



越南的薪资合规

Presenter: Kelly Chen

Organiser: **BIPO** | Make Life Easier.

Speaker



Kelly Chen

HR Service Delivery Manager (EOR-CN)
Service Delivery - Payroll

毕业于胡志明市经济大学，主修会计审计专业；
拥有超过十年的人力资源 and 薪酬福利方面的专业经验；
负责BIPO名义雇主服务(EOR)团队服务交付的监督和管理。



议程

越南的薪资合规：

01. 劳动合同

02 收入（薪酬与福利）

03. 社保

04. 个税

05. 工会

06. 案例分析



议程

越南的薪资合规：

01. 劳动合同

02 收入（薪酬与福利）

03. 社保

04. 个税

05. 工会

06. 案例分析

劳动合同(第14, 19条)

- 劳动合同应当以书面形式订立，一式两份，一份由雇员保存，一份由雇主保存
- 符合电子交易法的电子劳动合同形式与书面合同形式具有同等效力
- 在某些情况下，双方可以签订期限少于1个月的口头合同
- 雇员可以与多个雇主签订雇佣合同，前提是雇员能完全履行所签订合同中包含的所有条款和条件



劳动合同

- 如与外籍员工签合同，可采用双语。但如果两者之间有不一致，则需以越南文版本为准
- 外籍员工的薪资则可以外币为计算单位
- 外籍员工合同期最长为2年，可凭工作许可证续签



劳动合同 (第 20条)

合同类别	期限和性质
定期合同 (Definite Term Contract)	• 12个月到36个月 • 需提前30天通知解除合同
无定期合同 (Indefinite Term Contract)	• 签过2次的定期合同后，第3次就必须签无定期合同 • 需提前45天通知解除合同
续订劳动合同 (Renew Labor Contract)	• 自期满之日起30日内，旧劳动合同约定的双方权利、义务和利益继续有效 • 30 天后，定期合同将变为无限期合同

劳动合同 (第 21条)

- a) 雇主名称、地址；雇主方签订合同的人的全名和职位；
- b) 雇员方签订合同的人的姓名、出生日期、性别、居住地、身份证号码或者护照号码；
- c) 工作和工作地方；
- d) 劳动合同期限；
- dd) 工资根据工作或职位、工资支付方式、工资、津贴和其他补贴支付日期；
- e) 晋升和加薪制度；
- g) 工作时间、休息时间；
- h) 员工的个人防护装备；
- i) 社会保险、医疗保险和失业保险；
- k) 基础培训和高级培训、职业技能发展。

试用期 (第 24,25,26,27条)

情况	试用期限
企业管理人是指私营企业的管理人和公司的管理人，包括私营企业的企业主、合伙人、会员、理事会主席、会员理事会成员、上市公司董事长、董事会成员、董事或者总经理以及担任公司规定的其他管理职务的个人根据《企业法》、《国家资本投资企业管理使用法》的规定	最多180天
职务需要高等技术或专科学识- 管理阶层、会计、人事、业务等	最多60天
职务需要一般中等专科或技术程度的员工	最多30天
其他职务	最多6个工作日

- 一份工作只允许一个试用期
- 可以将试用期的内容包含在劳动合同中或签订单独的试用期合同
- 如果雇员的劳动合同期限少于 1 个月，则不允许试用期
- 试用期内的工资水平可以上定位不低于该岗位对应工资标准的85%

工作时间 (第105条)

- 正常工作时间每天不得超过**8小时**，每周不得超过**48小时**。
- 雇主有权确定每日或每周的工作时间并通知雇员。 每日工作时间不得超过 **10** 小时，每周不得超过 **48** 小时（按周计算）
- 越南政府鼓励每周**40小时**工作制
- 夜间工作时间为晚上**22点至凌晨6点**
- 加班要根据法定、集体谈判协议或雇主在内部劳动法规规定的正常工作时间以外的任何时间进行的工作时间为加班时间



