

개정노동법 전문 (2021.1.1. 시행)

제1장 총칙

제2장 고용, 채용과 근로자 관리

제3장 근로계약

제1절 근로계약의 체결

제2절 근로계약의 이행

제3절 근로계약의 종료

제4절 근로계약의 무효

제5절 근로자 파견

제4장 직업교육과 직업능력의 향상

제5장 사업장내 대화, 단체교섭, 단체협약

제1절 사업장 내 대화

제2절 단체교섭

제3절 단체협약

제6장 임금

제7장 근로시간 및 휴식

제1절 근로시간

제2절 휴식시간

제3절 공휴일, 경조휴가 및 무급휴가

제4절 특수업무 종사자의 근로시간 및 휴식

제8장 노동규율 및 물적 책임

제1절 노동규율

제2절 물적 책임

제9장 노동안전위생

제10장 여성근로자에 관한 특별규정 및 양성평등 보장

제11장 미성년근로자 및 기타 형태의 근로자에 대한 특별규정

제1절 미성년근로자

제2절 고령근로자

제3절 해외근무 베트남 근로자, 베트남 내 외국조직 또는 외국인에게 고용된 베트남 근로자, 베트남의 외국인근로자

제4절 장애인근로자

제5절 가사근로자

제6절 그 밖에 근로자

제12장 사회보험, 의료보험, 실업보험

제13장 단위 근로자 대표단체

제14장 노동쟁의의 해결

제1절 총 칙

제2절 개별적 노동쟁의의 해결을 위한 권한 및 절차

제3절 권리에 관한 집단적 노동쟁의 해결을 위한 권한 및 절차

제4절 이익에 관한 집단적 노동쟁의 해결을 위한 권한 및 절차

제5절 파업

제15장 국가의 노동관리

제16장 근로감독과 노동법 위반에 대한 처리

제17장 시행규정

<제1장 총칙>

제1조 적용 범위

노동법은 근로기준, 근로관계 및 근로관계와 직접적으로 관련된 기타 관계에서의 근로자, 사용자, 근로자 대표단체 및 사용자 대표조직의 권리, 의무 및 책임, 국가의 노동행정에 대하여 규정한다.

제2조 적용 대상

1. 베트남 근로자, 견습생, 직업 훈련생 및 고용관계가 없이 일하는 사람
2. 사용자
3. 베트남에서 근무하는 외국인 근로자
4. 기타 근로관계와 직접적으로 연관된 개인, 기관 및 단체

제3조 용어의 정의

이 법에서 사용되는 용어들은 다음과 같이 정의한다.

1. “근로자”는 근로계약에 따라 사용자를 위해 일하고 임금을 지급받으며 사용자에게 의해 관리·통제되고 감독받는 사람을 말한다. 근로를 위한 최소연령은 동법 제11장 1절에 규정된 경우를 제외하고는 15세 이상이다.
2. “사용자”는 근로계약에 따라 근로자를 고용·사용하는 기업, 기관, 단체, 협동조합, 가구 또는 개인이다. 개인 사용자의 경우 완전한 민사법상 행위능력이 있어야 한다.
3. “단위 근로자 대표단체”는 노동법이 규정한 단체교섭이나 그 밖의 방법을 통해 근로관계에서 근로자의 법적 권리와 정당한 이익을 보호하기 위해 근로자가 자발적으로 설립한 내부 조직을 말한다. 근로자 대표단체는 단위 노동조합과 기업단위의 근로자 단체를 포함한다.
4. “사용자 대표단체”는 노동관계에서 사용자의 적법한 권익을 보호하고 사용자를 대표하기 위해 합법적으로 설립된 조직이다.
5. “근로관계”란 근로자와 사용자, 관계당사자 대표조직과 권한있는 국가기관 사이의 고용, 사용 및 임금의 지급과 관련하여 발생하는 사회적 관계이다. 근로관계는 개인 근로관계 및 집단 근로관계를 포함한다.
6. “근로관계 없이 일하는 자”란 근로계약 없이 업무를 수행하는 근로자를 의미한다.
7. “강제근로”란 위력, 위력 사용의 위협, 그 밖에 기망 등의 수단을 통하여 타인을 의사에 반하여 근로하게 강제하는 것을 의미한다.
8. “직장에서의 차별”이란 인종·성별·연령·출산·혼인·종교·신념·정치적 의견·장애·가족 부양에 따라 인종, 피부색, 출신국가 또는 사회적 신분에 근거하여 만들어지거

나, HIV 상태나 기업단위의 노동조합 또는 근로자 대표단체의 조직 또는 참여에 근거하여 만들어져, 고용이나 직업에 있어 평등한 기회나 조치에 영향을 미치는, 구별·배제나 특정 선호를 의미한다. 특정직업의 전문적인 요건이나 취약계층의 고용을 유지·보호하는 행위들에 의하여 발생하는 구별·배제나 특정선호는 차별로 고려되지 아니한다.

9. “직장 내 성희롱”이란 직장 내에서 피해자들이 수용하거나 기대할 수 없는 타인에 대한 일방의 성적 본성에 따른 행동이다. 여기서 “직장”이란 근로계약 또는 고용주의 업무부과에 따라 근로자들이 일하는 실제적인 장소이다.

제4조 노동에 대한 국가정책

1. 국가는 근로관계 없이 일하는 자들을 포함하여 근로자의 합법적인 권리와 이익을 보장하고 노동 법률에 규정된 것보다 유리한 조건을 제공하는 협상을 촉진한다.
2. 국가는 사용자의 적법한 권리와 이익을 보호하고, 사용자가 법에 따라 민주적이고 공평하며 문명화된 방법으로 노동관리를 수행하도록 하며, 사회적 책임을 향상시킨다.
3. 국가는 일자리 창출, 자영업, 취업기회를 위한 직업훈련 촉진, 다수의 고용을 창출하는 생산·경영 활동을 촉진하기 위해 우호적 조건을 제공한다. 근로관계 없이 일하는 자에게는 동법의 더 많은 조항을 적용한다.
4. 국가는 인적자원의 개발 및 배분하는 정책, 노동생산성을 제고하는 정책, 근로자들의 직업 능력과 지식을 향상하는 훈련을 제공하는 정책, 직업의 안정성과 근로자의 직업 이동성을 지원하는 정책, 국가가 요구하는 산업혁명, 산업화 및 현대화 요구를 충족시키는 고도의 기술을 가진 근로자에게 유인을 제공하는 정책을 마련한다.
5. 국가는 노동시장 발전 정책을 수립하고, 노동수요와 공급을 연결하는 수단을 다양화한다.
6. 국가는 발전적이고 조화롭고 안정적인 노사관계를 발전시키기 위해 근로자와 사용자의 대화 및 단체교섭 참여를 증진한다.
7. 국가는 양성평등을 보장하고 여성근로자·장애인근로자·고령근로자 및 미성년 근로자 보호를 위한 노동·사회정책을 규정한다.

제5조 근로자의 권리와 의무

1. 근로자는 다음과 같은 권리를 가진다.
 - (a) 직장에서 차별, 강제근로와 성희롱을 당하지 않으면서, 일하고 자유롭게 직무·직장·직업을 선택하며, 직업훈련에 참여하여 직업능력을 향상시킬 권리
 - (b) 사용자와의 계약에 기초하여 자신의 능력에 합당한 임금을 받을 권리, 근로 보호를 받으며 안전하고 위생적인 작업환경에서 근무할 권리, 법정휴가, 유급연차휴가 및 단체 복리후생을 받을 권리
 - (c) 법률에 따라 단위 근로자 대표단체, 직능단체 및 그 밖의 조직을 설립·가입·활동할 권

리, 민주적 규정을 시행하고 사용자와 단체교섭을 수행하면서 대화를 요구하고 대화에 참여할 권리, 적법한 권익을 보호하기 위해 사업장에서 상담을 받을 권리, 사용자의 내규에 따라 경영에 참여할 권리

(d) 직접적으로 건강과 생명을 위협하는 근무를 수행하는 과정에서 어떠한 위험이 있다면 근무를 거부할 권리

(dd) 고용을 일방적으로 종료할 권리

(e) 파업할 권리

(g) 법률에 따른 다른 권리의 수행

2. 근로자는 다음과 같은 의무를 가진다.

(a) 근로계약, 단체협약 및 다른 법적 합의를 이행할 의무

(b) 노동규율 및 취업규칙을 이행하고, 사용자의 합법적인 관리·운영·감찰에 따를 의무

(c) 노동 법률, 고용 법률, 직업교육 법률 및 사회보험·의료보험·고용보험·노동안전위생에 관한 법률 규정을 이행할 의무

제6조 사용자의 권리와 의무

1. 사용자는 다음과 같은 권리를 가진다.

(a) 근로자를 채용·배치·관리·운용·감찰하고, 근로자를 포상하며 노동규율 위반을 징계할 권리

(b) 법률 규정에 따라 사용자 대표단체, 직능단체 및 그 밖에 단체를 설립·가입·활동할 권리

(c) 근로자대표단체에게 단체협약을 체결하기 위해 협상하고 노동쟁의와 파업의 해결과정에 참여를 요구할 권리, 근로자의 물질적·정신적 생활수준을 향상시키기 위해 노사관계 쟁점에 있어 근로자 대표단체와 대화하고 협력할 권리

(d) 일시적으로 사업장을 폐쇄할 권리

(dd) 법률에 따른 다른 권리의 수행

2. 사용자는 다음과 같은 의무를 가진다.

(a) 근로계약, 단체협약, 그 밖에 근로자와의 합법적 합의를 이행하고, 근로자의 명예와 존엄을 존중할 의무

(b) 근로자와 근로자 대표단체와의 대화 체제를 확립하고 대화에 참여하며, 민주적인 내부규정을 이행할 의무

(c) 근로자의 직업 안정성과 직업 이동성을 지원하기 위해 직업능력과 자격을 제고하기 위해 근로자를 교육 및 재교육시킬 의무

(d) 노동 법률, 고용 법률, 직업교육 법률 및 사회보험·의료보험·고용보험·노동안전위생에 관한 법률 규정을 준수하고, 직장 내 성희롱을 예방하기 위한 조치를 개발 및 실행할 의무

(dd) 국가 직업능력 평가기준의 개발과 근로자에 대한 국가 직업능력평가 및 인증에 참여할 의무

제7조 노사관계의 구축

1. 노사관계는 자발적 참여, 신뢰, 평등, 협력 및 상대방에 대한 법적 권리와 합법적인 이익에 대한 상호존중의 기초로 하여 대화, 협상 및 동의를 통해 구축·발전된다.
2. 사용자, 사용자 대표단체와 근로자, 근로자 대표단체는 권한 있는 국가 기관의 지원 하에서 발전적이고 조화롭고 안정적인 노사 관계를 형성하여야 한다.
3. 국가의 관여 속에서, 노동조합은 발전적이고 조화롭고 안정적인 노사 관계의 증진에 참여하고, 노동 법률의 이행을 감시하며, 근로자와 사용자의 법적 권리와 합법적인 이익을 보호하여야 한다.
4. 베트남 상공회의소, 베트남 협동조합연맹 및 법적 규정에 따라 설립된 그 밖의 사용자 단체들은 사용자의 합법적인 권리와 이익을 대표·보호하고 발전적이고 조화롭고 안정적인 노사 관계 체계의 형성에 참여할 임무를 가진다.

제8조 금지행위

1. 직장에서의 차별행위
2. 근로자에 대한 부당한 대우 및 강제 노동
3. 직장 내 성희롱
4. 직업훈련 또는 견습활동을 이용하여 이익 추구 또는 노동력을 착취하거나, 직업 훈련생 또는 견습생으로 불법행위를 하도록 유인 또는 강제하는 행위
5. 직업훈련과정을 이수하거나 국가직업능력 자격증을 취득한 근로자가 필요한 업무 분야에 있어서 직업훈련과정을 이수하지 않았거나 국가직업능력 자격증을 취득하지 않은 근로자를 사용하는 행위
6. 근로자를 속이거나 허위광고로 유인하여 노동력을 착취하거나, 불법한 행위를 하기 위해 고용서비스 또는 계약에 따라 근로자를 해외로 송출하는 행위
7. 불법적으로 미성년자를 사용하는 행위

<제2장 고용, 채용과 근로자 관리>

제9조 고용 및 일자리 창출

1. 고용은 법률이 금지하지 않는 수익을 창출하는 활동이다.
2. 국가, 사용자 및 사회는 일자리를 창출하고 근로능력을 소유한 모든 사람에게 근로기회를 제공할 책임이 있다.

제10조 근로자의 일할 권리

1. 근로자는 그들의 직장을 선택할 자유를 가지고, 법률로 금지하지 않는 한 어느 장소에서나, 어느 사용자를 위해서도 고용될 권리가 있다.
2. 구직자는 자신의 희망, 직업능력 및 건강상태에 적합한 직업을 구하기 위하여 사용자와 직접 연락하거나 또는 고용 서비스 기관을 통하여 접촉할 수 있다.

제11조 채용

1. 사용자는 사용자의 수요에 따라 근로자를 채용하기 위해 직접 또는 고용 서비스 기관 또는 파견사업자를 통해서 근로자를 고용할 수 있다.
2. 근로자는 채용과 관련된 어떠한 비용도 지불해서는 아니된다.

제12조 근로자 관리에 있어 사용자의 의무

1. 서류 또는 전자적 형태로 근로자 관리 장부를 작성·갱신·관리·사용하며, 권한있는 기관이 요구하는 경우 이를 제공할 의무
2. 사업운영 개시일로부터 30일 이내에 고용을 신고하고, 지방 인민위원회 산하의 노동관리기관에 주기적인 보고서를 작성하며, 사회보험기관에 보고할 의무
3. 정부는 동조를 위한 세부조항을 마련해야 한다.

<제3장 근로계약>

제1절 근로계약의 체결

제13조 근로계약

1. 근로계약은 근로자와 사용자 간의 계약으로서 임금을 지급 받는 근로, 임금, 근로조건, 근로관계에 대한 각 당사자의 권리와 의무를 규정한다.
양 당사자가 근로계약의 명칭은 아니지만 임금을 지급 받는 근로, 임금, 사용자의 관리와 감독의 내용을 포함하는 문서로 합의한다면, 그러한 문서는 근로계약으로 간주된다.
2. 근로자가 근로를 시작하기 전에 사용자는 근로자와 함께 근로계약을 작성해야 한다.

제14조 근로계약의 형식

1. 동조 제2항의 경우를 제외하고는 근로계약은 서면으로 체결하여야 하며, 각 2부씩 작성하여 사용자와 근로자가 각 1부씩 보관한다.
전자거래법에 따라, 데이터 메시지 형태로 전자적 수단을 통해 체결된 근로계약도 서면 근

로계약과 동일한 효력을 지닌다.

2. 양 당사자는 동법 제18조제2항, 제145조제1항a, 제162조제1항의 경우를 제외하고 1개월 미만의 근로에 대해서는 구두로 근로계약을 체결할 수 있다.

제15조 근로계약 체결의 원칙

1. 자발성, 평등성, 선의, 협력과 신뢰
2. 근로계약은 법률, 단체협약 및 사회윤리에 위반하지 않는 범위 내에서 자유롭게 체결한다.

제16조 근로계약 체결 전 정보제공 의무

1. 사용자는 근로자에게 수행할 업무, 근무지, 근로조건, 근로시간, 휴식시간, 노동안전위생, 임금, 임금 지급 방법, 사회보험, 의료보험, 실업보험, 경영비밀 보호 규정 및 근로자가 요구하는 근로계약 체결과 직접적으로 관련된 그 밖의 정보를 충실하게 제공하여야 한다.
2. 근로자는 사용자에게 근로자의 성명, 생년월일, 성별, 거주 주소, 교육 수준, 직업능력 수준, 건강상태 확인 및 사용자가 요구하는 근로계약 체결과 직접적으로 관련된 그 밖의 정보를 충실하게 제공하여야 한다.

제17조 근로계약 체결 및 이행 시 사용자의 금지 사항

1. 근로자의 신분증, 졸업증 및 증명서의 원본을 보관하는 행위
2. 근로계약 이행을 보장하기 위하여 근로자에게 담보로서 금전 및 자산 등의 제공을 요구하는 행위
3. 사용자와의 채무를 변제하기 위해 근로계약의 이행을 근로자에게 강제하는 행위

제18조 근로계약 체결 능력

1. 근로자들은 동조 제2항의 규정된 경우를 제외하고 근로자들은 근로계약을 직접 체결해야 한다.
2. 근로기간이 12개월 미만인 계절적 또는 특정 작업인 경우 18세 이상의 근로자 집단은 그 집단 내의 근로자 1인에게 근로계약 체결할 권한을 위임할 수 있다. 이 경우, 근로계약은 서면으로 체결되어야 하며 근로자 개개인과 체결한 것과 같은 효력을 가진다.
권한을 위임받은 자가 체결한 근로계약에는 각 근로자의 성명, 생년월일, 성별, 거주 주소, 직업목록 및 각 근로자의 서명이 포함되어야 한다.
3. 사용자 편에서 근로계약을 체결하는 자는 아래의 각 사항 중 하나에는 해당되는 자이어야 한다.
 - (a) 기업법률에 따른 대리인 또는 법률규정에 따라 권한을 위임 받은 자
 - (b) 법률규정에 따라 법인능력을 가진 기관이나 조직의 대리인 또는 법률규정에 따라 권한을 위임 받은 자

- (c) 가족기업, 협동조합, 그 밖에 법적 독립성이 없는 조직의 대리인 또는 법률규정에 따라 권한을 위임 받은 자
 - (d) 근로자를 직접 고용하는 개인
4. 근로자 측에서 근로계약을 체결하는 자는 아래의 각 사항 중 하나에는 해당되는 자이어야 한다.
- (a) 18세 이상의 근로자
 - (b) 근로자가 15~18세인 경우, 근로계약 체결에 대한 근로자의 법정 대리인의 서면 동의를 받은 자
 - (c) 15세 미만의 근로자와 근로자의 법정 대리인
 - (d) 근로계약 체결을 위해 근로자 단체에 의해 법정 위임을 받은 근로자
5. 동조 3항과 4항에 규정된 근로계약 체결을 위임받은 사람은 근로계약 체결을 다른 사람들에게 재위임해서는 아니된다.

제19조 다수의 사용자와의 근로계약 체결

1. 근로자는 다수의 사용자와 다수의 근로계약을 체결할 수 있으나, 자신이 체결한 계약은 모두 완전하게 이행하여야 한다.
2. 다수의 사용자와 다수의 근로계약을 체결한 경우, 근로자의 사회보험, 의료보험 과 실업보험의 가입은 사회보험, 건강보험, 실업 및 노동안전위생에 관한 법률 규정에 따른다.

제20조 근로계약의 종류

1. 근로계약은 다음 중 하나의 형식으로 체결되어야 한다.
 - (a) 기한의 정함이 없는 근로계약: 기한의 정함이 없는 근로계약은 양 당사자들이 계약기간 및 계약 만료일을 정하지 않은 계약이다.
 - (b) 기한의 정함이 있는 근로계약: 기한의 정함이 있는 근로계약은 양 당사자가 계약기간을 12개월에서 36개월 이내로 정한 계약이다.
2. 동조 제1항제b호에 규정된 근로계약의 기간이 종료되었으나 근로자가 근로를 계속하는 경우 다음 사항을 실행하여야 한다.
 - (a) 양 당사자는 계약 종료일로부터 30일 이내에 새로운 근로계약을 체결하여야 한다. 그 기간에 새로운 근로계약이 체결되지 않는 경우에는 양 당사자의 권리, 의무와 이익은 기존 계약에 따라 실행되어야 한다.
 - (b) 만약 계약 종료일로부터 30일 이내에 새로운 근로계약을 체결하여야 하지 않는 경우, 동조 제1항b호의 근로계약은 기간의 정함이 없는 근로계약이 된다.
 - (c) 양 당사자가 기간의 정함이 있는 새로운 근로계약을 체결하는 경우 양 당사자는 1회에 한하여 연장할 수 있으며, 만약 추가계약 종료 후 근로자가 근로를 계속하는 경우 기간

의 정함이 없는 근로계약을 체결하여야 한다.

다만, 국영기업의 관리자로서 고용된 자와의 계약과 동법 제149조제1항, 제151조제2항과 제117조에 규정된 경우는 제외한다.

제21조 근로계약의 내용

1. 근로계약은 다음과 같은 주요 내용을 반드시 포함하여야 한다.
 - (a) 사용자의 성명과 주소, 사용자 측에서 근로계약을 체결하는 자의 성명과 직위
 - (b) 근로자 측에서 근로계약을 체결하는 자의 성명, 생년월일, 성별, 거주지, 주민등록증·여권 등 신분증 번호
 - (c) 업무 상세사항 및 근무장소
 - (d) 근로계약의 기간
 - (dd) 업무와 직무에 따른 임금, 임금 지급방식 및 지급 시기, 수당 및 기타 보충금
 - (e) 임금 인상 및 승진 체계
 - (g) 근로시간과 휴식시간
 - (h) 근로자를 위한 보호장비
 - (i) 사회보험, 의료보험 및 실업보험
 - (k) 직업훈련 및 직업능력 수준 향상
2. 근로자가 법률에서 규정하고 있는 경영 비밀 또는 기술 비밀과 직접적으로 관련이 있는 업무를 하는 경우, 사용자는 근로자와 경영·기술 비밀의 내용 및 보호 기간, 위반할 경우의 권리 및 배상에 관하여 서면으로 체결할 권리가 있다.
3. 근로자가 농업, 임업, 수산업, 제염업에 종사하는 경우, 업무형태에 따라서 각 당사자는 근로계약의 주요 내용의 일부를 제외할 수 있으며, 근로계약의 이행이 천재지변, 화재, 날씨의 영향을 받을 경우의 해결 방법에 대한 항목을 추가할 수 있다.
4. 정부는 국가투자기업의 대표로 선임된 근로자외의 근로계약의 내용을 규정한다.
5. 노동보훈사회부장관은 동조 제1항, 제2항, 제3항의 세부내용을 규정한다.

제22조 근로계약의 부록

1. 근로계약의 부록은 근로계약의 일부로서 근로계약과 동일한 효력을 갖는다.
2. 근로계약의 부록은 계약 조항의 세부적 내용을 규정하고 근로계약의 일부 조항을 변경·보충할 수 있으나 근로계약의 기한을 변경할 수 없다.

만일 근로계약의 일부 조항을 상술한 근로계약의 부록이 근로계약의 내용과 다르게 해석되는 경우 그 해석은 근로계약의 본문에 따른다.

근로계약의 일부 조항을 변경·보충하는 근로계약의 부록은 변경 또는 보충하는 조항을 명확히 특정하고, 효력 발생일을 명시하여야 한다.

제23조 근로계약의 효력

근로계약은 양 당사자들의 다른 합의 또는 법률에서 다르게 규정되어 있지 않는 한 당사자들이 계약을 체결한 날부터 효력이 있다.

제24조 수습

1. 사용자와 근로자는 근로계약에 기재된 수습 내용에 대해 합의하거나 수습계약 체결을 통해 수습근무에 대해 합의할 수 있다.
2. 수습계약의 주요 내용은 수습 기간과 동법 제21조제1항제a호, 제b호, 제c호, 제dd호, 제g호 및 제h호에 규정된 내용을 포함한다.
3. 1개월 미만의 근로계약자에 대해서는 수습근무를 적용하지 않는다..

제25조 수습 기간

양 당사자의 합의에 의한 수습 기간은 업무의 성질 및 복잡성에 따라 상이하나, 하나의 업무에 1회만 가능하고, 다음의 조건을 충족하여야 한다.

1. 기업법 및 국영기업관리법에서 규정한 관리직무는 180일을 초과할 수 없다.
2. 3년제 전문대학 이상의 전문 지식 또는 기술 숙련을 요구하는 직무는 60일을 초과할 수 없다.
3. 2년제 전문대학, 중급기술자, 중급전문가 수준의 전문 지식 또는 기술 숙련을 요구하는 직무는 30일을 넘을 수 없다.
4. 그 밖의 직무는 일을 넘을 수 없다.

제26조 수습 기간의 임금

수습기간 동안의 임금은 양 당사자의 합의에 따르되, 적어도 해당 업무에 대한 임금의 85% 이상이어야 한다.

