

■ 해외업무 논단 - 베트남 ■

개정 노동법 주요 내용



(법무법인 지평지성 정정태 변호사 · 호치민시티 사무소장)

지난 2012년 6월 18일 베트남 국회를 통과한 개정 노동법이 2013년 5월 1일부로 발효되었습니다.

상당히 방대한 부분의 개정이 이루어진 신(新) 노동법의 주요 내용을 개정 전 구(舊) 노동법과 비교하여 살펴보면 아래와 같습니다.

구 분	신(新) 노동법	구(舊) 노동법
근로계약	<b>근로계약 체결 및 이행 관련 금지 행위</b>	
	제20조 1. 근로자의 신분증, 자격증 원본 보관 2. 근로계약 이행에 대한 담보 요구	[신설]
	<b>영업 비밀 보호</b>	
	제23조 사용자는 영업 비밀과 직접 관련된 업무에 종사하는 근로자와 영업 비밀 보호 및 위반 시 손해배상에 관한 합의를 할 수 있다.	[신설]
<b>수습기간 및 보상</b>		
제27조 수습기간은 (i) 대학 교육 이상을 요구하는 업무는 60일, (ii) 중등 교육을 요구하는 업무 또는 전문 기술직의 경우 30일, (iii) 기타 업무는 6 영업일을 초과할 수 없다.	제32조 수습기간은 (i) 특수한 고등 기술 이상을 요구하는 업무는 60일, (ii) 기타 업무는 30일을 초과할 수 없다.	

구 분	신(新) 노동법	구(舊) 노동법
	제28조 수습기간 동안 보수는 정규직의 85% 이상 이어야 한다.	수습기간 동안 보수는 정규직의 70% 이상 이어야 한다.
	<b>무효인 근로계약</b>	
	제50조 1. 다음의 경우 근로계약은 무효이다: a) 법에 위반되는 내용일 경우; b) 무능력자가 체결한 경우; c) 법에서 금지하는 업무를 목적으로 하는 경우; d) 근로자의 단체권을 제한할 경우.	[신설]
<b>근로계약의 해지</b>	<b>사용자의 해지권</b>	
	제38조 [삭제 사유] 1. 징계 해고. 2. 사용자의 영업 정지.  [추가 사유] 정직 기간 만료 후 15일 내에 복귀하지 않을 경우	제38조 1. 사용자는 다음의 경우 근로계약을 해지할 수 있다: (a) 근로자가 반복적으로 근로 의무를 이행하지 않을 경우; (b) 징계 해고; (c) (i) 정규직 근로자의 경우 계속하여 12개월, (ii) 계약기간 12개월 이상 36개월 이하의 기간제 근로자의 경우 계속하여 6개월, (iii) 기타 단기 근로자의 경우 계약기간의 반 이상 병가 사용 후에도 복무가 어려운 경우; (d) 자연재해, 화재 기타 불가항력; (dd) 사용자의 영업 정지.
	<b>기술 변화 또는 경제적 사유로 인한 구조조정</b>	
	제44조 [추가 내용]	제17조

구 분	신(新) 노동법	구(舊) 노동법
	<p>1. 근로자 채용에 영향을 미치는 기술 변화의 경우, 사용자는 재고용계획을 수립하여야 하고, 새로운 보직 부여가 가능할 경우 고용을 유지하여야 한다.</p> <p>2. 경제적 사유로 재고용계획을 수립하였음에도 고용을 유지할 수 없을 경우 제49조에 따라 보상금을 지급하여야 한다.</p>	<p>1. 조직 변경 또는 기술 변화로 12개월이상 근무한 근로자에게 새로운 보직을 부여할 수 없어 해고할 경우 매 근속연수당 1개월치 급여 이상으로 합계 2개월치 급여 이상의 보상금을 지급하여야 한다.</p>
	<b>초과근로 및 야간근로 수당</b>	
급여	<p>제97조 [추가 내용]</p> <p>3. 야간에 초과근로할 경우, 주간 초과근로수당(정상 급여의 150%, 200%, 300%) 및 야간근로수당(정상 급여의 30%)에 더하여, 정상 급여의 20%를 추가로 지급하여야 한다.</p>	<p>제61조</p> <p>1. 초과근로수당:</p> <p>(a) 영업일의 경우, 150%;</p> <p>(b) 주휴일의 경우, 200%;</p> <p>(c) 휴일 및 유급휴가일의 경우, 300%.</p> <p>야간에 초과근로할 경우, 본조 제2항에 따라 추가 수당을 지급한다.</p> <p>2. 야간근로수당: 30%.</p>
근로시간 및 휴식	<b>초과근로</b>	
	<p>제106조</p> <p>정상 근로 및 초과 근로를 합산한 시간은 하루 12시간 이하이어야 하고, 초과근로시간은 월간 30시간 미만, 연간 200시간 이하이어야 하며, 법령이 정한 특별한 경우에도 연간 300시간을 초과할 수 없다.</p> <p>제107조</p> <p>다음의 경우 사용자는 초과 근로를 지시할 수 있다:</p> <p>1. 국가 비상사태시 국가 안보를 위한 동원;</p> <p>2. 자연재해, 화재, 전염병 기타 재해를 막고</p>	[신설]

