

BIPO TIMES

Jul 2026 Vol. 105

www.biposervice.com



越南劳动法与雇佣条例解读

Vietnam's Labour Law & Employment Regulations

概述

越南是东南亚最具吸引力的商业目的地之一，拥有强劲的经济增长、年轻的劳动力、不断增长的外资投入，以及广泛的全球贸易准入。2024年越南GDP增长7.09%，为东盟表现最强劲的经济体之一。越南人口为1.0308亿，其中67.8%处于劳动年龄阶段，为企业提供了庞大且充满活力的人才储备。

越南依然是外商直接投资（FDI）的热门目的地，2024年吸引外资流入382亿美元。其制造业枢纽由三星、英特尔、LG以及200多家《财富》500强企业支撑。凭借包括CPTPP、EVFTA和RCEP在内的17个已生效自贸协定，越南在东南亚拥有非常广泛的贸易准入优势。

基本概况



首都
河内



人口
1.0308 亿



货币
越南盾 (VND, đ)
(1 越南盾 ≈ 0.0003 人民币)



人均GDP
USD 5,120

劳动法与雇佣条例

1. 法律基础

- 《劳动法典》第45/2019号规范所有劳动关系；
- 同时由有关工资、社会保险(SI)、医疗保险(HI)和职业安全的法令进行补充；
- 劳动争议通常先通过调解处理，随后可进入法院或仲裁程序。

2. 劳动合同

- 三类合同：**无固定期限合同、固定期限合同（只能签订两次）、季节性合同；
- 合同须采用书面形式：**电子合同自2026年1月起与纸质合同具有相同法律效力；
- 试用期上限：**管理岗位180天，专业岗位60天，其他岗位30天。

3. 工作时间

- 每日最多8小时，每周最多48小时；加班上限通常为每年200小时，特定行业可达300小时。
- 加班工资标准：工作日150%，休息日200%，公共假日300%。
- 夜间工作补贴：在基本小时工资基础上额外增加30%。

4. 争议解决

a. 第一步：劳动调解。

非法罢工：雇主可寻求损害赔偿及禁令救济。

b. 第二步：劳动仲裁委员会或人民法院。

5. 法定休假权益

休假类型	权益	备注
年假	每年12-16天	满12个月后享有；每满5年工龄增加1天。
病假	30-60天	由社会保险基金支付；期限取决于社保缴费年限。 普通员工： - 缴纳不满15年：30天/年； - 缴纳15至30年：40天/年； - 缴纳30年以上：60天/年。
产假	6个月	由社会保险基金按100%支付。
陪产假	5-14天	取决于生育情况；由社会保险基金支付。
公共假日	12天	包括春节(5天)、国庆日(2天)、公历新年、解放日、国际劳动节、雄王纪念日及越南文化日。
丧假	3天带薪	适用于直系亲属。

6. 2024年通过的基础法律（自2025年7月1日起生效）

法律	生效时间	详情
第41/2024号社会保险法	2025年7月1日生效	- 强制社会保险覆盖范围扩大至实质上构成劳动关系的合作模式, 包括部分合作协议及咨询协议; 2025年7月后参保人员的一次性领取受到限制; - 处罚: 每日0.03%滞纳金 + 可能承担刑事责任。
第51/2024号医疗保险法	2025年7月1日生效	- 覆盖范围扩大至更多劳动者类别; - 医疗保险缴费基数与社会保险基数保持一致, 消除此前不明确之处; - 受抚养人须按新规则重新登记。
第50/2024号工会法	2025年7月1日生效	- 雇主工会经费: 按照员工强制社会保险缴费工资基数对应的工资总额计缴, 费率为2%; - 工会会员需按照适用工资标准缴纳工会会员费 (通常为1%, 具体以越南劳动总联合会规定为准); - 企业开始运营后, 应与相关工会组织协调办理基层工会建立相关事宜。