제27조 수습기간의 종료

1. 수습기간을 종료할 때, 사용자는 근로자를 위해 수습결과를 반드시 통보하여야 한다.
2. 수습 업무가 요구사항을 충족하였을 때, 사용자는 수습근무를 합의한 근로계약을 지속하거나, 수습계약을 체결한 경우에는 반드시 근로계약을 체결하여야 한다.
수습 업무가 요구사항을 충족하지 못한 경우, 기존의 근로계약이나 수습계약을 종료한다.
3. 수습기간 중 각 당사자는 사전통지와 보상 없이 수습계약 또는 노동계약을 해지할 권리가 있다.

제2절 근로계약의 이행

제28조 근로계약에 따른 업무수행

근로계약에 따른 업무는 그 계약을 체결한 근로자에 의해 수행되어야 한다. 근무지는 양 당사자의 다른 합의가 있는 경우를 제외하고 근로계약에 따라 정해진다.

제29조 근로계약과 다른 직무로의 배치전환

1. 천재지변, 화재, 위험한 전염병, 산업재해 또는 직업병을 예방·극복하기 위한 조치의 이행, 전기·용수의 사고, 생산 및 경영상의 필요로 인하여 예상하지 못한 어려움이 발생하는 경우, 사용자는 일시적으로 근로자를 근로계약과 다른 직무로 배치할 수 있으나 연간 60일을 초과할 수 없다. 연간 60 영업일이 넘게 근로자를 근로계약과 다른 직무로 배치하는 것은 근로자의 서면 동의가 있을 때만 가능하다.

사용자는 내규에 구체적으로 규정하여야 하지만, 생산·경영상 필요에 의해 사용자는 노동계약과 다른 직무로 일시적으로 근로자를 배치할 수 있다.

2. 사용자가 1조에서 규정된 것과 같이 일시적으로 근로계약과 다른 직무로 배치 전환할 경우 사용자는 적어도 3영업일 전에 이를 통보하여야 하고, 일시적인 배치전환 기간을 통보하여야 한다. 배치 전환하는 직무는 근로자의 건강상태와 성별에 적합하여야 한다.
3. 노동계약과 다른 업무에 일시적으로 배치되는 근로자는 새로운 직무에 따른 임금을 지급 받는다. 새로운 직무의 임금이 이전 업무의 임금보다 적을 경우, 근로자는 30영업일 내에서 이전 직무의 원래 임금을 지급받을 수 있다. 새로운 직무의 임금은 이전 직무의 임금 대비 적어도 85% 이상이어야 하며 최저임금보다 낮아서는 아니된다.
4. 근로자가 노동계약과 다른 업무에 일시적으로 배치되는 것에 동의하지 않고 연간 60영업일이 초과하면 반드시 이를 중단하여야 하고, 사용자는 동법 제99조의 규정에 따라 근로중단시의 임금을 반드시 지불해야 한다.

제30조 근로계약 이행의 일시 연기

1. 다음의 경우 노동계약의 이행이 일시적으로 연기된다.
 - (a) 근로자가 군복무를 하거나 예비군 복무를 이행하는 경우
 - (b) 근로자가 형사소송법에 따라 일시적으로 감금 또는 유치된 경우
 - (c) 근로자가 교정시설, 약물 치료소, 또는 교육기관 입소에 대한 강제적 결정을 따라야 하는 경우
 - (d) 동법 제138조에 규정된 임신한 여성 근로자의 경우
 - (dd) 근로자가 국가가 정관자본의 100%를 갖고 있는 1인 유한책임회사의 경영관리자로서 임명된 경우
 - (e) 근로자가 다른 기업에 투자한 자본에 대해 기업의 권리·책임을 실현하기 위해 권한을 위임받은 경우

(h) 양 당사자가 합의한 경우

2. 근로계약의 이행을 일시 연기한 경우, 양 당사자가 합의하거나 법률에서 다르게 규정한 경우를 제외하고, 근로자는 기존에 체결된 근로계약에서 합의된 임금과 권리·이익을 향유할 수 없다.

제31조 근로계약 이행정지가 만료된 후 근로자의 복직을 허가할 의무

근로계약이 여전히 유효하다면 일시적인 근로계약 이행정지가 만료된 날로부터 15일 이내에 근로계약에 따라 근로자는 근무지로 출근하여야 하고 사용자는 근로자를 복직시켜야 한다. 다만 양 당사자의 합의하거나 법률에서 다르게 규정한 경우는 예외로 한다.

제32조 단시간 근로자

1. 단시간근로자란 노동에 관한 법률, 단체협약, 노동 내규에서 규정하는 일반적인 일간·주간·월간 근로시간보다 짧은 시간을 근로하는 자를 말한다.
2. 근로자와 사용자는 근로계약 체결 시에 단시간근로에 대하여 합의할 수 있다.
3. 단시간근로자는 임금을 수령할 권리가 있다. 정규 근로자와 동등한 권리와 의무를 가진다. 공평한 기회를 가지며, 차별대우를 받지 않고, 노동안전위생을 보장받는다.

제33조 근로계약의 변경 및 보충

1. 근로계약 이행의 과정에서 근로계약의 내용을 변경하거나 보충하고자 하는 당사자는 변경 및 보충할 사항을 적어도 3영업일 이전에 상대방에게 사전통지 하여야 한다.
2. 근로계약의 변경이나 보충은 근로계약의 부록 또는 새로운 근로계약을 체결하는 형태로 행하여진다.
3. 양 당사자가 근로계약 내용의 변경이나 보충의 합의에 이르지 못할 경우, 기존에 체결된 근로계약이 계속적으로 이행되어야 한다.

제3절 근로계약의 종료

제34조 근로계약의 종료

1. 동법 제177조제4항에 규정된 경우를 제외하고 근로계약 기간이 만료한 경우
2. 근로계약에서 정한 업무가 완료된 경우
3. 양 당사자가 근로계약의 해지에 동의한 경우
4. 근로자가 금고형을 받았으나 형사소송법 제328조제5항 규정에 따라 선고유예나 석방될 수 없는 경우, 사형판결을 받거나, 법적 효력이 있는 법원의 판결·결정에 따라 노동계약서상의 업무 수행이 금지되는 경우

5. 근로자가 베트남에서 일하는 외국인 근로자로, 법적 효력을 가진 법원의 판결·결정 및 관할 국가기관의 결정에 따라 추방되는 경우
6. 근로자가 사망한 경우 또는 법원에 의해 민사행위능력의 상실, 실종 또는 사망선고를 받은 경우
7. 자연인인 사용자가 사망한 경우 또는 법원에 의해 민사행위능력의 상실, 실종 또는 사망선고를 받은 경우, 법인인 사용자가 영업을 종료하거나 각 성의 인민위원회 기업등기에 관한 전문기관이 법률에 따라 대표자를 갖고 있지 않거나 법률에 따라 대표자의 권한과 의무의 실행할 권한을 위임받은 자가 없다고 통보받은 경우
8. 근로자가 해고의 징계를 받은 경우
9. 근로자가 동법 제35조에 따라 일방적으로 근로계약을 해지하는 경우
10. 사용자가 동법 제38조에 따라 일방적으로 근로계약을 해지하는 경우
11. 사용자가 동법 제42조와 제43조 규정에 따라 근로자를 해고한 경우
12. 동법 제156조 규정에 따라 베트남에서 일하는 외국인 근로자에 대한 노동허가의 효력이 종료된 경우
13. 근로계약에 수습근무의 내용을 합의하였으나, 수습근무가 요구사항을 충족하지 못하거나 일방 당사자가 수습근무 합의를 취소한 경우

제35조 근로자의 일방적인 근로계약 해지권

1. 근로자는 일방적으로 근로계약을 해지할 수 있으나 다음과 같이 사용자에게 사전 통보해야 한다.
 - (a) 기한이 정해지지 않은 근로계약은 최소 45일
 - (b) 12개월 이상 36개월 이하의 기한이 정해진 근로계약은 최소 30일
 - (c) 12개월 미만의 기한이 정해진 근로계약은 최소 3일
 - (d) 특정 직업, 직종의 계약해지 통보기한은 정부 규정에 따른다.
2. 근로자는 다음의 경우 사전통보 없이 일방적으로 근로계약을 해지할 수 있다.
 - (a) 근로계약에서 기재된 업무나 근무장소에 배치되지 않거나 합의된 근로조건이 보장되지 않은 경우. 다만, 동법 제29조에 규정된 경우를 제외한다.
 - (b) 임금 전액이 지급되지 않거나 약정 기일에 지급되지 아니하니 경우. 다만 동법 제97조4항에 규정된 경우를 제외한다.
 - (c) 사용자로부터 학대, 폭행, 폭언, 건강·인품·명예에 영향을 미치는 행동 및 강제근로를 당한 경우
 - (d) 근무지에서 성희롱을 당한 경우
 - (dd) 임신한 여성근로자가 동법 제138조제1항 규정에 따라 근로를 중단하여야 하는 경우
 - (e) 양당사자의 합의가 있는 경우를 제외하고, 동법 제169조 규정에 따라 퇴직연령에 도달한 경우

- (g) 동법 제16조제1항 규정에 따라 사용자가 충실하지 아니한 정보를 제공하여 노동계약 이행에 영향을 미치는 경우

제36조 사용자의 일방적인 근로계약 해지의 경우

1. 사용자는 다음의 경우에 근로계약을 일방적으로 해지할 수 있다.
 - (a) 근로자가 반복하여 근로계약상 직무를 수행하지 못하는 경우
 - (b) 근로자가 질병 또는 사고로 기간의 정함이 없는 근로계약에 따라 근무하는 때에는 12개월 동안, 12개월에서 36개월까지 기간의 정함이 있는 근로계약에 따라 근무하는 때에는 6개월 동안, 12개월 미만의 기간의 정함이 있는 근로계약에 따라 근무하는 때에는 절반 이상의 기간을 치료를 받았으나 근로능력이 회복되지 않은 경우. 다만, 근로자가 건강을 회복하게 된 경우 기존 근로계약의 지속을 고려하여야 한다.
 - (c) 천재지변, 화재, 위험한 질병, 외침, 권한 있는 국가기관의 요구에 따른 생산·사업의 이전 또는 축소에 의하여 사용자가 모든 수단을 다하여 복구 노력을 하였음에도 불구하고 불가피하게 생산을 줄이고 인원을 감축해야 하는 경우
 - (d) 동법 제31조에 규정된 기간이 도과한 후 근로자가 출근하지 않은 경우
 - (dd) 양당사자의 합의가 있는 경우를 제외하고, 동법 제169조 규정에 따라 근로자가 퇴직연령에 도달한 경우
 - (e) 근로자가 자의적으로 정당한 이유없이 5영업일 이상 연속하여 출근하지 아니한 경우
 - (g) 근로계약 체결 시, 동법 제16조제2항 규정에 따라 근로자가 충실하지 아니한 정보를 제공하여 근로자 채용에 영향을 준 경우
2. 동조 제1항의 제a호, 제b호, 제c호, 제dd호와 제g호의 규정된 사항의 경우, 사용자가 근로계약을 일방적으로 해지할 때에는 다음과 같이 근로자에게 사전 통지하여야 한다.
 - (a) 기한의 정함이 없는 근로계약의 경우 45일 전
 - (b) 12개월 이상 36개월 이하의 기한의 정함이 있는 근로계약의 경우 30일 전
 - (c) 12개월 미만의 기한의 정함이 있는 근로계약으로 제1조제b호의 규정된 경우 30일 전
 - (d) 특정 직업, 직종의 계약해지 통보기한은 정부 규정에 따른다.
3. 동조 제1항의 제d호 및 제e호의 규정된 사항의 경우, 사용자는 근로자에게 사전통지 없이 근로계약을 일방적으로 해지할 수 있다.

제37조 사용자가 일방적으로 근로계약을 해지할 수 없는 경우

1. 근로자가 질병, 산업재해 혹은 직업병이 있어서 권한 있는 진료·치료기관의 지정에 따라 치료·간병 받는 경우. 다만, 동법 제36조제1항제b호에 규정된 경우는 제외한다.
2. 근로자가 연차휴가 중이거나 개인휴가 또는 그 밖에 사용자의 동의를 얻은 휴가 중인 경우
3. 근로자가 임신 중인 여성근로자 또는 출산휴가 중이거나 12개월 미만의 자녀를 양육하는 경우

제38조 일방적인 근로계약 해지의 철회

각 당사자는 사전통지 기간 만료 전에 근로계약의 일방적 해지를 철회할 수 있다.
다만, 철회는 상대방에게 문서로써 통지하여야 하고 상대방의 동의를 요한다.

제39조 법률을 위반한 일방적 근로계약 해지

법률을 위반한 일방적 근로계약 해지란 동법 제35조, 제36조 및 제37조에 반하여 일방적으로 근로계약을 해지한 경우를 말한다.

제40조 법률을 위반하여 일방적으로 근로계약을 해지한 근로자의 의무

1. 근로자는 퇴직금을 지급받을 수 없다.
2. 사용자에게 노동계약상 월 임금의 절반과 사전통지 기간의 근로자 임금에 상응하는 금액을 보상하여야 한다.
3. 동법 제62조에 따른 직업훈련 비용을 사용자에게 반환하여야 한다.

제41조 법률을 위반한 일방적 근로계약 해지 시, 사용자의 의무

1. 사용자는 기존의 근로계약에 따라 근로자를 복직시켜야 하고 근로자가 근무하지 못한 기간의 임금, 사회보험료, 의료보험료와 실업보험료 및 최소한 근로계약에 따른 2개월분에 상응하는 임금을 추가로 지급하여야 한다.

복직된 후에, 근로자는 만약 수령하였다면 사용자에게 퇴직금, 해고수당에 상응하는 금액을 반환하여야 한다.

근로계약에 규정된 직무나 직위가 없어졌으나 근로자가 계속하여 근무하기를 희망하는 경우에는 양 당사자는 근로계약의 변경 및 보충을 위해 협의하여야 한다.

동법 제36조2항에 규정된 사전통지 기간에 대한 규정을 위반한 경우, 사용자는 근로자가 사전통지를 받지 못한 기간의 임금에 상응하는 금액을 지급하여야 한다.

2. 근로자가 계속 근무 하는 것을 희망하지 않는 경우, 근로계약을 해지하기 위해 사용자는 근로자에게 동조 제1항에 규정된 금액뿐만 아니라 동법 제46조에 규정된 퇴직금을 지급하여야 한다.
3. 만약 사용자가 근로자의 복직을 희망하지 아니하고 근로자도 이에 동의한 경우, 동조 제1항에 규정된 금액뿐만 아니라 동법 제46조에 규정된 퇴직금 외에 양 당사자는 근로계약을 해지하기 위해 근로계약에 따른 최소한 2개월분의 임금에 상당하는 별도의 배상금을 합의할 수 있다.

제42조 구조·기술 변화나 경제적 이유로 인한 사용자의 의무

1. 다음의 경우들이 구조·기술의 변화로 간주된다.
 - (a) 조직구조 변경, 작업 재구조화
 - (b) 규정·기술·기계·생산설비 및 사용자의 사업과 관련된 생산체계 변화
 - (c) 상품 또는 상품구조의 변화
2. 다음의 경우들이 경제적 이유로 인한 것으로 간주된다.
 - (a) 공황 또는 경기침체
 - (b) 경제 재구조화를 위한 국가 정책 및 법률의 실행, 국제적 약속의 이행
3. 다수의 근로자들의 고용에 악영향을 미치는 구조 또는 기술의 변화가 있는 경우 사용자는 동법 제44조에 따라 노동사용계획을 수립하고 시행하여야 한다. 만약 새로운 직무가 발생하는 경우, 사용자는 근로자를 계속 고용하기 위하여 근로자를 우선 재훈련하여야 한다.
4. 경제적 사정으로 인하여 다수의 근로자들이 실업의 위기에 처하거나 해고되어야만 하는 경우 사용자는 동법 제46조에 따라 노동사용계획을 수립하고 시행하여야 한다.
5. 사용자가 새로운 일자리를 제공할 수 없어 근로자를 해고하여야 하는 경우 근로자에게 동법 제47조에 따라 해고수당을 지급하여야 한다.
6. 동조에 따라 다수의 근로자가 해고될 경우, 근로자가 구성원인 단위 근로자 대표단체를 가지는 사업장에서는 단위 근로자집단을 대표하는 조직과 미리 협의를 하여야 하고, 성급 위민위원회와 근로자에게 30일 전에 사전통지를 하여야 한다.

제43조 기업 또는 협동조합의 분리·분할·통합·합병, 매매·임대·기업 형태 변경 및 소유권 또는 자산 사용권 양도시, 사용자의 의무

1. 기업 또는 협동조합이 분리·분할·통합·합병, 매매·임대·기업 형태 변경, 소유권 또는 자산 사용권이 양도되고 다수의 근로자들의 고용에 악영향을 미치는 경우, 사용자는 동법 제44조의 규정에 따라 노동사용계획을 수립하여야 한다.
2. 현행 사용자와 책임을 승계받는 사용자는 노동사용계획을 실행하여야 한다.
3. 근로자가 해고되면, 동법 제47조에 따른 해고수당이 지급되어야 한다.

제44조 노동사용계획

1. 노동사용계획은 다음과 같은 주요 사항을 포함하여야 한다.
 - (a) 계속 사용할 근로자, 계속 고용하기 위해 재훈련을 받을 근로자, 단시간 근로로 전환되는 근로자의 수와 명단
 - (b) 퇴직하는 근로자의 수와 명단
 - (c) 근로계약이 종료되는 근로자의 수와 명단
 - (d) 근로자, 사용자, 노동사용계획 실행과 관련된 관계자의 권리와 의무
 - (dd) 계획실행을 보장하기 위한 조치과 자금조달 계획

2. 노동사용계획 수립에는 단위 근로자 대표단체를 가지는 사업장에서는 단위 근로자집단을 대표하는 조직과 미리 협의를 하여야 한다. 노동사용계획은 통과된 날부터 15일 안에 근로자가 알 수 있도록 공개적으로 통보되어야 한다.

제45조 근로계약 종료의 통보

1. 사용자는 근로계약을 종료할 때, 동법 규정에 따라 근로계약 종료에 대해 근로자에게 공문으로 통보하여야 한다. 다만, 동법 제34조제4항, 제5항, 제6항, 제7항과 제8항 규정에 따른 경우는 제외한다.
2. 자연인이 아닌 사용자가 활동을 종료하는 경우, 근로계약을 종료하는 시점은 활동종료를 통보가 있었던 시점으로부터 기산된다.
자연인이 아닌 사용자가 동법 제34조제7항 규정에 의해 각 성의 인민위원회 기업등기에 관한 전문기관으로부터 법률에 따른 대표자를 갖고 있지 않거나 법률에 따른 대표자의 권한과 의무의 실행할 권한을 위임받은 자가 없다고 통보받은 경우, 근로계약의 종료시점은 통보를 한 날부터 기산한다.

제46조 퇴직금

1. 동법 제34조제1항, 제2항, 제3항, 제4항, 제6항, 제7항, 제9항 및 제10항의 규정에 따라 근로계약이 종료된 경우 사용자는 12개월 이상 근무한 정규 근로자에게 퇴직금을 지급할 의무가 있으며 퇴직금은 근무연수 1년당 1개월분 임금의 2분의 1로 한다. 다만, 사회보험법 규정에 따라 퇴직금을 받거나 동법 제36조제1항제e호 규정에 해당하는 경우는 제외한다.
2. 퇴직금을 위한 근무기간 계산은 근로자가 사용자를 위해 실제 근무한 총 기간에서 실업보험에 관한 법률규정에 따른 실업보험 납부기간 및 사용자로부터 이미 퇴직금이나 해고수당을 지급받은 근무기간을 뺀 기간으로 한다.
3. 퇴직금 계산을 위한 임금은 근로자가 퇴직하기 직전 6개월의 근로계약에 따른 평균임금이다.
4. 정부는 동조의 세부사항을 규정한다.

제47조 해고수당

1. 사용자는 동법 제34조제11항의 규정에 따라 12개월 이상 근무하고 해고된 정규근로자에게 해고수당을 지급하여야 한다. 해고수당은 각 근무연수 1년당 1개월 분의 임금으로 하되, 적어도 2개월 분의 임금에 해당하는 금액이어야 한다.
2. 해고수당 계산을 위한 근무기간은 근로자가 사용자를 위해 실제 근무한 총 기간에서 실업보험에 관한 법률규정에 따른 실업보험 납부기간 및 사용자로부터 이미 퇴직금이나 해고수당을 지급받은 근무기간을 뺀 기간이다.
3. 해고수당 계산을 위한 임금은 근로자가 해고되기 직전 6개월의 근로계약에 따른 평균임금이다.

제48조 근로계약 종료 시 책임

1. 근로계약이 종료되는 날부터 14 영업일 전에, 책임 있는 각 당사자는 상대의 권리와 이익에 관한 미지급 금액 전액을 지급하여야 한다. 다만, 아래의 경우 연장될 수 있으나 30일을 초과하여서는 아니 된다.
 - (a) 자연인이 아닌 사용자가 활동을 종료한 경우
 - (b) 사용자가 구조·기술을 변화하거나 경제적 이유로 인해 종료하는 경우
 - (c) 기업 또는 협동조합의 분리·분할·통합·합병, 매매·임대·기업 형태 변경, 소유권 또는 자산 사용권 양도의 경우
 - (d) 천재지변, 화재, 외침, 위험한 질병의 경우
2. 기업 또는 협동조합이 영업을 종료하거나 해산 또는 파산한 경우 임금, 퇴직금, 사회보험료, 의료보험료, 실업보험금, 근로계약 또는 단체협약에 따른 근로자의 그 밖의 권리와 이익은 우선 지급된다.
3. 사용자는 다음과 같은 책임이 있다.
 - (a) 근로자의 사회보험, 실업보험 가입기간에 관한 검증절차를 완료하고, 만약 보관하고 있다면 그 밖의 원본서류와 함께 반환하여야 한다.
 - (b) 근로자의 요구가 있다면, 근로자의 근무 과정상 관련된 모든 문서의 사본을 제공하여야 한다. 문서의 복사와 송부 비용은 사용자가 부담한다.

제4절 근로계약의 무효

제50조 근로계약의 무효

1. 다음의 경우 근로계약의 전부가 무효로 된다.
 - (a) 근로계약의 전체 내용이 법률에 반하는 경우
 - (b) 근로계약의 체결이 권한 없는 자의 것이거나, 동법 제15조제1항에 규정된 노동계약 체결 원칙에 위반되는 경우
 - (c) 양 당사자가 체결한 근로계약의 직무가 법이 금지하는 직무인 경우
2. 근로계약 내용의 일부가 법률을 위반하였으나 계약의 나머지 내용에 영향을 미치지 않는 경우, 근로계약의 일부가 무효로 된다.

제51조 근로계약의 무효선언 권한

인민법원은 근로계약의 무효를 선언할 권한을 갖는다.

제52조 무효인 근로계약의 처리

1. 근로계약의 일부가 무효로 선언된 경우 다음과 같이 처리한다.
 - (a) 양 당사자들의 권리, 의무와 이익은 단체협약에 따라 해결한다. 단체협약에 없는 경우 법률 규정에 따라 결정한다.
 - (b) 양 당사자들은 무효로 선언된 근로계약의 일부를 단체협약이나 노동법에 부합하도록 변경 및 보충하여야 한다.
2. 근로계약의 전부가 무효로 선언된 경우 근로자의 권리, 의무와 이익은 법률 규정에 따라 해결된다. 권한 없는 자에 의한 근로계약 체결의 경우, 양 당사자는 다시 체결한다.
3. 정부는 동조에 대해 상세히 규정한다.

제5절 근로자 파견

제53조 근로자 파견

1. 근로자 파견이란 근로자가 파견사업자와 근로계약을 체결한 후 다른 사용자의 업무를 수행하고 지시를 받되 근로계약을 체결한 파견사업자와의 근로관계는 유지되는 것을 말한다.
2. 근로자 파견활동은 조건부 사업이고, 파견 활동허가를 받은 사업자에 의한 일부 지정된 업무에 대해서만 허용된다.

