본 자료는 "노동, 사회보험, 해외 인력송출 분야의 규정 위반에 대한 행정처벌 시행령(95/2013/NĐ-CP)"의 베트남어본과 영어본의 원문을 토대로 한국어로 번역한 것입니다. 세부 문구와 표현에 의문사항이 있으신 경우에는 원문을 참조하시기 바랍니다.

- 주호치민 총영사관 최태호 영사 -

정 부

번호 : 95/2013/NĐ-CP

베트남 사회주의 공화국
독립 - 자유 - 행복
2013년 8월 22일, 하노이

노동, 사회보험, 해외 인력송출 분야의 규정 위반에 대한 행정처벌 시행령

2001년 12월 25일자 정부조직법에 근거하여

2012년 6월 20일자 행정위반처리법에 근거하여

2012년 6월 18일자 노동법에 근거하여

2006년 6월 29일 사회보험법에 근거하여

2006년 11월 29일자 계약에 따라 외국에서 일하는 베트남근로자에 관한 법률에 근거하여

2012년 6월 20일자 노동조합법에 근거하여

노동보훈사회부 장관의 제의에 따라

정부는 노동, 사회보험, 해외 인력송출 분야의 규정 위반에 대한 행정처벌 시행령을 공포한다.

제1장 총 칙

제1조 적용 범위

이 시행령은 노동, 사회보험 및 해외 인력송출 분야의 규정 위반행위, 행정처벌 형식, 수준, 절차, 권한 및 부정적인 효과 극복방법에 관하여 규정한다.

제2조 적용 대상

1. 사용자

2. 근로자

3. 이 시행령에 규정된 행정위반행위를 범한 조직 및 개인

제3조 노동, 사회보험, 해외 인력송출 분야의 규정 위반에 대한 벌금

1. 이 시행령의 제4조 제1・2항, 제9조 제2・4・6항, 제17조 제6・7항, 제29조부터 제34조까지를 제외하고는, 이 시행령의 제2・3・4장에 규정된 위반행위에 대한 벌금 수준은 개인에게 적용된다. 조직에게 적용되는 벌금 수준은 개인에게 적용되는 벌금 수준의 2배이다.

2. 이 시행령의 제6장에 규정된 행정위반행위에 대한 처벌 권한은 개인에게 적용된다. 조직에게 적용되는 처벌 권한은 개인에게 적용되는 처벌 권한의 2배이다.

제2장 노동 분야의 위반행위에 대한 처벌 형식, 수준 및 부정적 효과 극복방법

제4조 고용서비스에 관한 규정 위반

1. 규정된 고용서비스 수수료를 초과하여 수수료를 징수한 고용서비스 기관은 해당 근로자 1인당 1백만동에서 3백만동까지의 벌금형에 처한다.

   a) 일자리에 관한 허위 정보를 제공하거나 혼란을 야기한 경우에는 5백만동에서 1천만동까지의 벌금형에 처한다.

   b) 권한 있는 기관으로부터 허가를 받지 않고 고용서비스 기관을 운영하거나, 기간이 만료된 허가증을 사용한 경우에는 4천5백만동에서 6천만동까지의 벌금형에 처한다.

2. 부정적인 효과 극복방법

   a) 이 조 제1항의 위반행위에 대하여, 규정된 고용서비스 수수료를 초과하여 징수한 금액만큼을 근로자에게 반환하도록 한다.

   b) 이 조 제3항의 위반행위에 대하여, 근로자로부터 징수한 고용서비스 수수료를 국가예산에 납부하도록 한다.*

   * (번역자 주석) 제4조에는 제3항이 없는 바, 이는 동 시행령 초안에서 제3항이었던 제1항 제b호를 의미하는 것으로 보임

제5조 근로계약 체결에 관한 규정 위반

1. 3개월 이상 지속되는 상시직에 대하여 서면 근로계약을 체결하지 않거나, 노동법 제22조의 규정에 따라 근로자와 적정한 근로계약을 체결하지 않은 위반행위를 범한 사용자는 다음과 같은 벌금형에 처한다.

   a) 1~10명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 5십만동에서 2백만동까지의 벌금

   b) 11~50명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 2백만동에서 5백만동까지의 벌금

   c) 51~100명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 5백만동에서 1천만동까지의 벌금

   d) 101~300명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 1천만동에서 1천5백만동까지의 벌금

   đ) 301명 이상의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 1천5백만동에서 2천만동까지의 벌금

2. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 사용자는 2천만동에서 2천5백만동까지의 벌금형에 처한다.

   a) 근로자의 신분증, 졸업증서 및 자격증의 원본을 보관하는 행위

   b) 근로계약 이행을 보장하기 위하여 근로자에게 금전 또는 자산 등을 담보로 제공할 것을 강요하는 행위

3. 부정적인 효과 극복방법

   a) 이 조 제2항 제a호의 위반행위에 대하여, 근로자의 신분증, 졸업증서 및 자격증의 원본을 반환하도록 한다.

   b) 이 조 제2항 제b호의 위반행위에 대하여, 근로자의 금전 또는 자산과 함께 처벌이 부과된 시점에 베트남 중앙은행에 의해 공포된 최대한의 요구불예금 금리에 상당하는 이자를 반환하도록 한다.

제6조 수습에 관한 규정 위반

1. 계절적 근로계약에 따라 근무하는 근로자에게 수습을 요구한 사용자는 경고 또는 5십만동에서 1백만동까지의 벌금형에 처한다.

2. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 사용자는 2백만동에서 5백만동의 벌금형에 처한다.

   a) 근로자에게 1회를 초과하는 수습 요구

   b) 규정에 따른 수습기간을 초과한 수습 실시

   c) 수습기간 동안 해당 업무에 대한 임금의 85% 미만 지급

3. 부정적인 효과의 극복방법

   이 조 제1항 및 제2항 제b・c호의 위반행위에 대하여, 수습기간 동안 근로자에게 100%의 임금을 지불하도록 한다.

제7조 근로계약 이행에 관한 규정 위반

1. 기간의 정함이 있는 근로계약이 만료되기 최소 15일 전에 근로자에게 계약 만료일을 서면으로 통지하지 않은 사용자는 경고 또는 5십만동에서 1백만동까지의 벌금형에 처한다.

2. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 사용자는 3백만동에서 7백만동까지의 벌금형에 처한다.

   a) 노동법 제31조에 규정된 경우를 제외하고, 근로자를 근로계약과 다른 근무지(직무)로 배치

   b) 사용자와 근로자가 별도로 합의하지 않았음에도, 근로계약 이행 정지 기간이 만료된 근로자의 복직 거부

3. 부정적인 효과의 극복방법

   이 조 제2항 제b호의 위반행위에 대하여, 사용자에게 근로계약 이행 정지 기간 만료 이후 근로자를 복직시키지 않은 기간에 대한 임금을 지급하도록 한다.

제8조 근로계약의 변경, 보충 및 종료에 관한 규정 위반

1. 노동법 제47조 제2항에 따라 기한 내에 근로자에게 퇴직금, 해고수당의 전부 또는 일부를 지급하지 않거나, 노동법 제47조 제3항에 따라 근로계약 종료시 근로자에게 사회보험기록 등 관련 서류를 반환하거나 확인하는 절차를 이행하지 않은 위반행위를 범한 사용자는 다음과 같은 벌금형에 처한다.

   a) 1~10명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 5십만동에서 2백만동까지의 벌금

   b) 11~50명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 2백만동에서 5백만동까지의 벌금

   c) 51~100명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 5백만동에서 1천만동까지의 벌금

   d) 101~300명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 1천만동에서 1천5백만동까지의 벌금

   đ) 301명 이상의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 1천5백만동에서 2천만동까지의 벌금

2. 부정적인 효과의 극복방법

   a) 이 조 제1항에 따라 근로자가 퇴직금, 해고수당의 전부 또는 일부를 지급받지 못한 경우, 사용자에게 퇴직금, 해고수당과 함께 처벌이 부과된 시점에 베트남 중앙은행에 의해 공포된 최대한의 요구불예금 금리에 상당하는 이자를 지급하도록 한다.

   b) 이 조 제1항에 따라 근로계약 종료시 근로자에게 사회보험기록 등 관련 서류를 반환하거나 확인하는 절차를 이행하지 않은 경우, 사용자에게 관련 서류를 반환하거나 확인하는 절차를 이행하도록 한다.