7. 2026年重点监管变化

a. 电子劳动合同

生效日期: 2026年7月1日。

自2026年7月1日起, 若签订电子劳动合同, 电子劳动合同须在最后一方完成签署后24小时内, 由电子合同服务提供商提交至电子劳动合同平台进行ID绑定。未符合相关法定要求的电子劳动合同, 可能影响其作为有效电子劳动合同的认定。

电子合同具备法律效力的三项条件

条件	要求
有效的数字签名	必须使用符合越南法规要求的数字签名。单独使用标准工具, 若未满足越南合规认证, 通常不足以满足要求。
经认证的电子合同平台	须通过符合条件的电子合同系统/服务商签署。若供应商名录仍在更新, 应以书面方式确认其资质状态。
24小时平台登记	最后一方签署后, 应在24小时内提交至国家电子劳动合同平台。是否涵盖周末和公共假日应以官方操作口径为准。

如三项条件中任一项未满足, 将影响电子劳动合同的有效性和可执行性。

b. 个人所得税改革

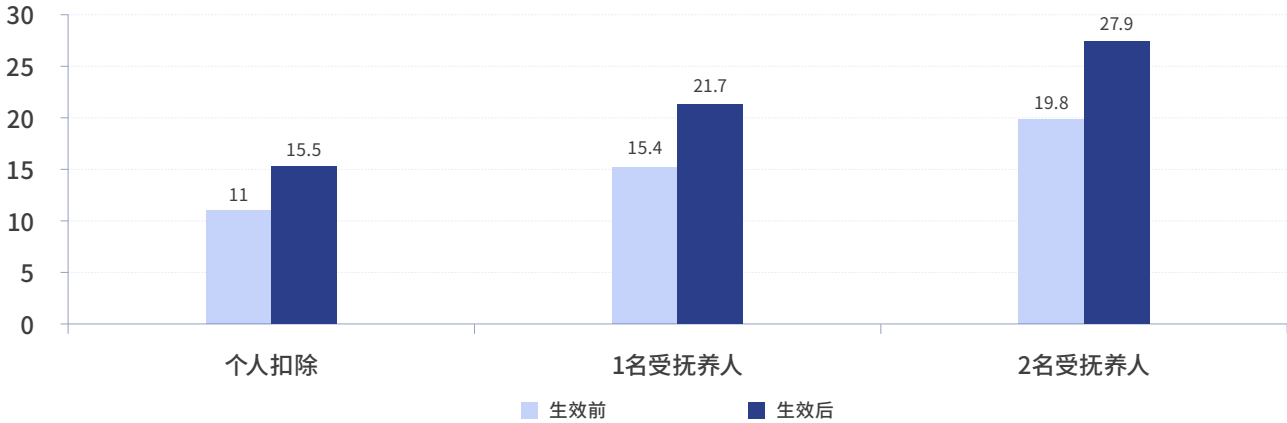
*薪资相关规定: 2026年1月1日起实施;

**完整法律 (适用于所有收入类型): 2026年7月1日起实施。

变化一览

组成部分	生效前	生效后 (2026年1月)	影响
税级结构	7档	5档	计算更简化, 实际税率更低
最高税率 (35%) 门槛	8,000万越南盾/月	1亿越南盾/月	高管与外籍员工可获得明显节税
个人扣除额	1,100万越南盾/月	1,550万越南盾/月 (+41%)	直接降低应纳税所得额
受抚养人扣除额	440万越南盾/人	620万越南盾/人 (+41%)	每名受抚养人对应手收入增加
科技人才个人所得税豁免	无	5年全额免税	AI/半导体/研发领域 ——强有力的人才吸引工具

扣除额上调——月度税负减免空间



分阶段实施风险

- 工资薪金税级: 自2026年1月1日起适用
- 奖金、股权及非工资类收入: 新规自2026年7月1日起适用
- 中文: 2026年1月至6月期间, 如工资薪金仍沿用旧税级, 可能持续产生累积误差。应根据不同收入类型适用正确规则。多扣税会影响员工关系, 少扣税则会带来税务风险。

c. 区域最低工资及社会、医疗、失业保险 (总称SHUI) 的连锁影响

*第293/2025/ND-CP号法令: 自2026年1月1日起上调7.2%; 第161/2026/ND-CP号法令: 基本工资自2026年7月1日起上调8%

区域最低工资 (2026年1月)