제53조 근로자 파견 활동의 원칙

1. 근로자의 파견시한은 최대 1년이다.
2. 파견근로사용자는 파견근로를 다음 경우에 활용할 수 있다.
 - (a) 일정기간 동안 노동사용 요구의 갑작스런 증가에 대해 일시적으로 대응해야 하는 경우
 - (b) 출산휴가, 산업재해나 직업병, 국민의 의무를 실행하는 근로자를 대신하는 경우
 - (c) 전문성과 높은 기술력이 있는 노동사용 요구가 있는 경우
3. 파견근로사용자는 파견근로를 다음 경우에 활용할 수 없다.
 - (a) 파업권을 행사 중인 근로자를 대신하거나 노동쟁의를 해결하기 위한 경우
 - (b) 근로자 파견사업의 파견근로자의 노동안전위생 배상책임에 대해 구체적으로 합의할 수 없는 경우
 - (c) 구조·기술 변화나 경제적 이유 또는 분리·분할·통합·합병에 의해 해고된 근로자를 대신하기 위한 경우
4. 파견근로사용자는 파견된 근로자를 다른 사용자에게 재파견할 수 없다. 파견 활동허가를 갖지 않은 사업자에 의해 공급되는 파견근로자를 사용할 수 없다.

제54조 파견사업자

1. 파견사업자는 보증금을 예치하고, 근로자 파견활동을 위한 허가를 받아야 한다.

2. 정부는 근로자 파견활동허가 관련 보증금, 조건, 순서, 발급 절차, 재발급, 연장, 취소 및 근로자 파견이 허용되는 업무목록에 대한 규정을 마련하여야 한다.

제55조 근로자 파견계약

1. 파견사업자와 파견근로사용자는 서면으로 근로자 파견계약을 체결해야 한다. 계약서는 2부를 작성하여야 하고, 각 당사자가 1부씩 보관한다.
2. 근로자 파견계약은 다음의 사항을 포함하여야 한다.
 - (a) 근로자의 근무지, 파견근로가 사용되는 직무, 상세한 직무 내용 및 파견 근로자에게 적용되는 구체적인 요구 사항
 - (b) 파견기간과 파견근로자의 근무시작일
 - (c) 근로시간, 휴식시간, 사업장에서의 노동안전위생 조건
 - (d) 산업재해, 직업병에 대한 배상 책임
 - (dd) 각 당사자의 근로자에 대한 의무
3. 근로자 파견계약은 파견사업자가 근로자와 체결한 근로계약보다 근로자의 권리와 이익에 대한 불리한 합의를 포함할 수 없다.

제56조 파견사업자의 권리와 의무

동법 제6조에 규정된 각 권리와 의무 외에도, 파견사업자는 다음의 권리와 의무를 가진다.

1. 파견근로사용자의 요구 사항들과 근로자가 체결한 근로계약서의 내용 및 파견업무의 내용에 부합하는 근로자를 제공한다.
2. 근로자에게 근로자 파견의 내용에 대하여 통보한다.
3. 파견근로사용자에게 근로자의 이력과 근로자의 요구사항을 통보한다.
4. 파견근로자가 동일 자격, 동일 직무 또는 유사가치 직무에 근무하는 파견근로사용자의 근로자보다 적지 않은 임금을 받도록 보장한다.
5. 파견근로자의 인원 수, 파견근로사용자 및 파견 수수료를 기록한 서류를 작성하고, 이를 정기적으로 성급 인민위원회의 노동관서에 보고한다.
6. 파견근로사용자가 노동규율 위반을 이유로 근로자를 되돌려 보내는 경우, 규율을 위반한 해당 근로자를 징계할 수 있다.

제57조 파견근로사용자의 권리와 의무

1. 파견근로자에게 파견근로사용자의 취업규칙 및 그 밖에 규정을 알려주고 지도한다.
2. 근로조건에 관하여 파견근로자와 파견근로사용자의 근로자를 차별하지 않는다.
3. 동법 규정에 따라 초과근무 또는 야간근무를 위해서는 파견 근로자와 합의한다.
4. 파견사업자와 파견근로자의 근로계약이 종료되지 않은 상태에서 파견근로자를 정식으로 고

용하기 위해서는 파견근로자 및 파견사업자와 합의한다.

5. 파견근로자가 합의된 요구사항을 충족하지 못하거나 노동규율을 위반할 경우, 근로자를 파견사업자에게 되돌려 보낼 수 있다.
6. 징계조치 심사를 위하여 파견사업자에게 파견근로자의 노동규율 위반에 관한 증거를 제공한다.

제58조 파견근로자의 권리와 의무

동법 제5조에 규정된 각 권리와 의무 외에도, 파견근로자는 다음의 권리와 의무를 가진다.

1. 파견사업자와 체결한 근로계약에 따른 업무를 수행한다.
2. 노동규율과 취업규칙, 파견근로사용자의 합법적인 관리·운영·감독에 따라야 한다.
3. 동일 자격, 동일 직무 또는 유사 가치 직무에 근무하는 파견근로사용자의 근로자보다 적지 않은 임금을 받을 수 있다.
4. 파견근로사용자가 근로자 파견계약 내용을 위반할 경우, 파견사업자에게 이의를 제기할 수 있다.
5. 파견근로사용자와 근로계약을 체결하기 위하여, 파견사업자와의 근로계약 종료를 합의할 수 있다.

<제4장 직업교육과 직업능력의 향상>

제59조 직업훈련 및 직업능력의 향상

1. 근로자는 자신의 고용 희망과 능력에 맞게 직업훈련을 자유롭게 선택하고, 평가에 참여하며 국가직업기능을 인정받으며, 직업능력을 향상시킬 수 있다.
2. 국가는 다음의 활동을 통해 충분한 요건을 갖춘 사용자가 현재 근무하는 근로자나 사회의 다른 근로자를 위해 직업훈련과 직업능력 향상을 장려하도록 하는 정책을 개발한다.
 - (a) 근로자의 직업훈련·재훈련·양성·직업능력 수준 향상을 위한 직업교육기관의 설립 또는 사업장 내 직업훈련 과정의 개설; 규정에 따른 초급·중급·고급 수준 및 다른 직업 프로그램의 훈련을 제공하기 위한 직업교육기관과의 협력
 - (b) 근로자 대상 직업능력 시험 시행, 직업기능 평가 위원회 참여, 직업기능 수요예측과 표준 개발, 직업기능 평가와 인증 구축 및 근로자 직업능력 향상

제60조 사용자의 직업훈련·양성·직업능력 향상에 관한 책임

1. 사용자는 근로자의 직업훈련·양성·직업능력 향상·직업기능 발전을 위한 연간계획을 수립하여야 하고 이에 대한 예산을 마련하여야 한다. 사용자는 근로자를 사업장 내 다른 직무에 배치하는 경우 그 직무에 관한 재훈련을 제공하여야 한다.

2. 매년, 사용자는 직업훈련·양성·직업능력 향상에 대한 결과를 성급 인민위원회의 노동관서에 보고하여야 한다.

제61조 사용자를 위하여 근무하는 도제훈련 및 인턴십

1. 도제훈련이란 사용자를 위해 일하도록, 사용자가 모집된 근로자로 하여금 사업장 내에서 직업훈련을 받도록 하는 것이다. 도제훈련 기간은 직업교육훈련법 규정에 따라, 각 수준별 프로그램에 따른다.
2. 인턴십이란 사용자를 위해 일하도록, 사용자가 모집된 근로자로 하여금 사업장 내에서 직무에 따라 업무수행을 안내받거나 실습받도록 하는 것이다. 인턴십 기간은 3개월을 초과하여서는 아니된다.
3. 사용자가 자신을 위해 근무하게 하기 위하여 도제훈련생이나 인턴생을 모집하는 경우에는 직업교육활동을 등록할 필요가 없으며 훈련비용 역시 징수할 수 없고 직업교육법 규정에 따라 훈련계약을 체결하여야 한다.
4. 도제훈련생과 인턴생은 14세 이상이어야 하며, 도제훈련이나 인턴십에서 요구되는 충분한 건강상태를 갖추어야 한다. 예술 및 스포츠 분야를 제외하고, 도제훈련생과 인턴생은 과중·유해·위험한 업무·직업 목록에 속하며, 특히 노동보훈사회부가 고시하는 과중·유해·위험한 업무는 18세이상이어야 한다.
5. 도제훈련이나 인턴십 중에 도제훈련생과 인턴생이 직접 근로하거나 생산에 참가한 경우 사용자는 양 당사자가 합의한 임금을 지급하여야 한다.
6. 도제훈련이나 인턴십의 종료 시에 동법에 규정된 조건이 모두 충족된 경우, 양 당사자는 근로계약을 체결하여야 한다.

제62조 사용자와 근로자의 직업훈련계약 및 직업훈련비용

1. 베트남 또는 해외에서 사용자의 비용(사용자의 동업자가 자금을 지원하는 경우도 포함한다)으로 근로자의 직업기능·수준 향상훈련, 재훈련을 실시하는 경우 양 당사자는 직업훈련계약을 체결하여야 한다.

직업훈련 계약서는 2부를 작성되며, 당사자는 각 1부씩 보관한다.

2. 직업훈련계약은 다음의 주요내용을 포함하여야 한다.

- (a) 훈련제공 직무
- (b) 장소 및 기간, 훈련시간 내 임금
- (c) 훈련을 받은 후 기업에서 근무하여야 하는 보증기간
- (d) 훈련비용과 훈련비용 반환 책임
- (dd) 사용자의 책임
- (e) 근로자의 책임

3. 훈련비용은 훈련강사, 교육자료, 장소, 수업, 기계류, 장비 또는 실습교재 및 그 밖의 비용으로서 유효한 증빙자료가 첨부된 것이며 직업훈련생을 지원하기 위하여 지급되는 비용과 훈련기간 동안 지급되는 임금, 사회보험료·의료보험료·실업보험료를 포함한다. 근로자가 외국에서 훈련을 받은 경우에는 훈련비용에 여행비용, 훈련기간 동안의 생활비도 포함된다.

<제5장 사업장 내 대화, 단체교섭, 단체협약>

제1절 사업장 내 대화

제63조 사업장 내 대화의 조직

1. 사업장 내 대화는 각 당사자의 이익을 제고하는 해법을 찾는 노력과 함께 상호이해 및 협력을 강화하기 위하여 사업장 내 각 당사자의 권리, 이익과 관심사와 연관된 문제에 관한 사용자와 근로자 또는 근로자대표단체 간의 정보공유, 협의, 토론, 의견교환이다.
2. 사용자는 다음의 경우 사업장 내 대화를 조직하여야 한다.
 - (a) 최소 매년 1회 정기대화
 - (b) 일방 또는 양 당사자의 요구가 있을 때
 - (c) 동법 제36조제1항a호, 제42조·제44조·제93조·제104조·제118조, 제128조제1항 규정된 사안이 생길 때
3. 사용자와 근로자 또는 근로자대표단체는 동조 제2항의 규정된 경우들 외에도 대화를 실행할 것을 권장한다.
4. 정부는 대화의 조직과 단위사업장에서의 민주적 규율의 이행에 대해 규정한다.

제64조 사업장 내 대화의 내용

1. 필수적인 대화의 내용은 동법 제63조2항제c호 규정에 따른다.
2. 동조 제1항에 규정된 내용 이외에도 각 당사자는 대화를 진행하기 위해 다음의 내용을 선택할 수 있다.
 - (a) 사용자의 생산과 경영상태
 - (b) 근로계약, 단체협약, 취업규칙, 노동규율과 서약 및 그 밖에 사업장에서 합의한 사항의 이행
 - (c) 근로조건
 - (d) 근로자와 근로자대표단체의 사용자에 대한 요구사항
 - (dd) 사용자의 근로자 및 근로자대표단체에 대한 요구사항
 - (e) 그 밖에 양 당사자들의 공통적인 관심사항

제2절 단체교섭

제65조 단체교섭의 목적

단체교섭이란 근로조건을 확립하고 당사자 간의 관심사항을 규정하며 발전적이고 조화로우며 안정적인 근로관계를 확립하기 위하여 당사자 간에 교섭하고 합의하는 것을 말한다. 여기서 당사자란 하나 또는 다수의 근로자대표단체, 그리고 하나 또는 다수의 사용자 또는 사용자대표단체를 의미한다.

제66조 단체교섭의 원칙

단체교섭은 자발성, 선의, 평등, 협력, 공개, 투명성의 원칙에 따라 이루어진다.

제67조 단체교섭의 내용

교섭의 각 당사자는 단체교섭을 진행하기 위해 아래의 내용을 선택할 수 있다.

1. 임금 및 임금인상, 수당, 상여금, 식사와 그 밖의 다른 제도
2. 근로수준과 근로시간, 휴식시간, 초과근무, 교대 사이의 휴식
3. 근로자에 대한 고용 보장
4. 노동안전위생의 보장, 취업규칙의 이행
5. 근로자대표단체의 활동조건과 수단, 사용자와 근로자대표단체 간 관심사항
6. 노동쟁의의 예방 메커니즘·방식과 해결
7. 성평등 보장, 모성보호, 연차휴가, 직장 내 폭력과 성희롱 예방
8. 그 밖에 양 당사자들의 공통적인 관심사항들

제68조 기업 내 단위 근로자대표단체의 단체교섭권

1. 단위 근로자대표단체는 정부규정에 따라 기업 내 총 근로자수의 최소 인원비율을 충족할 때 단체교섭을 요구할 권리를 가진다.
2. 기업 내 다수의 단위 근로자대표단체를 있고 동조 제1항의 규정을 충족하는 경우, 기업 내 가장 다수의 구성원을 가진 조직이 단체교섭을 요구할 권리를 가진다.
다른 단위 근로자대표단체는 단체교섭을 요구할 권한이 있는 근로자대표단체의 동의를 얻으면 단체교섭에 참여할 수 있다.
3. 기업 내 다수의 단위 근로자대표단체를 있으나 동조 제1항의 규정을 충족하는 대표단체가 없는 경우, 각 대표단체는 단체교섭을 요구하기 위하여 자발적으로 서로 결합할 권리가 있다. 그러나 이러한 대표단체 구성원의 총합은 동조 제1항 규정에 따른 최소 인원비율을 충족하여야 한다.
4. 정부는 단체교섭권과 관련된 각 당사자 사이의 분쟁에 대한 해결방안을 규정하여야 한다.

제69조 기업 내 단체교섭 대표

1. 각 당사자의 단체교섭 참석 인원수는 양 당사자가 합의하여 정한다.

2. 각 당사자의 단체교섭을 참석자는 해당 당사자가 결정한다.

동법 제68조제2항의 규정에 따라 근로자측에 단체교섭에 참여하는 다수의 근로자대표단체가 있는 경우 단체교섭을 요구할 권한을 가진 대표단체가 교섭에 참여하는 각 단체의 대표 수를 결정한다.

동법 제68조제3항의 규정에 따라 근로자측에 단체교섭에 참여하는 다수의 근로자대표단체가 있는 경우 각 단체의 대표 수는 각 단체가 합의하여 정한다. 만약 합의가 되지 않는 경우, 단체교섭에 참여하는 모든 단체의 총 인원 수에서 각 단체의 구성원수가 비례하도록 참석 대표 수를 확정한다.

3. 단체교섭의 각 당사자는 교섭에 참여하는 대표로 지정하기 위해 상급 단체에 청할 권한이 있고 다른 당사자는 거부할 수 없다. 각 당사자의 단체교섭 대표 수는 다른 당사자가 동의한 경우를 제외하고 동조 제1항에 규정된 인원수를 초과해서는 아니된다.

제70조 기업 내 단체교섭의 절차

1. 동법 제68조 규정이나 사용자의 요구에 따라 단체교섭을 요구할 권한이 있는 단위 근로자 대표단체의 단체교섭 요구가 있으면, 요구를 받은 당사자는 교섭을 거부할 수 없다.

단체교섭 요구와 교섭 내용을 받은 날부터 7 영업일 내에 각 당사자는 장소, 교섭개시시간에 대해 합의하여야 한다.

사용자는 단체교섭 회의 시행을 위해 시간, 장소, 필수 조건을 배정할 책임이 있다.

단체교섭 개시시간은 단체교섭요구가 있는 날부터 30일을 초과해서는 아니된다.

2. 단체교섭 시간은 양 당사자가 합의한 경우를 제외하고 단체교섭 개시일로부터 90일을 초과해서는 아니된다.

근로자 대표의 단체교섭 회의 참여시간은 유급 근무시간으로 계산된다. 근로자가 단체교섭 회의에 참석하는 근로자대표단체의 구성원인 경우 각 회의 참석 시간은 동법 제176조제2항 규정된 시간으로 계산되지 않는다.

3. 단체교섭 과정에서, 만약 근로자대표의 요구가 있다면, 요구를 받은 날부터 10일 이내에 사용자측은 단체교섭이 가능한 조건을 만들기 위하여 사용자의 경영비밀 및 기술비밀을 제외한 생산·경영활동 현황, 단체교섭의 내용과 직접 관련된 기업수준의 다른 정보를 제공할 책임이 있다.

4. 단위 근로자대표단체는 단체교섭 과정의 진행방식과 결과, 내용에 대해 토론을 추진하고 근로자의 의견을 수렴할 권한을 가진다..

단위 근로자대표단체는 시간, 장소, 토론진행 방식, 근로자의 의견 청취에 관하여 결정한다.

그러나 이는 기업의 통상적인 생산·경영 활동에 악영향을 미쳐서는 아니된다.

사용자는 근로자대표단체가 토론하고 근로자의 의견을 청취하는 과정에 어려움을 초래하거나 방해·간섭해서는 아니된다.

5. 단체교섭의 진행사항은 반드시 회의록에 기록되어야 하고 회의록에는 양 당사자들 간에 합의한 내용과 이견이 있는 내용이 명시되어야 한다. 단체교섭의 회의록에는 근로자집단의 대표자, 사용자, 회의록 작성자의 서명이 있어야 한다. 단위 근로자대표단체는 단체교섭 회의록을 근로자 전체에게 널리 알리고 공개하여야 한다.

제71조 단체교섭의 실패

1. 다음의 경우 단체교섭이 실패하는 것이다.

- (a) 일반당사자가 교섭을 거부하거나 동법 제70조제1항에 규정된 시한 내에 교섭을 진행하지 아니하는 경우
 - (b) 동법 제70조제2항에 규정된 시한이 종료되었으나 각 당사자가 합의에 도달하지 못한 경우
 - (c) 동법 제70조제2항에 규정된 시한이 종료되지 않았으나 양 당사자가 모두 단체교섭이 합의에 도달할 수 없다고 확정하고 선언하는 경우
2. 교섭이 실패할 때, 각 당사자는 동법 규정에 따라 노동쟁의 해결절차를 진행할 수 있다. 노동쟁의를 해결하고 있을 때, 근로자대표단체는 파업을 추진할 수 없다.

제72조 산업별 단체협약과 다수기업이 참여하는 단체협약

1. 산업별 단체협약과 다수기업이 참여하는 단체협약의 원칙과 내용은 동법 제66조와 제67조 규정에 따라 실행한다.
2. 산업별 단체협약과 다수기업이 참여하는 단체협약의 진행과정은 동법 제73조 규정된 단체교섭위원회를 통한 단체협약의 진행합의를 포함하여 각 당사자가 합의하여 정한다.
3. 산업별 단체협약의 경우, 교섭대표는 산업별 노동조합과 그 산업의 사용자대표단체이다. 다수의 기업이 참여하는 단체교섭의 경우, 교섭대표는 자발성과 합의의 원칙하에 각 교섭당사자가 결정한다.

제73조 단체교섭위원회를 통한 다수의 기업이 참여하는 단체교섭

1. 합의의 원칙하에, 다수의 기업이 참여하는 단체교섭 각 당사자는 단체교섭을 진행하기 위하여 교섭에 참여하는 각 기업들의 본사가 소재한 성급 인민위원회나, 각 교섭참여기업의 본사가 다수의 성 또는 중앙직할시에 소재한 경우에는 각 당사자에 의해 선정된 성급 인민위원회에 단체교섭위원회 설립을 요청할 수 있다.
2. 다수기업이 참여하는 단체교섭의 각 당사자로부터 요청을 받으면, 성급 인민위원회는 단체교섭을 실행할 단체교섭위원회를 설립을 결정한다. 단체교섭위원회는 다음과 같이 구성된

다.

- (a) 각 당사자에 의해 결정된 단체교섭위원회 위원장. 위원장은 단체교섭위원회의 활동을 조정하고, 각 당사자의 단체교섭 업무를 지원하는 책임을 가진다.
 - (b) 각 당사자에 의해 지정되는 교섭대표. 각 당사자들 합의에 의해 위원회에 참여하는 교섭대표의 수는 결정된다.
 - (c) 성급 인민위원회의 대표
3. 단체교섭위원회는 관련 당사자의 요청에 의해 교섭을 진행하며, 다수 기업이 참여하는 단체협약이 체결되거나 각 당사자의 합의에 따라 스스로 그 활동을 종료한다.
 4. 노동보훈사회부 장관은 단체교섭위원회의 기능과 임무, 활동을 규정한다.

제74조 단체교섭 진행 중 성급 인민위원회의 책임

1. 단체교섭에 참여하는 각 당사자를 위해 단체교섭 기술에 대한 훈련과 교육을 마련
2. 단체협약을 지원하고 촉진하기 위해 경제·사회, 노동시장, 노동관계에 관한 각 정보와 데이터를 구축·공급
3. 적극적으로 또는 집단교섭 양 당사자의 요구가 있을 때, 집단교섭 과정에서 각 당사자가 합의에 도달할 수 있도록 지원하는 것. 요구가 없을 경우, 성급 인민위원회의 적극적 지원은 각 당사자가 동의하는 경우에 한하여 진행될 수 있다.
4. 다수의 기업이 참여하는 단체교섭에 있어 각 당사자가 요구 시, 동법 제73조의 규정에 따라 단체교섭위원회를 설립

제3절 단체협약

제75조 단체협약

1. 단체협약은 양 당사자가 단체교섭을 통하여 도달하고 양 당사자의 서면에 의해 체결된 합의이다.
단체협약은 기업별 단체협약, 산업별 단체협약, 다수기업이 참여하는 단체협약 및 그 밖의 형태의 단체협약으로 이루어져 있다.
2. 단체협약의 내용은 법률규정에 반하지 않아야 하고, 법률규정에 비교하여 근로자에게 유리할 것을 권고한다.

제76조 의견 수렴과 단체협약의 체결

1. 기업의 단체협약의 경우, 체결 전, 각 협상당사자는 단체협약 초안에 대해 기업 내 모든 근로자의 의견을 수렴해야 한다. 기업 단체협약은 기업 근로자의 50% 이상의 인원이 찬성 표결 시에만 체결된다.

2. 산업별 단체협약의 경우, 의견 수렴 대상자는 협상에 참여하는 기업 내 근로자 대표단체의 지도위원회 위원 전부를 포함해야 한다. 산업별 단체협약은 50% 이상의 인원이 찬성 표결 시에만 체결된다.
다수 기업이 참여하는 단체협약의 경우, 의견 수렴 대상자는 협상에 참여하는 기업 내 모든 근로자 또는 협상에 참여하는 기업 내 근로자 대표단체의 지도위원회 위원 전부를 포함해야 한다. 50% 이상의 인원이 찬성을 표결한 기업들만이 다수 기업이 참여하는 단체협약 체결에 참여할 수 있다.
3. 단체협약 초안에 대한 시간, 장소 및 표결 의견 수렴 방식 등은 근로자 대표단체에 의해 결정되거나 협상에 참가하는 기업의 일반 생산·경영 활동에 영향을 미쳐서는 아니된다. 사용자는 근로자 대표단체의 협약 초안에 대한 표결 의견 수렴 과정에 어려움을 초래하거나 방해·간섭해서는 아니된다.
4. 단체협약은 각 협상 당사자의 합법적인 대표에 의해 체결된다.
다수 기업이 참여하는 단체근로협약이 단체교섭위원회를 통해 진행될 경우, 협약은 단체교섭위원회 위원장과 각 당사자의 합법적인 대표에 의해 체결된다.
5. 단체협약은 동법 77조 규정에 따라, 체결한 모든 당사자와 성급 인민위원회의 노동관서에 송부되어야 한다.
산업별 단체근로협약 또는 다수 기업이 참여하는 단체근로협약의 경우, 각 사용자와 협약에 참여하는 각 기업 내 근로자 대표단체 각각 1부씩을 받아야 한다.
6. 단체근로협약의 체결된 후, 사용자는 자신의 근로자가 알도록 공표해야 한다.
7. 정부는 동조의 세부사항을 규정한다.