구 분	신(新) 노동법	구(舊) 노동법
	생명과 재산을 보호하는 작업.	
	<b>휴일</b>	
	제115조 1. 음력 설 휴일은 5일로 한다. 2. 외국인 근로자는 본조 제1항의 휴일외에 본국의 민속 설 및 공휴일 1일의 추가 휴일을 갖는다.	제73조 음력 설 휴일은 4일로 한다.
	<b>출산휴가</b>	
	제157조 정상적인 경우 출산휴가 기간은 6개월로 한다. 산전 휴가 기간은 2개월을 초과할 수 없다. 여성 근로자는 4개월 이상의 휴가 후 복직할 수 있다.	제114조 출산휴가 기간은 정부가 작업 조건과 환경에 따라 정하는 바에 따라 4개월 내지 6개월로 한다. 여성 근로자는 2개월 이상의 휴가 후 복직할 수 있다.
외국인 근로자	<b>외국인의 채용 조건</b>	
	제170조 2. 외국 회사, 단체 및 개인은 베트남내에서 근로할 외국인을 채용하기에 앞서 관할기관에 채용 필요성을 설명하고 서면 승인을 받아야 한다.	[신설]
	<b>노동허가를 받을 필요 없는 외국인 근로자</b>	
	제172조 [다음 2가지 경우만 노동허가없이 외국인의 근로를 허용] 1. 용역 제공을 위해 3개월 미만 근로할 경우; 2. 베트남 내 현존하는 자국민과 외국인이 해결할 수 없는 생산 및 사업 활동에 영향을 미치거나 미칠 우려가 있는 기술 문제를 해결하기 위해 3개월 미만 근로할 경우.	제133조 3개월 이상 근로하는 외국인은 노동허가를 받아야 한다.

구 분	신(新) 노동법	구(舊) 노동법
	<b>노동허가 기간</b>	
	제173조 노동허가 기간은 최대 2년으로 한다.	제133조 노동허가 기간은 3년으로 한다.
	<b>파견근로 사업</b>	
파견근로	제53조 내지 제58조 파견근로 사업은 조건부로 특정한 근로 형태에만 허용.	[신설]
	<b>징계의 종류</b>	
	제125조 [6개월내 낮은 급여 보직으로의 전보 삭제]	제84조 1. 취업규칙을 위반할 경우 위반 정도에 따라 다음 징계를 할 수 있다: (a) 견책; (b) 6개월내 급여 인상 제한 또는 6개월내 낮은 급여 보직으로의 전보 또는 직위 해제; (c) 해고.
	<b>징계 해고 사유</b>	
징계	제126조 [추가 사유] 도박, 고의적 상해, 직장에서의 마약 투여, 사용자의 지적재산권 침해, 사용자의 재산에 대한 심각한 위해.	제85조 1. 징계 해고는 다음 경우에 한하여 허용된다: (a) 절도, 횡령, 영업 비밀의 누설, 기타 사용자의 재산 또는 안전에 대한 심각한 위해; (b) 급여 인상 제한 또는 낮은 급여보직으로의 전보 처분을 받은 근로자가 징계 기간중 위반 행위를 하거나 징계기간 후 직위해제의 징계를 받을 경우; (c) 월간 5일 또는 연간 20일 이상 정당한 사유 없이 결근할 경우.

구 분	신(新) 노동법	구(舊) 노동법
	<b>정기 건강검진</b>	
안전	제152조 2. 수습 근로자를 포함한 모든 근로자에 대해 연 1회 이상, 여성, 위해 업종 종사자, 장애인, 미성년, 노령 근로자에 대해 매 6개월당 1회 이상.	[신설]
	<b>가사근로자</b>	
기타	제179조 내지 제183조 사용자는 가사근로자와 서면으로 근로계약을 체결하여야 한다. 일방 당사자는 15일 전 통지로 해지할 수 있다.	[신설]
	<b>파업</b>	
	제214조 3. 사용자는 파업 기간 동안 일시적으로 직장을 폐쇄할 수 있다.	[신설]