区域	主要地点	最低工资 (越南盾/月)	较2025年
第 I 区	河内、胡志明市、海防、岘港	5,310,000	+7.3%
第 II 区	平阳、同奈、头顿、芹苴	4,730,000	+7.3%

区域	主要地点	最低工资(越南盾/月)	较2025年
第 III 区	北宁、海阳、兴安、永福	4,140,000	+6.7%
第 IV 区	其他省份及农村地区	3,700,000	+7.2%

基本工资更新——2026年7月

- 从234万越南盾上调至253万越南盾 (+8%)。
- 生效日期: 2026年7月1日。
- 新的社保 (SI) / 医保 (HI) 缴费上限: $20 \times 253\text{万越南盾} = 5,060\text{万越南盾/月}$; 失业保险 (UI) 上限按区域最低工资计算。
- 中文: 同一自然年内有两次薪资系统更新: 1月需重算, 7月需再次重算。

为什么SHUI连锁影响带来的成本高于表面工资涨幅

- 区域最低工资及法定基准工资上调: 区域最低工资上调约7.2%; 法定基准工资上调至253万越南盾。
- 直接工资影响: 最低工资或低薪员工的工资可能需要相应调整。
- 缴费基数 / 上限上升: 社保/医保缴费上限随法定基准工资上调; 失业保险缴费上限随区域最低工资上调。
- 雇主及员工缴费增加: 如员工工资达到调整后的缴费基数或上限, 雇主及员工缴费均可能增加。
- 法定倍数联动上调: 与法定倍数挂钩的缴费上限将自动提高。
- 实际成本高于表面涨幅: 对于受影响员工, 企业总用工成本增幅可能高于表面上的7.2%工资涨幅。

下次工资核算前的关键准备事项

- 核实各实体所属区域分类
省级合并可能改变工资区域。原位于第 III 区的工厂, 合并后可能落入第 II 区。
- 自2026年7月起, 应按新的基本工资重新计算SHUI。
 $SI\text{上限} = 20 \times 253\text{万越南盾} = 5,060\text{万越南盾/月}$ 。请在7月发薪前更新薪资系统。
- 审查与最低工资倍数挂钩的合同
若初级岗位合同按最低工资倍数约定, 薪资会自动上调。请在7月1日前量化预算影响。

d. 社会保险覆盖范围扩大

*第41/2024号社会保险法, 2025年7月1日生效, 2026年持续产生运营影响

覆盖劳动者类别扩大

劳动者 / 合同类型	2025年7月前	2025年7月后	雇主所需行动
标准劳动合同	已覆盖	已覆盖	无变化——基础情形
固定期限合同 (≥ 3个月)	已覆盖	已覆盖	无变化
合作 / 咨询合同 (需根据实质劳动关系判断)	未被明确纳入	已覆盖	新增义务 (需逐案判断)
专家 / 顾问协议 (需根据实质劳动关系判断)	未被明确纳入	已覆盖	新增义务 (需逐案判断)

劳动者 / 合同类型	2025年7月前	2025年7月后	雇主所需行动
兼职 / 季节性劳动者	部分覆盖	覆盖面扩大	审查合同
一次性领取社保 (2025年7月后参保者)	允许	受限	不再可用

处罚风险

级别	罚款 / 处罚	备注
民事/滞纳金处罚	每日0.03%	适用于未缴社会保险款项
行政罚款	最高7,500万越南盾	针对系统性未登记
刑事责任	可能被起诉	故意逃避社保缴费——管理层可能承担责任

