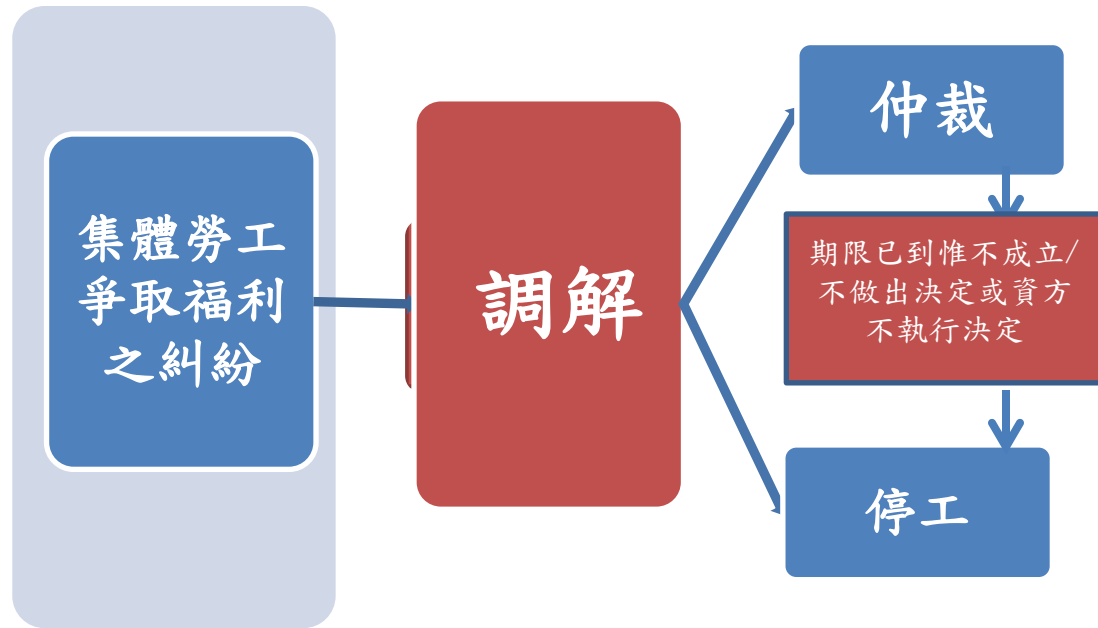
# TCLĐTT về quyền

“Mở rộng cơ hội và quyền của các bên trong việc lựa chọn cơ chế giải quyết mà họ cho là phù hợp và hiệu quả nhất”



# 集體勞工爭取福利之糾紛

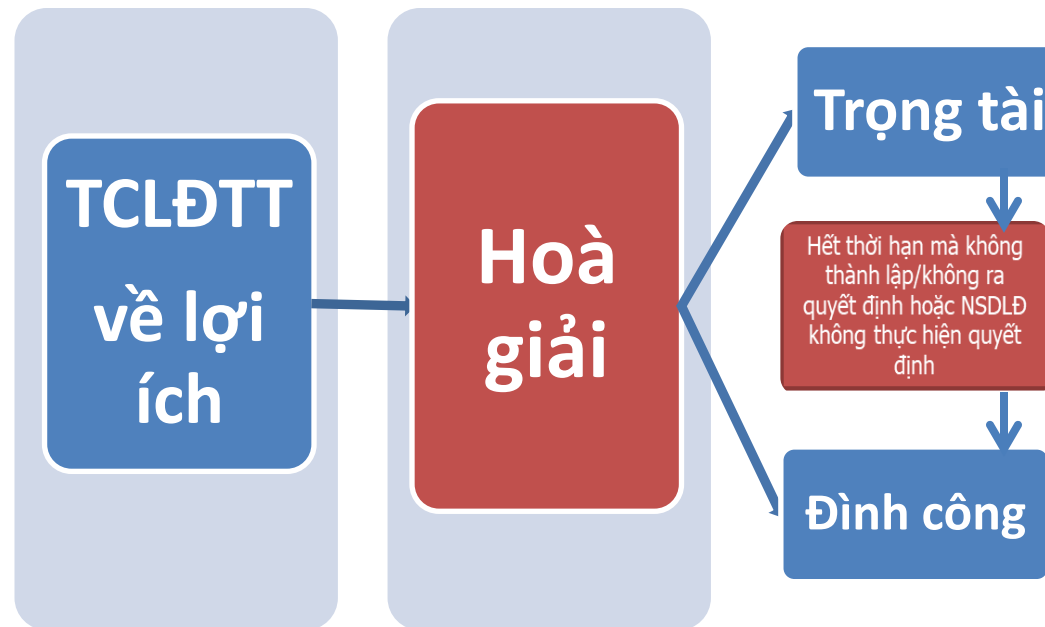
以下情況為集體協商不成功：  
+ 一方拒絕集體協商或不進行集體協商；  
+ 自從開始集體協商日起已滿90天惟仍未達成共識  
+ 未滿90天惟各方宣布不達成共識



# TCLĐTT về Lợi ích

Thương lượng tập thể không thành khi:

- + Một bên từ chối TLTT hoặc không tiến hành TLTT;
- + Đã hết hạn 90 ngày kể từ ngày bắt đầu TLTT mà không đạt được thỏa thuận
- + Chưa hết 90 ngày nhưng các bên tuyên bố TLTT không đạt thỏa thuận



**真誠感謝!**

***Xin trân trọng cảm ơn!***