

신규 노동법을 지침하는 시행령 및 시행규칙

2021년 1월 25일

At a glance...

최근, 베트남 정부와 노동부는 신규 노동법을 지침하는 하기 3개 시행령과 1개 시행규칙을 발표했습니다:

- 시행령 145: 신규 노동법의 다양한 사안에 대한 세부 지침 (2020년 12월 14일 발행)
- 시행령 152: 베트남에서 일하는 외국인 근로자와 베트남 내 외국 기관에서 일하는 베트남인 근로자 관련 지침 (2020년 12월 30일 발행)
- 시행령 135: 새로운 정년 관련 노동법 규정에 대한 세부 지침 (2020년 11월 18일 발행)
- 시행규칙 10: 근로계약서 내용, 단체교섭권 및 출산 및 육아에 부정적 영향을 미치는 직업 및 업무 목록을 지침 (2020년 11월 12일)

신규 노동법과 대부분 지침은 1월 1일부터 시행되었습니다. 다만, 시행령 145는 2월 1일부터, 시행령 152는 2월 15일부터 시행됩니다.

주요 변경 사항:

1. 노동 징계 사안

신규 노동법과 시행령 145에 따라 내부노동규정 (Internal Labour Rules)에 하기 내용을 추가해야 합니다.

- 직장 내 성희롱 예방 규정 및 동 규정 위반 시 대응 절차
- 고용주가 일시적으로 종업원을 체결된 근로계약서와 다른 업무로 배정을 할 수 있는 경우
- 징계 과징금을 부과하는 권한자

또한, 시행령 145에 따르면 10명 미만 종업원이 있는 고용주는 내부노동규정을 작성할 의무가 없습니다. 다만, 근로자와 체결한 근로계약서로 노동 징계 사안과 물질적 책임에 대해 동의해야 합니다.

2. 영업 및 기술 기밀 보호

기존 및 신규 노동법에 규정된 대로 근로계약서에 영업 및 기술 기밀 보호 관련 사항을 포함할 수 있습니다. 그러나 시행규칙 10은 동 사항 위반 시 대응에 대한 지침을 처음으로 가이드 하였습니다.

- 종업원이 근로 계약 기간 내에 위반을 저지를 경우, 동 사안은 신규 노동법 제 130조 2항에 따라 처리됨
- 근로 계약이 만료된 후에 종업원이 위반을 저지른 것이 발각될 경우, 민법과 기타 관련 법을 따라 처리됨

3. 관리직 근로계약서 만료 시 의무 사전 통보 기간 연장

신규 노동법에 따라 특정 관리직의 수습 기간에 대해 60일에서 180일로 연장을 허용하며, 정규직이거나 12개월 이상 계약직인 관리직의 경우 근로계약서 만료일의 최소 120일 전 (이전 규정: 45일 전)에 계약 만료를 사전 통지해야 합니다. 12개월 이하 근로계약인 경우 계약 기간의 최소 4분의 1에 해당하는 기간 전에 사전 통지해야 합니다.

4. 취업허가서 (Work permit) 면제

신규 노동법에 따라 외국인이 법인 소유주/지분소유자 (member)/사장/이사회 구성원이고 정부가 규정한 규모의 법인 정관 자본금을 출자한 경우, 그러한 법인 소유자는 취업허가서 발급이 면제될 것입니다.

시행령 152에 따른 출자 규모는 30억 동 이상입니다. 따라서, 외국인이 법인 정관 자본금의 30억 동 이상을 출자할 경우 취업허가서 발급 의무가 면제됩니다.

5. 정년 연장

2021년부터 일반 정년이 남성은 60세 3개월, 여성은 55세 4개월입니다. 남성 정년은 매년 3개월씩 연장하여 2028년에 62세가 되고, 여성 정년은 4개월씩 연장하여 2035년에 60세가 됩니다.

시행령 135에 따라, 특수한 경우 (노동 강도가 높고 위험한 근무 환경 등) 정년을 앞당길 수 있지만, 일반적인 경우에 적용되는 정년에서 5년을 초과하여 앞당길 수 없습니다. 또한 동 시행령에 따라 고용주가 동의할 시 종업원의 정년을 연장하는 것을 허용합니다.

6. 초과 근무 절차

시행령 145에 따라, 고용주는 초과 근무의 시간, 장소 및 업무에 대하여 종업원과 동의/합의해야 합니다. 또한, 동 시행령은 그러한 동의/합의가 서면으로 작성될 경우에 대한 서식/양식을 제공합니다.

또한, 연간 200시간 초과 300시간 이하의 초과 근무를 노동국에 고용주가 등록할 때, 등록을 용이하게 하는 서식/양식을 제공합니다.

7. 노동 신고서 및 보고서

2020년 10월 15일, 시행령 122는 신규 법인/지점/사무실 설립 시 네 가지 등록 절차를 간소화했습니다. (이와 관련한 국문 뉴스레터를 [본 링크](#)에서 확인하십시오.)

시행령 145는 초기 인력 사용 신고 (initial labour usage declaration)가 시행령 122를 따름을 명시합니다.

게다가, 기간별 노동 보고서 시기가 변경되었습니다. 이전 반기 보고서 제출일이 5월 25일, 연간 보고서 제출일이 11월 25일이었으나 이제 반기 보고서는 6월 5일, 연간 보고서는 12월 5일까지로 변경되었습니다.

Contact us

본 뉴스레터는 일반적인 정보 전달을 목적으로 작성되었으며, 구체적인 자문을 원하실 경우 아래 연락처로 연락주시기 바랍니다.



Richard Irwin
Partner - Tax & Legal services
+84 (28) 3824 0117
r.j.irwin@pwc.com



Shim Jin Bo (심진보) – 하노이 사무실
Senior Manager, Korean CPA
+84 (24) 3946 2246 Ext. 1011
shim.jinbo@pwc.com



Phan Thi Thuy Duong
Partner – Legal services
+84 (28) 3823 0796, ext. 1508
phan.thi.thuy.duong@pwc.com



Son Han Hee (손한희) – 호치민 사무실
Senior Manager, Korean CPA
+84 (28) 3823 0796 Ext. 4611
son.hanhee@pwc.com



Eva Jaworska
Partner– Legal services
+ 84 (28) 3824 0118, ext. 1510
eva.jaworska@pwc.com



Jo Su Jin (조수진) – 호치민 사무실
Associate - Transfer Pricing & KBN
+84 (28) 3823 0796 Ext. 4630
jo.sujin@pwc.com

www.pwc.com/vn



facebook.com/pwcvietnam



youtube.com/pwcvietnam



linkedin.com/company/pwc-vietnam

At PwC Vietnam, our purpose is to build trust in society and solve important problems. We're a member of the PwC network of firms in **155 countries** with over **284,000 people** who are committed to delivering quality in assurance, advisory, tax and legal services. Find out more and tell us what matters to you by visiting us at www.pwc.com/vn.

©2021 PwC Legal (Vietnam) Co., Ltd. All rights reserved. PwC refers to the Vietnam member firm, and may sometimes refer to the PwC network. Each member firm is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details.