

## 「노동법전」

- 국 가 · 지 역: 베트남
- 법 률 번 호: 제45/2019/QH14호
- 제 정 일: 2019년 11월 20일
- 시 행 일: 2021년 01월 01일

원문	번역문
<p><i>Căn cứ Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam; Quốc hội ban hành Bộ luật Lao động.</i></p> <p><b>Chương I NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG</b></p> <p><b>Điều 1. Phạm vi điều chỉnh</b></p> <p>Bộ luật Lao động quy định tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động và các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động; quản lý nhà nước về lao</p>	<p>베트남사회주의공화국 헌법에 근거하여, 국회는 노동법전을 공포한다.</p> <p><b>제1장 총칙</b></p> <p><b>제1조 적용 범위</b></p> <p>노동법전은 근로기준, 근로관계 및 근로관계와 직접적으로 관련된 기타의 관계에 있어 근로자·사용자·사업장 내 근로자 대표단체·사용자 대표단체의 권리·의무·책임, 근로에 관한 국가의 관리에 대하여 규정한다.</p>

động.

**Điều 2. Đối tượng áp dụng**

1. Người lao động, người học nghề, người tập nghề và người làm việc không có quan hệ lao động.
2. Người sử dụng lao động.
3. Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.
4. Cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động.

**Điều 3. Giải thích từ ngữ**

Trong Bộ luật này, các từ ngữ dưới đây được hiểu như sau:

1. Người lao động là người làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động.  
Độ tuổi lao động tối thiểu của người lao động là đủ 15 tuổi, trừ trường hợp quy định tại Mục 1 Chương XI của Bộ luật này.
2. Người sử dụng lao động là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng người lao động làm việc cho mình theo thỏa thuận; trường hợp người sử

**제2조 적용 대상**

1. 근로자, 직업훈련생, 견습생 및 근로관계가 없이 근로하는 자
2. 사용자
3. 베트남에서 근로하는 외국인 근로자
4. 근로관계와 직접적인 관련이 있는 기타의 기관, 단체, 개인

**제3조 정의**

이 법전에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “근로자”란 합의에 따라 사용자를 위하여 근로하고, 임금을 받으며 사용자의 관리, 통솔, 감독을 받는 자를 말한다.  
근로자의 최저 근로연령은 이 법전 제11장제1절에서 규정하는 경우를 제외하고 15세이다.
2. “사용자”란 합의에 따라 자신을 위하여 근로하는 근로자를 고용·사용하는 기업, 기관, 단체, 협동조합, 가구, 개인을 말하며, 사용자가 개인인 경우에는 완전한 민사행위능력이 있어야 한다.

dụng lao động là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ.

3. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở là tổ chức được thành lập trên cơ sở tự nguyện của người lao động tại một đơn vị sử dụng lao động nhằm mục đích bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động thông qua thương lượng tập thể hoặc các hình thức khác theo quy định của pháp luật về lao động. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở bao gồm công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.

4. Tổ chức đại diện người sử dụng lao động là tổ chức được thành lập hợp pháp, đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động.

5. Quan hệ lao động là quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa người lao động, người sử dụng lao động, các tổ chức đại diện của các bên, cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Quan hệ lao động bao gồm quan hệ lao động cá nhân và quan hệ lao

3. “단위 근로자 대표단체”란 단체교섭 또는 노동에 관한 법률 규정에 따른 기타의 형식을 통하여 근로관계에서 근로자의 합법적이고 정당한 권리 및 이익을 보호할 목적으로 하나의 근로사용단위 내에서 근로자의 자발성에 기초하여 설립되는 단체를 말한다. 단위 근로자 대표단체는 기업의 단위 노동조합과 근로자 단체를 포함한다.

4. “사용자 대표단체”란 근로관계에 있어 사용자의 합법적인 권리, 이익을 대표 및 보호하기 위하여 합법적으로 설립되는 단체를 말한다.

5. “근로관계”란 근로자, 사용자, 각측의 대표단체, 관할 국가기관 간의 고용, 근로 사용, 임금 지급으로 발생하는 사회적 관계를 말한다.

động tập thể.

6. Người làm việc không có quan hệ lao động là người làm việc không trên cơ sở thuê mướn bằng hợp đồng lao động.

7. Cường bức lao động là việc dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc các thủ đoạn khác để ép buộc người lao động phải làm việc trái ý muốn của họ.

8. Phân biệt đối xử trong lao động là hành vi phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên dựa trên chủng tộc, màu da, nguồn gốc quốc gia hoặc nguồn gốc xã hội, dân tộc, giới tính, độ tuổi, tình trạng thai sản, tình trạng hôn nhân, tôn giáo, tín ngưỡng, chính kiến, khuyết tật, trách nhiệm gia đình hoặc trên cơ sở tình trạng nhiễm HIV hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp có tác động làm ảnh hưởng đến bình đẳng về cơ hội việc làm hoặc nghề nghiệp. Việc phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên xuất phát từ yêu cầu đặc thù của công việc và các hành vi duy trì, bảo vệ việc làm cho người lao động dễ bị tổn thương thì không bị xem là phân biệt đối xử.

6. “근로관계가 없이 근로하는 자”란 근로계약에 의한 고용에 기초하지 않고 근로하는 자를 말한다.

7. “강제근로”란 근로자로 하여금 그들의 의사에 반하여 강제로 근로하도록 무력, 무력을 사용한 위협 또는 기타의 각 수단을 사용하는 것을 말한다.

8. “근로상의 차별대우”란 인종, 피부색, 국적이나 사회적 출신, 민족, 성별, 나이, 출산상태, 혼인상태, 종교, 신앙, 정치적 견해, 장애, 가족책임, 후천성면역결핍증(HIV) 감염상태 또는 근로나 직업 기회 관련 평등에 영향을 미치는 기업 내 노동조합, 근로자 단체의 설립, 가입 및 활동으로 인한 차별, 배제 또는 우대 행위를 말한다.

9. Quấy rối tình dục tại nơi làm việc là hành vi có tính chất tình dục của bất kỳ người nào đối với người khác tại nơi làm việc mà không được người đó mong muốn hoặc chấp nhận. Nơi làm việc là bất kỳ nơi nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động.

**Điều 4. Chính sách của Nhà nước về lao động**

1. Bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, người làm việc không có quan hệ lao động; khuyến khích những thỏa thuận bảo đảm cho người lao động có điều kiện thuận lợi hơn so với quy định của pháp luật về lao động.
2. Bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, quản lý lao động đúng pháp luật, dân chủ, công bằng, văn minh và nâng cao trách nhiệm xã hội.
3. Tạo điều kiện thuận lợi đối với hoạt động tạo việc làm, tự tạo việc làm, dạy nghề và học nghề để có việc làm; hoạt động sản xuất, kinh doanh thu hút nhiều lao động; áp dụng một số

9. “직장 내 성희롱”이란 어떤 사람이 직장 내의 다른 사람이 원하거나 받아들이지 않음에도 그 사람에게 행하는 성적 행위를 말한다. 직장이란 근로자의 합의 또는 사용자의 배치에 따라 실제로 근로하는 모든 장소를 말한다.

**제4조 근로에 관한 국가 정책**

1. 근로자, 근로관계가 없이 근로하는 자의 합법적이고 정당한 권리와 이익을 보장하고, 근로자에게 노동에 관한 법률 규정보다 더 유리한 조건을 보장하는 합의를 장려한다.
2. 사용자의 합법적인 권리와 이익을 보장하고, 근로가 합법적·민주적이고 공정하며 진보적으로 관리되도록 하며, 사회적 책임을 고취시킨다.
3. 고용 확대를 위한 일자리 창출·자영업·직업훈련 및 직업교육 활동, 다수의 근로자를 유치하는 생산·사업 활동을 위한 유리한 여건을 조성하고, 근로관계가 없이 근로하는 자에 대해서는 이

quy định của Bộ luật này đối với người làm việc không có quan hệ lao động.

4. Có chính sách phát triển, phân bổ nguồn nhân lực; nâng cao năng suất lao động; đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động; hỗ trợ duy trì, chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm cho người lao động; ưu đãi đối với người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao đáp ứng yêu cầu của cách mạng công nghiệp, sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

5. Có chính sách phát triển thị trường lao động, đa dạng các hình thức kết nối cung, cầu lao động.

6. Thúc đẩy người lao động và người sử dụng lao động đối thoại, thương lượng tập thể, xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định.

7. Bảo đảm bình đẳng giới; quy định chế độ lao động và chính sách xã hội nhằm bảo vệ lao động nữ, lao động là người khuyết tật, người lao động cao tuổi, lao động chưa thành niên.

**Điều 5. Quyền và nghĩa vụ của**

법전의 일부 규정을 적용한다.

4. 인적자원의 개발·배치, 노동생산성의 향상, 근로자의 직업기능·수준 향상 및 훈련·육성, 근로자를 위한 직업·고용의 유지 및 전환 지원, 국가의 현대화·산업화 사업·산업혁명의 요구에 부응하는 전문성·첨단기술을 갖춘 근로자에 대한 우대 정책을 마련한다.

5. 노동시장 개발정책, 노동 수요와 공급을 연계하기 위한 다양한 형태의 정책을 마련한다.

6. 근로자와 사용자가 발전적이고 조화로우며 안정된 근로관계를 구축하고, 대화, 단체교섭을 하도록 촉진한다.

7. 양성평등을 보장하고, 여성 근로자, 장애인 근로자, 고령 근로자, 미성년 근로자를 보호하기 위한 근로제도 및 사회정책에 대하여 규정한다.

**제5조 근로자의 권리 및 의무**





**người lao động**

1. Người lao động có các quyền sau đây:

- a) Làm việc; tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp; không bị phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc;
- b) Hưởng lương phù hợp với trình độ, kỹ năng nghề trên cơ sở thỏa thuận với người sử dụng lao động; được bảo hộ lao động, làm việc trong điều kiện bảo đảm về an toàn, vệ sinh lao động; nghỉ theo chế độ, nghỉ hằng năm có hưởng lương và được hưởng phúc lợi tập thể;
- c) Thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người lao động, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật; yêu cầu và tham gia đối thoại, thực hiện quy chế dân chủ, thương lượng tập thể với người sử dụng lao động và được tham vấn tại nơi làm việc để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp,

1. 근로자는 다음의 권리를 가진다.

- a) 근로할 권리, 직업·직장·직종·직업훈련을 선택하고 직업수준을 향상시킬 권리, 차별대우·강제근로·직장 내 성희롱을 당하지 않을 권리
- b) 사용자와의 합의에 기초하여 직업기능·수준에 적합한 임금을 받을 권리, 노동안전·위생을 보장하는 조건에서 근로하고 노동보호를 받을 권리, 연차유급휴가·제도에 따라 휴가를 사용하고 단체 복리후생을 제공받을 권리
- c) 근로자 대표단체·직업단체 및 법률 규정에 따른 기타의 단체를 설립하고 가입·활동할 권리, 사용자에게 대화를 요구하고 대화에 참여하며 민주적 규제를 시행하고 사용자와 단체교섭을 할 권리 및 자신의 합법적이고 정당한 권리 및 이익을 보호받기 위하여 직장에서 상담을 받을 권리

<p>chính đảng của mình; tham gia quản lý theo nội quy của người sử dụng lao động;</p> <p>d) Từ chối làm việc nếu có nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe trong quá trình thực hiện công việc;</p> <p>đ) Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;</p> <p>e) Đình công;</p> <p>g) Các quyền khác theo quy định của pháp luật.</p> <p>2. Người lao động có các nghĩa vụ sau đây:</p> <p>a) Thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và thỏa thuận hợp pháp khác;</p> <p>b) Chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động; tuân theo sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động;</p> <p>c) Thực hiện quy định của pháp luật về lao động, việc làm, giáo dục nghề nghiệp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và an toàn, vệ sinh lao động.</p>	<p>d) 업무 수행과정 중 생명, 건강을 직접적으로 위협하는 명백한 위기의 발생 시 근로를 거부할 권리</p> <p>đ) 근로계약을 일방적으로 해지할 권리</p> <p>e) 파업할 권리</p> <p>g) 법률 규정에 따른 기타의 권리</p> <p>2. 근로자는 다음의 의무를 진다.</p> <p>a) 근로계약, 단체협약 및 기타의 합법적인 합의를 이행할 의무</p> <p>b) 노동규율·취업규칙을 준수하고, 사용자의 관리·통솔·감독에 따를 의무</p> <p>c) 노동, 일자리, 직업교육, 사회보험, 의료보험, 실업보험 및 노동안전·위생에 관한 법률 규정을 이행할 의무</p>
--	---





**Điều 6. Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động**

1. Người sử dụng lao động có các quyền sau đây:

- a) Tuyển dụng, bố trí, quản lý, điều hành, giám sát lao động; khen thưởng và xử lý vi phạm kỷ luật lao động;
- b) Thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người sử dụng lao động, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật;
- c) Yêu cầu tổ chức đại diện người lao động thương lượng với mục đích ký kết thỏa ước lao động tập thể; tham gia giải quyết tranh chấp lao động, đình công; đối thoại, trao đổi với tổ chức đại diện người lao động về các vấn đề trong quan hệ lao động, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của người lao động;
- d) Đóng cửa tạm thời nơi làm việc;
- đ) Các quyền khác theo quy định của pháp luật.

2. Người sử dụng lao động có các nghĩa vụ sau đây:

- a) Thực hiện hợp đồng lao

**제6조 사용자의 권리 및 의무**

1. 사용자는 다음의 권리를 가진다.

- a) 근로자를 채용, 배치, 관리, 통솔, 감독하고, 노동규율에 대하여 포상 및 위반처분을 내릴 권리
- b) 사용자 대표단체·직업단체 및 법률 규정에 따른 기타의 단체를 설립하고 가입·활동할 권리
- c) 근로자 대표단체에 단체협약을 체결하기 위한 교섭을 요구할 권리, 노동쟁의·파업의 해결에 참여할 권리, 근로자의 근로관계 문제 및 물질적·정신적 생활 개선에 관하여 근로자 대표단체와 대화·교류할 권리
- d) 직장을 임시로 폐쇄할 권리
- đ) 법률 규정에 따른 기타의 권리

2. 사용자는 다음의 의무를 진다.

- a) 근로계약·단체협약 및 기

<p>                     động, thỏa ước lao động tập thể và thỏa thuận hợp pháp khác; tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người lao động;                 </p> <p>                     b) Thiết lập cơ chế và thực hiện đối thoại, trao đổi với người lao động và tổ chức đại diện người lao động; thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc;                 </p> <p>                     c) Đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nhằm duy trì, chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm cho người lao động;                 </p> <p>                     d) Thực hiện quy định của pháp luật về lao động, việc làm, giáo dục nghề nghiệp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và an toàn, vệ sinh lao động; xây dựng và thực hiện các giải pháp phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc;                 </p> <p>                     đ) Tham gia phát triển tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia, đánh giá, công nhận kỹ năng nghề cho người lao động.                 </p>	<p>                     타의 합법적인 합의를 이행할 의무, 근로자의 명예·인격을 존중할 의무                 </p> <p>                     b) 근로자 및 근로자 대표단체와 대화·교류를 수행하고 체계를 확립할 의무, 사업장 단위에서 민주적 규제를 시행할 의무                 </p> <p>                     c) 근로자가 직업, 일자리를 유지 및 전환하도록 직업기능·수준을 향상시키고 훈련·재훈련·육성할 의무                 </p> <p>                     d) 노동·일자리·직업교육·사회보험·의료보험·실업보험 및 노동안전·위생에 관한 법률규정을 이행하고, 직장 내 성희롱 방지·예방 방법을 마련 및 이행할 의무                 </p> <p>                     đ) 국가직업기능표준의 개발, 근로자의 직업기능 평가 및 공인에 참여할 의무                 </p>
---	---



**Điều 7. Xây dựng quan hệ lao động**

1. Quan hệ lao động được xác lập qua đối thoại, thương lượng, thỏa thuận theo nguyên tắc tự nguyện, thiện chí, bình đẳng, hợp tác, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của nhau.
2. Người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động và người lao động, tổ chức đại diện người lao động xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định với sự hỗ trợ của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.
3. Công đoàn tham gia cùng với cơ quan nhà nước có thẩm quyền hỗ trợ xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định; giám sát việc thi hành quy định của pháp luật về lao động; bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.
4. Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam và các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động khác được thành lập theo quy định của pháp luật có vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, tham gia xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và

**제7조 근로관계 구축**

1. 근로관계는 자발성, 평등, 협력, 상호 합법적 권리 및 이익의 존중 원칙에 따라 대화, 교섭, 합의를 통하여 구축된다.
2. 사용자, 사용자 대표단체와 근로자, 근로자 대표단체는 관할 국가기관의 지원과 함께 발전적이고 조화로우며 안정된 근로관계를 구축한다.
3. 노동조합은 발전적이고 조화로우며 안정된 근로관계의 구축을 지원하기 위하여 관할 국가기관과 함께 참여하고, 근로자에 관한 법률 규정의 시행을 감독하며, 근로자의 합법적이고 정당한 권리 및 의무를 보호한다.
4. 베트남 상공회의소, 베트남 협동조합연맹 및 법률 규정에 따라 설립된 기타의 사용자 대표단체는 사용자의 합법적인 권리와 이익을 대표·보호하는 역할을 하며, 발전적이고 조화로우며 안정된 근로관계의 구축에 참여한다.

Ổn định.

**Điều 8. Các hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động**

1. Phân biệt đối xử trong lao động.
2. Ngược đãi người lao động, cưỡng bức lao động.
3. Quấy rối tình dục tại nơi làm việc.
4. Lợi dụng danh nghĩa dạy nghề, tập nghề để trục lợi, bóc lột sức lao động hoặc lôi kéo, dụ dỗ, ép buộc người học nghề, người tập nghề vào hoạt động trái pháp luật.
5. Sử dụng lao động chưa qua đào tạo hoặc chưa có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia đối với nghề, công việc phải sử dụng lao động đã được đào tạo hoặc phải có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia.
6. Lôi kéo, dụ dỗ, hứa hẹn, quảng cáo gian dối hoặc thủ đoạn khác để lừa gạt người lao động hoặc để tuyển dụng người lao động với mục đích mua bán người, bóc lột, cưỡng bức lao động hoặc lợi dụng dịch vụ việc làm, hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để thực hiện hành

**제8조 노동 분야의 엄금 행위**

1. 근로상의 차별대우
2. 근로자 학대, 강제근로
3. 직장 내 성희롱
4. 이익을 위하여 직업훈련, 견습을 명분으로 이용하고, 노동을 착취하거나 직업훈련생·견습생이 법률에 위배되는 행동을 하도록 포섭, 유인, 강요하는 행위
5. 훈련을 받은 근로자를 고용하여야 하거나 국가직업기능자격증이 있어야 하는 직업, 업무에 대하여 훈련을 아직 받지 않았거나 국가직업기능자격증이 없는 근로자를 고용하는 행위
6. 인신매매, 착취, 강제근로 또는 법률에 위배되는 행위를 하기 위하여 계약에 따라 근로자를 외국에서 근로하도록 파견하는 활동이나 고용서비스의 이용 목적으로 근로자를 채용하거나 포섭, 유인, 약속, 허위광고 또는 근로자를 속이기 위한 기타의 수단을 사용하는 경우

vi trái pháp luật.

7. Sử dụng lao động chưa thành niên trái pháp luật.

**Chương II VIỆC LÀM, TUYỂN DỤNG VÀ QUẢN LÝ LAO ĐỘNG**  
**Điều 9. Việc làm, giải quyết việc làm**

1. Việc làm là hoạt động lao động tạo ra thu nhập mà pháp luật không cấm.

2. Nhà nước, người sử dụng lao động và xã hội có trách nhiệm tham gia giải quyết việc làm, bảo đảm cho mọi người có khả năng lao động đều có cơ hội có việc làm.

**Điều 10. Quyền làm việc của người lao động**

1. Được tự do lựa chọn việc làm, làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm.

2. Trực tiếp liên hệ với người sử dụng lao động hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm để tìm kiếm việc làm theo nguyện vọng, khả năng, trình độ nghề nghiệp và sức khỏe của mình.

**Điều 11. Tuyển dụng lao động**

1. Người sử dụng lao động có

7. 법률에 반하여 미성년자를 고용하는 행위

**제2장 고용, 채용 및 노동 관리**

**제9조 고용, 고용 창출**

1. 고용이란 법률로 금지하지 않는 소득을 창출하는 근로활동을 말한다.

2. 국가, 사용자 및 사회는 근로능력이 있는 모든 사람이 고용의 기회를 갖도록 보장하고 고용 창출에 참여할 책임을 진다.

**제10조 근로자의 근로할 권리**

1. 법률로 금지하지 않는 한 어떠한 사용자와 어떠한 장소에서든 고용되어 근로할 선택의 자유가 있다.

2. 희망, 능력, 직업수준 및 자신의 건강상태에 맞는 일자리를 찾기 위하여 고용서비스 단체를 통하여 사용자와 직접 접촉할 수 있다.

**제11조 근로자 채용**

1. 사용자는 사용자의 필요에 따

quyền trực tiếp hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm, doanh nghiệp hoạt động cho thuê lại lao động để tuyển dụng lao động theo nhu cầu của người sử dụng lao động.

2. Người lao động không phải trả chi phí cho việc tuyển dụng lao động.

**Điều 12. Trách nhiệm quản lý lao động của người sử dụng lao động**

1. Lập, cập nhật, quản lý, sử dụng sổ quản lý lao động bằng bản giấy hoặc bản điện tử và xuất trình khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền yêu cầu.

2. Khai trình việc sử dụng lao động trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày bắt đầu hoạt động, định kỳ báo cáo tình hình thay đổi về lao động trong quá trình hoạt động với cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và thông báo cho cơ quan bảo hiểm xã hội.

3. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

**Chương III HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG**

**Mục 1 GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG**

라 근로자를 채용하기 위하여 근로자 파견운영업체, 고용서비스 단체를 통하거나 직접 채용할 권리를 가진다.

2. 근로자는 근로자의 채용을 위한 비용을 지불할 필요가 없다.

**제12조 사용자의 근로관리 책임**

1. 종이 또는 전자문서 형태의 근로관리기록부를 작성, 갱신, 관리, 사용하며, 관할 국가기관의 요구가 있을 때 이를 제시한다.

2. 사업 운영 개시일로부터 30일의 기간 내에 성(省)급 인민위원회의 노동 관련 전문기관에 근로자의 고용을 신고하고, 운영시 근로 관련 변동상황을 정기적으로 통보한다.

3. 정부는 이 조에 대하여 상세히 규정한다.

**제3장 근로계약**

**제1절 근로계약의 체결**



**Điều 13. Hợp đồng lao động**

1. Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

Trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động.

2. Trước khi nhận người lao động vào làm việc thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động.

**Điều 14. Hình thức hợp đồng lao động**

1. Hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và được làm thành 02 bản, người lao động giữ 01 bản, người sử dụng lao động giữ 01 bản, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này.

Hợp đồng lao động được giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ

**제13조 근로계약**

1. 근로계약이란 근로관계에 있어 유급고용, 임금, 근로조건, 각 당사자의 권리 및 의무에 관한 근로자와 사용자 간의 합의를 말한다.

양 당사자가 다른 명칭으로 합의하였으나 유급고용, 임금 및 일방의 당사자에 대한 관리, 운영, 감독에 관하여 표현하는 내용이 있는 경우에는 근로계약으로 간주한다.

2. 근로자가 근로하도록 허용하기 전에 사용자는 근로자와 근로계약을 체결하여야 한다.

**제14조 근로계약의 형식**

1. 이 조 제2항에서 규정하는 경우를 제외하고 근로계약은 서면으로 체결되어야 하며, 2부를 작성하여 근로자가 1부, 사용자가 1부를 보관하여야 한다.

전자거래에 관한 법률 규정에 따라 데이터 메시지 형식으로 전자적 매체를 통하여 체결된 근로계약은 서면 근로계약과 동일한 효력을 가진다.

liệu theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử có giá trị như hợp đồng lao động bằng văn bản.

2. Hai bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói đối với hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều 18, điểm a khoản 1 Điều 145 và khoản 1 Điều 162 của Bộ luật này.

**Điều 15. Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động**

1. Tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực.

2. Tự do giao kết hợp đồng lao động nhưng không được trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội.

**Điều 16. Nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết hợp đồng lao động**

1. Người sử dụng lao động phải cung cấp thông tin trung thực cho người lao động về công việc, địa điểm làm việc, điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn, vệ sinh lao động, tiền lương, hình thức trả lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp,

2. 이 법전 제18조제2항, 제145조제1항제a호 및 제162조제1항에서 규정하는 경우를 제외하고, 양 당사자는 1개월 미만의 계약에 대하여 구두로 근로계약을 체결할 수 있다.

**제15조 근로계약의 체결원칙**

1. 자발적이고, 평등하며, 선의에 기초하고, 협력하며 성실히 행한다.

2. 근로계약 체결의 자유가 있으나 법률, 단체협약 및 사회도덕에 반하여서는 아니 된다.

**제16조 근로계약의 체결 시의 정보제공 의무**

1. 사용자는 근로자에게 업무, 근로장소, 근로조건, 근로시간, 휴게시간, 노동안전·위생, 임금, 임금지급방식, 사회보험, 의료보험, 실업보험, 영업비밀·기술비밀의 보호에 관한 규정 및 근로계약의 체결과 직접적으로 관련이 있는 근로자가 요구하는 기타의 문제에 관한 정보를 성실히 제공

quy định về bảo vệ bí mật kinh doanh, bảo vệ bí mật công nghệ và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người lao động yêu cầu.

2. Người lao động phải cung cấp thông tin trung thực cho người sử dụng lao động về họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề, xác nhận tình trạng sức khỏe và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người sử dụng lao động yêu cầu.

**Điều 17. Hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động**

1. Giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ của người lao động.
2. Yêu cầu người lao động phải thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động.
3. Buộc người lao động thực hiện hợp đồng lao động để trả nợ cho người sử dụng lao động.

하여야 한다.

2. 근로자는 사용자에게 성명, 생년월일, 성별, 거주지, 교육수준, 직업기능수준, 건강상태의 확인 및 근로계약의 체결과 직접적으로 관련이 있는 사용자가 요구하는 기타의 문제에 관한 정보를 성실히 제공하여야 한다.

**제17조 근로계약의 체결, 이행 시 사용자가 하여서는 아니 되는 행위**

1. 근로자의 신분증, 학위증서, 자격증 원본을 보관하는 행위
2. 근로계약의 이행을 위하여 금전 또는 기타의 자산으로 담보조치를 이행하도록 근로자에게 요구하는 행위
3. 근로자가 사용자의 채무를 변제하기 위한 근로계약을 이행하도록 강요하는 행위

**Điều 18. Thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động**

1. Người lao động trực tiếp giao kết hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này.
2. Đối với công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng thì nhóm người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên có thể ủy quyền cho một người lao động trong nhóm để giao kết hợp đồng lao động; trong trường hợp này, hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và có hiệu lực như giao kết với từng người lao động. Hợp đồng lao động do người được ủy quyền ký kết phải kèm theo danh sách ghi rõ họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú và chữ ký của từng người lao động.
3. Người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động là người thuộc một trong các trường hợp sau đây:
  - a) Người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật;
  - b) Người đứng đầu cơ quan, tổ chức có tư cách pháp

**제18조 근로계약 체결권한**

1. 이 조 제2항에서 규정하는 경우를 제외하고, 근로자는 근로계약을 직접 체결한다.
2. 12개월 미만의 일정 업무, 계절적 업무의 경우, 18세 이상인 근로자 집단은 근로계약을 체결하기 위하여 집단 내의 근로자 1인에게 권한을 위임할 수 있으며, 이 경우 근로계약은 서면으로 체결되어야 하며 개별 근로자와 체결한 것과 같은 효력을 가진다. 권한을 위임받은 사람이 체결하는 근로계약에는 개별 근로자의 성명, 생년월일, 성별, 거주지 및 서명을 명기한 명단을 첨부하여야 한다.
3. 사용자측에서 근로계약을 체결하는 사람이란 다음의 각 경우 중 하나에 해당하는 사람을 말한다.
  - a) 법률 규정에 따라 권한을 위임받은 사람 또는 기업의 법정대리인
  - b) 법률 규정에 따라 권한을 위임받은 사람 또는 법률



<p>nhân theo quy định của pháp luật hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật;</p> <p>c) Người đại diện của hộ gia đình, tổ hợp tác, tổ chức khác không có tư cách pháp nhân hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật;</p> <p>d) Cá nhân trực tiếp sử dụng lao động.</p> <p>4. Người giao kết hợp đồng lao động bên phía người lao động là người thuộc một trong các trường hợp sau đây:</p> <p>a) Người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên;</p> <p>b) Người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi khi có sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện theo pháp luật của người đó;</p> <p>c) Người chưa đủ 15 tuổi và người đại diện theo pháp luật của người đó;</p> <p>d) Người lao động được những người lao động trong nhóm ủy quyền hợp pháp giao kết hợp đồng lao động.</p> <p>5. Người được ủy quyền giao kết hợp đồng lao động không được ủy quyền lại cho người khác giao</p>	<p>규정에 따른 법인자격이 있는 기관, 단체의 장</p> <p>c) 법률 규정에 따라 권한을 위임받은 사람 또는 가구, 소기업협동조합, 법인자격이 없는 기타 단체의 대표</p> <p>d) 근로자를 직접 사용하는 개인</p> <p>4. 근로자측에서 근로계약을 체결하는 사람이란 다음의 각 경우 중 하나에 해당하는 사람을 말한다.</p> <p>a) 18세 이상인 근로자</p> <p>b) 15세 이상 18세 미만인 근로자의 경우 해당 근로자의 법정대리인 서면동의를 받은 근로자</p> <p>c) 15세 미만인 사람과 그 사람의 법정대리인</p> <p>d) 합법적으로 집단 내 근로자들의 근로계약을 체결하는 권한을 위임받은 근로자</p> <p>5. 근로계약을 체결하는 권한을 위임받은 사람은 다른 사람이 근로계약을 체결하도록 권한을 위</p>
--	---

kết hợp đồng lao động.

**Điều 19. Giao kết nhiều hợp đồng lao động**

1. Người lao động có thể giao kết nhiều hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động nhưng phải bảo đảm thực hiện đầy đủ các nội dung đã giao kết.
2. Người lao động đồng thời giao kết nhiều hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động thì việc tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp được thực hiện theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và an toàn, vệ sinh lao động.

**Điều 20. Loại hợp đồng lao động**

1. Hợp đồng lao động phải được giao kết theo một trong các loại sau đây:
  - a) Hợp đồng lao động không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng;
  - b) Hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác

임하여서는 아니 된다.

**제19조 다수의 근로계약 체결**

1. 근로자는 다수의 사용자와 다수의 근로계약을 체결할 수 있으나 체결한 내용을 완전히 이행하도록 보장하여야 한다.
2. 근로자가 다수의 사용자와 다수의 근로계약을 동시에 체결하는 경우 사회보험, 의료보험, 실업보험의 가입은 사회보험, 의료보험, 실업보험 및 노동안전·위생에 관한 법률 규정에 따른다.

**제20조 근로계약의 종류**

1. 근로계약은 다음의 종류 중 하나에 따라 체결되어야 한다.
  - a) 기간의 정함이 없는 근로계약이란 양 당사자가 계약의 기간, 종료시점을 정하지 않은 계약을 말한다.
  - b) 기간의 정함이 있는 근로계약이란 양 당사자가 계약의 기간, 종료시점을 정하





định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong thời gian không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của hợp đồng.

2. Khi hợp đồng lao động quy định tại điểm b khoản 1 Điều này hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì thực hiện như sau:

- a) Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới; trong thời gian chưa ký kết hợp đồng lao động mới thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của hai bên được thực hiện theo hợp đồng đã giao kết;
- b) Nếu hết thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn mà hai bên không ký kết hợp đồng lao động mới thì hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều này trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn;
- c) Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng lao động xác định

는 계약으로, 기간이 계약의 발효시점으로부터 36개월을 초과하지 않는 계약을 말한다.

2. 이 조 제1항제b호에서 규정하는 근로계약이 종료되었으나 근로자가 계속하여 근로 시 다음과 같이 이행한다.

- a) 양 당사자는 근로계약이 종료되는 날로부터 30일 이내에 신규 근로계약을 체결하여야 하며, 신규 근로계약이 아직 체결되지 않은 기간 동안 양 당사자의 권리, 의무 및 이익은 기 체결된 계약에 따라 이행된다.
- b) 근로계약이 종료되는 날로부터 30일이 경과하였으나 양 당사자가 신규 근로계약을 체결하지 않은 경우에는 이 조 제1항제b호의 규정에 따른 기 체결된 계약이 기간의 정함이 없는 근로계약이 된다.
- c) 국유기업의 사장으로 고용된 사람에 대한 근로계약 및 이 법전 제149조 제1항,

thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm 01 lần, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn, trừ hợp đồng lao động đối với người được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn nhà nước và trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 149, khoản 2 Điều 151 và khoản 4 Điều 177 của Bộ luật này.

**Điều 21. Nội dung hợp đồng lao động**

1. Hợp đồng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau đây:
  - a) Tên, địa chỉ của người sử dụng lao động và họ tên, chức danh của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động;
  - b) Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, số thẻ Căn cước công dân, Chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người lao động;
  - c) Công việc và địa điểm làm

제151조제2항 및 제177조 제4항에서 규정하는 경우를 제외하고, 양 당사자가 신규로 체결하는 근로계약이 기간의 정함이 있는 근로계약인 경우 그 계약은 1회만 더 체결이 가능하며, 그 이후에 근로자가 계속하여 근로하는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로계약으로 체결하여야 한다.

**제21조 근로계약의 내용**

1. 근로계약은 다음의 주요 내용을 포함하여야 한다.
  - a) 사용자의 성명·주소 및 사용자측에서 근로계약을 체결하는 사람의 성명·직책
  - b) 근로자측에서 근로계약을 체결하는 사람의 성명·생년월일·성별·주거지·공민신분증·주민등록증 또는 여권번호
  - c) 업무 및 근무장소

<p>việc;</p> <p>d) Thời hạn của hợp đồng lao động;</p> <p>đ) Mức lương theo công việc hoặc chức danh, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác;</p> <p>e) Chế độ nâng bậc, nâng lương;</p> <p>g) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;</p> <p>h) Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động;</p> <p>i) Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp;</p> <p>k) Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề.</p> <p>2. Khi người lao động làm việc có liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ theo quy định của pháp luật thì người sử dụng lao động có quyền thỏa thuận bằng văn bản với người lao động về nội dung, thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bảo vệ bí mật công nghệ, quyền lợi và việc bồi thường trong trường hợp vi phạm.</p> <p>3. Đối với người lao động làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, diêm</p>	<p>d) 근로계약기간</p> <p>đ) 업무 또는 직책에 따른 임금수준·임금지급방식·임금지급시기·수당 및 기타의 추가지급 항목</p> <p>e) 진급·임금인상 제도</p> <p>g) 근로시간·휴게시간</p> <p>h) 근로자를 위한 근로보호장비</p> <p>i) 사회보험·의료보험 및 실업보험</p> <p>k) 직업기능 및 수준의 향상·훈련·육성</p> <p>2. 근로자가 법률 규정에 따라 영업비밀·기술비밀과 직접적으로 관련이 있는 업무를 수행하는 경우, 사용자는 근로자와 영업비밀·기술비밀의 내용 및 보호기간, 근로자가 위반하는 경우의 권리 및 배상에 관하여 서면으로 합의할 권리가 있다.</p> <p>3. 농업·임업·어업·제염업 분야에 서 근로하는 근로자의 경우 양 당사자가 작업의 종류에 따라 근</p>
--	--

nghịệp thì tùy theo loại công việc mà hai bên có thể giảm một số nội dung chủ yếu của hợp đồng lao động và thỏa thuận bổ sung nội dung về phương thức giải quyết trong trường hợp thực hiện hợp đồng chịu ảnh hưởng của thiên tai, hỏa hoạn, thời tiết.

4. Chính phủ quy định nội dung của hợp đồng lao động đối với người lao động được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn nhà nước.

5. Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội quy định chi tiết các khoản 1, 2 và 3 Điều này.

**Điều 22. Phụ lục hợp đồng lao động**

1. Phụ lục hợp đồng lao động là bộ phận của hợp đồng lao động và có hiệu lực như hợp đồng lao động.

2. Phụ lục hợp đồng lao động quy định chi tiết, sửa đổi, bổ sung một số điều, khoản của hợp đồng lao động nhưng không được sửa đổi thời hạn của hợp đồng lao động.

Trường hợp phụ lục hợp đồng lao động quy định chi tiết một số điều, khoản của hợp đồng lao

động thì chủ yếu nội dung của hợp đồng lao động được giảm bớt một số nội dung chủ yếu của hợp đồng lao động và thỏa thuận bổ sung nội dung về phương thức giải quyết trong trường hợp thực hiện hợp đồng chịu ảnh hưởng của thiên tai, hỏa hoạn, thời tiết.

4. 정부는 국유기업의 사장으로 고용된 근로자의 근로계약 내용에 대하여 규정한다.

5. 노동보훈사회부 장관은 이 조 제1항·제2항 및 제3항에 대하여 상세히 규정한다.

**제22조 근로계약의 부록**

1. 근로계약의 부록은 근로계약의 일부이며 근로계약과 동일한 효력을 가진다.

2. 근로계약의 부록은 근로계약의 일부조항을 상세히 규정하거나 변경·보충할 수 있으나 근로계약기간을 변경할 수는 없다. 근로계약의 일부 조항을 상세히 규정한 근로계약의 부록이 근로계약과 다르게 해석되는 경우에는 근로계약의 내용에 따른다. 근로계약의 일부 조항을 변경·보

động mà dẫn đến cách hiểu khác với hợp đồng lao động thì thực hiện theo nội dung của hợp đồng lao động.

Trường hợp phụ lục hợp đồng lao động sửa đổi, bổ sung một số điều, khoản của hợp đồng lao động thì phải ghi rõ nội dung điều, khoản sửa đổi, bổ sung và thời điểm có hiệu lực.

**Điều 23. Hiệu lực của hợp đồng lao động**

Hợp đồng lao động có hiệu lực kể từ ngày hai bên giao kết, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác.

**Điều 24. Thử việc**

1. Người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động hoặc thỏa thuận về thử việc bằng việc giao kết hợp đồng thử việc.
2. Nội dung chủ yếu của hợp đồng thử việc gồm thời gian thử việc và nội dung quy định tại các điểm a, b, c, đ, g và h khoản 1 Điều 21 của Bộ luật này.
3. Không áp dụng thử việc đối với người lao động giao kết hợp

충하는 근로계약의 부록에는 변경·보충되는 조항의 내용 및 발효시점을 명기하여야 한다.

**제23조 근로계약의 효력**

근로계약은 양 당사자가 합의하거나 법률에서 달리 규정하는 경우를 제외하고 양 당사자가 계약을 체결하는 날부터 그 효력이 발생한다.

**제24조 수습**

1. 사용자와 근로자는 근로계약서에 수습 내용을 기재하도록 합의하거나 수습계약의 체결을 통하여 수습에 관하여 합의할 수 있다.
2. 수습계약의 주요 내용은 수습 기간과 이 법전 제21조제1항제a호·제b호·제c호·제d호·제g호 및 제h호에서 규정하는 내용을 포함한다.
3. 1개월 미만인 기간의 근로계약을 체결하는 근로자에 대해서

đồng lao động có thời hạn dưới 01 tháng.

**Điều 25. Thời gian thử việc**

Thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc một lần đối với một công việc và bảo đảm điều kiện sau đây:

1. Không quá 180 ngày đối với công việc của người quản lý doanh nghiệp theo quy định của Luật Doanh nghiệp, Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp;
2. Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên;
3. Không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ;
4. Không quá 06 ngày làm việc đối với công việc khác.

**Điều 26. Tiền lương thử việc**

Tiền lương của người lao động trong thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận nhưng ít nhất

는 수습을 적용하지 않는다.

**제25조 수습기간**

수습기간은 업무의 복잡성 및 특성에 근거하여 양 당사자가 합의할 수 있으나 한가지 업무에 대하여 한 번의 수습만이 허용되며 다음의 조건이 보장되어야 한다.

1. 「기업법」, 「기업의 생산·사업에 투자되는 국가자본의 관리·사용법」 규정에 따른 기업관리자의 업무에 대해서는 180일을 초과하지 않아야 한다.
2. 전문대학 이상의 전문과정·기술을 필요로 하는 직책의 업무에 대해서는 60일을 초과하지 않아야 한다.
3. 중급 전문과정·기술, 기술근로자, 전문인력을 필요로 하는 직책의 업무에 대해서는 30일을 초과하지 않아야 한다.
4. 기타의 업무에 대해서는 6근로일을 초과하지 않아야 한다.

**제26조 수습기간의 임금**

수습기간 동안 근로자의 임금은 양 당사자의 합의에 따르나 적어도 해당 업무에 대한 임금수준의



<p>phải bằng 85% mức lương của công việc đó.</p> <p><b>Điều 27. Kết thúc thời gian thử việc</b></p> <p>1. Khi kết thúc thời gian thử việc, người sử dụng lao động phải thông báo kết quả thử việc cho người lao động.          Trường hợp thử việc đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết đối với trường hợp thỏa thuận thử việc trong hợp đồng lao động hoặc phải giao kết hợp đồng lao động đối với trường hợp giao kết hợp đồng thử việc. Trường hợp thử việc không đạt yêu cầu thì chấm dứt hợp đồng lao động đã giao kết hoặc hợp đồng thử việc.</p> <p>2. Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền hủy bỏ hợp đồng thử việc hoặc hợp đồng lao động đã giao kết mà không cần báo trước và không phải bồi thường.</p> <p><b>Mục 2 THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG</b></p> <p><b>Điều 28. Thực hiện công việc theo hợp đồng lao động</b></p> <p>Công việc theo hợp đồng lao động phải do người lao động đã</p>	<p>85% 이상이어야 한다.</p> <p><b>제27조 수습기간의 종료</b></p> <p>1. 수습기간의 종료 시 사용자는 근로자에게 수습결과를 통지하여야 한다.          수습결과가 요구사항을 충족하는 경우, 근로계약상 수습에 대하여 합의한 경우에는 체결한 근로계약을 계속 이행하며 수습계약을 체결한 경우에는 근로계약을 체결하여야 한다.          수습결과가 요구사항을 충족하지 못하는 경우에는 체결한 근로계약 또는 수습계약을 종료한다.</p> <p>2. 수습기간 동안 각 당사자는 사전 고지나 보상 없이 수습계약 또는 체결한 근로계약을 취소할 권리를 가진다.</p> <p><b>제2절 근로계약의 이행</b></p> <p><b>제28조 근로계약에 따른 업무 수행</b></p> <p>근로계약에 따른 업무는 계약에 체결한 근로자에 의하여 수행되</p>
--	--

giao kết hợp đồng thực hiện. Địa điểm làm việc được thực hiện theo hợp đồng lao động, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.

**Điều 29. Chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động**

1. Khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh thì người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động nhưng không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm; trường hợp chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm thì chỉ được thực hiện khi người lao động đồng ý bằng văn bản.

Người sử dụng lao động quy định cụ thể trong nội quy lao động những trường hợp do nhu cầu sản xuất, kinh doanh mà người sử dụng lao động được tạm thời

어야 한다. 근무장소는 양 당사자가 달리 합의하는 경우를 제외하고 근로계약에 따라 정해진다.

**제29조 근로자의 근로계약과 다른 업무로의 전환배치**

1. 천재지변·화재·위험한 전염병, 산업재해·직업병·전기 및 수도 사고의 예방·극복조치 적용 또는 생산·사업으로 인한 예상치 못한 어려움이 발생하는 경우 사용자는 근로자를 근로계약과 다른 업무로 임시 전환배치할 권리가 있으나 그 기간은 1년 동안 누적하여 60근로일을 초과해서는 안 되며, 근로자를 근로계약과 다른 업무로 전환배치하는 기간이 1년 동안 누적하여 60근로일을 초과하는 경우에는 근로자의 서면 동의가 있는 경우에만 전환배치가 시행된다.

사용자는 생산·사업상의 필요로 인하여 사용자가 근로자를 임시로 전환배치할 수 있는 경우에 대하여 취업규칙에 구체적으로 규정한다.

chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động.

2. Khi tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động quy định tại khoản 1 Điều này, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 03 ngày làm việc, thông báo rõ thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khỏe, giới tính của người lao động.

3. Người lao động chuyển sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động được trả lương theo công việc mới. Nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương của công việc cũ thì được giữ nguyên tiền lương của công việc cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc. Tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 85% tiền lương của công việc cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu.

4. Người lao động không đồng ý tạm thời làm công việc khác so với hợp đồng lao động quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm mà phải ngừng việc thì người sử dụng lao động phải trả lương ngừng việc theo quy định

2. 근로자를 이 조 제1항에서 규정하는 근로계약과 다른 업무로 전환배치하는 경우, 사용자는 이를 근로자에게 적어도 3근로일 이전에 고지하고 임시 전환배치 기간을 명확히 통지하며 근로자의 건강·성별에 적합한 업무에 배치하여야 한다.

3. 근로계약과 다른 업무로 전환 배치되어 근로하는 근로자는 새로운 업무에 따라 임금을 지급받는다. 새로운 업무의 임금이 이전 업무의 임금보다 낮은 경우 근로자는 30근로일의 기간 동안 이전 업무의 임금을 보전받을 수 있다. 새로운 업무에 대한 임금은 적어도 이전 업무에 대한 임금의 85% 이상이어야 한다.

4. 근로자가 근로계약과 다른 업무로 전환배치되는 기간이 1년 동안 누적하여 60근로일을 초과할 수 있다는 내용에 근로자가 동의하지 않았음에도 업무를 중단하여야 하는 경우 사용자는 이 법전 제99조의 규정에 따라 업



tại Điều 99 của Bộ luật này.

**Điều 30. Tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động**

1. Các trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động bao gồm:

- a) Người lao động thực hiện nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ tham gia Dân quân tự vệ;
- b) Người lao động bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật về tố tụng hình sự;
- c) Người lao động phải chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, cơ sở cai nghiện bắt buộc hoặc cơ sở giáo dục bắt buộc;
- d) Lao động nữ mang thai theo quy định tại Điều 138 của Bộ luật này;
- đ) Người lao động được bổ nhiệm làm người quản lý doanh nghiệp của công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ;
- e) Người lao động được ủy quyền để thực hiện quyền, trách nhiệm của đại diện chủ sở hữu nhà nước đối

무의 중단에 따른 임금을 지급하여야 한다.

**제30조 근로계약 이행의 일시정지**

1. 근로계약의 이행이 일시정지되는 경우는 다음과 같다.

