베트남 노동법 주요내용 개관



I. 서론

베트남은 2012년 노동법 개정을 통해 2013년 신 노동법이 시행되게 된다. 해당 보고서는 변경된 2013년 노동법 중에서 주요 내용을 발췌하여 번역하였다.

그 내용은 근로계약, 임금, 휴게 및 휴가 관련 규정 등으로 이하에서 해당 내용을 차례대로 소개하기로 한다.

II. 베트남 노동법의 주요 내용

1. 근로계약

(1) 근로계약의 의의(제15조)

근로계약은 고용주와 근로자간에 근로조건, 근로관계에 있어서 각 당사자간에 권리 의무 등에 관하여 협의하는 계약

(2) 근로계약의 형태(제16조)

- 근로계약은 반드시 서면으로 작성되어야 하며, 사본을 2부 작성하

여 근로자가 1부를, 사용자가 1부를 보관
- 다만, 임시직의 경우에는 양 당사자가 구두로 계약할 수 있음

(3) 근로계약의 내용(제23조)

1) 근로조건의 내용에 포함되어야 할 내용

a) 사용자 또는 법인 대표의 성명 및 주소;
b) 근로자의 성명 전체, 생년월일, 성별, 거주지, 주민등록번호 또는 그 밖에 법적 서류;
c) 업무 내용 및 근로장소;
d) 근로계약 조건;
dd) 임금, 임금 지불 방법, 임금 지불 기간, 추가 수당 등;
e) 임금 인상제도, 승진제도;
g) 근무시간, 휴가;
h) 근로자를 위한 근로자 보호 장치;
i) 사회보험 및 건강보험.
k) 직업 훈련 및 개발 과정

2) 근로조건의 내용
- 근로계약에서 정하는 내용은 정부에서 정하는 법령의 내용에 따르는 것이어야 함.

(4) 근로계약의 효력발생(제25조)

근로계약은 양당사자가 법률로 다르게 정하거나 법률에서 다르게 정한바가 없는 한 계약일로부터 그 효력을 발생함

2. 임금

(1) 임금의 의의(제90조)
- 임금이란 고용주가 근로자에게 근로에 대한 대가로 합의된 금액을 지불하는 것.
- 임금은 명칭에 상관없이 수당이나 기타 부수적인 수당을 포함하여 근로의 제공에 포함된 수당을 포함한다.
- 정부가 정하는 최저임금에 미달하지 않을 것

-동일 노동 동일임금 원칙에 따를 것. 성별 등의 이유로 동일 노동을 하는 자들의 임금에 차별을 두어서는 아니 됨.

(2) 최저 임금(제91조)

1) 최저임금의 의의
최저임금이란 보통의 근로조건에 따라서 일을 제공한 경우 지급받는 가장 낮은 수준의 임금으로 근로자 및 그 가족에게 최소한도의 생활수준을 보장할 수 있는 수준이어야 함.

2) 최저임금의 결정

근로자와 그 가족의 사회 경제적 조건 등을 고려한 최소 생활 수준에 따라 정부는 최저임금위원회의 권고를 기초로 하여 해당 지역의 최소 임금을 공시함.

(3) 임금 지급의 형식(제94조)

- 근로자는 시간, 상품, 도급량 따라 임금을 받을 권리를 가짐
- 임금은 현금지금 또는 근로자의 계좌로 입금되어야 함
- 임금 지급이 계좌이체 되는 경우에는 근로자가 계좌 개설 및 운영에 반드시 동의하는 것이어야 함

(4) 임금의 주기

- 임금 지급 기준을 시간, 일, 주 단위로 정한 경우는 그를 기준으로 하여 지급하며, 시간 단위는 협의로 조정 가능하나 15일은 넘기지 않아야 함.
-임금 지급 기준을 월 단위로 정한 경우는 한달에 한번 또는 두 주일에 한번 지급
- 상품 생산량 또는 도급량에 따라 임금을 정한 경우에는 양당사자 간에 협의한 대로 정하며; 만약 해당 일이 몇 달에 걸쳐 이루어진 경우에는 월별 기준이 적용됨

(5) 임금 지급 원칙

- 임금은 직접, 전액, 즉시에 지급되어야 함이 원칙

- 특별한 예외의 경우에도 1개월을 넘겨서는 아니되며 고용주는 근로자에게 추가 1개월간의 이자상당액을 같이 지급하여야만 함.

(6) 초과근로시 임금

1) 초과근무하는 근로자는 다음에 따라 초과 근무수당을 지급받음
평일 초과근무시: 최소 150%
주휴일 초과 근무시: 최소 200%
공휴일이나 유급휴가일 근무시: 기본 일 유급 제외 최소 300%이상

2) 야간근로의 경우 통상 일 급여에 최소 30% 추가지급

3. 근무시간

(1) 의의(제104조)
- 근무시간은 하루8시간을 초과할 수 없으며 일주일 48시간을 초과할 수 없음
- 근로자는 일 단위 또는 주 단위로 근무시간을 선택할 수 있는 권한이 있으며, 주단위로 근무시간을 선택한 경우라도 하루 10시간, 주 49시간의 범위내이어야 함.
- 국가에서는 사용자들에게 주40시간을 권장함.