제9조 근로자 파견에 관한 규정 위반

1. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 파견근로사용자는 경고 또는 5십만동에서 1백만동까지의 벌금형에 처한다.

   a) 파견근로자에게 기업의 취업규칙 및 다른 규정을 통보·안내 미실시

   b) 파견근로사용자의 근로자에 비해 파견근로자의 근로조건을 차별적으로 제공

2. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 파견사업자는 1백만동에서 3백만동까지의 벌금형에 처한다.

   a) 파견근로자의 인원 수, 파견근로사용자, 파견 수수료를 기록한 서류를 작성하지 않거나, 이를 성급 국가노동관서에 미보고

   b) 근로자에게 근로자 파견계약의 내용을 통보하지 않거나 부정확하게 통보

3. 파견근로자를 다른 사용자에게 배치(추가 파견)시키거나, 파견근로자로부터 비용을 징수하거나, 근로자 파견이 허용되는 업무 목록에 해당되지 않는 업무를 수행하도록 하거나 또는 근로자 파견기간을 초과하여 파견근로자를 사용하는 위반행위를 범한 파견근로사용자는 다음과 같은 벌금형에 처한다.

   a) 1~10명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 5백만동에서 1천만동까지의 벌금

   b) 11~50명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 1천만동에서 2천만동까지의 벌금

   c) 51~100명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 2천만동에서 3천만동까지의 벌금

   d) 101~300명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 3천만동에서 4천만동까지의 벌금

   đ) 301명 이상의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 4천만동에서 5천만동까지의 벌금

4. 동일한 학력을 갖고, 동일한 직무 또는 유사한 가치가 있는 직무에 근무하는 파견근로사용자의 근로자 임금보다 파견근로자에게 적은 임금을 지급하거나, 근로자의 동의 없이 파견을 행한 위반행위를 범한 파견사업자는 다음과 같은 벌금형에 처한다.

   a) 1~10명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 1천만동에서 2천만동까지의 벌금

   b) 11~50명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 2천만동에서 4천만동까지의 벌금

   c) 51~100명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 4천만동에서 6천만동까지의 벌금

   d) 101~300명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 6천만동에서 8천만동까지의 벌금

   đ) 301명 이상의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 8천만동에서 1억동까지의 벌금

5. 파견사업자 활동허가서 없이 근로자 파견서비스를 제공한 경우 5천만동에서 7천5백만동까지의 벌금형에 처한다.

6. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 파견사업자는 8천만동에서 1억동까지의 벌금형에 처한다.

   a) 다른 사업자가 근로자 파견서비스를 제공하도록 파견사업자 활동허가서 대여

   b) 법률에 규정된 근로자 파견이 허용되는 업무 목록에 해당되지 않는 업무에 근로자 파견

   c) 규정에 따른 근로자 파견기간을 초과한 근로자 파견

   d) 파견사업자와 모회사-자회사 관계에 있는 회사, 파견사업자가 속한 그룹사에 근로자 파견

7. 추가적인 처벌

   a) 이 조 제4항의 위반행위에 대하여, 1개월에서 3개월까지의 파견사업자 활동허가서 사용금지

   b) 이 조 제6항의 위반행위에 대하여, 6개월에서 12개월까지의 파견사업자 활동허가서 사용금지

8. 부정적인 효과의 극복방법

a) 이 조 제4항의 위반행위에 대하여, 파견사업자에게 근로자의 임금차액을 지급하도록 한다.

b) 이 조 제5항의 위반행위에 대하여, 근로자 파견서비스를 제공을 통해 얻은 불법적 이익을 반환하도록 한다.

제10조 직업훈련(교육), 직무기술 향상에 관한 규정 위반

1. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 사용자는 경고 또는 5십만동에서 1백만동까지의 벌금형에 처한다.

a) 근로자에게 직업훈련 및 직무기술 향상과정을 제공하기 위한 연간 계획 마련 및 이행의 미실시

b) 직업훈련 및 직무기술 향상과정에 대한 결과를 연례 노동 보고서에 포함하여 성급 국가노동관서에 미보고

2. 근로자를 다른 업무로 이전시키기 전에 직업훈련을 제공하지 않거나, 직업훈련생·견습생과 직업훈련계약을 체결하지 않거나, 직업훈련 및 견습 기간 중에 직업훈련생·견습생이 규격에 맞는 상품을 직접 생산 또는 생산에 참여한 경우에 임금을 지급하지 않거나, 또는 훈련기간 및 견습 기간이 만료된 후 직업훈련생·견습생과 근로계약을 체결하지 않는 위반행위를 범한 사용자는 다음과 같은 벌금형에 처한다.

a) 1～10명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 5십만동에서 2백만동까지의 벌금

b) 11～50명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 2백만동에서 5백만동까지의 벌금

c) 51～100명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 5백만동에서 1천만동까지의 벌금

d) 101～300명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 1천만동에서 1천5백만동까지의 벌금

đ) 301명 이상의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 1천5백만동에서 2천만동까지의 벌금

3. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 사용자는 2천만동에서 2천5백만동까지의 벌금형에 처한다.

   a) 직업훈련을 이용하여 부당한 이익을 챙기거나 노동을 착취하는 행위 또는 직업훈련생・견습생에게 불법적인 활동을 하도록 강요하는 행위

   b) 14세 미만의 직업훈련생 및 견습생 채용

4. 부정적인 효과의 극복방법

   a) 이 조 제2항의 위반행위에 대하여, 직업훈련 및 견습 기간 중에 규격에 맞는 상품을 직접 생산 또는 생산에 참여한 직업훈련생・견습생에게 임금을 지급하도록 한다.

   b) 이 조 제3항 제a호의 위반행위에 대하여, 직업훈련을 이용하여 부당한 이익을 챙기거나 노동을 착취하는 행위 또는 직업훈련생・견습생에게 불법적인 활동을 하도록 강요하는 행위를 통해 얻은 이익을 반환하도록 한다.

제11조 노사간 대화에 관한 규정 위반

1. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 사용자는 경고 또는 5십만동에서 1백만동까지의 벌금형에 처한다.

   a) 법률 규정에 따른 사업장에서의 민주적 규정 미준수

   b) 노사간 대화를 수행하기 위한 장소, 기타 물적 조건 미제공

2. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 사용자는 2백만동에서 5백만동까지의 벌금형에 처한다.

   a) 3개월에 한번씩 정기적으로 노사간 대화 미실시

   b) 근로자집단 대표의 요청에 따른 노사간 대화 미실시

제12조 단체교섭, 단체협약에 관한 규정 위반

1. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 사용자는 경고 또는 5십만동에서 1백만동까지의 벌금형에 처한다.

   a) 성급 국가노동관서에 단체협약 미제출

   b) 단체교섭, 단체협약의 체결・변경・보충・제출・공포와 관련된 비용 미지불

   c) 근로자에게 체결된 단체협약 내용 미발표

2. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 사용자는 3백만동에서 5백만동까지의 벌금형에 처한다.

   a) 단체교섭 실시에 대한 근로자집단의 요청시, 사용자의 생산 및 경영활동 현황에 관한 정보 미제공

   b) 단체협약 체결 또는 변경·보충을 위한 단체교섭 요청에도 불구하고 단체교섭 미진행

3. 무효로 선고된 단체협약을 적용한 사용자는 1천만동에서 1천5백만동까지의 벌금형에 처한다.

제13조 임금에 관한 규정 위반

1. 규정에 따라 현급 국가노동관서에 임금표, 임금등급 및 노동기준을 제출하지 않은 사용자는 경고 또는 5십만동에서 1백만동까지의 벌금형에 처한다.

2. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 사용자는 2백만동에서 5백만동까지의 벌금형에 처한다.

   a) 법률 규정에 따른 임금표, 임금등급, 노동기준 및 상여금 지급 규정 미수립

   b) 임금표, 임금등급, 노동기준 및 상여금 지급 규정 수립 시, 단위 근로자집단 대표단체의 의견 미청취

   c) 임금표, 임금등급, 노동기준 및 상여금 지급 규정을 사업장에 미공표

   d) 임금 지급 최소 10일 전에 근로자에게 임금 지급방식 미통보

3. 노동법 제96조의 규정에 따라 적시에 임금을 지급하지 않거나, 현급 국가노동관서에 제출한 임금표 또는 임금등급보다 낮은 임금을 지급하거나, 노동법 제97조에 규정된 수준보다 낮은 초과근무 또는 야간근무 임금을 지급하거나, 노동법 제101조의 규정에 반하게 근로자 임금을 공제하거나, 또는 노동법 제98조의 규정에 따른 작업중단시 임금을 근로자에게 충분하게 지급하지 않는 위반행위를 범한 사용자는 다음과 같은 벌금형에 처한다.

   a) 1~10명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 5백만동에서 1천만동까지의 벌금

b) 11～50명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 1천만동에서 2천만동까지의 벌금

c) 51～100명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 2천만동에서 3천만동까지의 벌금

d) 101～300명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 3천만동에서 4천만동까지의 벌금

đ) 301명 이상의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 4천만동에서 5천만동까지의 벌금

4. 근로자에게 정부가 정한 최저임금보다 낮은 임금을 지급한 사용자는 다음과 같은 벌금형에 처한다.

a) 1～10명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 2천만동에서 3천만동까지의 벌금

b) 11～50명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 3천만동에서 5천만동까지의 벌금

c) 51명 이상의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 5천만동에서 7천5백만동까지의 벌금

5. 추가적인 처벌

이 조 제4항을 위반한 사용자에 대해서는 1개월에서 3개월까지 사업 운영을 정지시킨다.

6. 부정적인 효과의 극복방법

a) 이 조 제3항 및 제4항의 위반행위에 대하여, 충분한 임금을 근로자에게 지급하도록 한다.

b) 이 조 제3항의 위반행위에 대하여, 사용자에게 미지급한 지연 임금과 함께 임금을 지급하는 시점에 베트남 중앙은행에 의해 공포된 최대한의 요구불예금 금리에 상당하는 이자를 지급하도록 한다.