제77조 단체협약의 송부

단체협약 체결일로부터 10일 이내에 단체협약에 참여한 사용자는 기업이 소재한 성급 인민위원회의 노동관서에 단체협약 사본 1부를 제출하여야 한다.

제78조 단체협약의 효력과 기한

1. 단체협약의 효력발생일은 양 당사자의 합의에 의하여 합의서에 기재된다. 만약 양 당사자가 효력발생일에 합의하지 않으면 체결된 날로부터 효력이 발생한다.
효력 발생 후 단체협약은 반드시 양 당사자에 의하여 존중·실행되어야 한다.
2. 유효한 기업 단체협약은 기업의 사용자와 기업 근로자 전체에게 적용된다. 산업별 단체협약과 다수 기업이 참여한 단체협약은 단체협약에 참여하는 각 기업의 사용자와 근로자 전체에게 적용된다.
3. 단체협약의 기한은 1년에서 3년이다. 구체적인 시한은 각 당사자의 합의에 의하여 단체협약에 기재된다. 각 당사자는 단체협약의 각각의 내용에 대해 서로 다른 기한을 합의할 수 있다.

제79조 기업의 단체협약 이행

1. 사용자와 단체협약 효력 발생 이후 입사한 모든 근로자를 포함한 근로자는 효력을 가지는 단체협약을 성실하게 이행할 의무를 가진다.
2. 단체협약의 효력이 발생하기 전, 기 체결된 근로계약 내 각 당사자의 권리, 의무 및 이익이 단체협약의 해당 규정보다 낮을 경우, 단체협약에 따라 이행되어야 한다. 사용자의 규정이 단체협약에 부합하지 않을 경우, 부합하도록 수정되어야 한다. 수정이 완료되지 않은 기간에는 단체협약의 해당 내용에 따라 이행한다.
3. 일방 당사자는 다른 당사자가 단체협약을 성실히 이행하지 않거나 위반했다고 판단하는 경우, 단체협약의 올바른 이행을 요구할 권리가 있으며 각 당사자는 검토·해결할 책임이 있다. 만약 해결하지 못할 경우, 각 당사자는 법률 규정에 따른 노동쟁의의 해결을 요구할 권리를 가진다.

제80조 기업의 분할, 통합, 합병, 매매, 임대, 기업 형태 변경 및 소유권 또는 재산 사용권 양도 시, 기업 단체근로협약 이행

1. 기업의 분할, 통합, 합병과 매매, 임대, 기업 형태 변경 및 기업 소유권, 재산 사용권 양도 시, 승계 받은 사용자와 근로자 대표단체는 노동사용계획에 근거하여, 기존 기업의 단체협약의 지속적 이행·수정·보완 또는 새로운 단체협약 체결을 위한 협상을 검토·선택하기 위해 동법 제68조 규정에 따라 협상권을 가진다.
2. 사용자의 영업 종료로 인해 기업 단체협약의 효력이 소멸된 경우, 근로자의 권익은 법률 규정에 따라 해결될 수 있다.

제81조 기업 단체협약, 산업별 단체협약, 다수 기업이 참여하는 단체협약 간 관계

1. 근로자의 권리, 의무 및 이익에 관한 기업 단체근로협약, 다수 기업이 참여하는 단체협약, 산업별 단체협약의 규정이 다른 경우, 근로자에게 가장 이익이 되는 내용에 따라 이행한다.
2. 산업별 단체협약 또는 다수 기업이 참여하는 단체협약의 적용 대상인 기업이 기업 단체협약이 없는 경우, 산업별 단체협약 또는 다수 기업이 참여하는 단체협약에 비하여, 근로자에게 더 이익이 되는 내용으로 기업 단체협약을 추진할 수 있다.
3. 산업별 단체협약 또는 다수 기업이 참여하는 단체협약에 참여하지 않은 기업에게, 근로자에게 더 이익이 되는 산업별 단체협약 또는 다수 기업이 참여하는 단체협약의 내용을 이행할 것을 권고한다.

제82조 단체협약의 변경 및 보충

1. 단체협약은 단지 각 당사자의 단체교섭에 의한 자발적인 합의에 따라 변경·보충된다.

단체협약의 변경 및 보충은 단체교섭 및 단체협약 체결과 동일하게 이루어진다.

2. 만약 법률의 변경으로 단체협약이 법률과 합치하지 않을 경우, 각 당사자는 법률 규정에 부합하도록 그 단체협약을 변경 또는 보충하여야 한다. 단체협약의 변경 및 보충을 진행하는 기간 동안 근로자의 권익은 법률 규정에 따른다.

제83조 단체협약의 만료

단체협약이 만료되기 전 90일 이내에 각 당사자는 현재 단체협약의 기한 연장에 대하여 협의하거나 새로운 단체협약을 체결할 수 있다. 각 당사자가 단체협약의 기한 연장에 합의하는 경우, 동법 제76조의 규정에 따라 의견을 수렴하여야 한다.

단체협약이 만료되었으나 각 당사자의 단체교섭이 진행되고 있다면, 각 당사자가 다르게 합의한 경우를 제외하고, 단체협약이 만료된 날부터 90일을 초과하지 않는 기한 내에서 기존 단체협약이 계속 시행된다.

제84조 산업별 단체협약 또는 다수 기업이 참여하는 단체협약의 적용범위 확대

1. 산업별 단체협약 또는 다수 기업이 참여하는 하나의 단체협약이, 산업구역·경제구역·수출구역·하이테크 구역 내, 동종 산업·업종 근로자의 75% 이상 또는 기업 75% 이상의 적용범위를 가지면, 그러한 구역의 사용자 또는 근로자대표단체는 권한 있는 국가기관에 그러한 단체협약의 일부 또는 전체를, 산업구역·경제구역·수출구역·하이테크 구역 내 동종 산업·업종의 각 기업으로 적용범위 확대를 제안할 수 있다.
2. 정부는 동조제1항의 단체협약 적용범위 확대와 관련된 순서·절차·결정권한 등 세부사항을 규정한다.

제85조 산업별 단체협약 또는 다수 기업이 참여하는 단체협약의 가입과 탈퇴

1. 기업은 동법 제84조제1항에 규정된 경우를 제외하고, 협약의 구성원인 기업의 모든 사용자와 근로자대표단체가 동의한다면 산업별 단체협약 또는 다수 기업이 참여하는 단체협약에 가입할 수 있다.
2. 산업별 단체협약 또는 다수 기업이 참여하는 단체협약의 구성원인 기업은 생산·경영활동에 특별한 곤란한 경우를 제외하고, 협약의 구성원인 모든 사용자와 근로자대표단체가 동의한다면 산업별 단체협약 또는 다수 기업이 참여하는 단체협약에서 탈퇴할 수 있다.
3. 정부는 동조의 세부사항을 규정한다.

제86조 무효인 단체협약

1. 하나 또는 일부 조항이 법률에 위반할 경우 그 부분만 무효로 된다.
2. 단체협약은 다음의 경우 전부 무효가 된다.

- (a) 단체협약의 내용 전부가 법률에 위반하는 경우
- (b) 권한 없는 자가 단체협약을 체결한 경우
- (c) 올바른 단체교섭 절차와 단체협약 체결 절차를 준수하지 않은 경우

제87조 단체협약 무효 선고할 권한

인민법원은 단체협약의 무효를 선고할 권한을 갖는다.

제88조 무효인 단체협약의 처리

단체협약이 무효로 선고된 경우, 일부 또는 전부가 무효에 해당되는 단체협약에 규정된 각 당사자의 권리·의무·이익은 법률 규정이나 근로계약상 합법적인 합의에 의해서 해결된다.

제89조 단체교섭 및 단체협약 체결 비용

사용자는 단체교섭, 단체협약의 체결·변경·보충·제출·고지에 필요한 모든 비용을 부담한다.

<제6장 임금>

제90조 임금

1. 임금은 업무수행을 위하여 합의된 바에 따라 사용자가 근로자에게 업무 수행의 대가로 지급하는 금원을 의미한다. 임금은 업무 또는 직책에 따른 임금, 수당 및 기타 보충금을 포함한다.
2. 업무 및 직책에 따른 임금은 최저임금보다 낮아서는 아니된다.
3. 사용자는 동일한 가치를 지닌 동일한 노동에 대하여 성별에 따른 차별이 없는 공평한 임금을 보장하여야 한다.

제91조 최저임금

1. 최저임금이란 사회-경제적 조건을 충실히 고려한 가운데, 근로자와 그 가족의 최저생계를 보장하기 위해 일반적인 근로환경에서 가장 기본적인 업무를 수행하는 근로자들에게 지급하는 최저임금의 수준이다.
2. 최저임금은 월·시간 기준으로, 지역별로 결정된다.
3. 최저임금은 근로자와 그 가족의 최저 생계수준, 최저임금과 노동시장의 임금률의 비교, 소비자물가, 경제성장, 노동 공급 및 수요, 고용률 및 실업률, 노동생산성, 기업들의 지출가능성 등에 근거하여 조정되어야 한다.
4. 정부는 동조의 세부사항을 규정해야 하며, 국가임금위원회의 권고를 기초로 하여 최저임금

을 결정·발표하여야 한다.

제92조 국가임금위원회

1. 국가임금위원회는 근로자의 최저임금과 임금정책에 관한 정부 자문기관이다.
2. 국무총리는 노동보훈사회부, 베트남노동총연맹, 중앙수준의 사용자대표조직의 대표와 다수의 전문가로 구성된 국가임금위원회를 설립하여야 한다.
3. 정부는 국가임금위원회의 기능·임무·조직구조·운영에 관한 규정을 마련한다.

제93조 임금등급, 임금표 및 노동기준의 수립

1. 사용자는 근로자를 채용·사용하고 근로계약서에 명시된 업무 또는 직책에 따른 급여 수준을 합의하며 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 임금등급, 임금표 및 노동수준을 설정해야 한다.
2. 노동수준은 근로자 대다수가 평소업무를 근로시간을 연장하지 않고 실행할 수 있는 평균적 수준이어야 하며, 공식적으로 공포하기 전에 시험 적용하여야 한다.
3. 사용자는 임금등급, 임금표 및 노동기준을 수립할 때, 단위 근로자대표단체가 있는 사업장은 단위 근로자대표단체의 의견을 참고하여야 한다. 임금등급, 임금표 및 노동기준은 시행하기 전에 사업장에 공개적으로 공포되어야 한다.

제94조 임금지급의 원칙

1. 사용자는 근로자에게 적시에 전액의 임금을 직접 지급하여야 한다. 근로자가 직접 급여를 수령받지 못하는 경우, 사용자는 근로자에 의해 합법적으로 위임받은 자에게 급여를 지급할 수 있다
2. 사용자는 근로자의 임금소비의 자기결정권을 제한하거나 간섭하여서는 아니된다. 사용자는 근로자에게 사용자 혹은 사용자가 지정한 곳의 상품과 서비스를 구매·이용하도록 강요해서는 아니된다.

제95조 임금의 지급

1. 사용자는 사전합의, 노동생산성, 업무의 질에 근거하여 근로자에게 임금을 지급한다.
2. 근로계약 내 임금은 베트남 동화로 표기하고 지급해야 하며, 베트남에서 근무하는 외국인의 경우는 외화로 할 수 있다.
3. 사용자는 임금지급 시에는 매번 반드시 근로자에게 임금, 초과근무수당, 야간근무수당, (만약 있다면) 공제금액에 대해 명기된 급여명세서를 통보하여야 한다.

제96조 임금의 지급방식

1. 사용자와 근로자는 시간급, 생산량 또는 업무 완성도에 따른 지급방식에 대해 합의한다.
2. 임금은 현금 또는 근로자가 개설한 개인 은행계좌로 지급되어야 한다.
 개설된 개인 은행계좌로 지급하는 경우, 사용자는 은행계좌 개설과 송금에 일체의 관련 비용을 지불하여야 한다.
3. 정부는 동조의 세부사항을 규정해야 한다.

제97조 임금 지급기한

1. 시급, 일급, 또는 주급제 근로자는 근무시간, 일, 주에 따라 또는 당사자 쌍방의 합의가 있는 경우 일정기간을 합산하여 임금을 지급받을 수 있다. 다만, 합산하여 임금을 지급받는 경우에는 15일을 초과하여서는 아니된다.
2. 월급제 근로자는 월 1회 또는 2회에 걸쳐 임금을 지급받을 수 있다. 지급시점은 양 당사자 합의에 의하고, 고정된 주기로 확정되어야 한다.
3. 생산량이나 업무 완성도에 따라 임금을 지급받는 근로자의 경우 양 당사자가 합의한 바에 따라 임금을 지급받을 수 있다. 업무가 수개월에 걸쳐 이루어질 경우 매월 수행한 업무량에 따라 계산된 임금을 미리 지급받을 수 있다.
4. 불가항력적 요인에 의해 사용자가 모든 극복방안을 찾으려 하였으나 적기에 임금 지급을 할 수 없는 경우, 지연은 30일을 초과해서는 아니된다. 임금지급의 지연이 15일을 초과하면, 사용자는 적어도 사용자가 개설한 은행에서 임금지급 시점에 공표된 1개월 정기예금의 이자율에 따라 계산된 지연급여의 이자에 상응하는 금액으로 보상하여야 한다.

제98조 초과근무 및 야간근무 시 임금

1. 초과근무를 한 근로자는 다음의 단위 임금 또는 수행 업무에 따라 계산된 임금을 지급받는다.
 - (a) 평일에는 적어도 150% 이상
 - (b) 주휴일에는 적어도 200% 이상
 - (c) 공휴일 및 유급휴가는 적어도 300% 이상. 다만, 일급을 받는 근로자의 공휴일 및 유급휴가의 해당일 임금은 포함되지 않는다.
2. 야간에 근무한 근로자는 단위 임금 또는 통상 주간근무에 지급되는 임금의 30% 이상을 추가로 지급받는다.
3. 야간에 초과근무를 한 근로자는 제1항 및 제2항에 규정된 금액 이외에 단위 임금 또는 통상 주간근무·주휴일·공휴일에 지급되는 임금의 20% 이상을 추가로 지급받는다.

제99조 근로중단 시 임금

근로자가 근로를 중단하여야 할 경우, 다음과 같이 임금을 지급받는다.

1. 사용자의 과실로 인해 작업이 중단되는 경우, 근로자는 노동계약에 따른 임금 전액을 지급

받는다.

2. 근로자의 과실로 인해 작업이 중단되는 경우, 해당 근로자는 임금을 지급받지 못한다. 작업이 중단된 동일 사업장 내 다른 근로자는 양 당사자가 합의한 임금을 지급받되, 최저임금보다 낮아서는 아니된다.
3. 사용자의 과실이 아닌 전기·수도 사고 또는 자연재해·화재·전염병·적에 의한 파괴·권한 있는 국가기관의 요구에 따른 사업장 이전 또는 경제적 사유로 작업이 중단되는 경우, 양 당사자는 작업 중단 시의 임금에 대해 다음과 같이 합의한다.
 - (a) 14일 이하의 작업중단의 경우 작업중단시 임금은 합의에 따르되 최저임금보다 낮아서는 아니된다.
 - (b) 14일을 넘는 작업중단의 경우 작업중단시 임금은 양 당사자의 합의에 따르되, 처음 14일간의 작업중단 시 임금은 최저임금보다 낮지 않도록 보장하여야 한다.

제100조 중간계약자를 통한 임금지급

1. 중간계약자 또는 유사한 중개자를 사용하는 곳에서는 주고용주인 사용자는 이들의 성명, 주소에 대한 명부를 이들의 근로자 명부와 함께 보관하여야 한다. 또한 사용자는 임금지급, 노동안전위생에 관한 법률의 규정을 준수하는지 확인하여야 한다.
2. 중간계약자 또는 유사한 중개자가 임금을 전액 지불하지 못하거나 근로자의 다른 이익을 보장하지 못할 경우 주고용주인 사용자는 임금 지급과 근로자의 이익을 보장하여야 한다. 이 경우 주고용주인 사용자는 중간계약자나 중개자에게 보상을 요구하거나, 법률 규정에 따라 관계 국가기관에 분쟁해결을 요청할 수 있다.

제101조 임금의 선지급

1. 근로자는 양 당사자가 합의한 조건에 따라 이자를 계산하지 않고 임금을 선지급 받을 수 있다.
2. 사용자는 근로자가 국민의 의무를 이행하기 위해 1주일 이상의 기간 동안 일시적으로 근로를 제공하지 못하는 경우에 해당 일수의 근로계약에 따른 임금을 근로자에게 선지급하여야 한다. 다만 이 기간은 1개월을 넘을 수 없고, 근로자는 선지급 받은 임금을 반환하여야 한다. 군사의무법 규정에 따라 입대하는 근로자는 임금을 선지급 받아서는 아니된다.
3. 연차휴가 시, 근로자는 적어도 연차휴가의 임금에 상응하는 임금을 선지급받을 수 있다.

제102조 임금공제

1. 사용자는 동법 제129조에 규정에 따라 사용자의 공구나 설비, 자산의 파손에 대한 손해 배상을 위해서만 근로자의 임금에서 그 상당액을 공제할 수 있다.
2. 근로자는 자신의 임금 공제사유를 알 권리가 있다.
3. 임금의 공제는 의무적 사회보험, 의료보험, 실업보험 그리고 개인소득세를 납부한 후 근로

자가 실제 받는 월 임금에서 30%를 초과할 수 없다.

제103조 임금인상, 승급, 수당, 보조금에 관한 제도

임금인상, 승급, 수당, 보조금, 그 밖의 근로 유인제도는 근로 계약, 단체협약 또는 사용자가 정하는 규칙에 합의되어야 한다.

제104조 상여제도

1. 상여란 생산 및 경영의 성과, 근로자의 작업 완성도에 기초하여 사용자가 근로자에게 지급하는 금원, 자산 그 밖의 형태의 수단을 의미한다.
2. 사용자는 단위 근로자대표 단체가 있는 사업장의 경우 단위 근로자 대표단체의 의견을 참고한 후 상여제도를 결정하고, 이를 사업장에 공표하여야 한다.

<제7장 근로시간 및 휴식>

제1절 근로시간

제105조 정규 근로시간

1. 근로시간은 1일 8시간, 1주 48시간을 초과할 수 없다.
2. 사용자는 일 또는 주 단위로 근무시간을 정할 수 있으나 근로자가 알도록 통보하여야 한다. 주 단위의 경우 1일 10시간, 1주 48시간을 초과할 수 없다.
국가는 사용자가 근로자에 대해 1주 40시간 근무를 시행하는 것을 권장한다.
3. 사용자는 국가기술기준 및 관련법에 따라 위험·유해 물질에 접촉하는 근로시간의 제한을 보장할 책임이 있다.

제106조 야간 근로시간

야간 근로시간은 22시부터 익일 오전 6시까지로 한다.

제107조 초과근무

1. 초과근무란 법률, 단체협약 또는 취업규칙에 규정된 정규 근로시간 외에 추가적으로 근무하는 시간을 의미한다.
2. 사용자는 다음과 같은 조건이 충족될 때 근로자들을 초과근무를 시킬 수 있다.
 - (a) 근로자의 동의
 - (b) 초과근무시간은 1일 정규 근로시간의 50%를 초과하지 않고, 주 단위로 근무하는 근로자

의 경우 정규 근로시간과 초과근무시간을 합한 시간이 1일 12시간을 초과하지 않아야 한다. 초과근무시간은 1개월에 40시간을 초과하지 않아야 한다.

- (c) 동조 제3항에 규정된 경우를 제외하고 초과근무시간은 1년에 200시간을 초과하지 않아야 한다.
3. 사용자는 다음과 같은 산업, 작업, 상황에 대해 1년에 300시간을 초과하지 않게 초과근무를 요청할 수 있다.
- (a) 방직·봉제·가죽·신발·전기·전자 수출상품의 생산·가공, 농·수산·임업 및 염색업 상품의 가공
 - (b) 전력 공급, 통신, 정유 상품의 생산·공급 및 상하수도
 - (c) 전문자격 또는 고도의 기술을 갖춘 근로자에 의해 해결되는 업무이나 노동시장에서 적시에 충분하게 공급이 되지 않는 경우
 - (d) 계절적 업무특성 또는 원료·상품 수급으로 인해 지연할 수 없는 긴급한 작업이나 기상·천재지변·화재·외침·전력 부족·원료 부족 및 생산라인의 기술적 사고 등 예측할 수 없는 객관적 요인으로 인해 발생하는 문제를 해결하기 위한 경우
 - (dd) 정부가 규정한 그 밖의 경우
4. 동조 제3항의 규정에 따라 초과근무를 실시할 경우, 사용자는 반드시 성급 인민위원회의 노동관서에 서면으로 신고해야 한다.
5. 정부는 동조의 세부사항을 규정한다.

제108조 특별한 경우의 초과근무

사용자는 다음의 경우에 동법 제107조 규정에 따른 초과근무시간 대해 언제든지 제한없이 근로자에게 초과근무를 요구할 수 있고, 근로자는 이를 거부할 수 없다.

1. 법률에 따라 국방과 안보의 의무를 부과하는 동원령을 수행하는 경우
2. 천재지변, 화재, 전염병 또는 재난의 예방·극복을 위하여 기관·조직·개인의 생명과 재산을 보호하는 업무를 수행하는 경우. 다만, 노동안전위생법 규정에 따라 근로자의 생명·건강에 위험이 있을 경우 제외한다.

제2절 휴식시간

제109조 근로시간 중 휴식

1. 동법 제105조 규정된 근로시간에 따라 하루 6시간 이상 근무한 근로자는 적어도 30분의 연속적인 휴식을, 야간근무는 적어도 45분의 연속적인 휴식을 가질 수 있다.
6시간 이상 연속적으로 근무한 근로자의 경우 휴식시간은 근로시간에 산입된다.
2. 동조 제1항에 규정된 휴식시간 외에, 사용자는 짧은 휴식시간을 지정하고, 이를 취업규칙에 규정하여야 한다.

제110조 교대근로자의 휴식

교대근무 근로자는 다음 교대작업을 시작하기 전에 적어도 12시간의 휴식시간을 가질 수 있다.

제111조 주휴일

1. 근로자는 매주 최소한 연속 24시간의 휴식시간을 가질 수 있다. 근로주기 상 근로자가 주휴일을 가질 수 없는 특별한 경우에는 사용자는 근로자가 적어도 월 평균 4일의 휴일을 보장하여야 한다.
2. 사용자는 근로자의 주휴일을 일요일이나 주중 다른 확정된 날로 배정할 수 있으나 반드시 이를 취업규칙에 규정되어야 한다.
3. 동법 제112조제1항에 규정된 공휴일과 명절에 주휴일이 겹치는 경우, 근로자는 익일에 주휴일을 보충하는 휴가를 가진다.

제112조 공휴일과 명절

1. 근로자는 다음과 같은 공휴일과 명절에 유급휴가를 가진다.
 - (a) 신정(양력): 1일 (양력 1월 1일)
 - (b) 구정(음력): 5일
 - (c) 전승기념일: 1일 (양력 4월 30일)
 - (d) 국제 노동절: 1일 (양력 5월 1일)
 - (dd) 건국 기념일: 2일 (양력 9월 2일과 전후 연계일 1일)
 - (e) 홍왕 기념일 (음력 3월 10일)
2. 베트남에서 근무하는 외국인 근로자는 동조 제1항에 규정된 공휴일과 명절 외에 자국의 전통 설날 1일과 국가공휴일 1일의 휴가를 가진다.
3. 매년, 실제 상황을 토대로 하여, 국무총리는 동조제1항 제b호와 제d호의 규정된 구체적인 휴일을 결정한다.