- a) 근로자가 군사의무·민병자위대 참가의무를 이행하는 경우
- b) 근로자가 형사소송에 관한 법률 규정에 따라 유치·구류되는 경우
- c) 근로자의 교정시설·강제중독치료시설 또는 강제교육시설에의 입소조치 적용 결정을 집행하여야 하는 경우
- d) 이 법전 제138조의 규정에 따른 임신한 여성근로자의 경우
- đ) 국가가 정관자본의 100%를 소유한 1인유한책임회사의 사업관리자로 근로자가 임명되는 경우
- e) 기업의 국유자본에 대한 국가 소유자 대표의 권한·책임을 이행하기 위하여 근로자가 권한을 위임받은 경



<p>với phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp;</p> <p>g) Người lao động được ủy quyền để thực hiện quyền, trách nhiệm của doanh nghiệp đối với phần vốn của doanh nghiệp đầu tư tại doanh nghiệp khác;</p> <p>h) Trường hợp khác do hai bên thỏa thuận.</p> <p>2. Trong thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, người lao động không được hưởng lương và quyền, lợi ích đã giao kết trong hợp đồng lao động, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác.</p> <p><b>Điều 31. Nhận lại người lao động hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động</b></p> <p>Trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, người lao động phải có mặt tại nơi làm việc và người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm công việc theo hợp đồng lao động đã giao kết nếu hợp đồng lao động còn thời hạn, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác.</p>	<p>우</p> <p>g) 다른 기업에 투자하는 기업의 자본과 관련하여 근로자가 기업의 권한·책임을 이행하기 위한 권한을 위임 받은 경우</p> <p>h) 양 당사자가 달리 합의하는 경우</p> <p>2. 양 당사자가 합의하거나 법률에서 달리 규정하는 경우를 제외하고, 근로계약의 이행이 일시정지되는 기간 동안 근로자는 근로계약상 체결된 임금·권리 및 혜택을 받을 수 없다.</p> <p><b>제31조 근로계약 이행의 일시정지 기간이 종료된 근로자의 복귀</b></p> <p>양 당사자가 합의하거나 법률에서 달리 규정하는 경우를 제외하고, 근로계약 이행의 일시정지 기간이 종료된 날로부터 15일 이내에 근로자는 근무장소로 출근하여야 하며 근로계약기간이 남은 경우 사용자는 체결된 근로계약에 따라 근로자를 업무에 복귀시켜야 한다.</p>
---	---

**Điều 32. Làm việc không trọn thời gian**

1. Người lao động làm việc không trọn thời gian là người lao động có thời gian làm việc ngắn hơn so với thời gian làm việc bình thường theo ngày hoặc theo tuần hoặc theo tháng được quy định trong pháp luật về lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc nội quy lao động.
2. Người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động làm việc không trọn thời gian khi giao kết hợp đồng lao động.
3. Người lao động làm việc không trọn thời gian được hưởng lương; bình đẳng trong thực hiện quyền và nghĩa vụ với người lao động làm việc trọn thời gian; bình đẳng về cơ hội, không bị phân biệt đối xử, bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động.

**Điều 33. Sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động**

1. Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu bên nào có yêu cầu sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì phải báo cho bên kia biết trước ít nhất 03 ngày làm việc về nội

**제32조 단시간근로**

1. 단시간근로자란 노동에 관한 법률, 단체협약 또는 취업규칙에 규정된 일간·주간 또는 월간 통상근로시간보다 더 짧은 시간을 근로하는 근로자를 말한다.
2. 근로자는 근로계약의 체결 시 단시간근로에 대하여 사용자와 합의한다.
3. 단시간근로자는 임금을 지급 받고, 권리 및 의무의 행사에 있어 통상근로자와 동등하며, 기회의 평등을 누리고 차별대우를 받지 않으며 노동안전·위생을 보장 받는다.

**제33조 근로계약의 변경·보충**

1. 근로계약의 이행과정에서 근로계약 내용의 변경·보충을 요구하는 당사자는 변경·보충이 필요한 내용에 관하여 적어도 3근로일 이전에 상대방에게 고지하여야 한다.



- dung cần sửa đổi, bổ sung.
2. Trường hợp hai bên thỏa thuận được thì việc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động được tiến hành bằng việc ký kết phụ lục hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới.
  3. Trường hợp hai bên không thỏa thuận được việc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết.

### Mục 3 CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

#### Điều 34. Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động

1. Hết hạn hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 177 của Bộ luật này.
2. Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động.
3. Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.
4. Người lao động bị kết án phạt tù nhưng không được hưởng án treo hoặc không thuộc trường hợp được trả tự do theo quy định tại khoản 5 Điều 328 của Bộ luật Tố tụng hình sự, tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong hợp đồng lao động theo

2. 양 당사자가 합의하는 경우 근로계약 내용의 변경·보충은 근로계약 부록의 체결 또는 신규 근로계약의 체결로 진행된다.

3. 양 당사자가 근로계약 내용의 변경·보충에 합의하지 못하는 경우에는 체결된 근로계약이 계속 이행된다.

### 제3절 근로계약의 종료

#### 제34조 근로계약이 종료되는 경우

1. 이 법전 제177조제4항에서 규정하는 경우를 제외하고, 근로계약기간이 만료되는 경우
2. 근로계약에 따른 업무를 완료하는 경우
3. 양 당사자가 근로계약의 종료에 합의하는 경우
4. 근로자가 징역형을 선고받은 뒤 집행유예를 받지 못하거나 형사소송법전 제328조제5항의 규정에 따라 석방되는 경우에 해당하지 않는 경우, 사형 또는 법적 효력이 있는 법원의 판결·결정에 따라 근로계약서상 기재된 업무의 수행이 금지되는 경우

bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật.

5. Người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam bị trục xuất theo bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật, quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

6. Người lao động chết; bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết.

7. Người sử dụng lao động là cá nhân chết; bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết. Người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động hoặc bị cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật.

8. Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải.

9. Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 35 của Bộ luật này.

10. Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 36

5. 베트남에서 근로하는 외국인 근로자가 법적 효력이 있는 법원의 판결·결정, 관할 국가기관의 결정에 따라 추방되는 경우

6. 근로자가 사망하거나 법원이 민사행위능력의 상실·실종 또는 사망을 선고하는 경우

7. 개인인 사용자가 사망하거나 법원이 민사행위능력의 상실·실종 또는 사망을 선고하는 경우, 개인이 아닌 사용자가 운영을 종료하거나 성(省)급 인민위원회의 사업등록 관련 전문기관으로부터 법정대리인·법정대리인의 권리 및 의무 이행 권한을 위임받은 사람이 없음을 통지받는 경우

8. 근로자가 징계해고 처리된 경우

9. 근로자가 이 법전 제35조의 규정에 따라 일방적으로 근로계약을 해지하는 경우

10. 사용자가 이 법전 제36조의 규정에 따라 일방적으로 근로계약을 해지하는 경우

của Bộ luật này.

11. Người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc theo quy định tại Điều 42 và Điều 43 của Bộ luật này.

12. Giấy phép lao động hết hiệu lực đối với người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam theo quy định tại Điều 156 của Bộ luật này.

13. Trường hợp thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động mà thử việc không đạt yêu cầu hoặc một bên hủy bỏ thỏa thuận thử việc.

**Điều 35. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động**

1. Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng phải báo trước cho người sử dụng lao động như sau:

- a) Ít nhất 45 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn;
- b) Ít nhất 30 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng;
- c) Ít nhất 03 ngày làm việc

11. 사용자가 이 법전 제42조 및 43조의 규정에 따라 근로자를 해고하는 경우

12. 이 법전 제156조의 규정에 따라 베트남에서 근로하는 외국인근로자의 노동허가증이 만료되는 경우

13. 근로계약서에 수습 내용을 기재하도록 합의하였으나 수습결과가 요구사항을 충족하지 못하거나 일방의 당사자가 수습에 대한 합의를 취소하는 경우

**제35조 근로자의 일방적인 근로계약 해지권**

1. 근로자는 근로계약을 일방적으로 해지할 권리가 있으나 다음과 같이 사용자에게 사전에 고지하여야 한다.

- a) 기간의 정함이 없는 근로계약에 따라 근로하는 경우 적어도 45일 전
- b) 12개월부터 36개월까지의 기간의 정함이 있는 근로계약에 따라 근로하는 경우 적어도 30일 전
- c) 12개월 미만인 기간의 정

<p>nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng;</p> <p>d) Đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù thì thời hạn báo trước được thực hiện theo quy định của Chính phủ.</p> <p>2. Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần báo trước trong trường hợp sau đây:</p> <p>a) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận, trừ trường hợp quy định tại Điều 29 của Bộ luật này;</p> <p>b) Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 97 của Bộ luật này;</p> <p>c) Bị người sử dụng lao động ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự; bị cưỡng bức lao động;</p> <p>d) Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc;</p>	<p>함이 있는 근로계약에 따라 근로하는 경우 적어도 3일 전</p> <p>d) 일부 특수 업종, 부문, 업무에 대한 사전 고지기간은 정부의 규정에 따라 시행된다.</p> <p>2. 근로자는 다음의 경우에 사전 고지 없이 근로계약을 일방적으로 해지할 권리가 있다.</p> <p>a) 이 법전 제29조에서 규정하는 경우를 제외하고, 적절한 업무·근무장소에 배치되지 않거나 합의에 의한 근로조건을 보장받지 못하는 경우</p> <p>b) 이 법전 제97조제4항에서 규정하는 경우를 제외하고, 임금을 충분히 지급받지 못하거나 적절한 기간 내에 임금을 지급받지 못하는 경우</p> <p>c) 사용자에게 학대·구타 또는 모욕적인 언행, 건강·인격·명예에 영향을 미치는 행위를 당하거나 근로를 강제당하는 경우</p> <p>d) 직장 내 성희롱을 당하는 경우</p>
---	--



- đ) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định tại khoản 1 Điều 138 của Bộ luật này;
- e) Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác;
- g) Người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực theo quy định tại khoản 1 Điều 16 của Bộ luật này làm ảnh hưởng đến việc thực hiện hợp đồng lao động.

**Điều 36. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động**

1. Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp sau đây:

- a) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của người sử dụng lao động. Quy chế đánh giá mức độ hoàn

- đ) 이 법전 제138조제1항의 규정에 따라 임신한 여성근로자가 휴직하여야 하는 경우
- e) 양 당사자가 달리 합의하는 경우를 제외하고, 이 법전 제169조의 규정에 따른 퇴직연령에 도달하는 경우
- g) 사용자가 이 법전 제16조제1항의 규정에 따른 정보를 성실히 제공하지 않아 근로계약의 이행에 영향을 미치는 경우

**제36조 사용자의 일방적인 근로계약 해지권**

1. 사용자는 다음의 경우에 근로계약을 일방적으로 해지할 권리가 있다.

- a) 사용자의 규정 중 업무완성도의 평가지표에 따라 결정된 근로계약상의 업무를 근로자가 수시로 완료하지 못하는 경우에는 근로계약을 일방적으로 해지할 권리가 있다. 업무완성도의 평가지표는 사용자가 공표하나 단위 근로자 대표단체가



<p>thành công việc do người sử dụng lao động ban hành nhưng phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở;</p> <p>b) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc đã điều trị 06 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng hoặc quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục. Khi sức khỏe của người lao động bình phục thì người sử dụng lao động xem xét để tiếp tục giao kết hợp đồng lao động với người lao động;</p> <p>c) Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo</p>	<p>있는 곳의 경우에는 단위 근로자 대표단체의 의견을 참고하여야 한다.</p> <p>b) 질병·사고를 당한 근로자 중, 기간의 정함이 없는 근로계약에 따른 근로자의 경우 12개월 동안, 12개월부터 36개월까지의 기간의 정함이 있는 근로계약에 따른 근로자의 경우 6개월 동안, 12개월 미만인 기간의 정함이 있는 근로계약에 따른 근로자의 경우 근로계약 기간의 절반 이상 연속하여 치료를 받았으나 근로능력이 회복되지 않는 경우에는 근로계약을 일방적으로 해지할 권리가 있다. 근로자의 건강이 회복될 때 사용자는 근로자와의 근로계약을 계속 체결하기 위한 검토를 한다.</p> <p>c) 천재지변, 화재, 위험한 전염병, 적에 의한 재난 또는 관할 국가기관의 요구에 따른 생산·사업의 이전 및 축</p>
--	--



<p>yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc;</p> <p>d) Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 31 của Bộ luật này;</p> <p>đ) Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp có thỏa thuận khác;</p> <p>e) Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên;</p> <p>g) Người lao động cung cấp không trung thực thông tin theo quy định tại khoản 2 Điều 16 của Bộ luật này khi giao kết hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động.</p> <p>2. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp quy định tại các điểm a, b, c, đ và g khoản 1 Điều này, người sử dụng lao động phải báo trước cho người lao động như sau:</p>	<p>so로 인하여 사용자가 모든 극복 방안을 모색하였음에도 불구하고 일자리를 줄여야 하는 경우</p> <p>d) 이 법전 제31조에서 규정하는 기간 이후에 근로자가 근무장소에 출근하지 않는 경우</p> <p>đ) 달리 합의하는 경우를 제외하고, 근로자가 이 법전 제169조의 규정에 따라 퇴직연령에 도달하는 경우</p> <p>e) 근로자가 정당한 이유 없이 5근로일 이상 연속하여 무단결근하는 경우</p> <p>g) 근로계약의 체결이 근로자의 채용에 영향을 미칠 때 근로자가 이 법전 제16조 제2항의 규정에 따른 정보를 불성실하게 제공하는 경우</p> <p>2. 이 조 제1항제a호·제b호·제c호·제d호 및 제g호의 규정에 따라 근로계약을 일방적으로 해지하는 경우, 사용자는 근로자에게 다음과 같이 사전에 고지하여야 한다.</p>
--	--

<p>a) Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn;</p> <p>b) Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng;</p> <p>c) Ít nhất 03 ngày làm việc đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng và đối với trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều này;</p> <p>d) Đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù thì thời hạn báo trước được thực hiện theo quy định của Chính phủ.</p> <p>3. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động quy định tại điểm d và điểm e khoản 1 Điều này thì người sử dụng lao động không phải báo trước cho người lao động.</p> <p><b>Điều 37. Trường hợp người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động</b></p> <p>1. Người lao động ốm đau hoặc bị tai nạn, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng theo chỉ định của cơ sở khám bệnh,</p>	<p>a) 기간의 정함이 없는 근로계약의 경우 적어도 45일 전</p> <p>b) 12개월부터 36개월까지의 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 적어도 30일 전</p> <p>c) 12개월 미만인 기간의 정함이 있는 계약의 경우 및 이 조 제1항제b호에 규정된 경우 적어도 3근로일 전</p> <p>d) 일부 특수 업종, 부문, 업무의 경우 정부의 규정에 따라 시행되는 사전 고지기간</p> <p>3. 이 조 제1항제d호 및 제e호의 규정에 따라 근로계약을 일방적으로 해지하는 경우 사용자는 근로자에게 사전 고지할 필요가 없다.</p> <p><b>제37조 사용자가 일방적인 근로계약 해지권을 행사할 수 없는 경우</b></p> <p>1. 이 법전 제36조제1항제b호에서 규정하는 경우를 제외하고, 질병 또는 사고를 당하거나, 직업병에 걸린 근로자가 관할 진단</p>
--	--

<p>chữa bệnh có thẩm quyền, trừ trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều 36 của Bộ luật này.</p> <p>2. Người lao động đang nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng và trường hợp nghỉ khác được người sử dụng lao động đồng ý.</p> <p>3. Người lao động nữ mang thai; người lao động đang nghỉ thai sản hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi.</p>	<p>·치료시설의 지정에 따라 치료, 요양 중인 경우</p> <p>2. 근로자가 연차휴가·개인휴가 중이거나 사용자의 동의를 받은 기타 휴가의 경우</p> <p>3. 임신한 여성근로자·출산휴가 또는 12개월 미만인 자녀를 양육 중인 근로자의 경우</p>
<p><b>Điều 38. Hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động</b></p> <p>Mỗi bên đều có quyền hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước khi hết thời hạn báo trước nhưng phải thông báo bằng văn bản và phải được bên kia đồng ý.</p>	<p><b>제38조 일방적인 근로계약 해지의 철회</b></p> <p>각 당사자는 사전 고지기간이 만료되기 전에 근로계약의 일방적인 해지를 철회할 권리가 있으나 상대방에게 서면으로 통지하고 상대방의 동의를 받아야 한다.</p>
<p><b>Điều 39. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật</b></p> <p>Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động không đúng quy định tại các điều 35, 36 và 37 của Bộ luật này.</p>	<p><b>제39조 법률에 위배되는 일방적인 근로계약의 해지</b></p> <p>법률에 위배되는 일방적인 근로계약의 해지란 이 법전 제35조·제36조 및 제37조의 규정에 맞지 않게 근로계약을 일방적으로 해지하는 경우를 말한다.</p>
<p><b>Điều 40. Nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp</b></p>	<p><b>제40조 법률에 위배되는 일방적인 근로계약의 해지 시 근로자의 의무</b></p>



**đồng lao động trái pháp luật**

1. Không được trợ cấp thôi việc.
2. Phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động và một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước.
3. Phải hoàn trả cho người sử dụng lao động chi phí đào tạo quy định tại Điều 62 của Bộ luật này.

**Điều 41. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật**

1. Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết; phải trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày người lao động không được làm việc và phải trả thêm cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.  
Sau khi được nhận lại làm việc, người lao động hoàn trả cho người sử dụng lao động các khoản tiền trợ cấp thôi việc, trợ

1. 퇴직금을 지급받을 수 없다.
2. 근로계약에 따른 월 임금의 절반에 해당하는 금액과 사전에 고지하지 않은 기간 동안의 근로계약에 따른 임금 상당액을 사용자에게 배상하여야 한다.
3. 이 법률 제62조에서 규정하는 훈련비용을 사용자에게 반환하여야 한다.

**제41조 법률에 위배되는 일방적인 근로계약의 해지 시 사용자의 의무**

1. 체결된 근로계약에 따라 복직하는 근로자를 받아야 하며, 근로자가 근로하지 못한 기간의 임금, 사회보험료·의료보험료·실업보험료를 지급하고 적어도 근로계약에 따른 2개월분의 임금을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.  
사용자로부터 퇴직금·해고수당을 지급받은 경우 근로자는 복직 후 사용자에게 이를 반환한다.  
근로계약상 체결된 업무·지위가 없어졌으나 근로자가 계속 근로를 원하는 경우 양 당사자는 근로계약을 변경·보충하기 위한 합

cấp mất việc làm nếu đã nhận của người sử dụng lao động. Trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động mà người lao động vẫn muốn làm việc thì hai bên thỏa thuận để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.

Trường hợp vi phạm quy định về thời hạn báo trước quy định tại khoản 2 Điều 36 của Bộ luật này thì phải trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước.

2. Trường hợp người lao động không muốn tiếp tục làm việc thì ngoài khoản tiền phải trả quy định tại khoản 1 Điều này người sử dụng lao động phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này để chấm dứt hợp đồng lao động.

3. Trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận lại người lao động và người lao động đồng ý thì ngoài khoản tiền người sử dụng lao động phải trả theo quy định tại khoản 1 Điều này và trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm cho người lao động nhưng

의를 한다.

이 법전 제36조제2항에서 규정하는 사전 고지기간 관련 규정을 위반하는 경우에는 사전에 고지하지 않은 기간 동안의 근로계약에 따른 임금 상당액을 지급하여야 한다.

2. 근로자가 계속하여 근로하기를 원하지 않는 경우, 이 조 제1항의 규정에 따라 지급하여야 하는 금액 이외에, 사용자는 근로계약을 종료하기 위하여 이 법전 제46조의 규정에 따라 퇴직금을 지급하여야 한다.

3. 사용자가 근로자의 복직을 원하지 않고 근로자도 이에 동의하는 경우, 이 조 제1항의 규정에 따라 사용자가 지급하여야 하는 금액과 이 법전 제46조의 규정에 따른 퇴직금 이외에, 양 당사자는 근로자를 위한 추가 보상금에 대하여 합의할 수 있으나 근로계약을 종료하기 위해서는 적어도 근로계약에 따른 2개월분

ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động.

**Điều 42. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế**

1. Những trường hợp sau đây được coi là thay đổi cơ cấu, công nghệ:

- a) Thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động;
- b) Thay đổi quy trình, công nghệ, máy móc, thiết bị sản xuất, kinh doanh gắn với ngành, nghề sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động;
- c) Thay đổi sản phẩm hoặc cơ cấu sản phẩm.

2. Những trường hợp sau đây được coi là vì lý do kinh tế:

- a) Khủng hoảng hoặc suy thoái kinh tế;
- b) Thực hiện chính sách, pháp luật của Nhà nước khi cơ cấu lại nền kinh tế hoặc thực hiện cam kết quốc tế.

3. Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động thì người sử dụng lao động

의 임금액 이상이어야 한다.

**제42조 구조·기술의 변경 또는 경제적 이유에 기인하는 경우에 대한 사용자의 의무**

1. 다음의 경우를 구조·기술의 변경으로 본다.

- a) 노동조직·제조조직 구조의 변경
- b) 사용자의 생산 및 사업 업종·부문과 밀접한 생산 및 사업 설비·기계·기술·공정의 변경
- c) 제품 및 제품구조의 변경

2. 다음의 경우를 경제적 이유에 기인하는 경우로 본다.

- a) 경제공황 또는 경제침체
- b) 경제 구조조정 또는 국제적 책임 이행에 따른 국가의 법률·정책 시행

3. 많은 근로자의 일자리에 영향을 미치는 구조·기술을 변경하는 경우 사용자는 이 법전 제44조의 규정에 따라 노동사용계획을



phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44 của Bộ luật này; trường hợp có chỗ làm việc mới thì ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng.

4. Trong trường hợp vì lý do kinh tế mà nhiều người lao động có nguy cơ mất việc làm, phải thôi việc thì người sử dụng lao động phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44 của Bộ luật này.

5. Trong trường hợp người sử dụng lao động không thể giải quyết được việc làm mà phải cho người lao động thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm theo quy định tại Điều 47 của Bộ luật này.

6. Việc cho thôi việc đối với người lao động theo quy định tại Điều này chỉ được tiến hành sau khi đã trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động là thành viên và thông báo trước 30 ngày cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và cho người lao động.

수립 및 시행하여야 하며, 신규 일자리가 생기는 경우에는 계속적인 고용을 위하여 근로자를 우선적으로 재훈련시킨다.

4. 경제적인 이유에 기인하여 많은 근로자들이 실직·퇴직의 위험에 처해 있는 경우에는 이 법전 제44조의 규정에 따라 노동사용계획을 수립 및 시행하여야 한다.

5. 사용자가 일자리 문제를 해결하지 못하고 근로자를 해고하는 경우에는 이 법전 제47조의 규정에 따라 해고수당을 지급하여야 한다.

6. 이 조의 규정에 따른 근로자에 대한 해고는 근로자가 회원으로 가입한 단위 근로자 대표단체가 있는 곳의 경우 그 단위 근로자 대표단체와 의견을 교환하고 30일 전에 성급 인민위원회와 근로자에게 통보한 이후에만 진행된다.

**Điều 43. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã**

1. Trong trường hợp chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động thì người sử dụng lao động phải xây dựng phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44 của Bộ luật này.
2. Người sử dụng lao động hiện tại và người sử dụng lao động kế tiếp có trách nhiệm thực hiện phương án sử dụng lao động đã được thông qua.
3. Người lao động bị thôi việc thì được nhận trợ cấp mất việc làm theo quy định tại Điều 47 của Bộ luật này.

**Điều 44. Phương án sử dụng lao động**

1. Phương án sử dụng lao động phải có những nội dung chủ yếu

**제43조 기업 및 협동조합의 분리·분할·통합·합병, 매도·임대·사업유형 변경, 자산 소유권·사용권 양도 시 사용자의 의무**

1. 많은 근로자의 일자리에 영향을 미치는 기업 및 협동조합의 분리·분할·통합·합병, 매도·임대·사업유형 변경, 자산 소유권·사용권 양도 시 사용자는 이 법 제 44조의 규정에 따라 노동사용계획을 수립하여야 한다.

2. 현재의 사용자와 지위를 승계하는 사용자는 승인된 노동사용계획을 시행할 책임이 있다.

3. 근로자가 해고되는 경우에는 이 법전 제47조의 규정에 따라 해고수당을 지급받을 수 있다.

**제44조 노동사용계획**

1. 노동사용계획은 다음의 주요 내용을 포함하여야 한다.

sau đây:

- a) Số lượng và danh sách người lao động tiếp tục được sử dụng, người lao động được đào tạo lại để tiếp tục sử dụng, người lao động được chuyển sang làm việc không trọn thời gian;
- b) Số lượng và danh sách người lao động nghỉ hưu;
- c) Số lượng và danh sách người lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động;
- d) Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động, người lao động và các bên liên quan trong việc thực hiện phương án sử dụng lao động;
- đ) Biện pháp và nguồn tài chính bảo đảm thực hiện phương án.

2. Khi xây dựng phương án sử dụng lao động, người sử dụng lao động phải trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Phương án sử dụng lao động phải được thông báo công khai cho người lao động biết trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày được thông qua.

- a) 계속 고용되는 근로자·계속 고용을 위하여 재훈련되는 근로자·단시간근로로 전환배치되는 근로자의 명단과 인원수
- b) 정년퇴직하는 근로자의 명단과 인원수
- c) 근로계약을 종료하여야 하는 근로자의 명단과 인원수
- d) 사용자·근로자 및 노동사용계획의 이행 관련 각 당사자의 권리와 의무
- đ) 계획의 이행을 보장하기 위한 조치 및 재원

2. 노동사용계획의 수립 시, 사용자는 단위 근로자 대표단체가 있는 곳의 경우 그 단위 근로자 대표단체와 의견을 교환하여야 한다.

노동사용계획은 승인된 날로부터 15일 이내에 근로자에게 공개적으로 통지되어야 한다.

**Điều 45. Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động**

1. Người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho người lao động về việc chấm dứt hợp đồng lao động khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định của Bộ luật này, trừ trường hợp quy định tại các khoản 4, 5, 6, 7 và 8 Điều 34 của Bộ luật này.
2. Trường hợp người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động thì thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động tính từ thời điểm có thông báo chấm dứt hoạt động.  
 Trường hợp người sử dụng lao động không phải là cá nhân bị cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật theo quy định tại khoản 7 Điều 34 của Bộ luật này thì thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động tính từ ngày ra thông báo.

**Điều 46. Trợ cấp thôi việc**

1. Khi hợp đồng lao động chấm

**제45조 근로계약 종료의 통지**

1. 이 법전 제34조제4항·제5항·제6항·제7항 및 제8항에서 규정하는 경우를 제외하고, 근로계약이 이 법전의 규정에 따라 종료되는 경우 사용자는 근로계약의 종료에 관하여 근로자에게 서면으로 통지하여야 한다.
2. 개인이 아닌 사용자가 운영을 종료하는 경우 근로계약의 종료시점은 운영의 종료를 통지하는 시점으로 한다.  
 개인이 아닌 사용자가 이 법전 제34조제7항의 규정에 따라 성급 인민위원회의 사업등록 관련 전문기관으로부터 법정대리인·법정대리인의 권리 및 의무 이행 권한을 위임받은 사람이 없음을 통지받는 경우 근로계약의 종료시점은 통지일로 한다.

**제46조 퇴직금**

1. 이 법전 제36조제1항제e호에

dứt theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9 và 10 Điều 34 của Bộ luật này thì người sử dụng lao động có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương, trừ trường hợp đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội và trường hợp quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36 của Bộ luật này.

2. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm.

3. Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề theo hợp đồng lao động trước khi người lao động thôi việc.

4. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

서 규정하는 경우 및 사회보험에 관한 법률 규정에 따른 연금 수급조건을 충족하는 경우를 제외하고, 근로계약이 이 법전 제34조제1항·제2항·제3항·제4항·제6항·제7항·제9항 및 제10항의 규정에 따라 종료되는 경우 사용자는 12개월 이상 사용자를 위하여 근로한 정규근로자에게 퇴직금을 지급할 책임이 있다.

2. 퇴직금 산정을 위한 근로기간은 근로자가 사용자를 위하여 실제로 근로한 총기간에서 실업보험에 관한 법률 규정에 따라 근로자가 실업보험에 가입한 기간과 사용자로부터 퇴직금·해고수당을 지급받은 근로기간을 뺀 기간으로 한다.

3. 퇴직금 산정을 위한 임금은 근로자가 퇴직하기 직전 6개월의 근로계약에 따른 평균임금으로 한다.

4. 정부는 이 조에 대하여 상세히 규정한다.

**Điều 47. Trợ cấp mất việc làm**

1. Người sử dụng lao động trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm theo quy định tại khoản 11 Điều 34 của Bộ luật này, cứ mỗi năm làm việc trả 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương.
2. Thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm.
3. Tiền lương để tính trợ cấp mất việc làm là tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề theo hợp đồng lao động trước khi người lao động mất việc làm.
4. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

**Điều 48. Trách nhiệm khi chấm dứt hợp đồng lao động**

**제47조 해고수당**

1. 사용자는 이 법전 제34조제 11항의 규정에 따라 12개월 이상 사용자를 위하여 근로하고 해고된 정규근로자에게 해고수당을 지급하며·해고수당으로 근로연수 1년에 대하여 1개월분의 임금을 지급하나 적어도 2개월분의 임금액 이상이어야 한다.
2. 해고수당 산정을 위한 근로기간은 근로자가 사용자를 위하여 실제로 근로한 총기간에서 실업보험에 관한 법률 규정에 따라 근로자가 실업보험에 가입한 기간과 사용자로부터 퇴직금, 해고수당을 지급받은 근로기간을 뺀 기간으로 한다.
3. 해고수당 산정을 위한 임금은 근로자가 해고되기 직전 6개월의 근로계약에 따른 평균임금으로 한다.
4. 정부는 이 조에 대하여 상세히 규정한다.

**제48조 근로계약 종료 시의 책임**



1. Trong thời hạn 14 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên, trừ trường hợp sau đây có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày:

- a) Người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động;
- b) Người sử dụng lao động thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế;
- c) Chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã;
- d) Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa hoặc dịch bệnh nguy hiểm.

2. Tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, trợ cấp thôi việc và các quyền lợi khác của người lao động theo thỏa ước lao động tập thể, hợp đồng lao động được ưu tiên thanh toán trong trường hợp doanh nghiệp, hợp tác xã bị

1. 근로계약의 종료일로부터 14 근로일 이내에 양 당사자는 각 당사자의 권리에 관련된 모든 금액을 지급할 책임이 있다. 다만 다음의 경우에는 연장될 수 있으나 30일을 초과하여서는 아니 된다.

- a) 개인이 아닌 사용자가 운영을 종료하는 경우
- b) 사용자가 구조·기술을 변경하거나 경제적 이유에 기인하는 경우
- c) 기업 및 협동조합의 분리·분할·통합·합병, 매도·임대·사업유형 변경, 자산 소유권·사용권 양도의 경우
- d) 천재지변, 화재, 적에 의한 재난 또는 위험한 전염병의 경우

2. 기업, 협동조합이 운영을 종료하거나 해산·파산하는 경우 임금, 사회보험, 의료보험, 실업보험, 퇴직금 및 단체협약·근로계약에 따른 근로자의 기타 혜택이 우선적으로 지급된다.

chấm dứt hoạt động, bị giải thể, phá sản.

3. Người sử dụng lao động có trách nhiệm sau đây:

- a) Hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và trả lại cùng với bản chính giấy tờ khác nếu người sử dụng lao động đã giữ của người lao động;
- b) Cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của người lao động nếu người lao động có yêu cầu. Chi phí sao, gửi tài liệu do người sử dụng lao động trả.

#### Mục 4 HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU

##### Điều 49. Hợp đồng lao động vô hiệu

1. Hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ trong trường hợp sau đây:

- a) Toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động vi phạm pháp luật;
- b) Người giao kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền hoặc vi phạm nguyên tắc giao kết hợp

3. 사용자는 다음의 책임이 있다.

- a) 사회보험료·실업보험료의 납부기간 확인절차를 완료하고, 사용자가 근로자의 서류를 보관하고 있는 경우에는 기타의 원본서류와 함께 반환한다.
- b) 근로자의 요청이 있는 경우에는 근로자의 근로과정에 관련된 자료의 사본을 제공한다. 자료의 복제·발송비용은 사용자가 부담한다.

#### 제4절 근로계약의 무효

##### 제49조 근로계약의 무효

1. 근로계약은 다음의 경우 전부 무효가 된다.

- a) 근로계약의 내용 전부가 법률에 위반되는 경우
- b) 근로계약을 체결하는 사람이 정당한 권한을 갖지 않거나 이 법전 제15조제1항에서 규정하는 근로계약의

<p>đồng lao động quy định tại khoản 1 Điều 15 của Bộ luật này;</p> <p>c) Công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động là công việc mà pháp luật cấm.</p> <p>2. Hợp đồng lao động vô hiệu từng phần khi nội dung của phần đó vi phạm pháp luật nhưng không ảnh hưởng đến các phần còn lại của hợp đồng.</p> <p><b>Điều 50. Thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu</b> Tòa án nhân dân có quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu.</p> <p><b>Điều 51. Xử lý hợp đồng lao động vô hiệu</b></p> <p>1. Khi hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu từng phần thì xử lý như sau:</p> <p>a) Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của hai bên được giải quyết theo thỏa ước lao động tập thể đang áp dụng; trường hợp không có thỏa ước lao động tập thể thì thực hiện theo quy định của pháp luật;</p> <p>b) Hai bên tiến hành sửa đổi, bổ sung phần của hợp đồng</p>	<p>cheolwonchik-eul wi-ban-ha-neun gyeong-u</p> <p>c) gurogyeag-euro cheolwon eom-u-ga beop-eul-e-seo gim-ji-ha-neun eom-u-in gyeong-u</p> <p>2. gurogyeag-eul il-bu nae-yong-i beop-eul-e wi-ban-do-na gyeag-eul na-meo-ji bu-bun-e-neun yeong-hyang-eul mi-chi-ji aam-neun gyeong-u-e-neun haedang bu-bun-man-i mu-hyo-ga dun-da.</p> <p><b>제50조 근로계약의 무효 선고권</b> 인민법원은 근로계약의 무효 선고권을 갖는다.</p> <p><b>제51조 무효인 근로계약의 처리</b></p> <p>1. 근로계약의 일부가 무효로 선고되는 경우에는 다음과 같이 처리된다.</p> <p>a) 양 당사자의 권리·의무 및 이익은 적용 중인 단체협약에 따라 결정되며, 단체협약이 없는 경우에는 법률규정에 따른다.</p> <p>b) 양 당사자는 단체협약 또는 노동에 관한 법률에 부</p>
---	--

lao động bị tuyên bố vô hiệu để phù hợp với thỏa ước lao động tập thể hoặc pháp luật về lao động.

2. Khi hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động được giải quyết theo quy định của pháp luật; trường hợp do ký sai thẩm quyền thì hai bên ký lại.
3. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

**Mục 5 CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG**

**Điều 52. Cho thuê lại lao động**

1. Cho thuê lại lao động là việc người lao động giao kết hợp đồng lao động với một người sử dụng lao động là doanh nghiệp cho thuê lại lao động, sau đó người lao động được chuyển sang làm việc và chịu sự điều hành của người sử dụng lao động khác mà vẫn duy trì quan hệ lao động với người sử dụng lao động đã giao kết hợp đồng lao động.
2. Hoạt động cho thuê lại lao động là ngành, nghề kinh doanh có điều kiện, chỉ được thực hiện bởi các doanh nghiệp có Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao

합하도록 무효로 선고된 근로계약 부분의 변경·보충을 진행한다.

2. 근로계약의 전부가 무효로 선고되는 경우 근로자의 권리·의무 및 이익은 법률 규정에 따라 결정되며, 서명이 잘못된 경우에는 양 당사자가 다시 서명한다.
3. 정부는 이 조에 대하여 상세히 규정한다.

**제5절 근로자 파견**

**제52조 근로자 파견**

1. 근로자 파견이란 근로자가 근로자 파견업체인 사용자와 근로계약을 체결한 후, 파견되어 근로하고 다른 사용자의 지휘를 받으나 근로계약을 체결한 사용자와의 근로관계를 계속 유지하는 것을 말한다.
2. 근로자 파견활동은 조건부 사업 업종·부문으로, 근로자 파견활동허가서를 지닌 업체에 의해서만 실시되며 일부의 특정 업무에 대해서만 적용된다.

động và áp dụng đối với một số công việc nhất định.

**Điều 53. Nguyên tắc hoạt động cho thuê lại lao động**

1. Thời hạn cho thuê lại lao động đối với người lao động tối đa là 12 tháng.
2. Bên thuê lại lao động được sử dụng lao động thuê lại trong trường hợp sau đây:
  - a) Đáp ứng tạm thời sự gia tăng đột ngột về nhu cầu sử dụng lao động trong khoảng thời gian nhất định;
  - b) Thay thế người lao động trong thời gian nghỉ thai sản, bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc phải thực hiện các nghĩa vụ công dân;
  - c) Có nhu cầu sử dụng lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao.
3. Bên thuê lại lao động không được sử dụng lao động thuê lại trong trường hợp sau đây:
  - a) Để thay thế người lao động đang trong thời gian thực hiện quyền đình công, giải quyết tranh chấp lao động;
  - b) Không có thỏa thuận cụ

**제53조 근로자 파견활동의 원칙**

1. 근로자에 대한 파견기간은 최대 12개월이다.
2. 파견근로사용자는 다음의 경우에 파견근로자를 사용할 수 있다.
  - a) 일정 기간 동안의 근로자 사용수요의 급격한 증가에 일시적으로 대응하는 경우
  - b) 출산휴가·산업재해·직업병 또는 국민의 의무를 이행하여야 하는 기간 동안 근로자를 대체하는 경우
  - c) 전문과정·첨단기술에 대한 근로자의 사용수요가 있는 경우
3. 파견근로사용자는 다음의 경우에 파견근로자를 사용할 수 없다.
  - a) 노동쟁의의 해결·파업권의 행사기간 동안 근로자를 대체하기 위한 경우
  - b) 파견근로자의 산업재해·직

thể về trách nhiệm bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp của người lao động thuê lại với doanh nghiệp cho thuê lại lao động;

c) Thay thế người lao động bị cho thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ, vì lý do kinh tế hoặc chia, tách, hợp nhất, sáp nhập.

4. Bên thuê lại lao động không được chuyển người lao động thuê lại cho người sử dụng lao động khác; không được sử dụng người lao động thuê lại được cung cấp bởi doanh nghiệp không có Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động.

#### Điều 54. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động

1. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động phải ký quỹ và được cấp Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động.

2. Chính phủ quy định việc ký quỹ, điều kiện, trình tự, thủ tục cấp, cấp lại, gia hạn, thu hồi Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động và danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động.

업병에 대한 배상책임에 관하여 근로자 파견업체와의 구체적인 합의가 없는 경우

c) 구조·기술의 변경, 경제적 이유 또는 분리·분할·통합·합병으로 인하여 해고된 근로자를 대체하는 경우

4. 파견근로사용자는 파견근로자를 다른 사용자에게 파견할 수 없으며, 근로자 파견활동허가서를 지니지 않은 업체로부터 공급되는 파견근로자를 사용할 수 없다.

#### 제54조 근로자 파견업체

1. 근로자 파견업체는 보증금을 예치하고 근로자 파견활동허가서를 발급받아야 한다.

2. 정부는 보증금 예치, 근로자 파견활동허가서 발급·재발급·연장·취소의 조건·절차·순서 및 근로자 파견이 실시되는 업무의 목록에 대하여 규정한다.



**Điều 55. Hợp đồng cho thuê lại lao động**

1. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động và bên thuê lại lao động phải ký kết hợp đồng cho thuê lại lao động bằng văn bản và được làm thành 02 bản, mỗi bên giữ 01 bản.

2. Hợp đồng cho thuê lại lao động gồm các nội dung chủ yếu sau đây:

- a) Địa điểm làm việc, vị trí việc làm cần sử dụng lao động thuê lại, nội dung cụ thể của công việc, yêu cầu cụ thể đối với người lao động thuê lại;
- b) Thời hạn thuê lại lao động; thời gian bắt đầu làm việc của người lao động thuê lại;
- c) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, điều kiện an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc;
- d) Trách nhiệm bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;
- đ) Nghĩa vụ của mỗi bên đối với người lao động.

3. Hợp đồng cho thuê lại lao động không được có những thỏa

**제55조 근로자 파견계약**

1. 근로자 파견업체와 파견근로사용자는 서면으로 근로자 파견계약을 체결하여야 하며, 2부를 작성하여 각 당사자가 1부씩 보관하여야 한다.

2. 근로자 파견계약은 다음의 주요 내용을 포함한다.

- a) 근무장소, 파견근로자의 사용이 필요한 직위, 업무의 구체적인 내용, 파견근로자에 대한 구체적인 요구사항
- b) 근로자 파견기간, 파견근로자의 근로시작일
- c) 근로시간, 휴게시간, 직장내 노동안전·위생 조건
- d) 산업재해·직업병에 대한 배상책임
- đ) 근로자에 대한 각 당사자의 의무

3. 근로자 파견계약은 근로자 파견업체가 근로자와 체결한 근로

thuận về quyền, lợi ích của người lao động thấp hơn so với hợp đồng lao động mà doanh nghiệp cho thuê lại lao động đã ký với người lao động.

**Điều 56. Quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp cho thuê lại lao động**

Ngoài các quyền và nghĩa vụ quy định tại Điều 6 của Bộ luật này, doanh nghiệp cho thuê lại lao động có các quyền và nghĩa vụ sau đây:

1. Bảo đảm đưa người lao động có trình độ phù hợp với những yêu cầu của bên thuê lại lao động và nội dung của hợp đồng lao động đã ký với người lao động;
2. Thông báo cho người lao động biết nội dung của hợp đồng cho thuê lại lao động;
3. Thông báo cho bên thuê lại lao động biết sơ yếu lý lịch của người lao động, yêu cầu của người lao động;
4. Bảo đảm trả lương cho người lao động thuê lại không thấp hơn tiền lương của người lao động có cùng trình độ, làm cùng công việc hoặc công việc có giá trị như nhau;

계약보다 더 불리한 근로자의 권리·이익에 관한 합의사항이 포함되어서는 아니 된다.

**제56조 근로자 파견업체의 권리 및 의무**

근로자 파견업체는 이 법전 제6조에서 규정하는 권리 및 의무 이외에도 다음의 권리 및 의무를 가진다.

1. 근로자와 체결한 근로계약의 내용 및 파견근로사용자의 요구에 부합하는 수준의 근로자 파견을 보장한다.
2. 근로자에게 근로자 파견계약 내용을 통지한다.
3. 파견근로사용자에게 근로자의 이력, 근로자의 요구사항에 대하여 통지한다.
4. 파견근로자와 동등한 학력을 갖추고 동일 업무 또는 동등한 가치의 업무를 수행하는 파견근로사용자의 근로자 임금보다 적지 않은 임금을 파견근로자에게 지급하도록 보장한다.

5. Lập hồ sơ ghi rõ số lao động đã cho thuê lại, bên thuê lại lao động và định kỳ báo cáo cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh;
6. Xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động vi phạm kỷ luật lao động khi bên thuê lại lao động trả lại người lao động do vi phạm kỷ luật lao động.

**Điều 57. Quyền và nghĩa vụ của bên thuê lại lao động**

1. Thông báo, hướng dẫn cho người lao động thuê lại biết nội quy lao động và các quy chế khác của mình.
2. Không được phân biệt đối xử về điều kiện lao động đối với người lao động thuê lại so với người lao động của mình.
3. Thỏa thuận với người lao động thuê lại về làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ theo quy định của Bộ luật này.
4. Thỏa thuận với người lao động thuê lại và doanh nghiệp cho thuê lại lao động để tuyển dụng chính thức người lao động thuê lại làm việc cho mình trong trường hợp hợp đồng lao động của người lao động thuê lại với doanh nghiệp cho thuê lại lao

5. 파견근로사용자, 파견근로자의 수를 명기하는 서류를 작성하고 성급 인민위원회의 노동 관련 전문기관에 정기적으로 보고한다.
6. 파견근로사용자가 노동규율 위반에 대한 징계처분의 사유로 근로자를 돌려보내는 경우에는 노동규율을 위반한 근로자를 징계처분한다.

**제57조 파견근로사용자의 권리 및 의무**

1. 파견근로자에게 파견근로사용자의 취업규칙 및 기타의 규정을 통지, 안내한다.
2. 근로조건과 관련하여 파견근로자를 파견근로사용자의 근로자와 차별대우하지 않는다.
3. 야간근로·연장근로에 관해서는 이 법전의 규정에 따라 파견근로자와 합의한다.
4. 파견근로자와 근로자 파견업체의 근로계약이 아직 종료되지 않은 상태에서 파견근로자가 파견근로사용자를 위하여 근로하도록 정식으로 채용하기 위해서는 파견근로자 및 근로자 파견업체와 합의한다.

động chưa chấm dứt.

5. Trả lại người lao động thuê lại không đáp ứng yêu cầu như đã thỏa thuận hoặc vi phạm kỷ luật lao động cho doanh nghiệp cho thuê lại lao động.

6. Cung cấp cho doanh nghiệp cho thuê lại lao động chứng cứ về hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động thuê lại để xem xét xử lý kỷ luật lao động.

**Điều 58. Quyền và nghĩa vụ của người lao động thuê lại**

Ngoài các quyền và nghĩa vụ theo quy định tại Điều 5 của Bộ luật này, người lao động thuê lại có các quyền và nghĩa vụ sau đây:

1. Thực hiện công việc theo hợp đồng lao động đã ký với doanh nghiệp hoạt động cho thuê lại lao động;
2. Chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động; tuân theo sự quản lý, điều hành, giám sát hợp pháp của bên thuê lại lao động;
3. Được trả lương không thấp hơn tiền lương của người lao động của bên thuê lại lao động có cùng trình độ, làm cùng công việc hoặc công việc có giá trị

5. 근로자 파견업체의 노동규율을 위반하거나 합의한 요구사항을 충족하지 못하는 근로자를 돌려보낸다.

6. 근로자 파견업체가 징계처분을 검토할 수 있도록 파견근로자의 노동규율 위반에 대한 징계처분 관련 증거를 제공한다.

**제58조 파견근로자의 권리 및 의무**

파견근로자는 이 법전 제5조의 규정에 따른 권리 및 의무 이외에도 다음의 권리 및 의무를 가진다.

1. 근로자 파견운영업체와 체결한 근로계약에 따라 업무를 수행한다.
2. 노동규율·취업규칙을 준수하고, 파견근로사용자의 합법적인 관리·운영·감찰에 따른다.
3. 동등한 학력을 갖추고 동일 업무 또는 동등한 가치의 업무를 수행하는 파견근로자의 근로자 임금보다 적지 않은 임금을 지급받는다.

như nhau;

4. Khiếu nại với doanh nghiệp cho thuê lại lao động trong trường hợp bị bên thuê lại lao động vi phạm các thỏa thuận trong hợp đồng cho thuê lại lao động;

5. Thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động với doanh nghiệp cho thuê lại lao động để giao kết hợp đồng lao động với bên thuê lại lao động.