一次性领取限制

自2025年7月1日起首次参加社会保险的员工，一次性领取社会保险待遇将受到更严格限制。HR应提前沟通该变化，尤其应避免在离职沟通阶段才进行说明。

8. 薪资合规

a. 个人所得税 (PIT) 预扣 - 5档累进税率 (2026纳税年度)

自2026纳税年度起，越南居民员工工资薪金所得适用调整后的五档累进个人所得税税率。累进税率并不是将员工全部工资都按最高适用税率征税，而是将不同区间的应纳税所得额分别适用对应税率。

月应纳税所得额(越南盾)	税率	速算扣除数
不超过10,000,000	5%	0
10,000,001 - 30,000,000	10%	VND 500,000
30,000,001 - 60,000,000	20%	VND 3,500,000
60,000,001 - 100,000,000	30%	VND 9,500,000
100,000,000以上	35%	VND 14,500,000

个税相关计算公式

月应纳税所得额 = 月工资总额 - 员工个人强制保险缴费 (SI 8% + HI 1.5% + UI 1%，受法定缴费上限限制) - 个人扣除额 (1550万越南盾) - 受抚养人扣除额 (620万越南盾 x 已登记受抚养人数)

个人所得税 = 月应纳税所得额 × 对应税率 - 速算扣除数

*说明：以上公式为工资薪金所得常见薪资预扣计算口径。若员工存在应税福利、免税项目、已登记扣除或其他有法规和凭证支持的调整项，实际应纳税所得额可能不同。

为什么需要说明个人所得税实际税率

个人所得税实际税率并非一项新的法定税率，而是用于薪资沟通和情景测算的指标，计算方式为：预计应缴个人所得税/月工资总额。它可以帮助HR解释为什么员工即使进入20%或30%的边际税档，其整体个税负担仍可能明显低于最高适用税率。

个人所得税实际税率对比 - 不同工资总额情景

工资总额情景	已登记受抚养人数	员工个人 强制保险缴费	应纳税所得额	预计应缴个税	实际平均税率
2,000万越南盾/月	0	VND 2.100M	VND 2.400M	VND 0.120M	0.60%
3,000万越南盾/月	1	VND 3.150M	VND 5.150M	VND 0.258M	0.86%
5,000万越南盾/月	2	VND 5.250M	VND 16.850M	VND 1.185M	2.37%
1亿越南盾/月	2	VND 5.807M	VND 66.293M	VND 10.388M	10.39%

*实务提示：以上为示例测算。实际薪资核算时，应结合员工所在区域、保险缴费基数、应税福利、已登记受抚养人人数及薪资系统设置重新计算。

家庭扣除额 (2026年1月起适用)

项目	金额	备注
个人扣除额	1,550万越南盾/月	此前为1,100万越南盾 (+41%)
每1名受抚养人扣除额	620万越南盾/月	此前为440万越南盾 (+41%)
2名受抚养人合计扣除额	2,790万越南盾/月	此前为1,980万越南盾
3名受抚养人扣除额	3,410万越南盾/月	覆盖许多家庭情形
受抚养人收入上限	年内所有收入来源的月均收入 不超过VND 3,000,000	用于判断部分成年子女、配偶、父母及其他 被赡养人是否可作为受抚养人

b. 薪资日历与法定截止日期

类别	截止日期	逾期后果
月度工资支付	按劳动合同/薪资周期约定支付	若逾期达到15天或以上，雇主需向员工支付迟延补偿。未按期支付工资还可能导致行政罚款、被责令补发工资及利息。
季度个税预扣汇缴	下一季度首月的最后一天	利息 + 最高2,500万越南盾行政罚款

类别	截止日期	逾期后果
SI / HI / UI缴费	次月最后一天	每日0.03% + 社保代码暂停风险
工会经费	次月最后一天	行政处罚
年度个税汇算(员工)	次年4月30日	少申报罚款
年度个税汇算(雇主)	次年3月31日	罚款 + 可能触发审计
电子合同平台登记	签署后24小时内	影响电子劳动合同的有效性和可执行性

SHUI缴费比例 (2026年)