제113조 연차휴가

1. 한 사용자를 위하여 12개월 동안 온전히 근무한 근로자는 다음과 같이 근로계약에 따라 연차 유급휴가를 가질 수 있다.
 - (a) 통상적인 근로환경에서 근무하는 근로자의 경우 12영업일
 - (b) 미성년 또는 장애인근로자, 과중·유해·위험한 직업·업무에 근무하는 근로자의 경우 14영업일
 - (c) 특별하게 과중·유해·위험한 직업·업무에 근무하는 근로자의 경우 16영업일
2. 한 사용자를 위하여 12개월 동안 온전히 근무하지 않은 근로자는 근무한 달 수에 비례하는

일수의 연차휴가를 가진다.

3. 퇴직·실직으로 연차휴가의 전부 또는 일부를 사용하지 못한 경우, 사용자는 휴가를 사용하지 않은 기간에 대한 임금을 정산하여야 한다.
4. 사용자들은 근로자들의 의견을 참고하여 연차휴가 일정을 정할 책임이 있고, 이를 근로자에게 사전에 통지하여야 한다. 근로자는 사용자와 합의하여 여러 차례 연차휴가를 사용하거나 최대 3년분의 연차휴가를 합하여 사용할 수 있다.
5. 연차휴가이지만 그 때까지 임금을 지급받지 못한 경우, 근로자는 동법 제101조제3항 규정에 따라 선지급 받을 수 있다.
6. 근로자가 도로, 철로 또는 해상 운송수단을 이용하고 왕복 이동시간이 2일을 초과할 경우 이동기간을 더하여 3일째부터 연차휴가가 산정된다. 다만 이는 1년에 1회에 한한다.
7. 정부는 동조의 세부사항을 규정한다.

제114조 근속연수에 따른 연차휴가의 가산

한 사용자를 위하여 계속 근무한 근로자는 연수 매 5년마다 동법 제113조제1항에 규정된 연차휴가 일수에 1일을 가산한다.

제115조 경조휴가 및 무급휴가

1. 근로자는 다음의 경우 유급 경조휴가를 가질 수 있고, 이를 사용자에게 통보하여야 한다.
 - (a) 혼인: 3일
 - (b) 친자녀·양자녀의 결혼: 1일
 - (c) 친부모·양부모, 배우자의 친부모·양부모, 배우자 또는 친자녀·양자녀의 사망: 3일
2. 근로자는 조부모·외조부모·형제자매의 사망, 부 또는 모의 결혼, 친형제자매의 결혼 시 1일의 무급휴가를 가질 수 있고, 이를 사용자에게 통지하여야 한다.
3. 동조 제1항과 제2항에 규정된 것 이외에 근로자는 사용자와 합의하여 무급휴가를 가질 수 있다.

제4절 특수업무 종사자의 근로시간 및 휴식

제116조 특수업무 종사자의 근로시간 및 휴식

도로·철도·해상·항공 운송, 해양 가스·석유 탐사와 채굴, 해상 근로, 예술분야 근로, 방사능·원자력 기술, 고주파 기술 응용, 컴퓨터 공학 및 컴퓨터 공학기술, 첨단 과학기술의 응용연구, 잠수, 지하 채굴업무, 계절적 생산업무 또는 주문에 따른 가공업무, 24시간 계속 근로가 요구되는 업무, 정부규정에 따른 그 밖의 특수성격의 업무 종사자의 근로시간 및 휴식에 대한 구체적인 규정은 관계부처 또는 분과가 노동보훈사회부와 합의하여 정하여야 하며, 동법 제1089의 규정을 준수하여야 한다.

<제8장 노동규율 및 손해에 대한 책임>

제1절 노동규율

제117조 노동규율

노동규율이란 사용자에 의해 제정된 취업규칙이나 법률규정에 의한 근로시간·기술의 준수 및 생산·경영관리에 관한 규정을 의미한다.

제118조 취업규칙

1. 10인 이상의 근로자를 고용하면, 사용자는 취업규칙을 제정하여야 하고 서면으로 작성되어야 한다.
2. 취업규칙의 내용은 노동법률과 관련 법률 규정에 위반하지 않아야 하며, 다음과 같은 주요 내용을 포함하여야 한다.
 - (a) 근로시간 및 휴식시간
 - (b) 사업장에서의 질서
 - (c) 노동안전위생
 - (d) 직장 내 성희롱 예방과 직장 내 성희롱 행위에 대한 처리 과정과 절차
 - (dd) 사용자의 재산, 기업비밀 및 기술 기밀과 지적재산 보호
 - (e) 노동계약과 다른 업무로 근로자의 일시적인 전보의 경우
 - (g) 근로자의 노동규율 위반행위와 이 경우 징계조치 형식
3. 사용자는 취업규칙을 제정·개정·보완하기 전에, 단위 근로자 대표단체단체가 있는 경우 단위 근로자 대표단체의 의견을 참고하여야 한다.
4. 취업규칙은 반드시 근로자들에게 통지되어야 하고, 주요내용은 사업장 내 필수적인 장소들에 게시되어야 한다.
5. 정부는 동조의 세부사항을 규정한다.

제119조 취업규칙의 등록

1. 10인이상 근로자를 고용하는 사용자는 기업 등록지 소재 성급 인민위원회의 노동관서에 취업규칙을 등록하여야 한다.
2. 사용자는 취업규칙 제정일로부터 10일 이내에 취업규칙 등록서류를 제출하여야 한다.
3. 취업규칙에 법률에 위반하는 규정이 있을 경우, 성급 인민위원회의 노동관서는 취업규칙 등록서류를 접수한 날로부터 7영업일 이내에 사용자에게 취업규칙을 변경·보완하도록 통지 및 안내하여야 한다.

4. 서로 다른 다수의 지역에 위치한 기업의 지사, 생산 단위나 지점을 보유한 고용주는 기업의 지사, 생산단위나 지점이 소재한 성급 인민위원회의 노동관서에도 등록된 취업규칙을 송부하여야 한다.
5. 구체적 조건에 따라, 성급 인민위원회의 노동관서는 현급 인민위원회의 노동관서에게 동조 규정에 따른 취업규칙 등록 업무를 실행할 권한을 위임할 수 있다.

제120조 취업규칙 등록서류

취업규칙 등록서류는 다음을 포함한다.

1. 취업규칙 등록 신청서
2. 취업규칙
3. 단위 근로자 대표단체가 있는 경우 단위 근로자 대표단체의 의견서
4. (만약 있다면) 노동규율 및 물적 책임에 관한 규정이 있는 사용자의 문서들

제121조 취업규칙의 효력

취업규칙은 동법 제119조에 규정된 권한있는 국가기관이 취업규칙 등록 서류를 완전하게 수령한 날로부터 15일 이후에 효력이 발생한다.

10인 미만의 근로자를 고용하는 사용자가 문서로 취업규칙을 제정한 경우 취업규칙 내 사용자의 결정에 의해 효력이 발생한다.

제122조 노동규율 위반에 대한 징계조치의 원칙, 절차 및 과정

1. 노동규율 위반 시 징계조치는 다음과 같이 규정한다.
 - (a) 사용자가 근로자 과실의 입증책임을 진다.
 - (b) 징계조치를 받을 근로자가 구성원인 단위 근로자 대표단체가 참여하여야 한다.
 - (c) 해당 근로자가 참석하여야 하고, 직접 자신을 변호하거나 변호사 또는 대리인에게 변호를 요청할 수 있다. 15세 미만인 자의 경우에는 법정대리인이 참석하여야 한다.
 - (d) 노동규율 위반에 대한 징계조치 시에는 보고서가 작성되어야 한다.
2. 하나의 노동규율 위반행위에 대하여 동시에 여러 유형의 징계조치를 적용해서는 아니된다.
3. 근로자가 동시에 다수의 노동규율 위반행위를 한 때에는 가장 중한 위반행위에 대한 가장 높은 수준의 징계조치만을 적용하여야 한다.
4. 다음의 기간 중에 있는 근로자에 대하여는 징계조치를 할 수 없다.
 - (a) 근로자의 병가·요양휴가 및 사용자의 동의를 얻은 휴가기간
 - (b) 근로자가 일시적으로 구금 또는 유치된 기간
 - (c) 근로자가 동법 제125조제1과 제2항에 규정된 위반행위에 대하여 조사·입증 및 판결의 권한을 가진 기관의 결과를 기다리는 기간

- (d) 여성근로자의 임신 및 출산휴가 기간, 근로자가 12개월 미만의 자녀를 양육하는 기간
- 5. 정신질환이 있거나 인식능력 또는 행동조절능력을 상실한 기간 중에 노동규율을 위반한 근로자에 대해서는 징계조치를 할 수 없다.
- 6. 정부는 징계조치 절차와 과정을 규정한다.

제123조 노동규율 위반에 대한 징계의 시효

1. 노동규율 위반에 대한 징계의 시효기간은 위반행위가 있었던 날부터 6개월이다. 위반행위가 사용자의 재정, 자산, 기술비밀 또는 경영비밀 누설과 직접적으로 관련이 있는 경우에는 시효기간은 12개월로 한다.
2. 동법 제122조제4항에 규정된 기간의 종료 시, 만약 시효가 종료되거나 시효는 남아있으나 60일이 되지 않는 경우, 그 기간이 종료한 날로부터 60일을 초과하지 않는 범위에서 징계조치 시효가 연장된다.
3. 사용자는 동조제1항과 제2항에 규정된 기한 내에 노동규율 위반에 대한 징계를 결정하여야 한다.

제125조 노동규율 위반에 대한 징계조치 유형

1. 견책
2. 최대 6월 간 임금인상 동결
3. 강등
4. 해고

제125조 노동규율 위반에 대한 해고의 적용

사용자는 다음의 경우 징계해고를 할 수 있다.

1. 사업장 내 절도, 횡령, 도박, 고의적 상해, 마약 사용한 근로자
2. 기술 및 경영비밀의 누설, 사용자의 지적재산권 침해, 사용자의 재산·이익에 극히 중대한 손해를 가하거나 가할 것임을 협박하는 행위, 취업규칙에 규정된 직장 내 성희롱 행위를 한 근로자
3. 근로자가 임금인상 동결 또는 강등의 징계를 받고 그 징계가 말소되지 않은 기간에 재위반 행위를 저지른 경우. 재위반 행위란 근로자가 이미 징계를 받은 이후에 위반행위를 반복하는 것을 말하며 징계조치가 동법 제126조에 따라 아직 말소되지 않은 경우를 말한다.
4. 근로자가 정당한 이유 없이, 자의로 결근한 첫날부터 계산하여, 30일 기간 내 누적 5일 또는 365일 기간 내 누적 20일을 무단결근한 근로자.

정당한 이유란, 천재지변, 화재, 권한 있는 의료기관에 의해서 증명된 근로자 또는 친족의 질병 그리고 그 밖에 취업규칙에 규정된 사유가 있는 경우를 말한다.

제126조 징계조치의 말소 및 징계집행 기간의 단축

1. 노동규율을 반복하여 위반하지 않으면, 견책의 경우 그 징계를 받은 날로부터 3개월, 임금인상 동결의 경우 그 징계를 받은 날로부터 6개월, 강등조치의 경우 그 징계를 받은 날로부터 3년이 경과하고 징계조치는 자동으로 말소된다.
2. 임금인상 동결의 징계를 받은 자가 징계기간의 절반이 경과하고 개선의 정을 보이는 경우 사용자는 징계기간을 단축할 수 있다.

제127조 징계조치 시 시 엄격히 금지되는 행위

1. 근로자의 건강, 명예, 생명, 위신, 인품의 침해
2. 징계조치 대신에 벌금의 부과나 임금을 삭감하는 행위
3. 취업규칙에 규정되지 않거나 체결된 근로계약에 합의되지 않았거나 노동관련 법률에 규정되지 않은 노동규율의 위반을 근거로 근로자를 징계하는 행위

제128조 일시적 근무중단조치

1. 사용자는 근로자의 비위행위가 그 성격이 복잡하고 근로자가 근무를 계속할 경우 조사에 어려움을 초래할 우려가 있다고 판단하는 경우, 근로자의 근무를 일시적으로 중단시킬 수 있다. 근로자의 일시적 근무 중단은 조사되고 있는 근로자가 구성원인 단위 근로자 대표단체의 의견을 참고하여 조치하여야 한다.
2. 일시적 근무중단 조치는 15일을 초과할 수 없고, 특별한 경우에도 90일을 초과할 수 없다. 이 기간 동안 근로자는 일시적 근무중단 전 임금의 50%를 미리 지급받는다.
사용자는 일시적 근무중단 기간의 경과 후 근로자를 복직시켜야 한다.
3. 근로자가 노동규율 위반에 대한 징계조치를 받은 경우에도 근로자는 미리 지급받은 임금을 반환할 필요가 없다.
4. 근로자가 노동규율 위반에 대한 징계조치를 받지 아니한 경우, 사용자는 일시적 근무중단 기간에 대한 임금 전액을 지급하여야 한다.

제2절 물적 책임

제129조 손해의 배상

1. 근로자가 작업 공구 또는 설비를 손상시키거나 그 밖에 사용자의 재산에 물적 손해를 발생시킨 경우, 근로자는 법률 규정 또는 사용자의 취업규칙에 따라 그 손해를 배상하여야 한다. 근로자의 부주의로 중대하지 않은 손해가 발생하고 그 손해액이 사용자의 사업장에 적용되는 정부 공표 지역 최저임금의 10개월분을 초과하지 않는 경우 근로자는 최대 3개월분의 임금을 배상하여야 하고, 이는 동법 제102조제3항의 규정에 따라 월급에서 매월 공제된다.

2. 근로자가 사용자의 작업 도구, 설비, 재산 또는 사용자가 관리하도록 한 재산을 분실하거나 허용한도를 초과하여 자재를 소모하는 경우, 근로자는 손해의 전부 또는 일부를 시가 또는 취업규칙에 따라 배상하여야 한다. 책임에 관한 계약을 맺은 경우, 그 계약에 따라 배상한다. 필요하고 허용되는 모든 조치를 취하였음에도 불구하고 천재지변, 화재, 외침, 위험한 전염병, 재난, 예측할 수 없거나 복구할 수 없는 그 밖의 객관적인 사고에는 배상하지 아니한다.

제130조 손해배상의 처리

1. 손해배상 정도에 대한 검토와 결정은 근로자의 과실, 실제 손해의 정도 그리고 근로자의 가정환경, 신원 및 재산상황을 고려하여야 한다.
2. 정부는 손해배상 처리의 순서, 절차 및 시효를 규정한다.

제131조 징계조치와 물적 책임에 대한 이의제기

근로자가 징계조치 또는 일시적 근무중단조치 혹은 물적 책임제도에 따른 손해배상 결정에 불복하는 경우, 법률규정에 따라 근로자는 사용자 또는 관할 기관에 이의를 제기하거나 법에서 정한 절차에 따라 노동쟁의 해결을 요청할 수 있다.

<제9장 노동안전위생>

제132조 노동안전위생에 관한 법령준수

사용자, 근로자, 노동·생산·경영과 관련된 기관·조직·개인은 노동안전위생에 관한 법률을 준수하여야 한다.

제133조 노동안전위생에 관한 프로그램

1. 정부는 노동안전위생에 관한 국가 프로그램을 수립한다.
2. 성급 인민위원회는 해당 인민의회에 그 지방의 노동안전위생에 관한 프로그램을 제출하여 승인을 받고, 이를 사회·경제발전계획에 반영시켜야 한다.

제134조 사업장 내 노동안전위생의 보장

1. 사용자는 사업장의 노동안전위생을 보장하기 위한 해결방안을 충분히 실현할 책임이 있다.
2. 근로자는 노동안전위생에 대한 규정, 내규, 절차, 요구를 실행할 책임이 있으며 법률을 준수하고 사업장의 노동안전위생 보장방안에 관한 지식과 기술을 파악하여야 한다.

<제10장 여성근로자에 관한 특별규정 및 양성평등 보장>

제135조 여성근로자에 관한 국가 정책

1. 여성과 남성의 평등한 권리를 보장하고 양성평등을 보장하는 방안을 실현하며, 사업장 내 성희롱을 예방하여야 한다.
2. 사용자가 여성근로자와 남성근로자가 정규직으로 근무할 수 있도록 하는 조건을 조성하고, 탄력적 근로시간제와 단시간근무제, 재택근무제를 널리 적용하도록 장려한다.
3. 여성근로자의 고용기회를 창출하고 근로조건을 개선한다. 여성근로자가 직업능력을 효과적으로 발휘하고 직장과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 지원하기 위하여 직업능력 수준 및 의료서비스를 향상시키고 물질적·정신적 복지를 증진시킨다.
4. 다수의 여성근로자를 고용하는 사용자에게 세법 규정에 따라 감세혜택을 제공한다.
5. 국가는 다수의 여성근로자가 근무하는 곳에 보육시설 및 유치원을 설치하기 위한 계획과 조치를 수립한다. 여성근로자가 추가적인 업무를 할 수 있도록 여성의 신체적·생리적 특성과 모성기능에 부합하는 여성에게 유리한 다양한 형태의 훈련을 확대한다.
6. 정부는 동조의 세부사항을 규정한다.

제136조 여성근로자를 위한 사용자의 의무

1. 채용, 업무배치, 훈련, 근로시간, 휴식시간, 휴일, 급여수준 및 그 밖의 제도에 있어서 양성평등의 증진과 실행을 보장한다.
2. 여성근로자의 권리와 이익에 관련문제에 대한 의사결정을 할 때 여성근로자 또는 그들의 대표 의견을 참조한다.
3. 사업장 내에 충분한 목욕시설 및 화장실의 구비를 보장한다.
4. 여성근로자를 위하여 보육시설, 유치원을 설치하거나 보육비 일부를 보조·지원한다.

제137조 여성근로자의 모성보호

1. 사용자는 다음의 경우 여성근로자에게 야간근무, 초과근무, 원격지 출장근무를 시킬 수 없다.
 - (a) 임신 7개월 이상인 경우 또는 고원지역, 원격지, 벽지, 국경지역, 도서지역 근무 시 임신 6개월 이상인 경우
 - (b) 12개월 미만의 자녀를 양육하는 경우. 다만 근로자의 동의를 얻은 경우는 제외한다.
2. 과중·유해·위험 또는 특히 과중·유해·위험한 업무·직무를 하거나 임신·양육에 부정적 영향이 있는 업무·직무를 하는 여성근로자가 임신을 하고 이를 사용자에게 통보하면, 사용자는 보다 가볍고 안전한 업무로 배치하거나 12개월 미만의 자녀를 양육하는 시간이 끝날 때까지 임금·권리·이익의 삭감없이 근로시간을 매일 1시간씩 단축하여야 한다.
3. 사용자는 여성근로자의 혼인, 임신, 출산휴가, 12개월 미만인 자녀양육을 이유로 여성근로

자를 해고하거나 일방적으로 근로계약을 해지할 수 없다. 다만, 자연인인 사용자가 사망하거나, 법원에 의한 민사행위능력 상실선고, 실종선고, 사망선고를 받거나 법인인 사용자가 그 사업을 종료하는 경우, 성급 인민위원회의 기업등록 전문관서에 의해 법률에 따른 대표자나 법률에 따른 대표자의 권리와 의무의 실현할 권리를 양도받은 자가 존재하지 않는다고 통보받는 경우에는 그러하지 아니하다.

만약 근로계약이 임신 또는 12개월 미만의 자녀를 양육하는 기간에 종료되면 우선적으로 신규 근로계약이 체결되어야 한다.

5. 여성근로자는 생리기간 중 1일 30분의 휴식시간을 가진다. 12개월 미만의 자녀를 양육하는 여성근로자는 1일 60분의 휴식시간을 가지고, 근로계약에 따른 임금전액을 지급 받는다.

제138조 임신한 여성근로자의 근로계약 일방적 해지, 일시 연기의 권리

1. 임신한 여성근로자가 근무를 계속하는 것이 태아에게 부정적인 영향을 미친다는 권한 있는 의료기관의 확인이 있는 때에는 해당근로자는 근로계약을 일방적으로 해지하거나 일시 연기할 권리가 있다.

일방적으로 근로계약을 해지하거나 일시 연기할 경우, 태아에게 부정적인 영향을 미친다는 권한 있는 의료기관의 확인서와 함께 사용자에게 통보하여야 한다.

2. 근로계약의 이행을 일시 연기하는 경우, 일시 연기기간은 근로자가 사용자와 합의하여야 하나, 적어도 권한 있는 의료기관이 잠시 휴식하라고 지정한 기간 이상이어야 한다. 권한 있는 의료기관의 잠시 휴식하라고 지정한 기간이 없는 경우 양 당사자는 근로계약 이행의 일시 연기 기간에 관하여 합의한다.

제139조 출산휴가

1. 여성근로자는 출산 전후에 총 6개월의 출산휴가를 가지며, 출산 전에는 2개월을 초과할 수 없다. 여성근로자가 동시에 두 명 이상의 자녀를 출산하는 경우, 휴가 기간은 둘째부터 추가자녀 1인당 1개월씩 가산된다.
2. 여성 근로자는 출산휴가 동안 사회보험법의 규정에 따라 출산제도를 누릴 수 있다.
3. 동조 제1항에 규정된 출산휴가 기간의 종료 시, 여성근로자는 필요할 경우 사용자와의 합의하여 추가적인 무급휴가를 가질 수 있다.
4. 동조 제1항에 규정된 출산휴가 기간 종료 전이라도 출산휴가 기간이 4개월을 경과한 여성 근로자는 사전 통보와 사용자의 동의 및 조기 업무복귀가 여성 근로자의 건강에 해롭지 않다는 권한 있는 의료기관의 확인서를 받아 사업장에 조기 복귀할 수 있다. 이 경우 여성근로자는 사용자로부터 근로에 대한 급여를 지급받을 뿐만 아니라, 사회보험법 규정에 따른 출산급여를 계속하여 지급받는다.

- 배우자가 아이를 낳은 남성근로자, 6개월 미만의 입양된 자녀를 양육하는 근로자, 대리모 여성근로자 또는 대리출산을 의뢰한 여성근로자가 출산휴가를 가질 때, 사회보험법 규정에 따라 출산제도를 누릴 수 있다.

제140조 출산휴가 중인 근로자의 직업보장

근로자가 동법 제139조제1항, 제3항 및 제5항에 규정된 출산휴가의 종료 후 복직하는 때에 해당 근로자는 출산휴가 전과 비교하여 임금과 권리·이익의 삭감 없이 기존의 직무를 보장받는다. 기존의 직무가 없어진 경우, 사용자는 해당 근로자에 대해 출산휴가 전 급여수준 이상의 급여를 지급받는 다른 직무에 배치하여야 한다.

제141조 질병자녀의 간호, 임신검진, 가족계획 프로그램의 수행을 위한 휴가 시 수당

7세 미만의 질병에 걸린 자녀의 간호, 임신검진, 유산·낙태·사산에 대한 의료시술, 피임 또는 가족계획 목적의 다양한 조치를 위하여 근로자가 휴가를 가지는 경우, 사회보험법 규정에 따른 보험급여를 지급받는다.

제142조 임신기능 및 육아에 부정적 영향을 미칠 수 있는 직무·업무

- 노동보훈사회부는 임신기능 및 육아에 부정적인 영향을 미칠 수 있는 직무·업무 리스트를 공표하여야 한다.
- 사용자는 근로자가 선택할 수 있도록 업무의 위험성·위기 및 필요요건에 관하여 충분한 정보를 제공하여야 하며, 근로자가 동조 제1항에 규정된 리스트에 속하는 업무에 종사하게 할 때에는 근로자의 노동안전위생의 조건을 보장하여야 한다.

<제11장 미성년근로자 및 기타 형태의 근로자에 대한 특별규정>

제1절 미성년근로자

제143조 미성년근로자

- 미성년근로자란 18세 미만의 근로자를 말한다.
- 15세 이상 18세 미만인 자는 동법 제147조 규정된 업무나 사업장에서 근무할 수 없다.
- 13세 이상 15세 미만인 자는 노동보훈사회부 장관의 목록에 따른 과중하지 않은 업무만 종사할 수 있다.
- 13세 미만인 자는 동법 제145조제3항 규정에 따른 각 업무만 종사할 수 있다.