**Chương IV GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP VÀ PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG NGHỀ**

**Điều 59. Đào tạo nghề nghiệp và phát triển kỹ năng nghề**

1. Người lao động được tự do lựa chọn đào tạo nghề nghiệp, tham gia đánh giá, công nhận kỹ năng nghề quốc gia, phát triển năng lực nghề nghiệp phù hợp với nhu cầu việc làm và khả năng của mình.

2. Nhà nước có chính sách khuyến khích người sử dụng lao động có đủ điều kiện đào tạo nghề nghiệp và phát triển kỹ năng nghề cho người lao động đang làm việc cho mình và người lao động khác trong xã hội thông qua hoạt động sau đây:

4. 파견근로사용자가 근로자 파견계약상의 합의사항을 위반하는 경우에 근로자 파견업체에 이의를 제기한다.

5. 파견근로사용자와 계약을 체결하기 위하여 근로자 파견업체와 근로계약의 종료에 대하여 합의한다.

**제4장 직업교육 및 직업기능 개발**

**제59조 직업훈련 및 직업기능 개발**

1. 근로자는 직업훈련을 자유롭게 선택하고, 국가직업기능의 평가 및 공인 업무에 참여하며, 자신의 능력 및 직업적 요구에 부합하는 직업능력을 개발할 수 있다.

2. 국가는 사용자를 위하여 근로 중인 근로자와 사회 속의 다른 근로자들이 다음의 활동을 통하여 직업훈련 및 직업기능 개발 조건을 충족하도록 사용자를 장려하는 정책을 마련한다.

<p>a) Thành lập cơ sở giáo dục nghề nghiệp hoặc mở lớp đào tạo nghề tại nơi làm việc để đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động; phối hợp với cơ sở giáo dục nghề nghiệp đào tạo các trình độ sơ cấp, trung cấp, cao đẳng và các chương trình đào tạo nghề nghiệp khác theo quy định;</p> <p>b) Tổ chức thi kỹ năng nghề cho người lao động; tham gia hội đồng kỹ năng nghề; dự báo nhu cầu và xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng nghề; tổ chức đánh giá và công nhận kỹ năng nghề; phát triển năng lực nghề nghiệp cho người lao động.</p> <p><b>Điều 60. Trách nhiệm của người sử dụng lao động về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề</b></p> <p>1. Người sử dụng lao động xây dựng kế hoạch hằng năm và dành kinh phí cho việc đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề, phát triển kỹ năng nghề cho người lao động đang làm việc cho mình; đào tạo cho</p>	<p>a) 근로자의 직업기능·수준 향상 및 훈련·재훈련·육성을 위한 직업교육시설의 설립 또는 직장 내 직업훈련 과정의 개설, 규정에 따른 초급·중급·고등과정 및 기타 직업훈련프로그램의 훈련 시 직업교육시설과의 협력</p> <p>b) 근로자를 위한 직업기능시험의 시행, 직업기능협회의 참여, 직업기능표준의 구축 및 수요예측, 직업기능의 평가 및 공인 업무 시행, 근로자를 위한 직업능력의 개발</p> <p><b>제60조 직업기능·수준 향상 및 훈련·육성에 관한 사용자의 책임</b></p> <p>1. 사용자는 사용자를 위하여 근로 중인 근로자의 직업기능·수준 향상 및 훈련·육성과 직업기능 개발을 위하여 연간 계획을 수립하고 경비를 마련한다.</p>
---	--



người lao động trước khi chuyển làm nghề khác cho mình.

2. Hằng năm, người sử dụng lao động thông báo kết quả đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

**Điều 61. Học nghề, tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động**

1. Học nghề để làm việc cho người sử dụng lao động là việc người sử dụng lao động tuyển người vào để đào tạo nghề nghiệp tại nơi làm việc. Thời gian học nghề theo chương trình đào tạo của từng trình độ theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp.

2. Tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động là việc người sử dụng lao động tuyển người vào để hướng dẫn thực hành công việc, tập làm nghề theo vị trí việc làm tại nơi làm việc. Thời hạn tập nghề không quá 03 tháng.

3. Người sử dụng lao động tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc cho mình thì không phải đăng ký hoạt động giáo dục

2. 사용자는 매년 성급 인민위원회의 노동 관련 전문기관에 직업기능·수준 향상 및 훈련·육성 결과를 통보한다.

**제61조 사용자를 위한 근로직업훈련·견습근로**

1. 사용자를 위한 근로직업훈련이란 사용자가 직장 내에서 직업훈련을 실시하기 위하여 구인하는 것을 말한다. 직업훈련기간은 「직업교육법」의 규정에 의한 과정별 훈련프로그램에 따른다.

2. 사용자를 위한 견습근로란 사용자가 직장 내에서 직위에 따른 업무수행·직업실습에 대하여 지도하기 위하여 구인하는 것을 말한다. 견습근로기간은 3개월을 초과하지 않는다.

3. 사용자가 사용자 자신을 위한 근로직업훈련·견습근로 인력을 구인하는 경우에는 직업교육활동을 등록할 필요가 없고, 학비를

nghề nghiệp; không được thu học phí; phải ký hợp đồng đào tạo theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp.

4. Người học nghề, người tập nghề phải đủ 14 tuổi trở lên và phải có đủ sức khỏe phù hợp với yêu cầu học nghề, tập nghề.

Người học nghề, người tập nghề thuộc danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm do Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội ban hành phải từ đủ 18 tuổi trở lên, trừ lĩnh vực nghệ thuật, thể dục, thể thao.

5. Trong thời gian học nghề, tập nghề, nếu người học nghề, người tập nghề trực tiếp hoặc tham gia lao động thì được người sử dụng lao động trả lương theo mức do hai bên thỏa thuận.

6. Hết thời hạn học nghề, tập nghề, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động khi đủ các điều kiện theo quy định của Bộ luật này.

**Điều 62. Hợp đồng đào tạo nghề giữa người sử dụng lao động, người lao động và chi phí đào tạo nghề**

1. Hai bên phải ký kết hợp đồng

징수해서는 아니 되며, 「직업교육법」의 규정에 따라 훈련계약을 체결하여야 한다.

4. 직업훈련생·견습생은 14세 이상이어야 하며, 직업훈련·견습 요구에 부합하는 건강상태를 갖추어야만 한다. 예술·체육·스포츠 분야를 제외하고, 노동보호사회부 장관이 고시한 과중·유해·위험하거나 특별히 과중·유해·위험한 직업·업무 목록에 해당하는 직업훈련생·견습생은 18세 이상이어야 한다.

5. 직업훈련·견습기간 동안, 직업훈련생·견습생이 직접 근로하거나 근로에 참여하는 경우 사용자는 양 당사자가 합의한 수준의 임금을 지급한다.

6. 직업훈련·견습기간이 만료되고, 이 법전의 규정에 따른 각 조건을 충족하는 경우 양 당사자는 근로계약을 체결하여야 한다.

**제62조 사용자와 근로자 간의 직업훈련계약 및 직업훈련 비용**

1. 동업자가 사용자에게 후원하

đào tạo nghề trong trường hợp người lao động được đào tạo nâng cao trình độ, kỹ năng nghề, đào tạo lại ở trong nước hoặc nước ngoài từ kinh phí của người sử dụng lao động, kể cả kinh phí do đối tác tài trợ cho người sử dụng lao động.

Hợp đồng đào tạo nghề phải làm thành 02 bản, mỗi bên giữ 01 bản.

2. Hợp đồng đào tạo nghề phải có các nội dung chủ yếu sau đây:

- a) Nghề đào tạo;
- b) Địa điểm, thời gian và tiền lương trong thời gian đào tạo;
- c) Thời hạn cam kết phải làm việc sau khi được đào tạo;
- d) Chi phí đào tạo và trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo;
- đ) Trách nhiệm của người sử dụng lao động;
- e) Trách nhiệm của người lao động.

3. Chi phí đào tạo bao gồm các khoản chi có chứng từ hợp lệ về chi phí trả cho người dạy, tài liệu học tập, trường, lớp, máy, thiết bị, vật liệu thực hành, các chi phí khác hỗ trợ cho người

là 경비 sẽ bao gồm chi phí của người sử dụng lao động. Các chi phí này được tính vào chi phí đào tạo nghề. Các chi phí này được tính vào chi phí đào tạo nghề. Các chi phí này được tính vào chi phí đào tạo nghề.

Hợp đồng đào tạo nghề phải làm thành 02 bản, mỗi bên giữ 01 bản.

2. Hợp đồng đào tạo nghề phải có các nội dung chủ yếu sau đây:

- a) Hùn luyện đối tượng
- b) Địa điểm, thời gian và tiền lương trong thời gian đào tạo;
- c) Thời hạn cam kết phải làm việc sau khi được đào tạo;
- d) Chi phí đào tạo và trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo;
- đ) Trách nhiệm của người sử dụng lao động;
- e) Trách nhiệm của người lao động.

3. Chi phí đào tạo bao gồm các khoản chi có chứng từ hợp lệ về chi phí trả cho người dạy, tài liệu học tập, trường, lớp, máy, thiết bị, vật liệu thực hành, các chi phí khác hỗ trợ cho người

học và tiền lương, tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người học trong thời gian đi học. Trường hợp người lao động được gửi đi đào tạo ở nước ngoài thì chi phí đào tạo còn bao gồm chi phí đi lại, chi phí sinh hoạt trong thời gian đào tạo.

**Chương V ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC, THƯỜNG LƯỢNG TẬP THỂ, THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ**

**Mục 1 ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC**

**Điều 63. Tổ chức đối thoại tại nơi làm việc**

1. Đối thoại tại nơi làm việc là việc chia sẻ thông tin, tham khảo, thảo luận, trao đổi ý kiến giữa người sử dụng lao động với người lao động hoặc tổ chức đại diện người lao động về những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích và mối quan tâm của các bên tại nơi làm việc nhằm tăng cường sự hiểu biết, hợp tác, cùng nỗ lực hướng tới giải pháp các bên cùng có lợi.
2. Người sử dụng lao động phải tổ chức đối thoại tại nơi làm việc trong trường hợp sau đây:

납입금에 관한 유효한 증서를 갖춘 지출항목을 포함한다. 근로자가 외국에서 훈련을 받는 경우 훈련비용은 교통비, 훈련기간 동안의 생활비를 포함한다.

**제5장 직장 내 대화, 단체교섭, 단체협약**

**제1절 직장 내 대화**

**제63조 직장 내 대화의 진행**

1. 직장 내 대화란 상호 바람직한 해결방안에 도달하도록 함께 노력하고 이해와 협력을 강화할 목적으로 직장 내 각 당사자의 권리·이익 및 관심사 관련 문제에 관하여 사용자와 근로자 또는 근로자 대표단체 간 정보공유, 참고, 논의, 의견교환을 하는 것을 말한다.
2. 사용자는 다음의 경우에 직장 내 대화를 진행한다.

<p>a) Định kỳ ít nhất 01 năm một lần;</p> <p>b) Khi có yêu cầu của một hoặc các bên;</p> <p>c) Khi có vụ việc quy định tại điểm a khoản 1 Điều 36, các điều 42, 44, 93, 104, 118 và khoản 1 Điều 128 của Bộ luật này.</p> <p>3. Khuyến khích người sử dụng lao động và người lao động hoặc tổ chức đại diện người lao động tiến hành đối thoại ngoài những trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này.</p> <p>4. Chính phủ quy định việc tổ chức đối thoại và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.</p> <p><b>Điều 64. Nội dung đối thoại tại nơi làm việc</b></p> <p>1. Nội dung đối thoại bắt buộc theo quy định tại điểm c khoản 2 Điều 63 của Bộ luật này.</p> <p>2. Ngoài nội dung quy định tại khoản 1 Điều này, các bên lựa chọn một hoặc một số nội dung sau đây để tiến hành đối thoại:</p> <p>a) Tình hình sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động;</p>	<p>a) 적어도 1년에 한 번 이상 정기적으로 진행한다.</p> <p>b) 일방의 당사자 또는 당사자들의 요구가 있을 때 진행한다.</p> <p>c) 이 법전 제36조제1항제a호·제42조·제44조·제93조·제104조·제118조 및 제128조제1항의 규정에 따른 사건이 발생할 때 진행한다.</p> <p>3. 사용자와 근로자 또는 근로자 대표단체가 이 조 제2항에서 규정하는 경우 외에도 대화를 진행하도록 장려한다.</p> <p>4. 정부는 사업장 단위의 민주적 규제 시행 및 대화의 진행에 대하여 규정한다.</p> <p><b>제64조 직장 내 대화의 내용</b></p> <p>1. 의무적 대화 내용은 이 법전 제63조제2항제c호의 규정에 따른다.</p> <p>2. 이 조 제1항에서 규정하는 내용 이외에도, 양 당사자는 대화를 진행하기 위하여 다음의 내용 중 하나 또는 일부를 선택한다.</p> <p>a) 사용자의 생산·사업 상황</p>
---	---

<p>b) Việc thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế và cam kết, thỏa thuận khác tại nơi làm việc;</p> <p>c) Điều kiện làm việc;</p> <p>d) Yêu cầu của người lao động, tổ chức đại diện người lao động đối với người sử dụng lao động;</p> <p>đ) Yêu cầu của người sử dụng lao động đối với người lao động, tổ chức đại diện người lao động;</p> <p>e) Nội dung khác mà một hoặc các bên quan tâm.</p> <p><b>Mục 2 THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ</b></p> <p><b>Điều 65. Thương lượng tập thể</b></p> <p>Thương lượng tập thể là việc đàm phán, thỏa thuận giữa một bên là một hoặc nhiều tổ chức đại diện người lao động với một bên là một hoặc nhiều người sử dụng lao động hoặc tổ chức đại diện người sử dụng lao động nhằm xác lập điều kiện lao động, quy định về mối quan hệ giữa các bên và xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định.</p> <p><b>Điều 66. Nguyên tắc thương lượng</b></p>	<p>b) 근로계약, 단체협약, 취업규칙, 직장 내 기타 규제 및 약정·합의의 이행</p> <p>c) 근로조건</p> <p>d) 근로자·근로자 대표단체의 사용자에 대한 요구사항</p> <p>đ) 사용자의 근로자·근로자 대표단체에 대한 요구사항</p> <p>e) 일방의 당사자 또는 당사자들이 관심을 가지는 기타의 내용</p> <p><b>제2절 단체교섭</b></p> <p><b>제65조 단체교섭</b></p> <p>단체교섭이란 하나 또는 다수의 근로자 대표단체인 한측과 하나 또는 다수의 사용자 또는 사용자 대표단체인 한측이 근로조건을 확립하고, 각 당사자간의 관계에 관하여 규정하며, 발전적이고 조화로우며 안정된 근로관계를 구축할 목적으로 교섭·합의하는 것을 말한다.</p> <p><b>제66조 단체교섭의 원칙</b></p>
--	--



**tập thể**

Thương lượng tập thể được tiến hành theo nguyên tắc tự nguyện, hợp tác, thiện chí, bình đẳng, công khai và minh bạch.

**Điều 67. Nội dung thương lượng tập thể**

Các bên thương lượng lựa chọn một hoặc một số nội dung sau để tiến hành thương lượng tập thể:

1. Tiền lương, trợ cấp, nâng lương, thưởng, bữa ăn và các chế độ khác;
2. Mức lao động và thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca;
3. Bảo đảm việc làm đối với người lao động;
4. Bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động;
5. Điều kiện, phương tiện hoạt động của tổ chức đại diện người lao động; mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động;
6. Cơ chế, phương thức phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động;
7. Bảo đảm bình đẳng giới, bảo vệ thai sản, nghỉ hằng năm;

단체교섭은 자발·협력·선의·평등·공개 및 투명성의 원칙에 따라 진행된다.

**제67조 단체교섭의 내용**

각 교섭당사자는 단체교섭을 진행하기 위하여 다음의 내용 중 하나 또는 일부를 선택한다.

1. 임금, 수당, 임금 인상, 상여금, 식사 및 기타 제도
2. 근로수준 및 근로시간, 휴게시간, 연장근로, 교대근로 사이의 휴식
3. 근로자에 대한 고용 보장
4. 노동안전·위생 보장, 취업규칙의 이행
5. 근로자 대표단체의 활동 조건·수단, 사용자와 근로자 대표단체 간의 관계
6. 노동쟁의의 방지·해결을 위한 장치 및 방법
7. 양성평등의 보장·출산 및 연차휴가의 보장, 직장 내 폭력 및

phòng, chống bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc;  
8. Nội dung khác mà một hoặc các bên quan tâm.

**Điều 68. Quyền thương lượng tập thể của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trong doanh nghiệp**

1. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền yêu cầu thương lượng tập thể khi đạt tỷ lệ thành viên tối thiểu trên tổng số người lao động trong doanh nghiệp theo quy định của Chính phủ.
2. Trường hợp doanh nghiệp có nhiều tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đáp ứng quy định tại khoản 1 Điều này thì tổ chức có quyền yêu cầu thương lượng là tổ chức có số thành viên nhiều nhất trong doanh nghiệp. Các tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở khác có thể tham gia thương lượng tập thể khi được tổ chức đại diện người lao động có quyền yêu cầu thương lượng tập thể đồng ý.
3. Trường hợp doanh nghiệp có nhiều tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà không có tổ chức nào đáp ứng quy định tại khoản 1 Điều này thì các tổ chức

성희롱의 방지·예방

8. 일방의 당사자 또는 당사자들이 관심을 갖는 기타의 내용

**제68조 기업 내 단위 근로자 대표 단체의 단체교섭권**

1. 단위 근로자 대표단체는 정부의 규정에 따른 기업 내 근로자 총수의 최소 구성원 비율에 도달할 때 단체교섭을 요구할 권리가 있다.
2. 기업에 이 조 제1항의 규정에 부합하는 다수의 단위 근로자 대표단체가 있는 경우 교섭요구권을 가진 단체는 기업 내에서 가장 많은 구성원 수를 가진 단체이다. 다른 단위 근로자 대표단체는 단체교섭요구권을 가진 근로자 대표단체의 동의를 받는 경우에 단체교섭에 참여할 수 있다.
3. 기업에 다수의 단위 근로자 대표단체가 있으나 이 조 제1항의 규정에 부합하는 단체가 없는 경우 각 단체는 단체교섭을 요구하기 위하여 자발적으로 상호 연

có quyền tự nguyện kết hợp với nhau để yêu cầu thương lượng tập thể nhưng tổng số thành viên của các tổ chức này phải đạt tỷ lệ tối thiểu theo quy định tại khoản 1 Điều này.

4. Chính phủ quy định việc giải quyết tranh chấp giữa các bên liên quan đến quyền thương lượng tập thể.

**Điều 69. Đại diện thương lượng tập thể tại doanh nghiệp**

1. Số lượng người tham gia thương lượng tập thể của mỗi bên do các bên thỏa thuận.
  2. Thành phần tham gia thương lượng tập thể của mỗi bên do bên đó quyết định.
- Trường hợp bên người lao động có nhiều tổ chức đại diện tham gia thương lượng tập thể theo quy định tại khoản 2 Điều 68 của Bộ luật này thì tổ chức đại diện có quyền yêu cầu thương lượng quyết định số lượng đại diện của mỗi tổ chức tham gia thương lượng.
- Trường hợp bên người lao động có nhiều tổ chức đại diện tham gia thương lượng tập thể theo quy định tại khoản 3 Điều 68 của Bộ luật này thì số lượng đại

hợp quyền리가 있으나 이 단체들의 구성원 총수는 이 조 제1항의 규정에 따른 최소 비율에 도달하여야 한다.

4. 정부는 단체교섭권에 관련된 각 당사자간의 분쟁 해결에 대하여 규정한다.

**제69조 기업 내 단체교섭 대표**

1. 각 당사자의 단체교섭 참여자수는 각 당사자의 합의에 따른다.
  2. 각 당사자의 단체교섭에 참여하는 구성원은 해당 당사자의 결정에 따른다.
- 근로자측에 이 법전 제68조제2항의 규정에 따라 단체교섭에 참여하는 다수의 대표단체가 있는 경우 교섭요구권을 가진 대표단체가 교섭에 참여하는 각 단체의 대표자 수를 결정한다.
- 근로자측에 이 법전 제68조제3항의 규정에 따라 단체교섭에 참여하는 다수의 대표단체가 있는 경우 각 단체의 대표자 수는 해당 단체의 합의에 따른다.

diện của mỗi tổ chức do các tổ chức đó thỏa thuận. Trường hợp không thỏa thuận được thì từng tổ chức xác định số lượng đại diện tham gia tương ứng theo số lượng thành viên của tổ chức mình trên tổng số thành viên của các tổ chức.

3. Mỗi bên thương lượng tập thể có quyền mời tổ chức đại diện cấp trên của mình cử người tham gia là đại diện thương lượng và bên kia không được từ chối. Đại diện thương lượng tập thể của mỗi bên không được vượt quá số lượng quy định tại khoản 1 Điều này, trừ trường hợp được bên kia đồng ý.

**Điều 70. Quy trình thương lượng tập thể tại doanh nghiệp**

1. Khi có yêu cầu thương lượng tập thể của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền yêu cầu thương lượng tập thể theo quy định tại Điều 68 của Bộ luật này hoặc yêu cầu của người sử dụng lao động thì bên nhận được yêu cầu không được từ chối việc thương lượng. Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu và nội dung thương lượng, các

3. 단체교섭의 각 당사자는 자신의 상급 대표단체가 교섭 대표인 참여자를 지명하게 할 권리가 있으며 다른 당사자는 이를 거절할 수 없다. 각 당사자의 단체교섭 대표는 상대방이 동의하는 경우를 제외하고 이 조 제1항에서 규정하는 참여자 수를 초과하여서는 아니 된다.

**제70조 기업 내 단체교섭과정**

1. 이 법전 제68조의 규정에 따라 단체교섭을 요구할 권리를 가진 단위 근로자 대표단체의 요구가 있거나 사용자의 요구가 있는 경우 요구를 받은 당사자는 교섭을 거절할 수 없다.  
교섭 내용 및 요구를 받은 날로부터 7영업일 이내에 각 당사자는 단체교섭의 장소, 시작시기에 관하여 합의한다.  
사용자는 단체교섭 회의를 개최하기 위하여 필요한 기간, 장소

bên thỏa thuận về địa điểm, thời gian bắt đầu thương lượng.

Người sử dụng lao động có trách nhiệm bố trí thời gian, địa điểm và các điều kiện cần thiết để tổ chức các phiên họp thương lượng tập thể.

Thời gian bắt đầu thương lượng không được quá 30 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu thương lượng tập thể.

2. Thời gian thương lượng tập thể không được quá 90 ngày kể từ ngày bắt đầu thương lượng, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.

Thời gian tham gia các phiên họp thương lượng tập thể của đại diện bên người lao động được tính là thời gian làm việc có hưởng lương. Trường hợp người lao động là thành viên của tổ chức đại diện người lao động tham gia các phiên họp thương lượng tập thể thì thời gian tham gia các phiên họp không tính vào thời gian quy định tại khoản 2 Điều 176 của Bộ luật này.

3. Trong quá trình thương lượng tập thể, nếu có yêu cầu của bên đại diện người lao động thì trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu, bên người sử

đụng và người sử dụng lao động phải đáp ứng các yêu cầu của bên người lao động và các điều kiện cần thiết để tổ chức các phiên họp thương lượng tập thể.

및 조건을 조성할 책임이 있다. 교섭 시작시기는 단체교섭의 요구를 받은 날로부터 30일을 초과할 수 없다.

2. 단체교섭기간은 당사자들이 달리 합의하는 경우를 제외하고 교섭 시작일로부터 90일을 초과할 수 없다.

근로자측 대표의 단체교섭 회의에 참여하는 시간은 유급 근로시간으로 산정된다. 근로자가 단체교섭 회의에 참여하는 근로자 대표단체의 구성원인 경우 회의에 참여하는 시간은 이 법전 제176조제2항에서 규정하는 시간으로 산정하지 않는다.

3. 단체교섭과정 중, 근로자 대표측의 요구가 있는 경우 사용자측은 그 요구를 받은 날로부터 10일 이내에 단체교섭에 유리한 여건을 조성하기 위하여 사용자

dụng lao động có trách nhiệm cung cấp thông tin về tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh và nội dung khác liên quan trực tiếp đến nội dung thương lượng trong phạm vi doanh nghiệp nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho thương lượng tập thể, trừ thông tin về bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của người sử dụng lao động.

4. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền tổ chức thảo luận, lấy ý kiến người lao động về nội dung, cách thức tiến hành và kết quả của quá trình thương lượng tập thể.

Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở quyết định về thời gian, địa điểm và cách thức tiến hành thảo luận, lấy ý kiến người lao động nhưng không được làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh bình thường của doanh nghiệp.

Người sử dụng lao động không được gây khó khăn, cản trở hoặc can thiệp vào quá trình tổ chức đại diện người lao động thảo luận, lấy ý kiến người lao động.

5. Việc thương lượng tập thể phải được lập biên bản, trong đó ghi rõ nội dung đã được các bên

của doanh nghiệp.

의 영업비밀·기술비밀에 관한 정보를 제외한 기업의 범위 내 생산·사업 활동상황 및 교섭 내용에 직접 관련된 기타 내용에 관한 정보를 제공할 책임이 있다.

4. 단위 근로자 대표단체는 단체 교섭과정의 내용, 진행방식 및 결과에 관하여 근로자의 의견을 수렴하고 논의를 진행할 권리가 있다.

단위 근로자 대표단체는 근로자의 의견을 수렴하고 논의를 진행하기 위한 시기, 장소 및 방식에 관하여 결정할 수 있으나, 기업의 통상적인 생산·사업 활동에 영향을 미쳐서는 아니 된다.

사용자는 근로자 대표단체가 근로자의 의견을 수렴하고 논의하는 과정에 지장을 초래하거나 방해 또는 간섭하여서는 아니 된다.

5. 단체교섭 사항은 회의록에 기록되고, 회의록에는 당사자들이 합의한 내용, 상호 이견이 있는



thống nhất, nội dung còn ý kiến khác nhau. Biên bản thương lượng tập thể phải có chữ ký của đại diện các bên thương lượng và của người ghi biên bản. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở công bố rộng rãi, công khai biên bản thương lượng tập thể đến toàn bộ người lao động.

**Điều 71. Thương lượng tập thể không thành**

1. Thương lượng tập thể không thành thuộc một trong các trường hợp sau đây:
  - a) Một bên từ chối thương lượng hoặc không tiến hành thương lượng trong thời hạn quy định tại khoản 1 Điều 70 của Bộ luật này;
  - b) Đã hết thời hạn quy định tại khoản 2 Điều 70 của Bộ luật này mà các bên không đạt được thỏa thuận;
  - c) Chưa hết thời hạn quy định tại khoản 2 Điều 70 của Bộ luật này nhưng các bên cùng xác định và tuyên bố về việc thương lượng tập thể không đạt được thỏa thuận.
2. Khi thương lượng không thành, các bên thương lượng tiến

내용이 명기되어야 한다. 단체교섭 회의록에는 교섭당사자 대표 및 회의록 작성자의 서명이 있어야 한다. 단위 근로자 대표단체는 모든 근로자에게 단체교섭 회의록을 공개하고 널리 공표한다.

**제71조 단체교섭의 실패**

1. 단체교섭의 실패는 다음의 각 경우 중 하나에 해당하는 경우를 말한다.
  - a) 일방의 당사자가 교섭을 거절하거나 이 법전 제70조제1항에서 규정하는 기간 내에 교섭을 진행하지 않는 경우
  - b) 이 법전 제70조제2항에서 규정하는 기간이 만료되었으나 당사자들이 합의에 이르지 못하는 경우
  - c) 이 법전 제70조제2항에서 규정하는 기간이 아직 만료되지 않았으나, 당사자들이 합의에 이르지 못한 단체교섭임을 공동으로 확정 및 신고하는 경우
2. 교섭의 실패 시, 각 교섭당사자는 이 법전의 규정에 따라 노

hành thủ tục giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của Bộ luật này. Trong khi đang giải quyết tranh chấp lao động, tổ chức đại diện người lao động không được tổ chức đình công.

**Điều 72. Thương lượng tập thể ngành, thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia**

1. Nguyên tắc, nội dung thương lượng tập thể ngành, thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia thực hiện theo quy định tại Điều 66 và Điều 67 của Bộ luật này.

2. Quy trình tiến hành thương lượng tập thể ngành, thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia do các bên thỏa thuận quyết định, bao gồm cả việc thỏa thuận tiến hành thương lượng tập thể thông qua Hội đồng thương lượng tập thể quy định tại Điều 73 của Bộ luật này.

3. Trường hợp thương lượng tập thể ngành thì đại diện thương lượng là tổ chức công đoàn ngành và tổ chức đại diện người sử dụng lao động cấp ngành quyết định.

Trường hợp thương lượng tập

đồng쟁의의 해결절차를 진행한다. 노동쟁의를 해결하는 동안에 근로자 대표단체는 파업을 실시하여서는 아니 된다.

**제72조 산업별 단체교섭, 다수의 기업이 참여하는 단체교섭**

1. 산업별 단체교섭, 다수의 기업이 참여하는 단체교섭의 원칙, 내용은 이 법전 제66조 및 제67조의 규정에 따른다.

2. 산업별 단체교섭, 다수의 기업이 참여하는 단체교섭의 진행 과정은 이 법전 제73에서 규정하는 단체교섭협의회를 통한 단체교섭의 진행 합의를 포함하여 당사자들의 결정에 따른다.

3. 산업별 단체교섭의 경우, 교섭 대표는 산업별 노동조합단체와 산업별 사용자 대표단체가 결정한다.

다수의 기업이 참여하는 단체교섭의 경우, 교섭 대표는 교섭당사자들의 합의, 자발성에 기초한

thể có nhiều doanh nghiệp tham gia thì đại diện thương lượng do các bên thương lượng quyết định trên cơ sở tự nguyện, thỏa thuận.

**Điều 73. Thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia thông qua Hội đồng thương lượng tập thể**

1. Trên cơ sở đồng thuận, các bên thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia có thể yêu cầu Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi đặt trụ sở chính của các doanh nghiệp tham gia thương lượng hoặc nơi do các bên lựa chọn trong trường hợp các doanh nghiệp tham gia thương lượng có trụ sở chính tại nhiều tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương thành lập Hội đồng thương lượng tập thể để tiến hành thương lượng tập thể.
2. Khi nhận được yêu cầu của các bên thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định thành lập Hội đồng thương lượng tập thể để tổ chức việc thương lượng tập thể. Thành phần Hội đồng thương lượng tập thể bao gồm:
  - a) Chủ tịch Hội đồng do các

결정에 따른다.

**제73조 단체교섭협의회를 통하여 다수의 기업이 참여하는 단체교섭**

1. 다수의 기업이 참여하는 단체교섭의 당사자들은 합의를 기초로 단체교섭을 진행하기 위하여 교섭에 참여하는 각 기업의 본사 소재지 또는 다수의 중앙직할시·성에 본사를 둔 교섭 참여 기업들이 단체교섭협의회를 설립하는 경우에는 당사자들이 선정하는 곳의 성급 인민위원회에 요구할 수 있다.
2. 다수의 기업이 참여하는 단체교섭의 당사자들로부터 요구를 받은 경우, 성급 인민위원회는 단체교섭을 진행하기 위하여 단체교섭협의회 설립을 결정한다. 단체교섭협의회 구성원은 다음을 포함한다.

- a) 협의회 의장은 당사자들의



<p>bên quyết định và có trách nhiệm điều phối hoạt động của Hội đồng thương lượng tập thể, hỗ trợ cho việc thương lượng tập thể của các bên;</p> <p>b) Đại diện các bên thương lượng tập thể do mỗi bên cử. Số lượng đại diện mỗi bên thương lượng tham gia Hội đồng do các bên thỏa thuận;</p> <p>c) Đại diện Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.</p> <p>3. Hội đồng thương lượng tập thể tiến hành thương lượng theo yêu cầu của các bên và tạm chấm dứt hoạt động khi thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia được ký kết hoặc theo thỏa thuận của các bên.</p> <p>4. Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội quy định chức năng, nhiệm vụ, hoạt động của Hội đồng thương lượng tập thể.</p>	<p>결정에 따르며, 단체교섭협의회 활동을 조정하고 당사자들의 단체교섭을 지원한다.</p> <p>b) 단체교섭의 당사자 대표는 각 당사자가 지명한다. 협의회에 참여하는 각 교섭당사자의 대표자 수는 당사자들의 합의에 따른다.</p> <p>c) 성급 인민위원회의 대표</p> <p>3. 단체교섭협의회는 당사자들의 요구에 따라 교섭을 진행하며, 다수의 기업이 참여하는 단체협약이 체결되었을 때 또는 당사자들의 합의에 따라서 자체적으로 활동을 종료한다.</p> <p>4. 노동보훈사회부 장관은 단체교섭협의회의 기능, 임무, 활동에 대하여 규정한다.</p>
<p><b>Điều 74. Trách nhiệm của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh trong thương lượng tập thể</b></p> <p>1. Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng thương lượng tập thể</p>	<p><b>제74조 단체교섭 시 성급 인민위원회의 책임</b></p> <p>1. 단체교섭의 당사자들을 대상으로 단체교섭의 기능을 훈련·육</p>



cho các bên thương lượng tập thể.

2. Xây dựng và cung cấp các thông tin, dữ liệu về kinh tế – xã hội, thị trường lao động, quan hệ lao động nhằm hỗ trợ, thúc đẩy thương lượng tập thể.

3. Chủ động hoặc khi có yêu cầu của cả hai bên thương lượng tập thể, hỗ trợ các bên đạt được thỏa thuận trong quá trình thương lượng tập thể; trường hợp không có yêu cầu, việc chủ động hỗ trợ của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh chỉ được tiến hành nếu được các bên đồng ý.

4. Thành lập Hội đồng thương lượng tập thể khi có yêu cầu của các bên thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp theo quy định tại Điều 73 của Bộ luật này.

### Mục 3 THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

#### Điều 75. Thỏa ước lao động tập thể

1. Thỏa ước lao động tập thể là thỏa thuận đạt được thông qua thương lượng tập thể và được các bên ký kết bằng văn bản. Thỏa ước lao động tập thể bao gồm thỏa ước lao động tập thể

성한다.

2. 단체교섭을 지원, 촉진하기 위하여 경제·사회, 노동시장, 근로관계에 관한 정보·데이터베이스를 구축 및 제공한다.

3. 단체교섭 양 당사자 모두의 요구가 있는 경우 또는 능동적으로, 당사자들이 단체교섭과정 중 합의에 이르도록 지원하며, 요구가 없는 경우 성급 인민위원회의 능동적인 지원은 당사자들의 동의가 있는 경우에만 진행된다.

4. 이 법전 제73조의 규정에 따른 다수의 기업이 참여하는 단체교섭 당사자들의 요구가 있을 때 단체교섭협의회를 설립한다.

#### 제3절 단체협약

#### 제75조 단체협약

1. 단체협약이란 단체교섭을 통하여 이루어지고 서면으로 체결되는 합의를 말한다. 단체협약은 기업별 단체협약, 산업별 단체협약, 다수의 기업이 참여하는 단체협약 및 기타의 단

doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành, thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp và các thỏa ước lao động tập thể khác.

2. Nội dung thỏa ước lao động tập thể không được trái với quy định của pháp luật; khuyến khích có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật.

**Điều 76. Lấy ý kiến và ký kết thỏa ước lao động tập thể**

1. Đối với thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, trước khi ký kết, dự thảo thỏa ước lao động tập thể đã được các bên đàm phán phải được lấy ý kiến của toàn bộ người lao động trong doanh nghiệp. Thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp chỉ được ký kết khi có trên 50% người lao động của doanh nghiệp biểu quyết tán thành.

2. Đối với thỏa ước lao động tập thể ngành, đối tượng lấy ý kiến bao gồm toàn bộ thành viên ban lãnh đạo của các tổ chức đại diện người lao động tại các doanh nghiệp tham gia thương lượng. Thỏa ước lao động tập thể ngành chỉ được ký kết khi có trên 50% tổng số người được lấy

thỏa ước lao động tập thể.

2. 단체협약의 내용은 법률 규정에 반하지 않아야 하며, 법률 규정보다 근로자에게 더 유리해지도록 장려한다.

**제76조 의견 수렴 및 단체협약의 체결**

1. 기업별 단체협약의 경우, 당사자들의 협상에 의한 단체협약 초안은 체결되기 전에 기업 내 모든 근로자의 의견을 수렴하여야 한다. 기업별 단체협약은 기업 근로자의 50% 이상이 찬성 표결하는 때에만 체결된다.

2. 산업별 단체협약의 경우, 의견 수렴 대상은 교섭에 참여하는 기업 내 근로자 대표단체의 모든 지도부 구성원을 포함한다. 산업별 단체협약은 의견을 수렴한 총 인원수의 50% 이상이 찬성 표결하는 때에만 체결된다.

다수의 기업이 참여하는 단체협약의 경우, 의견 수렴 대상은 교



ý kiến biểu quyết tán thành.  
 Đối với thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp, đối tượng lấy ý kiến bao gồm toàn bộ người lao động tại các doanh nghiệp tham gia thương lượng hoặc toàn bộ thành viên ban lãnh đạo của các tổ chức đại diện người lao động tại các doanh nghiệp tham gia thương lượng. Chỉ những doanh nghiệp có trên 50% số người được lấy ý kiến biểu quyết tán thành mới tham gia ký kết thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp.

3. Thời gian, địa điểm và cách thức lấy ý kiến biểu quyết đối với dự thảo thỏa ước lao động tập thể do tổ chức đại diện người lao động quyết định nhưng không được làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh bình thường của doanh nghiệp tham gia thương lượng. Người sử dụng lao động không được gây khó khăn, cản trở hoặc can thiệp vào quá trình tổ chức đại diện người lao động lấy ý kiến biểu quyết về dự thảo thỏa ước.

4. Thỏa ước lao động tập thể được ký kết bởi đại diện hợp pháp của các bên thương lượng. Trường hợp thỏa ước lao động

tập thể tham gia là doanh nghiệp nội bộ hoặc doanh nghiệp ngoài nội bộ của các doanh nghiệp, thì người lao động được lấy ý kiến biểu quyết tán thành phải đạt 50% tổng số người lao động của doanh nghiệp. Đối với thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp, đối tượng lấy ý kiến bao gồm toàn bộ người lao động tại các doanh nghiệp tham gia thương lượng hoặc toàn bộ thành viên ban lãnh đạo của các tổ chức đại diện người lao động tại các doanh nghiệp tham gia thương lượng. Chỉ những doanh nghiệp có trên 50% số người được lấy ý kiến biểu quyết tán thành mới tham gia ký kết thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp.

3. 단체협약 초안에 대한 표결을 위한 의견 수렴 시기·장소·방식은 근로자 대표단체의 결정에 따르나, 교섭에 참여하는 기업의 통상적인 생산·사업 활동에 영향을 미쳐서는 아니 된다. 사용자는 근로자 대표단체가 협약 초안에 관한 표결을 위하여 의견을 수렴하는 과정에 지장을 초래하거나 방해 또는 간섭하여서는 아니 된다.

4. 단체협약은 교섭당사자들의 합법적 대표에 의하여 체결된다. 다수의 기업이 참여하는 단체협약이 단체교섭협의회를 통하여

tập thể có nhiều doanh nghiệp được tiến hành thông qua Hội đồng thương lượng tập thể thì được ký kết bởi Chủ tịch Hội đồng thương lượng tập thể và đại diện hợp pháp của các bên thương lượng.

5. Thỏa ước lao động tập thể phải được gửi cho mỗi bên ký kết và cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh theo quy định tại Điều 77 của Bộ luật này.

Đối với thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp thì từng người sử dụng lao động và từng tổ chức đại diện người lao động tại các doanh nghiệp tham gia thỏa ước phải được nhận 01 bản.

6. Sau khi thỏa ước lao động tập thể được ký kết, người sử dụng lao động phải công bố cho người lao động của mình biết.

7. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

**Điều 77. Gửi thỏa ước lao động tập thể**

Trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày thỏa ước lao động tập thể được ký kết, người sử dụng lao

động được tiến hành thông qua Hội đồng thương lượng tập thể thì được ký kết bởi Chủ tịch Hội đồng thương lượng tập thể và đại diện hợp pháp của các bên thương lượng.

5. 단체협약서는 이 법전 제77조의 규정에 따라 각 체결 당사자 및 성급 인민위원회의 노동 관련 전문기관에 제출되어야 한다.

산업별 단체협약 또는 다수의 기업이 참여하는 단체협약의 경우, 협약에 참여한 기업 내 모든 사용자 및 근로자 대표단체는 단체협약서 1부를 받아야 한다.

6. 단체협약이 체결된 이후, 사용자는 자신의 근로자가 알 수 있도록 그 내용을 공표하여야 한다.

7. 정부는 이 조에 대하여 상세히 규정한다.

**제77조 단체협약서의 제출**

단체협약에 참여하는 사용자는 단체협약이 체결된 날로부터 10일 이내에 본사 소재지의 성급

động tham gia thỏa ước phải gửi 01 bản thỏa ước lao động tập thể đến cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi đặt trụ sở chính.

**Điều 78. Hiệu lực và thời hạn của thỏa ước lao động tập thể**

1. Ngày có hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể do các bên thỏa thuận và được ghi trong thỏa ước. Trường hợp các bên không thỏa thuận ngày có hiệu lực thì thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực kể từ ngày ký kết.

Thỏa ước lao động tập thể sau khi có hiệu lực phải được các bên tôn trọng thực hiện.

2. Thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp có hiệu lực áp dụng đối với người sử dụng lao động và toàn bộ người lao động của doanh nghiệp. Thỏa ước lao động tập thể ngành và thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp có hiệu lực áp dụng đối với toàn bộ người sử dụng lao động và người lao động của các doanh nghiệp tham gia thỏa ước lao động tập thể.

3. Thỏa ước lao động tập thể có thời hạn từ 01 năm đến 03 năm. Thời hạn cụ thể do các bên thỏa

nhân위원회 노동 관련 전문기관에 단체협약서 1부를 제출하여야 한다.

**제78조 단체협약의 효력 및 기간**

1. 단체협약의 효력발생일은 당사자들의 합의에 따르며 협약서상에 기재한다. 당사자들이 효력발생일에 대하여 합의하지 않은 경우 단체협약은 체결일로부터 그 효력이 발생한다.

효력이 발생한 이후 단체협약의 이행은 당사자들에 의하여 존중되어야 한다.

2. 유효한 기업별 단체협약은 기업의 사용자와 모든 근로자에게 적용된다. 유효한 산업별 단체협약 및 다수의 기업이 참여하는 단체협약은 단체협약에 참여하는 기업의 모든 사용자와 근로자에게 적용된다.

3. 단체협약의 기간은 1년부터 3년까지이다. 구체적인 기간은 당사자들의 합의에 따르며 단체

thuận và ghi trong thỏa ước lao động tập thể. Các bên có quyền thỏa thuận thời hạn khác nhau đối với các nội dung của thỏa ước lao động tập thể.

**Điều 79. Thực hiện thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp**

1. Người sử dụng lao động, người lao động, bao gồm cả người lao động vào làm việc sau ngày thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực, có nghĩa vụ thực hiện đầy đủ thỏa ước lao động tập thể đang có hiệu lực.

2. Trường hợp quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên trong hợp đồng lao động đã giao kết trước ngày thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực thấp hơn quy định tương ứng của thỏa ước lao động tập thể thì phải thực hiện theo thỏa ước lao động tập thể. Quy định của người sử dụng lao động chưa phù hợp với thỏa ước lao động tập thể thì phải được sửa đổi cho phù hợp; trong thời gian chưa sửa đổi thì thực hiện theo nội dung tương ứng của thỏa ước lao động tập thể.

3. Khi một bên cho rằng bên kia thực hiện không đầy đủ hoặc vi phạm thỏa ước lao động tập thể

hiệp ước trên, thì phải có văn bản thông báo cho bên kia biết. Văn bản này phải ghi rõ nội dung vi phạm, thời hạn sửa đổi và các biện pháp xử lý. Nếu bên kia không sửa đổi hoặc sửa đổi không đúng nội dung thỏa ước lao động tập thể thì bên kia phải chịu trách nhiệm bồi thường thiệt hại do vi phạm.

**제79조 기업 내 단체협약의 이행**

1. 사용자 및 단체협약의 효력발생일 이후에 근로를 시작하는 모든 근로자를 포함하는 근로자는 유효한 단체협약을 완전히 이행할 의무가 있다.

2. 단체협약의 효력발생일 이전에 체결된 근로계약상의 당사자 권리, 의무 및 이익이 단체협약의 해당 규정보다 불리한 경우에는 단체협약에 따라 이행되어야 한다. 사용자의 규정이 단체협약에 부합하지 않는 경우에는 부합하도록 변경되어야 하며, 변경되기 전에는 단체협약의 해당 내용에 따라 이행된다.

3. 일방의 당사자는 다른 당사자가 단체협약을 완전히 이행하지 않거나 위반하고 있다고 판단하

thì có quyền yêu cầu thi hành đúng thỏa ước lao động tập thể và các bên có trách nhiệm cùng xem xét giải quyết; nếu không giải quyết được, mỗi bên đều có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể theo quy định của pháp luật.

**Điều 80. Thực hiện thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp trong trường hợp chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp**

1. Trường hợp chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp thì người sử dụng lao động kế tiếp và tổ chức đại diện người lao động có quyền thương lượng theo quy định tại Điều 68 của Bộ luật này căn cứ vào phương án sử dụng lao động để xem xét lựa chọn việc tiếp tục thực hiện, sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp cũ hoặc thương lượng để ký kết thỏa ước lao động tập thể mới.

는 경우 단체협약을 제대로 이행하도록 요구할 권리가 있고, 당사자들은 함께 해결하도록 검토할 책임이 있으며, 해결되지 않는 경우 각 당사자는 법률 규정에 따라 단체노동쟁의의 해결을 요구할 권리가 있다.

**제80조 기업이 분리·분할·통합·합병, 매도·임대·사업유형 변경, 자산 소유권·사용권 양도를 하는 경우의 기업별 단체협약 이행**

1. 기업이 분리·분할·통합·합병, 매도·임대·사업유형 변경, 자산 소유권·사용권 양도를 하는 경우, 지위를 승계하는 사용자와 이 법전 제68조의 규정에 따른 교섭권을 가진 근로자 대표단체는 기존의 기업별 단체협약을 계속 이행·변경·보충할 것인지, 아니면 신규 단체협약의 체결을 위하여 교섭할 것인지 선택하기 위하여 노동사용계획을 근거자료로 활용한다.



2. Trường hợp thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp hết hiệu lực do người sử dụng lao động chấm dứt hoạt động thì quyền lợi của người lao động được giải quyết theo quy định của pháp luật.

**Điều 81. Quan hệ giữa thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành và thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp**

1. Trường hợp thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành quy định về quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động khác nhau thì thực hiện theo nội dung có lợi nhất cho người lao động.

2. Doanh nghiệp thuộc đối tượng áp dụng của thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp nhưng chưa có thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp thì có thể xây dựng thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp với những nội dung có lợi hơn cho người lao động so với thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc

2. 사용자의 운영 종료로 인하여 기업별 단체협약이 만료되는 경우 근로자의 권리는 법률 규정에 따라 결정된다.