제14조 근로시간 및 휴식시간에 관한 규정 위반

1. 법 규정에 따라 근로자에게 근로시간 중 충분한 휴식, 교대근무시 휴식, 경조휴가 및 무급휴가를 부여하지 않은 사용자는 2백만동에서 5백만동까지의 벌금형에 처한다.

2. 주휴일, 연차휴가, 공휴일·명절 유급휴가에 관한 규정에 반하는 위반행위를 범한 사용자는 다음과 같은 벌금형에 처한다.

   a) 1~10명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 5십만동에서 1백만동까지의 벌금

   b) 11~50명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 1백만동에서 3백만동까지의 벌금

   c) 51~100명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 3백만동에서 7백만동까지의 벌금

   d) 101~300명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 7백만동에서 1천만동까지의 벌금

   đ) 301명 이상의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 1천만동에서 1천5백만동까지의 벌금

3. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 사용자는 2천만동에서 2천5백만동까지의 벌금형에 처한다.

   a) 노동법 제104조에 규정된 근로시간보다 더 많은 근로시간 부과

   b) 노동법 제107조에 규정된 경우를 제외하고, 근로자의 동의 없이 초과근무를 시키는 행위

4. 노동법 제106조 제2항 제b호에 규정된 초과근무시간 기준보다 더 많은 초과근무를 시키거나, 공휴일·명절 및 주휴일에 1일 12시간을 초과하여 근로를 시킨 사용자는 2천5백만동에서 5천만동까지의 벌금형에 처한다.

5. 추가적인 처벌

   이 조 제4항을 위반한 사용자에 대해서는 1개월에서 3개월까지 사업 운영을 정지시킨다.

제15조 노동규율 및 물적 책임에 관한 규정 위반

1. 취업규칙을 사업장 내 필요한 장소들에 게시하지 않거나 공표하지 않은 사용자는 경고 또는 5십만동에서 1백만동까지의 벌금형에 처한다.

2. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 사용자는 5백만동에서 1천만동까지의 벌금형에 처한다.

   a) 10인 이상의 근로자를 사용함에도 불구하고, 문서로 작성된 취업규칙을 마련하지 않는 행위

   b) 성급 국가노동관서에 등록되지 않은 취업규칙을 사용하는 행위

   c) 효력이 만료된 취업규칙을 사용하는 행위

3. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 사용자는 1천만동에서 1천5백만동까지의 벌금형에 처한다.

   a) 노동규율 위반 처리시 근로자의 신체 또는 품위를 침해하는 행위

   b) 노동규율 위반 처리시 벌금을 부과하거나 임금을 삭감하는 행위

   c) 취업규칙에 위반행위로 규정되지 아니한 행위에 대한 징계조치

4. 부정적인 효과의 극복방법

   a) 이 조 제3항 제b호의 위반행위에 대하여, 사용자에게 근로자로부터 부과받은 벌금을 반환하거나 충분한 임금을 지급하도록 한다.

   b) 이 조 제3항 제c호의 위반행위에 대하여, 사용자에게 해고된 근로자를 재고용하고 부당하게 해고된 기간 동안의 임금을 지급하도록 한다.

제16조 노동안전 및 노동위생에 관한 규정 위반

1. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 사용자는 2백만동에서 5백만동까지의 벌금형에 처한다.

   a) 노동안전 및 노동위생 보장을 위한 계획 수립시 근로자집단 대표단체의 의견 미청취

b) 사업장 내 위험・유해 요소를 검사・평가하지 않은 행위

c) 노동안전 및 노동위생 업무 담당자를 지정하지 않은 행위

d) 법률 규정에 따라 산업재해, 직업병, 중대한 사고에 관한 통계자료를 보관하지 않고 정기적으로 보고하지 않거나, 허위로 보고하는 행위

2. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 사용자는 5백만동에서 1천만동까지의 벌금형에 처한다.

a) 규정에 따라 사업장 내 유해 요소에 대한 정기적인 검사・평가 미실시

b) 엄격한 노동안전 및 노동위생이 요구되는 기계・설비・자재・물질의 생산・사용・보관・유지를 위하여 시설・공장을 신축・확장・개조하는 경우, 근로자들을 위한 사업장 내 노동안전 및 노동위생을 보장하기 위한 조치에 대한 계획 미수립

c) 규정에 따른 작업장 내 노동안전 및 노동위생 조건 미보장

d) 기계・설비・자재・에너지・전기・화학물질・식물보호물질을 생산・사용・보관・운송, 기술의 변경 및 신기술의 수입에 적용되는 노동안전 및 노동위생에 관한 국가기술규정 또는 노동안전 및 노동위생에 관한 기준 위반

đ) 규정에 따른 기계, 설비, 작업장, 창고에 대한 정기적인 검사 및 유지의 미실시

e) 기계, 설비, 사업장에 관한 노동안전 및 노동위생 표지를 설치하지 않거나, 사업장 내에 잘 보이고 읽기 쉬운 장소에 게시하지 않는 행위

g) 산업재해 발생시 바로 응급처지를 행할 수 있는 기술설비 및 의료장비를 제공하지 않는 행위

h) 산업재해 및 직업병 발생 가능성이 높은 분야에서 전문지식을 가진 노동안전 및 노동위생 업무 담당자 미지정

i) 규정에 따라 모든 제도에 적용하기 위하여 과중・유해・위험한 업무와 지극히 과중・유해・위험한 업무를 분류하지 않는 행위

k) 산업재해, 심각한 사고를 보고하지 않거나 조사하지 않는 행위

l) 의료보험 가입 근로자에 대한 자기부담금을 사용자와 근로자가 분담하지 않고, 의료보험 지급 범위에 포함되지 않는 제반 비용을 사용자가 부담하지 않는 행위, 의료보험 미가입 근로자에 대한 응급처치부터 안정된 치료까지의 전 과정에서 발생한 일체의 의료비를 지급하지 않는 행위

m) 규정에 따라 산업재해 및 직업병 피해 근로자에게 보조금 및 보상을 제공하지 않는 행위

3. 부정적인 효과의 극복방법

a) 이 조 제2항 제b호를 위반한 사용자에 대해서는 엄격한 노동안전 및 노동위생이 요구되는 기계・설비・자재・물질의 생산・사용・보관・유지를 위하여 시설・공장을 신축・확장・개조하는 경우, 근로자들을 위한 사업장 내 노동안전 및 노동위생을 보장하기 위한 조치에 대한 계획을 수립하도록 한다.

b) 이 조 제2항 제c호 및 제d호의 위반행위에 대하여, 사용자에게 적용되는 노동안전 및 노동위생에 관한 국가기술규정 또는 노동안전 및 노동위생에 관한 기준을 준수하도록 한다.

c) 이 조 제2항 제g호의 위반행위에 대하여, 사용자에게 기술설비 및 의료장비를 제공하도록 한다.

d) 이 조 제2항 제l호의 위반행위에 대하여, 사용자에게 의료보험 가입 근로자에 대한 자기부담금을 사용자와 근로자가 분담하고, 의료보험 지급 범위에 포함되지 않는 제반 비용을 부담하지 않도록 한다. 아울러, 의료보험 미가입 근로자에 대한 응급처치부터 안정된 치료까지의 전 과정에서 발생한 일체의 의료비를 지급하도록 한다.

đ) 이 조 제2항 제m호의 위반행위에 대하여, 사용자에게 근로자에 대한 보조금 및 보상과 함께 처벌이 부과된 시점에 베트남 중앙은행에 의해 공포된 최대한의 요구불예금 금리에 상당하는 이자를 지급하도록 한다.

제17조 산업재해 및 직업병 예방에 관한 규정 위반

1. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 근로자는 경고 또는 5십만동에서 1백만동까지의 벌금형에 처한다.

   a) 산업재해, 직업병, 유해·위험한 사고 발생 가능성을 발견하는 즉시 책임 있는 자에게 보고하지 않는 행위

   b) 사용자의 지시에 따라 응급처치 및 산업재해로부터 발생된 피해 복구에 참여하지 않는 행위

   c) 제공된 개인보호장비를 사용하지 않거나, 부적정하게 사용하는 행위

2. 근로자, 직업훈련생, 견습생의 채용 및 인사배치 시에 노동안전 및 노동위생 교육을 제공하지 않은 위반행위를 범한 사용자는 다음과 같은 벌금형에 처한다.

   a) 1~10명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 1백만동에서 3백만동까지의 벌금

   b) 11~50명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 3백만동에서 5백만동까지의 벌금

   c) 51~100명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 5백만동에서 1천만동까지의 벌금

   d) 101~300명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 1천만동에서 1천5백만동까지의 벌금

   đ) 301명 이상의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 1천5백만동에서 2천만동까지의 벌금

3. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 사용자는 1천만동에서 1천5백만동까지의 벌금형에 처한다.