类别	缴费比例
社会保险——雇主	工资的17.5%
社会保险——员工	工资的8%
医疗保险——雇主	工资的3%
年度个税汇算(雇主)	工资的1.5%
失业保险——雇主	工资的1%
失业保险——员工	工资的1%

9. 外籍员工招聘与管理

工作许可证类别

类别	期限	适用对象	要求
工作许可证(标准)	最长2年(可续签)	担任管理、专家或技术岗位的外籍员工	大学学历或5年以上经验;健康证明;无犯罪记录
工作许可证豁免	按业务需要	跨国公司内部调派、出资达到30亿越南盾的投资者、持证律师、外籍教师	需要MOHA体系出具豁免确认;TRC义务是否适用取决于居留安排
暂住卡(TRC)	2年 (与工作许可证期限匹配)	所有工作许可证持有人及其受抚养人	工作许可证获批后申请;替代商务签证

外籍人员个人所得税处理

身 份	触发条件	征税范围	税 率
税务居民	一年内在越南停留≥183天(或登记住所);或停留少于183天但持有期限≥183天的租赁合同或暂住卡,且无法证明其为其他司法辖区税务居民。	全球工资薪金收入	5-35%累进税率(5档)
非税务居民	不满足越南税务居民认定条件	仅越南来源收入	固定20%
科技专家(5年)	AI / 半导体 / 研发岗位 须符合申请条件	越南就业收入	0%——个人所得税全额豁免

10. 个人数据保护: HR管理者必须了解的要点

《个人数据保护法》2026年1月1日生效。

哪些HR数据在PDPL下属于“敏感”数据?

- 生物识别: 指纹、面部识别、视网膜扫描;
- 财务: 薪资、银行账户、薪资历史;
- 行为: 生产力日志、电脑活动记录。

- 健康: 保险记录、病假、残障状态;
- 位置: GPS追踪、远程办公监控;

11. HR 团队的关键义务

- 入职时获明确同意: 不得用默认勾选选项; 应按不同数据处理用途分别取得员工同意, 员工可同意部分用途并拒绝其他用途。
- 72小时数据泄露报告: 敏感数据泄露须在发现后72小时内向公安部报告。
- 法定权利响应期限: 访问/更正: 10天; 撤回同意: 15天; 删除: 20天。这些是法定要求, 而非服务水平协议目标。
- 跨境传输资料备案: 向总部、区域 HRMS 或境外共享服务中心传输数据, 需要在规定期限内准备/提交影响评估资料。

Article contributed by
Chris Lee
Country Manager, BIPO Vietnam
E: chris.lee@biposervice.com

BIPO NEWS

BIPO获欧洲领先的私募股权投资机构Apis Partners 5,000万美元战略投资, 加速全球化扩张进程

近日, 亚太领先的薪酬和人力资源科技平台BIPO宣布, 获得Apis Growth Fund III¹ 5,000万美元战略投资, 并正式公布下一阶段增长战略。Apis Partners Group (UK) Limited (以下简称“Apis Partners”)为Apis Growth Fund III的资产组合管理机构, 同时也是一家专注投资金融服务及相关技术赋能企业的全球领先私募股权投资机构。本次投资为Apis Growth Fund III的第九笔投资, 该基金近期完成最终募集, 规模达12.3亿美元。

为推动下一阶段增长, 本轮融资将重点用于加速提升BIPO的AI实力, 并进一步强化其在新加坡及其他各研发中心的研发投入。BIPO也将持续加大产品创新投入, 进一步强化其核心的人力资源管理系统、全球薪酬外包及名义雇主服务, 为企业全球化运营提供更智能、高效且可靠的支持。



荣誉 | BIPO荣膺EqualOcean 2026出海全球化先锋人才服务机构TOP10

2026年6月，由出海全球化智库EqualOcean主办的「2026出海全球化百人论坛」(GGF2026)在上海圆满落幕。并正式发布“2026出海全球化系列榜单”。BIPO凭借在人力资源全球化服务、海外组织搭建、本地化合规支持及数字化HR解决方案等方面的综合实力，荣膺EqualOcean 2026出海全球化先锋人才服务机构TOP10。