**제81조 기업별 단체협약, 산업별 단체협약과 다수의 기업이 참여하는 단체협약 간의 관계**

1. 기업별 단체협약, 다수의 기업이 참여하는 단체협약, 산업별 단체협약에서 근로자의 권리, 의무 및 이익에 관하여 서로 다르게 규정하는 경우에는 근로자에게 가장 유리한 내용에 따라 이행한다.

2. 산업별 단체협약 또는 다수의 기업이 참여하는 단체협약의 적용대상에는 포함되나 기업별 단체협약이 아직 없는 기업의 경우에는 산업별 단체협약 또는 다수의 기업이 참여하는 단체협약보다 근로자에게 더 유리한 내용으로 기업별 단체협약을 작성할 수 있다.



thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp.

3. Khuyến khích doanh nghiệp chưa tham gia thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp thực hiện nội dung có lợi hơn cho người lao động của thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp.

**Điều 82. Sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể**

1. Thỏa ước lao động tập thể chỉ được sửa đổi, bổ sung theo thỏa thuận tự nguyện của các bên, thông qua thương lượng tập thể. Việc sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể được thực hiện như việc thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể.

2. Trường hợp quy định của pháp luật thay đổi dẫn đến thỏa ước lao động tập thể không còn phù hợp với quy định của pháp luật thì các bên phải tiến hành sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể cho phù hợp với quy định của pháp luật. Trong thời gian tiến hành sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể thì quyền lợi của người lao động

3. 산업별 단체협약 또는 다수의 기업이 참여하는 단체협약에 아직 참여하지 않은 기업이 산업별 단체협약 또는 다수의 기업이 참여하는 단체협약의 근로자보다 더 유리한 내용에 따라 이행할 수 있도록 장려한다.

**제82조 단체협약의 변경·보충**

1. 단체협약은 당사자들의 자발적 합의, 단체교섭을 통해서만 변경·보충된다.

단체협약의 변경·보충은 교섭, 단체협약의 체결로 이루어진다.

2. 법률 규정의 변경으로 단체협약이 더 이상 법률 규정에 부합하지 않는 경우 당사자들은 법률 규정에 부합하도록 단체협약을 변경·보충하여야 한다. 단체협약을 변경·보충하는 기간 동안 근로자의 권리는 법률 규정에 따른다.

được thực hiện theo quy định của pháp luật.

**Điều 83. Thỏa ước lao động tập thể hết hạn**

Trong thời hạn 90 ngày trước ngày thỏa ước lao động tập thể hết hạn, các bên có thể thương lượng để kéo dài thời hạn của thỏa ước lao động tập thể hoặc ký kết thỏa ước lao động tập thể mới. Trường hợp các bên thỏa thuận kéo dài thời hạn của thỏa ước lao động tập thể thì phải lấy ý kiến theo quy định tại Điều 76 của Bộ luật này.

Khi thỏa ước lao động tập thể hết hạn mà các bên vẫn tiếp tục thương lượng thì thỏa ước lao động tập thể cũ vẫn được tiếp tục thực hiện trong thời hạn không quá 90 ngày kể từ ngày thỏa ước lao động tập thể hết hạn, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.

**Điều 84. Mở rộng phạm vi áp dụng của thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp**

1. Khi một thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh

**제83조 단체협약의 만료**

단체협약이 만료되기 90일 전, 당사자들은 단체협약의 기간을 연장하거나 신규 단체협약을 체결하기 위한 교섭을 할 수 있다. 당사자들이 단체협약의 기간 연장에 대하여 합의하는 경우에는 이 법전 제76조의 규정에 따라 의견을 수렴하여야 한다.

단체협약이 만료되었으나 당사자들이 여전히 교섭을 진행하는 경우, 당사자들이 달리 합의하는 경우를 제외하고 기존의 단체협약은 단체협약의 만료일로부터 90일을 초과하지 않는 기간 동안 계속하여 시행된다.

**제84조 산업별 단체협약 또는 다수의 기업이 참여하는 단체협약의 적용 범위 확대**

1. 하나의 산업별 단체협약 또는 다수의 기업이 참여하는 단체협약이 공업구역·경제구역·수출가

기업이 75% 이상 또는 동종 업종·부문·분야 기업의 75% 이상에 적용되는 경우, 그곳의 사용자 또는 근로자 대표단체는 해당 협약의 일부 또는 전부가 적용되는 범위를 공업구역·경제구역·수출가공구역·첨단기술구역 내 동종 업종·부문·분야의 기업들로 확대하는 결정을 관할 국가기관이 하도록 요청한다.

2. Chính phủ quy định chi tiết khoản 1 Điều này; quy định trình tự, thủ tục và thẩm quyền quyết định mở rộng phạm vi áp dụng thỏa ước lao động tập thể quy định tại khoản 1 Điều này.

공구역·첨단기술구역 내 근로자의 75% 이상 또는 동종 업종·부문·분야 기업의 75% 이상에 적용되는 경우, 그곳의 사용자 또는 근로자 대표단체는 해당 협약의 일부 또는 전부가 적용되는 범위를 공업구역·경제구역·수출가공구역·첨단기술구역 내 동종 업종·부문·분야의 기업들로 확대하는 결정을 관할 국가기관이 하도록 요청한다.

2. 정부는 이 조 제1항에 대하여 상세히 규정하며, 이 조 제1항에 규정된 단체협약의 적용 범위 확대를 결정하는 절차·순서 및 권한에 대하여 규정한다.

**Điều 85. Gia nhập và rút khỏi thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp**

1. Doanh nghiệp có thể gia nhập thỏa ước lao động tập thể ngành, thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp khi có sự đồng thuận của tất cả người sử dụng lao động và tổ chức đại

**제85조 산업별 단체협약 또는 다수의 기업이 참여하는 단체협약의 가입 및 탈퇴**

1. 기업은 이 법전 제84조제1항에서 규정하는 경우를 제외하고, 협약의 구성원인 기업 내 모든 사용자와 근로자 대표단체의 합의가 있을 때 산업별 단체협약, 다수의 기업이 참여하는 단체협

diện người lao động tại doanh nghiệp là thành viên của thỏa ước, trừ trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 84 của Bộ luật này.

2. Doanh nghiệp thành viên của thỏa ước lao động tập thể ngành, thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp được rút khỏi thỏa ước lao động tập thể khi có sự đồng thuận của tất cả người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp là thành viên của thỏa ước, trừ trường hợp có khó khăn đặc biệt trong hoạt động sản xuất, kinh doanh.

3. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

#### **Điều 86. Thỏa ước lao động tập thể vô hiệu**

1. Thỏa ước lao động tập thể vô hiệu từng phần khi một hoặc một số nội dung trong thỏa ước lao động tập thể vi phạm pháp luật.

2. Thỏa ước lao động tập thể vô hiệu toàn bộ thuộc một trong các trường hợp sau đây:

- a) Toàn bộ nội dung thỏa ước lao động tập thể vi phạm pháp luật;
- b) Người ký kết không đúng

약에 가입할 수 있다.

2. 산업별 단체협약, 다수의 기업이 참여하는 단체협약의 구성체인 기업은 생산·사업 활동에 특별한 어려움이 있는 경우를 제외하고 협약의 구성원인 기업 내 모든 사용자와 근로자 대표단체의 합의가 있을 때 단체협약에서 탈퇴할 수 있다.

3. 정부는 이 조에 대하여 상세히 규정한다.

#### **제86조 무효인 단체협약**

1. 단체협약은 하나 또는 일부의 내용이 법률에 위반되는 경우 부분적으로 무효가 된다.

2. 단체협약은 다음의 경우 중 하나에 해당하는 경우에 전부 무효가 된다.

- a) 단체협약의 내용 전부가 법률에 위반되는 경우
- b) 체결하는 사람이 정당한

<p>thẩm quyền; c) Không tuân thủ đúng quy trình thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể.</p> <p><b>Điều 87. Thẩm quyền tuyên bố thỏa ước lao động tập thể vô hiệu</b> Tòa án nhân dân có quyền tuyên bố thỏa ước lao động tập thể vô hiệu.</p> <p><b>Điều 88. Xử lý thỏa ước lao động tập thể vô hiệu</b> Khi thỏa ước lao động tập thể bị tuyên bố vô hiệu thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên ghi trong thỏa ước lao động tập thể tương ứng với toàn bộ hoặc phần bị tuyên bố vô hiệu được giải quyết theo quy định của pháp luật và các thỏa thuận hợp pháp trong hợp đồng lao động.</p> <p><b>Điều 89. Chi phí thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể</b> Mọi chi phí cho việc thương lượng, ký kết, sửa đổi, bổ sung, gửi và công bố thỏa ước lao động tập thể do phía người sử dụng lao động chi trả.</p> <p><b>Chương VI TIỀN LƯƠNG</b> <b>Điều 90. Tiền lương</b></p>	<p>권한을 갖지 않는 경우 c) 교섭, 단체협약의 체결과정을 준수하지 않는 경우</p> <p><b>제87조 단체협약의 무효 선고권</b> 인민법원은 단체협약의 무효 선고권을 갖는다.</p> <p><b>제88조 무효인 단체협약의 처리</b> 단체협약이 무효로 선고되는 경우, 무효로 선고된 전부 또는 일부에 해당하는 단체협약에 기재된 당사자들의 권리, 의무 및 이익은 법률 규정 및 근로계약상의 합법적인 합의에 따라 결정된다.</p> <p><b>제89조 교섭, 단체협약의 체결 비용</b> 교섭, 단체협약의 체결·변경·보충·제출 및 공표에 드는 모든 비용은 사용자측이 부담한다.</p> <p><b>제6장 임금</b> <b>제90조 임금</b></p>
---	---

1. Tiền lương là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo thỏa thuận để thực hiện công việc, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác.

2. Mức lương theo công việc hoặc chức danh không được thấp hơn mức lương tối thiểu.

3. Người sử dụng lao động phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau.

**Điều 91. Mức lương tối thiểu**

1. Mức lương tối thiểu là mức lương thấp nhất được trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường nhằm bảo đảm mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ, phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội.

2. Mức lương tối thiểu được xác lập theo vùng, ấn định theo tháng, giờ.

3. Mức lương tối thiểu được điều chỉnh dựa trên mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ; tương quan giữa mức

1. 임금이란 사용자가 업무수행에 합의한 대로 근로자에게 지급하는 금액을 말하며, 업무 또는 직위에 따른 임금수준, 수당 및 기타의 추가지급 항목을 포함한다.

2. 업무 또는 직위에 따른 임금수준은 최저임금보다 낮아서는 아니 된다.

3. 사용자는 동일한 가치의 업무를 수행하는 근로자에 대하여 성별의 구분 없이 동등한 임금의 지급을 보장하여야 한다.

**제91조 최저임금**

1. 최저임금이란 사회·경제적 발전 조건에 따라 근로자와 그 가족의 최저생활수준을 보장하기 위하여 통상적인 근로조건에서 가장 단순한 업무를 수행하는 근로자에게 지급되는 가장 낮은 임금을 말한다.

2. 최저임금은 지역, 월·시간에 따라 설정된다.

3. 최저임금은 근로자와 그 가족의 최저생활수준, 최저임금과 시장 임금수준의 상관관계, 소비자물가지수와 경제성장률, 노동수



lương tối thiểu và mức lương trên thị trường; chỉ số giá tiêu dùng, tốc độ tăng trưởng kinh tế; quan hệ cung, cầu lao động; việc làm và thất nghiệp; năng suất lao động; khả năng chi trả của doanh nghiệp.

4. Chính phủ quy định chi tiết Điều này; quyết định và công bố mức lương tối thiểu trên cơ sở khuyến nghị của Hội đồng tiền lương quốc gia.

**Điều 92. Hội đồng tiền lương quốc gia**

1. Hội đồng tiền lương quốc gia là cơ quan tư vấn cho Chính phủ về mức lương tối thiểu và chính sách tiền lương đối với người lao động.

2. Thủ tướng Chính phủ thành lập Hội đồng tiền lương quốc gia bao gồm các thành viên là đại diện của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, một số tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở trung ương và chuyên gia độc lập.

3. Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức và hoạt động của Hội đồng tiền lương quốc gia.

급관계, 고용 및 실업, 노동생산성, 기업의 지급능력 기준에 따라 조정된다.

4. 정부는 이 조에 대하여 상세히 규정하고, 국가임금위원회의 권고에 기초하여 최저임금을 결정 및 공포한다.

**제92조 국가임금위원회**

1. 국가임금위원회는 근로자에 대한 임금정책 및 최저임금에 관한 정부의 자문기관이다.

2. 정부 총리는 노동보훈사회부, 베트남 노동조합총연맹, 일부 중앙 사용자 대표단체의 대표 및 독립적인 전문가로 구성된 국가임금위원회를 설립한다.

3. 정부는 국가임금위원회의 기능, 임무, 조직구조 및 운영에 대하여 규정한다.

### Điều 93. Xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động

1. Người sử dụng lao động phải xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động làm cơ sở để tuyển dụng, sử dụng lao động, thỏa thuận mức lương theo công việc hoặc chức danh ghi trong hợp đồng lao động và trả lương cho người lao động.
2. Mức lao động phải là mức trung bình bảo đảm số đông người lao động thực hiện được mà không phải kéo dài thời giờ làm việc bình thường và phải được áp dụng thử trước khi ban hành chính thức.
3. Người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở khi xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động.  
Thang lương, bảng lương và mức lao động phải được công bố công khai tại nơi làm việc trước khi thực hiện.

### Điều 94. Nguyên tắc trả lương

1. Người sử dụng lao động phải trả lương trực tiếp, đầy đủ, đúng

### 제93조 임금등급, 임금표 및 근로기준의 수립

1. 사용자는 근로자의 채용·고용, 근로계약서에 기재된 업무 또는 직책에 따른 임금수준의 합의 및 근로자에 대한 임금 지급의 기초가 되는 임금등급, 임금표 및 근로기준을 수립하여야 한다.
2. 근로수준은 통상근로시간을 연장하지 않고도 대부분의 근로자들이 수행할 수 있도록 보장된 평균수준이어야 하며 공식으로 공표되기 전에 시범 적용되어야 한다.
3. 사용자는 임금등급, 임금표 및 근로기준의 수립 시, 단위 근로자 대표단체가 있는 곳의 경우에는 그 단위 근로자 대표단체의 의견을 참고하여야 한다.  
임금등급, 임금표 및 근로기준은 시행하기 전에 사업장에 공개적으로 공표하여야 한다.

### 제94조 임금 지급 원칙

1. 사용자는 근로자에게 임금 전액을 적시에 직접 지급하여야 한

hạn cho người lao động. Trường hợp người lao động không thể nhận lương trực tiếp thì người sử dụng lao động có thể trả lương cho người được người lao động ủy quyền hợp pháp.

2. Người sử dụng lao động không được hạn chế hoặc can thiệp vào quyền tự quyết chi tiêu lương của người lao động; không được ép buộc người lao động chi tiêu lương vào việc mua hàng hóa, sử dụng dịch vụ của người sử dụng lao động hoặc của đơn vị khác mà người sử dụng lao động chỉ định.

**Điều 95. Trả lương**

1. Người sử dụng lao động trả lương cho người lao động căn cứ vào tiền lương đã thỏa thuận, năng suất lao động và chất lượng thực hiện công việc.

2. Tiền lương ghi trong hợp đồng lao động và tiền lương trả cho người lao động bằng tiền Đồng Việt Nam, trường hợp người lao động là người nước ngoài tại Việt Nam thì có thể bằng ngoại tệ.

3. Mỗi lần trả lương, người sử dụng lao động phải thông báo bảng kê trả lương cho người lao

động. 근로자가 임금을 직접 지급 받지 못하는 경우 사용자는 합법적으로 권한을 위임받은 근로자에게 임금을 지급할 수 있다.

2. 사용자는 근로자의 임금 지출에 대한 자발적 결정권을 제한하거나 간섭하여서는 아니 되며, 사용자 또는 사용자가 지정한 기타 단체의 재화를 구매하거나 용역을 이용하도록 근로자에게 임금 지출을 강제하여서는 아니 된다.

**제95조 임금 지급**

1. 사용자는 합의한 임금, 노동생산성 및 업무수행품질에 근거하여 근로자에게 임금을 지급한다.

2. 임금은 근로계약서에 기재하고 베트남 동화로 근로자에게 지급되며, 근로자가 베트남에 있는 외국인인 경우에는 외화로 지급될 수 있다.

3. 사용자는 임금을 지급할 때마다 근로자에게 임금지급명세서로 통지하여야 하며, 해당 명세서에

động, trong đó ghi rõ tiền lương, tiền lương làm thêm giờ, tiền lương làm việc vào ban đêm, nội dung và số tiền bị khấu trừ (nếu có).

**Điều 96. Hình thức trả lương**

1. Người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận về hình thức trả lương theo thời gian, sản phẩm hoặc khoán.
2. Lương được trả bằng tiền mặt hoặc trả qua tài khoản cá nhân của người lao động được mở tại ngân hàng.  
Trường hợp trả lương qua tài khoản cá nhân của người lao động được mở tại ngân hàng thì người sử dụng lao động phải trả các loại phí liên quan đến việc mở tài khoản và chuyển tiền lương.
3. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

**Điều 97. Kỳ hạn trả lương**

1. Người lao động hưởng lương theo giờ, ngày, tuần thì được trả lương sau giờ, ngày, tuần làm việc hoặc được trả gộp do hai bên thỏa thuận nhưng không quá 15 ngày phải được trả gộp một lần.

임금, 연장근로 임금, 야간근로 임금, 공제 내역 및 금액(있는 경우에 한한다)을 명기하여야 한다.

**제96조 임금지급방식**

1. 사용자와 근로자는 기간, 생산량 또는 도급제에 따른 임금지급방식에 관하여 합의한다.
2. 임금은 현금으로 지급되거나 은행에 개설된 근로자의 개인계좌를 통하여 지급된다.  
은행에 개설된 근로자의 개인계좌를 통하여 임금을 지급하는 경우에 사용자는 계좌개설 및 임금송금에 관련된 각종 비용을 지拂하여야 한다.
3. 정부는 이 조에 대하여 상세히 규정한다.

**제97조 임금지급기한**

1. 시급·일급·주급제 근로자는 근로한 시간·일·주 이후에 임금을 지급받거나 양 당사자의 합의에 따라 합산하여 지급받을 수 있으나 15일을 초과하지 않는 경우에는 한 번에 합산하여 지급받아야 한다.

2. Người lao động hưởng lương theo tháng được trả một tháng một lần hoặc nửa tháng một lần. Thời điểm trả lương do hai bên thỏa thuận và phải được ấn định vào một thời điểm có tính chu kỳ.

3. Người lao động hưởng lương theo sản phẩm, theo khoán được trả lương theo thỏa thuận của hai bên; nếu công việc phải làm trong nhiều tháng thì hằng tháng được tạm ứng tiền lương theo khối lượng công việc đã làm trong tháng.

4. Trường hợp vì lý do bất khả kháng mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng không thể trả lương đúng hạn thì không được chậm quá 30 ngày; nếu trả lương chậm từ 15 ngày trở lên thì người sử dụng lao động phải đền bù cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng số tiền lãi của số tiền trả chậm tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng do ngân hàng nơi người sử dụng lao động mở tài khoản trả lương cho người lao động công bố tại thời điểm trả lương.

2. 월급제 근로자는 임금을 월 1회 또는 보름에 1회 지급받는다. 임금 지급시점은 양 당사자의 합의에 따르며 주기적인 일정 시점으로 정해져야 한다.

3. 도급제, 생산량에 따라 임금을 지급받는 근로자는 양 당사자의 합의에 따라 임금을 지급받으며, 업무가 수개월 동안 진행되어야 하는 경우에는 매달 진행한 업무량에 따라 임금을 미리 지급받을 수 있다.

4. 불가항력의 사유로 사용자가 모든 극복 방안을 모색하였음에도 불구하고 적시에 임금을 지급할 수 없는 경우에도 30일을 초과하여 지연하여서는 아니 되며, 15일 이상 임금을 지연 지급하는 경우에 사용자는 임금의 지급 시점에 근로자에게 임금을 지급하기 위하여 계좌를 개설한 은행이 고시하는 1개월 만기 예금금리에 따라 계산된 지연지급금의 이자액에 상당하는 금액을 보상하여야 한다.

Điều 98. Tiền lương làm thêm giờ,

제98조 연장근로·야간근로 임금

**làm việc vào ban đêm**

1. Người lao động làm thêm giờ được trả lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương thực trả theo công việc đang làm như sau:

- a) Vào ngày thường, ít nhất bằng 150%;
- b) Vào ngày nghỉ hằng tuần, ít nhất bằng 200%;
- c) Vào ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300% chưa kể tiền lương ngày lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương đối với người lao động hưởng lương ngày.

2. Người lao động làm việc vào ban đêm thì được trả thêm ít nhất bằng 30% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương thực trả theo công việc của ngày làm việc bình thường.

3. Người lao động làm thêm giờ vào ban đêm thì ngoài việc trả lương theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này, người lao động còn được trả thêm 20% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc làm vào ban ngày của ngày làm việc bình thường hoặc của ngày nghỉ hằng tuần hoặc của

1. 연장근로를 하는 근로자는 다음과 같이 수행업무에 따른 실제 임금 또는 임금단가에 따라 계산된 임금을 지급받는다.

- a) 평일의 경우 150% 이상
- b) 주휴일의 경우 200% 이상
- c) 공휴일·명절·유급휴일의 경우 일당제 근로자의 공휴일·명절·유급휴일 임금을 제외하고 300% 이상

2. 야간근로를 하는 근로자의 경우 통상근로일의 업무에 따른 실제 임금 또는 임금단가에 따라 계산된 임금의 30% 이상을 추가로 지급받는다.

3. 야간에 연장근로를 하는 근로자의 경우 이 조 제1항 및 제2항의 규정에 따른 임금의 지급 이외에도 통상근로일, 주휴일 또는 공휴일·명절의 주간근로 업무에 따른 임금 또는 임금단가에 따라 계산된 임금의 20%를 추가로 지급받는다.



ngày nghỉ lễ, tết.

4. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

**Điều 99. Tiền lương ngừng việc**

Trường hợp phải ngừng việc, người lao động được trả lương như sau:

1. Nếu do lỗi của người sử dụng lao động thì người lao động được trả đủ tiền lương theo hợp đồng lao động;
2. Nếu do lỗi của người lao động thì người đó không được trả lương; những người lao động khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc thì được trả lương theo mức do hai bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu;
3. Nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động hoặc do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế thì hai bên thỏa thuận về tiền lương ngừng việc như sau:
  - a) Trường hợp ngừng việc từ 14 ngày làm việc trở xuống thì tiền lương ngừng việc

4. 정부는 이 조에 대하여 상세히 규정한다.

**제99조 업무중단 시의 임금**

업무를 중단하여야 하는 경우, 근로자는 다음과 같이 임금을 지급받는다.

1. 사용자의 과실에 의한 경우 근로자는 근로계약에 따른 임금 전액을 지급받는다.
2. 근로자의 과실에 의한 경우 그 해당 근로자는 임금을 지급받지 못하며, 동일 사업장 단위의 다른 근로자들이 업무를 중단하여야 하는 경우 해당 근로자들은 양 당사자의 합의에 따라 임금을 지급받게 되나 최저임금보다 낮아서는 아니 된다.
3. 사용자의 과실에 의한 전기·수도 관련 사고나 천재지변·화재·위험한 전염병·적에 의한 재난·관할 국가기관의 요구에 따른 활동장소의 이전 또는 경제적 이유에 기인하는 경우 양 당사자는 다음과 같이 임금에 관하여 합의한다.
  - a) 14근로일 이하의 기간 동안 업무가 중단되는 경우, 업무 중단 시의 임금은 최

được thỏa thuận không thấp hơn mức lương tối thiểu;

- b) Trường hợp phải ngừng việc trên 14 ngày làm việc thì tiền lương ngừng việc do hai bên thỏa thuận nhưng phải bảo đảm tiền lương ngừng việc trong 14 ngày đầu tiên không thấp hơn mức lương tối thiểu.

**Điều 100. Trả lương thông qua người cai thầu**

1. Nơi nào sử dụng người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự thì người sử dụng lao động là chủ chính phải có danh sách và địa chỉ của những người này kèm theo danh sách những người lao động làm việc với họ và phải bảo đảm việc họ tuân thủ quy định của pháp luật về trả lương, an toàn, vệ sinh lao động.

2. Trường hợp người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự không trả lương hoặc trả lương không đầy đủ và không bảo đảm các quyền lợi khác cho người lao động thì người sử dụng lao động là chủ chính phải chịu trách nhiệm trả lương và bảo đảm các quyền lợi cho người lao

động thấp hơn mức lương tối thiểu.

- b) 14근로일 이상의 기간 동안 업무가 중단되는 경우, 업무 중단 시의 임금은 당사자의 합의에 따르나 최초 14일 동안은 업무 중단 시의 임금이 최저임금보다 낮지 않도록 보장하여야 한다.

**제100조 중개인을 통한 임금 지급**

1. 중개인 또는 유사한 중간 역할을 하는 사람을 사용하는 경우, 주 고용주인 사용자는 이 사람들의 주소 및 명부를 이들과 함께 근로하는 근로자 명부와 함께 보관하여야 하며, 이들이 임금 지급 및 노동안전·위생에 관한 법률 규정을 준수하도록 보장하여야 한다.

2. 중개인 또는 유사한 중간 역할을 하는 사람이 근로자에게 임금을 지급하지 않거나 임금 전액을 지급하지 않고 기타의 권리를 보장하지 않는 경우 주 고용주인 사용자는 근로자에게 임금을 지급하고 근로자의 권리를 보장할 책임이 있다.

이 경우 주 고용주인 사용자는

động.

Trong trường hợp này, người sử dụng lao động là chủ chính có quyền yêu cầu người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự đền bù hoặc yêu cầu cơ quan nhà nước có thẩm quyền giải quyết tranh chấp theo quy định của pháp luật.

**Điều 101. Tạm ứng tiền lương**

1. Người lao động được tạm ứng tiền lương theo điều kiện do hai bên thỏa thuận và không bị tính lãi.

2. Người sử dụng lao động phải cho người lao động tạm ứng tiền lương tương ứng với số ngày người lao động tạm thời nghỉ việc để thực hiện nghĩa vụ công dân từ 01 tuần trở lên nhưng tối đa không quá 01 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động và người lao động phải hoàn trả số tiền đã tạm ứng.

Người lao động nhập ngũ theo quy định của Luật Nghĩa vụ quân sự thì không được tạm ứng tiền lương.

3. Khi nghỉ hằng năm, người lao động được tạm ứng một khoản tiền ít nhất bằng tiền lương của những ngày nghỉ.

중개인 또는 이와 유사한 중간 역할을 하는 사람이 보상하도록 요구하거나 관할 국가기관이 법률 규정에 따라 쟁의를 해결하도록 요구할 권리가 있다.

**제101조 임금의 선지급**

1. 근로자는 양 당사자가 합의한 조건에 따라 임금을 선지급 받을 수 있으며 그에 따른 이자는 지불하지 않는다.

2. 사용자는 근로자가 1주일 이상의 기간 동안 국민의 의무를 이행하기 위하여 임시 휴직하는 경우 해당 일수에 상응하는 임금을 근로자에게 선지급하여야 하나 이 금액은 근로계약에 따른 1개월분의 임금을 초과할 수 없으며 근로자는 선지급 받은 금액을 반환하여야 한다.

근로자가 「군사의무법」의 규정에 따라 입대하는 경우에는 임금을 선지급 받을 수 없다.

3. 연차휴가 시, 근로자는 적어도 휴가일수의 임금에 상당하는 금액을 선지급 받을 수 있다.

**Điều 102. Khấu trừ tiền lương**

1. Người sử dụng lao động chỉ được khấu trừ tiền lương của người lao động để bồi thường thiệt hại do làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 129 của Bộ luật này.
2. Người lao động có quyền được biết lý do khấu trừ tiền lương của mình.
3. Mức khấu trừ tiền lương hằng tháng không được quá 30% tiền lương thực trả hằng tháng của người lao động sau khi trích nộp các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, thuế thu nhập cá nhân.

**Điều 103. Chế độ nâng lương, nâng bậc, phụ cấp, trợ cấp**

Chế độ nâng lương, nâng bậc, phụ cấp, trợ cấp và các chế độ khuyến khích đối với người lao động được thỏa thuận trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc quy định của người sử dụng lao động.

**Điều 104. Thưởng**

1. Thưởng là số tiền hoặc tài

**제102조 임금 공제**

1. 사용자는 이 법전 제129조의 규정에 따른 사용자의 도구·설비·재산 손실에 따른 손해배상의 목적으로만 근로자의 임금을 공제할 수 있다.
2. 근로자는 자신의 임금 공제 사유를 알 권리가 있다.
3. 매월의 임금 공제 수준은 의무적 사회보험료, 의료보험료, 실업보험료, 개인소득세를 납부하고 난 뒤 근로자의 매월 실제 임금의 30%를 초과하여서는 아니 된다.

**제103조 임금인상·진급·수당·보조금 제도**

근로자에 대한 임금인상·진급·수당·보조금 제도 및 성과제도는 근로계약, 단체협약 또는 사용자의 규정을 통하여 합의된다.

**제104조 상여금**

1. 상여금이란 근로자의 업무완

sản hoặc bằng các hình thức khác mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất, kinh doanh, mức độ hoàn thành công việc của người lao động.

2. Quy chế thưởng do người sử dụng lao động quyết định và công bố công khai tại nơi làm việc sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

**Chương VII THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI**

**Mục 1 THỜI GIỜ LÀM VIỆC**

**Điều 105. Thời giờ làm việc bình thường**

1. Thời giờ làm việc bình thường không quá 08 giờ trong 01 ngày và không quá 48 giờ trong 01 tuần.

2. Người sử dụng lao động có quyền quy định thời giờ làm việc theo ngày hoặc tuần nhưng phải thông báo cho người lao động biết; trường hợp theo tuần thì thời giờ làm việc bình thường không quá 10 giờ trong 01 ngày và không quá 48 giờ trong 01 tuần.

성도, 생산·사업 결과를 기초로 사용자가 근로자에게 보상하는 금액, 자산 또는 기타의 형태를 말한다.

2. 상여금 규정은 단위 근로자 대표단체가 있는 곳의 경우 단위 근로자 대표단체의 의견을 참고한 뒤 사용자의 결정에 따르며 이를 사업장에 공개적으로 공표한다.

**제7장 근로시간, 휴게시간**

**제1절 근로시간**

**제105조 통상근로시간**

1. 통상근로시간은 1일에 8시간, 1주에 48시간을 초과할 수 없다.

2. 사용자는 일 또는 주 단위 근로시간에 대하여 규정할 권리가 있으나 그 내용을 근로자가 알 수 있도록 통지하여야 하며, 주 단위의 경우 통상근로시간은 1일에 10시간, 그리고 1주에 48시간을 초과할 수 없다.

국가는 사용자가 근로자를 위하여 주 40시간 근로를 시행하도록

Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động thực hiện tuần làm việc 40 giờ đối với người lao động.

3. Người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm giới hạn thời gian làm việc tiếp xúc với yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại đúng theo quy chuẩn kỹ thuật quốc gia và pháp luật có liên quan.

**Điều 106. Giờ làm việc ban đêm**

Giờ làm việc ban đêm được tính từ 22 giờ đến 06 giờ sáng ngày hôm sau.

**Điều 107. Làm thêm giờ**

1. Thời gian làm thêm giờ là khoảng thời gian làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường theo quy định của pháp luật, thỏa ước lao động tập thể hoặc nội quy lao động.

2. Người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm giờ khi đáp ứng đầy đủ các yêu cầu sau đây:

- a) Phải được sự đồng ý của người lao động;
- b) Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 50% số giờ làm việc

lưu ý quyền lợi của người lao động.

3. 사용자는 국가기술기준 및 관련 법률에 따라 위험요소, 유해요소에 노출되는 근로시간의 제한을 보장할 책임이 있다.

**제106조 야간근로시간**

야간근로시간은 22시부터 다음 날 오전 6시까지로 한다.

**제107조 연장근로**

1. 연장근로시간이란 법률, 단체협약 또는 취업규칙의 규정에 따른 통상근로시간 이외의 근로시간을 말한다.

2. 다음의 요건을 모두 충족할 때 사용자는 근로자가 연장근로를 하게 할 수 있다.

- a) 근로자의 동의를 받아야 한다.
- b) 근로자의 연장근로시간은 1일 통상근로시간의 50%를 초과하지 않도록 보장하



<p>bình thường trong 01 ngày; trường hợp áp dụng quy định thời giờ làm việc bình thường theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; không quá 40 giờ trong 01 tháng;</p> <p>c) Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 200 giờ trong 01 năm, trừ trường hợp quy định tại khoản 3 Điều này.</p> <p>3. Người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm không quá 300 giờ trong 01 năm trong một số ngành, nghề, công việc hoặc trường hợp sau đây:</p> <p>a) Sản xuất, gia công xuất khẩu sản phẩm hàng dệt, may, da, giày, điện, điện tử, chế biến nông, lâm, diêm nghiệp, thủy sản;</p> <p>b) Sản xuất, cung cấp điện, viễn thông, lọc dầu; cấp, thoát nước;</p> <p>c) Trường hợp giải quyết công việc đòi hỏi lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao mà thị trường lao động không cung ứng đầy</p>	<p>며, 주 단위 통상근로시간 규정을 적용하는 경우에는 통상근로시간과 연장근로시간의 총합이 1일에 12시간을 초과하지 않고 1개월에 40시간을 초과하지 않도록 한다.</p> <p>c) 근로자의 연장근로시간은 이 조 제3항에서 규정하는 경우를 제외하고 1년에 200시간을 초과하지 않도록 보장한다.</p> <p>3. 일부 업종·부문·업무 또는 다음의 경우, 사용자는 근로자가 1년에 300시간을 초과하지 않고 연장근로를 하게 할 수 있다.</p> <p>a) 섬유·직물·가죽·신발·전기·전자 제품의 제조·가공 및 수출, 농업·임업·제염업·수산업 가공</p> <p>b) 전기·통신·정유의 생산 및 공급, 급·배수</p> <p>c) 노동시장에서 적시에 제대로 공급하지 못하는 전문성·첨단기술을 갖춘 근로를 요하는 업무를 처리하는 경우</p>
---	---

<p>đủ, kịp thời;</p> <p>d) Trường hợp phải giải quyết công việc cấp bách, không thể trì hoãn do tính chất thời vụ, thời điểm của nguyên liệu, sản phẩm hoặc để giải quyết công việc phát sinh do yếu tố khách quan không dự liệu trước, do hậu quả thời tiết, thiên tai, hỏa hoạn, địch họa, thiếu điện, thiếu nguyên liệu, sự cố kỹ thuật của dây chuyền sản xuất;</p> <p>đ) Trường hợp khác do Chính phủ quy định.</p> <p>4. Khi tổ chức làm thêm giờ theo quy định tại khoản 3 Điều này, người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.</p> <p>5. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.</p> <p><b>Điều 108. Làm thêm giờ trong trường hợp đặc biệt</b></p> <p>Người sử dụng lao động có quyền yêu cầu người lao động làm thêm giờ vào bất kỳ ngày nào mà không bị giới hạn về số giờ làm thêm theo quy định tại Điều 107 của Bộ luật này và</p>	<p>d) 원료·제품의 계절 및 시기적 특성으로 인하여 긴급히 지체 없이 업무를 처리하는 경우 또는 사전에 예상치 못한 객관적 요소 및 날씨·천재지변·화재·적에 의한 재난·전력난·원료 부족·생산라인의 기술적 문제 여파로 발생하는 업무를 처리하기 위한 경우</p> <p>đ) 정부에서 규정하는 기타의 경우</p> <p>4. 이 조 제3항에 따라 연장근로를 시행할 때, 사용자는 성급 인민위원회의 노동 관련 전문기관에 서면으로 통보하여야 한다.</p> <p>5. 정부는 이 조에 대하여 상세히 규정한다.</p> <p><b>제108조 특별한 경우의 연장근로</b></p> <p>다음의 경우에 사용자는 이 법전 제107조의 규정에 따른 연장근로시간의 제한을 받지 않고 언제든지 근로자가 연장근로를 하도록 요구할 권리가 있으며 근로자는 이를 거절할 수 없다.</p>
---	---

người lao động không được từ chối trong trường hợp sau đây:

1. Thực hiện lệnh động viên, huy động bảo đảm nhiệm vụ quốc phòng, an ninh theo quy định của pháp luật;
2. Thực hiện các công việc nhằm bảo vệ tính mạng con người, tài sản của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong phòng ngừa, khắc phục hậu quả thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm và thảm họa, trừ trường hợp có nguy cơ ảnh hưởng đến tính mạng, sức khỏe của người lao động theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động.

## Mục 2 THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

### Điều 109. Nghỉ trong giờ làm việc

1. Người lao động làm việc theo thời giờ làm việc quy định tại Điều 105 của Bộ luật này từ 06 giờ trở lên trong một ngày thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút liên tục, làm việc ban đêm thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 45 phút liên tục.

Trường hợp người lao động làm việc theo ca liên tục từ 06 giờ trở lên thì thời gian nghỉ giữa giờ được tính vào giờ làm việc.

1. 법률 규정에 따른 국방, 안보 임무를 보장하기 위한 소집·동원령을 실시하는 경우

2. 노동안전·위생에 관한 법률 규정에 따른 근로자의 생명 및 건강에 영향을 미칠 우려가 있는 경우를 제외하고, 천재지변, 화재, 위험한 전염병 및 재난 여파의 극복·예방 시 사람의 생명, 기관·단체 및 개인의 재산을 보호하기 위한 업무를 수행하는 경우

## 제2절 휴게시간

### 제109조 근로시간 도중의 휴게

1. 이 법전 제105조에서 규정하는 근로시간에 따라 하루에 6시간 이상 근로하는 근로자의 경우, 근로시간 중 연속하여 30분 이상의 휴게시간을 가지며, 야간근로를 하는 경우에는 근로시간 중 연속하여 45분 이상의 휴게시간을 가진다.

연속하여 6시간 이상 근로하는 교대 근로자의 경우 근로시간 중의 휴게시간은 근로시간으로 산정한다.

2. Ngoài thời gian nghỉ quy định tại khoản 1 Điều này, người sử dụng lao động bố trí cho người lao động các đợt nghỉ giải lao và ghi vào nội quy lao động.

**Điều 110. Nghỉ chuyển ca**

Người lao động làm việc theo ca được nghỉ ít nhất 12 giờ trước khi chuyển sang ca làm việc khác.

**Điều 111. Nghỉ hằng tuần**

1. Mỗi tuần, người lao động được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục.

Trong trường hợp đặc biệt do chu kỳ lao động không thể nghỉ hằng tuần thì người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm cho người lao động được nghỉ tính bình quân 01 tháng ít nhất 04 ngày.

2. Người sử dụng lao động có quyền quyết định sắp xếp ngày nghỉ hằng tuần vào ngày Chủ nhật hoặc ngày xác định khác trong tuần nhưng phải ghi vào nội quy lao động.

3. Nếu ngày nghỉ hằng tuần trùng với ngày nghỉ lễ, tết quy định tại khoản 1 Điều 112 của Bộ luật này thì người lao động được nghỉ bù ngày nghỉ hằng

2. 이 조 제1항에서 규정하는 휴게시간 이외에도, 사용자는 근로자를 위한 휴식시간을 지정하고 이를 취업규칙에 기록한다.

**제110조 교대 근로자의 휴식**

교대 근로자는 다른 교대 근로로 전환하기 전에 적어도 12시간의 휴식시간을 가질 수 있다.

**제111조 주휴일**

1. 근로자는 매주 적어도 24시간 연속하여 휴식시간을 가질 수 있다. 근로주기상 매주 쉴 수 없는 특별한 경우, 사용자는 근로자가 적어도 월평균 4일을 쉴 수 있도록 보장할 책임이 있다.

2. 사용자는 주휴일을 일요일 또는 주중의 다른 날로 결정할 권리가 있으나, 이를 취업규칙에 기록하여야 한다.

3. 주휴일이 이 법전 제112조제1항에서 규정하는 공휴일, 명절과 겹치는 경우 근로자는 다음 근로일에 주휴일의 대체휴일을 받을 수 있다.

tuần vào ngày làm việc kế tiếp.

**Điều 112. Nghi lễ, tết**

1. Người lao động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương trong những ngày lễ, tết sau đây:

- a) Tết Dương lịch: 01 ngày (ngày 01 tháng 01 dương lịch);
- b) Tết Âm lịch: 05 ngày;
- c) Ngày Chiến thắng: 01 ngày (ngày 30 tháng 4 dương lịch);
- d) Ngày Quốc tế lao động: 01 ngày (ngày 01 tháng 5 dương lịch);
- đ) Quốc khánh: 02 ngày (ngày 02 tháng 9 dương lịch và 01 ngày liền kề trước hoặc sau);
- e) Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương: 01 ngày (ngày 10 tháng 3 âm lịch).

2. Lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam ngoài các ngày nghỉ theo quy định tại khoản 1 Điều này còn được nghỉ thêm 01 ngày Tết cổ truyền dân tộc và 01 ngày Quốc khánh của nước họ.

3. Hằng năm, căn cứ vào điều kiện thực tế, Thủ tướng Chính phủ quyết định cụ thể ngày nghỉ

**제112조 공휴일, 명절**

1. 근로자는 다음의 공휴일, 명절에 유급휴일을 받는다.

- a) 양력 설: 1일(양력 1월 1일)
- b) 음력 설: 5일
- c) 남부해방기념일: 1일(양력 4월 30일)
- d) 국제노동절: 1일(양력 5월 1일)
- đ) 국경일: 2일(양력 9월 2일과 직전 또는 직후의 1일)
- e) 흥(Hùng)왕 추모일: 1일(음력 3월 10일)

2. 베트남에서 근로하는 외국인 근로자는 이 조 제1항의 규정에 따른 공휴일 이외에도 민족전통 설날 1일과 자국의 국경일 1일의 휴일을 추가로 받을 수 있다.

3. 정부 총리는 매년 실제 여건에 따라 이 조 제1항제b호 및 제d호에서 규정하는 휴일에 대

quy định tại điểm b và điểm đ khoản 1 Điều này.

**Điều 113. Nghỉ hằng năm**

1. Người lao động làm việc đủ 12 tháng cho một người sử dụng lao động thì được nghỉ hằng năm, hưởng nguyên lương theo hợp đồng lao động như sau:

- a) 12 ngày làm việc đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường;
- b) 14 ngày làm việc đối với người lao động chưa thành niên, lao động là người khuyết tật, người làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm;
- c) 16 ngày làm việc đối với người làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

2. Người lao động làm việc chưa đủ 12 tháng cho một người sử dụng lao động thì số ngày nghỉ hằng năm theo tỷ lệ tương ứng với số tháng làm việc.

3. Trường hợp do thôi việc, bị mất việc làm mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm thì được người sử dụng lao động thanh toán tiền lương cho những ngày chưa nghỉ.

하여 구체적으로 결정한다.

**제113조 연차휴가**

1. 근로자가 한 명의 사용자를 위하여 12개월 동안 근로한 경우에는 다음과 같이 근로계약에 따른 연차 유급휴가를 받을 수 있다.

- a) 통상적인 조건에서 업무를 수행하는 사람의 경우 12근로일
- b) 미성년 근로자, 장애인 근로자 및 과중·유해·위험한 직업이나 업무를 수행하는 사람의 경우 14근로일
- c) 특별히 과중·유해·위험한 직업이나 업무를 수행하는 사람의 경우 16근로일

2. 근로자가 한 명의 사용자를 위하여 12개월 미만으로 근로한 경우 연차휴가일수는 근로개월수에 비례하여 정해진다.

3. 연차휴가를 아직 사용하지 않았거나 연차휴가일수를 모두 사용하지 않고 퇴직, 실직한 경우에는 아직 사용하지 않은 일수에 대한 임금을 지급받을 수 있다.



4. Người sử dụng lao động có trách nhiệm quy định lịch nghỉ hằng năm sau khi tham khảo ý kiến của người lao động và phải thông báo trước cho người lao động biết. Người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ hằng năm thành nhiều lần hoặc nghỉ gộp tối đa 03 năm một lần.

5. Khi nghỉ hằng năm mà chưa đến kỳ trả lương, người lao động được tạm ứng tiền lương theo quy định tại khoản 3 Điều 101 của Bộ luật này.

6. Khi nghỉ hằng năm, nếu người lao động đi bằng các phương tiện đường bộ, đường sắt, đường thủy mà số ngày đi đường cả đi và về trên 02 ngày thì từ ngày thứ 03 trở đi được tính thêm thời gian đi đường ngoài ngày nghỉ hằng năm và chỉ được tính cho 01 lần nghỉ trong năm.

7. Chính phủ quy định chi tiết điều này.

**Điều 114. Ngày nghỉ hằng năm tăng thêm theo thâm niên làm việc**

Cứ đủ 05 năm làm việc cho một người sử dụng lao động thì số ngày nghỉ hằng năm của người lao động theo quy định tại khoản

4. 사용자는 근로자의 의견을 참고한 뒤 연차휴가 일정에 대하여 규정할 책임이 있으며, 그 내용을 근로자가 알 수 있도록 통지하여야 한다. 근로자는 연차휴가를 여러 차례 나누어 사용하거나 최대 3년간 한 번으로 합하여 사용하기 위하여 사용자와 합의할 수 있다.

5. 임금지급일이 도래하기 전에 연차휴가를 사용하는 경우, 근로자는 이 법전 제101조제3항의 규정에 따라 임금을 선지급 받을 수 있다.

6. 연차휴가의 사용 시, 근로자가 육로·철로·수로 운송수단으로 이동하고 왕복 이동일수가 2일 이상인 경우에는 3일째부터 연차휴가일수 외에 이동기간이 추가로 계산되며 이는 1년에 한 번만 적용된다.

7. 정부는 이 조에 대하여 상세히 규정한다.

**제114조 근속연수에 따른 연차휴가의 가산**

근로자의 연차휴가일수는 이 법전 제113조제1항의 규정에 따라 한 명의 사용자를 위하여 근로하는 매 5년마다 1일이 가산된다.

1 Điều 113 của Bộ luật này được tăng thêm tương ứng 01 ngày.

**Điều 115. Nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương**

1. Người lao động được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương và phải thông báo với người sử dụng lao động trong trường hợp sau đây:

- a) Kết hôn: nghỉ 03 ngày;
- b) Con đẻ, con nuôi kết hôn: nghỉ 01 ngày;
- c) Cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi; cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi của vợ hoặc chồng; vợ hoặc chồng; con đẻ, con nuôi chết: nghỉ 03 ngày.

2. Người lao động được nghỉ không hưởng lương 01 ngày và phải thông báo với người sử dụng lao động khi ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại, anh, chị, em ruột chết; cha hoặc mẹ kết hôn; anh, chị, em ruột kết hôn.

3. Ngoài quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này, người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ không hưởng lương.

**제115조 특별휴가, 무급휴가**

1. 근로자는 다음의 경우에 유급 특별휴가를 받으며, 이 경우 사용자에게 고지하여야 한다.