제144조 미성년근로자 사용의 원칙

1. 미성년 근로자는 체력, 지력, 인격의 함양을 보장하기 위해 그들의 건강에 적합한 업무에 종사하여야 한다.
2. 사용자는 미성년 근로자의 사용 과정에서, 그들의 근로, 건강과 학습에 관하여 관심을 갖고 돌볼 책임을 가진다.
3. 미성년 근로자를 사용 시, 사용자는 부, 모 또는 보호자의 동의를 얻어야 한다. 미성년 근로자의 성명, 생년월일, 현재의 업무, 정기 건강 검진 결과를 기록한 별도의 관리 기록을 작성하여야 하며, 권한 있는 기관의 요청이 있을 경우 제출하여야 한다.
4. 사용자는 미성년근로자가 문화교육, 직업교육 및 훈련, 직업능력의 양성 및 향상을 제공받을 수 있도록 기회를 조성하여야 한다.

제145조 15세 미만의 근로자 사용

1. 사용자는 15세 미만의 근로자를 사용하는 경우 다음의 규정을 준수하여야 한다.
 - (a) 근로계약은 15세 미만의 근로자 및 법정대리인과 서면으로 체결되어야 한다.
 - (b) 사용자는 15세 미만 근로자의 학습시간에 영향을 미치지 않도록 근로시간을 배정한다.
 - (c) 15세 미만의 근로자의 건강이 해당 업무에 적합하다고 확인하는 권한 있는 의료기관의 건강진단서를 보유하여야 하며 6개월에 적어도 1회 이상 정기적으로 건강검진을 실시하여야 한다.
 - (d) 사용자는 근로자의 연령에 적합하게 근로조건, 노동안전위생을 보장한다.
2. 사용자는 동법 제143조제3항 규정에 따라 과중하지 업무에 13세 이상 15세 미만 근로자를 채용·사용할 수 있다.
3. 사용자는 예술 및 체육 분야의 업무로서 13세 미만의 근로자의 체력, 지력, 인격의 함양에 유해한 업무를 제외하고 13세 미만의 근로자를 채용·사용할 수 없으며 성급 인민위원회의 노동관서의 동의를 얻어야 한다.
4. 노동보훈사회부는 동조의 세부사항을 규정한다.

제146조 미성년자의 근무시간

1. 15세 미만의 미성년근로자의 근로시간은 1일 4시간, 1주 20시간을 초과할 수 없고, 초과근무와 야간근무를 할 수 없다.
2. 15세 이상 18세 미만의 미성년근로자의 근로시간은 1일 8시간, 1주 40시간을 초과할 수 없고, 노동보훈사회부가 제시한 목록의 업무와 직업에 한하여 초과근무 및 야간근무를 할 수 있다.

제147조 15세 이상 18세 미만 근로자의 사용이 금지되는 업무 및 사업장

1. 15세 이상 18세 미만 근로자를 다음의 업무에 사용할 수 없다.

- (a) 미성년자의 신체적 능력을 넘어서는 무거운 물건을 운반 또는 들어올리는 업무
- (b) 알코올, 증류주, 맥주, 담배, 정신작용 물질, 또는 그 밖의 중독성 물질의 생산 및 경영
- (c) 화학물질, 가스, 폭발물질의 생산, 사용 또는 운송
- (d) 설비, 기계의 유지·보수
- (dd) 건축물의 철거
- (e) 금속의 용해, 취입성형, 주조, 압연, 절단, 용접
- (g) 해안 잠수, 연근해 어업
- (h) 그 밖에 미성년근로자의 체력, 지력, 인격 함양에 유해한 업무

2. 15세 이상 18세 미만 근로자는 다음의 사업장에서 근무할 수 없다.

- (a) 수중, 지하, 터널 또는 동굴 내부
- (b) 건설현장
- (c) 도축장
- (d) 카지노, 바, 디스코홀, 가라오케, 호텔, 여관, 사우나, 마사지 업소; 복권 및 컴퓨터 게임 업소
- (dd) 그 밖에 미성년근로자의 체력, 지력, 인격 함양에 유해한 업소

3. 노동보훈사회부는 동조 제1항제h호, 제2항제dd호에 해당하는 사항의 목록을 규정하여야 한다.

제2절 고령근로자

제148조 고령근로자

1. 고령근로자란 동법 제169조제2항에서 규정한 연령 이후에 계속 근로하는 자를 말한다.
2. 고령근로자는 1일 근로시간 단축과 단시간근무제 활용에 관하여 사용자와 합의할 권리가 있다.
3. 국가는 일할 권리와 인적자원의 효과적 사용을 보장하기 위해 건강에 적합한 업무에 고령 근로자의 사용을 권고한다.

제149조 고령근로자의 사용

1. 고령근로자를 사용할 때, 양 당사자는 복수의 기한 있는 근로계약의 체결에 대해 합의할 수 있다.
2. 고령근로자가 사회보험법의 규정에 따라 퇴직연금을 향유하면서 새로운 근로계약에 따라 일하는 경우, 고령근로자는 퇴직연금제도의 권리 이외에도 법률과 근로계약의 규정에 따른 임금과 그 밖의 권리를 누릴 수 있다.
3. 사용자는 노동안전 조건을 보장하는 경우를 제외하고, 고령근로자의 건강에 부정적 영향을 미치는 과중·유해·위험하거나 특별히 과중·유해·위험한 직무·업무에 사용할 수 없다.
4. 사용자는 사업장에서 고령근로자의 건강에 관해 주의하고 배려할 책임이 있다.

제3절 해외근무 베트남 근로자, 베트남 내 외국조직 또는 외국인에게 고용된 베트남 근로자, 베트남 내 외국인근로자

제150조 해외근무 베트남 근로자, 베트남 내 외국조직 및 외국인에게 고용된 베트남 근로자

1. 국가는 베트남 국민의 해외취업을 창출하기 위하여 기업, 기관, 조직 그리고 개인이 노동시장을 개척·확장하도록 장려한다.
해외에서 근무하는 베트남 근로자들은 베트남 사회주의 인민공화국이 회원국으로 가입한 국제협약에서 달리 정함이 없는 한 베트남 법률과 근무지 국가의 법률을 준수하여야 한다.
2. 베트남 내 각 외국조직, 산업 단지, 경제 지구, 수출진흥 지구, 하이테크 산업단지, 또는 베트남 내 외국인을 위해 근무하는 베트남 국민은 베트남 법률을 준수하여야 하고 법률에 의한 보호를 받는다.
3. 정부는 베트남 내 외국인 및 외국조직을 위해 근무하는 베트남 근로자의 채용과 노동관리에 대한 세부사항을 규정한다.

제151조 베트남에서 근무하는 외국인근로자의 조건

1. 베트남에서 근무하는 외국인근로자는 외국국적을 가지며 다음의 조건을 충족하여야 한다.
 - (a) 18세 이상으로 민법상 완전한 행위능력을 갖출 것
 - (b) 전문성, 기술, 기능 및 경력을 갖출 것, 보건부장관의 규정에 따라 충분한 건강상태를 갖출 것
 - (c) 형집행 중에 있거나 범죄기록이 말소되지 않았거나 외국 법률이나 베트남 법률의 규정에 따라 형사범죄로 기소중에 있는 자가 아닐 것
 - (d) 동법 제154조에 규정된 경우를 제외하고 베트남의 관계 국가기관으로부터 노동허가증을 발급받을 것
2. 베트남에서 근무하는 외국인근로자에 대한 근로계약의 기한은 노동허가서의 기한을 초과할 수 없다. 베트남에 근무하는 외국인근로자를 사용할 경우, 양 당사자는 복수의 기한 있는 근로계약의 체결에 대해 합의할 수 있다.
3. 베트남에서 근무하는 외국인근로자는 베트남 사회주의 인민공화국이 회원국으로 가입한 국제협약에 달리 정한 바가 없는 한, 베트남 노동법을 준수하여야 하고 베트남 법률에 의한 보호를 받는다.

제152조 베트남에서 근무하는 외국인근로자의 채용·사용을 위한 조건

1. 기업, 기관, 조직, 개인 및 도급업자는 베트남 근로자로 그 생산 및 경영 수요를 충족하지 못하는 때에 한하여 외국인근로자를 관리자, 운영자, 전문가, 기술자로 채용할 수 있다.
2. 기업, 기관, 조직, 개인 및 도급업자는 베트남 내 업무에 외국인 근로자를 채용하기 전에,

권한있는 국가기관에게 근로자 사용의 수요를 설명하고 서면승인을 받아야 한다.

3. 도급업자는 베트남 내 업무에 외국인 근로자를 채용·사용하기 전에, 직위, 전문성, 기술, 경력과 계약이행을 위해 외국인 근로자의 사용이 필요한 업무기간에 대해 구체적으로 게재하여야 하며, 권한있는 국가기관의 서면승인을 받아야 한다.

제153조 사용자와 외국인근로자의 책임

1. 외국인근로자는 권한있는 국가기관의 요구가 있을 경우 노동허가증을 제시하여야 한다.
2. 노동허가증 없이 베트남에서 근무하는 외국인근로자는 베트남 내 외국인의 입국, 출국, 경유, 거주에 관한 법률규정에 따라 베트남 영토에서 강제출국되거나 추방된다.
3. 노동허가증 없는 외국인근로자를 사용하는 사용자는 법률 규정에 따라 처리된다.

제154조 노동허가증이 필요하지 않은 외국인근로자

1. 정부규정에 따라 출자 가치가 있는 유한책임회사의 소유자 또는 출자자
2. 정부규정에 따라 출자 가치가 있는 주식회사 이사회 의장 및 구성원
3. 베트남 내 국제기구나 비정부기구의 베트남 대표사무소 소장, 프로젝트의 장 또는 활동에 주요한 책임을 지는 장
4. 베트남 내 서비스를 제공하기 위해 3개월 미만의 기간 동안 체류하는 자
5. 현재 베트남 내 베트남 국민 또는 외국인 전문가가 해결하지 못하는 생산 및 경영에 영향을 미치거나 미칠 우려가 있는 문제 및 기술·과학적으로 복잡한 상황을 처리하기 위하여 3개월 미만의 기간 동안 체류하는 자
6. 변호사법에 따라 베트남 내에서 활동할 수 있는 자격증을 발급받은 외국인 변호사
7. 베트남이 회원국으로 가입되어 있는 국제협약의 규정에 따르는 경우
8. 베트남인과 결혼하여 베트남 영토에 사는 외국인
9. 그 밖에 정부 규정에 따르는 경우

제155조 노동허가증의 유효기간

노동허가증의 유효기간은 최대 2년을 초과하지 못한다. 연장의 경우, 최대 2년으로 1회만 연장될 수 있다.

제156조 노동허가증의 효력소멸 사유

1. 노동허가증의 유효기간 만료
2. 근로계약의 종료
3. 근로계약의 내용이 발급받은 노동허가증의 내용과 일치하지 않는 경우
4. 업무가 발급받은 노동허가증 내용과 일치하지 않는 경우

5. 노동허가 발급기관의 영역에서의 계약이 해지되거나 만료된 경우
6. 베트남으로 외국인근로자 파견을 중단한다는 해당국의 통지가 있는 경우
7. 베트남 측 기업·조직·동업자 또는 외국인근로자를 사용하는 베트남 내 외국조직이 활동을 종료한 경우
8. 노동허가증의 취소

제157조 노동허가증의 발급, 재발급, 연장, 철회 및 노동허가 대상인 아닌 자에 대한 확인서

정부는 베트남 내에서 근무하는 외국인근로자에 대한 노동허가증의 발급, 재발급 및 취소, 노동허가 대상이 아닌 자에 대한 확인서에 관한 요건, 과정, 절차를 규정한다.

제4절 장애인근로자

제158조 장애인근로자에 관한 국가정책

국가는 장애인의 자영업을 포함한 근로할 권리를 보호하고, 장애인에 관한 법률 규정에 따라 장애인을 위해 일자리를 창출하고 장애인을 고용하도록 사용자에게 합당한 혜택을 부여하고 장려하는 정책을 추진한다.

제159조 장애인근로자의 고용

1. 사용자는 장애인근로자에게 적합한 근로조건, 작업공구, 노동안전위생 및 정기적인 건강검진 실시를 보장하여야 한다.
2. 사용자가 장애인근로자의 권리와 이익에 관한 결정을 할 경우, 장애인근로자의 의견을 참고하여야 한다.

제160조 장애인근로자의 고용에 있어 엄격히 금지되는 행위

1. 장애인근로자가 동의한 경우를 제외하고 근로능력의 51% 이상을 상실한 중증 장애 및 중증 장애 또는 특별한 중증 장애를 가진 장애인근로자에게 초과근무 또는 야간근무를 시킬 수 없다.
2. 사용자는 노동보훈사회부가 고시하는 목록의 과중·유해·위험한 업무에, 그러한 업무에 대한 충분한 정보를 제공받은 장애인근로자의 동의 없이는 장애인근로자를 사용할 수 없다.

제5절 가사근로자

제161조 가사근로자

1. 가사근로자란 하나 또는 다수의 가정에서 정규적으로 가사노동에 종사하는 근로자를 의미한다. 가사노동이란 일반가사, 집사, 보육, 환자 및 노인 간호, 운전, 정원관리 및 그 밖에 가정을

위해 일하는 영업활동과 무관한 업무를 수행하는 것을 말한다.

2. 정부는 가사근로자에 대해 규정한다.

제162조 가사근로자와의 근로계약

1. 사용자는 가사근로자와 서면으로 근로계약을 체결하여야 한다.
2. 가사근로자와의 계약기간은 상호 합의된 대로 정한다. 각 당사자는 적어도 15일 전에 사전 통지를 하고 언제든지 일방적으로 계약을 해지할 수 있다.
3. 양 당사자는 근로계약서에 임금의 지급방법 및 지급시기, 1일 근로시간, 숙박시설에 대해 합의한다.

제163조 가사근로자를 고용한 사용자의 의무

1. 근로계약서에 체결된 합의사항을 완전히 이행한다.
2. 사용자는 가사근로자가 능동적으로 사회보험과 의료보험에 가입할 수 있도록 법률 규정에 따른 사회보험료와 의료보험료를 지급한다.
3. 가사근로자의 명예와 인격을 존중한다.
4. 합의한 경우, 가사근로자를 위해 위생적인 식사장소와 숙소를 제공한다.
5. 가사근로자가 교육과 직업훈련에 참가할 수 있도록 기회를 제공한다.
6. 가사근로자가 근로를 중단하고 거주지로 돌아가는 경우에는 여비를 지급한다. 다만 근로자가 계약기간 만료 전에 계약을 해지한 경우에는 그러하지 아니한다.

제164조 가사근로자의 의무

1. 근로계약서에 체결된 합의사항을 완전히 이행한다.
2. 사용자의 재산에 손해를 발생시키거나 분실될 경우, 합의 또는 법률 규정에 따라 배상한다.
3. 사용자의 가족이나 자신의 재산·생명·건강·안전에 대한 위협이나 사고발생의 위험이 있는 경우, 사용자에게 이를 적기에 통보하여야 한다.
4. 사용자가 학대·성희롱·강제근로나 그 밖에 다른 법률에 반하는 행위를 한 경우 권한 있는 기관에 고발한다.

제165조 사용자에게 엄격히 금지된 행위

1. 가사근로자에 대한 학대, 성희롱, 강제근로 혹은 물리력의 행사
2. 근로계약에 명시되지 않은 업무의 부여
3. 가사근로자의 개인서류를 보관하는 행위

제6절 그 밖에 근로자

제166조 예술, 스포츠, 항해 및 항공 분야

예술, 스포츠, 항해 및 항공 분야의 직업에 종사하는 자는 정부규정에 따라 직업훈련·양성·직업능력 수준 향상, 근로계약, 임금 및 상여금, 근로시간 및 휴식시간, 노동안전위생에 관한 일부 제도가 적용되지 않을 수 있다.

제167조 재택근로자

근로자는 재택근무를 하기 위하여 사용자와 합의할 수 있다.

<제12장 사회보험, 의료보험, 실업보험>

제168조 사회보험, 의료보험 및 실업보험의 가입

1. 사용자와 근로자는 의무적 사회보험, 의료보험 및 실업보험에 가입하여야 하고 근로자는 사회보험·건강보험·실업보험에 관한 법률의 규정에 따른 각 제도의 혜택을 받을 수 있다. 사용자와 근로자는 근로자에 대한 다른 형태의 보험에 가입하도록 장려된다.
2. 양 당사자가 다르게 합의한 경우를 제외하고 근로자가 사회보험제도의 혜택을 받는 휴가기간 동안 사용자는 해당 근로자에게 임금을 지급하지 않는다.
3. 근로자가 의무적 사회보험, 의료보험 및 실업보험의 가입대상이 아닌 경우 사용자는 사회보험·건강보험·실업보험에 관한 법률의 규정에 따라 임금지급일에 의무적 사회보험, 의료보험 및 실업보험료에 상응하는 금액을 근로자에게 지급하여야 한다.

제169조 퇴직 연령

1. 사회보험에 관한 법률의 규정에 따른 사회보험료 납부 기간 요건을 충족한 근로자는 퇴직연령이 되었을 때 퇴직연금을 수령할 권리가 있다.
2. 통상적인 근로조건에서 근로자의 퇴직연령은 남성근로자는 62세에 도달하는 2028년까지, 여성근로자는 60세에 도달하는 2035년까지 로드맵에 따라 조정된다.
2021년부터 시작하여, 통상적인 근로조건에서 근로자의 퇴직연령은 남성근로자의 경우 60년 3개월이, 여성근로자의 경우 55년 4개월이 되며, 그후 매년 남성근로자는 3개월씩, 여성근로자는 4개월씩 증가한다.
3. 특별하게 과중·유해·위험한 직무·업무에 종사하거나 과중·유해·위험한 직무·업무에 종사하거나 특별히 힘든 경제·사회적 조건의 지역에서 업무를 수행하여 근로능력이 감소한 근로자는, 법률에 다른 규정이 있는 경우를 제외하고는 퇴직시점에 대한 동조 제2조에서 규정된 연령과 비교하여 5년을 초과하지 않는 범위 내에서 조기에 퇴직할 수 있다.

4. 고급기술 및 전문성을 가진 근로자와 그 밖에 특별한 경우에는 법률에 다른 규정이 있는 경우를 제외하고는 퇴직시점에 대한 동조 제2조에서 규정된 연령과 비교하여 5년을 초과하지 않는 범위 내에서 높은 연령에 퇴직할 수 있다.
5. 정부는 동조의 세부사항을 규정한다.

제13장 단위 근로자 대표단체

제170조 단위 근로자 대표단체의 설립, 가입, 활동참여의 권리

1. 근로자는 노동조합법에 따라 노동조합을 설립·가입하고 조합활동에 참가할 권리가 있다.
2. 기업 내 근로자는 동법 제172조, 제173조 및 제174조의 규정에 따라 기업 내 근로자 대표단체를 설립·가입하고 활동에 참가할 권리가 있다.
3. 동조 제1항과 제2항의 규정된 각 근로자 대표단체는 노사관계에서 근로자의 합법적이고 정당한 권리와 이익을 대표하고 보호함에 있어 동등한 권리와 의무를 가진다.

제171조 베트남 노동조합 조직체계에 속하는 단위노동조합

1. 베트남노동조합 조직체계에 속하는 단위노동조합은 각 기관, 조직(단체), 부서, 기업에서 설립될 수 있다.
2. 단위노동조합의 설립, 해산, 조직과 활동은 노동조합법 규정이 적용된다.

제172조 기업 내 근로자단체의 설립 및 가입

1. 기업 내 근로자단체는 권한 있는 국가기관에 등록된 후에 합법적으로 설립 및 활동할 수 있다. 기업 내 근로자단체의 조직과 활동은 자발성, 자치, 민주성, 투명성이라는 헌법, 법률과 법규가 견지하는 원칙을 보장하여야 한다.
2. 기업 내 근로자단체는 동법 제174조제1항제b호에 규정된 단체의 취지와 목적을 위반하거나 기업내 근로자단체가 분할·분리·통합·병합·해산의 경우로 그 존립이 종료되거나 또는 기업이 해산, 파산되는 경우에는 등록이 철회된다.
3. 기업 내 근로자단체가 베트남노동조합에 가입하는 경우, 노동조합법 규정이 적용된다.
4. 정부는 등록 서류, 순서, 절차, 그리고 심사, 등록 발급절차 및 등록 철회, 기업 내 근로자단체의 재정과 재산 문제에 대한 국가의 관리, 분할·분리·통합·병합·해산·기업 내 근로자단체의 연계되는 권리에 관하여 규정한다.

제173조 기업 내 근로자단체의 운영진과 구성원

1. 기업 내 근로자단체는 등록 시점에 정부 규정에 따라 기업내 근무하는 근로자인 최소의 구성원 수를 충족하여야 한다.

2. 운영진은 기업 내 근로자단체의 구성원들에 의해 선출된다. 운영진의 구성원은 기업내 근무 중인 베트남 근로자로서, 형사책임을 추궁받고 있거나 형벌 집행 중이거나 국가안보 침해죄, 인간의 자유권 및 국민의 민주·자유권 침해죄, 형법 규정에 따른 소유권 침해죄로 인한 범죄경력에 아직 말소되지 않은 자가 아니어야 한다.

제174조 기업 내 근로자단체의 정관

1. 기업 내 근로자단체의 정관은 다음의 주요 내용을 포함하여야 한다.
 - (a) 단체의 명칭 및 주소, (있는 경우) 상징
 - (b) 기업 내 노사관계에서 단체 구성원의 합법적이고 정당한 권리와 이익을 보호하고, 사용자와 함께 근로자와 사용자의 권리·의무·이익과 관련된 문제를 해결하며, 발전적이고 조화롭고 안정적인 노사관계를 구축하기 위한 활동의 원칙·목적과 범위
 - (c) 기업 내 근로자단체의 가입 및 탈퇴를 위한 조건과 절차
하나의 기업 내 근로자단체는 일반적인 근로자 구성원과 근로조건·채용·징계·노동계약의 종료 또는 다른 업무로의 전보와 관련된 결정과정에 직접 참가하는 근로자 구성원이 동시에 존재하여서는 아니된다.
 - (d) 조직구조, 임기, 단체의 대표
 - (dd) 조직 및 운영의 원칙
 - (e) 단체의 결정 통과방식
구성원들이 다수결로 결정하여야 하는 사항은 단체 정관의 통과·수정·보완, 단체의 대표 및 운영진 구성원의 선출·해임, 단체의 분리·분할·통합·개명·해산·연합, 베트남 노동조합 가입을 포함한다.
 - (g) 단체의 회비, 재산원, 재정과 재산·재정의 관리 및 사용
기업 내 근로자단체의 재정 지출 및 수입 내역은 점검·보존되어야 하며 매년 정기적으로 단체 구성원들에게 공개되어야 한다.
 - (h) 단체 내부 구성원의 건의와 그 해결
2. 정부는 동조를 상세히 규정한다.

제175조 단위 근로자 대표단체의 설립, 가입, 활동에 있어 엄격하게 금지되는 사용자의 행위

1. 근로자 대표단체의 설립·가입·활동의 이유로 단위 근로자대표 단체의 운영진 구성원인 근로자에 대해 차별대우를 하는 행위가 금지되며, 다음을 포함한다.
 - (a) 채용, 근로계약의 체결 또는 연장을 활용하여, 단위 근로자 대표단체에 참여하거나 참여하지 않거나 탈퇴하도록 요구하는 행위
 - (b) 해고, 징계, 일방적 근로계약의 종료, 근로계약의 연속체결 및 연장의 거부, 다른 업무로 근로자의 전보하는 행위

- (c) 임금, 근로시간 또는 그 밖에 근로관계에서의 권리와 의무에 있어 차별대우를 하는 행위
 - (d) 단위 근로자 대표단체의 활동을 약화시키기 위하여 업무와 관련하여 방해하거나 장애를 초래하는 행위
2. 단위 근로자 대표단체의 설립과정·선거·업무계획 수립·활동의 실행에 간섭하고 조작하는 행위, 대표역할에 있어 단위 근로자 대표단체의 대표기능을 훼손 또는 약화시키기 위한 재정적 보조나 그 밖의 경제적 조치를 포함하여 단위 근로자 대표단체들 간에 차별대우를 하는 행위

제176조 단위 근로자 대표단체의 운영진 구성원의 권리

1. 단위 근로자 대표단체의 운영진 구성원은 다음과 같은 권리를 가진다.
 - (a) 단위 근로자 대표단체의 임무 실행과정에서 사업장 내 근로자와의 접촉. 동 권리의 실행이 사용자의 통상적인 활동에 악영향을 미쳐서는 아니 된다.
 - (b) 단위 근로자 대표단체의 임무를 실행하기 위한 사용자와의 접촉
 - (c) 단위 근로자 대표단체의 업무 실행을 위해 사용자로부터 임금을 지급받는, 동조 제2항과 제3항의 규정에 따른 근무시간의 사용
 - (d) 법률 규정에 따라 노사관계와 대표기능의 실행을 위한 그 밖의 혜택의 향유
2. 정부는 단위 대표단체의 임무 실행을 위해 사용자가 단위 근로자 대표단체 운영진 구성원 모두에게 부여해야 하는 최소 시간을 규정하며, 그 시간은 단체의 구성원 수에 근거한다.
3. 단위 근로자 대표단체와 사용자는 동조 제2항의 규정된 최소시간에 비교하여 추가할 시간과 실제 현장사정에 적합한 단위 근로자 대표단체의 운영진 구성원으로서 활동시간의 사용 방식에 관하여 합의한다.