   a) 산업재해 및 직업병의 발생 위험이 있는 기계, 설비 및 사업장의 운영을 중단하지 않거나 즉시 적정한 조치를 취하지 않는 행위

   b) 직업병 피해 근로자에 대하여 치료 또는 정기 건강점진을 제공하지 않거나, 건강상태에 대한 개별 건강기록을 작성하지 않는 행위

c) 규정에 따라 노동안전 및 노동위생 교육증명서를 발급받지 않는 행위

d) 규정에 따라 노동안전 및 노동위생 교육증명서를 발급받지 않은 자를 노동안전 및 노동위생 업무 담당자로 지정하는 행위

đ) 사업장 내 산업재해, 직업병, 위험·유해요소의 현황 및 노동안전 및 노동위생 보장을 위한 조치들을 보고하지 않는 행위

e) 규정에 따라 정기 건강검진을 실시하지 않는 행위

g) 규정에 따라 직업병에 관한 의료진단을 제공하지 않는 행위

h) 의료평가위원회의 결정에 따라 산업재해 및 직업병 피해 근로자를 근로자의 건강상태에 적합한 업무에 배치하지 않는 행위

i) 유독하거나 전염성 요소가 있는 환경에서 근무하는 근로자에게 근무 종료 후 해독 및 소독 조치를 제공하지 않는 행위

4. 위험·유해한 작업을 수행하는 근로자에게 품질·기술적인 측면에서 적정한 개인보호장비를 제공하지 않거나 충분히 제공하지 않거나, 현물급여를 제공하지 않거나, 또는 현물급여 대신 현금을 지급하는 위반행위를 범한 사용자는 다음과 같은 벌금형에 처한다.

a) 1~10명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 3백만동에서 6백만동까지의 벌금

b) 11~50명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 6백만동에서 1천만동까지의 벌금

c) 51~100명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 1천만동에서 1천5백만동까지의 벌금

d) 101~300명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 1천5백만동에서 2천만동까지의 벌금

đ) 301명 이상의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 2천만동에서 3천만동까지의 벌금

5. 엄격한 노동안전 기준이 적용되는 기계, 설비 및 자재의 사용 규정을 위반한 사용자는 다음과 같은 벌금형에 처한다.

a) 엄격한 노동안전 기준이 적용되는 기계, 설비 및 자재의 검정을 권한 있는 기관에 보고하지 않은 사용자는 1백만동에서 3백만동까지의 벌금

b) 엄격한 노동안전 기준이 적용되는 기계, 설비 및 자재의 사용 개시전에 보고하지 않은 사용자는 3백만동에서 5백만동까지의 벌금

c) 검정에 통과하지 못한 엄격한 노동안전 기준이 적용되는 기계, 설비 및 자재를 사용한 사용자는 5천만동에서 7천5백만동까지의 벌금

d) 각 기계, 설비 및 자재에 대하여 총 검정비용의 2~3배에 해당하는 벌금

6. 노동안전 및 노동위생 교육운영기관이 노동안전 및 노동위생 교육에 관한 규정을 위반한 경우 다음과 같은 벌금형에 처한다.

a) 노동안전 및 노동위생 교육 제공에 관한 사항을 보고하지 않은 경우 2백만동에서 5백만동까지의 벌금

b) 프로그램에 위반하는 교육을 제공하거나, 교육 제공시 충분한 교사 및 시설을 제공하지 않거나, 또는 교육 제공 자격요건에 따른 교육서비스 제공 요건을 충족하지 못한 위반행위 중 어느 하나를 범한 경우 5백만동에서 1천만동까지의 벌금

c) 교육 제공 없이 교육 증명서를 발급하거나, 교육받지 않은 자에게 교육 증명서를 발급하거나, 또는 교육 제공 자격증명서를 넘어서는 교육을 제공한 위반행위 중 어느 하나를 범한 경우 2천만동에서 2천5백만동까지의 벌금

d) 교육 실시 서류를 위조하고, 교육 기간동안 부정행위를 한 경우 2천5백만동에서 5천만동까지의 벌금

đ) 교육 제공 자격증명서 없이 교육을 제공하거나, 만료된 교육 제공 자격증명서를 사용하거나, 또는 교육 제공 자격증명서 신청시 위조된 서류를 사용한 위반행위 중 어느 하나를 범한 경우 5천만동에서 7천5백만동까지의 벌금

7. 노동안전 기술검정기관이 노동안전 기술검정에 관한 규정을 위반한 경우 다음과 같은 벌금형에 처한다.

a) 규정에 따라 노동안전 기술검정활동 현황에 대해 보고하지 않은 경우 2백만동에서 5백만동까지의 벌금

b) 노동안전 기술검정기관 자격요건에 따른 기술검정 요건을 충족하지 못하거나, 권한 있는 기관에 연속하여 18개월 동안 검정 활동현황을 보고하지 않은 위반행위 중 어느 하나를 범한 경우 5백만동에서 1천만동까지의 벌금

c) 노동안전 기술검정기관 등록증을 넘어서는 검정 서비스를 수행하거나, 규정된 검정 절차를 준수하지 않은 위반행위 중 어느 하나를 범한 경우 4천만동에서 5천만동까지의 벌금

d) 노동안전 기술검정기관 등록증을 조작하거나, 검정 실시 서류를 위조하거나, 검정 기간동안 부정행위를 한 위반행위 중 어느 하나를 범한 경우 5천만동에서 7천만동까지의 벌금

đ) 부정확한 검정결과를 제공하거나, 실제 검정을 실시하지 않고 검정결과를 제공한 위반행위 중 어느 하나를 범한 경우 7천만동에서 1억동까지의 벌금

e) 노동안전 기술검정기관 등록증 없이 검정을 수행하거나, 만료된 노동안전 기술검정기관 등록증을 사용하거나, 또는 노동안전 기술검정기관 등록증 신청시 위조된 서류를 사용한 위반행위 중 어느 하나를 범한 경우 1억동에서 1억5천만동까지의 벌금

8. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 검정인력은 2백만동에서 4백만동까지의 벌금형에 처한다.

a) 권한 있는 기관이 발표 또는 공표한 검정절차를 준수하지 않는 경우

b) 검정인력 자격증 없이 검정을 수행하거나, 만료된 검정인력 자격증을 사용하거나, 또는 검정인력 자격증을 넘어서는 검정을 수행하는 경우

9. 추가적인 처벌

a) 이 조 제6항 제b호를 위반한 노동안전 및 노동위생 교육운영기관에 대해서는 1개월에서 3개월까지 교육 제공을 정지시킨다.

b) 이 조 제6항 제c호 및 제d호를 위반한 노동안전 및 노동위생 교육운영기관에 대해서는 1개월에서 6개월까지 노동안전 및 노동위생 교육운영기관 자격증명서를 박탈한다.

c) 이 조 제7항 제b호를 위반한 노동안전 기술검정기관에 대해서는 1개월에서 3개월까지 활동을 정지시킨다.

d) 이 조 제7항 제c호 및 제d호를 위반한 노동안전 기술검정기관에 대해서는 1개월에서 6개월까지 노동안전 기술검정기관 등록증을 박탈한다.

đ) 이 조 제8항 제a호의 위반행위에 대하여 1개월에서 3개월까지 검정인력의 자격증을 박탈한다.

10. 부정적인 효과의 극복방법

a) 이 조 제4항의 현물급여 제공 규정 위반행위에 대하여, 지급된 현금을 현물급여로 전환하여 제공하도록 한다.

b) 이 조 제4항의 개인보호장비 제공 규정 위반행위에 대하여, 위험·유해한 작업을 수행하는 근로자에게 적정한 개인보호장비를 제공하도록 한다.

c) 이 조 제3항 제a호의 위반행위에 대하여, 산업재해 및 직업병의 발생 위험이 있는 기계, 설비 및 사업장의 운영을 중단하도록 한다.

d) 이 조 제5항 제c호 및 제d호의 위반행위에 대하여, 엄격한 노동안전 기준이 적용되는 기계, 설비 및 자재의 사용을 정지하도록 한다.

đ) 이 조 제6항 제c호의 위반행위에 대하여, 노동안전 및 노동위생 교육운영기관 자격증명서를 취소하도록 한다.

e) 이 조 제7항 제c호 및 제đ호의 위반행위에 대하여, 검정결과를 취소하도록 한다.

제18조 여성근로자에 관한 규정 위반

1. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 사용자는 경고 또는 5십만동에서 1백만동까지의 벌금형에 처한다.

   a) 여성근로자의 권리와 이익에 관한 의사결정 시 여성근로자들 또는 그 대표의 의견 미청취

   b) 생리기간 중인 여성근로자에게 매일 30분의 휴식시간 미부여

2. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 사용자는 1천만동에서 2천만동까지의 벌금형에 처한다.

   a) 임신 7개월 이상인 여성근로자, 임신 6개월 이상인 산악지역・원격지・국경지역・도서지역에서 근무하는 여성근로자, 12개월 미만의 자녀를 양육하는 여성근로자에게 초과근무, 야간근무, 원격지 출장근무를 시키는 행위

   b) 노동법 제155조 제2항에 따라 과중한 업무를 하는 여성근로자를 임신 7개월부터 경한 업무로 배치전환하지 않거나 1일 근로시간을 1시간 단축하지 않는 경우

   c) 12개월 미만인 자녀를 양육하는 여성근로자에게 1일 60분의 휴식시간을 부여하지 않는 경우

   d) 노동법 제157조 제1항 및 제3항에 따라 출산휴가를 종료한 여성근로자에게 기존 업무를 보장하지 않는 경우

   đ) 임신중인, 사회보험법 규정에 따른 출산휴가 중인 또는 12개월 미만인 자녀를 양육 중인 여성근로자에게 노동규율 위반에 대하여 징계조치를 하는 경우

   e) 개인 사용자가 사망하거나, 법원에 의한 행위무능력 선고, 실종선고, 사망선고를 받거나 개인이 아닌 사용자가 그 사업을 종료하는 경우가 아님에도 불구하고, 여성근로자를 혼인, 임신, 출산휴가, 12개월 미만인 자녀 양육을 이유로 해고하거나 일방적으로 근로계약을 해지하는 경우

   g) 노동법 제160조의 규정에 따른 여성근로자 사용이 금지된 업무에 여성근로자를 고용하는 경우

제19조 미성년근로자에 관한 규정 위반

1. 미성년근로자 고용시 미성년근로자에 대한 별도의 관리기록을 작성하지 않거나, 권한 있는 기관의 요청이 있을 경우 이를 제출하지 않은 사용자는 경고를 받게 된다.

2. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 사용자는 1천만동에서 1천5백만동까지의 벌금형에 처한다.

   a) 15세 미만의 근로자 고용시에 법정대리인과 서면으로 근로계약을 체결하지 않는 경우

   b) 노동법 제163조 제2항에 규정된 근로시간을 초과하여 미성년근로자를 사용하는 경우

   c) 법률 규정에 따라 허용된 업무와 직업을 제외하고, 15세 이상 18세 미만의 미성년근로자에게 초과근로 및 야간근로를 시키는 경우

3. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 사용자는 2천만동에서 2천5백만동까지의 벌금형에 처한다.

   a) 노동법 제165조에 따른 미성년근로자의 사용이 금지되는 업무 및 사업장에 미성년근로자를 사용하는 경우

   b) 노동법 제164조 제1항 및 제3항의 규정에 따라 법률에서 허용된 업무 이외에 15세 미만의 미성년근로자를 사용하는 경우

제20조 가사사용인에 관한 규정 위반

1. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 사용자는 경고를 받게 된다.

   a) 가사사용인과 서면에 의한 근로계약을 체결하지 않는 경우

   b) 가사사용인이 계약기간 만료 전에 근로계약을 해지한 경우를 제외하고, 가사사용인이 일을 그만두고 거주지로 돌아가는 경우에 여비를 지급하지 않는 경우

2. 가사사용인의 신분증을 보관하는 사용자는 5백만동에서 7백만동까지의 벌금형에 처한다.

3. 부정적인 효과의 극복방법

   a) 이 조 제1항 제b호의 위반행위에 대하여, 사용자에게 가사사용인의 여비를 지급하도록 한다.

   b) 이 조 제2항의 위반행위에 대하여, 사용자에게 가사사용인의 신분증을 반환하도록 한다.

제21조 고령근로자에 관한 규정 위반

1. 매월 연금을 받고 있는 고령근로자를 고용하는 경우, 규정에 따라 사회보험료 및 의료보험료에 상당하는 금액을 지급하지 않은 사용자는 경고 또는 5십만동에서 1백만동까지의 벌금형에 처한다.

2. 규정에 따른 특별한 경우를 제외하고, 고령근로자의 건강에 부정적인 영향을 미치는 과중・유해・위험한 업무에 고용근로자를 사용하는 사용자는 1천만동에서 1천5백만동까지의 벌금형에 처한다.

3. 부정적인 효과의 극복방법

   이 조 제1항의 위반행위에 대하여, 사회보험료 및 의료보험료에 상당하는 금액을 고령근로자에게 지급하도록 한다.

제22조 베트남에서 근무하는 외국인근로자에 관한 규정 위반

1. 베트남에서 근무하는 외국인근로가 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 경우 강제출국된다.

   a) 노동허가가 면제된 경우를 제외하고, 노동허가 없이 베트남에서 근무하는 경우

   b) 기간이 만료된 노동허가증을 사용하는 경우

2. 노동허가가 면제된 경우를 제외하고 노동허가 없는 외국인근로자를 고용하거나, 기간이 만료된 노동허가증을 사용하는 외국인근로자를 고용하는 위반행위를 범한 사용자는 다음과 같은 벌금형에 처한다.

   a) 1~10명의 근로자를 고용한 경우 3천만동에서 4천5백만동까지의 벌금

   b) 11~20명의 근로자를 고용한 경우 4천5백만동에서 6천만동까지의 벌금

   c) 21명 이상의 근로자를 고용한 경우 6천만동에서 7천5백만동까지의 벌금

3. 추가적인 처벌

   이 조 제2항의 위반행위에 대하여, 1개월에서 3개월까지 사업 운영을 정지시킨다.

제23조 노동쟁의 해결에 관한 규정 위반

1. 성급 인민위원회 위원장의 파업 연기 또는 중단 결정에도 불구하고 파업에 참가한 근로자는 경고를 받게 된다.

2. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 근로자는 1백만동에서 2백만동까지의 벌금형에 처한다.

   a) 파업권 행사를 방해하거나, 다른 근로자에게 파업을 하도록 촉구・유도・강요하는 경우

   b) 파업에 참가하지 않는 근로자들의 출근을 방해하는 경우

   c) 사용자의 기계・설비・재산에 손해를 입히거나, 공공질서와 안전을 침해하거나, 또는 법률 위반의 다른 행위를 할 목적으로 파업을 이용하는 경우

3. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 사용자는 3백만동에서 5백만동까지의 벌금형에 처한다.

   a) 파업준비 또는 파업참가를 이유로 근로자나 파업 주도자와의 근로계약을 해지하거나, 노동규율에 따라 징계하거나, 업무를 배치전환하거나 다른 장소에서 일하도록 하는 경우

   b) 파업 참가 근로자 또는 파업 주도자에 대하여 보복하는 경우

   c) 임시 사업장폐쇄가 노동법 제217조에 규정된 임시 사업장폐쇄 금지사유에 해당하는 경우

4. 부정적인 효과의 극복방법

   이 조 제3항 제c호의 위반행위에 대하여, 사용자에게 임시 사업장폐쇄 기간 동안 근로자에 대한 임금을 지급하도록 한다.

제24조 노동조합에 관한 규정 위반

1. 노동조합 간부에게 활동 공간을 마련하지 않고, 노동조합 업무에 필요한 여건을 보장하지 않는 사용자는 1백만동에서 3백만동까지의 벌금형에 처한다.

2. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 사용자는 5백만동에서 1천만동까지의 벌금형에 처한다.

   a) 비전임 노동조합 간부가 근로시간 중에 노동조합 활동에 사용할 수 있도록 하지 않는 경우

b) 전임 노동조합 간부에게 기관・조직・기업에서 근무하는 다른 근로자들과 동일한 집단적 복지를 제공하지 않는 경우

c) 근로자의 노동조합 설립, 가입 및 활동을 방해하기 위하여 임금, 근로시간 또는 기타 근로관계에서의 권리와 의무에 대하여 차별하는 경우

d) 비전임 노동조합 간부가 노동조합 활동에 사용한 근로시간에 대하여 임금을 지급하지 않는 경우

đ) 직속 상위 노동조합 간부가 노동조합 활동을 위하여 기관・조직・기업에 방문하는 것을 방해하는 경우

3. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 사용자는 1천만동에서 1천5백만동까지의 벌금형에 처한다.

a) 근로자가 노동조합을 설립하고, 가입하거나 활동하는 것을 방해하거나 장애를 일으키는 행위

b) 노동조합의 설립, 가입 및 활동을 근로자에게 강요하는 행위

c) 근로자에게 노동조합의 활동에 참여하지 않거나 노동조합을 탈퇴하도록 요구하는 행위

d) 비전임 노동조합 간부의 임기 중 그의 근로계약이 만료한 때에 임기의 만료 시까지 기존 근로계약을 갱신하지 않는 행위

제25조 기타 규정 위반

1. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 사용자는 경고 또는 5십만동에서 1백만동까지의 벌금형에 처한다.

a) 인사관리장부, 급여관리장부를 작성하지 않거나, 권한 있는 기관의 요청이 있을 때 이를 제출하지 않는 행위

b) 사업 운영 개시일로부터 30일 이내에 근로자의 고용을 지역 국가노동관서에 신고하지 않거나, 운영하는 동안 근로상태에 변동 사항이 있을 경우 정기적으로 보고하지 않는 행위

c) 규정에 따른 고용 관련 서류 및 절차를 위반하는 행위

2. 고용, 노동의 관리・사용에 있어서 성별, 민족, 피부색, 사회 계층, 혼인여부, 신념, 종교, HIV 감염, 장애를 근거로 차별하는 경우 5백만동에서 1천만동까지의 벌금형에 처한다.

제3장 사회보험 분야의 위반행위에 대한 처벌 형식, 수준 및 부정적 효과 극복방법

제26조 의무적 사회보험 및 실업보험에 관한 규정 위반

1. 의무적 사회보험 및 실업보험에 가입하지 않도록 사용자와 합의한 근로자는 경고 또는 5십만동에서 1백만동까지의 벌금형에 처한다.

2. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 사용자는 처벌이 부과되는 시점에 7천5백만동을 초과하지 않는 범위 내에서 납부하여야 할 사회보험료 및 실업보험료 총액의 12～15%에 해당하는 벌금형에 처한다.

   a) 의무적 사회보험료 및 실업보험료를 늦게 납부하는 행위

   b) 규정된 수준에 따라 충분한 의무적 사회보험료 및 실업보험료를 납부하지 않는 행위

   c) 의무적 사회보험 및 실업보험을 가입해야 하는 인원수에 따라 충분한 의무적 사회보험 및 실업보험을 가입하지 않는 행위

3. 의무적 사회보험 및 실업보험을 가입해야 하는 전체 근로자에 대하여 의무적 사회보험 및 실업보험을 가입하지 않은 사용자는 처벌이 부과되는 시점에 7천5백만동을 초과하지 않는 범위 내에서 납부하여야 할 사회보험료 및 실업보험료 총액의 18～20%에 해당하는 벌금형에 처한다.

4. 부정적인 효과의 극복방법

   a) 이 조 제1항, 제2항 및 제3항의 위반행위에 대하여, 가입이 누락되었거나 납부가 지연된 의무적 사회보험료 및 실업보험료를 납부하도록 한다.

   b) 이 조 제1항, 제2항 및 제3항의 위반행위에 대하여, 가입이 누락되었거나 납부가 지연된 의무적 사회보험료 및 실업보험료에 대한 이자를 납부하도록 한다.

제27조 사회보험제도 혜택 신청에 관한 규정 위반

1. 의무적 사회보험급여, 임의적 사회보험급여 및 실업급여 지급과 관련하여 허위 신고를 하거나 정보를 조작한 근로자는 5십만동에서 1백만동까지의 벌금형에 처한다.

2. 사회보험 제도의 혜택을 받기 위해서 사회보험 서류를 위조한 사용자는 5백만동에서 1천만동까지의 벌금형에 처한다.

3. 부정적인 효과의 극복방법

   이 조 제1항 및 제2항의 위반행위에 대하여, 제공된 사회보험 혜택을 반환하도록 한다.

제28조 기타 사회보험에 관한 규정 위반

1. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 사용자는 경고 또는 3십만동에서 8십만동까지의 벌금형에 처한다.

   a) 권한 있는 기관의 요청이 있을 시 의무적 사회보험 및 실업보험에 관한 자료, 정보를 제공하지 않는 행위

   b) 근로자 또는 노동조합의 요청이 있을 시 의무적 사회보험료 및 실업보험료의 납부에 관한 정보를 제공하지 않는 행위

2. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 사용자는 위반행위가 범해진 근로자 1인당 2십만동에서 5십만동까지의 벌금형에 처한다.

   a) 근로자로부터 합법적인 서류를 제출받은 날로부터 3영업일 이내에 질병·출산에 관한 제도 혜택 및 질병·출산 후 건강회복 수당을 지급하지 않는 행위

   b) 사회보험기관으로부터 지급 결정을 받은 날로부터 15일 이내에 산업재해, 직업병에 관한 수당을 지급하지 않는 행위

   c) 근로자에 관한 사회보험장부를 분실, 훼손, 조작하는 행위

3. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 사용자는 위반행위가 범해진 근로자 1인당 5십만동에서 1백만동까지의 벌금형에 처한다.

a) 근로자와 근로계약을 체결한 날로부터 30일 이내에 의무적 사회보험 및 실업보험에 가입서류를 작성・신청하지 않는 행위

b) 연금을 받을 수 있는 요건을 충족한 근로자가 퇴직하기 30일 이전에 연금제도 혜택을 받을 수 있도록, 또는 근로자의 합법적인 서류를 받은 날로부터 30일 이내에 산업재해 또는 직업병에 관한 혜택을 받을 수 있도록 사회보험 기관에 서류를 제출하지 않는 행위

c) 근로자의 사회보험 혜택을 위하여 의료평가위원회를 통한 근로자의 근로능력 상실률을 판정받도록 하지 않는 경우

4. 사회보험기금을 다른 부적정한 목적에 사용한 사용자는 2천만동에서 3천만동까지의 벌금형에 처한다.

5. 부정적인 효과의 극복방법

a) 이 조 제2항 제a호 및 제b호의 위반행위에 대하여, 사용자에게 근로자를 위한 충분한 사회보험 혜택을 제공하도록 한다.

b) 이 조 제4항의 위반행위에 대하여, 사용자에게 사회보험기금의 부적정한 사용을 통해 얻은 이익을 반환하도록 한다.

제4장 해외 인력송출 분야의 위반행위에 대한 처벌 형식, 수준 및 부정적 효과 극복방법

제29조 해외 인력송출업체의 활동 조건에 관한 규정 위반

1. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 계약에 따라 외국에서 일하도록 베트남근로자를 보내는 대행업체(이하 “해외 인력송출업체”라 한다)는 5백만동에서 1천만동까지의 벌금형에 처한다.

a) 규정에 따라 해외 인력송출 허가증을 공표하지 않는 행위

b) 해외 인력송출업체의 지사에 해외 인력송출 허가증 사본 및 업무 위임 결정문을 공개・게시하지 않는 행위

c) 학사학위 이상을 취득하지 않은 자를 해외 인력송출 관리자로 지정하는 행위

d) 규정에 따라 해외 인력송출 관리자의 변경사실을 보고하지 않는 행위

2. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 해외 인력송출업체는 2천만동에서 4천만동까지의 벌금형에 처한다.

a) 법률 규정에 따라 지사에게 해외 인력송출 업무의 일부를 위임한 것을 통보하지 않는 경우

b) 해외 인력송출 분야 또는 국제협력 분야에서 최소 3년의 경력을 가지지 않은 자를 해외 인력송출 관리자로 지정한 경우

3. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 해외 인력송출업체는 5천만동에서 7천만동까지의 벌금형에 처한다.

a) 해외 인력송출 허가증을 발급 받은 날로부터 30일 이내에 해외 인력송출 조직 설치 계획을 이행하지 않는 경우

b) 해외 인력송출 허가증을 발급 받은 날로부터 90일 이내에 해외 송출대상 베트남근로자에게 필요한 지식을 교육하기 위한 전임조직 설치 계획을 이행하지 않는 경우

4. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 해외 인력송출업체는 1억5천만동에서 1억8천만동까지의 벌금형에 처한다.

a) 여러 성(省) 및 직할시에 3개를 초과하는 지사에게 업무를 위임한 경우

b) 법률 규정을 위반하여 지사에게 업무를 위임한 경우

c) 지사가 위임된 해외 인력송출 업무 수행범위를 넘는 행위를 한 경우

d) 인력송출계약의 정지기간 동안, 사업운영 정기기간 동안, 또는 해외 인력송출 허가증이 갱신되지 않았음을 통보받은 이후에, 해외 인력송출계약을 체결하거나, 근로자를 채용하거나, 근로자에게 직업훈련, 외국어 교육, 필요한 지식 교육을 실시하거나, 근로자로부터 비용을 징수하거나, 근로자를 해외로 송출한 경우

5. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 해외 인력송출업체는 1억8천만동에서 2억동까지의 벌금형에 처한다.

a) 다른 업체의 해외 인력송출 허가증을 사용하여 베트남근로자를 해외로 송출한 행위

b) 다른 업체 또는 개인이 베트남근로자를 해외로 송출하도록 해외 인력송출 허가증을 빌려주는 행위

c) 해외 인력송출 관련 법률을 위반하여 해외 인력송출 허가증이 취소된 다른 업체의 관리자로 있었던 자 또는 경고 이상의 처벌을 받은 자에게 해외 인력송출 업무를 맡기는 행위

6. 추가적인 처벌

a) 이 조 제4항 제a호, 제b호, 제c호의 위반행위에 대하여, 1개월에서 3개월까지 해외 인력송출을 정지시킨다.

b) 이 조 제4항 제d호의 위반행위에 대하여, 4개월에서 6개월까지 해외 인력송출을 정지시킨다.

제30조 계약 등록 및 해외 인력송출 보고에 관한 규정 위반

1. 법률 규정에 따라 해외 인력송출에 관한 정기 및 수시 보고를 하지 않는 경우 5백만동에서 1천만동까지의 벌금형에 처한다.

2. 해외로 송출된 베트남근로자 수가 권한 있는 국가기관으로부터 승인받은 인력송출계약 또는 연수채용계약 상의 등록 인원수를 초과한 경우 다음과 같은 벌금형에 처한다.

a) 초과한 인원수가 30% 미만인 경우 2천만동에서 4천만동까지의 벌금

b) 초과한 인원수가 30%에서 50% 미만인 경우 6천만동에서 1억동까지의 벌금

c) 초과한 인원수가 50% 이상인 경우 1억5천만동에서 1억8천만동까지의 벌금

3. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 경우 1억5천만동에서 1억8천만동까지의 벌금형에 처한다.

a) 인력송출계약 또는 연수채용계약을 등록하지 않거나, 등록 신청이 권한 있는 국가기관에 의해 승인 받지 못하였음에도 불구하고, 해외로 인력을 송출한 경우

b) 하도급업체, 낙찰받은 업체, 해외 투자 조직이 권한 있는 국가기관으로부터 승인을 받지 못하거나 보고하지 않고 베트남근로자를 해외로 송출한 경우

4. 추가적인 처벌

이 조 제3항의 위반행위에 대하여, 6개월에서 12개월까지 해외 인력송출을 정지시킨다.