- a) 결혼: 3일의 휴가
- b) 친자·양자의 결혼: 1일의 휴가
- c) 본인 및 배우자 친부모·양부모의 사망, 배우자의 사망, 친자·양자의 사망: 3일의 휴가

2. 근로자는 조부모·외조부모·형제자매의 사망, 부 또는 모의 결혼, 형제자매의 결혼 시 1일의 무급휴가를 받을 수 있으며, 이 경우 사용자에게 고지하여야 한다.

3. 이 조 제1항 및 제2항의 규정 이외에도 근로자는 무급휴가를 받기 위하여 사용자와 합의할 수 있다.

**Mục 3 THỜI GIỜ LÀM VIỆC,  
THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI ĐỐI VỚI  
NGƯỜI LÀM CÔNG VIỆC CÓ  
TÍNH CHẤT ĐẶC BIỆT**

**Điều 116. Thời giờ làm việc, thời  
giờ nghỉ ngơi đối với người làm  
công việc có tính chất đặc biệt**

Đối với các công việc có tính chất đặc biệt trong lĩnh vực vận tải đường bộ, đường sắt, đường thủy, đường hàng không; thăm dò, khai thác dầu khí trên biển; làm việc trên biển; trong lĩnh vực nghệ thuật; sử dụng kỹ thuật bức xạ và hạt nhân; ứng dụng kỹ thuật sóng cao tần; tin học, công nghệ tin học; nghiên cứu ứng dụng khoa học, công nghệ tiên tiến; thiết kế công nghiệp; công việc của thợ lặn; công việc trong hầm lò; công việc sản xuất có tính thời vụ, công việc gia công theo đơn đặt hàng; công việc phải thường trực 24/24 giờ; các công việc có tính chất đặc biệt khác do Chính phủ quy định thì các Bộ, ngành quản lý quy định cụ thể thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi sau khi thống nhất với Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội và phải tuân thủ quy định tại Điều 109 của Bộ luật này.

**제3절 특수업무종사자의 근로시간,  
휴게시간**

**제116조 특수업무종사자의 근로시  
간, 휴게시간**

육로·철로·수로·항공로 운송, 해상 석유·가스 탐사개발, 해상근로, 예술분야, 방사선 및 원자력 기술의 사용, 고주파기술 응용, 전산·컴퓨터 공학, 응용과학 및 첨단기술 연구, 산업디자인, 잠수부 작업, 갯도 내 작업, 계절적 생산작업 및 주문에 의한 가공작업, 1일 24시간 상시운영업무 등 관련 분야의 특수업무와 정부가 규정하는 기타의 특수업무에 대하여 각부 및 관리부서는 노동보훈사회부와 합의한 이후 근로시간, 휴게시간을 구체적으로 규정하고, 이 법전 제109조의 규정을 준수하여야 한다.

**Chương VIII KỶ LUẬT LAO ĐỘNG, TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT**

**Mục 1 KỶ LUẬT LAO ĐỘNG**

**Điều 117. Kỷ luật lao động**

Kỷ luật lao động là những quy định về việc tuân theo thời gian, công nghệ và điều hành sản xuất, kinh doanh do người sử dụng lao động ban hành trong nội quy lao động và do pháp luật quy định.

**Điều 118. Nội quy lao động**

1. Người sử dụng lao động phải ban hành nội quy lao động, nếu sử dụng từ 10 người lao động trở lên thì nội quy lao động phải bằng văn bản.

2. Nội dung nội quy lao động không được trái với pháp luật về lao động và quy định của pháp luật có liên quan. Nội quy lao động bao gồm những nội dung chủ yếu sau đây:

- a) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;
- b) Trật tự tại nơi làm việc;
- c) An toàn, vệ sinh lao động;
- d) Phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc; trình tự, thủ tục xử lý hành

**제8장 노동규율, 물적 책임**

**제1절 노동규율**

**제117조 노동규율**

노동규율이란 사용자가 공표하는 취업규칙 및 법률 규정에 따른 시간·기술의 준수 및 생산·사업의 운영에 관한 규정을 말한다.

**제118조 취업규칙**

1. 사용자는 취업규칙을 공표하여야 하며, 10명 이상의 근로자를 사용하는 경우 취업규칙은 서면으로 작성되어야 한다.

2. 취업규칙 내용은 노동에 관한 법률 및 관련 법률 규정에 위배되어서는 아니 된다. 취업규칙은 다음의 주요 내용을 포함한다.

- a) 근로시간, 휴게시간
- b) 사업장 내 질서
- c) 노동안전·위생
- d) 직장 내 성희롱 방지·예방, 직장 내 성희롱 행위의 처리 절차 및 순서



<p>vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc;</p> <p>đ) Việc bảo vệ tài sản và bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động;</p> <p>e) Trường hợp được tạm thời chuyển người lao động làm việc khác so với hợp đồng lao động;</p> <p>g) Các hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động và các hình thức xử lý kỷ luật lao động;</p> <p>h) Trách nhiệm vật chất;</p> <p>i) Người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động.</p> <p>3. Trước khi ban hành nội quy lao động hoặc sửa đổi, bổ sung nội quy lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.</p> <p>4. Nội quy lao động phải được thông báo đến người lao động và những nội dung chính phải được niêm yết ở những nơi cần thiết tại nơi làm việc.</p> <p>5. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.</p>	<p>đ) 사용자의 재산 및 영업비밀, 기술비밀, 지식재산권 보호</p> <p>e) 근로자를 근로계약과 다른 업무로 임시 전환배치하는 경우</p> <p>g) 근로자의 노동규율 위반행위 및 노동규율 위반에 대한 징계처분방식</p> <p>h) 물적 책임</p> <p>i) 노동규율 위반에 대한 징계처분권자</p> <p>3. 단위 근로자 대표단체가 있는 곳의 경우, 사용자는 취업규칙을 공표 또는 변경·보충하기 전에 단위 근로자 대표단체의 의견을 참고하여야 한다.</p> <p>4. 취업규칙은 근로자에게 통지되어야 하며, 주요 내용은 사업장 내 필요한 장소에 게시되어야 한다.</p> <p>5. 정부는 이 조에 대하여 상세히 규정한다.</p>
--	--

**Điều 119. Đăng ký nội quy lao động**

1. Người sử dụng lao động sử dụng từ 10 người lao động trở lên phải đăng ký nội quy lao động tại cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi người sử dụng lao động đăng ký kinh doanh.
2. Trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày ban hành nội quy lao động, người sử dụng lao động phải nộp hồ sơ đăng ký nội quy lao động.
3. Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được hồ sơ đăng ký nội quy lao động, nếu nội dung nội quy lao động có quy định trái với pháp luật thì cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh thông báo, hướng dẫn người sử dụng lao động sửa đổi, bổ sung và đăng ký lại.
4. Người sử dụng lao động có các chi nhánh, đơn vị, cơ sở sản xuất, kinh doanh đặt ở nhiều địa bàn khác nhau thì gửi nội quy lao động đã được đăng ký đến cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi đặt chi nhánh, đơn vị, cơ sở sản xuất, kinh doanh.

**제119조 취업규칙의 등록**

1. 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 사업등록을 한 곳의 성급 인민위원회 노동 관련 전문기관에 취업규칙을 등록하여야 한다.
2. 사용자는 취업규칙 공포일로부터 10일 이내에 취업규칙 등록서류를 제출하여야 한다.
3. 취업규칙 등록서류를 접수한 날로부터 7영업일 이내에 취업규칙의 내용상 법률에 위배되는 규정이 발견되는 경우 성급 인민위원회의 노동 관련 전문기관은 사용자가 이를 변경·보충 및 재등록하도록 통지, 안내한다.
4. 서로 다른 다수의 지역에 지점, 단위, 생산·사업시설을 둔 사용자는 그 지점, 단위, 생산·사업시설을 둔 곳의 성급 인민위원회 노동 관련 전문기관에 등록된 취업규칙을 송부한다.



5. Căn cứ điều kiện cụ thể, cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có thể ủy quyền cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện thực hiện việc đăng ký nội quy lao động theo quy định tại Điều này.

5. 성급 인민위원회의 노동 관련 전문기관은 구체적인 조건에 따라 현(縣)급 인민위원회의 노동 관련 전문기관이 이 조의 규정에 따른 취업규칙 등록업무를 이행하도록 권한을 위임할 수 있다.

**Điều 120. Hồ sơ đăng ký nội quy lao động**

Hồ sơ đăng ký nội quy lao động bao gồm:

1. Văn bản đề nghị đăng ký nội quy lao động;
2. Nội quy lao động;
3. Văn bản góp ý của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở;
4. Các văn bản của người sử dụng lao động có quy định liên quan đến kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất (nếu có).

**제120조 취업규칙 등록서류**

취업규칙 등록서류는 다음을 포함한다.

1. 취업규칙 등록신청서
2. 취업규칙
3. 단위 근로자 대표단체가 있는 곳의 경우 단위 근로자 대표단체의 의견서
4. 노동규율 및 물적 책임(있는 경우에 한함)에 관한 규정이 있는 사용자의 문서

**Điều 121. Hiệu lực của nội quy lao động**

Nội quy lao động có hiệu lực sau 15 ngày kể từ ngày cơ quan nhà nước có thẩm quyền quy định tại Điều 119 của Bộ luật này nhận được đầy đủ hồ sơ đăng ký nội quy lao động.

**제121조 취업규칙의 효력**

취업규칙은 이 법전 제119조의 규정에 따라 관할 국가기관이 구비된 취업규칙 등록서류를 접수한 날로부터 15일 이후에 그 효력이 발생한다.

10명 미만의 근로자를 사용하는

Trường hợp người sử dụng lao động sử dụng dưới 10 người lao động ban hành nội quy lao động bằng văn bản thì hiệu lực do người sử dụng lao động quyết định trong nội quy lao động.

**Điều 122. Nguyên tắc, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động**

1. Việc xử lý kỷ luật lao động được quy định như sau:

- a) Người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động;
- b) Phải có sự tham gia của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động đang bị xử lý kỷ luật là thành viên;
- c) Người lao động phải có mặt và có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư hoặc tổ chức đại diện người lao động bào chữa; trường hợp là người chưa đủ 15 tuổi thì phải có sự tham gia của người đại diện theo pháp luật;
- d) Việc xử lý kỷ luật lao động phải được ghi thành biên bản.

2. Không được áp dụng nhiều hình thức xử lý kỷ luật lao động

사용자가 서면으로 작성된 취업규칙을 공표하는 경우 그 효력의 발생은 사용자가 취업규칙에서 결정한 내용에 따른다.

**제122조 노동규율의 위반에 대한 징계처분 원칙·절차·순서**

1. 노동규율의 위반에 대한 징계처분은 다음과 같이 규정된다.

- a) 사용자는 근로자의 과실을 입증하여야 한다.
- b) 노동규율의 위반에 대한 징계처분을 받는 근로자가 구성원으로 있는 단위 근로자 대표단체의 참여가 있어야 한다.
- c) 근로자는 출석하여 자기 자신을 변호하거나 변호사 또는 근로자 대표단체가 자신을 변호하게 할 권리가 있으며, 15세 미만인 자의 경우에는 법정대리인이 참석하여야 한다.

d) 노동규율의 위반에 대한 징계처분은 보고서로 작성되어야 한다.

2. 하나의 노동규율 위반행위에 대하여 여러 형태의 노동규율 위

đối với một hành vi vi phạm kỷ luật lao động.

3. Khi một người lao động đồng thời có nhiều hành vi vi phạm kỷ luật lao động thì chỉ áp dụng hình thức kỷ luật cao nhất tương ứng với hành vi vi phạm nặng nhất.

4. Không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động đang trong thời gian sau đây:

- a) Nghỉ ốm đau, điều dưỡng; nghỉ việc được sự đồng ý của người sử dụng lao động;
- b) Đang bị tạm giữ, tạm giam;
- c) Đang chờ kết quả của cơ quan có thẩm quyền điều tra xác minh và kết luận đối với hành vi vi phạm được quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 125 của Bộ luật này;
- d) Người lao động nữ mang thai; người lao động nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

5. Không xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động vi phạm kỷ luật lao động trong khi mắc bệnh tâm thần hoặc một bệnh khác làm mất khả năng nhận

biết 징계처분을 적용하여서는 아니 된다.

3. 한 명의 근로자가 동시에 다수의 노동규율 위반행위를 하는 경우에는 가장 중한 위반행위에 대하여 가장 높은 수준의 징계조치만을 적용한다.

4. 다음의 기간 중에 있는 근로자에 대해서는 노동규율 위반 징계처분을 할 수 없다.

- a) 병가 및 요양기간, 사용자의 동의를 받은 휴가기간
- b) 일시구금, 구속 중인 기간
- c) 이 법전 제125조제1항 및 제2항에 규정된 위반행위에 대한 입증 조사 및 결정 권한을 가진 기관의 결과를 기다리는 기간
- d) 여성근로자의 임신기간, 근로자의 출산휴가 및 12개월 미만의 자녀를 양육하는 기간

5. 노동규율을 위반한 근로자가 정신질환 또는 자신의 인지능력이나 행동제어능력을 상실하게 되는 기타의 질병에 걸렸을 때에는 노동규율 위반에 대한 징계처분

thức hoặc khả năng điều khiển hành vi của mình.

6. Chính phủ quy định trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động.

**Điều 123. Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động**

1. Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động là 06 tháng kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm; trường hợp hành vi vi phạm liên quan trực tiếp đến tài chính, tài sản, tiết lộ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh của người sử dụng lao động thì thời hiệu xử lý kỷ luật lao động là 12 tháng.

2. Khi hết thời gian quy định tại khoản 4 Điều 122 của Bộ luật này, nếu hết thời hiệu hoặc còn thời hiệu nhưng không đủ 60 ngày thì được kéo dài thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động nhưng không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian nêu trên.

3. Người sử dụng lao động phải ban hành quyết định xử lý kỷ luật lao động trong thời hạn quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này.

**Điều 124. Hình thức xử lý kỷ luật lao động**

을 하지 않는다.

6. 정부는 노동규율의 위반에 대한 징계처분 절차·순서에 대하여 규정한다.

**제123조 노동규율의 위반에 대한 징계처분 시효**

1. 노동규율의 위반에 대한 징계처분 시효는 위반행위가 발생하는 날로부터 6개월이며, 재정, 자산, 사용자의 기술비밀 및 영업비밀 누설에 직접적으로 연관된 위반행위의 경우 노동규율의 위반에 대한 징계처분 시효는 12개월이다.

2. 이 법전 제122조제4항에서 규정하는 기간이 종료되었을 때, 시효가 완성되었거나 시효가 남아 있더라도 그 기간이 60일에 미치지 못할 때에는 노동규율의 위반에 대한 징계처분 시효를 연장할 수 있으나 상기 기간의 종료일로부터 60일을 초과하여서는 아니 된다.

3. 사용자는 이 조 제1항 및 제2항에서 규정하는 기한 내에 노동규율 위반에 대한 징계처분 결정을 공포하여야 한다.

**제124조 노동규율 위반에 대한 징계처분 형태**

1. Khiển trách.
2. Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng.
3. Cách chức.
4. Sa thải.

**Điều 125. Áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải**

Hình thức xử lý kỷ luật sa thải được người sử dụng lao động áp dụng trong trường hợp sau đây:

1. Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy tại nơi làm việc;
2. Người lao động có hành vi tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động hoặc quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động;
3. Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương hoặc cách chức mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật. Tái phạm là trường hợp người lao động lặp lại hành vi vi phạm

1. 견책
2. 6개월을 초과하지 않는 임금 인상기간의 연기
3. 면직
4. 해고

**제125조 해고징계처분의 적용**

해고징계처분은 사용자가 다음의 경우에 적용할 수 있다.

1. 근로자가 사업장 내에서 절도, 횡령, 도박, 마약, 고의적 상해 유발, 마약 사용의 행위를 하는 경우
2. 근로자가 영업비밀·기술비밀의 누설 및 사용자의 지식재산권 침해 행위, 사용자의 재산·이익에 심각한 손해를 입히거나 특별히 심각한 손해를 입히고자 위협하는 행위, 또는 취업규칙에 규정된 직장 내 성희롱 행위를 하는 경우
3. 근로자가 임금인상기간의 연기 또는 면직 징계처분을 받았으나 징계가 해제되지 않은 기간에 재범하는 경우. 재범이란 이 법전 제126조의 규정에 따른 징계가 아직 해제되지 않았으나 근로

đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật theo quy định tại Điều 126 của Bộ luật này;

4. Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày hoặc 20 ngày cộng dồn trong thời hạn 365 ngày tính từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng.

Trường hợp được coi là có lý do chính đáng bao gồm thiên tai, hỏa hoạn, bản thân, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền và trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động.

**Điều 126. Xóa kỷ luật, giảm thời hạn chấp hành kỷ luật lao động**

1. Người lao động bị khiển trách sau 03 tháng hoặc bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương sau 06 tháng hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức sau 03 năm kể từ ngày bị xử lý, nếu không tiếp tục vi phạm kỷ luật lao động thì đương nhiên được xóa kỷ luật.

2. Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương sau khi chấp hành được một nửa thời hạn nếu sửa chữa tiến bộ thì có thể được người sử dụng lao

động xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật theo quy định tại Điều 126 của Bộ luật này; 4. 근로자가 정당한 사유 없이 자발적으로 결근한 첫째 날부터 30일의 기간 내에 누적하여 5일 또는 365일의 기간 내에 누적하여 20일을 자발적으로 결근하는 경우

4. 근로자가 정당한 사유 없이 자발적으로 결근한 첫째 날부터 30일의 기간 내에 누적하여 5일 또는 365일의 기간 내에 누적하여 20일을 자발적으로 결근하는 경우

정당한 사유가 있는 것으로 간주되는 경우로는 천재지변, 화재, 관할 진단·치료시설의 확인을 받은 본인·친척의 질병 및 취업규칙에 규정된 기타의 경우가 포함된다.

**제126조 징계 해제, 노동규율 징계처분 집행기간의 단축**

1. 견책을 받은 근로자가 처분일로부터 3개월, 임금인상기간 연기의 징계처분을 받은 근로자가 처분일로부터 6개월, 면직 징계처분을 받은 근로자가 처분일로부터 3년의 기간이 경과하는 동안 노동규율을 더이상 위반하지 않는 경우에는 자동적으로 징계가 해제된다.

2. 임금인상기간 연기의 징계처분을 받은 근로자가 해당 징계기간이 절반 이상 집행된 이후에 개선을 보이는 경우, 사용자는 기간의 단축을 고려할 수 있다.



động xét giảm thời hạn.

**Điều 127. Các hành vi bị nghiêm cấm khi xử lý kỷ luật lao động**

1. Xâm phạm sức khỏe, danh dự, tính mạng, uy tín, nhân phẩm của người lao động.
2. Phạt tiền, cắt lương thay việc xử lý kỷ luật lao động.
3. Xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động có hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động hoặc không thỏa thuận trong hợp đồng lao động đã giao kết hoặc pháp luật về lao động không có quy định.

**Điều 128. Tạm đình chỉ công việc**

1. Người sử dụng lao động có quyền tạm đình chỉ công việc của người lao động khi vụ việc vi phạm có những tình tiết phức tạp nếu xét thấy để người lao động tiếp tục làm việc sẽ gây khó khăn cho việc xác minh. Việc tạm đình chỉ công việc của người lao động chỉ được thực hiện sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động đang bị xem xét tạm đình chỉ công việc là thành viên.

**제127조 노동규율 위반에 대한 징계처분 시의 엄금 행위**

1. 근로자의 건강, 명예, 생명, 위신, 인격을 침해하는 행위
2. 노동규율의 위반에 대한 징계처분 대신 벌금을 부과하거나 임금을 삭감하는 행위
3. 취업규칙에 규정되지 않았거나 체결한 근로계약서상 합의하지 않았거나 노동에 관한 법률에서 규정하고 있지 않은 위반행위를 한 근로자에 대한 노동규율 위반 징계처분 행위

**제128조 업무의 일시정지**

1. 위반사건이 정황상 복잡하여, 근로자가 계속하여 근로하게 하는 것이 입증에 어려움을 야기할 것으로 판단되는 경우, 사용자는 근로자의 업무를 일시정지시킬 권리가 있다. 근로자 업무의 일시정지는 업무의 일시정지 처분 검토 대상인 근로자가 구성원으로 있는 단위 근로자 대표단체의 의견을 참고한 이후에만 실시된다.

2. Thời hạn tạm đình chỉ công việc không được quá 15 ngày, trường hợp đặc biệt không được quá 90 ngày. Trong thời gian bị tạm đình chỉ công việc, người lao động được tạm ứng 50% tiền lương trước khi bị đình chỉ công việc.

Hết thời hạn tạm đình chỉ công việc, người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc.

3. Trường hợp người lao động bị xử lý kỷ luật lao động, người lao động cũng không phải trả lại số tiền lương đã tạm ứng.

4. Trường hợp người lao động không bị xử lý kỷ luật lao động thì được người sử dụng lao động trả đủ tiền lương cho thời gian bị tạm đình chỉ công việc.

## Mục 2 TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT

### Điều 129. Bồi thường thiệt hại

1. Người lao động làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản của người sử dụng lao động thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật hoặc nội quy lao động của người sử dụng lao động.

Trường hợp người lao động gây

2. 업무의 일시정지 기간은 15일을 초과할 수 없으며, 특별한 경우에도 90일을 초과할 수 없다. 업무의 일시정지 기간 동안 근로자는 업무가 정지되기 전 임금의 50%를 선지급 받는다.

업무의 일시정지기간이 만료되면 사용자는 근로자를 복귀시켜야 한다.

3. 근로자가 노동규율 위반에 대한 징계처분을 받은 경우에도 근로자는 선지급 받은 임금을 반환할 필요가 없다.

4. 근로자가 노동규율 위반에 대한 징계처분을 받지 않은 경우 사용자는 업무 일시정지 기간에 대한 임금 전액을 지급하여야 한다.

## 제2절 물적 책임

### 제129조 손해배상

1. 근로자가 도구, 설비를 파손하거나 사용자의 재산에 손해를 입히는 기타의 행위를 한 경우에는 법률 규정 또는 사용자의 취업규칙에 따라 배상하여야 한다. 근로자가 부주의로 손해를 끼쳤으나, 그 손해가 근로자가 근로하는 곳에 적용되는 정부에서 공

thiệt hại không nghiêm trọng do  
 sơ suất với giá trị không quá 10  
 tháng lương tối thiểu vùng do  
 Chính phủ công bố được áp dụng  
 tại nơi người lao động làm việc  
 thì người lao động phải bồi  
 thường nhiều nhất là 03 tháng  
 tiền lương và bị khấu trừ hằng  
 tháng vào lương theo quy định  
 tại khoản 3 Điều 102 của Bộ  
 luật này.

2. Người lao động làm mất dụng  
 cụ, thiết bị, tài sản của người sử  
 dụng lao động hoặc tài sản khác  
 do người sử dụng lao động giao  
 hoặc tiêu hao vật tư quá định  
 mức cho phép thì phải bồi  
 thường thiệt hại một phần hoặc  
 toàn bộ theo thời giá thị trường  
 hoặc nội quy lao động; trường  
 hợp có hợp đồng trách nhiệm thì  
 phải bồi thường theo hợp đồng  
 trách nhiệm; trường hợp do  
 thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa,  
 dịch bệnh nguy hiểm, thảm họa,  
 sự kiện xảy ra khách quan không  
 thể lường trước được và không  
 thể khắc phục được mặc dù đã  
 áp dụng mọi biện pháp cần thiết  
 và khả năng cho phép thì không  
 phải bồi thường.

**Điều 130. Xử lý bồi thường thiệt**

또한 지역별 최저임금의 10개월  
 분을 초과하지 않는 심각하지 않  
 은 손해인 경우, 근로자는 최대  
 3개월분의 임금을 배상하여야  
 하며 이 법전 제102조제3항의  
 규정에 따라 매월의 임금에서 공  
 제된다.

2. 근로자가 사용자의 도구, 설  
 비, 재산 또는 사용자가 위탁하  
 는 기타의 재산을 분실하거나 허  
 용 수준을 초과하는 물자를 소모  
 하는 경우에는 시장가격 또는 취  
 업규칙에 따라 손해의 일부 또는  
 전부를 배상하여야 하고, 책임계  
 약을 맺은 경우에는 책임계약에  
 따라 배상하여야 하며, 천재지변  
 ·화재·적에 의한 재난·위험한 전  
 염병·재난 및 필요하고 허용 가  
 능한 모든 조치를 취했음에도 불  
 구하고 사전에 예측 및 극복할  
 수 없는 객관적으로 발생하는 사  
 건의 경우에는 배상하지 않는다.

**제130조 손해배상의 처리**

**hại**

1. Việc xem xét, quyết định mức bồi thường thiệt hại phải căn cứ vào lỗi, mức độ thiệt hại thực tế và hoàn cảnh thực tế gia đình, nhân thân và tài sản của người lao động.
2. Chính phủ quy định trình tự, thủ tục, thời hiệu xử lý việc bồi thường thiệt hại.

**Điều 131. Khiếu nại về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất**

Người bị xử lý kỷ luật lao động, bị tạm đình chỉ công việc hoặc phải bồi thường theo chế độ trách nhiệm vật chất nếu thấy không thỏa đáng có quyền khiếu nại với người sử dụng lao động, với cơ quan có thẩm quyền theo quy định của pháp luật hoặc yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo trình tự do pháp luật quy định.  
Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

**Chương IX AN TOÀN, VỆ SINH LAO ĐỘNG**

**Điều 132. Tuân thủ pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động**

Người sử dụng lao động, người lao động và cơ quan, tổ chức, cá

1. 손해배상 수준의 검토 및 결정은 과실, 실제 손해의 정도, 가족의 실제 환경, 근로자의 신원 및 자산에 근거하여야 한다.

2. 정부는 손해배상의 처리 절차, 순서 및 시효에 대하여 규정한다.

**제131조 노동규율, 물적 책임에 관한 이의신청**

노동규율 위반에 대한 징계처분을 받은 자, 업무의 일시정지 처분을 받은 자 또는 물적 책임제도에 따라 배상하여야 하는 자가 사용자 및 관할 기관에 대한 이의신청권을 갖는 것이 부적절하다고 판단되는 경우에는 법률 규정 또는 법률에서 규정하는 절차에 따라 노동쟁의의 해결을 요청한다.  
정부는 이 조에 대하여 상세히 규정한다.

**제9장 노동안전·위생**

**제132조 노동안전·위생에 관한 법률 준수**

사용자, 근로자 및 노동·생산·사업에 관련된 기관·단체·개인은

nhân có liên quan đến lao động, sản xuất, kinh doanh phải thực hiện quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động.

**Điều 133. Chương trình an toàn, vệ sinh lao động**

1. Chính phủ quyết định Chương trình quốc gia về an toàn, vệ sinh lao động.
2. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh trình Hội đồng nhân dân cùng cấp quyết định Chương trình an toàn, vệ sinh lao động của địa phương và đưa vào kế hoạch phát triển kinh tế – xã hội.

**Điều 134. Bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc**

1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm thực hiện đầy đủ các giải pháp nhằm bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc.
2. Người lao động có trách nhiệm chấp hành quy định, nội quy, quy trình, yêu cầu về an toàn, vệ sinh lao động; tuân thủ pháp luật và nắm vững kiến thức, kỹ năng về các biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc.

노동안전·위생에 관한 법률 규정을 이행하여야 한다.

**제133조 노동안전·위생 프로그램**

1. 정부는 노동안전·위생에 관한 국가 프로그램을 결정한다.
2. 성급 인민위원회는 지역의 노동안전·위생 프로그램 결정안을 인민의회에 제출하고 이를 경제·사회 개발계획에 반영한다.

**제134조 사업장 내 노동안전·위생 보장**

1. 사용자는 사업장 내 노동안전·위생을 보장하기 위한 충분한 조치를 취할 책임이 있다.
2. 근로자는 노동안전·위생에 관한 규정, 내규, 절차 및 요구사항을 실행하고, 사업장 내 노동안전·위생 보장조치에 관한 지식 및 기술을 터득하며 법률을 준수할 책임이 있다.



Chương X NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ VÀ BẢO ĐẢM BÌNH ĐẲNG GIỚI  
 Điều 135. Chính sách của Nhà nước

1. Bảo đảm quyền bình đẳng của lao động nữ, lao động nam, thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới và phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.
2. Khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để lao động nữ, lao động nam có việc làm thường xuyên, áp dụng rộng rãi chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn thời gian, giao việc làm tại nhà.
3. Có biện pháp tạo việc làm, cải thiện điều kiện lao động, nâng cao trình độ nghề nghiệp, chăm sóc sức khỏe, tăng cường phúc lợi về vật chất và tinh thần của lao động nữ nhằm giúp lao động nữ phát huy có hiệu quả năng lực nghề nghiệp, kết hợp hài hòa cuộc sống lao động và cuộc sống gia đình.
4. Có chính sách giảm thuế đối với người sử dụng lao động có sử dụng nhiều lao động nữ theo quy định của pháp luật về thuế.
5. Nhà nước có kế hoạch, biện

제10장 여성근로자와 양성평등 보장에 대한 별도 규정

제135조 국가 정책

1. 여성근로자·남성근로자의 평등권을 보장하고, 양성평등 보장 및 직장 내 성희롱 방지·예방 조치를 시행한다.
2. 사용자로 하여금 여성근로자·남성근로자가 정규직업을 갖게 하고, 탄력적 근로시간제, 시간선택제 근로제도 및 재택근무제를 확대 적용하기 위한 여건을 조성하도록 장려한다.
3. 여성근로자가 직장생활과 가정생활을 조화롭게 병행하고 직업적 능력을 효과적으로 발휘하도록 돕기 위하여 여성근로자의 일자리 창출, 근로조건 개선, 직업수준 향상, 건강 관리, 물질적·정신적 복지증진 조치를 취한다.
4. 많은 여성근로자를 사용하는 사용자에게 세금에 관한 법률 규정에 따라 세금을 감면해 주는 정책을 마련한다.
5. 국가는 근로자가 많은 곳에



pháp tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo ở nơi có nhiều lao động. Mở rộng nhiều loại hình đào tạo thuận lợi cho lao động nữ có thêm nghề dự phòng và phù hợp với đặc điểm về cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ của phụ nữ.

6. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

**Điều 136. Trách nhiệm của người sử dụng lao động**

1. Bảo đảm thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong tuyển dụng, bố trí, sắp xếp việc làm, đào tạo, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương và các chế độ khác.

2. Tham khảo ý kiến của lao động nữ hoặc đại diện của họ khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của phụ nữ.

3. Bảo đảm có đủ buồng tắm và buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc.

4. Giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho người lao động.

어린이집, 유치원을 운영하기 위한 계획 및 조치를 취한다. 여성의 신체·생리 및 모성 기능 관련 특성에 적합하고 여성근로자가 추가로 예비직업을 갖기에 편리한 다양한 유형의 교육을 확대한다.

6. 정부는 이 조에 대하여 상세히 규정한다.

**제136조 사용자의 책임**

1. 채용, 배치, 일자리 알선, 교육, 근로시간, 휴게시간, 임금 및 기타 각 제도에서 양성평등 및 양성평등 촉진조치의 이행을 보장한다.

2. 여성의 권리 및 이익에 관련된 문제를 결정할 때 여성근로자 또는 그 대리인의 의견을 참고한다.

3. 사업장에 적합한 욕실 및 화장실을 갖추도록 보장한다.

4. 어린이집, 유치원의 건설 또는 근로자에게 어린이집, 유치원에 보내는 비용의 일부를 보조 및 지원한다.

**Điều 137. Bảo vệ thai sản**

1. Người sử dụng lao động không được sử dụng người lao động làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa trong trường hợp sau đây:

- a) Mang thai từ tháng thứ 07 hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo;
- b) Đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp được người lao động đồng ý.

2. Lao động nữ làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc làm nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con khi mang thai và có thông báo cho người sử dụng lao động biết thì được người sử dụng lao động chuyển sang làm công việc nhẹ hơn, an toàn hơn hoặc giảm bớt 01 giờ làm việc hằng ngày mà không bị cắt giảm tiền lương và quyền, lợi ích cho đến hết thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

3. Người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương

**제137조 출산 보호**

1. 사용자는 근로자가 다음의 경우에 야간근로, 연장근로 및 장거리 출장을 하게 하여서는 아니 된다.

- a) 산간지역, 격오지역, 국경지역, 도서지역에서 근로하는 근로자가 임신 6개월 또는 임신 7개월 이상인 경우
- b) 근로자가 동의하는 경우를 제외하고, 12개월 미만의 자녀를 양육하는 경우

2. 여성근로자가 과중·유해·위험 또는 특별히 과중·유해·위험한 직업·업무를 수행하거나 임신 시산아 및 육아기능에 부정적인 영향을 미치는 직업·업무를 하고, 이를 사용자가 알 수 있도록 통보하는 경우 사용자는 12개월 미만의 자녀를 양육하는 기간이 끝날 때까지 임금 및 권리·이익을 줄이지 않고도 일일근로시간을 1시간 단축하거나 더 안전하고 경미한 업무로 전환배치 할 수 있다.

3. 개인인 사용자가 사망하거나 법원이 민사행위능력의 상실·실

chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết hoặc người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động hoặc bị cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật.

Trường hợp hợp đồng lao động hết hạn trong thời gian lao động nữ mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi thì được ưu tiên giao kết hợp đồng lao động mới.

4. Lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút, trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc. Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động.

**Điều 138. Quyền đơn phương chấm**

chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết hoặc người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động hoặc bị cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật.

Trường hợp hợp đồng lao động hết hạn trong thời gian lao động nữ mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi thì được ưu tiên giao kết hợp đồng lao động mới.

4. Lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút, trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc. Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động.

중 또는 사망을 선고하는 경우, 또는 개인이 아닌 사용자가 운영을 종료하거나 성급 인민위원회의 사업등록 관련 전문기관으로부터 법정대리인·법정대리인의 권리 및 의무 이행 권한을 위임 받은 사람이 없음을 통지받는 경우를 제외하고, 사용자는 결혼, 임신, 출산휴가, 12개월 미만의 자녀 양육을 사유로 근로자와의 근로계약을 일방적으로 해지하거나 해고하여서는 아니 된다.

여성근로자가 임신하거나 12개월 미만의 자녀를 양육하는 기간 동안 근로계약이 만료되는 경우 신규 근로계약의 체결이 우선시 된다.

4. 생리기간 동안 여성근로자는 근로시간 중 매일 30분의 휴게시간을 가지며, 12개월 미만의 자녀를 양육하는 기간 동안에는 매일 60분의 휴게시간을 가진다.

**제138조 임신한 여성근로자의 일**

**dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai**

1. Lao động nữ mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi thì có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động. Trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động thì phải thông báo cho người sử dụng lao động kèm theo xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi.

2. Trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, thời gian tạm hoãn do người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động nhưng tối thiểu phải bằng thời gian do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định tạm nghỉ. Trường hợp không có chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về thời gian tạm nghỉ thì hai bên thỏa thuận về thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.

**방적 근로계약 해지권, 일시정지권**

1. 임신한 여성근로자의 지속적인 근로가 태아에 부정적인 영향을 미치는 것으로 관할 진단·치료시설의 확인을 받은 경우에는 일방적으로 근로계약을 해지 또는 근로계약의 이행을 일시정지할 권리가 있다.

일방적으로 근로계약을 해지하거나 근로계약의 이행을 일시정지하는 경우, 지속적인 근로가 태아에 부정적인 영향을 미치는 것과 관련한 관할 진단·치료시설의 확인서를 첨부하여 사용자에게 통보하여야 한다.

2. 근로계약의 이행을 일시정지하는 경우, 일시정지기간은 근로자가 사용자와 합의하는 기간으로 하나, 적어도 관할 진단·치료시설에서 지정하는 휴식기간보다 길어야 한다. 관할 진단·치료시설에서 지정하는 휴식기간이 없는 경우에는 양 당사자가 근로계약 이행의 일시정지기간에 대하여 합의한다.

**Điều 139. Nghỉ thai sản**

1. Lao động nữ được nghỉ thai sản trước và sau khi sinh con là 06 tháng; thời gian nghỉ trước khi sinh không quá 02 tháng. Trường hợp lao động nữ sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ 02 trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 01 tháng.
2. Trong thời gian nghỉ thai sản, lao động nữ được hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.
3. Hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định tại khoản 1 Điều này, nếu có nhu cầu, lao động nữ có thể nghỉ thêm một thời gian không hưởng lương sau khi thỏa thuận với người sử dụng lao động.
4. Trước khi hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định tại khoản 1 Điều này, lao động nữ có thể trở lại làm việc khi đã nghỉ ít nhất được 04 tháng nhưng người lao động phải báo trước, được người sử dụng lao động đồng ý và có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc đi làm sớm không có hại cho sức khỏe của người lao động. Trong trường hợp này,

**제139조 출산휴가**

1. 여성근로자는 출산 전후에 6개월의 출산휴가를 받으며, 출산 전의 휴가기간은 2개월을 초과하지 않는다.  
여성근로자가 다태아를 출산하는 경우 어머니는 두 번째 자녀부터 각 자녀마다 1개월의 휴가를 추가로 받는다.
2. 출산휴가기간 동안 여성근로자는 사회보험에 관한 법률 규정에 따른 출산제도의 혜택을 받는다.
3. 이 조 제1항의 규정에 따른 출산휴가기간이 만료되고, 요청이 있는 경우 여성근로자는 사용자와 합의 후 무급휴가기간을 추가로 받을 수 있다.
4. 이 조 제1항의 규정에 따른 출산휴가기간이 만료되기 전, 여성근로자는 적어도 4개월 이상의 휴가를 보내고 업무에 복귀할 수 있으나, 근로자는 이를 사전에 고지하고, 근로자의 건강에 유해하지 않아 조기 복귀한다는 관할 진단·치료시설의 확인 및 사용자의 동의를 받아야 한다. 이 경우, 여성근로자는 사용자가 지급하는 근로일에 대한 임금 이외에도 사회보험에 관한 법률 규



ngoài tiền lương của những ngày làm việc do người sử dụng lao động trả, lao động nữ vẫn tiếp tục được hưởng trợ cấp thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

5. Lao động nam khi vợ sinh con, người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi, lao động nữ mang thai hộ và người lao động là người mẹ nhờ mang thai hộ được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

**Điều 140. Bảo đảm việc làm cho lao động nghỉ thai sản**

Lao động được bảo đảm việc làm cũ khi trở lại làm việc sau khi nghỉ hết thời gian theo quy định tại các khoản 1, 3 và 5 Điều 139 của Bộ luật này mà không bị cắt giảm tiền lương và quyền, lợi ích so với trước khi nghỉ thai sản; trường hợp việc làm cũ không còn thì người sử dụng lao động phải bố trí việc làm khác cho họ với mức lương không thấp hơn mức lương trước khi nghỉ thai sản.

**Điều 141. Trợ cấp trong thời gian chăm sóc con ốm đau, thai sản và**

đến ngày nghỉ việc do người sử dụng lao động trả, lao động nữ vẫn tiếp tục được hưởng trợ cấp thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

5. 배우자 출산 시의 남성근로자, 6개월 미만의 양자를 입양하는 근로자, 대리모 임신을 하는 여성근로자 및 대리모 임신을 요청하는 어머니인 근로자는 사회보험에 관한 법률 규정에 따라 출산휴가를 받는다.

**제140조 출산휴가 근로자에 대한 일자리 보장**

근로자는 이 법전 제139조제1항, 제3항 및 제5항의 규정에 따른 기간 동안 쉬고 난 뒤 업무에 복귀할 때 출산휴가 전에 비하여 임금 및 권리·이익이 줄어들지 않고 기존의 업무를 보장받으며, 기존의 업무가 없는 경우에 사용자는 해당 근로자를 출산휴가 전의 임금수준보다 더 낮지 않은 다른 업무에 배치하여야 한다.

**제141조 질병에 걸린 자녀의 간호, 출산 및 피임조치의 실시**



**thực hiện các biện pháp tránh thai**

Thời gian nghỉ việc khi chăm sóc con dưới 07 tuổi ốm đau, khám thai, sẩy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu, phá thai bệnh lý, thực hiện các biện pháp tránh thai, triệt sản, người lao động được hưởng trợ cấp theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

**Điều 142. Nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con**

1. Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội ban hành danh mục nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con.
2. Người sử dụng lao động phải cung cấp đầy đủ thông tin về tính chất nguy hiểm, nguy cơ, yêu cầu của công việc để người lao động lựa chọn và phải bảo đảm điều kiện an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động theo quy định khi sử dụng họ làm công việc thuộc danh mục quy định tại khoản 1 Điều này.

**Chương XI NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN VÀ MỘT**

**한 급여**

질병에 걸린 7세 미만 자녀의 간호, 임신검진, 유산, 낙태, 임신중절, 사산, 병리학적 낙태, 피임조치의 실시, 단산 시의 휴가 기간 동안 근로자는 사회보험에 관한 법률 규정에 따른 급여를 지급받는다.

**제142조 생식기능 및 자녀의 양육에 부정적인 영향을 미치는 직업·업무**

1. 노동보훈사회부는 생식기능 및 자녀의 양육에 부정적인 영향을 미치는 직업·업무 목록을 고시한다.
2. 사용자는 근로자가 선택할 수 있도록 업무의 위험성, 위기상황 및 요구사항에 관한 충분한 정보를 제공하여야 하며, 근로자로 하여금 이 조 제1항에서 규정하는 목록에 속하는 업무를 하게 할 때에는 규정에 따라 근로자의 노동안전·위생 조건을 보장하여야 한다.

**제11장 미성년근로자 및 기타의 일부 근로자에 대한 별도 규정**

<p><b>SỐ LAO ĐỘNG KHÁC</b></p> <p><b>Mục 1 LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN</b></p> <p><b>Điều 143. Lao động chưa thành niên</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lao động chưa thành niên là người lao động chưa đủ 18 tuổi.</li> <li>2. Người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi không được làm công việc hoặc làm việc ở nơi làm việc quy định tại Điều 147 của Bộ luật này.</li> <li>3. Người từ đủ 13 tuổi đến chưa đủ 15 tuổi chỉ được làm công việc nhẹ theo danh mục do Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội ban hành.</li> <li>4. Người chưa đủ 13 tuổi chỉ được làm các công việc theo quy định tại khoản 3 Điều 145 của Bộ luật này.</li> </ol> <p><b>Điều 144. Nguyên tắc sử dụng lao động chưa thành niên</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lao động chưa thành niên chỉ được làm công việc phù hợp với sức khỏe để bảo đảm sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách.</li> <li>2. Người sử dụng lao động khi sử dụng lao động chưa thành niên có trách nhiệm quan tâm chăm sóc người lao động về các mặt lao động, sức khỏe, học tập</li> </ol>	<p><b>제1절 미성년근로자</b></p> <p><b>제143조 미성년근로자</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 미성년근로자란 18세 미만의 근로자를 말한다.</li> <li>2. 15세 이상 18세 미만의 자는 이 법전 제147조에 규정된 사업장에서 근로하거나 작업하여서는 아니 된다.</li> <li>3. 13세 이상 15세 미만의 자는 노동보훈사회부 장관이 고시하는 목록에 따른 경미한 업무만을 할 수 있다.</li> <li>4. 13세 미만의 자는 이 법전 제 145조제3항에 규정된 업무만을 할 수 있다.</li> </ol> <p><b>제144조 미성년근로자의 사용 원칙</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 미성년근로자는 체력, 지능, 인격 발달의 보장을 위한 건강에 적합한 작업만을 할 수 있다.</li> <li>2. 사용자는 미성년자의 사용 시 근로, 건강, 근로과정의 학습 측면에서 근로자를 돌볼 책임이 있다.</li> </ol>
--	---

trong quá trình lao động.

3. Khi sử dụng lao động chưa thành niên, người sử dụng lao động phải có sự đồng ý của cha, mẹ hoặc người giám hộ; lập sổ theo dõi riêng, ghi đầy đủ họ tên, ngày tháng năm sinh, công việc đang làm, kết quả những lần kiểm tra sức khỏe định kỳ và xuất trình khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền yêu cầu.

4. Người sử dụng lao động phải tạo cơ hội để lao động chưa thành niên được học văn hóa, giáo dục nghề nghiệp, đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề.

**Điều 145. Sử dụng người chưa đủ 15 tuổi làm việc**

1. Khi sử dụng người chưa đủ 15 tuổi làm việc, người sử dụng lao động phải tuân theo quy định sau đây:

- a) Phải giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người chưa đủ 15 tuổi và người đại diện theo pháp luật của người đó;
- b) Bố trí giờ làm việc không ảnh hưởng đến thời gian học tập của người chưa đủ 15 tuổi;

3. 미성년자의 사용 시, 사용자는 부모 또는 보호자의 동의를 받아야 하며, 별도의 관찰기록부를 작성하고, 성명, 생년월일, 현재 업무, 정기 건강검진 결과를 모두 기록하며, 관할 국가기관이 요구하는 경우에 이를 제시하여야 한다.

4. 사용자는 미성년근로자가 문화, 직업교육을 학습하고, 직업기능수준을 향상, 훈련 및 육성할 수 있는 기회를 조성하여야 한다.

**제145조 15세 미만의 근로자 사용**

1. 15세 미만의 근로자를 사용할 때, 사용자는 다음의 규정을 준수하여야 한다.

- a) 15세 미만의 근로자 및 그자의 법정대리인과 서면으로 근로계약을 체결하여야 한다.
- b) 15세 미만인 근로자의 학습시간에 영향을 미치지 않도록 근로시간을 배치한다.

<p>c) Phải có giấy khám sức khỏe của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền xác nhận sức khỏe của người chưa đủ 15 tuổi phù hợp với công việc và tổ chức kiểm tra sức khỏe định kỳ ít nhất một lần trong 06 tháng;</p> <p>d) Bảo đảm điều kiện làm việc, an toàn, vệ sinh lao động phù hợp với lứa tuổi.</p> <p>2. Người sử dụng lao động chỉ được tuyển dụng và sử dụng người từ đủ 13 tuổi đến chưa đủ 15 tuổi vào làm các công việc nhẹ theo quy định tại khoản 3 Điều 143 của Bộ luật này.</p> <p>3. Người sử dụng lao động không được tuyển dụng và sử dụng người chưa đủ 13 tuổi làm việc, trừ các công việc nghệ thuật, thể dục, thể thao nhưng không làm tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa đủ 13 tuổi và phải có sự đồng ý của cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.</p> <p>4. Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội quy định chi tiết Điều này.</p>	<p>c) 15세 미만인 자의 건강이 업무에 적합한지의 여부를 확인하는 관할 진단·치료시설의 건강진단서가 있어야 하며, 적어도 6개월에 1회 이상 정기 건강검진을 실시하여야 한다.</p> <p>d) 연령에 맞는 근로 및 노동 안전·위생 조건을 보장한다.</p> <p>2. 사용자는 이 법전 제143조제 3항의 규정에 따른 경미한 업무에만 13세 이상 15세 미만의 근로자를 고용 및 사용할 수 있다.</p> <p>3. 13세 미만인 자의 체력, 지능, 인격 발달을 저해하지 않는 예술·체육·스포츠 관련 업무를 제외하고, 사용자는 13세 미만의 근로자를 고용 및 사용할 수 없으며, 성급 인민위원회의 노동 관련 전문기관의 동의를 받아야 한다.</p> <p>4. 노동보훈사회부 장관은 이 조에 대하여 상세히 규정한다.</p>
--	---

**Điều 146. Thời giờ làm việc của người chưa thành niên**

1. Thời giờ làm việc của người chưa đủ 15 tuổi không được quá 04 giờ trong 01 ngày và 20 giờ trong 01 tuần; không được làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm.
2. Thời giờ làm việc của người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi không được quá 08 giờ trong 01 ngày và 40 giờ trong 01 tuần. Người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi có thể được làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm trong một số nghề, công việc theo danh mục do Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội ban hành.