议程

越南的薪资合规：

01. 劳动合同

02 收入（薪酬与福利）

03. 社保

04. 个税

05. 工会

06. 案例分析

薪酬与福利

- **薪酬 (第 90条)**
 - 薪酬是雇主根据雇员所负责工作的协议向雇员支付的金额。 薪酬等于 (=) 基本工资加上 (+) 津贴和其他额外金额
 - 基本工资不得低于法定最低工资标准
 - 雇主应公平支付工资，不得歧视同等工作的雇员的性别

薪酬与福利

- **薪酬 (第 95,96,97条)**
 - 雇主应按照约定的工资、劳动生产率和工作质量向雇员支付工资。
 - 劳动合同中记载的工资和实际支付的工资均为越南盾，除非雇员是在越南工作的外国人。
 - 每次发工资时，雇主应向雇员提供一份说明，注明工资、加班费、夜班工资和扣除额（如有）。
 - 工资以现金支付或转入员工个人银行账户。
 - 雇员领取小时、日或周工资的，应分别在每个工作小时、日或周后支付，或按照双方约定在不超过15天内支付。
 - 雇员领取月薪或双周工资的员工，应分别在每月或每两周后支付工资。付款时间应定期并由双方协商。

薪酬与福利

- **薪酬 (第 102条)**
 - 根据《劳动法》第 129 条，雇主有权从雇员工资中扣除雇主设备和资产损坏的赔偿金。
 - 员工有权了解扣除的原因。
 - 每月扣除额不得超过缴纳强制性社会保险、医疗保险、失业保险费和个人所得税后雇员月净工资的30%.

薪酬与福利

- 最低基本工资(第 91 条, 通函 78/2022/TT-BTC)
 - 自 2023 年 7 月 1 日起, 法定公务员最低工资为每月 **1,800,000 越南盾(约USD 77)**
 - 社会保险、医疗保险和工会缴款的工资上限将提高至每月**36,000,000越南盾(约USD 1,532)**
 - 对于社会保险/医疗保险之相关福利（针对根据最低基本工资按天或按月计算/支付的福利），例如：
 - 病后/产假后/受伤或疾病治疗后的调理和康复
 - 每月或一次性职业事故和职业病福利
 - 产假或收养儿童时的一次性津贴
 - 丧葬津贴
 - 每个亲属每月的遗属津贴

薪酬与福利

- 法定最低薪资要求（2022年7月1日生效）

区域 (*)	最低薪资	工资缴纳事业保险 (区域最低工资标准的20倍)
I	VND4,680,000（约 USD199）	VND93,600,000（约 USD3,983）
II	VND4,160,000（约 USD177）	VND83,200,000（约 USD3,540）
III	VND3,640,000（约 USD155）	VND72,800,000（约 USD3,098）
IV	VND3,250,000（约 USD138）	VND65,000,000（约 USD2,766）

(*) 区域最低工资标准适用原则

- 特定于区域的企业应适用各自的最低工资标准
- 如果同一企业的附属公司和/或分支机构不同的区域，适用不同区域的最低工资，则必须适用各自适用的最低工资
- 业所在工业区或加工出口区有两个或者两个以上分区适用不同地区最低工资的，按照最高工资标准执行
- 企业转到区域有两个以上的不同区域最低工资的分区合并设立的，应当适用最高工资标准。

薪酬与福利

- 津贴 [不需要计算社保]:
 - 餐津贴
 - 电话津贴
 - 责任津贴
 - 住房津贴
 - 工作装津贴
 - 危险/有毒津贴
 -

薪酬与福利

- **奖金**

- 奖金制度可根据公司过去一年的业绩表现和员工的个人表现来决定。
- 一般公司都会在农历新年前发放13月薪资做为公司的年终奖金。
- 根据劳动法第104条，奖金制度需与公司的工会咨询意见后，张贴通告以通知所有员工。

薪酬与福利

- 病假

工作性质	病假天数（不包括公假和周休）
一般员工	- 支付社保少于15年：30 天/年 - 支付社保有15年至30年：40 天/年 - 支付社保有30年以上：60 天/年
从事危险和繁重工作的员工	- 支付社保少于15年：40 天/年 - 支付社保有15年至30年：50 天/年 - 支付社保有30年以上：70 天/年
患有需要长期治疗疾病的员工	最高至180天/年（包括公假）。
工作性质	病假天数（不包括公假和周休）