제177조 단위 근로자 대표단체에 대한 사용자의 의무

1. 사용자는 단위 근로자 대표단체의 설립, 가입 및 각 활동 참여를 위해 근로자가 합법적인 활동을 진행할 때 간섭 또는 장애를 초래하여서는 아니된다.
2. 합법적으로 설립된 단위 근로자대표단체의 각 권리를 인정하고 존중하여야 한다.
3. 사용자는 근로자 대표단체 운영진 구성원인 근로자에 대한 근로계약의 종료, 다른 업무로의 전보 및 징계해고를 할 때에는 단위 근로자 대표단체의 운영진과 문서로 합의하여야 한다. 합의될 수 없는 경우, 양측은 성급 인민위원회의 노동관서에 보고하여야 한다. 성급 인민위원회의 노동관서에 보고한 날로부터 30일 후에 사용자는 비로소 결정할 권리를 가진다. 사용자의 결정에 동의하지 않는 경우, 근로자와 단위 근로자 대표단체의 운영진은 법률규정에 의한 순서와 절차에 따라 노동쟁의의 해결을 요구할 권리를 가진다.
4. 근로자 대표단체의 운영진 구성원인 근로자의 근로계약이 만료되었으나 임기 중에 있는 경우, 임기가 끝날 때까지 기존에 체결된 근로계약은 연장된다.
5. 법률 규정에 따라 그 밖의 의무를 가진다.

제178조 노사관계에 있어 단위 근로자 대표단체의 권리와 의무

1. 동법 규정에 따른 사용자와 단체협상
2. 동법 규정에 따른 사업장에서의 대화
3. 임금등급·임금표·노동기준·급여 및 상여금 지급규정·취업규칙의 수립과 감찰, 그리고 구성원인 근로자의 권리와 이익과 관련되는 문제들에 있어 의견 제시
4. 근로자로부터 권한을 위임받은 경우, 개별적 분쟁 및 노동쟁의 해결 과정에서 근로자를 대표
5. 동법 규정에 따른 파업의 조직 및 지도
6. 노동에 관한 법률을 이해할 수 있도록 베트남 내 합법적 활동이 등록된 기관·조직으로부터의 기술적 지원의 수령
7. 사용자로부터 장소의 배정과 정보의 제공, 그리고 단위 근로자 대표단체의 활동을 위한 필수적인 조건의 보장
8. 법률 규정에 따른 그 밖의 권리와 의무

<제14장 노동쟁의의 해결>

제1절 총 칙

제179조 노동쟁의

1. 노동쟁의란 노사관계를 확립·실행·종료하는 과정에서 양 당사자 간에 발생하는 권리·의무·이익에 관한 쟁의, 각 근로자 대표단체 간의 쟁의, 노사관계와 직접 관련이 있는 관계에서 발생하는 쟁의이다. 노동쟁의의 유형은 다음을 포함한다.
 - (a) 근로자와 사용자 간, 근로자와 기업 간, 근로계약에 따라 외국에서 근무하는 근로자를 송출하는 단체와 근로자간, 파견근로자와 파견근로사용자 간의 개별적 노동쟁의
 - (b) 하나 또는 다수의 근로자 대표단체와 사용자나 하나 또는 다수의 사용자 단체 간의 권리 또는 이익에 관한 집단적 노동쟁의
2. 권리에 관한 집단적 노동쟁의란 다음의 경우에서 발생하는 하나 또는 다수의 근로자 대표단체와 사용자나 하나 또는 다수의 사용자 단체 간의 쟁의이다.
 - (a) 단체협약 규정, 취업규칙, 규제, 다른 합법적인 합의에 대한 해석과 실행에 있어서의 차이
 - (b) 노동에 관한 법률 규정의 해석과 실행에 있어서의 차이
 - (c) 사용자가 근로자대표단체의 설립·가입·활동의 이유로 근로자와 근로자 대표단체 운영진 구성원을 차별대우를 하는 경우, 근로자 대표 단체에 간섭하거나 조종하는 행위, 호의적인 협상 의무의 위반

3. 이익에 관한 집단적 노동쟁의는 다음을 포함한다.

(a) 단체협상 과정에서 발생하는 노동쟁의

(b) 일방 당사자가 협상을 거부하거나 법률의 규정에 따른 시한 내에 협상을 진행하지 않는 경우

제180조 노동쟁의의 해결원칙

1. 노동쟁의 해결의 전 과정에서 양 당사자의 협상을 통한 자기결정의 권리를 존중한다.

2. 양 쟁의 당사자의 권리와 이익 및 사회 일반의 이익을 존중하고 법률을 준수하는 것을 기초로 하여 화해와 중재를 통한 노동쟁의 해결을 중시한다.

3. 공개성, 투명성, 객관성, 적시성, 신속성 및 적법성의 원칙에 따라 해결한다.

4. 노동쟁의 해결 과정에 각 당사자 대표의 참여를 보장하여야 한다.

5. 쟁의 당사자의 요구가 있거나 권한 있는 기관, 조직 또는 개인이 제안하고 쟁의의 양 당사자의 동의를 얻은 후에, 분쟁을 해결할 권한이 있는 기관, 조직 또는 개인에 의하여 노동쟁의 해결절차가 진행된다.

제181조 노동쟁의 해결에 있어 기관, 조직 그리고 개인의 책임

1. 국가노동관서는 노동쟁의의 해결에 대한 안내 및 지원을 위하여 근로자 대표단체 및 사용자 대표조직과 협력할 책임이 있다.

2. 노동보훈사회부는 노사조정관 및 노사중재자의 노동쟁의 해결을 위한 전문능력을 향상시키기 위한 연수를 실시하여야 한다.

3. 요청이 있을 경우, 인민위원회의 노동관서가 노동쟁의 해결 요청에 대한 접수처이며, 노동쟁의 해결에 있어 각 당사자를 분류·안내·지원할 책임이 있다.

노동쟁의 해결 요청을 접수한 기관은 5 영업일 내에 필요적 조정절차를 거쳐야 하는 사안의 경우 노사조정관에게, 중재협의회에 해결 요청이 있는 경우 중재협의회에 요청을 전달하거나 해결을 위해 법원에 사안을 보내도록 안내할 책임이 있다.

제182조 노동쟁의 해결에 있어 양 당사자들의 권리와 의무

1. 노동쟁의 해결 과정에서 각 당사자들은 다음의 권리를 갖는다.

(a) 직접 또는 대표를 통해서 쟁의해결에 참여할 권리

(b) 요청을 철회하거나 요청 내용을 변경할 권리

(c) 노동쟁의 해결을 진행하는 자가 공정성이 없거나 객관적이지 않을 수 있다고 간주할만한 이유로 그 자의 변경을 요구할 권리

2. 노동쟁의 해결과정에서 각 당사자들은 다음의 의무를 부담한다.

(a) 자신의 요청을 증명하기 위한 관련서류나 증거를 충분하고 적시에 제공할 의무

(b) 합의사항, 노동중재협의회 결정, 법적 효력 있는 법원의 판결이나 결정을 이행할 의무

제183조 노동쟁의 해결 권한이 있는 기관, 조직, 개인의 권리

노동쟁의 해결의 권한이 있는 기관, 조직 및 개인은 자신의 책임과 권한범위 안에서 각 쟁의 당사자, 관련된 기관이나 조직 및 개인에 대하여 자료나 증거의 제공을 요구하거나 감정을 구하거나 증인 또는 관련인의 참석하도록 할 권리가 있다.

제184조 노사조정관

1. 성급 인민위원회 위원장은 노동쟁의와 직업훈련계약에 관한 분쟁을 해결하고 노사관계 발전을 지원하기 위해 노사조정관을 선임한다.
2. 정부는 노사조정관의 기준, 선임 순서와 절차, 제도, 활동조건, 관리업무, 그리고 노사조정관을 지명할 권한, 순서와 절차에 관한 사항을 규정한다.

제185조 노동중재협의회

1. 성급 인민위원회 위원장은 노동중재협의회 설립을 결정하고 노동중재협의회의 의장, 사무국장과 노동중재원을 선임한다. 노동중재협의회의 임기는 5년이다.
2. 노동중재협의회의 노동중재원의 수는 성급 인민위원회 위원장에 의하여 결정되나, 각 당사자에 의해 추천되는 동수를 포함하여 최소 15명이며 구체적으로는 다음과 같다
 - (a) 성급인민위원회의 노동관서에 의해 지명되는 최소 5명의 구성원이되, 협의회의 의장과 사무국장은 각각 성급 인민위원회의 노동관서의 고위공직자와 공무원이다.
 - (b) 성급 노동조합에 의해 지명되는 최소 5명의 구성원
 - (c) 성에 소재한 사용자 대표단체에 의해 지명되는 최소 5명의 구성원
3. 노동중재원의 기준과 업무제도는 다음과 같이 규정된다.
 - (a) 노동중재원은 법률적 지식을 갖추고 노사관계 영역에 있어 경험을 가지며 명성과 공정함을 갖춘 자이어야 한다.
 - (b) 동조 제2항의 규정에 따라 노동중재원을 지명할 때는 성급 인민위원회의 노동관서, 성급 노동조합, 사용자 대표단체는 자신의 기관·단체의 구성원을 지명하거나 규정에 따라 노동중재원의 기준을 충족하는 다른 사람을 지명할 수 있다.
 - (c) 노동중재협의회 사무국장은 노동중재협의회의 상시적인 임무를 실행한다. 노동중재원은 전임 또는 겸임제도에 따라 근무한다.
4. 동법 제189조, 제193조 및 제197조 규정에 따라 노동쟁의 해결 요청이 있는 경우, 노동중재협의회는 다음의 쟁의해결을 위해 노동중재부 설립을 결정한다.
 - (a) 각 쟁의당사자 대표는 노동중재원 명단에 있는 1명의 중재원을 선택한다.
 - (b) 동항 제a호의 규정에 따라 각 당사자에 의해 선택된 노동중재원들은 노동중재부 부장이 될 한명의 다른 노동중재원을 합의하여 정한다.

- (c) 각 쟁의당사자가 노동쟁의 해결을 위해 동일한 노동중재원을 선택한 경우, 노동중재부는 선택된 노동중재원 1명만으로 구성된다.
- 5. 동조 제4항제c호 규정된 경우를 제외하고 노동중재부는 집단의 원리에 따라 업무하고 다수결 방식으로 결정한다.
- 6. 정부는 노동중재원의 기준 및 선임·해임의 순서와절차, 노동중재원과 노동중재협의회 제도과 활동조건, 노동중재협의회 조직과 활동, 동조에 규정된 노동중재부의 설립과 활동에 관한 세부사항을 규정한다.

제186조 노동쟁의가 해결과정에서의 일방적 행동의 금지

노동쟁의가 권한 있는 기관·조직·개인에 의해 동법에 규정된 기한 내에 해결되는 동안, 각 당사자는 다른 당사자에 반하는 일방적인 행동을 하여서는 아니된다.

제2절 개별적 노동쟁의의 해결을 위한 권한 및 절차

제187조 개별적 노동쟁의 해결 권한

개별적 노동쟁의 해결권한이 있는 기관, 조직, 개인은 다음을 포함한다.

- 1. 노사조정관
- 2. 노동중재협의회
- 3. 인민법원

제188조 노사조정관에 의한 개별적 노동쟁의 해결의 순서 및 절차

- 1. 개별적 노동쟁의는 노동중재협의회나 법원에 의한 해결을 요청하기에 앞서 노사조정관에 의한 조정절차 통해 해결하여야 한다. 다만, 다음의 개별적 노동쟁의에 대해서는 조정절차를 거치지 않아도 된다.
 - (a) 노동규율 위반에 대한 징계해고 관련 쟁의 또는 근로계약의 일방적 해지에 관한 쟁의
 - (b) 근로계약 해지에 따른 손해배상 또는 보조급 지급에 관한 쟁의
 - (c) 가사사용인과 사용자 간의 쟁의
 - (d) 사회보험법 규정에 따른 사회보험 또는 의료보험법 규정에 따른 의료보험, 고용법 규정에 따른 실업보험, 노동안전위생법 규정에 따른 산업재해 및 직업병 보험에 관한 쟁의
 - (dd) 계약에 따라 해외에 인력을 송출하는 기업·기관과 근로자 사이에 발생하는 손해배상에 관한 쟁의
 - (e) 파견근로자와 파견근로사용자 간의 쟁의
- 2. 노사조정관은 노동쟁의 해결을 요청하는 당사자나 동법 제181조제3항의 규정된 기관으로부터 요청을 받은 날로부터 5영업일 이내에 노사조정관은 조정을 완료하여야 한다.

3. 양 쟁의당사자들은 모두 조정회의에 출석하여야 한다. 각 쟁의당사자는 조정회의에 참석할 권한을 다른 사람에게 위임할 수 있다.
4. 노사조정관은 쟁의해결을 위한 협상에서 각 당사자를 안내하고 지원할 책임이 있다.
 각 당사자의 합의가 성립하면 노사조정관은 조정성립서를 작성한다. 조정성립서는 반드시 각 쟁의 당사자와 노사조정관의 서명이 있어야 한다.
 각 당사자가 합의에 도달하지 못한 경우, 노사조정관은 조정안을 제시하여 각 당사자들이 검토하도록 한다. 각 당사자가 조정안을 수락할 경우, 노사조정관은 조정성립서를 작성한다. 조정성립서는 반드시 각 쟁의 당사자와 노사조정관의 서명이 있어야 한다.
 각 당사자가 조정안을 수락하지 않거나 어느 일방이 2차에 걸쳐 적법한 소환을 받았음에도 정당한 이유 없이 조정회의에 참석하지 않은 경우 노사조정관은 조정불성립서를 작성한다. 조정불성립서는 반드시 각 쟁의당사자와 노사조정관의 서명이 있어야 한다.
5. 조정성립서 또는 조정불성립서 사본은 문서 작성일로부터 1영업일 이내에 각 쟁의당사자에게 송부되어야 한다.
6. 어느 일방이 조정성립서의 합의를 이행하지 않는 경우, 다른 당사자는 노동중재협의회나 인민법원에 해결을 요청할 권한이 있다.
7. 동조 제1항 규정에 따른 조정절차가 필수적이지 않거나 동조 제2항 규정의 조정기한이 경과하였음에도 노사조정관이 조정을 진행하지 아니하거나, 동조제4항 규정에 따라 조정이 불성립된 경우에는 각 쟁의 당사자는 쟁의해결을 위해 다음 방식 중 하나를 선택할 권한이 있다.
 - (a) 동법 제189조 규정에 따른 노동중재협의회 해결 요청
 - (b) 법원의 해결 요청

제189조 노동중재협의회 개별적 노동쟁의의 해결

1. 합의에 기초하여, 동법 제188조제7항 규정된 경우에 각 쟁의 당사자는 노동중재협의회에 쟁의해결을 요청할 권한이 있다. 노동중재협의회는 쟁의해결 요청이 있을 경우 각 당사자는 동조제4항에 규정된 경우를 제외하고 동시에 법원에 해결을 요청할 수 없다.
2. 동조 제1항에 규정에 따라 쟁의해결 요청을 받은 날로부터 7영업일 이내에, 쟁의해결을 위해 노동중재부가 설립되어야 한다.
3. 노동중재부가 설립된 날로부터 30일 이내에, 노동중재부는 쟁의해결을 위한 결정을 내리고 쟁의당사자에게 보내야 한다.
4. 동조 제2항에 규정된 기한이 종료되었으나 노동중재부가 설립되지 않거나 동조 제3항에 규정된 기한이 종료되었으나 노동중재부가 쟁의해결을 위한 결정을 내리지 못한 경우, 각 당사자는 법원에 해결을 요청할 권한이 있다.
5. 각 당사자 중 일방이 노동중재부의 쟁의해결 결정을 실행하지 않는 경우, 각 당사자는 법원에 해결을 요청할 권한이 있다.

제190조 개별적 노동쟁의의 해결 요청의 시효

1. 노사조정관에게 개별적 노동쟁의의 조정을 요청할 수 있는 시효는 쟁의당사자가 자신의 합법적인 권리와 이익이 침해된 행위가 있음을 안 날로부터 6개월이다.
2. 노동중재협의회에 대해 개별적 노동쟁의의 중재를 요청할 수 있는 시효는 쟁의당사자가 자신의 합법적인 권리와 이익이 침해된 행위가 있음을 안 날로부터 9개월이다.
3. 법원에 대해 개별적 노동쟁의의 해결을 요청할 수 있는 시효는 쟁의당사자가 자신의 합법적인 권리와 이익이 침해된 행위가 있음을 안 날로부터 1년이다.
4. 요청하는 자가 불가항력적 사건이나 객관적인 장애 또는 법률의 규정에 따른 그 밖의 다른 사유로 동조의 규정에 따른 정확한 시한을 요구할 수 없다고 증명하는 경우에는 불가항력적 사건, 객관적인 장애 또는 그 밖의 사유의 시간은 개별적 노동쟁의의 해결을 요청하는 시효로 포함되지 않는다.

제3절 권리에 관한 집단적 노동쟁의 해결을 위한 권한 및 절차

제191조 권리에 관한 집단적 노동쟁의에 대한 해결권한

1. 권리에 관한 집단적 노동쟁의에 대한 해결권한이 있는 기관, 조직 및 개인
 - (a) 노사조정관
 - (b) 노동중재협의회
 - (c) 인민법원
2. 권리에 관한 집단적 노동쟁의는 노동중재협의회나 법원에 해결 요청이 있기 전에 노사조정관의 조정절차로 해결되어야 한다.

제192조 권리에 관한 집단적 노동쟁의의 해결 절차

1. 권리에 관한 집단적 노동쟁의의 해결 절차는 동법 제188조의 제2항, 제3항, 제4항, 제5항, 제6항의 규정에 따라 실행된다. 법률위반행위가 있다고 확정되는 동법 제179조제2항제b호와 c호 규정의 쟁의에 대해서는, 노사조정관은 보고서를 작성하여 법률의 규정에 따라 조사·처리 권한이 있는 기관으로 서류와 자료를 송부하여야 한다.
2. 조정이 성립되지 않거나 동법 제188조제2항의 규정에 따른 조정 기한이 경과하였으나 노사조정관이 조정을 수행하지 않는 경우, 각 쟁의당사자는 쟁의를 해결하기 위하여 다음의 방법 중 하나를 선택할 권리가 있다.
 - (a) 동법 제193조 규정에 따라 노동중재협의회에 해결 요청
 - (b) 법원에 해결 요청

제193조 노동중재협의회의 권리에 관한 집단적 노동쟁의의 해결

1. 합의에 기초하여, 각 쟁의당사자는 조정이 성립되지 않거나 동법 제188조제2항의 규정의 조정 기한이 경과하였으나 노사조정관이 조정을 수행하지 않거나 각 당사자 중 일방이 조정 성립서의 합의사항을 수행하지 않는 경우 노동중재협의회에 쟁의해결을 요청할 권한이 있다.
2. 동조 제1항에 규정에 따라 쟁의해결 요청서를 접수한 날로부터 7영업일 이내에, 쟁의해결을 위해 노동중재부가 설립되어야 한다.
3. 노동중재부가 설립된 날로부터 30일 이내에, 노동에 관한 법률규정과, 단체협약과 기등록된 취업규칙, 그 밖의 합법적인 규정 및 합의에 근거하여, 노동중재부는 쟁의해결을 위한 결정을 내리고 쟁의당사자에게 보내야 한다.
법률위반행위가 있다고 확정되는 동법 제179조제2항제b호와 c호 규정의 쟁의에 대해서는, 노동중재부는 중재결정을 내리지 않고 보고서를 작성하여 법률의 규정에 따라 조사·처리 권한이 있는 기관으로 서류와 자료를 송부하여야 한다.
4. 각 당사자가 동조의 규정에 따라 노동중재협의회를 통한 노동쟁의 해결을 선택한 경우, 노동중재협의회가 쟁의해결을 진행하는 동안에는 각 당사자는 동시에 법원에 해결을 요청할 수 없다.
5. 동조 제2항에 규정된 기한이 종료되었으나 노동중재부가 설립되지 않거나 동조 제3항에 규정된 기한이 종료되었으나 노동중재부가 쟁의해결을 위한 결정을 내리지 못한 경우, 각 당사자는 법원에 해결을 요청할 권한이 있다.
6. 각 당사자 중 일방이 노동중재부의 쟁의해결 결정을 실행하지 않는 경우, 각 당사자는 법원에 해결을 요청할 권한이 있다.

제194조 권리에 관한 집단적 노동쟁의의 해결 요청의 시효

1. 노사조정관에게 권리에 관한 집단적 노동쟁의의 조정을 요청할 수 있는 시효는 쟁의당사자가 자신의 합법적인 권리와 이익이 침해된 행위가 있음을 안 날로부터 6개월이다.
2. 노동중재협의회에 대해 권리에 관한 집단적 노동쟁의의 중재를 요청할 수 있는 시효는 쟁의당사자가 자신의 합법적인 권리와 이익이 침해된 행위가 있음을 안 날로부터 9개월이다.
3. 법원에 대해 권리에 관한 집단적 노동쟁의의 해결을 요청할 수 있는 시효는 쟁의당사자가 자신의 합법적인 권리와 이익이 침해된 행위가 있음을 안 날로부터 1년이다.

제4절 이익에 관한 집단적 노동쟁의의 해결을 위한 권한 및 절차

제195조 이익에 관한 집단적 노동쟁의에 대한 해결권한

1. 이익에 관한 집단적 노동쟁의에 대한 해결권한이 있는 조직 및 개인
 - (a) 노사조정관
 - (b) 노동중재협의회

2. 이익에 관한 집단적 노동쟁의는 노동중재협의회에 해결 요청이 있거나 파업절차를 진행하기 전에 노사조정관의 조정절차로 해결되어야 한다.

제196조 이익에 관한 집단적 노동쟁의의 해결 절차

1. 이익에 관한 집단적 노동쟁의의 해결 절차는 동법 제188조의 제2항, 제3항, 제4항, 제5항의 규정에 따라 실행된다.
2. 조정이 성립된 경우, 조정성립서는 각 당사자가 합의한 내용을 충분히 포함하고 각 쟁의 당사자와 노사조정관의 서명이 있어야 한다. 조정성립서는 기업의 단체협약과 같은 법적 가치를 지닌다.
3. 조정이 성립되지 않거나 동법 제188조제2항의 규정에 따른 조정 기한이 경과하였으나 노사조정관이 조정을 수행하지 않거나 각 당사자 중 일방이 조정성립서의 합의사항을 수행하지 않는 경우, 각 쟁의당사자는 쟁의를 해결하기 위하여 다음의 방법 중 하나를 선택할 권리가 있다.
 - (a) 동법 제197조 규정에 따라 노동중재협의회에 해결 요청
 - (b) 근로자 대표 단체는 파업하기 위해 동법 제200조, 제201조와 제202조에 규정된 절차를 진행할 권리가 있다.