**Điều 147. Công việc và nơi làm việc cấm sử dụng người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi**

1. Cấm sử dụng người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi làm các công việc sau đây:
  - a) Mang, vác, nâng các vật nặng vượt quá thể trạng của người chưa thành niên;
  - b) Sản xuất, kinh doanh cồn, rượu, bia, thuốc lá, chất tác động đến tinh thần hoặc chất gây nghiện khác;

**제146조 미성년자의 근로시간**

1. 15세 미만인 자의 근로시간은 1일에 4시간, 1주에 20시간을 초과할 수 없으며, 연장근로 및 야간근로를 할 수 없다.
2. 15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 8시간, 1주에 40시간을 초과할 수 없다. 15세 이상 18세 미만인 자는 노동보호사회부 장관이 고시하는 목록에 따른 일부 직업·업무에 대하여 연장근로 및 야간근로를 할 수 있다.

**제147조 15세 이상 18세 미만의 근로자 사용이 금지되는 업무 및 사업장**

1. 15세 이상 18세 미만의 근로자가 다음의 업무를 하도록 사용하는 것은 금지된다.
  - a) 미성년자의 신체적 상태를 넘어서는 무거운 물건을 운반하고 짊어지고 들어올리는 업무
  - b) 알코올, 술, 맥주, 담배, 정신에 영향을 미치는 물질 또는 기타의 중독성 물질을 생산·거래하는 업무

<p>c) Sản xuất, sử dụng hoặc vận chuyển hóa chất, khí gas, chất nổ;</p> <p>d) Bảo trì, bảo dưỡng thiết bị, máy móc;</p> <p>đ) Phá dỡ các công trình xây dựng;</p> <p>e) Nấu, thổi, đúc, cán, dập, hàn kim loại;</p> <p>g) Lặn biển, đánh bắt thủy hải sản xa bờ;</p> <p>h) Công việc khác gây tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa thành niên.</p> <p>2. Cấm sử dụng người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi làm việc ở các nơi sau đây:</p> <p>a) Dưới nước, dưới lòng đất, trong hang động, trong đường hầm;</p> <p>b) Công trường xây dựng;</p> <p>c) Cơ sở giết mổ gia súc;</p> <p>d) Sòng bạc, quán bar, vũ trường, phòng hát karaoke, khách sạn, nhà nghỉ, cơ sở tắm hơi, cơ sở xoa bóp; điểm kinh doanh xổ số, dịch vụ trò chơi điện tử;</p> <p>đ) Nơi làm việc khác gây tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa thành niên.</p>	<p>c) 화학물질, 가스, 폭발물을 생산, 사용 또는 운송하는 업무</p> <p>d) 설비, 기계를 유지보수하는 업무</p> <p>đ) 건축물 철거 업무</p> <p>e) 요리, 취입성형, 주조, 압연, 금속 성형·용접 업무</p> <p>g) 잠수, 연근해 및 원양어업 업무</p> <p>h) 미성년자의 체력, 지능, 인격 발달 저해에 영향을 미치는 기타의 업무</p> <p>2. 15세 이상 18세 미만의 근로자가 다음의 장소에서 근로하는 것은 금지된다.</p> <p>a) 수중, 지하, 동굴 내부, 터널 내부</p> <p>b) 건설현장</p> <p>c) 도축시설</p> <p>d) 카지노, 바, 무도장(舞蹈場), 노래방, 호텔, 모텔, 사우나시설, 마사지사설, 복권판매점, 컴퓨터게임업</p> <p>đ) 미성년자의 체력, 지능, 인격 발달 저해에 영향을 미치는 기타의 사업장</p>
---	--



3. Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội quy định danh mục tại điểm h khoản 1 và điểm đ khoản 2 Điều này.

**Mục 2 NGƯỜI LAO ĐỘNG CAO TUỔI**

**Điều 148. Người lao động cao tuổi**

1. Người lao động cao tuổi là người tiếp tục lao động sau độ tuổi theo quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật này.
2. Người lao động cao tuổi có quyền thỏa thuận với người sử dụng lao động về việc rút ngắn thời giờ làm việc hằng ngày hoặc áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian.
3. Nhà nước khuyến khích sử dụng người lao động cao tuổi làm việc phù hợp với sức khỏe để bảo đảm quyền lao động và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực.

**Điều 149. Sử dụng người lao động cao tuổi**

1. Khi sử dụng người lao động cao tuổi, hai bên có thể thỏa thuận giao kết nhiều lần hợp đồng lao động xác định thời hạn.
2. Khi người lao động cao tuổi đang hưởng lương hưu theo quy

3. 노동보훈사회부 장관은 이 조 제1항제h호 및 제2항제d호의 목록에 대하여 규정한다.

**제2절 고령근로자**

**제148조 고령근로자**

1. 고령근로자란 이 법전 제169조제2항의 규정에 따른 연령 이후에 계속 근로하는 자를 말한다.
2. 고령근로자는 일일근로시간 단축 또는 단시간근로제도의 적용에 관하여 사용자와 합의할 권리가 있다.
3. 국가는 노동권과 인적자원의 효과적인 사용을 보장하기 위하여 고령근로자를 건강에 적합한 업무에 사용하도록 권장한다.

**제149조 고령근로자의 사용**

1. 고령근로자의 사용 시, 양 당사자는 기간의 정함이 있는 근로계약을 여러 번 체결하도록 합의할 수 있다.
2. 고령근로자가 「사회보험법」 규정에 따른 연금의 수급 중 신

định của Luật Bảo hiểm xã hội mà làm việc theo hợp đồng lao động mới thì ngoài quyền lợi đang hưởng theo chế độ hưu trí, người lao động cao tuổi được hưởng tiền lương và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật, hợp đồng lao động.

3. Không được sử dụng người lao động cao tuổi làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có ảnh hưởng xấu tới sức khỏe người lao động cao tuổi, trừ trường hợp bảo đảm các điều kiện làm việc an toàn.

4. Người sử dụng lao động có trách nhiệm quan tâm chăm sóc sức khỏe của người lao động cao tuổi tại nơi làm việc.

**Mục 3 NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI, LAO ĐỘNG CHO CÁC TỔ CHỨC, CÁ NHÂN NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT NAM, LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI NƯỚC NGOÀI LÀM VIỆC TẠI VIỆT NAM**

**Điều 150. Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, lao động cho các tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam**

1. Nhà nước khuyến khích doanh

규 근로계약에 따라 근로하는 경우, 고령근로자는 연금제도에 따른 수급권 이외에도 법률 및 근로계약의 규정에 따른 임금을 지급받고 기타의 권리를 보장받는다.

3. 안전한 작업조건을 보장하는 경우를 제외하고, 고령근로자의 건강에 부정적인 영향을 미치는 과중·유해·위험하거나 특별히 과중·유해·위험한 직업·업무를 고령근로자가 하게 하여서는 아니 된다.

4. 사용자는 사업장에서 고령근로자의 건강 관리에 관심을 가질 책임이 있다.

**제3절 외국에서 근로하는 베트남 근로자, 베트남 내 외국단체·개인을 위한 근로자, 베트남에서 근로하는 외국인근로자**

**제150조 외국에서 근로하는 베트남 근로자, 베트남 내 외국단체·개인을 위한 근로자**

1. 국가는 기업, 기관, 단체, 개

nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân tìm kiếm và mở rộng thị trường lao động để đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài phải tuân theo quy định của pháp luật Việt Nam, pháp luật nước sở tại, trừ trường hợp điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên có quy định khác.

2. Công dân Việt Nam làm việc cho các tổ chức nước ngoài tại Việt Nam, trong khu công nghiệp, khu kinh tế, khu chế xuất, khu công nghệ cao hoặc làm việc cho cá nhân là công dân nước ngoài tại Việt Nam phải tuân theo pháp luật Việt Nam và được pháp luật bảo vệ.

3. Chính phủ quy định chi tiết việc tuyển dụng, quản lý lao động Việt Nam làm việc cho các tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam.

**Điều 151. Điều kiện người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam**

1. Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam là người

인으로 하여금 베트남 근로자가 외국으로 파견되어 근로하도록 노동시장의 개척 및 확대를 권장한다.

외국에서 근로하는 베트남 근로자는 베트남사회주의공화국이 당사국인 국제조약에서 달리 규정하는 경우를 제외하고 베트남 법률 및 주재국의 법률 규정을 준수하여야 한다.

2. 베트남 내 공업구역, 경제구역, 수출가공구역, 첨단기술구역에 있는 외국단체 또는 베트남 내 외국인인 개인을 위하여 근로하는 베트남 국민은 베트남 법률을 준수하여야 하며 법률의 보호를 받는다.

3. 정부는 베트남 내 외국단체·개인을 위하여 근로하는 베트남 근로자의 고용, 관리에 대하여 상세히 규정한다.

**제151조 베트남에서 근로하는 외국인근로자의 조건**

1. 베트남에서 근로하는 외국인 근로자란 외국 국적을 보유한 자



có quốc tịch nước ngoài và phải đáp ứng các điều kiện sau đây:

- a) Đủ 18 tuổi trở lên và có năng lực hành vi dân sự đầy đủ;
- b) Có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, tay nghề, kinh nghiệm làm việc; có đủ sức khỏe theo quy định của Bộ trưởng Bộ Y tế;
- c) Không phải là người đang trong thời gian chấp hành hình phạt hoặc chưa được xóa án tích hoặc đang trong thời gian bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật nước ngoài hoặc pháp luật Việt Nam;
- d) Có giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam cấp, trừ trường hợp quy định tại Điều 154 của Bộ luật này.

2. Thời hạn của hợp đồng lao động đối với người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam không được vượt quá thời hạn của Giấy phép lao động. Khi sử dụng người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, hai bên có thể thỏa thuận giao kết nhiều lần hợp đồng lao động xác định

로 다음의 각 조건을 충족하여야 한다.

- a) 18세 이상이며 완전한 민사행위능력을 갖춘 자
- b) 전문성·기술·숙련도·근무경험을 지닌 자, 보건의료부의 규정에 부합하는 건강을 갖춘 자
- c) 베트남 법률 또는 외국 법률 규정에 따른 형의 집행기간 중이 아닌 자, 범죄기록이 남아 있지 않은 자, 형사책임에 대한 조사기간 중이 아닌 자
- d) 이 법전 제154조에서 규정하는 경우를 제외하고, 베트남 관할 국가기관이 발급하는 노동허가증을 받은 자

2. 베트남에서 근로하는 외국인 근로자에 대한 근로계약 기간은 노동허가증의 기간을 초과하여서는 아니 된다. 베트남에서 근로하는 외국인근로자를 사용할 때, 양 당사자는 기간의 정함이 있는 근로계약을 여러 번 체결하도록 합의할 수 있다.

thời hạn.

3. Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam phải tuân theo pháp luật lao động Việt Nam và được pháp luật Việt Nam bảo vệ, trừ trường hợp điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên có quy định khác.

**Điều 152. Điều kiện tuyển dụng, sử dụng người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam**

1. Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân, nhà thầu chỉ được tuyển dụng người lao động nước ngoài vào làm vị trí công việc quản lý, điều hành, chuyên gia và lao động kỹ thuật mà người lao động Việt Nam chưa đáp ứng được theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh.

2. Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân trước khi tuyển dụng người lao động nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam phải giải trình nhu cầu sử dụng lao động và được sự chấp thuận bằng văn bản của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

3. Nhà thầu trước khi tuyển và sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam phải kê khai

3. 베트남사회주의공화국이 당사국인 국제조약에서 달리 규정하는 경우를 제외하고, 베트남에서 근로하는 외국인근로자는 베트남 법률을 준수하여야 하며 법률의 보호를 받는다.

**제152조 베트남에서 근로하는 외국인근로자의 고용, 사용 조건**

1. 기업, 기관, 단체, 개인, 도급업자는 베트남 근로자가 아직 생산 및 사업 수요를 충족시키지 못하는 관리, 운영, 전문가 및 기술근로자의 직위에만 외국인근로자를 고용할 수 있다.

2. 기업, 기관, 단체, 개인은 베트남에서 근로하는 외국인근로자를 고용하기 전에 근로자의 사용 수요에 대하여 설명하고 관할 국가기관의 서면 승인을 받아야 한다.

3. 도급업자는 베트남에서 근로하는 외국인근로자를 고용 및 사용하기 전, 입찰을 진행하고 관

cụ thể các vị trí công việc, trình độ chuyên môn, kỹ thuật, kinh nghiệm làm việc, thời gian làm việc cần sử dụng lao động nước ngoài để thực hiện gói thầu và được sự chấp thuận bằng văn bản của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

**Điều 153. Trách nhiệm của người sử dụng lao động và người lao động nước ngoài**

1. Người lao động nước ngoài phải xuất trình giấy phép lao động khi có yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.
2. Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam không có giấy phép lao động sẽ bị buộc xuất cảnh hoặc trục xuất theo quy định của pháp luật về nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam.
3. Người sử dụng lao động sử dụng người lao động nước ngoài làm việc cho mình mà không có giấy phép lao động thì bị xử lý theo quy định của pháp luật.

**Điều 154. Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam không thuộc diện cấp giấy phép lao động**

할 국가기관의 서면 승인을 받기 위하여 외국인근로자의 사용에 필요한 직위, 전문성, 기술, 근무 경험 근로시간에 대하여 구체적으로 신고하여야 한다.

**제153조 사용자와 외국인근로자의 책임**

1. 관할 국가기관의 요구가 있는 경우 외국인근로자는 노동허가증을 제시하여야 한다.
2. 노동허가증이 없이 베트남에서 근로하는 외국인근로자는 베트남 내 외국인의 출입국·경유·거주에 관한 법률 규정에 따라 강제로 출국 또는 추방된다.
3. 노동허가증이 없는 외국인근로자를 사용하는 사용자는 법률 규정에 따른 처분을 받는다.

**제154조 노동허가증 발급대상에 해당하지 않는 베트남에서 근로하는 외국인근로자**



<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Là chủ sở hữu hoặc thành viên góp vốn của công ty trách nhiệm hữu hạn có giá trị góp vốn theo quy định của Chính phủ.</li> <li>2. Là Chủ tịch Hội đồng quản trị hoặc thành viên Hội đồng quản trị của công ty cổ phần có giá trị góp vốn theo quy định của Chính phủ.</li> <li>3. Là Trưởng văn phòng đại diện, dự án hoặc chịu trách nhiệm chính về hoạt động của tổ chức quốc tế, tổ chức phi chính phủ nước ngoài tại Việt Nam.</li> <li>4. Vào Việt Nam với thời hạn dưới 03 tháng để thực hiện chào bán dịch vụ.</li> <li>5. Vào Việt Nam với thời hạn dưới 03 tháng để xử lý sự cố, tình huống kỹ thuật, công nghệ phức tạp nảy sinh làm ảnh hưởng hoặc có nguy cơ ảnh hưởng tới sản xuất, kinh doanh mà các chuyên gia Việt Nam và các chuyên gia nước ngoài hiện đang ở Việt Nam không xử lý được.</li> <li>6. Là luật sư nước ngoài đã được cấp Giấy phép hành nghề luật sư tại Việt Nam theo quy định của Luật Luật sư.</li> <li>7. Trường hợp theo quy định của điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 정부 규정에 따른 출자지분 가치를 지닌 유한책임회사의 소유자 또는 출자자</li> <li>2. 정부 규정에 따른 출자지분 가치를 지닌 회사의 이사회 의장 또는 이사회 구성원</li> <li>3. 베트남 내 국제기구, 외국 비정부기구의 대표사무소장, 프로젝트장 또는 활동 관련 주요책임자</li> <li>4. 용역 판매제안을 하기 위하여 3개월 미만의 기간 동안 베트남에 입국하는 자</li> <li>5. 현재 베트남에 있는 베트남 전문가 및 외국인 전문가가 해결하지 못하는 생산·사업에 영향을 미치거나 미칠 우려가 있는 복잡한 기술·과학적 상황, 문제를 처리하기 위하여 3개월 미만의 기간 동안 베트남에 입국하는 자</li> <li>6. 「변호사법」 규정에 따라 베트남에서 변호사 자격증을 발급 받은 외국인 변호사</li> <li>7. 베트남사회주의공화국이 당사국인 국제조약의 규정에 의한 경우</li> </ol>
---	---

là thành viên.

8. Người nước ngoài kết hôn với người Việt Nam và sinh sống trên lãnh thổ Việt Nam.

9. Trường hợp khác theo quy định của Chính phủ.

**Điều 155. Thời hạn của giấy phép lao động**

Thời hạn của giấy phép lao động tối đa là 02 năm, trường hợp gia hạn thì chỉ được gia hạn một lần với thời hạn tối đa là 02 năm.

**Điều 156. Các trường hợp giấy phép lao động hết hiệu lực**

1. Giấy phép lao động hết thời hạn.
2. Chấm dứt hợp đồng lao động.
3. Nội dung của hợp đồng lao động không đúng với nội dung của giấy phép lao động đã được cấp.
4. Làm việc không đúng với nội dung trong giấy phép lao động đã được cấp.
5. Hợp đồng trong các lĩnh vực là cơ sở phát sinh giấy phép lao động hết thời hạn hoặc chấm dứt.
6. Có văn bản thông báo của phía nước ngoài thôi cử lao động là người nước ngoài làm việc tại

8. 베트남인과 결혼하여 베트남 영토에서 생활하는 외국인

9. 기타 정부 규정에 의한 경우

**제155조 노동허가증의 기한**

노동허가증의 기한은 최대 2년이며, 연장 시 최대 2년 기한으로 한 번만 연장할 수 있다.

**제156조 노동허가증의 효력이 소멸하는 경우**

1. 노동허가증의 기간 만료
2. 근로계약의 종료
3. 근로계약의 내용이 발급된 노동허가증의 내용과 일치하지 않는 경우
4. 발급된 노동허가증의 내용과 일치하지 않는 근로를 하는 경우
5. 각 분야의 계약이 노동허가증의 기간 만료 또는 종료의 발생 근거가 되는 경우
6. 베트남에서 근로하는 외국인 근로자의 파견을 중단한다는 외국 측의 통지가 있는 경우

<p>Việt Nam.</p> <p>7. Doanh nghiệp, tổ chức, đối tác phía Việt Nam hoặc tổ chức nước ngoài tại Việt Nam sử dụng lao động là người nước ngoài chấm dứt hoạt động.</p> <p>8. Giấy phép lao động bị thu hồi.</p> <p><b>Điều 157. Cấp, cấp lại, gia hạn, thu hồi giấy phép lao động, giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động</b></p> <p>Chính phủ quy định điều kiện, trình tự, thủ tục cấp, cấp lại, gia hạn, thu hồi giấy phép lao động và giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động đối với người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.</p> <p><b>Mục 4 LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI KHUYẾT TẬT</b></p> <p><b>Điều 158. Chính sách của Nhà nước đối với lao động là người khuyết tật</b></p> <p>Nhà nước bảo trợ quyền lao động, tự tạo việc làm của người lao động là người khuyết tật; có chính sách khuyến khích, ưu đãi phù hợp đối với người sử dụng lao động trong tạo việc làm và nhận người lao động là người khuyết tật vào làm việc theo</p>	<p>7. 외국인근로자를 사용하는 베트남 내 기업, 단체, 베트남 측 파트너 또는 외국단체가 운영을 종료하는 경우</p> <p>8. 노동허가증의 취소</p> <p><b>제157조 노동허가증의 발급·재발급·연장·취소, 노동허가증 미발급대상 확인서</b></p> <p>정부는 베트남에서 근로하는 외국인근로자에 대한 노동허가증의 발급·재발급·연장·취소 및 노동허가증 미발급대상 확인서의 조건·절차·순서에 대하여 규정한다.</p> <p><b>제4절 장애인근로자</b></p> <p><b>제158조 장애인근로자에 대한 국가 정책</b></p> <p>국가는 장애인근로자의 노동권 및 자발적 일자리 창출을 보조하고, 장애인에 관한 법률 규정에 따라 사용자가 일자리를 창출하고 장애인근로자를 고용하기에 적합한 우대·장려 정책을 마련한다.</p>
--	--

quy định của pháp luật về người khuyết tật.

**Điều 159. Sử dụng lao động là người khuyết tật**

1. Người sử dụng lao động phải bảo đảm về điều kiện lao động, công cụ lao động, an toàn, vệ sinh lao động và tổ chức khám sức khỏe định kỳ phù hợp với người lao động là người khuyết tật.
2. Người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của người lao động là người khuyết tật khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của họ.

**Điều 160. Các hành vi bị nghiêm cấm khi sử dụng lao động là người khuyết tật**

1. Sử dụng người lao động là người khuyết tật nhẹ suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên, khuyết tật nặng hoặc khuyết tật đặc biệt nặng làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, trừ trường hợp người lao động là người khuyết tật đồng ý.
2. Sử dụng người lao động là người khuyết tật làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm

**제159조 장애인근로자의 사용**

1. 사용자는 장애인근로자에게 적합한 근로조건, 근로도구, 노동안전·위생을 보장하고 정기 건강검진을 실시하여야 한다.
2. 사용자는 장애인근로자의 권리 및 이익에 관련된 사항을 결정할 때 그들의 의견을 참고하여야 한다.

**제160조 장애인근로자 사용 시의 엄금 행위**

1. 사용자는 장애인근로자가 동의하는 경우를 제외하고, 근로능력의 51% 이상이 저하된 경증 장애인, 중증장애인 또는 특별중증장애인 근로자가 연장근로 및 야간근로를 하게 하여서는 아니 된다.
2. 사용자가 노동보훈사회부 장관이 고시한 목록에 따른 과중·

theo danh mục do Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội ban hành mà không có sự đồng ý của người khuyết tật sau khi đã được người sử dụng lao động cung cấp đầy đủ thông tin về công việc đó.

**Mục 5 LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH**

**Điều 161. Lao động là người giúp việc gia đình**

1. Lao động là người giúp việc gia đình là người lao động làm thường xuyên các công việc trong gia đình của một hoặc nhiều hộ gia đình.

Các công việc trong gia đình bao gồm công việc nội trợ, quản gia, chăm sóc trẻ em, chăm sóc người bệnh, chăm sóc người già, lái xe, làm vườn và các công việc khác cho hộ gia đình nhưng không liên quan đến hoạt động thương mại.

2. Chính phủ quy định về lao động là người giúp việc gia đình.

**Điều 162. Hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình**

1. Người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động bằng

유해·위험한 업무에 관한 충분한 정보를 장애인근로자에게 제공한 이후 그 장애인의 동의 없이 해당 업무를 하게 하여서는 아니 된다.

**제5절 가사사용인**

**제161조 가사사용인**

1. 가사사용인이란 하나 또는 여러 가구의 가정에서 업무를 정기적으로 수행하는 근로자를 말한다.

가사업무는 일반가사, 관리, 보육, 환자간호, 노인간호, 운전, 정원관리 업무 및 상업활동과 무관한 가구의 기타 업무를 포함한다.

2. 정부는 가사사용인에 대하여 구체적으로 규정한다.

**제162조 가사사용인에 대한 근로계약**

1. 사용자는 가사사용인에 대한 근로계약을 서면으로 체결하여야

văn bản với lao động là người giúp việc gia đình.

2. Thời hạn của hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình do hai bên thỏa thuận. Một bên có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động bất kỳ khi nào nhưng phải báo trước ít nhất 15 ngày.

3. Hai bên thỏa thuận trong hợp đồng lao động về hình thức trả lương, kỳ hạn trả lương, thời giờ làm việc hằng ngày, chỗ ở.

**Điều 163. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi sử dụng lao động là người giúp việc gia đình**

1. Thực hiện đầy đủ thỏa thuận đã giao kết trong hợp đồng lao động.

2. Trả cho người giúp việc gia đình khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật để người lao động chủ động tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

3. Tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người giúp việc gia đình.

4. Bố trí chỗ ăn, ở hợp vệ sinh cho người giúp việc gia đình nếu có thỏa thuận.

5. Tạo cơ hội cho người giúp

handa.

2. 가사사용인에 대한 근로계약 기간은 양 당사자의 합의에 따른다. 일방의 당사자는 언제든지 근로계약을 일방적으로 종료할 권리가 있으나 적어도 15일 이전에 통지하여야 한다.

3. 양 당사자는 근로계약 시 임금 지급방식, 임금지급기한, 일일 근로시간, 근무장소에 관하여 합의한다.

**제163조 가사사용인의 사용 시 사용자의 의무**

1. 근로계약 시 체결한 합의사항을 완전히 이행한다.

2. 근로자가 사회보험, 의료보험에 능동적으로 가입하도록 법률규정에 따라 가사사용인에게 사회보험료, 의료보험료를 지급한다.

3. 가사사용인의 명예, 인격을 존중한다.

4. 합의가 있는 경우 가사사용인에게 위생적인 숙식장소를 제공한다.

5. 가사사용인이 문화학습, 직업



việc gia đình được tham gia học văn hóa, giáo dục nghề nghiệp.  
 6. Trả tiền tàu xe đi đường khi người giúp việc gia đình thôi việc về nơi cư trú, trừ trường hợp người giúp việc gia đình chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn.

**Điều 164. Nghĩa vụ của lao động là người giúp việc gia đình**

1. Thực hiện đầy đủ thỏa thuận đã giao kết trong hợp đồng lao động.
2. Phải bồi thường theo thỏa thuận hoặc theo quy định của pháp luật nếu làm hỏng, mất tài sản của người sử dụng lao động.
3. Thông báo kịp thời với người sử dụng lao động về khả năng, nguy cơ gây tai nạn, đe dọa an toàn, sức khỏe, tính mạng, tài sản của gia đình người sử dụng lao động và bản thân.
4. Tố cáo với cơ quan có thẩm quyền nếu người sử dụng lao động có hành vi ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động hoặc có hành vi khác vi phạm pháp luật.

**Điều 165. Các hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao**

động để tham gia các hoạt động giáo dục, văn hóa, thể thao, du lịch, tham gia các hoạt động xã hội, tham gia các hoạt động nghiên cứu khoa học, công nghệ, nghệ thuật, thể thao, văn hóa, giáo dục nghề nghiệp, tham gia các hoạt động khác.

6. 가사사용인이 기한 전에 근로계약을 종료하는 경우를 제외하고, 가사사용인이 일을 그만두고 거주지로 돌아갈 때 여비를 지급한다.

**제164조 가사사용인의 의무**

1. 근로계약 시 체결한 합의사항을 완전히 이행한다.
2. 사용자의 재산을 훼손, 분실하는 경우에는 법률 규정 또는 합의에 따라 배상하여야 한다.
3. 사용자의 가족 및 자신의 안전, 건강, 생명, 재산에 대한 위협, 사고의 발생 가능성 및 우려에 관하여 사용자에게 적시에 통보한다.
4. 사용자가 학대·성희롱 행위, 강제근로 또는 기타의 법률위반 행위를 하는 경우에는 관할 기관에 고소한다.

**제165조 사용자에 대한 엄금 행위**



**động**

1. Ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động, dùng vũ lực đối với lao động là người giúp việc gia đình.
2. Giao việc cho người giúp việc gia đình không theo hợp đồng lao động.
3. Giữ giấy tờ tùy thân của người lao động.

**Mục 6 MỘT SỐ LAO ĐỘNG KHÁC**

**Điều 166. Người lao động làm việc trong lĩnh vực nghệ thuật, thể dục, thể thao, hàng hải, hàng không**

Người lao động làm việc trong lĩnh vực nghệ thuật, thể dục, thể thao, hàng hải, hàng không được áp dụng một số chế độ phù hợp về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề; hợp đồng lao động; tiền lương, tiền thưởng; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; an toàn, vệ sinh lao động theo quy định của Chính phủ.

**Điều 167. Người lao động nhận công việc về làm tại nhà**

Người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nhận việc về làm tại nhà.

1. 가사사용인에 대한 학대, 성희롱, 강제근로, 무력사용 행위
2. 가사사용인에게 근로계약에 의하지 않은 업무를 부여하는 행위
3. 근로자의 신분증을 보관하는 행위

**제6절 일부 기타근로자**

**제166조 예술, 체육·스포츠, 항해, 항공 분야에서 근로하는 근로자**

예술, 체육·스포츠, 항해, 항공 분야에서 근로하는 근로자에게는 정부 규정에 따른 직업기능 및 수준의 향상·훈련·육성, 근로계약, 임금·상여금, 근로시간·휴게시간, 노동안전·위생에 적합한 일부 제도가 적용된다.

**제167조 재택근로자**

근로자는 재택근로를 하기 위하여 사용자와 합의할 수 있다.



Chương XII BẢO HIỂM XÃ HỘI,  
BẢO HIỂM Y TẾ, BẢO HIỂM  
THẤT NGHIỆP

Điều 168. Tham gia bảo hiểm xã  
hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất  
nghiệp

1. Người sử dụng lao động, người  
lao động phải tham gia bảo hiểm  
xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế,  
bảo hiểm thất nghiệp; người lao  
động được hưởng các chế độ  
theo quy định của pháp luật về  
bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế  
và bảo hiểm thất nghiệp.

Khuyến khích người sử dụng lao  
động, người lao động tham gia  
các hình thức bảo hiểm khác đối  
với người lao động.

2. Trong thời gian người lao  
động nghỉ việc hưởng chế độ bảo  
hiểm xã hội thì người sử dụng  
lao động không phải trả lương  
cho người lao động, trừ trường  
hợp hai bên có thỏa thuận khác.

3. Đối với người lao động không  
thuộc đối tượng tham gia bảo  
hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm  
y tế, bảo hiểm thất nghiệp thì  
người sử dụng lao động có trách  
nhiệm chi trả thêm cùng lúc với  
kỳ trả lương một khoản tiền cho  
người lao động tương đương với

제12장 사회보험, 의료보험, 실업  
보험

제168조 사회보험, 의료보험, 실업  
보험의 가입

1. 사용자, 근로자는 의무적 사  
회보험, 의료보험, 실업보험에  
가입하여야 하며, 근로자는 사회  
보험, 의료보험 및 실업보험에  
관한 법률 규정에 따라 제도의  
혜택을 받는다.

사용자, 근로자가 근로자에 대한  
다른 형태의 보험에 가입하도록  
장려한다.

2. 양 당사자가 달리 합의하는  
경우를 제외하고, 근로자가 사회  
보험제도의 혜택을 받는 동안 사  
용자는 근로자에게 임금을 지급  
할 필요가 없다.

3. 의무적 사회보험, 의료보험,  
실업보험의 가입대상에 해당하지  
않는 근로자에 대하여, 사용자는  
근로자를 위하여 납부하는 의무  
적 사회보험료, 의료보험료, 실  
업보험료 수준에 상응하는 금액  
을 임금 지급기일과 동시에 근로  
자에게 추가로 지급할 책임이 있

mức người sử dụng lao động đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.

**Điều 169. Tuổi nghỉ hưu**

1. Người lao động bảo đảm điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội được hưởng lương hưu khi đủ tuổi nghỉ hưu.
2. Tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường được điều chỉnh theo lộ trình cho đến khi đủ 62 tuổi đối với lao động nam vào năm 2028 và đủ 60 tuổi đối với lao động nữ vào năm 2035. Kể từ năm 2021, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường là đủ 60 tuổi 03 tháng đối với lao động nam và đủ 55 tuổi 04 tháng đối với lao động nữ; sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 03 tháng đối với lao động nam và 04 tháng đối với lao động nữ.
3. Người lao động bị suy giảm khả năng lao động; làm nghề,

다.

**제169조 퇴직연령**

1. 사회보험에 관한 법률 규정에 따른 사회보험료 납부기간 관련 요건을 충족하는 근로자는 퇴직연령에 도달 시 퇴직연금을 지급 받을 수 있다.
2. 통상적인 근로조건하에서의 근로자 퇴직연령은 남성근로자의 경우 2028년까지 62세, 여성근로자의 경우 2035년까지 60세가 되도록 일정에 따라 조정된다. 2021년부터, 통상적인 근로조건하에서의 근로자의 퇴직연령은 남성근로자의 경우 60세 3개월, 여성근로자의 경우 55세 4개월이 되며, 그 후 매년마다 남성근로자의 경우 3개월, 여성근로자의 경우 4개월씩 추가로 늘어난다.
3. 법률에서 달리 규정하는 경우를 제외하고, 근로능력이 저하된

công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn có thể nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn nhưng không quá 05 tuổi so với quy định tại khoản 2 Điều này tại thời điểm nghỉ hưu, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

4. Người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao và một số trường hợp đặc biệt có thể nghỉ hưu ở tuổi cao hơn nhưng không quá 05 tuổi so với quy định tại khoản 2 Điều này tại thời điểm nghỉ hưu, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

5. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

**Chương XIII TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CƠ SỞ**

**Điều 170. Quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở**

1. Người lao động có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn theo quy định của Luật Công đoàn.

근로자, 특별히 과중·유해·위험한 직무 및 업무를 수행하는 근로자, 과중·유해·위험한 직무 및 업무를 수행하는 근로자, 경제·사회적으로 특별히 열악한 조건에 놓인 지역에서 근로하는 근로자는 이 조 제2항에서 규정하는 퇴직시점보다 더 낮은 연령에 퇴직할 수 있으나 그 기간이 5년을 초과하여서는 아니 된다.

4. 법률에서 달리 규정하는 경우를 제외하고, 전문성·첨단기술을 갖춘 근로자 및 일부 특별한 경우에는 이 조 제2항에서 규정하는 퇴직시점보다 더 높은 연령에 퇴직할 수 있으나 그 기간이 5년을 초과하여서는 아니 된다.

5. 정부는 이 조에 대하여 상세히 규정한다.

**제13장 단위 근로자 대표단체**

**제170조 단위 근로자 대표단체의 설립, 가입 및 활동에 참여할 권리**

1. 근로자는 「노동조합법」의 규정에 따라 노동조합의 설립, 가입 및 활동 권리가 있다.

<p>2. Người lao động trong doanh nghiệp có quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp theo quy định tại các điều 172, 173 và 174 của Bộ luật này.</p> <p>3. Các tổ chức đại diện người lao động quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này bình đẳng về quyền và nghĩa vụ trong việc đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động.</p>	<p>2. 기업 내 근로자는 이 법전 제 172조, 제173조 및 제174조의 규정에 따라 기업 내 근로자 단체의 설립, 가입, 및 활동에 참여할 권리가 있다.</p> <p>3. 이 조 제1항 및 제2항에서 규정하는 근로자 대표단체는 근로관계에서 근로자의 합법적이고 정당한 권리 및 이익의 보호를 대표함에 있어 동등한 권리 및 의무를 가진다.</p>
<p><b>Điều 171. Công đoàn cơ sở thuộc hệ thống tổ chức Công đoàn Việt Nam</b></p> <p>1. Công đoàn cơ sở thuộc hệ thống tổ chức Công đoàn Việt Nam được thành lập ở các cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp.</p> <p>2. Việc thành lập, giải thể, tổ chức và hoạt động của Công đoàn cơ sở được thực hiện theo quy định của Luật Công đoàn.</p>	<p><b>제171조 베트남 노동조합 조직체계에 속하는 단위 노동조합</b></p> <p>1. 베트남 노동조합 조직체계에 속하는 단위 노동조합은 각 기관, 단체, 단위 및 기업에 설립된다.</p> <p>2. 단위 노동조합의 설립, 해산, 조직 및 활동은 「노동조합법」의 규정에 따라 시행된다.</p>
<p><b>Điều 172. Thành lập, gia nhập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp</b></p> <p>1. Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được thành lập</p>	<p><b>제172조 기업 내 근로자의 단체 설립, 가입</b></p> <p>1. 기업 내 근로자 단체는 관할 국가기관이 등록을 허가한 이후</p>



và hoạt động hợp pháp sau khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp đăng ký.

Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp tổ chức và hoạt động phải bảo đảm nguyên tắc tuân thủ Hiến pháp, pháp luật và điều lệ; tự nguyện, tự quản, dân chủ, minh bạch.

2. Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp bị thu hồi đăng ký khi vi phạm về tôn chỉ, mục đích của tổ chức quy định tại điểm b khoản 1 Điều 174 của Bộ luật này hoặc tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp chấm dứt sự tồn tại trong trường hợp chia, tách, hợp nhất, sáp nhập, giải thể hoặc doanh nghiệp giải thể, phá sản.

3. Trường hợp tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp gia nhập Công đoàn Việt Nam thì thực hiện theo quy định của Luật Công đoàn.

4. Chính phủ quy định về hồ sơ, trình tự, thủ tục đăng ký; thẩm quyền, thủ tục cấp đăng ký, thu hồi đăng ký; quản lý nhà nước đối với vấn đề tài chính, tài sản của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp; chia, tách, hợp nhất, sáp nhập, giải thể, quyền

để hợp pháp적으로 설립 및 활동을 할 수 있다.

기업 내에서 조직되어 활동하는 근로자 단체는 헌법, 법률, 조례의 준수 및 자발성·자치성·민주성·투명성의 원칙을 보장하여야 한다.

2. 기업 내 근로자 단체는 이 법전 제174조제1항제b호에 규정된 단체의 강령, 목적에 관한 위반을 하거나 기업 내 근로자 단체의 분리·분할·통합·합병·해산 또는 기업의 해산 및 파산으로 그 존재가 소멸할 때 등록이 취소된다.

3. 기업 내 근로자 단체가 베트남 노동조합에 가입하는 경우에는 「노동조합법」의 규정에 따른다.

4. 정부는 등록 서류·절차·순서, 등록허가·등록취소 관할 및 절차, 기업 내 근로자 단체의 재정·자산 문제에 대한 국가관리, 기업 내 근로자 단체의 분리·분할·통합·합병·해산 및 연대권에 대하여 규정한다.

liên kết của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.

**Điều 173. Ban lãnh đạo và thành viên tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp**

1. Tại thời điểm đăng ký, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp phải có số lượng tối thiểu thành viên là người lao động làm việc tại doanh nghiệp theo quy định của Chính phủ.
2. Ban lãnh đạo do thành viên của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp bầu. Thành viên ban lãnh đạo là người lao động Việt Nam đang làm việc tại doanh nghiệp; không đang trong thời gian bị truy cứu trách nhiệm hình sự, chấp hành hình phạt hoặc chưa được xóa án tích do phạm các tội xâm phạm an ninh quốc gia, các tội xâm phạm quyền tự do của con người, quyền tự do, dân chủ của công dân, các tội xâm phạm sở hữu theo quy định của Bộ luật Hình sự.

**Điều 174. Điều lệ tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp**

1. Điều lệ tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp phải có

**제173조 기업 내 근로자 단체의 지도부 및 구성원**

1. 기업 내 근로자 단체는 등록 시점에 정부 규정에 따라 기업에서 근로하는 근로자 구성원의 최소인원을 갖춰야 한다.
2. 지도부는 기업 내 근로자 단체의 구성원에 의하여 선출된다. 지도부 구성원은 기업에서 근로 중인 베트남 근로자로서, 국가보안 침해범죄, 인간의 자유권 및 공민의 민주·자유권 침해범죄, 「형사법전」의 규정에 의한 각종 소유권 침해범죄와 관련하여 형사책임에 대한 조사기간, 형의 집행기간 중이 아니거나 관련 범죄기록이 말소된 자여야 한다.

**제174조 기업 내 근로자 단체 정관**

1. 기업 내 근로자 단체 정관은 다음의 주요 내용을 포함하여야 한다.



các nội dung chủ yếu sau đây:

- a) Tên, địa chỉ tổ chức; biểu tượng (nếu có);
  - b) Tôn chỉ, mục đích và phạm vi hoạt động là bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của thành viên tổ chức mình trong quan hệ lao động tại doanh nghiệp; cùng với người sử dụng lao động giải quyết các vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động; xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định;
  - c) Điều kiện, thủ tục gia nhập và ra khỏi tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.
- Trong một tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp không đồng thời có thành viên là người lao động thông thường và thành viên là người lao động trực tiếp tham gia vào quá trình ra quyết định liên quan đến điều kiện lao động, tuyển dụng lao động, kỷ luật lao động, chấm dứt hợp đồng lao động hoặc chuyển người

- a) 단체의 명칭 및 주소, 상징(있는 경우에 한함)
  - b) 기업 내 근로관계에서 조직 구성원의 합법적이고 정당한 권리 및 이익을 보호하고, 근로자와 사용자의 권리·의무 및 이익에 관련된 문제를 사용자와 함께 해결하며, 발전적이고 조화로우며 안정된 근로관계를 구축하는 강령, 목적 및 활동 범위
  - c) 기업 내 근로자 단체의 가입 및 탈퇴 조건, 절차
- 근로조건, 근로자 채용, 노동규율, 근로계약의 종료 또는 근로자의 다른 업무로의 전환배치와 관련된 결정 과정에 직접 참여하는 근로자 구성원과 일반근로자 구성원이 하나의 기업 내 근로자 단체에 동시에 존재하지 않는다.

<p>lao động làm công việc khác;</p> <p>d) Cơ cấu tổ chức, nhiệm kỳ, người đại diện của tổ chức;</p> <p>đ) Nguyên tắc tổ chức, hoạt động;</p> <p>e) Thể thức thông qua quyết định của tổ chức.</p> <p>Những nội dung phải do thành viên quyết định theo đa số bao gồm thông qua, sửa đổi, bổ sung điều lệ của tổ chức; bầu cử, miễn nhiệm người đứng đầu và thành viên ban lãnh đạo của tổ chức; chia, tách, hợp nhất, sáp nhập, đổi tên, giải thể, liên kết tổ chức; gia nhập Công đoàn Việt Nam;</p> <p>g) Phí thành viên, nguồn tài sản, tài chính và việc quản lý, sử dụng tài sản, tài chính của tổ chức.</p> <p>Việc thu, chi tài chính của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp phải được theo dõi, lưu trữ và định kỳ hằng năm công khai cho thành viên của tổ chức;</p> <p>h) Kiến nghị và giải quyết kiến nghị của thành viên trong nội bộ tổ chức.</p> <p>2. Chính phủ quy định chi tiết</p>	<p>d) 조직 구조, 단체 대표자의 임기</p> <p>đ) 조직, 활동 원칙</p> <p>e) 단체의 결정 통과방식</p> <p>단체 정관의 통과·변경·보충, 단체의 장 및 지도부 구성원의 선출 및 해임, 단체의 분리·분할·통합·합병·명칭 변경·해산·연대, 베트남 노동조합에의 가입을 포함한 사항들은 구성원 다수의 결정에 따라야 한다.</p> <p>g) 단체의 회비·재원·재정 및 자산·재정의 관리·사용</p> <p>기업 내 근로자 단체의 재정 수입 및 지출 내역은 점검 및 보관되며 단체 구성원에게 매년 정기적으로 공개되어야 한다.</p> <p>h) 단체 내부 구성원의 건의 및 건의사항의 해결</p> <p>2. 정부는 이 조에 대하여 상세</p>
---	--



Điều này.

**Điều 175. Các hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động liên quan đến thành lập, gia nhập và hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở**

1. Phân biệt đối xử đối với người lao động, thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động tổ chức đại diện người lao động, bao gồm:

- a) Yêu cầu tham gia, không tham gia hoặc ra khỏi tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở để được tuyển dụng, giao kết hoặc gia hạn hợp đồng lao động;
- b) Sa thải, kỷ luật, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, không tiếp tục giao kết hoặc gia hạn hợp đồng lao động, chuyển người lao động làm công việc khác;
- c) Phân biệt đối xử về tiền lương, thời giờ làm việc, các quyền và nghĩa vụ khác trong quan hệ lao động;
- d) Cản trở, gây khó khăn liên quan đến công việc nhằm

hi 규정한다.

**제175조 단위 근로자 대표단체의 설립, 가입 및 활동과 관련하여 사용자에게 엄격히 금지되는 행위**

1. 근로자 대표단체의 설립·가입 또는 활동으로 인한 단위 근로자 대표단체의 근로자, 지도부 구성원에 대한 차별대우로, 다음을 포함하는 행위

- a) 채용, 근로계약의 체결 또는 연장을 위하여 단위 근로자 대표단체의 참여, 불참 또는 탈퇴를 요구하는 경우
- b) 해고, 징계, 일방적인 근로계약의 해지, 근로계약 체결 또는 연장의 중단, 근로자의 다른 업무로의 전환 배치
- c) 근로관계에서의 임금, 근로시간, 기타의 권리 및 의무에 관한 차별대우
- d) 단위 근로자 대표단체의 활동을 약화시킬 목적으로

làm suy yếu hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

2. Can thiệp, thao túng quá trình thành lập, bầu cử, xây dựng kế hoạch công tác và tổ chức thực hiện các hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, bao gồm cả việc hỗ trợ tài chính hoặc các biện pháp kinh tế khác nhằm làm vô hiệu hóa hoặc suy yếu việc thực hiện chức năng đại diện của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở hoặc phân biệt đối xử giữa các tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

**Điều 176. Quyền của thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở**

1. Thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền sau đây:

- a) Tiếp cận người lao động tại nơi làm việc trong quá trình thực hiện các nhiệm vụ của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Việc thực hiện quyền này phải bảo đảm không ảnh hưởng đến hoạt động bình thường của người sử dụng

업무와 관련하여 지장을 초래하거나 방해하는 경우

2. 단위 근로자 대표단체의 대표 기능 수행을 무력화 또는 약화시키거나 단위 근로자 대표단체 간 차별대우를 하기 위한 재정지원 또는 기타의 경제적 조치를 모두 포함하여, 단위 근로자 대표단체의 설립과정, 선거, 작업계획 수립 및 활동 수행조직에 간섭 및 개입하는 경우

**제176조 단위 근로자 대표단체 지도부 구성원의 권리**

1. 단위 근로자 대표단체의 지도부 구성원은 다음의 권리를 가진다.

- a) 단위 근로자 대표단체의 임무수행과정 중 근로자와 사업장에서 만날 수 있다. 이 권리의 행사는 사용자의 통상적인 활동에 영향을 미치지 않도록 보장하여야 한다.