- 病假的工资由社保支付。
- 申报社保工资的75%。

薪酬与福利

- **产假（第139条）**

- 6个月
- 如果是双胞胎，增加多1个月，即7个月。以此类推。
- 产前检查（怀孕期间）- 5次（1次=1天）
- 所有产假和产前检查的工资都由社保支付100%。（如该员工已经支付了社保6个月或以上）
- 产假期间，公司和员工皆无需支付社保。

薪酬与福利

- **陪产假**

- 5个工作日。
- 7个工作日- 如果太太是手术分娩或是在怀孕32周前提早分娩。
- 10个工作日- 如果是双胞胎。3胞胎，多加3个工作日。以此类推。
- 14个工作日- 如果是双胞胎，又是手术分娩。
- 工资由社保支付100%。

薪酬与福利

- 加班时间限制（第107条）

	一般的行业（最高）	特定的行业（最高）
1 天	4 小时	4 小时
1 周	12 小时	12 小时
1 个月	40 小时	40 小时
1 年	200 小时	300 小时

加班类型	夜班 (10 pm – 6 am)	平日加班		周休加班		假日加班		平日夜班加班		周休日加班且夜班		假日夜班加班	
比例	30%	150%		200%		300%		210%		270%		390%	
税类型	免税	100% 应税	50%免税	100%应税	100%免税	100%应税	200%免税	100%应税	110%免税	100%应税	170%免税	100%应税	290%免税

薪酬与福利

- 离职者的最终付款（法令第145/2020/ND-CP）：
 - ✓ 遣散费 = **工资 (1) * 工作年限 (2) * [1/2]**
 - (1) 工资为员工离职或失业前最后06个月的平均工资
 - (2) 服务年限：“实际工作年限” 减去 (-) 雇员参加失业保险年限
 - 只限于那些已为公司服务有一年或以上的员工
 - ✓ 未使用年假兑现 = 员工离职或失去工作的上个月劳动合同中记载的工资 / 员工离职或失去工作的上个月的标准工作日 * 未使用年假天数



议程

越南的薪资合规：

01. 劳动合同

02 收入（薪酬与福利）

03. 社保

04. 个税

05. 工会

06. 案例分析

社保

保险类型	公司支付	员工支付	总数	备注
社会保险 (Social Insurance)	17.5%	8%	25.5%	1个月或以上的劳动合同; - 可申报的保险工资上限是20个月的公务员最低薪资, 即 VND36,000,000 (约 USD1,532); - 所有越南和外国员工需缴付;
健康保险 (Health Insurance)	3%	1.5%	4.5%	3个月或以上的劳动合同; - 可申报的保险工资上限是20个月的公务员最低薪资, 即 VND36,000,000 (约 USD1,532); - 所有越南和外国员工需缴付;
失业保险 (Unemployment Insurance)	1%	1%	2%	3个月或以上的劳动合同; - 可申报的保险工资上限是20个月的区域最低薪资, ; i.e. VND93,600,000 (区域 I) (约 USD3,983) - 所有越南员工需缴付;
越南员工总支付	21.5%	10.5%	32%	
外国员工总支付	20.5%	9.5%	30%	

社保

* 工资和津贴缴付社保

a) 根据工作或职位的工资：根据《劳动法》第93条规定的雇主制定的工资表或工资单中的工作或职位的履行时间支付的工资；或说明计件工资或固定工资。

b) 双方协商的津贴：

b1) 津贴作为补偿劳动合同约定的底薪未达到的工作条件、工作复杂程度、员工生活、就业吸引力等因素的津贴；

b2) 与员工的工作流程和绩效相关的津贴。

* 津贴不需要缴付社保：

根据《劳动法》第 104 条提到的津贴；餐补；交通、手机、旅行、住宿、儿托、儿童抚养津贴；员工的亲属去世或结婚津贴、员工生日津贴、因工伤事故或职业病而遭受经济困难的员工津贴及其他津贴。