제31조 근로자 선발, 계약 체결 및 청산에 관한 규정 위반

1. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 기업·조직은 2천만동에서 4천만동까지의 벌금형에 처한다.

   a) 규정에 따라 근로자에게 선발 인원수, 선발기준, 계약조건에 관한 정보를 충분히 제공, 공개하지 않은 경우

   b) 선발된 근로자에게 출국까지의 소요기간을 보장하지 않은 경우

   c) 근로자를 직접 선발하지 않은 경우

2. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 기업·조직은 5천만동에서 8천만동까지의 벌금형에 처한다.

   a) 규정에 따라 근로자와 계약을 체결하지 않은 경우

   b) 규정에 따라 근로자와 체결하는 계약 내용에 재정에 관한 권리 및 의무를 명시하지 않은 경우

   c) 규정을 위반하여 해외로 송출되는 근로자와 계약을 청산하거나 청산하지 않은 경우

   d) 해외로 송출되는 근로자와의 계약, 근로계약, 연수계약의 내용이 해외송출계약 및 연수채용계약과 일치하지 않은 경우

   đ) 도급업체, 낙찰받은 업체, 해외 투자 조직·개인과 근로자간의 계약, 근로계약의 내용이 규정에 따른 해외 인력송출계약에 관한 보고와 일치하지 않은 경우

3. 추가적인 처벌

   이 조 제2항의 위반행위에 대하여, 1개월에서 3개월까지 해외 인력송출계약의 이행을 정지시킨다.

제32조 근로자에게 기술 훈련, 외국어 교육, 필요한 지식 교육 제공에 관한 규정 위반

1. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 기업·조직은 2천만동에서 4천만동까지의 벌금형에 처한다.

   a) 규정에 따라 해외로 송출되기 전에 근로자에게 필요한 지식 교육을 충분하게 실시하지 않은 경우

   b) 필요한 지식 교육과정에 참가한 근로자에게 검정 및 자격증 발급을 실시하지 않거나, 충분히 실시하지 않은 경우

   c) 규정에 따라 필요한 지식 교육과정에 참가한 근로자에게 발급하는 자격증 양식을 등록하지 않은 경우

   d) 규정에 따라 필요한 지식 교육과정 관련 자료를 작성·제출하지 않은 경우

2. 해외로 송출되는 근로자에게 계약에 따른 기술 훈련, 외국어 교육을 실시하지 않거나, 직업훈련기관에 연계하지 않은 경우 8천만동에서 1억동까지의 벌금형에 처한다.

3. 규정에 따라 해외로 송출되기 전에 근로자에게 필요한 지식 교육을 실시하지 않은 경우 1억5천만동에서 1억8천만동까지의 벌금형에 처한다.

4. 추가적인 처벌

   a) 이 조 제3항의 위반행위에 대하여, 3개월에서 6개월까지 인력송출계약을 정지시킨다.

   b) 이 항 제a호의 규정에 따라 인력송출계약이 정지된 후에, 위반행위로 인한 피해를 극복하지 않은 경우에는 인력송출계약을 7개월에서 12개월까지 정지시킨다.

5. 부정적인 효과의 극복방법

   근로자에게 기술 훈련, 외국어 교육, 필요한 지식 교육을 제공하도록 하거나, 교육 비용을 받은 경우에는 그 비용을 반환하도록 한다.

제33조 근로자부터 받은 비용, 중개수수료, 보증금 및 서비스 수수료의 징수・납부・관리・사용, 해외취업지원기금 기부에 관한 규정 위반

1. 다음과 같은 각 행위에 대하여 2천만동에서 4천만동까지의 벌금형에 처한다.

a) 근로자로부터 선발 수수료를 징수하는 행위

b) 규정에 따라 해외취업지원기금에 기부하도록 근로자로부터 기부금을 징수하지 않는 행위

c) 규정에 따라 근로자에게 해외취업지원기금 기부 증명서를 발급하지 않는 행위

d) 규정에 따라 근로자가 해외취업지원기금을 지원받을 수 있도록 안내 또는 절차를 진행하지 않거나, 근로자에게 지원금을 전달하지 않는 행위

đ) 규정에 따라 근로자가 지불한 금액을 해외취업지원기금에 충분하게 기부하지 않는 행위

e) 규정에 따라 해외취업지원기금에 충분하게 기부하지 않는 행위

2. 다음과 같은 각 행위에 대하여 8천만동에서 1억동까지의 벌금형에 처한다.

a) 규정에 위반하여 중개수수료를 징수・관리・사용・반환하는 행위

b) 규정에 위반하여 근로자로부터 수수료를 징수하는 행위

c) 전체 계약기간에 대한 수수료를 납부한 근로자가 근로자의 귀책사유가 아닌 사유로 계약기간이 만료되기 전에 귀국한 경우, 계약서 상의 계약기간 중 남아있는 기간에 비례하는 수수료를 근로자에게 반환하지 않거나, 충분히 반환하지 않는 경우

d) 규정에 따라 근로자가 지불한 금액을 해외취업지원기금에 기부하지 않는 행위

đ) 해외 인력송출업체가 규정에 따라 해외취업지원기금에 기부하지 않는 행위

3. 다음과 같은 각 행위에 대하여 1억5천만동에서 2억동까지의 벌금형에 처한다.

a) 근로자가 해외로 송출되지 않은 경우, 근로자가 해외 인력송출업체에게 납부한 수수료를 반환하지 않는 행위

b) 규정을 위반하여 근로자가 예치한 기부금을 징수・관리・사용하는 행위

c) 규정에 따라 해외 인력송출업체이 기부금을 규정된 기간 내에 충분히 보충하지 않는 행위

4. 추가적인 처벌

a) 이 조 제2항의 위반행위에 대하여, 1개월에서 3개월까지 해외 인력송출 활동을 정지시킨다.

b) 이 조 제3항 제b호 및 제c호의 위반행위에 대하여, 4개월에서 6개월까지 해외 인력송출 활동을 정지시킨다.

c) 이 조 제3항 제a호의 위반행위에 대하여, 7개월에서 12개월까지 해외 인력송출 활동을 정지시킨다.

5. 부정적인 효과의 극복방법

a) 이 조 제1항 제đ호, 제e호 및 제2항 제d호, 제đ호의 위반행위에 대하여, 규정에 따라 해외취업지원기금에 금액을 충분히 기부하도록 한다.

b) 이 조 제2항 제c호 및 제3항 제a호의 위반행위에 대하여, 금액을 근로자에게 충분히 반환하도록 한다.

c) 이 조 제3항 제b호, 제c호의 위반행위에 대하여, 규정에 따라 기부금을 예치하도록 한다.

제34조 해외 인력송출 및 해외 근로자의 관리에 관한 규정 위반

1. 다음과 같은 각 행위에 대하여 2천만동에서 4천만동까지의 벌금형에 처한다.

   a) 규정에 따라 해외에 있는 베트남영사관, 외교대표기관에 출국한 근로자의 명단을 보고하지 않는 행위

   b) 해외에서 근무하는 근로자를 관리하고 합법적인 권익을 보호하도록 해외에 있는 베트남영사관, 외교대표기관과 협조하지 않는 행위

2. 다음과 같은 각 행위에 대하여 5천만동에서 8천만동까지의 벌금형에 처한다.

   a) 규정에 따라 해외 인력송출업체가 해외에서 근무하는 근로자의 합법적인 권리 및 이익을 보호·관리하지 않은 경우

   b) 근로자가 사망, 산업재해, 직업병을 당하거나, 생명 및 건강에 위협을 받거나, 명예·존엄성·자산에 침해를 당하거나 또는 근로자에게 분쟁이 발생한 때에 즉시 해결하지 않은 경우

3. 다음과 같은 각 행위에 대하여 1억5천만동에서 2억동까지의 벌금형에 처한다.

   a) 근로자로부터 비용을 징수하기 위하여 상담, 선발, 교육의 해외 인력송출 활동을 악용하는 행위

   b) 규정을 위반하여 해외 인력송출 활동을 통해 베트남 시민을 해외로 불법적으로 송출하는 행위

   c) 금지되는 업무, 직업, 산업, 지역으로 또는 허락되지 않은 도입국가에 인력을 송출하는 행위

4. 추가적인 처벌

   a) 이 조 제2항의 위반행위에 대하여, 1개월에서 3개월까지 해외 인력송출 활동을 정지시킨다.

   b) 이 조 제3항의 위반행위에 대하여, 6개월에서 12개월까지 해외 인력송출 활동을 정지시킨다.

5. 부정적인 효과의 극복방법

이 조 제2항 및 제3항 제c호의 위반행위에 대하여, 해외 인력송출업체에게 권한 있는 국가기관 또는 도입국가의 요청에 따라 근로자를 귀국시키도록 한다.

제35조 해외 베트남근로자 및 기타 관계자에 의한 위반행위

1. 규정에 따라 권한 있는 기관에 개인 계약을 등록하지 않은 경우 2백만동에서 5백만동까지의 벌금형에 처한다.