<p>lao động;</p> <p>b) Tiếp cận người sử dụng lao động để thực hiện các nhiệm vụ đại diện của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở;</p> <p>c) Được sử dụng thời gian làm việc theo quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều này để thực hiện công việc của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà vẫn được người sử dụng lao động trả lương;</p> <p>d) Được hưởng các bảo đảm khác trong quan hệ lao động và trong việc thực hiện chức năng đại diện theo quy định của pháp luật.</p> <p>2. Chính phủ quy định thời gian tối thiểu mà người sử dụng lao động dành cho toàn bộ thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở để thực hiện nhiệm vụ của tổ chức đại diện trên cơ sở số lượng thành viên của tổ chức.</p> <p>3. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và người sử dụng lao động thỏa thuận về thời gian tăng thêm so với thời gian tối thiểu quy định tại khoản 2 Điều</p>	<p>b) 단위 근로자 대표단체의 대표 임무 수행을 위하여 사용자와 만날 수 있다.</p> <p>c) 단위 근로자 대표단체의 업무 수행을 위하여 이 조 제2항 및 제3항 규정에 따라 근로시간을 활용할 수 있으며, 해당 시간에도 사용자로부터 임금을 지급받는다.</p> <p>d) 법률 규정에 따른 대표 기능의 수행 및 근로관계와 관련한 기타의 보장을 받을 수 있다.</p> <p>2. 정부는 사용자가 대표단체의 임무 수행을 위하여 단위 근로자 대표단체의 모든 지도부 구성원에게 제공하는 최소시간을 단체의 구성원 인원수를 기준으로 규정한다.</p> <p>3. 단위 근로자 대표단체와 사용자는 이 조 제2항에 규정된 최소시간과 비교하여 더 추가되는 시간 및 경제적 조건에 부합하는 단위 근로자 대표단체 지도부 구</p>
--	---

này và cách thức sử dụng thời gian làm việc của thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở phù hợp với điều kiện thực tế.

**Điều 177. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở**

1. Không được cản trở, gây khó khăn khi người lao động tiến hành các hoạt động hợp pháp nhằm thành lập, gia nhập và tham gia các hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.
2. Công nhận và tôn trọng các quyền của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đã được thành lập hợp pháp.
3. Phải thỏa thuận bằng văn bản với ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, chuyển làm công việc khác, kỷ luật sa thải đối với người lao động là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Trường hợp không thỏa thuận được, hai bên phải báo cáo với cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh. Sau

성원의 근로시간 활용방식에 관하여 합의한다.

**제177조 단위 근로자 대표단체에 대한 사용자의 의무**

1. 근로자가 단위 근로자 대표단체의 설립, 가입 및 활동에 참여할 목적으로 합법적인 활동을 진행할 때 방해하거나 지장을 초래하여서는 아니 된다.
2. 합법적으로 설립된 단위 근로자 대표단체의 권리를 인정 및 존중한다.
3. 단위 근로자 대표단체의 지도부 구성원인 근로자에 대한 일방적인 근로계약의 해지, 다른 업무로의 전환배치, 해고징계 시 단위 근로자 대표단체의 지도부와 서면으로 합의하여야 한다. 합의할 수 없는 경우, 양 당사자는 성급 인민위원회의 노동 관련 전문기관에 보고하여야 한다. 성급 인민위원회의 노동 관련 전문기관이 알 수 있도록 보고한 날로부터 30일 이후에 사용자는 결정권을 갖게 된다. 사용자의

30 ngày kể từ ngày báo cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh biết, người sử dụng lao động mới có quyền quyết định. Trường hợp không nhất trí với quyết định của người sử dụng lao động thì người lao động, ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo trình tự, thủ tục do pháp luật quy định.

4. Phải gia hạn hợp đồng lao động đã giao kết đến hết nhiệm kỳ cho người lao động là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đang trong nhiệm kỳ mà hết hạn hợp đồng lao động.

5. Các nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật.

**Điều 178. Quyền và nghĩa vụ của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trong quan hệ lao động**

1. Thương lượng tập thể với người sử dụng lao động theo quy định của Bộ luật này.

2. Đối thoại tại nơi làm việc theo quy định của Bộ luật này.

3. Được tham khảo ý kiến xây dựng và giám sát việc thực hiện

결정에 동의하지 않는 경우 근로자, 단위 근로자 대표단체의 지도부는 법률에서 규정하는 절차, 순서에 따라 노동쟁의의 해결을 요구할 권리가 있다.

4. 임기 중에 근로계약이 만료된 단위 근로자 대표단체의 지도부 구성원 근로자 임기가 종료될 때까지 체결된 근로계약을 연장하여야 한다.

5. 법률 규정에 따른 기타의 의무를 진다.

**제178조 근로관계에서의 단위 근로자 대표단체의 권리 및 의무**

1. 이 법전의 규정에 따라 사용자와 단체교섭을 한다.

2. 이 법전의 규정에 따라 직장내 대화를 한다.

3. 임금등급, 임금표, 근로기준, 임금지급 규정, 상여금 규정, 취

thang lương, bảng lương, mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động và những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích của người lao động là thành viên của mình.

4. Đại diện cho người lao động trong quá trình giải quyết khiếu nại, tranh chấp lao động cá nhân khi được người lao động ủy quyền.

5. Tổ chức và lãnh đạo đình công theo quy định của Bộ luật này.

6. Tiếp nhận hỗ trợ kỹ thuật của cơ quan, tổ chức đăng ký hoạt động hợp pháp tại Việt Nam nhằm tìm hiểu pháp luật về lao động; về trình tự, thủ tục thành lập tổ chức đại diện người lao động và việc tiến hành các hoạt động đại diện trong quan hệ lao động sau khi được cấp đăng ký.

7. Được người sử dụng lao động bố trí nơi làm việc và được cung cấp thông tin, bảo đảm các điều kiện cần thiết cho hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

8. Các quyền và nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật.

업규칙 및 단체 구성원인 근로자의 권리와 이익에 관련된 사항의 이행 감독 및 수립에 관하여 의견이 반영된다.

4. 근로자로부터 위임을 받은 경우, 개인의 이의제기, 노동쟁의를 해결하는 과정에서 근로자를 대표한다.

5. 이 법전의 규정에 따라 파업을 실시 및 지도한다.

6. 노동에 관한 법률, 근로자 대표단체의 설립 절차·순서와 등록 허가를 받은 이후의 근로관계 관련 대표활동 진행에 관한 법률을 파악하기 위하여 베트남에서 합법적으로 운영을 등록한 기관·단체의 기술적 지원을 받는다.

7. 사용자로부터 단위 근로자 대표단체의 활동을 위한 사무실을 배정받고 필요한 정보의 제공 및 조건의 보장을 받는다.

8. 법률 규정에 따른 기타의 권리 및 의무를 가진다.

**CHẤP LAO ĐỘNG**

**Mục 1 NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG**

**Điều 179. Tranh chấp lao động**

1. Tranh chấp lao động là tranh chấp về quyền và nghĩa vụ, lợi ích phát sinh giữa các bên trong quá trình xác lập, thực hiện hoặc chấm dứt quan hệ lao động; tranh chấp giữa các tổ chức đại diện người lao động với nhau; tranh chấp phát sinh từ quan hệ có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động. Các loại tranh chấp lao động bao gồm:

- a) Tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động; giữa người lao động với doanh nghiệp, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; giữa người lao động thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại;
- b) Tranh chấp lao động tập thể về quyền hoặc về lợi ích giữa một hay nhiều tổ chức đại diện người lao động với người sử dụng lao động hoặc một hay nhiều tổ chức của người sử dụng

**제1절 노동쟁의의 해결에 관한 통칙**

**제179조 노동쟁의**

1. “노동쟁의”란 근로관계의 확립·실행 또는 종료과정에서 양 당사자 간에 발생하는 권리·의무 및 이익에 관한 쟁의, 근로자 대표단체 간의 쟁의, 근로관계와 직접적으로 관련된 관계에서 발생하는 쟁의를 말한다. 노동쟁의는 다음의 유형을 포함한다.

- a) 근로자와 사용자 간, 근로자와 계약에 따라 외국에서 근로하는 근로자를 파견하는 기업·단체 간, 파견근로자와 파견근로사용자 간의 개인노동쟁의
- b) 하나 또는 다수의 근로자 대표단체와 사용자 혹은 하나 또는 다수의 사용자 단체 간의 권리 또는 이익에 관한 집단노동쟁의

lao động.

2. Tranh chấp lao động tập thể về quyền là tranh chấp giữa một hay nhiều tổ chức đại diện người lao động với người sử dụng lao động hoặc một hay nhiều tổ chức của người sử dụng lao động phát sinh trong trường hợp sau đây:

- a) Có sự khác nhau trong việc hiểu và thực hiện quy định của thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế và thỏa thuận hợp pháp khác;
- b) Có sự khác nhau trong việc hiểu và thực hiện quy định của pháp luật về lao động;
- c) Khi người sử dụng lao động có hành vi phân biệt đối xử đối với người lao động, thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động vì lý do thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người lao động; can thiệp, thao túng tổ chức đại diện người lao động; vi phạm nghĩa vụ về thương lượng thiện chí.

3. Tranh chấp lao động tập thể

2. “권리에 관한 집단노동쟁의”란 다음의 경우에 발생하는 하나 또는 다수의 근로자 대표단체와 사용자 혹은 하나 또는 다수의 사용자 단체 간의 쟁의를 말한다.

- a) 단체협약 및 취업규칙 규정, 기타의 합법적 규제 및 합의를 이해하고 이행함에 있어 차이가 발생하는 경우
- b) 노동에 관한 법률 규정의 해석 및 이행에 있어 차이가 발생하는 경우
- c) 사용자가 근로자 대표단체의 설립·가입·활동을 이유로 근로자 대표단체의 지도부 구성원 및 근로자에게 차별대우를 하고, 근로자 대표단체에 간섭 및 개입하며, 호의적 교섭에 관한 의무 위반 행위를 하는 경우

3. “이익에 관한 집단노동쟁의”는



về lợi ích bao gồm:

- a) Tranh chấp lao động phát sinh trong quá trình thương lượng tập thể;
- b) Khi một bên từ chối thương lượng hoặc không tiến hành thương lượng trong thời hạn theo quy định của pháp luật.

**Điều 180. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động**

1. Tôn trọng quyền tự định đoạt thông qua thương lượng của các bên trong suốt quá trình giải quyết tranh chấp lao động.
2. Coi trọng giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên tranh chấp, tôn trọng lợi ích chung của xã hội, không trái pháp luật.
3. Công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật.
4. Bảo đảm sự tham gia của đại diện các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.
5. Việc giải quyết tranh chấp lao động do cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tiến hành

다음을 포함한다.

- a) 단체교섭과정에서 발생하는 노동쟁의
- b) 일방의 당사자가 교섭을 거부하거나 법률 규정에 따른 기간 내에 교섭을 진행하지 않는 경우

**제180조 노동쟁의의 해결원칙**

1. 노동쟁의를 해결하는 전 과정 동안 당사자들의 교섭을 통한 자기결정권을 존중한다.
2. 양 쟁의당사자의 권리 및 이익 존중, 사회공익의 존중, 법률 준수에 기초한 조정, 중재를 통한 노동쟁의의 해결을 중시한다.
3. 공개성, 투명성, 객관성, 적시성, 신속성 및 적법성의 원칙에 따라 해결한다.
4. 노동쟁의를 해결하는 과정 동안 각 당사자 대표의 참여를 보장한다.
5. 노동쟁의의 해결은 권한이 있는 기관·단체·개인의 제안에 따라 쟁의당사자의 동의를 받거나 쟁의당사자의 요구가 있을 뒤,

sau khi có yêu cầu của bên tranh chấp hoặc theo đề nghị của cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền và được các bên tranh chấp đồng ý.

**Điều 181. Trách nhiệm của cơ quan, tổ chức trong giải quyết tranh chấp lao động**

1. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động có trách nhiệm phối hợp với tổ chức đại diện người lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động hướng dẫn, hỗ trợ và giúp đỡ các bên trong giải quyết tranh chấp lao động.
  2. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội tổ chức việc tập huấn, nâng cao năng lực chuyên môn của hòa giải viên lao động, trọng tài viên lao động trong giải quyết tranh chấp lao động.
  3. Khi có yêu cầu, cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân là đầu mối tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động và có trách nhiệm phân loại, hướng dẫn, hỗ trợ, giúp đỡ các bên trong giải quyết tranh chấp lao động.
- Trong thời hạn 05 ngày làm việc, cơ quan tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động

권한이 있는 기관·단체·개인에 의하여 노동쟁의 해결절차가 진행된다.

**제181조 노동쟁의의 해결에 관한 기관, 단체의 책임**

1. 노동 관련 국가관리기관은 노동쟁의의 해결에 관하여 당사자들을 안내, 지원 및 보조하기 위하여 근로자 대표단체 및 사용자 대표단체와 협력할 책임이 있다.
  2. 노동보훈사회부는 노동조정관, 노동중재관의 노동쟁의 해결을 위한 전문능력을 향상시키고 연수를 실시한다.
  3. 요청이 있는 경우, 인민위원회의 노동 관련 전문기관은 노동쟁의의 해결 요청을 위한 접수처가 되며, 노동쟁의의 해결에 있어 당사자들을 분류, 안내, 지원, 보조할 책임이 있다.
- 노동쟁의의 해결 요청을 접수한 기관은 노동조정절차를 의무적으로 거쳐야 하는 경우에는 5영업일 이내에 노동조정관에게 요청사항을 전달할 책임이 있으며,

có trách nhiệm chuyển yêu cầu đến hòa giải viên lao động đối với trường hợp bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải lao động, chuyển đến Hội đồng trọng tài trong trường hợp yêu cầu Hội đồng trọng tài giải quyết hoặc hướng dẫn gửi đến Tòa án để giải quyết.

**Điều 182. Quyền và nghĩa vụ của hai bên trong giải quyết tranh chấp lao động**

1. Trong giải quyết tranh chấp lao động, các bên có quyền sau đây:

- a) Trực tiếp hoặc thông qua đại diện để tham gia vào quá trình giải quyết;
- b) Rút yêu cầu hoặc thay đổi nội dung yêu cầu;
- c) Yêu cầu thay đổi người tiến hành giải quyết tranh chấp lao động nếu có lý do cho rằng người đó có thể không vô tư hoặc không khách quan.

2. Trong giải quyết tranh chấp lao động, các bên có nghĩa vụ sau đây:

- a) Cung cấp đầy đủ, kịp thời tài liệu, chứng cứ để chứng minh cho yêu cầu của

중재협의회에서 해결하도록 요청하거나 법원이 해결하도록 전달하는 경우에는 5영업일 이내에 중재협의회에 전달할 책임이 있다.

**제182조 노동쟁의의 해결에 관한 당사자의 권리 및 의무**

1. 당사자들은 노동쟁의를 해결하는 동안 다음의 권리를 가진다.

- a) 직접 또는 대표를 통하여 해결과정에 참여할 권리
- b) 요청을 철회하거나 요청사항을 변경할 권리
- c) 노동쟁의를 진행하는 자가 공정하지 않거나 객관적이지 않을 수도 있다는 사유로 그 자의 교체를 요구할 권리

2. 당사자들은 노동쟁의를 해결하는 동안 다음의 의무를 진다.

- a) 자신의 요청사항을 증명하기 위한 자료 및 증거를 적시에 충분히 제공할 의무

<p>mình;</p> <p>b) Chấp hành thỏa thuận đã đạt được, quyết định của Ban trọng tài lao động, bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật.</p> <p><b>Điều 183. Quyền của cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động</b></p> <p>Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động, trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình, có quyền yêu cầu các bên tranh chấp, cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan cung cấp tài liệu, chứng cứ, trưng cầu giám định, mời người làm chứng và người có liên quan.</p> <p><b>Điều 184. Hòa giải viên lao động</b></p> <p>1. Hòa giải viên lao động là người do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh bổ nhiệm để hòa giải tranh chấp lao động, tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề; hỗ trợ phát triển quan hệ lao động.</p> <p>2. Chính phủ quy định tiêu chuẩn, trình tự, thủ tục bổ nhiệm, chế độ, điều kiện hoạt động và việc quản lý hòa giải</p>	<p>b) 법적 효력이 있는 노동중재부의 도출된 합의사항·결정 및 법원의 판결·결정을 이행할 의무</p> <p><b>제183조 노동쟁의의 해결 권한이 있는 기관·단체·개인의 권리</b></p> <p>노동쟁의를 해결 권한이 있는 기관·단체·개인은 자신의 임무 및 권한의 범위 내에서 각 쟁의당사자 및 관련 기관·단체·개인이 자료, 증거, 감정의뢰서를 제공하도록 요구하고, 증인 및 관계자를 출석시킬 권리가 있다.</p> <p><b>제184조 노동조정관</b></p> <p>1. 노동조정관은 직업훈련계약에 관한 분쟁 및 노동쟁의를 조정하고, 근로관계의 발전을 지원하기 위하여 성급 인민위원회 위원장에 의하여 임명된다.</p> <p>2. 정부는 노동조정관의 기준·임명 절차 및 순서·제도·활동조건 및 관리업무, 노동조정관의 권한·지명 절차 및 순서에 대하여 규</p>
---	--

viên lao động; thẩm quyền, trình tự, thủ tục xử hòa giải viên lao động.

**Điều 185. Hội đồng trọng tài lao động**

1. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định thành lập Hội đồng trọng tài lao động, bổ nhiệm Chủ tịch, thư ký và các trọng tài viên lao động của Hội đồng trọng tài lao động. Nhiệm kỳ của Hội đồng trọng tài lao động là 05 năm.

2. Số lượng trọng tài viên lao động của Hội đồng trọng tài lao động do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định, ít nhất là 15 người, bao gồm số lượng ngang nhau do các bên đề cử, cụ thể như sau:

- a) Tối thiểu 05 thành viên do cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh đề cử, trong đó có Chủ tịch Hội đồng là đại diện lãnh đạo và thư ký Hội đồng là công chức của cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh;
- b) Tối thiểu 05 thành viên do công đoàn cấp tỉnh đề cử;

정한다.

**제185조 노동중재협의회**

1. 성급 인민위원회 위원장은 노동중재협의회의 설립을 결정하고, 노동중재협의회의 의장, 사무국장, 노동중재관을 임명한다. 노동중재협의회의 임기는 5년이다.

2. 노동중재협의회의 노동중재관 인원수는 성급 인민위원회 위원장의 결정에 따르나, 각 당사자에 의하여 추천되는 동수를 포함하여 최소 15명이며, 구체적으로 다음과 같다.

- a) 성급 인민위원회의 노동관련 전문기관에 의하여 지명되는 구성원은 최소 5명이며, 그중 지도부 대표인 협의회 의장과 성급 인민위원회의 노동 관련 전문기관의 공무원인 협의회 사무국장이 포함된다.
- b) 성급 노동조합에 의하여 지명되는 최소 5명의 구성



<p>c) Tối thiểu 05 thành viên do các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh thống nhất đề cử.</p> <p>3. Tiêu chuẩn và chế độ làm việc của trọng tài viên lao động được quy định như sau:</p> <p>a) Trọng tài viên lao động là người hiểu biết pháp luật, có kinh nghiệm trong lĩnh vực quan hệ lao động, có uy tín và công tâm;</p> <p>b) Khi đề cử trọng tài viên lao động theo quy định tại khoản 2 Điều này, cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, công đoàn cấp tỉnh, tổ chức đại diện của người sử dụng lao động có thể cử người của cơ quan, tổ chức mình hoặc cử người khác đáp ứng đầy đủ các tiêu chuẩn đối với trọng tài viên lao động theo quy định;</p> <p>c) Thư ký Hội đồng trọng tài lao động thực hiện nhiệm vụ thường trực của Hội đồng trọng tài lao động. Trọng tài viên lao động làm việc theo chế độ</p>	<p>원</p> <p>c) 성 지역의 사용자 대표단체에 의하여 공통으로 지명되는 최소 5명의 구성원</p> <p>3. 노동중재관의 근로제도 및 기준은 다음과 같이 규정된다.</p> <p>a) 노동중재관은 근로관계 분야에 관한 법적 지식과 경험을 갖추고, 명성과 공정함이 있는 자이다.</p> <p>b) 이 조 제2항에 따른 노동중재관의 지명 시, 성급 인민위원회의 노동 관련 전문기관, 성급 노동조합, 사용자 대표단체는 해당 기관·단체의 사람을 지명하거나 규정에 따라 노동중재관의 기준을 충족하는 다른 사람들 지명할 수 있다.</p> <p>c) 노동중재협회의 사무국장은 노동중재협회의 상시적인 임무를 수행한다. 노동중재관은 전임 또는 겸임제도에 따라 근로한다.</p>
---	---





<p>chuyên trách hoặc kiêm nhiệm.</p> <p>4. Khi có yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo quy định tại các điều 189, 193 và 197 của Bộ luật này, Hội đồng trọng tài lao động quyết định thành lập Ban trọng tài lao động để giải quyết tranh chấp như sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Đại diện mỗi bên tranh chấp chọn 01 trọng tài viên trong số danh sách trọng tài viên lao động;</li> <li>b) Trọng tài viên lao động do các bên lựa chọn theo quy định tại điểm a khoản này thống nhất lựa chọn 01 trọng tài viên lao động khác làm Trưởng Ban trọng tài lao động;</li> <li>c) Trường hợp các bên tranh chấp cùng lựa chọn một trọng tài viên để giải quyết tranh chấp lao động thì Ban trọng tài lao động chỉ gồm 01 trọng tài viên lao động đã được lựa chọn.</li> </ul> <p>5. Ban trọng tài lao động làm việc theo nguyên tắc tập thể và quyết định theo đa số, trừ trường hợp quy định tại điểm c khoản 4 Điều này.</p>	<p>4. 이 법전 제189조, 제193조 및 제197조의 규정에 따른 노동쟁의의 해결 요청이 있는 경우, 노동중재협의회는 다음의 쟁의를 해결하기 위하여 노동중재부의 설립을 결정한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 각 쟁의당사자 대표는 노동중재관 명부에서 1명의 중재관을 선정한다.</li> <li>b) 이 항 제a호의 규정에 따라 당사자들이 선정한 노동중재관은 노동중재부 부장이 될 다른 노동중재원 1명의 선정에 합의한다.</li> <li>c) 각 쟁의당사자가 노동쟁의의 해결을 위한 한 명의 동일한 중재관을 선정하는 경우, 노동중재부는 선정된 1명의 노동중재관으로만 구성된다.</li> </ul> <p>5. 이 조 제4항제c호에 규정된 경우를 제외하고, 노동중재부는 집단적 원칙에 따라 업무를 수행하고 다수결 방식으로 결정한다.</p>
--	--

6. Chính phủ quy định chi tiết về tiêu chuẩn, điều kiện, trình tự, thủ tục bổ nhiệm, miễn nhiệm, chế độ và điều kiện hoạt động của trọng tài viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động; tổ chức và hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động; việc thành lập và hoạt động của Ban trọng tài lao động quy định tại Điều này.

**Điều 186. Cấm hành động đơn phương trong khi tranh chấp lao động đang được giải quyết**

Khi tranh chấp lao động đang được cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết trong thời hạn theo quy định của Bộ luật này thì không bên nào được hành động đơn phương chống lại bên kia.

**Mục 2 THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN**

**Điều 187. Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân**

Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bao gồm:

1. Hòa giải viên lao động;
2. Hội đồng trọng tài lao động;
3. Tòa án nhân dân.

6. 정부는 노동중재관, 노동중재협회의 기준·조건·임명 절차 및 순서·면임·활동조건 및 제도, 노동중재협회의 조직 및 활동, 이 조에 규정된 노동중재부의 설립 및 활동에 관하여 상세히 규정한다.

**제186조 노동쟁의가 해결되고 있는 동안의 일방적인 행동 금지**

노동쟁의가 권한이 있는 기관·단체·개인에 의하여 이 법전의 규정에 따른 기간 내에 해결되는 동안 어떠한 당사자도 상대방에 대한 일방적인 행동을 하여서는 아니 된다.

**제2절 개인노동쟁의의 해결 권한 및 순서**

**제187조 개인노동쟁의의 해결 권한**

개인노동쟁의를 해결할 권한이 있는 기관, 단체, 개인은 다음을 포함한다.

1. 노동조정관
2. 노동중재협의회
3. 인민법원

Điều 188. Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động cá nhân của hòa giải viên lao động

1. Tranh chấp lao động cá nhân phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án giải quyết, trừ các tranh chấp lao động sau đây không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải:

- a) Về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;
- b) Về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;
- c) Giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động;
- d) Về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, về bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế, về bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về việc làm, về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy

제188조 노동조정관의 개인노동쟁의 해결 절차 및 순서

1. 조정절차를 반드시 거치지 않아도 되는 다음의 각 노동쟁의를 제외하고, 개인노동쟁의는 노동중재협의회 또는 법원에 해결을 요청하기 전에 노동조정관의 조정절차를 통하여 해결되어야 한다.

- a) 해고형식의 노동규율 위반 징계처분에 관한 쟁의 또는 근로계약이 일방적으로 해지되는 경우에 관한 쟁의
- b) 근로계약 해지 시의 손해배상, 보조금에 관한 쟁의
- c) 가사사용인과 사용자 간의 쟁의
- d) 사회보험에 관한 법률 규정에 따른 사회보험 관련 쟁의, 의료보험에 관한 법률 규정에 따른 의료보험 관련 쟁의, 고용보험에 관한 법률 규정에 따른 실업보험 관련 쟁의, 노동안전·위생에 관한 법률 규정에 따른 산업재해·직업병보험 관련 쟁의

<p>                     định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động;                      đ) Về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;                      e) Giữa người lao động thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại.                 </p> <p>                     2. Trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày hòa giải viên lao động nhận được yêu cầu từ bên yêu cầu giải quyết tranh chấp hoặc từ cơ quan quy định tại khoản 3 Điều 181 của Bộ luật này, hòa giải viên lao động phải kết thúc việc hòa giải.                 </p> <p>                     3. Tại phiên họp hòa giải phải có mặt hai bên tranh chấp. Các bên tranh chấp có thể ủy quyền cho người khác tham gia phiên họp hòa giải.                 </p> <p>                     4. Hòa giải viên lao động có trách nhiệm hướng dẫn, hỗ trợ các bên thương lượng để giải quyết tranh chấp. Trường hợp các bên thỏa thuận được, hòa giải viên lao động lập biên bản hòa giải thành. Biên bản hòa giải thành phải có chữ ký của các bên tranh chấp và                 </p>	<p>                     đ) 근로자와 계약에 따라 외국에서 근로하는 근로자를 파견하는 기업·단체 간의 손해배상에 관한 쟁의                       e) 파견근로자와 파견근로사용자 간의 쟁의                 </p> <p>                     2. 노동조정관이 쟁의의 해결을 요청하는 당사자 또는 이 법전 제181조제3항에서 규정하는 기관의 요청을 받은 날로부터 5영업일 이내에 노동조정관은 조정을 완료하여야 한다.                 </p> <p>                     3. 양 쟁의당사자는 조정회의에 출석하여야 한다. 각 쟁의당사자는 다른사람이 조정회의에 참여하도록 권한을 위임할 수 있다.                 </p> <p>                     4. 노동조정관은 쟁의를 해결하기 위하여 교섭당사자를 안내, 지원할 책임이 있다. 당사자들이 합의하는 경우, 노동조정관은 조정성립조서를 작성한다. 조정성립조서에는 각 쟁의당사자와 노동조정관의 서명이 있어야 한다. 당사자들이 합의하지 못하는 경                 </p>
--	---

hòa giải viên lao động.

Trường hợp các bên không thỏa thuận được, hòa giải viên lao động đưa ra phương án hòa giải để các bên xem xét. Trường hợp các bên chấp nhận phương án hòa giải thì hòa giải viên lao động lập biên bản hòa giải thành. Biên bản hòa giải thành phải có chữ ký của các bên tranh chấp và hòa giải viên lao động.

Trường hợp phương án hòa giải không được chấp nhận hoặc có bên tranh chấp đã được triệu tập hợp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng thì hòa giải viên lao động lập biên bản hòa giải không thành. Biên bản hòa giải không thành phải có chữ ký của bên tranh chấp có mặt và hòa giải viên lao động.

5. Bản sao biên bản hòa giải thành hoặc hòa giải không thành phải được gửi cho các bên tranh chấp trong thời hạn 01 ngày làm việc kể từ ngày lập biên bản.

6. Trường hợp một trong các bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành thì bên kia có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án giải quyết.

우, 노동조정관은 당사자들이 검토하도록 조정안을 제시한다. 당사자들이 조정안을 수락하는 경우 노동조정관은 조정성립조서를 작성한다. 조정성립조서에는 각쟁의당사자와 노동조정관의 서명이 있어야 한다.

각 당사자가 조정안을 수락하지 않거나 당사자가 2차에 걸쳐 적법하게 소환되었음에도 정당한 이유 없이 조정회의에 불참하는 경우, 노동조정관은 조정불성립조서를 작성한다. 조정불성립조서에는 참여한 쟁의당사자와 노동조정관의 서명이 있어야 한다.

5. 조정성립조서 또는 조정불성립조서는 조서 작성일로부터 1영업일 이내에 각 쟁의당사자에게 송부되어야 한다.

6. 일방의 당사자가 조정성립조서의 합의사항을 이행하지 않는 경우, 상대방은 노동중재협의회나 법원에 해결을 요청할 권리가 있다.

7. Trường hợp không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải quy định tại khoản 1 Điều này hoặc trường hợp hết thời hạn hòa giải quy định tại khoản 2 Điều này mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc trường hợp hòa giải không thành theo quy định tại khoản 4 Điều này thì các bên tranh chấp có quyền lựa chọn một trong các phương thức sau để giải quyết tranh chấp:

- a) Yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết theo quy định tại Điều 189 của Bộ luật này;
- b) Yêu cầu Tòa án giải quyết.

**Điều 189. Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân của Hội đồng trọng tài lao động**

1. Trên cơ sở đồng thuận, các bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp trong trường hợp quy định tại khoản 7 Điều 188 của Bộ luật này. Khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp, các bên không được đồng thời yêu cầu Tòa án giải quyết, trừ

7. 이 조 제1항에 규정된 조정절차를 반드시 거치지 않아도 되는 경우, 이 조 제2항에 규정된 조정기간이 경과하였으나 노동조정관이 조정을 진행하지 않는 경우, 또는 이 조 제4항의 규정에 따라 조정이 불성립된 경우, 각쟁의당사자는 쟁의를 해결하기 위하여 다음의 방법 중 하나를 선택할 권리가 있다.

- a) 이 법전 제189조의 규정에 따른 노동중재협회의 해결 요청
- b) 법원의 해결 요청

**제189조 노동중재협회의 개인노동쟁의 해결**

1. 합의에 기초하여, 각 쟁의당사자는 이 법전 제188조제7항에 규정된 경우에 노동중재협회의 쟁의 해결을 요청할 권리가 있다. 쟁의를 해결하기 위하여 노동중재협회의 요청할 때, 각 당사자는 이 조 제4항에서 규정하는 경우를 제외하고 동시에 법원에 해결을 요청하여서는 아니 된다.



trường hợp quy định tại khoản 4 Điều này.

2. Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp theo quy định tại khoản 1 Điều này, Ban trọng tài lao động phải được thành lập để giải quyết tranh chấp.

3. Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày Ban trọng tài lao động được thành lập, Ban trọng tài lao động phải ra quyết định về việc giải quyết tranh chấp và gửi cho các bên tranh chấp.

4. Trường hợp hết thời hạn quy định tại khoản 2 Điều này mà Ban trọng tài lao động không được thành lập hoặc hết thời hạn quy định tại khoản 3 Điều này mà Ban trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết tranh chấp thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

5. Trường hợp một trong các bên không thi hành quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

**Điều 190. Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân**

2. 이 조 제1항의 규정에 따른 쟁의의 해결요청을 받은 날로부터 7영업일 이내에, 노동중재부는 쟁의의 해결을 위하여 설립되어야 한다.

3. 노동중재부가 설립된 날로부터 30일 이내에, 노동중재부는 쟁의해결에 관한 결정을 내리고 쟁의당사자들에게 이를 통보하여야 한다.

4. 이 조 제2항에서 규정하는 기간이 만료되었으나 노동중재부가 설립되지 않은 경우, 이 조 제3항에서 규정하는 기간이 만료되었으나 노동중재부가 쟁의 해결을 위한 결정을 하지 않는 경우, 각 당사자는 법원에 해결을 요청할 권리가 있다.

5. 일방의 당사자가 노동중재부의 쟁의해결 결정을 이행하지 않는 경우, 각 당사자는 법원에 해결을 요청할 권리가 있다.

**제190조 개인노동쟁의의 해결요청 시효**

1. Thời hiệu yêu cầu hòa giải viên lao động thực hiện hòa giải tranh chấp lao động cá nhân là 06 tháng kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.
2. Thời hiệu yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là 09 tháng kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.
3. Thời hiệu yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là 01 năm kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.
4. Trường hợp người yêu cầu chứng minh được vì sự kiện bất khả kháng, trở ngại khách quan hoặc lý do khác theo quy định của pháp luật mà không thể yêu cầu đúng thời hạn quy định tại Điều này thì thời gian có sự kiện bất khả kháng, trở ngại khách quan hoặc lý do đó không tính vào thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân.

1. 노동조정관에게 개인노동쟁의의 조정을 요청할 수 있는 시효는 쟁의당사자가 자신의 합법적인 권리 및 이익이 침해된 행위가 있음을 안 날로부터 6개월이다.
2. 노동중재협의회에 개인노동쟁의의 해결을 요청할 수 있는 시효는 쟁의당사자가 자신의 합법적인 권리 및 이익이 침해된 행위가 있음을 안 날로부터 9개월이다.
3. 법원에 개인노동쟁의의 해결을 요청할 수 있는 시효는 쟁의당사자가 자신의 합법적인 권리 및 이익이 침해된 행위가 있음을 안 날로부터 1년이다.
4. 요청하는 자가 불가항력적 사건, 객관적 장애 또는 법률 규정에 따른 기타의 사유로 이 조에 규정된 기간에 맞게 요청할 수 없음을 증명할 수 있는 경우, 불가항력적 사건, 객관적 장애 또는 해당 사유로 인한 기간은 개인노동쟁의의 해결요청 시효에 포함하지 않는다.

**Mục 3 THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH**

**제3절 권리에 관한 집단노동쟁의**

**TỰ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ VỀ QUYỀN**  
**Điều 191. Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền**

1. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền bao gồm:

- a) Hòa giải viên lao động;
- b) Hội đồng trọng tài lao động;
- c) Tòa án nhân dân.

2. Tranh chấp lao động tập thể về quyền phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án giải quyết.

**Điều 192. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền**

1. Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động tập thể về quyền được thực hiện theo quy định tại các khoản 2, 3, 4, 5 và 6 Điều 188 của Bộ luật này. Đối với tranh chấp quy định tại điểm b và điểm c khoản 2 Điều 179 của Bộ luật này mà xác định có hành vi vi phạm pháp luật thì hòa giải viên lao động lập biên

**의 해결 권한 및 절차**

**제191조 권리에 관한 집단노동쟁의의 해결 권한**

1. 권리에 관한 집단노동쟁의의 해결 권한이 있는 기관, 단체, 개인은 다음을 포함한다.

- a) 노동조정관
- b) 노동중재협의회
- c) 인민법원

2. 권리에 관한 집단노동쟁의는 노동중재협의회 또는 법원에 해결을 요청하기 전에 노동조정관의 조정절차를 통하여 해결되어야 한다.

**제192조 권리에 관한 집단노동쟁의의 해결 절차 및 순서**

1. 권리에 관한 집단노동쟁의의 해결 절차 및 순서는 이 법전 제 188조제2항·제3항·제4항·제5항 및 제6항의 규정에 따라 시행된다.

법률위반행위가 있다고 확정되는 이 법전 제179조제2항제b호 및 제c호에서 규정하는 쟁의에 대하여, 노동조정관은 보고서를 작성하고 관할 기관이 법률 규정에

bản và chuyển hồ sơ, tài liệu đến cơ quan có thẩm quyền xem xét, xử lý theo quy định của pháp luật.

2. Trong trường hợp hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải quy định tại khoản 2 Điều 188 của Bộ luật này mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải thì các bên tranh chấp có quyền lựa chọn một trong các phương thức sau để giải quyết tranh chấp:

- a) Yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết theo quy định tại Điều 193 của Bộ luật này;
- b) Yêu cầu Tòa án giải quyết.

**Điều 193. Giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền của Hội đồng trọng tài lao động**

1. Trên cơ sở đồng thuận, các bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp trong trường hợp hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải quy định tại khoản 2 Điều 188 của Bộ luật này mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc một trong các bên không

따라 검토·처리하도록 서류 및 자료를 송부한다.

2. 조정이 성립되지 않았거나, 이 법전 제188조제2항에서 규정하는 조정기간이 경과하였음에도 노동조정관이 조정을 진행하지 않는 경우, 각 쟁의당사자는 쟁의를 해결하기 위하여 다음의 방법 중 하나를 선택할 권리가 있다.

- a) 이 법전 제193조의 규정에 따라 노동중재협의회에서 해결하도록 요청할 권리
- b) 법원에서 해결하도록 요청할 권리

**제193조 노동중재협의회 권리에 관한 집단노동쟁의 해결**

1. 각 쟁의당사자는 조정이 성립되지 않았거나, 이 법전 제188조제2항에서 규정하는 조정기간이 경과하였음에도 노동조정관이 조정을 진행하지 않는 경우, 또는 각 당사자 중 일방이 조정성립조서의 합의사항을 이행하지 않는 경우, 노동중재협의회에서 합의에 기초하여 쟁의를 해결하도록 요청할 권리가 있다.

thực hiện thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành.

2. Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp theo quy định tại khoản 1 Điều này, Ban trọng tài lao động phải được thành lập để giải quyết tranh chấp.

3. Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày được thành lập, căn cứ vào quy định của pháp luật về lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký và các quy chế, thỏa thuận hợp pháp khác, Ban trọng tài phải ra quyết định về việc giải quyết tranh chấp và gửi cho các bên tranh chấp.

Đối với tranh chấp quy định tại điểm b và điểm c khoản 2 Điều 179 của Bộ luật này mà xác định có hành vi vi phạm pháp luật thì Ban trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết mà lập biên bản và chuyển hồ sơ, tài liệu đến cơ quan có thẩm quyền xem xét, xử lý theo quy định của pháp luật.

4. Trường hợp các bên lựa chọn giải quyết tranh chấp thông qua Hội đồng trọng tài lao động theo quy định tại Điều này thì trong

2. 이 조 제1항의 규정에 따른 쟁의의 해결요청을 받은 날로부터 7영업일 이내에, 쟁의의 해결을 위하여 노동중재부가 설립되어야 한다.

3. 노동중재부가 설립된 날로부터 30일 이내에, 노동에 관한 법률 규정, 단체협약, 등록된 취업규칙 및 기타의 합법적 규정과 합의에 근거하여, 노동중재부는 쟁의의 해결에 관한 결정을 하고 이를 각 쟁의당사자에게 송부하여야 한다.

법률위반행위가 있다고 확정되는 이 법전 제179조제2항제b호 및 제c호에서 규정하는 쟁의에 대하여, 노동중재부는 중재결정을 내리지 않고 보고서를 작성하며, 관할 기관이 법률 규정에 따라 검토·처리하도록 서류 및 자료를 송부한다.

4. 당사자들이 이 조의 규정에 따라 노동중재협의회를 통한 쟁의의 해결을 선택하는 경우, 노동중재협의회가 쟁의의 해결을



thời gian Hội đồng trọng tài lao động đang tiến hành giải quyết tranh chấp, các bên không được đồng thời yêu cầu Tòa án giải quyết.

5. Khi hết thời hạn quy định tại khoản 2 Điều này mà Ban trọng tài lao động không được thành lập hoặc hết thời hạn quy định tại khoản 3 Điều này mà Ban trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết tranh chấp thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

6. Trường hợp một trong các bên không thi hành quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

**Điều 194. Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền**

1. Thời hiệu yêu cầu hòa giải viên lao động thực hiện hòa giải tranh chấp lao động tập thể về quyền là 06 tháng kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền hợp pháp của mình bị vi phạm.
2. Thời hiệu yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết

진행하는 기간 동안에는 당사자들이 동시에 법원에 해결을 요청하여서는 아니 된다.

5. 이 조 제2항에서 규정하는 기간이 경과하였음에도 노동중재부가 설립되지 않았거나 이 조 제3항에서 규정하는 기간이 경과하였음에도 노동중재부가 쟁의 해결을 위한 결정을 하지 않는 경우, 각 당사자는 법원에 해결을 요청할 권리가 있다.

6. 각 당사자 중 일방이 노동중재부의 쟁의 해결 결정사항을 이행하지 않는 경우 각 당사자는 법원에 해결을 요청할 권리가 있다.

**제194조 권리에 관한 집단노동쟁의 해결 요청의 시효**

1. 노동조정관에게 권리에 관한 집단노동쟁의의 조정을 요청할 수 있는 시효는 각 쟁의당사자가 자신의 합법적인 권리가 침해되었다고 여기는 행위가 있음을 안 날로부터 6개월이다.
2. 권리에 관한 집단노동쟁의의 해결을 노동중재협의회에 요청할



tranh chấp lao động tập thể về quyền là 09 tháng kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền hợp pháp của mình bị vi phạm.

3. Thời hiệu yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền là 01 năm kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền hợp pháp của mình bị vi phạm.

**Mục 4 THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ VỀ LỢI ÍCH**

**Điều 195. Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích**

1. Tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích bao gồm:

- a) Hòa giải viên lao động;
- b) Hội đồng trọng tài lao động.

2. Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết hoặc tiến hành thủ tục đình công.

수 있는 시효는 각 쟁의당사자가 자신의 합법적인 권리가 침해되었다고 여기는 행위가 있음을 안 날로부터 9개월이다.

3. 권리에 관한 집단노동쟁의의 해결을 법원에 요청할 수 있는 시효는 쟁의당사자가 자신의 합법적인 권리가 침해되었다고 여기는 행위가 있음을 안 날로부터 1년이다.

**제4절 이익에 관한 집단노동쟁의의 해결 권한 및 절차**

**제195조 이익에 관한 집단노동쟁의의 해결 권한**

1. 이익에 관한 집단노동쟁의를 해결할 권한이 있는 단체, 개인은 다음을 포함한다.

- a) 노동조정관
- b) 노동중재협의회

2. 이익에 관한 집단노동쟁의는 노동중재협의회에 해결을 요청하거나 파업절차를 진행하기 전에 노동조정관의 조정절차를 통하여 해결되어야 한다.

**Điều 196. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích**

1. Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động tập thể về lợi ích được thực hiện theo quy định tại các khoản 2, 3, 4 và 5 Điều 188 của Bộ luật này.
2. Trường hợp hòa giải thành, biên bản hòa giải thành phải bao gồm đầy đủ nội dung các bên đã đạt được thỏa thuận, có chữ ký của các bên tranh chấp và hòa giải viên lao động. Biên bản hòa giải thành có giá trị pháp lý như thỏa ước lao động tập thể của doanh nghiệp.
3. Trường hợp hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải quy định tại khoản 2 Điều 188 của Bộ luật này mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc một trong các bên không thực hiện thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành thì các bên tranh chấp có quyền lựa chọn một trong các phương thức sau để giải quyết tranh chấp:
  - a) Yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết theo quy định tại Điều 197 của Bộ luật này;
  - b) Tổ chức đại diện người lao

**제196조 이익에 관한 집단노동쟁의의 해결 절차 및 순서**

1. 이익에 관한 집단노동쟁의의 해결절차 및 순서는 이 법전 제 188조제2항·제3항·제4항 및 제5항의 규정에 따라 시행된다.
2. 조정이 성립되는 경우, 조정 성립조서에는 각 당사자가 합의한 모든 내용과 각 쟁의당사자 및 노동조정관의 서명이 포함되어야 한다. 조정성립조서는 기업의 단체협약과 동일한 법적 효력을 가진다.
3. 조정이 성립되지 않았거나 이 법전 제188조제2항에서 규정하는 조정기간이 경과하였음에도 노동조정관이 조정을 진행하지 않는 경우, 또는 각 당사자 중 일방이 조정성립조서의 합의사항을 이행하지 않는 경우, 쟁의당사자는 쟁의를 해결하기 위하여 다음의 방법 중 하나를 선택할 권리가 있다.
  - a) 이 법전 제197조의 규정에 따라 노동중재협의회에서 해결하도록 요청한다.
  - b) 근로자 대표단체는 과업을



động có quyền tiến hành thủ tục quy định tại các điều 200, 201 và 202 của Bộ luật này để đình công.

**Điều 197. Giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích của Hội đồng trọng tài lao động**

1. Trên cơ sở đồng thuận, các bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp trong trường hợp hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải quy định tại khoản 2 Điều 188 của Bộ luật này mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc một trong các bên không thực hiện thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành.

2. Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp theo quy định tại khoản 1 Điều này, Ban trọng tài lao động phải được thành lập để giải quyết tranh chấp.

3. Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày được thành lập, căn cứ vào quy định của pháp luật về lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký và các quy chế, thỏa thuận

hàng để thực hiện các quy định của pháp luật về lao động, tiến hành hòa giải và tiến hành thủ tục đình công theo quy định của pháp luật về lao động.

**제197조 노동중재협의회의 이익에 관한 집단노동쟁의의 해결**

1. 각 쟁의당사자는 조정이 성립되지 않았거나 이 법전 제188조 제2항에서 규정하는 조정기간이 경과하였음에도 노동조정관이 조정을 진행하지 않는 경우, 또는 각 당사자 중 일방이 조정성립주의 합의사항을 이행하지 않는 경우, 노동중재협의회에서 합의에 기초하여 쟁의를 해결하도록 요청할 권리가 있다.

2. 이 조 제1항의 규정에 따른 쟁의의 해결요청을 받은 날로부터 7영업일 이내에, 쟁의의 해결을 위하여 노동중재부가 설립되어야 한다.

3. 노동중재부가 설립된 날로부터 30일 이내에, 노동에 관한 법률 규정, 단체협약, 등록된 취업규칙 및 기타의 합법적 규정과 합의에 근거하여, 노동중재부는 쟁의의 해결에 관한 결정을 하고

hợp pháp khác, Ban trọng tài lao động phải ra quyết định về việc giải quyết tranh chấp và gửi cho các bên tranh chấp.

4. Khi các bên lựa chọn giải quyết tranh chấp thông qua Hội đồng trọng tài lao động theo quy định tại Điều này thì tổ chức đại diện người lao động không được tiến hành đình công trong thời gian Hội đồng trọng tài lao động đang tiến hành giải quyết tranh chấp.

Khi hết thời hạn quy định tại khoản 2 Điều này mà Ban trọng tài lao động không được thành lập hoặc hết thời hạn quy định tại khoản 3 Điều này mà Ban trọng tài không ra quyết định giải quyết tranh chấp hoặc người sử dụng lao động là bên tranh chấp không thực hiện quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động thì tổ chức đại diện người lao động là bên tranh chấp có quyền tiến hành thủ tục quy định tại các điều 200, 201 và 202 của Bộ luật này để đình công.

**Mục 5 ĐÌNH CÔNG**

**Điều 198. Đình công**

Đình công là sự ngừng việc tạm

이를 각 쟁의당사자에게 송부하여야 한다.