议程

越南的薪资合规：

01. 劳动合同

02 收入（薪酬与福利）

03. 社保

04. 个税

05. 工会

06. 案例分析

个税

情况	税类型	备注
常住并签订劳动合同>=3个月	根据 累进式税率 计算	应税 = 应税收入 – 扣除金额（个人/家属/社保）
居住并签订劳动合同<3个月或无劳动合同	总收入的 10%	
非税务居民	应税收入的 20%	应税 = 总收入 – 非应税收入

累进式税表:

年应税收入 (百万越南盾)	月应税收入 (百万越南盾)	税率
0-60	0-5	5%
60-120	5-10	10%
120-216	10-18	15%
216-384	18-32	20%
384-624	32-52	25%
624-960	52-80	30%
超过960	超过80	35%

个税

- *个税回扣 (2020年7月1日开始生效)
 - 个人- 越盾1千1百万
 - 家庭成员-越盾4百40万/人
 - ✓ 父亲- 60岁或以上
 - ✓ 母亲- 55岁或以上
 - ✓ 孩子- 18岁或以下或 18 岁以上进入职业学校或大学并赚取低收入，每月不超过43 美元（100 万越南盾）。
 - ✓ 如有岳父、岳母、家翁或家婆有一起居住的，年龄也同上，皆可呈报。
 - 所有家庭成员的资料，如身份证、出生证和户口本（如有）都需在本国公证。

个税

- 应纳税所得额:

根据越南个人所得税法规，雇主以现金和/或实物形式向雇员支付的所有报酬和附加福利（例如水电费、非强制性保险等）均需全额纳税



个税

- 免税收入：
 - 文具、电话、餐津贴（上限：730.000越南盾/月）和工作装津贴（上限：5.000.000越南盾/年）按照公司企业所得税扣除水平或根据内部政策/财务规则支付给员工.....
 - 为移居越南的外国雇员、移居海外的越南雇员以及居住在海外的越南人返回越南工作提供一次性搬迁津贴
 - 雇主为雇员缴纳的房屋租金、水电费、相关服务费（如有），按照实际代缴的金额计入应纳税所得额。然而，无论收入支付者是谁，该金额不得超过在工作场所赚取的应税收入总额（不包括房屋租金、电费、供水费和相关服务费（如有））的**15%**

个税

- 免税收入：
 - 加班：加班工资与标准日班或正常工作时间工资的差额
 - 根据公司政策支付的国内/外出差每日津贴
 - 根据公司政策，员工上下班的交通费用
 - 根据公司政策和现行企业所得税规定支付的婚丧费
 - 雇主购买非强制性健康保险和非累积性死亡保险，但从当地保险供应商或有权在越南销售保险的供应商购买可退还死亡保险除外

个税

- 免税收入：
 - 员工每年回本国或家人居住国的年度往返机票：1次/年。
 - 雇主为外籍雇员子女在越南上学或为在海外工作的越南雇员子女在海外上学支付的学费，从幼儿园到高中
 - 雇主支付的福利（例如使用高尔夫球俱乐部、网球场、健身中心等），不能分配给任何特定雇员作为所提供福利的受益人
 - 根据社会保险法从社会保险机构领取的养老金； 自愿养老基金； 以及在越南生活和工作的个人从海外收到的养老金

个人所得税结算

- 对于非税务居民：只要有收入就应申报纳税，无论收入在哪里支付，无需进行个人所得税结算，应税收入的 **20%**
- 对于税务居民：必须按照纳税期限进行个人所得税结算
 - 越南籍：阳历，截止日期：4 月 30 日
 - 外国籍：
 - ✓ 第一个纳税年度的阳历或自抵达之日起的连续 12 个月
 - ✓ 第二个纳税年度的阳历等
 - ✓ 离开越南之前
- 个人所得税文件：
 - ✓ 05KK 表格
 - ✓ 扣缴税款证明
 - ✓ 收入确认信
 - ✓ 授权书