- 극도로 과중, 유해, 위험한 것으로 평가되어 노동보건사회부 장관이 정한 목록의 직업인 경우에는 일 6시간을 초과할 수 없음

(2) 야간근로(제105조)

야간근로는 저녁22시부터 다음날 6시까지로 함

(3) 초과근무(제106조)

1) 초과근무: 법률에서 정하는 법정 근로시간 외 추가적으로 합의에 의하여 근무하는 기간

2) 고용주가 근로자에게 초과근무를 시키는 경우에는 다음의 요건을 충족시여야 함
- 근로자의 동의
- 주 단위 규정이 적용되는 경우에는 일 근로시간의 50%를 넘지않는 범위에서 초과근무할 것, 전체 근로 시간 및 초과 시간은 하루에 12시간, 1달 30시간, 1년 200시간을 초과할 수 없음.
- 예외적으로 정부에서 정하는 규칙에 지정된 특별한 경우에는 이를 초과할 수 있으나 그 경우에도 1년에 300시간을 초과할 수는 없음

3) 연속해서 계속 초과근로를 제공한 경우에 사용자는 반드시 근로자에게 휴가 외 보상 휴가를 제공하여야 함

4. 휴게(제108조)
- 8시부터 6시까지 근무시간 중에 근무하는 근로자에게 최소 30분 이상의 휴게시간을 부여
- 야간교대 근무자의 경우에는 근로자는 근로시간 중에 최소 45분 이상의 휴게시간을 가질 권한이 있음
- 교대근무자의 경우에는 12시간 휴식후 교대(제109조)

5. 휴일(제110조)
(1) 주휴일

1) 근로자는 1주일에 연속된 24시간의 시간을 가질 권리가 있음. 근무시간 주기가 특수한 경우에는 근로자가 주휴일을 사용할 수 없는 경우에는 사용자는 최소한 평균 1달에 4번이상의 휴일을 보장하여야 함

2. 근로자는 일요일 또는 다른 요일을 주휴일로 정할 수 있고 다른 날로 정한 경우 이를 취업규칙에 기록하여야 함

6. 휴가(제111조)

1) 의의

12월간 근무한 근로자는 유급으로 다음에서 정하는 것과 같은

연가휴가를 받을 권리를 가진다.
- 12일 : 일반 근로자는
- 14일 : 과중하거나, 위험 또는 유독성위험이 있는 일, 노동부 장관 및 보건부 장관령에서 정하는 생활조건이 열악한 지역에 있는 근로자, 미성년 근로자 및 장애인 근로자
-
- 16일: 극도로 과중하거나, 위험 또는 유독성위험이 있는 일, 노동부 장관 및 보건부 장관령에서 정하는 생활조건이 열악한 지역에 있는 근로자

2)- 사용자는 연차휴가 일정을 근로자들과 상의하여 정할 수 있으며 이 경우 미리 근로자들에게 이를 통지하여야 함
- 사용자와 합의하여 여러 차례 나누어 사용하거나 최대 3년분의 연차휴가를 합해 사용 가능
  - 연차휴가 사용시 왕복 이동기간이 2일 이상 소요시 2일 추가 부여(1년에 1회에 한)

3) 근속연수에 따른 연차휴가 가산(제112조)
- 계속 근로연수 매 5년마다 1일씩 가산됨

4) 미사용 연차 휴가의 비용보상(제114조)
- 퇴직, 실직 및 그 밖의 이유로 인하여 연차 유급휴가를 모두 사용하지 못한 회사의 근로자는 그 사용하지 못한 휴가일수에 대하여 월급으로 지급받음

- 근무일수가 12개월 미만인 근로자의 경우 고용기간에 비례하는 일수로 연차 휴가를 지급받음
- 연차휴가를 사용하지 않은 경우에는 월급으로 받을 수 있음

7. 공휴일, 개인 휴가, 무급휴가

1) 다음에서 정하는 날은 유급 공휴일로 함(제115조)

a) 신정: 1일(양력 1월 1일);
b) 구정: 5일
c) 전승기념일: 1일(양력 4월 30일)
d) 근로자의 날: 1일(양력 5월 1일)
dd) 건국기념일: 1일(양력 9월 2일)
e) 훙왕 기념일: 1일(음력 3월 10일)

2) 외국인 근로자의 경우에는 제1)에서 정하는 공휴일 이외에 자국의 설날 및 건국기념일에 하루씩 추가로 휴가를 지급함

3) 제1)에서 정하는 공휴일이 주휴일과 겹치는 경우에는 근로자는 추가로 이어지는 휴일을 하루 더 부여받음

4)개인 휴가(제116조)
a) 결혼: 3일
b) 자녀의 결혼: 1일

c) 친부모, 결혼 배우자의 부모, 배우자, 자녀의 사망: 3일

5) 무급휴가

- 조부모, 형제자매 사망시, 부모의 결혼, 형제 자매 결혼의 경우 무급 1일의 휴가
- 위에서 정하는 무급휴가 외에 근로자는 사용주와의 동의로 무급휴가를 사용할 수 있음