2. 다음과 같은 각 행위에 대하여 8천만동에서 1억동까지의 벌금형에 처한다.

a) 근로계약 기간 또는 체류기간이 만료되었음에도 귀국하지 않고 해외에서 불법 체류하는 행위

b) 근로계약에 명시된 근무지를 이탈하는 행위

c) 근로자가 도입국가에 입국한 후 근로계약에 명시된 근무지로 가지 않는 행위

d) 규정을 위반하여 근로자가 해외에서 불법 체류하도록 근로자를 유혹・유도・강요・사취하는 행위

3. 부정적인 효과의 극복방법

a) 이 조 제2항 제a호, 제b호, 제c호의 위반행위에 대하여, 귀국시키도록 한다.

b) 이 조 제2항 제a호, 제b호의 위반행위에 대하여, 근로자에게 2년 동안 해외 근로를 금지시킨다.

c) 이 조 제2항 제c호, 제d호의 위반행위에 대하여, 근로자에게 5년 동안 해외 근로를 금지시킨다.

제5장 위반행위에 대한 행정처벌 권한 및 절차

제1절 행정처벌 권한

제36조 각급 인민위원회 위원장의 처벌 권한

1. 면급 인민위원회 위원장은 다음과 같은 권한을 가진다.

   a) 경고 처벌

   b) 5백만동까지의 벌금형 처벌

2. 현급 인민위원회 위원장은 다음과 같은 권한을 가진다.

   a) 경고 처벌

   b) 노동 및 사회보험 분야의 행정 위반행위에 대해 3천7백5십만동까지의 벌금형 처벌

   c) 이 시행령의 제2장 및 제3장에 규정된 추가적인 처벌 부과

   d) 이 시행령의 제2장 및 제3장에 규정된 부정적인 효과의 극복방법 조치

3. 성급 인민위원회 위원장은 다음과 같은 권한을 가진다.

   a) 경고 처벌

   b) 노동 및 사회보험 분야의 행정 위반행위에 대해 7천5백만동까지의 벌금형 처벌, 해외 인력송출 분야의 행정 위반행위에 대해 1억동까지의 벌금형 처벌

   c) 이 시행령의 제2장, 제3장 및 제4장에 규정된 추가적인 처벌 부과

   d) 이 시행령의 제2장, 제3장 및 제4장에 규정된 부정적인 효과의 극복방법 조치

제37조 근로감독관의 처벌 권한

1. 근로감독관, 전문 감독업무 수행을 위임받은 자는 다음과 같은 권한을 가진다.

   a) 경고 처벌

   b) 5십만동까지의 벌금형 처벌

2. 노동보훈사회국 감독관장은 다음과 같은 권한을 가진다.

a) 경고 처벌

b) 노동 및 사회보험 분야의 행정 위반행위에 대해 3천7백5십만동까지의 벌금형 처벌, 해외 인력송출 분야의 행정 위반행위에 대해 5천만동까지의 벌금형 처벌

c) 이 시행령의 제2장, 제3장 및 제4장에 규정된 추가적인 처벌 부과

d) 이 시행령의 제2장, 제3장 및 제4장에 규정된 부정적인 효과의 극복방법 조치

3. 노동보훈사회부 감독관장은 다음과 같은 권한을 가진다.

a) 경고 처벌

b) 노동 및 사회보험 분야의 행정 위반행위에 대해 7천5백만동까지의 벌금형 처벌, 해외 인력송출 분야의 행정 위반행위에 대해 1억동까지의 벌금형 처벌

c) 이 시행령의 제2장, 제3장 및 제4장에 규정된 추가적인 처벌 부과

d) 이 시행령의 제2장, 제3장 및 제4장에 규정된 부정적인 효과의 극복방법 조치

4. 부급 근로감독단의 장은 다음과 같은 권한을 가진다.

a) 경고 처벌

b) 노동 및 사회보험 분야의 행정 위반행위에 대해 5천2백5십만동까지의 벌금형 처벌, 해외 인력송출 분야의 행정 위반행위에 대해 7천만동까지의 벌금형 처벌

c) 이 시행령의 제2장, 제3장 및 제4장에 규정된 추가적인 처벌 부과

d) 이 시행령의 제2장, 제3장 및 제4장에 규정된 부정적인 효과의 극복방법 조치

5. 전문 감독 기능을 수행하는 노동보훈사회국의 근로감독단의 장, 국가관리기관의 전문감독단의 장은 다음과 같은 권한을 가진다.

a) 경고 처벌

b) 노동 및 사회보험 분야의 행정 위반행위에 대해 3천7백5십만동까지의 벌금형 처벌, 해외 인력송출 분야의 행정 위반행위에 대해 5천만동까지의 벌금형 처벌

c) 이 시행령의 제2장, 제3장 및 제4장에 규정된 추가적인 처벌 부과

d) 이 시행령의 제2장, 제3장 및 제4장에 규정된 부정적인 효과의 극복방법 조치

제38조 해외인력관리국장의 처벌 권한

해외인력관리국장은 이 시행령의 제4장에 규정된 행정 위반행위에 대하여 다음과 같은 처벌 권한을 가진다.

1. 경고 처벌

2. 1억동까지의 벌금형 처벌

3. 이 시행령의 제4장에 규정된 추가적인 처벌 부과

4. 이 시행령의 제4장에 규정된 부정적인 효과의 극복방법 조치

제39조 기타 기관의 처벌 권한

1. 대사, 총영사, 해외에 있는 베트남사회주의공화국의 영사 기능 수행을 위임받은 외교대표기관 및 기타기관의 장은 이 시행령의 제4장의 행정 위반행위에 대하여 다음과 같은 처벌 권한을 가진다.

   a) 경고 처벌

   b) 1억동까지의 벌금형 처벌

   c) 이 시행령 제4장에서 규정된 권한 있는 국가기관 또는 도입국가의 요청에 따라 근로자에게 귀국 강요

2. 성(省)의 공안국장, 출입국관리국장은 이 시행령 제22조 제1항의 규정에 따라 강제출국 명령 권한을 가진다.

3. 이 시행령 제36조, 제37조, 제38조, 이 조 제1항 및 제2항에서 규정된 처벌 권한을 가진 자를 제외하고는, 행정위반처리법의 규정에 따라 기타 기관의 행정처벌 권한을 가진 자가 본인이 맡은 기능, 업무를 수행하면서 이 시행령 위반행위를 발견한 경우 본인의 업무분야, 범위에 속하면 행정위반처리법 제52조의 규정에 따라 처벌 권한을 가진다.

제2절 행정처벌 절차

제40조 위반행위에 대한 보고서 작성

위반행위가 발견된 때에는 처벌 권한을 가진 자, 공무를 수행하는 공무원은 즉시 보고서를 작성하고, 행정위반처리법 제58조에 규정된 절차에 따른다.

제41조 해외 인력송출에 관한 규정을 위반하고 베트남 영토 밖에 있는 근로자에 대한 벌금 부과 절차

1. 해외에서 벌금형 처벌을 받은 근로자는 도입국가 내에 있는 대사관, 영사관에 벌금을 납부할 수 있다.

2. 벌금은 미국 달러, 현지 통화, 베트남동으로 납부한다.

   미국 달러로 납부하는 경우, 벌금 납부시 베트남 중앙은행에서 발표한 은행간 환율의 평균 환율을 적용한다.

   현지 통화로 납부하는 경우, 벌금 납부시 도입국가에 의해 발표된 미국 달러와 현지 통화의 환율을 적용하거나, 베트남 대사관 또는 영사관이 계좌를 개설한 은행의 환율을 적용하되 이 환율을 6개월 동안 유지할 수 있다.

제6장 시행 규정

제42조 시행효력

1. 이 시행령은 2013년 10월 10일자로 시행효력을 갖는다.

2. 2010년 5월 6일자 노동 분야의 규정 위반에 대한 행정처벌 시행령 47/2010/NĐ-CP, 2010년 8월 13일자 사회보험 분야의 규정 위반에 대한 행정처벌 시행령 86/2010/NĐ-CP, 2007년 9월 10일자 해외 인력송출 분야의 규정 위반에 대한 행정처벌 시행령 144/2007/NĐ-CP는 이 시행령의 시행일로부터 효력을 상실한다.

제43조 경과 규정

1. 2013년 7월 1일 이전에 발생한 행정 위반행위이고 그 이후에 발견되거나 검토·해결중인 경우에 대해서는 행정 위반행위를 범한 개인·조직에게 유리하면 이 시행령에서 규정되는 처벌 규정을 적용한다. 이 시행령의 시행일 이전에 근로계약에 명시된 근무지를 이탈하였거나, 근로계약 기간 또는 체류기간이 만료되었음에도 귀국하지 않고 해외에서 불법 체류하고 있는 베트남근로자가 이 시행령 시행일로부터 3개월 이내에 귀국한 경우에는 이 시행령 제35조를 적용하지 않는다.

2. 2013년 7월 1일 이전에 결정 또는 이행되어진 행정 위반행위에 대한 처벌 결정에 대하여 개인·조직이 고소를 하는 경우에는 행정위반처리법령의 규정이 적용된다.

제44조 안내 및 이행 책임

1. 노동보훈사회부 장관은 이 시행령의 시행을 안내하고, 이행을 감독한다.

2. 장관, 부급 기관의 장, 정부 산하기관의 장, 성급 인민위원회 위원장은 이 시행령을 이행할 책임이 있다.

정부총리

Nguyen Tan Dung