제197조 노동중재협의회 이익에 관한 집단적 노동쟁의의 해결

1. 합의에 기초하여, 각 쟁의당사자는 조정이 성립되지 않거나 동법 제188조제2항의 규정의 조정 기한이 경과하였으나 노사조정관이 조정을 수행하지 않거나 각 당사자 중 일방이 조정성립서의 합의사항을 수행하지 않는 경우 노동중재협의회에 쟁의해결을 요청할 권한이 있다.
2. 동조 제1항에 규정에 따라 쟁의해결 요청서를 접수한 날로부터 7영업일 이내에, 쟁의해결을 위해 노동중재부가 설립되어야 한다.
3. 노동중재부가 설립된 날로부터 30일 이내에, 노동에 관한 법률규정과, 단체협약과 기등록된 취업규칙, 그 밖의 합법적인 규정 및 합의에 근거하여, 노동중재부는 쟁의해결을 위한 결정을 내리고 쟁의당사자에게 보내야 한다.
4. 각 당사자가 동조의 규정에 따라 노동중재협의회를 통한 노동쟁의 해결을 선택한 경우, 노동중재협의회가 쟁의해결을 진행하는 동안에는 근로자 대표단체는 파업을 진행할 수 없다. 동조 제2항에 규정된 기한이 종료되었으나 노동중재부가 설립되지 않거나 동조 제3항에 규정된 기한이 종료되었으나 노동중재부가 쟁의해결을 위한 결정을 내리지 못하였거나 쟁의당사자인 사용자가 노동중재부의 쟁의해결 결정을 실행하지 않는 경우, 쟁의당사자인 근로자 대표단체는 파업을 실행하기 위해 동법 제200조, 제201조와 제202조에 규정된 절차를 진행할 권리가 있다.

제5절 파업

제198조 파업

파업이란 노동쟁의 해결 과정에서 요구사항을 관철시키기 위하여 노동쟁의의 일방 당사자로서 단체협상의 권한을 가진 근로자 대표조직에 의해 조직되고 이끌어지는, 근로자가 행하는 일시적·자발적·조직적인 근무의 정지이다.

제199조 근로자가 파업권을 가지는 경우

이익에 관한 집단적 노동쟁의의 당사자인 근로자 대표단체는 다음의 경우 파업하기 위해 동법 제200조, 제201조와 제202조에 규정된 절차를 진행할 권리가 있다.

1. 조정이 성립되지 않거나 동법 제188조제2항의 규정의 조정 기한이 경과하였으나 노사조정관이 조정을 수행하지 않는 경우
2. 노동중재부가 설립되지 않거나 설립되었지만 쟁의해결을 위한 결정을 내리지 못하였거나 쟁의당사자인 사용자가 노동중재부의 쟁의해결 결정을 실행하지 않는 경우

제200조 파업의 순서

1. 동법 제201조 규정에 따라 파업에 관한 의견 청취
2. 동법 제202조 규정에 따라 파업의 결정과 파업의 통보
3. 파업의 시행

제201조 파업에 관한 의견청취 절차

1. 파업의 시행하기 전에, 동법 제198조 규정된 파업을 조직하고 주도할 권리가 있는 근로자 대표단체는 근로자 전체의 의견을 듣거나 단체협상에 참여하는 근로자 대표단체 운영진 구성원의 의견을 청취할 책임이 있다.
2. 의견청취의 내용은 다음을 포함한다.
 - (a) 파업에 대한 찬성 또는 반대
 - (b) 동법 제202조제2항제b호, 제c호 및 제d호에 규정된 내용에 관한 근로자 대표단체의 방안
3. 의견의 청취는 투표나 서명을 취합하는 방식 또는 그 밖의 방식으로 직접 수행된다.
4. 파업에 대한 의견청취의 기간, 장소와 실행방법은 근로자 대표단체에 의해 결정되고 사용자에게 적어도 1일 전에 통지되어야 한다. 의견청취가 사용자의 통상적인 생산 및 경영활동에 악영향을 미쳐서는 아니된다. 사용자는 파업에 관하여 근로자 대표단체가 의견을 청취하는 과정에 어려움을 초래하거나 방해·간섭해서는 아니된다.

제202조 파업의 결정과 파업 개시시점의 통지

1. 동법 제201조제2항 규정에 따라 파업의견 청취내용에 있어 과반수의 근로자가 찬성할 경

우, 근로자 대표단체는 서면으로 파업을 결정한다.

2. 파업 결정서는 다음과 같은 내용을 포함하여야 한다.

(a) 파업에 대한 의견청취의 결과

(b) 파업의 개시시점 및 장소

(c) 파업시행의 범위

(d) 근로자의 요구사항

(dd) 파업을 조직하고 주도하는 근로자 대표단체의 대표 성명과 연락할 주소

3. 파업을 조직하고 주도하는 근로자 대표단체는 파업개시일로부터 적어도 5영업일 전에 사용자와 현급 인민위원회와 성급 인민위원회의 노동관서에 파업결정서를 송부하여야 한다.

4. 사용자가 파업개시 시점까지 여전히 근로자의 요구사항의 해결을 수락하지 아니할 경우, 근로자 대표단체는 파업을 조직하고 주도한다.

제203조 파업 이전 또는 파업기간 중 각 당사자의 권리

1. 당사자들은 집단적 노동쟁의의 내용을 해결하기 위하여 협의를 계속하거나 노사조정관 또는 노동중재협의회에 조정 또는 노동쟁의 해결의 진행을 요청할 수 있다.

2. 동법 제198조의 규정에 따라 파업을 조직하고 주도할 권한이 있는 근로자 대표단체는 다음과 같은 권리를 가진다.

(a) 파업 전에는 파업결정을 철회하고, 파업 중에는 파업을 중단할 권리

(b) 인민법원에 파업이 합법임을 선언하도록 요청할 권리

3. 사용자는 다음과 같은 권리를 가진다.

(a) 요구사항의 전부 또는 일부를 승낙하고, 이를 파업을 조직하고 주도하고 있는 근로자 대표단체에게 서면으로 통지할 권리

(b) 통상적인 가동의 유지하기 위한 요건 불충족 또는 재산보호를 이유로 파업기간 동안 임시로 직장을 폐쇄할 권리

(c) 인민법원에 파업이 불법임을 선언하도록 요청할 권리

제204조 불법파업

1. 동법 제199조 규정된 파업할 수 있는 경우에 해당되지 않은 파업

2. 파업을 조직하고 주도할 권한이 있는 근로자 대표단체에 의하지 않은 파업

3. 동법 규정에 따른 파업진행 순서 및 절차에 관한 규정을 위반한 경우

4. 집단적 노동쟁의가 동법에 따른 권한 있는 기관, 조직 및 개인에 의하여 해결 절차가 진행 중인 경우

5. 동법 제209조에 규정된, 파업이 금지되는 경우에 행하는 파업

6. 동법 제210조 규정에 따라 권한 있는 기관에서 파업을 연기하거나 중단하라는 결정이 있는 경우

제205조 임시 직장폐쇄 결정의 고지

사용자는 임시 직장폐쇄일로부터 적어도 3영업일 이전에 이를 공개적으로 게시하고 다음의 조직과 기관에 통지하여야 한다.

1. 파업을 조직하고 주도하고 있는 근로자 대표단체
2. 직장폐쇄가 예상되는 사업장의 성급 인민위원회
3. 직장폐쇄가 예상되는 사업장의 현급 인민위원회

제206조 임시 직장폐쇄가 금지되는 경우

1. 파업결정서에 기재된 파업 개시시간으로부터 12시간 이내
2. 근로자가 파업을 중단한 이후

제207조 파업기간 중 근로자의 임금과 그 밖의 합법적 권리

1. 파업에 불참하였으나 파업으로 인하여 근로를 중단할 수밖에 없었던 근로자는 동법 제99조 제2항에 따라 작업 중단기간의 임금을 지급받고 노동법 규정에 따른 그 밖의 권리를 보장 받는다.
2. 양 당사자들이 다르게 합의한 경우를 제외하고, 파업에 참가한 근로자는 임금을 지급받지 못하고, 노동법 규정에 따른 그밖의 권리를 보장받지 못한다.

제208조 파업 전후 및 파업 도중 엄격히 금지되는 행위

1. 파업권의 행사를 방해하거나, 근로자가 파업하도록 선동·유도 또는 강요하는 행위, 파업에 참여하지 않는 근로자가 근무하는 것을 방해하는 행위
2. 폭력을 사용하거나 사용자의 기계, 설비 및 재산에 손해를 초래하는 행위
3. 공공질서와 안전을 침해하는 행위
4. 파업준비 또는 파업참가를 이유로 근로자나 파업 주도자와의 근로계약의 해지, 징계, 다른 업무로의 배치, 다른 장소에서 근무하도록 하는 행위
5. 파업 참가자나 파업 주도자를 괴롭히거나 보복하는 행위
6. 법률에 반하는 행위를 할 목적으로 파업을 악용하는 행위

제209조 파업이 금지되는 사업장

1. 파업이 국방, 사회안전, 공공질서, 국민의 건강을 위협할 수 있는 사업장에서는 파업이 금지된다.
2. 정부는 파업이 금지되는 사업장의 목록과 동조제1항 규정에 따라 파업이 금지되는 사업장에서의 노동쟁의 해결방안을 규정한다.

제210조 파업중단 또는 보류결정

1. 파업이 국민경제의 토대 및 공익에 중대한 위해를 끼치거나 국방, 사회안전, 공공질서, 국민의 건강을 위협할 우려가 있다고 판단되는 때에는 성급 인민위원회 위원장은 파업의 연기 및 중단을 결정한다.
2. 정부는 파업의 연기 및 중단, 근로자의 권리 해결에 관한 세부사항을 결정한다.

제211조 순서 및 절차를 위반한 파업에 대한 처리

동법 제200조, 제201조, 제202조의 규정을 준수하지 않은 파업에 관하여 통지를 받은 때로부터 12시간 이내에 현급 인민위원회 인민위원장은 노동관서를 지휘·지도하고 동급의 노동조합 및 관계 기관·조직들과 협조하여 사용자, 근로자 대표단체의 운영진 대표를 만나 당사자의 의견을 듣고 당사자들이 해결 방법을 찾아 생산 및 경영 활동을 정상화하도록 지원하여야 한다.

법률위반행위가 나타나는 경우, 보고서를 작성하여 처리하거나 법률의 규정에 따라 법률위반행위를 행한 개인과 조직을 처리하도록 권한 있는 기관에 건의하여야 한다.

노동쟁의의 내용에 대하여는 쟁의유형에 따라 각 당사자가 동법 규정에 따라 노동쟁의 해결 절차를 진행하도록 안내하고 지원하여야 한다.

<제15장 국가의 노동관리>

제212조 국가의 노동관리 내용

1. 노동 관련 법적 문서를 제정하고 시행한다.
2. 노동력의 수요와 공급 및 그 변동에 대하여 모니터링하고, 통계를 내며, 정보를 제공한다. 근로자에 대한 임금정책을 결정한다. 인적자원, 전 사회의 인력의 배분과 사용, 직업교육 및 직업능력 개발에 관하여 기획·계획하고 정책을 결정한다. 국가 직업기능 수준체계와 직업교육 수준별 베트남 국가 수준체계를 구축한다. 직업교육훈련을 받았거나 국가기술자격증을 갖춘 근로자들만 사용할 수 있는 직업의 목록을 규정한다.
3. 노동, 노동·노동시장의 통계 및 정보, 근로자의 생활수준·임금 및 소득, 노동의 량과 질 및 변동에 대한 노동관리에 관한 과학적 연구를 조직하여 수행한다.
4. 진보적이고 조화로우며 안정적인 노사관계 발전을 지원하기 위한 체제와 제도를 구축한다. 노사관계 없이 일하는 근로자에 대해 동법의 규정에 따른 적용을 촉진한다. 기업 내 근로자 단체의 등록을 실행하고 활동을 관리한다.
5. 법률위반을 조사·감독·처리하고 노동에 관한 진정과 고발사건을 해결하며 법률규정에 따라 노동쟁의를 해결한다.

6. 노동분야의 국제협력을 이행한다.

제213조 노동 행정을 위한 국가의 관리권한

1. 정부는 전국에 걸쳐 동일하게 노동에 관한 국가행정을 수행한다.
2. 노동보훈사회부는 정부의 노동에 관한 국가행정 수행에 앞서 책임을 진다.
3. 정부부처와 동급의 기관은 자신의 권한 및 의무 범위 내에서 노동에 관한 국가행정에 있어 노동보훈사회부와 함께 수행하고 협력할 책임이 있다.
4. 각 급 인민위원회는 각각의 관할 구역 내에서의 노동에 관한 국가행정을 수행한다.

<제16장 근로감독과 노동법 위반에 대한 처리>

제214조 근로감독의 내용

1. 노동법 규정의 준수여부 감독
2. 산업재해 및 노동안전위생 위반에 대한 조사
3. 근로조건, 노동안전위생에 관한 기술적 세부기준 및 규정의 적용에 대한 안내
4. 노동법 규정에 따른 노동 관련 진정과 고발의 해결
5. 노동법 위반에 대한 권한에 따른 처리 및 권한 있는 기관에 처리의 건의

제215조 특별 근로감독

1. 특별 근로감독 권한은 감독법 규정에 따라 수행된다.
2. 노동안전위생 감독 업무는 노동안전위생법 규정에 따라 수행된다.

제216조 근로감독관의 권한

1. 근로감독관은 감독결정에 따라 부여된 감독 대상과 범위에 속하는 장소에 감독·조사할 권한을 가진다.
2. 사업장 근로자의 안전, 생명, 건강, 명예 및 인품을 위협하는 위기가 급박한 경우에 권한 있는 자의 결정에 따른 불시 근로감독은 사전 통보를 요하지 않는다.

제217조 노동법 위반의 처리

1. 동법 규정의 위반행위를 한 자는 그 위반의 성격과 정도에 따라 징계 및 행정처벌을 받거나 형사책임이 부과되고, 손해를 발생시킨 경우 법률 규정에 따라 이를 배상하여야 한다.
2. 파업이 불법이라는 법원의 결정이 있으면 파업에 참여하고 있는 근로자는 즉시 파업을 중단하고 업무에 복귀하여야 한다. 만약 근로자가 파업을 중단하지 않고 업무에 복귀하지 않

을 경우, 그 위반의 정도에 따라 노동법 규정에 따른 징계를 받을 수 있다.

불법파업이 사용자에게 손해를 발생시킨 경우 파업을 조직하고 주도한 근로자 대표단체는 법률 규정에 따라 이를 배상하여야 한다.

3. 공공질서와 안전을 저해하거나, 사용자의 기계, 설비 또는 재산에 손상을 입히기 위한 목적으로 파업을 악용하는 자, 파업권의 행사를 방해하는 자, 근로자가 파업하도록 선동·유도·강요하는 자, 파업 참가자나 주도자를 괴롭히거나 보복하는 자는 그 위반의 정도에 따라 행정처벌을 받거나 형사책임이 부과되고, 손해를 발생시킨 경우 법률 규정에 따라 이를 배상하여야 한다.

<제17장 시행규정>

제218조 근로자 10인 미만을 사용 시 절차 면제 및 간소화

근로자 10인 미만을 사용하는 사용자는 동법 규정을 이행하여야 하나 정부 규정에 따라 일부 절차가 면제 및 간소화될 수 있다.

제219조 노동 관련 법률의 일부 조항 개정 및 보완

1. 제84/2015/QH13호 법 및 제35/2018/QH14호 법에 따라 개정·보완된 제58/2014/QH13호 사회보험법의 일부 조항을 다음과 같이 개정 및 보완한다.

(a) 제54조는 다음과 같이 개정·보완한다:

제54조. 연금 수혜 조건

1. 동조 제3항에 규정된 경우를 제외하고, 동법제2조제1항제a호, 제b호, 제c호, 제d호, 제g호, 제h호 및 제i호에 규정된 근로자는 퇴직 시 20년 이상 사회보험을 납부하였을 경우 다음 사항 중 하나에 해당하면 연금혜택을 누릴 수 있다.

(a) 노동법 제169조제2항에 규정된 연령을 충족할 경우

(b) 노동법 제169조제3항에 규정된 연령을 충족하고 노동보훈사회부가 발행한 목록에 해당하는 과중·유해·위험 또는 특히 과중·유해·위험한 업무·직무에 15년간 근무하거나 2021년 1월 1일(노동법 시행일) 이전에 계수가 0.7 이상의 지역수당이 있는 지역에서 근무한 모든 기간을 포함하여 경제·사회 여건이 특히 어려운 지역에서 15년간 근무한 경우

(c) 노동법 제169조제2항에 규정된 근로자의 퇴직 연령보다 최대 10세 낮고, 15년간 지하갱도에서 석탄 개발 업무를 하는 근로자

(d) 부여된 임무 수행 과정 중에 산업재해 위험으로 인한 HIV 감염자

2. 동법 제2조제1항제d호와 제e호에 규정된 근로자는 퇴직 시 20년 이상 사회보험을 납부했을 경우 다음 경우에 해당하면 연금혜택을 누릴 수 있다.

- (a) 그 밖의 규정이 있는 베트남 인민군대장교법, 인민공안법, 암호법, 직업군인 및 국방 공무원·준공무원법을 제외하고, 노동법 제169조제2항에 규정된 퇴직 연령보다 최대 5세 낮은 경우
 - (b) 노동법 제169조 제3항에 규정된 퇴직 연령보다 최대 5세 낮고, 노동보훈사회부가 발행한 목록에 해당하는 과중·유해·위험 또는 특히 과중·유해·위험한 업무·직무에 15년간 근무하거나 2021년 1월 1일(노동법 시행일) 이전에 계수가 0.7 이상의 지역수당이 있는 지역에서 근무한 모든 기간을 포함하여 경제·사회 여건이 특히 어려운 지역에서 15년간 근무한 경우
 - (c) 부여된 임무 수행 과정 중에 산업재해 위험으로 인한 HIV 감염자
3. 여성근로자가 면급 간부나 공무원 또는 면·동·읍에서 비전담적으로 활동하는 자로서, 사회보험을 15년 이상 20년 이하 납부한 후에 퇴직하고 노동법 제169조제2항에 규정된 퇴직 연령을 충족하면 퇴직시 연금혜택을 향유할 수 있다.
4. 일부 특별한 경우에 연금혜택을 향유할 수 있는 연령 조건은 정부 규정에 따른다.

(b) 제55조는 다음과 같이 개정·보완한다.

제55조 근로능력 감소시 연금 수령 조건

1. 동법 제2조제1항제a호, 제b호, 제c호, 제d호, 제g호, 제h호 및 제i호에 규정된 근로자는 퇴직 시 20년 이상 사회보험을 납부하였을 경우, 다음 사항 중 하나에 해당하면 동법 제54조제1항제a호, 제b호 및 제c호에 규정되어 있는 연금수령 조건을 충족하는 자에 비하여 낮은 수준의 연금혜택을 향유할 수 있다.
 - (a) 근로능력이 61%부터 81%까지 감소 시, 노동법 제169조제2항에 규정된 퇴직연령에 비해 최대 5세 낮은 연령인 경우
 - (b) 근로능력이 61%부터 81%까지 감소 시, 노동법 제169조제2항에 규정된 퇴직연령에 비해 최대 10세 낮은 연령인 경우
 - (c) 노동보훈사회부가 발행한 목록에 해당하는 특히 과중·유해·위험한 업무·직무에 15년간 근무하고 근로능력이 61% 이상 감소한 경우
2. 동법 제2조제1항제d호 및 제e호에 규정된 근로자는 퇴직 시 20년 이상 사회보험을 납부하고 근로능력이 61%이상 감소하였을 경우, 다음 사항 중 하나에 해당하면 동법 제54조제2항제a호, 제b호에 규정되어 있는 연금수령 조건을 충족하는 자에 비하여 낮은 수준의 연금혜택을 향유할 수 있다.
 - (a) 노동법 제169조제2항에 규정된 퇴직연령에 비해 최대 10세 낮은 연령인 경우
 - (b) 노동보훈사회부가 발행한 목록에 해당하는 특히 과중·유해·위험한 업무·직무에 15년간 근무한 경우

(c) 제73조제1항은 다음과 같이 개정·보완한다.

1. 근로자는 다음의 각 조건을 충족 시 연금혜택을 향유한다.

(a) 노동법 제169조제2항 규정에 따른 퇴직연령의 충족

(b) 20년 이상 사회보험의 납부

2. 제92/2015/QH13호 민사소송법 제32조는 다음과 같이 개정·보완한다.

(a) 제32조제1항의 명칭을 개정·보완하고 제1조 뒤의 제1a조, 제1b조 및 제1c조는 다음과 같이 보완한다.

제32조 법원의 해결 권한에 속하는 노동쟁의 및 노동 관련 분쟁

1. 노사조정관에 의한 조정절차가 필수적인 근로자와 사용자 간의 개별적 노동쟁의로서, 조정이 성립하였으나 각 당사자가 이행하지 않거나 올바르게 이행한 경우, 조정이 성립하지 않은 경우, 노동법 규정에 따른 조정기한이 경과하였음에도 노사조정관이 조정을 진행하지 않는 경우. 다만, 조정절차가 필수적이지 않은 다음의 노동쟁의는 제외한다.

(a) 노동규율 위반에 대한 징계해고 관련 쟁의 또는 근로계약의 일방적 해지에 관한 쟁의

(b) 근로계약 해지에 따른 손해배상 또는 보조급 지급에 관한 쟁의

(c) 가사사용인과 사용자 간의 쟁의

(d) 사회보험법 규정에 따른 사회보험 또는 의료보험법 규정에 따른 의료보험, 고용법 규정에 따른 실업보험, 노동안전위생법 규정에 따른 산업재해 및 직업병 보험에 관한 쟁의

(dd) 계약에 따라 해외에 인력을 송출하는 기업·기관과 근로자 사이에 발생하는 손해배상에 관한 쟁의

(e) 파견근로자와 파견근로사용자 간의 쟁의

1a. 양 당사자가 노동중재협의회를 통한 해결에 합의한 개별적 노동쟁의로서, 노동법 규정에 따른 기한이 만료되었으나 노동중재부가 성립되지 않거나 노동중재부가 쟁의해결을 위한 결정을 내리지 못하였거나, 각 당사자 중 일방이 노동중재부의 쟁의해결 결정을 이행하지 않은 경우, 법원에 해결을 요청할 권한이 있다.

1b. 노동법에 따른 권리에 관한 집단적 노동쟁의로서, 노사조정관의 조정절차를 거쳤으나 조정이 성립하지 않거나, 노동법 규정에 따른 조정기한이 경과하였음에도 노사조정관이 조정을 진행하지 않거나, 각 당사자 중 일방이 중재보고서를 이행하지 않은 경우, 법원에 해결을 요청할 권한이 있다.

1c. 양 당사자가 노동중재협의회를 통한 해결에 합의한 권리에 관한 집단적 노동쟁의로서, 노동법 규정에 따른 기한이 만료되었으나 노동중재부가 성립되지 않거나 노동중재부가 쟁의해결을 위한 결정을 내리지 못하였거나, 각 당사자 중 일방이 노동중재부의 쟁의해결 결정을 이행하지 않은 경우, 법원에 해결을 요청할 권한이 있다.

(b) 제32조제2항을 삭제한다.

제220조 시행 및 효력

1. 동법은 2021년 01월 01일부터 시행된다.

동법의 효력 발생일로부터, 제10/2012/QH13호 노동법은 그 효력을 상실한다.

2. 동법의 효력발생일로부터, 기 체결된 근로계약, 단체협약, 합법적 합의는 법에 반하지 않는 내용을 가지거나, 동법에 의해 직접 실행되는 규정보다 근로자에게 유리한 권리와 조건을 보장하는 경우 그 효력을 유지한다. 다만, 각 당사자가 동법의 규정에 부합하고 이를 적용하기 위하여 개정·보완에 합의한 경우는 제외한다.

3. 간부, 공무원, 준공무원, 인민군대·인민공안·사회단체·협동조합에 근무하는 근로자 및 노사관계가 없는 업무 종사자에 대한 노동제도는 다른 법규에 의해 규정되나 대상자에 따라 동법의 일부규정이 적용될 수 있다.

동법은 2019년 11월 20일, 제14대 베트남 사회주의공화국 국회의 제8차 회기에서 통과됨.

국회의장

Nguyen Thi Kim Ngan