4. 당사자들이 이 조의 규정에 따라 노동중재협의회를 통한 쟁의의 해결을 선택하는 경우, 근로자 대표단체는 노동중재협의회가 쟁의의 해결을 진행하는 기간 동안에는 파업을 실시하여서는 아니 된다.

이 조 제2항에서 규정하는 기간이 경과하였음에도 노동중재부가 설립되지 않았거나 이 조 제3항에서 규정하는 기간이 경과하였음에도 노동중재부가 쟁의의 해결을 위한 결정을 하지 않는 경우, 또는 쟁의당사자인 사용자가 노동중재부의 쟁의 해결 결정사항을 이행하지 않는 경우, 쟁의당사자인 근로자 대표단체는 파업을 하기 위하여 이 법전 제 200조, 제201조 및 제202조에 규정된 절차를 진행할 권리가 있다.

**제5절 파업**

**제198조 파업**

파업이란 노동쟁의의 해결과정에

thời, tự nguyện và có tổ chức của người lao động nhằm đạt được yêu cầu trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động và do tổ chức đại diện người lao động có quyền thương lượng tập thể là một bên tranh chấp lao động tập thể tổ chức và lãnh đạo.

**Điều 199. Trường hợp người lao động có quyền đình công**

Tổ chức đại diện người lao động là bên tranh chấp lao động tập thể về lợi ích có quyền tiến hành thủ tục quy định tại các điều 200, 201 và 202 của Bộ luật này để đình công trong trường hợp sau đây:

1. Hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải quy định tại khoản 2 Điều 188 của Bộ luật này mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải;
2. Ban trọng tài lao động không được thành lập hoặc thành lập nhưng không ra quyết định giải quyết tranh chấp hoặc người sử dụng lao động là bên tranh chấp không thực hiện quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động.

서 요구사항을 관철시키기 위한 목적으로 노동쟁의의 일방 당사자인 단체교섭권이 있는 근로자 대표단체에 의하여 조직 및 주도되는 근로자의 일시적, 자발적, 조직적 업무의 중단을 말한다.

**제199조 근로자가 파업권을 갖는 경우**

이익에 관한 집단노동쟁의의 당사자인 근로자 대표단체는 다음의 경우에 파업을 하기 위하여 이 법전 제200조, 제201조 및 제202조에 규정된 절차를 진행할 권리가 있다.

1. 조정이 성립되지 않았거나 이 법전 제188조제2항에서 규정하는 조정기간이 경과하였음에도 노동조정관이 조정을 진행하지 않는 경우
2. 노동중재부가 설립되지 않았거나, 설립되었더라도 쟁의 해결을 위한 결정을 하지 않는 경우, 또는 쟁의당사자인 사용자가 노동중재부의 쟁의 해결 결정사항을 이행하지 않는 경우



**Điều 200. Trình tự đình công**

1. Lấy ý kiến về đình công theo quy định tại Điều 201 của Bộ luật này.
2. Ra quyết định đình công và thông báo đình công theo quy định tại Điều 202 của Bộ luật này.
3. Tiến hành đình công.

**Điều 201. Lấy ý kiến về đình công**

1. Trước khi tiến hành đình công, tổ chức đại diện người lao động có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công quy định tại Điều 198 của Bộ luật này có trách nhiệm lấy ý kiến của toàn thể người lao động hoặc thành viên ban lãnh đạo của các tổ chức đại diện người lao động tham gia thương lượng.
2. Nội dung lấy ý kiến bao gồm:
  - a) Đồng ý hay không đồng ý đình công;
  - b) Phương án của tổ chức đại diện người lao động về nội dung quy định tại các điểm b, c và d khoản 2 Điều 202 của Bộ luật này.
3. Việc lấy ý kiến được thực hiện trực tiếp bằng hình thức lấy phiếu hoặc chữ ký hoặc hình

**제200조 파업 순서**

1. 이 법전 제201조의 규정에 따라 파업에 관한 의견을 수렴한다.
2. 이 법전 제202조의 규정에 따라 파업을 결정 및 통보한다.
3. 파업을 실시한다.

**제201조 파업에 관한 의견 수렴**

1. 파업을 실시하기 전에, 이 법전 제198조에 규정된 파업을 조직 및 주도할 권리가 있는 근로자 대표단체는 근로자 전체 또는 단체교섭에 참여하는 근로자 대표단체의 의견을 수렴할 책임이 있다.
2. 의견의 내용은 다음을 포함한다.
  - a) 파업의 동의 여부
  - b) 이 법전 제202조제2항제b호·제c호 및 제d호에 규정된 내용에 관한 근로자 대표단체의 방안
3. 의견 수렴은 투표, 서명 또는 기타의 방식으로 직접 실시된다.



thức khác.

4. Thời gian, địa điểm và cách thức tiến hành lấy ý kiến về đình công do tổ chức đại diện người lao động quyết định và phải thông báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 01 ngày. Việc lấy ý kiến không được làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh bình thường của người sử dụng lao động. Người sử dụng lao động không được gây khó khăn, cản trở hoặc can thiệp vào quá trình tổ chức đại diện người lao động tiến hành lấy ý kiến về đình công.

**Điều 202. Quyết định đình công và thông báo thời điểm bắt đầu đình công**

1. Khi có trên 50% số người được lấy ý kiến đồng ý với nội dung lấy ý kiến đình công theo quy định tại khoản 2 Điều 201 của Bộ luật này thì tổ chức đại diện người lao động ra quyết định đình công bằng văn bản.
2. Quyết định đình công phải có các nội dung sau đây:
  - a) Kết quả lấy ý kiến đình công;
  - b) Thời điểm bắt đầu đình

4. 파업에 관한 의견 수렴의 기간, 장소 및 실시방법은 근로자 대표단체의 결정에 따르며, 사용자에게 적어도 1일 전에 통지되어야 한다. 의견 수렴은 사용자의 통상적인 생산·사업 활동에 영향을 미쳐서는 아니 된다. 사용자는 근로자 대표단체가 파업에 관한 의견을 수렴하는 과정에 지장을 초래하거나 방해 또는 간섭하여서는 아니 된다.

**제202조 파업의 결정 및 파업 개시시점의 통지**

1. 이 법전 제201조제2항의 규정에 따른 파업 관련 의견 수렴의 내용에 대하여 인원수의 50% 이상이 찬성하는 경우, 근로자 대표단체는 서면으로 파업을 결정한다.
2. 파업결정서에는 다음의 내용이 포함되어야 한다.
  - a) 파업에 관한 의견 수렴 결과
  - b) 파업의 개시시점, 파업 장

<p>công, địa điểm đình công;                  c) Phạm vi tiến hành đình công;                  d) Yêu cầu của người lao động;                  đ) Họ tên, địa chỉ liên hệ của người đại diện cho tổ chức đại diện người lao động tổ chức và lãnh đạo đình công.</p> <p>3. Ít nhất là 05 ngày làm việc trước ngày bắt đầu đình công, tổ chức đại diện người lao động tổ chức và lãnh đạo đình công phải gửi văn bản về việc quyết định đình công cho người sử dụng lao động, Ủy ban nhân dân cấp huyện và cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.</p> <p>4. Đến thời điểm bắt đầu đình công, nếu người sử dụng lao động vẫn không chấp nhận giải quyết yêu cầu của người lao động thì tổ chức đại diện người lao động tổ chức và lãnh đạo đình công.</p> <p><b>Điều 203. Quyền của các bên trước và trong quá trình đình công</b></p> <p>1. Tiếp tục thỏa thuận để giải quyết nội dung tranh chấp lao động tập thể hoặc cùng đề nghị hòa giải viên lao động, Hội đồng</p>	<p>so                  c) 파업의 실시 범위                  d) 근로자의 요구사항                  đ) 파업을 조직 및 주도하는 근로자 대표단체의 대표자 성명, 연락처</p> <p>3. 파업을 조직 및 주도하는 근로자 대표단체는 파업 개시일로부터 적어도 5영업일 이전에 사용자, 현급 인민위원회 및 성급 인민위원회의 노동 관련 전문기관에 파업의 결정에 관한 문서를 송부하여야 한다.</p> <p>4. 사용자가 파업의 개시시점까지 여전히 근로자의 요구사항을 수용하지 않는 경우, 근로자 대표단체는 파업을 조직 및 주도한다.</p> <p><b>제203조 파업 전과 파업과정 중의 각 당사자 권리</b></p> <p>1. 집단노동쟁의를 해결하기 위하여 합의를 계속하거나, 노동조정관, 노동중재협의회에 조정 및 노동쟁의 해결의 진행을 요청할</p>
---	--

trọng tài lao động tiến hành hòa giải, giải quyết tranh chấp lao động.

2. Tổ chức đại diện người lao động có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công theo quy định tại Điều 198 của Bộ luật này có quyền sau đây:

- a) Rút quyết định đình công nếu chưa đình công hoặc chấm dứt đình công nếu đang đình công;
- b) Yêu cầu Tòa án tuyên bố cuộc đình công là hợp pháp.

3. Người sử dụng lao động có quyền sau đây:

- a) Chấp nhận toàn bộ hoặc một phần yêu cầu và thông báo bằng văn bản cho tổ chức đại diện người lao động đang tổ chức và lãnh đạo đình công;
- b) Đóng cửa tạm thời nơi làm việc trong thời gian đình công do không đủ điều kiện để duy trì hoạt động bình thường hoặc để bảo vệ tài sản;
- c) Yêu cầu Tòa án tuyên bố cuộc đình công là bất hợp pháp.

**Điều 204. Trường hợp đình công**

수 있다.

2. 이 법전 제198조의 규정에 따라 파업을 조직 및 주도할 권한이 있는 근로자 대표단체는 다음의 권리를 가진다.

- a) 파업 전에 파업 결정을 철회하거나 파업 중 파업을 종료할 권리
- b) 법원에 파업이 합법임을 선언하도록 요청할 권리

3. 사용자는 다음의 권리를 가진다.

- a) 요구사항의 전부 또는 일부를 수용하고, 이를 파업을 조직 및 주도하는 근로자 대표단체에 서면으로 통지할 권리
- b) 통상적인 운영 유지 또는 재산 보호를 위한 요건을 충족하지 못하여 파업기간 중 임시로 직장을 폐쇄할 권리
- c) 법원에 파업이 불법임을 선언하도록 요청할 권리

**제204조 파업이 불법인 경우**

**bất hợp pháp**

1. Không thuộc trường hợp được đình công quy định tại Điều 199 của Bộ luật này.
2. Không do tổ chức đại diện người lao động có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công.
3. Vi phạm các quy định về trình tự, thủ tục tiến hành đình công theo quy định của Bộ luật này.
4. Khi tranh chấp lao động tập thể đang được cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết theo quy định của Bộ luật này.
5. Tiến hành đình công trong trường hợp không được đình công quy định tại Điều 209 của Bộ luật này.
6. Khi đã có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công của cơ quan có thẩm quyền theo quy định tại Điều 210 của Bộ luật này.

**Điều 205. Thông báo quyết định đóng cửa tạm thời nơi làm việc**

Ít nhất 03 ngày làm việc trước ngày đóng cửa tạm thời nơi làm việc, người sử dụng lao động phải niêm yết công khai quyết định đóng cửa tạm thời nơi làm việc tại nơi làm việc và thông

1. 이 법전 제199조에 규정된 파업의 경우에 해당하지 않는 파업
2. 파업을 조직 및 주도할 권한이 있는 근로자 대표단체에 의하지 않은 파업
3. 이 법전의 규정에 따른 파업의 진행 순서 및 절차 관련 규정을 위반하는 경우
4. 집단노동쟁의가 관할 기관, 단체 및 개인에 의하여 이 법전의 규정에 따라 해결 중인 경우
5. 이 법전 제209조에 규정된 파업이 금지되는 경우에 파업을 실시하는 경우
6. 이 법전 제210조의 규정에 따라 관할 기관의 파업 연기 또는 파업 중단의 결정이 있는 경우

**제205조 임시 직장폐쇄의 결정 통지**

사용자는 임시 직장폐쇄일로부터 적어도 3영업일 이내에 임시 직장폐쇄 결정을 공개적으로 게시하고 다음의 기관·단체에 통지하여야 한다.

báo cho các cơ quan, tổ chức sau đây:

1. Tổ chức đại diện người lao động đang tổ chức và lãnh đạo đình công;
2. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có nơi làm việc dự kiến đóng cửa;
3. Ủy ban nhân dân cấp huyện có nơi làm việc dự kiến đóng cửa.

**Điều 206. Trường hợp cấm đóng cửa tạm thời nơi làm việc**

1. Trước 12 giờ so với thời điểm bắt đầu đình công ghi trong quyết định đình công.
2. Sau khi người lao động ngừng đình công.

**Điều 207. Tiền lương và các quyền lợi hợp pháp khác của người lao động trong thời gian đình công**

1. Người lao động không tham gia đình công nhưng phải ngừng việc vì lý do đình công thì được trả lương ngừng việc theo quy định tại khoản 2 Điều 99 của Bộ luật này và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật về lao động.
2. Người lao động tham gia đình công không được trả lương và các quyền lợi khác theo quy

1. 파업을 조직 및 주도 중인 근로자 대표단체
2. 폐쇄가 예상되는 사업장의 성급 인민위원회
3. 폐쇄가 예상되는 사업장의 현급 인민위원회

**제206조 임시 직장폐쇄가 금지되는 경우**

1. 파업결정서에 기재된 파업 개시시점의 12시간 전
2. 근로자가 파업을 중단한 이후

**제207조 파업기간 중의 근로자 임금 및 기타의 합법적 권리**

1. 파업에 불참하였으나 파업으로 인하여 근로를 중단하여야만 하는 근로자는 이 법전 제99조 제2항의 규정에 따라 임금을 지급받고, 노동에 관한 법률 규정에 따른 기타의 권리를 보장받는다.
2. 당사자들이 달리 합의하는 경우를 제외하고, 파업에 참가한 근로자는 임금을 지급받지 못하

định của pháp luật, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.

**Điều 208. Các hành vi bị nghiêm cấm trước, trong và sau khi đình công**

1. Cản trở việc thực hiện quyền đình công hoặc kích động, lôi kéo, ép buộc người lao động đình công; cản trở người lao động không tham gia đình công đi làm việc.
2. Dùng bạo lực; hủy hoại máy, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động.
3. Xâm phạm trật tự, an toàn công cộng.
4. Chấm dứt hợp đồng lao động hoặc xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động, người lãnh đạo đình công hoặc điều động người lao động, người lãnh đạo đình công sang làm công việc khác, đi làm việc ở nơi khác vì lý do chuẩn bị đình công hoặc tham gia đình công.
5. Trù dập, trả thù người lao động tham gia đình công, người lãnh đạo đình công.
6. Lợi dụng đình công để thực hiện hành vi vi phạm pháp luật.

**Điều 209. Nơi sử dụng lao động**

며 법률 규정에 따른 기타의 권리도 보장받지 못한다.

**제208조 파업 전, 도중 및 파업 후 엄격히 금지되는 행위**

1. 파업권의 행사를 방해하거나 근로자가 파업하도록 조장·유인·강요하는 행위, 파업에 참가하지 않는 근로자의 근로를 방해하는 행위
2. 폭력의 사용 및 사용자의 기계·설비·자산을 훼손하는 행위
3. 공공질서 및 안전을 침해하는 행위
4. 파업 준비 또는 파업 참가를 이유로 파업 주동자 및 근로자와의 근로계약을 해지하거나 노동규율의 위반에 대한 징계처분을 내리는 행위, 또는 파업 주동자 및 근로자를 다른 업무로 전환배치하거나 다른 장소에서 근로하게 하는 행위
5. 파업에 참가하는 근로자 및 파업 주동자에 대한 박해 또는 보복 행위
6. 법률위반행위를 하기 위하여 파업을 악용하는 행위

**제209조 파업이 금지되는 사업장**



**không được đình công**

1. Không được đình công ở nơi sử dụng lao động mà việc đình công có thể đe dọa đến quốc phòng, an ninh, trật tự công cộng, sức khỏe của con người.
2. Chính phủ quy định danh mục nơi sử dụng lao động không được đình công và việc giải quyết tranh chấp lao động tại nơi sử dụng lao động không được đình công quy định tại khoản 1 Điều này.

**Điều 210. Quyết định hoãn, ngừng đình công**

1. Khi xét thấy cuộc đình công có nguy cơ gây thiệt hại nghiêm trọng cho nền kinh tế quốc dân, lợi ích công cộng, đe dọa đến quốc phòng, an ninh, trật tự công cộng, sức khỏe của con người thì Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định hoãn hoặc ngừng đình công.
2. Chính phủ quy định chi tiết việc hoãn, ngừng đình công và giải quyết quyền lợi của người lao động.

**Điều 211. Xử lý cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục**

Trong thời hạn 12 giờ kể từ khi

1. 국방, 안보, 공공질서 및 사람의 건강을 위협할 수 있는 사업장에서는 파업이 금지된다.

2. 정부는 파업이 금지되는 사업장 목록 및 이 조 제1항에서 규정하는 파업이 금지되는 사업장 내의 노동쟁의 해결에 대하여 규정한다.

**제210조 파업의 중단 및 연기 결정**

1. 파업이 국민경제, 공익에 심각한 해를 입히거나, 국방, 안보, 공공질서 및 사람의 건강을 위협할 우려가 있다고 판단되는 경우, 성급 인민위원회 위원장은 파업의 연기 및 중단을 결정한다.

2. 정부는 파업의 연기, 중단 및 근로자의 권리 해결에 대하여 상세히 규정한다.

**제211조 절차 및 순서에 어긋나는 파업의 처리**

현급 인민위원회 위원장은 이 법

nhận được thông báo về cuộc đình công không tuân theo quy định tại các điều 200, 201 và 202 của Bộ luật này, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện chủ trì, chỉ đạo cơ quan chuyên môn về lao động phối hợp với công đoàn cùng cấp, cơ quan, tổ chức có liên quan trực tiếp gặp gỡ người sử dụng lao động và đại diện ban lãnh đạo tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở để nghe ý kiến, hỗ trợ các bên tìm biện pháp giải quyết, đưa hoạt động sản xuất, kinh doanh trở lại bình thường.

Trường hợp phát hiện có hành vi vi phạm pháp luật thì lập biên bản, tiến hành xử lý hoặc kiến nghị cơ quan có thẩm quyền xử lý cá nhân, tổ chức đã thực hiện hành vi vi phạm pháp luật theo quy định của pháp luật.

Đối với các nội dung tranh chấp lao động thì tùy từng loại tranh chấp, hướng dẫn, hỗ trợ các bên tiến hành các thủ tục giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của Bộ luật này.

**Chương XV QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG**

**Điều 212. Nội dung quản lý nhà**

전 제200조, 제201조 및 제202조의 규정을 준수하지 않는 파업 관련 통지를 받은 때로부터 12시간 이내에 노동 관련 전문기관이 동급 노동조합, 관련 기관 및 단체와 협력하여 사용자 및 단위 근로자 대표단체의 지도부 대표와 직접 만나 생산·사업 활동의 정상화를 위한 해결방법에 관하여 각 당사자의 의견을 청취하고 지원하도록 주재 및 지도한다.

법률위반행위가 발견되는 경우, 보고서를 작성하여 처리하거나, 법률 규정에 따라 법률위반행위를 행한 개인 및 단체에 처분을 내릴 수 있는 권한을 가진 기관에 건의한다.

노동쟁의사항에 대해서는, 쟁의 유형에 따라서 각 당사자가 이 법전의 규정에 따른 노동쟁의의 해결절차를 진행하도록 안내 및 지원한다.

**제15장 노동에 관한 국가관리**

**제212조 노동에 관한 국가관리사**



**nước về lao động**

1. Ban hành và tổ chức thực hiện văn bản quy phạm pháp luật về lao động.
2. Theo dõi, thống kê, cung cấp thông tin về cung cầu và biến động cung, cầu lao động; quyết định chính sách tiền lương đối với người lao động; quyết định chính sách, quy hoạch, kế hoạch về nguồn nhân lực, phân bố và sử dụng lao động toàn xã hội, giáo dục nghề nghiệp, phát triển kỹ năng nghề; xây dựng khung trình độ kỹ năng nghề quốc gia, khung trình độ quốc gia Việt Nam đối với các trình độ thuộc giáo dục nghề nghiệp. Quy định danh mục nghề chỉ được sử dụng lao động đã qua đào tạo giáo dục nghề nghiệp hoặc có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia.
3. Tổ chức và tiến hành nghiên cứu khoa học về lao động; thống kê, thông tin về lao động và thị trường lao động, về mức sống, tiền lương và thu nhập của người lao động; quản lý lao động về số lượng, chất lượng và biến động lao động.
4. Xây dựng các cơ chế, thiết chế hỗ trợ phát triển quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định;

**항**

1. 노동 관련 법률규범문서를 공포 및 시행한다.
2. 노동의 공급 및 수요와 그 변동을 추적하고 통계를 산출하며, 관련 정보를 제공하고, 근로자에 대한 임금정책을 결정하며, 인적자원·사회 전반의 노동력 분배 및 사용·직업교육 및 직업기술의 개발에 관한 정책·기본계획 및 계획을 결정하며, 국가직업기술과정체계 및 직업교육 관련 과정에 대한 베트남국가과정체계를 수립한다. 직업교육훈련을 받았거나 국가직업기술자격증을 지닌 근로자만을 사용할 수 있는 직업 목록을 규정한다.
3. 노동 관련 과학연구를 조직 및 진행하고, 노동 및 노동시장에 관한 정보와 근로자의 생계수준·임금 및 수입에 관한 정보의 통계를 산출하며, 노동의 수량·질 및 변동사항 측면에서 노동을 관리한다.
4. 발전적이고 조화로우며 안정된 근로관계의 발전을 위한 지원체제 및 제도를 구축하고, 근로

thúc đẩy việc áp dụng quy định của Bộ luật này đối với người làm việc không có quan hệ lao động; thực hiện việc đăng ký và quản lý hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.

5. Kiểm tra, thanh tra, xử lý vi phạm pháp luật và giải quyết khiếu nại, tố cáo về lao động; giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật.
6. Hợp tác quốc tế về lao động.

**Điều 213. Thẩm quyền quản lý nhà nước về lao động**

1. Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về lao động trong phạm vi cả nước.
2. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện quản lý nhà nước về lao động.
3. Bộ, cơ quan ngang Bộ, trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình, có trách nhiệm thực hiện và phối hợp với Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội trong quản lý nhà nước về lao động.
4. Ủy ban nhân dân các cấp thực hiện quản lý nhà nước về lao động trong phạm vi địa phương

관계가 없이 근로하는 자에 대해서도 이 법전의 규정이 적용되도록 추진하며, 기업 내 근로자 단체의 등록을 실시하고 활동을 관리한다.

5. 법률 위반을 검사·감독 및 처리하고 노동 관련 이의제기·고소 사건을 해결하며, 법률 규정에 따라 노동쟁의를 해결한다.

**제213조 노동에 관한 국가의 관리 권한**

1. 정부는 전국적 범위에 걸쳐 노동에 관한 국가적 관리를 통합한다.
2. 노동보훈사회부는 정부에 앞서 노동에 관한 국가적 관리를 시행할 책임이 있다.
3. 부, 부급기관은 자신의 임무 및 권한의 범위 내에서 노동 관련 국가적 관리에 관하여 노동보훈사회부와 함께 수행 및 협력할 책임이 있다.
4. 각급 인민위원회는 관할 지역 범위 내에서 노동에 관한 국가적 관리를 시행한다.

<p>minh.</p> <p><b>Chương XVI THANH TRA LAO ĐỘNG, XỬ LÝ VI PHẠM PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG</b></p> <p><b>Điều 214. Nội dung thanh tra lao động</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Thanh tra việc chấp hành quy định của pháp luật về lao động.</li> <li>2. Điều tra tai nạn lao động và vi phạm an toàn, vệ sinh lao động.</li> <li>3. Tham gia hướng dẫn áp dụng hệ thống tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật về điều kiện lao động, an toàn, vệ sinh lao động.</li> <li>4. Giải quyết khiếu nại, tố cáo về lao động theo quy định của pháp luật.</li> <li>5. Xử lý theo thẩm quyền và kiến nghị cơ quan có thẩm quyền xử lý vi phạm pháp luật về lao động.</li> </ol> <p><b>Điều 215. Thanh tra chuyên ngành về lao động</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Thẩm quyền thanh tra chuyên ngành về lao động thực hiện theo quy định của Luật Thanh tra.</li> <li>2. Việc thanh tra an toàn, vệ sinh lao động thực hiện theo quy định của Luật An toàn, vệ sinh</li> </ol>	<p><b>제16장 근로감독, 노동에 관한 법률위반처분</b></p> <p><b>제214조 근로감독사항</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 노동법에 관한 법률 규정 준수사항을 감독한다.</li> <li>2. 산업재해 및 노동·안전위생의 위반사항에 대하여 조사한다.</li> <li>3. 근로조건, 노동·안전위생에 관한 기술표준 및 규준 체계의 적용지침업무에 참여한다.</li> <li>4. 법률 규정에 따라 노동 관련 이의신청 및 고소사건을 해결한다.</li> <li>5. 노동 관련 법률위반처분권을 가진 기관에 건의하고 권한에 따라 처리한다.</li> </ol> <p><b>제215조 노동 관련 전문감독</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 노동 관련 전문감독권은 「감사법」의 규정에 따라 시행된다.</li> <li>2. 노동·안전위생 감독업무는 「노동·안전위생법」의 규정에 따라 시행된다.</li> </ol>
---	---

lao động.

**Điều 216. Quyền của thanh tra lao động**

Thanh tra lao động có quyền thanh tra, điều tra nơi thuộc đối tượng, phạm vi thanh tra được giao theo quyết định thanh tra. Khi thanh tra đột xuất theo quyết định của người có thẩm quyền trong trường hợp khẩn cấp có nguy cơ đe dọa an toàn, tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm của người lao động tại nơi làm việc thì không cần báo trước.

**Điều 217. Xử lý vi phạm**

1. Người nào có hành vi vi phạm quy định của Bộ luật này thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm mà bị xử lý kỷ luật, xử phạt vi phạm hành chính hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự, nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.
2. Khi đã có quyết định của Tòa án về cuộc đình công là bất hợp pháp thì người lao động đang tham gia đình công phải ngừng ngay đình công và trở lại làm việc; nếu người lao động không ngừng đình công, không trở lại

**제216조 근로감독의 권한**

근로감독관은 감독결정에 따라서 부여된 감독의 대상 및 범위에 해당하는 장소에서 감독 및 조사를 할 권한을 가진다. 사업장 내 근로자의 안전, 생명, 건강, 명예 및 인품을 위협할 우려가 있는 급박한 경우에 권한이 있는 자의 결정에 따라 불시감독을 진행할 때에는 사전통지를 하지 않아도 된다.

**제217조 위반처분**

1. 이 법전에 규정된 위반행위를 한 자는 위반의 성격 및 정도에 따라 징계처분, 행정위반처분, 또는 형사책임의 추궁을 받으며, 손해를 야기하는 경우에는 법률규정에 따라 배상하여야 한다.
2. 파업이 불법이라는 법원의 결정이 있을 때 파업에 참가 중인 근로자는 즉시 파업을 중단하고 업무에 복귀하여야 하며, 만일 근로자가 파업을 중단하지 않고 업무에 복귀하지 않는다면, 위반의 정도에 따라 노동에 관한 법



làm việc thì tùy theo mức độ vi phạm có thể bị xử lý kỷ luật lao động theo quy định của pháp luật về lao động.

Trong trường hợp cuộc đình công là bất hợp pháp mà gây thiệt hại cho người sử dụng lao động thì tổ chức đại diện người lao động tổ chức và lãnh đạo đình công phải bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật.

3. Người lợi dụng đình công gây mất trật tự, an toàn công cộng, làm tổn hại máy, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động; người có hành vi cản trở thực hiện quyền đình công, kích động, lôi kéo, ép buộc người lao động đình công; người có hành vi trù dập, trả thù người tham gia đình công, người lãnh đạo cuộc đình công thì tùy theo mức độ vi phạm mà bị xử phạt vi phạm hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự, nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

**Chương XVII ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

**Điều 218. Miễn, giảm thủ tục đối với trường hợp sử dụng dưới 10 lao động**

를 규정에 의하여 노동규율 위반에 대한 징계처분을 받을 수 있다.

불법인 파업이 사용자에게 손해를 입히는 경우, 파업을 조직 및 주도한 근로자 대표단체는 법률 규정에 따라 손해배상을 하여야 한다.

3. 공공질서 및 안전을 저해하고 사용자의 기계·설비·자산을 훼손할 목적으로 파업을 악용하는 자, 파업권의 행사를 방해하거나 근로자가 파업하도록 조장·유인·강요하는 행위자, 파업 참가자 및 파업 주동자에 대한 박해 또는 보복을 가하는 자는 위반의 정도에 따라 행정위반처분 또는 형사책임의 추궁을 받으며, 손해를 야기하는 경우에는 법률 규정에 따라 배상하여야 한다.

**제17장 시행조항**

**제218조 10인 미만의 근로자를 사용하는 경우에 대한 절차의 면제, 간소화**

Người sử dụng lao động sử dụng dưới 10 người lao động thực hiện quy định của Bộ luật này nhưng được miễn, giảm một số thủ tục theo quy định của Chính phủ.

10인 미만의 근로자를 사용하는 사용자는 이 법전의 규정을 이행하여야 하나, 정부의 규정에 따라 일부의 절차가 면제, 간소화될 수 있다.

**Điều 219. Sửa đổi, bổ sung một số điều của các luật có liên quan đến lao động**

**제219조 노동 관련 법률의 일부 조항 개정·보완**

1. Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội số 58/2014/QH13 đã được sửa đổi, bổ sung theo Luật số 84/2015/QH13 và Luật số 35/2018/QH14:

1. 법률 제84/2015/QH13호 및 법률 제35/2018/QH14호에 의하여 개정·보완된 「사회보험법」 제58/2014/QH13호의 일부 조항을 개정·보완한다.

a) Sửa đổi, bổ sung Điều 54 như sau:

a) 제54조는 다음과 같이 개정·보완한다.

**“Điều 54. Điều kiện hưởng lương hưu**

**“제54조 퇴직연금 지급요건**

1. Người lao động quy định tại các điểm a, b, c, d, g, h và i khoản 1 Điều 2 của Luật này, trừ trường hợp quy định tại khoản 3 Điều này, khi nghỉ việc có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên thì được hưởng lương hưu nếu thuộc một trong các trường hợp sau đây:

1. 이 조 제3항에 규정된 경우를 제외하고, 이 법 제2조제1항제a호·제b호·제c호·제d호·제g호·제h호 및 제i호에 규정된 근로자가 퇴직 시 20년 이상 사회보험료를 납부한 경우, 다음 중 하나에 해당한다면 퇴직연금을 지급할 수 있다.

a) Đủ tuổi theo quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động;

a) 「노동법전」 제169조제2항에 규정된 연령에 도달한 경우

b) Đủ tuổi theo quy định tại khoản 3 Điều 169 của Bộ

b) 「노동법전」 제169조제3항에 규정된 연령에 도달하

<p>luật Lao động và có đủ 15 năm làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội ban hành hoặc có đủ 15 năm làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế – xã hội đặc biệt khó khăn bao gồm cả thời gian làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 trở lên trước ngày 01 tháng 01 năm 2021;</p> <p>c) Người lao động có tuổi thấp hơn tối đa 10 tuổi so với tuổi nghỉ hưu của người lao động quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động và có đủ 15 năm làm công việc khai thác than trong hầm lò;</p> <p>d) Người bị nhiễm HIV do tai nạn rủi ro nghề nghiệp trong khi thực hiện nhiệm vụ được giao.</p> <p>2. Người lao động quy định tại điểm đ và điểm e khoản 1 Điều 2 của Luật này nghỉ việc có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên được hưởng lương hưu khi thuộc một trong các trường hợp</p>	<p>고, 노동보훈사회부가 고시한 목록에 해당하는 과중·유해·위험하거나 특별히 과중·유해·위험한 직업 및 업무 분야에서 15년간 근무하였거나 2021년 1월 1일 이전에 지역 수당 계수가 0.7 이상인 곳에서 근로한 모든 기간을 포함하여 경제·사회적으로 특별히 열악한 조건에 놓인 지역에서 15년간 근로한 경우</p> <p>c) 「노동법전」 제169조제2항에 규정된 근로자의 퇴직연령보다 최대 10세가 낮고 15년간 갱도 내에서 석탄 채굴작업을 한 근로자</p> <p>d) 부여된 임무의 수행 중 업무상 재해로 인하여 후천성면역결핍증에 감염된 자</p> <p>2. 이 법 제2조제1항제d호 및 제e호에 규정된 근로자가 퇴직시 20년 이상 사회보험료를 납부한 경우, 다음 중 하나에 해당한다면 퇴직연금을 지급할 수 있다.</p>
--	--



sau đây:

- a) Có tuổi thấp hơn tối đa 05 tuổi so với tuổi nghỉ hưu quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động, trừ trường hợp Luật Sĩ quan Quân đội nhân dân Việt Nam, Luật Công an nhân dân, Luật Cơ yếu, Luật Quân nhân chuyên nghiệp, công nhân và viên chức quốc phòng có quy định khác;
- b) Có tuổi thấp hơn tối đa 05 tuổi so với tuổi nghỉ hưu quy định tại khoản 3 Điều 169 của Bộ luật Lao động và có đủ 15 năm làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội ban hành hoặc có đủ 15 năm làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế – xã hội đặc biệt khó khăn bao gồm cả thời gian làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 trở lên trước ngày 01 tháng 01 năm 2021;
- c) Người bị nhiễm HIV do tai

- a) 다른 규정이 있는 「베트남 인민군 사관법」, 「인민공안법」, 「기요(機要)법」, 「직업군인, 국방 근로자 및 공직자에 관한 법률」을 제외하고, 「노동법전」 제169조제2항에 규정된 퇴직연령보다 최대 5세가 낮은 경우
- b) 「노동법전」 제169조제3항에 규정된 퇴직연령보다 최대 5세가 낮고, 노동보훈사회부가 고시한 목록에 해당하는 과중·유해·위험하거나 특별히 과중·유해·위험한 직업 및 업무 분야에서 15년간 근무하였거나 2021년 1월 1일 이전에 지역수당 계수가 0.7 이상인 곳에서 근로한 모든 기간을 포함하여 경제·사회적으로 특별히 열악한 조건에 놓인 지역에서 15년간 근로한 경우
- c) 부여된 임무의 수행 중 업



nạn rủi ro nghề nghiệp trong khi thực hiện nhiệm vụ được giao.

3. Lao động nữ là cán bộ, công chức cấp xã hoặc là người hoạt động không chuyên trách ở xã, phường, thị trấn tham gia bảo hiểm xã hội khi nghỉ việc mà có từ đủ 15 năm đến dưới 20 năm đóng bảo hiểm xã hội và đủ tuổi nghỉ hưu quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động thì được hưởng lương hưu.

4. Điều kiện về tuổi hưởng lương hưu đối với một số trường hợp đặc biệt theo quy định của Chính phủ.”;

b) Sửa đổi, bổ sung Điều 55 như sau:

**“Điều 55. Điều kiện hưởng lương hưu khi suy giảm khả năng lao động**

1. Người lao động quy định tại các điểm a, b, c, d, g, h và i khoản 1 Điều 2 của Luật này khi nghỉ việc có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên được hưởng lương hưu với mức thấp hơn so với người đủ điều kiện hưởng lương hưu quy định tại các điểm a, b và c khoản 1 Điều 54 của Luật này nếu thuộc một trong các trường hợp sau đây:

무상 재해로 인하여 후천성 면역결핍증에 감염된 자

3. 사(社)급 간부·공무원인 여성 근로자 또는 사(社)·방(坊)·시진(市鎭)에서 비전임직으로 활동한 사회보험에 가입한 여성근로자가 퇴직 시 15년 이상 20년 미만의 기간 동안 사회보험료를 납부하였으며 「노동법전」 제169조제2항에 규정된 연령에 도달한 경우에는 퇴직연금을 수급할 수 있다.

4. 일부 특별한 경우의 퇴직연금 수급연령에 관한 요건은 정부의 규정에 따른다.”

b) 제55조는 다음과 같이 개정·보완한다.

**“제55조 근로능력 저하 시의 퇴직연금 수급요건**

1. 이 법 제2조제1항제a호·제b호·제c호·제d호·제g호·제h호 및 제i호에 규정된 근로자가 퇴직 시 20년 이상 사회보험료를 납부한 경우, 다음 중 하나에 해당한다면 이 법 제54조제1항제a호·제b호 및 제c호에 규정된 퇴직연금 수급요건을 갖춘 자보다 낮은 수준의 퇴직연금을 수급한다.



<p>a) Có tuổi thấp hơn tối đa 05 tuổi so với tuổi nghỉ hưu quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động khi bị suy giảm khả năng lao động từ 61% đến dưới 81%;</p> <p>b) Có tuổi thấp hơn tối đa 10 tuổi so với tuổi nghỉ hưu quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động khi bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên;</p> <p>c) Có đủ 15 năm trở lên làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội ban hành và bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên.</p> <p>2. Người lao động quy định tại điểm đ và điểm e khoản 1 Điều 2 của Luật này khi nghỉ việc có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên, bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên được hưởng lương hưu với mức thấp hơn so với người đủ điều kiện hưởng lương hưu quy định tại điểm a và điểm b khoản 2 Điều 54 của Luật này khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:</p>	<p>a) 근로능력이 61%부터 81%까지 저하되었을 때, 「노동법전」 제169조제2항에 규정된 퇴직연령보다 최대 5세 낮은 연령인 경우</p> <p>b) 근로능력이 81% 이상 저하되었을 때, 「노동법전」 제169조제2항에 규정된 퇴직연령보다 최대 10세 낮은 연령인 경우</p> <p>c) 노동보훈사회부가 고시한 목록에 해당하는 특별히 과중·유해·위험한 직업 및 업무 분야에서 15년간 근로하고 근로능력이 61% 이상 저하된 경우</p> <p>2. 이 법 제2조제1항제d호 및 제e호에 규정된 근로자가 퇴직시 20년 이상 사회보험료를 납부하였으며 근로능력이 61% 이상 저하된 경우, 다음 중 하나에 해당한다면 이 법 제54조제2항제a호 및 제b호에 규정된 퇴직연금 지급요건을 갖춘 자보다 낮은 수준의 퇴직연금을 지급한다.</p>
--	--





<p>a) Có tuổi thấp hơn tối đa 10 tuổi so với tuổi nghỉ hưu quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động;</p> <p>b) Có đủ 15 năm trở lên làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội ban hành.”;</p> <p>c) Sửa đổi, bổ sung khoản 1 Điều 73 như sau:  “1. Người lao động hưởng lương hưu khi có đủ các điều kiện sau đây:</p> <p>a) Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động;</p> <p>b) Đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên.”.</p> <p>2. Sửa đổi, bổ sung Điều 32 của Bộ luật Tố tụng dân sự số 92/2015/QH13 như sau:</p> <p>a) Sửa đổi, bổ sung tên điều, khoản 1; bổ sung các khoản 1a, 1b và 1c vào sau khoản 1 như sau:</p> <p>“Điều 32. Những tranh chấp về lao động và tranh chấp liên quan đến lao động thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án</p> <p>1. Tranh chấp lao động cá nhân</p>	<p>a) 「노동법전」 제169조제2항에 규정된 퇴직연령보다 최대 10세 낮은 연령인 경우</p> <p>b) 노동보훈사회부가 고시한 목록에 해당하는 특별히 과중·유해·위험한 직업 및 업무 분야에서 15년간 근로한 경우”</p> <p>c) 제73조제1항은 다음과 같이 개정·보완한다.  “1. 근로자는 다음의 각 요건을 충족 시 퇴직연금을 수급한다.</p> <p>a) 「노동법전」 제169조제2항에 따라 퇴직연령에 도달한 경우</p> <p>b) 사회보험료를 20년 이상 납부한 경우</p> <p>2. 「민사소송법전」 제92/2015/QH13호의 제32조는 다음과 같이 개정·보완한다.</p> <p>a) 제32조제1항의 명칭을 개정·보완하고, 제1항의 뒤에 제1a항, 제1b항 및 제1c항을 추가하여 다음과 같이 보완한다.</p> <p>“제32조 법원의 해결 권한에 속하는 노동쟁의 및 노동 관련 쟁의</p> <p>1. 조정절차를 반드시 거치지 않</p>
--	--

giữa người lao động với người sử dụng lao động phải thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động mà hòa giải thành nhưng các bên không thực hiện hoặc thực hiện không đúng, hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải theo quy định của pháp luật về lao động mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải, trừ các tranh chấp lao động sau đây không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải:

- a) Về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;
- b) Về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;
- c) Giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động;
- d) Về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, về bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế, về bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về việc làm, về bảo hiểm tai nạn lao động,

아도 되는 다음의 노동쟁의를 제외하고, 근로자의 사용자에 대한 개인노동쟁의가 노동조정관의 조정절차를 거치고 조정이 성립되었으나, 각 당사자가 이를 이행하지 않거나 제대로 이행하지 않는 경우, 조정이 성립되지 않았거나 노동 관련 법률 규정에 따른 조정기관이 경과하였음에도 노동조정관이 조정을 진행하지 않는 경우에는 법원이 해결 권한을 갖는다.

- a) 해고형식의 노동규율 위반 징계처분에 관한 쟁의 또는 근로계약이 일방적으로 해지되는 경우에 관한 쟁의
- b) 근로계약 해지 시의 손해배상, 보조금에 관한 쟁의
- c) 가사사용인과 사용자 간의 쟁의
- d) 사회보험에 관한 법률 규정에 따른 사회보험 관련 쟁의, 의료보험에 관한 법률 규정에 따른 의료보험 관련 쟁의, 고용보험에 관한 법률 규정에 따른 실업보험 관련 쟁의, 노동안전·위생에 관한 법률 규정에 따른 산업재해·직업병보험



<p>bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động;</p> <p>đ) Về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;</p> <p>e) Giữa người lao động thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại.</p> <p>1a. Tranh chấp lao động cá nhân mà hai bên thỏa thuận lựa chọn Hội đồng trọng tài lao động giải quyết nhưng hết thời hạn theo quy định của pháp luật về lao động mà Ban trọng tài lao động không được thành lập, Ban trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết tranh chấp hoặc một trong các bên không thi hành quyết định của Ban trọng tài lao động thì có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.</p> <p>1b. Tranh chấp lao động tập thể về quyền theo quy định của pháp luật về lao động đã qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động mà hòa giải không thành, hết thời hạn hòa giải theo quy định của pháp luật về lao động mà hòa giải viên lao động không</p>	<p>관련 쟁의</p> <p>đ) 근로자와 계약에 따라 외국에서 근로하는 근로자를 파견하는 기업·단체 간의 손해배상에 관한 쟁의</p> <p>e) 파견근로자와 파견근로사 용자 간의 쟁의</p> <p>1a. 양 당사자가 노동중재협의회를 통하여 개인노동쟁의를 해결하기로 합의하였으나, 노동 관련 법률 규정에 따른 기간이 경과하였음에도 노동중재부가 설립되지 않는 경우, 노동중재부가 쟁의 해결을 위한 결정을 하지 않는 경우, 또는 각 당사자 중 일방이 노동중재부의 결정사항을 이행하지 않는 경우에는 법원에 해결을 요청할 권리가 있다.</p> <p>1b. 노동 관련 법률 규정에 따른 권리에 관한 집단노동쟁의가 노동조정관의 조정절차를 거쳤음에도 조정이 성립되지 않는 경우, 노동 관련 법률 규정에 따른 조정기간이 경과하였음에도 노동조정관이 조정을 진행하지 않는 경우, 또는 각 당사자 중 일방이</p>
---	--

tiến hành hòa giải hoặc một trong các bên không thực hiện biên bản hòa giải thành thì có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

1c. Tranh chấp lao động tập thể về quyền mà hai bên thỏa thuận lựa chọn Hội đồng trọng tài lao động giải quyết nhưng hết thời hạn theo quy định của pháp luật về lao động mà Ban trọng tài lao động không được thành lập, Ban trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết tranh chấp hoặc một trong các bên không thi hành quyết định của Ban trọng tài lao động thì có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.”;

b) Bãi bỏ khoản 2 Điều 32.

**Điều 220. Hiệu lực thi hành**

1. Bộ luật này có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 01 năm 2021.

Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13 hết hiệu lực thi hành kể từ ngày Bộ luật này có hiệu lực.

2. Kể từ ngày Bộ luật này có hiệu lực thi hành, hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, các thỏa thuận hợp pháp đã giao kết có nội dung không trái hoặc

조정성립조서의 사항을 이행하지 않는 경우에는 법원에 해결을 요청할 권리가 있다.

1c. 양 당사자가 노동중재협의회를 통하여 권리에 관한 집단노동쟁의를 해결하기로 합의하였으나, 노동 관련 법률 규정에 따른 기간이 경과하였음에도 노동중재부가 설립되지 않았거나 노동중재부가 쟁의 해결을 위한 결정을 하지 않는 경우, 또는 각 당사자 중 일방이 노동중재부의 결정사항을 이행하지 않는 경우에는 법원에 해결을 요청할 권리가 있다.”

b) 제32조제2항을 삭제한다.

**제220조 시행효력**

1. 이 법전은 2021년 1월 1일부터 시행효력이 발생한다.

「노동법전」 제10/2012/QH13호는 이 법전의 효력이 발생하는 날로부터 시행효력을 상실한다.

2. 이 법전의 규정을 적용하고 이에 부합하도록 당사자들이 개정·보완사항에 관하여 합의하는 경우를 제외하고, 이 법전의 시행효력일부부터 근로계약, 단체협

bảo đảm cho người lao động có quyền và điều kiện thuận lợi hơn so với quy định của Bộ luật này được tiếp tục thực hiện, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận về việc sửa đổi, bổ sung để phù hợp và để áp dụng quy định của Bộ luật này.

3. Chế độ lao động đối với cán bộ, công chức, viên chức, người thuộc lực lượng Quân đội nhân dân, Công an nhân dân, tổ chức xã hội, xã viên hợp tác xã, người làm việc không có quan hệ lao động do các văn bản pháp luật khác quy định nhưng tùy từng đối tượng mà được áp dụng một số quy định trong Bộ luật này.

*Bộ luật này được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIV, kỳ họp thứ 8 thông qua ngày 20 tháng 11 năm 2019./.*

**CHỦ TỊCH QUỐC HỘI**

**Nguyễn Thị Kim Ngân**

약, 이 법전의 규정보다 근로자에게 유리한 권리 및 조건을 보장하거나 법률에 위배되지 않는 내용으로 체결된 합법적 합의는 계속 시행된다.

3. 간부, 공무원, 공직자, 인민군·인민공안 부대·사회단체·협동조합에 소속된 자, 근로관계가 없이 근로하는 자에 대한 근로제도는 다른 법률문서의 규정에 따라나, 대상에 따라 「노동법전」의 일부 규정이 적용되기도 한다.

*이 법전은 2019년 11월 20일 베트남사회주의공화국 제14대 국회 제8차 회의에서 통과되었다.*

**국회의장**

**응우옌 티 김 응언**