BIPO受邀参与德勤出海战略峰会深圳站，共探中企全球化新路径

7月9日，BIPO 受邀参与由德勤于深圳举办的“德勤管理论坛 | 出海战略峰会”。BIPO业务战略智库首席专家孙洪凤带来题为《数智赋能、落地为王：一站式全球人力服务》的主题分享。活动期间，BIPO还设立展位，与现场众多企业代表围绕全球薪酬管理、人力资源数字化、跨境合规等热门话题展开深入交流。



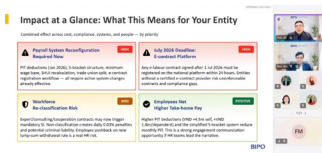
BIPO亮相HR Expo Japan 2026，共探人力资源数字化与全球用工新机遇

近日，BIPO受邀参与在日本举办的HR Expo Japan 2026，作为汇聚人力资源科技、人才管理、薪酬管理、员工发展及HR数字化解决方案的重要行业盛会，HR Expo Japan吸引了众多日本本土企业、跨国企业以及HR领域专业人士齐聚一堂，共同探讨未来人力资源管理的发展趋势。期间，BIPO展位迎来了众多客户、合作伙伴及行业人士的到访交流。



BIPO线上研讨会 | 《越南劳动法与雇佣条例解读》圆满落幕

6月24日，BIPO线上研讨会《越南劳动法与雇佣条例解读》吸引了众多企业管理者及HR专业人士线上参与。本次研讨会由BIPO越南国家经理Chris Lee主讲，围绕越南就业市场、个人所得税、劳动法规变化、数字化用工及政府改革等热点议题展开分享，为企业深入解读2026年越南用工环境的新趋势。



BIPO携行业伙伴成功举办“重构全球化：出海企业的人才、组织与合规探索”线下研讨会

6月25日，由BIPO携手竺偲咨询、法大大、Pacific Prime 联合举办的《重构全球化：出海企业的人才、组织与合规探索》线下研讨会在杭州圆满举行。活动汇聚了众多出海企业管理者，共同围绕全球人力资源管理、跨境用工合规、组织建设、数字化管理及海外员工福利等核心议题展开深入交流。未来，BIPO将持续携手全球合作伙伴，围绕企业出海过程中的人才、组织、合规与数字化等核心议题，打造更多高质量交流平台。

关于我们

BIPO (必博) 成立于2010年，亚太总部位于新加坡，中国总部位于上海。作为全球领先的薪酬和人力资源解决方案提供商，BIPO的服务网络覆盖170多个国家和地区，在亚太、中东、拉丁美洲、欧洲、北美和非洲共设有50多个自营办公室，帮助企业快速实现全球化布局。

BIPO为全球企业定制的Total HR Solutions，包含人力资源管理系统(HRMS)、Athena BI分析工具，达成了包括全球薪酬外包(GPO)，名义雇主服务(EOR)等服务的高效交付，实现人力资源流程自动化，为客户提供多地区、高效率、合规化的用户体验。同时依托全球资源网络，聚焦企业人力资源管理中的痛点，集合多种业务协作云应用，使服务覆盖全球。

BIPO，已发展成亚太区服务网络最广，落地最深的一站式人力资源合作伙伴，积累了众多高能级的全球知名企业，并在不断加速中提升链接全球的服务辐射能力、优化科学先进的系统方案，打造品质卓越的国际级人力资源服务供应商！

 www.biposervice.com

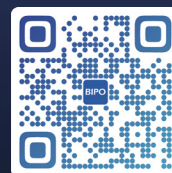
 bipoinfo@biposervice.com

 400-101-7100

 biposvc

 bipo-svc

 wechat ID: BIPO-China



欢迎扫码订阅

Copyright © 2026 BIPO Service. All rights reserved.