议程

越南的薪资合规：

01. 劳动合同

02 收入（薪酬与福利）

03. 社保

04. 个税

05. 工会

06. 案例分析

工会

- 有5名员工或以上便可成立公司的工会。
- 所有公司的工会直属越南劳工联合总会(Vietnam General Confederation of Labor)管辖。
- 代表员工就劳资问题和雇主进行对话，交流和谈判。
- 公司不得自行成立工会，也无权干涉工会操作，但必须给予支持。
- 公司需每月按提呈社保工资的**2%**支付工会费予当地的基层工会。
- 如果公司已有工会成立，每月工会费的**70%**将归还予公司的工会，以运用在福利和活动上。
- 雇员参加工会将缴纳社会保险工资的 **1%**（最高 180.000 越南盾）作为 工会 费用



议程

越南的薪资合规：

01. 劳动合同

02 收入（薪酬与福利）

03. 社保

04. 个税

05. 工会

06. 案例分析

个税

收入 (雇员)	(A)	扣除 (雇员)	(E)	支付 (雇主)	(F)
基本工资	(1)	社会保险	(8)	社会保险	(15)
津贴 A	(2)	医疗保险	(9)	医疗保险	(16)
津贴 B	(3)	失业保险	(10)	失业保险	(17)
津贴 C	(4)	个人免税	(11)	工会基金	(18)
奖金	(5)	扶养人减税	(12)		
激励	(6)	个人所得税	(13)		
其他	(7)	工会费	(14)		
应税收入 (B) = (A) - 非应税收入					
应收入 (C) = (B) - (8) - (9) - (10) - (11) - (12) → 应用个人所得税税率 (13)					
雇员净额(D) = (A) – (E)					
雇主总成本 = (A) + (F)					

问：C女士当月工资收入为2500万越盾，缴纳社会保险费为工资的10.5%。C女士有2个18岁以下的孩子，没有进行任何慈善捐款。请计算她的净收和公司的总成本。

答：

- C女士的应纳税所得额是 **25.000.000vnd**
- C女士得扣除：19.800.000vnd
 - 个人得扣：11.000.000vnd
 - 扶养人(02 个孩子): $4.400.000\text{vnd} \times 2 = 8.8000.000\text{vnd}$
 - 社保，医疗，事业保险 (雇员): $25.000.000\text{vnd} \times 10.5\% = 2.625.000\text{vnd}$
- 总得扣金额： $11.000.000\text{vnd} + 8.800.000\text{vnd} + 2.625.000\text{vnd} = 22.425.000\text{vnd}$
- C女士的应纳税额： $25.000.000\text{vnd} - 22.425.000\text{vnd} = 2.575.000\text{vnd}$
- 应纳税额：采用缩略法（2.575.000vnd当月的应税收入为第一级应税收入）
应纳个人所得税： $2.575.000\text{vnd} \times 5\% = 128.750\text{vnd}$
- **雇员净额：** $25.000.000 - 2.625.000 - 128.750 = 22.246.250\text{vnd}$
 - 社保，医疗，事业保险(雇主): $25.000.000\text{vnd} \times 21.5\% = 5.375.000\text{vnd}$
 - 工会 (雇主): $25.000.000\text{vnd} \times 2\% = 500.000\text{vnd}$
- **雇主总成本：** $25.000.000\text{vnd} + 5.375.000\text{vnd} + 500.000\text{vnd} = 30.875.000\text{vnd}$ 。

我们的全球足迹

传奇

- BIPO 办公室 (41)
- BIPO 合作伙伴 (155)

即将推出 (12)

- Argentina
- Bosnia and Herzegovina
- Egypt
- France
- Italy
- Ivory Coast
- Nigeria
- Portugal
- Romania
- Rwanda
- Saudi Arabia
- Switzerland

一家亚洲的全球人力资源技术与服务供应商

BIPO

越南必博

- 成立于2017年7月
- 位于越南胡志明市，第一郡
- 主要产品和服务项目：
 - 人事外包服务(EOR)
 - 薪资外包服务(GPO)
 - 管理系统(HRMS)



THANKS



Kelly Chen

HR Service Delivery Manager (EOR –CN)
Service Delivery – Payroll

✉ : kelly.chen@biposervice.com

☎ : +84 283 89111228



填写调研问卷可获取活动课件!
<https://bit.ly/bipowebinarfeedback2023>



《个人所得税最新政策变化解读》
9月21日线上研讨会，扫码了解详情

