

노동법의 일부내용 상세규정한 베트남 시행령 개정(148/2018/ND-CP) 안내

- 2019.2.11, 주베트남대사관 오기환 고용노동관 -

- ◆ 퇴직금 및 해고수당 산정기간에서 수습계약기간(수습계약 별도로 제외)
* 사회보험법에 따른 출산휴가 및 질병휴가 기간은 추후 관련 시행령 공포 이후에 퇴직금·해고수당 산정기간에서 제외 가능
- ◆ 징계위원회 구성원 불참시 구성원에게 불참 사유 입증책임 부여
* (현행) 사용자가 문서로 3회 통보 후 불참시 징계위원회 개최 가능

□ 관련 법령

- 노동법의 일부 내용을 상세 규정한 기존 시행령 (05/2015/ND-CP, 2015.11.2.)의 일부 조항 개정

□ 주요 내용

<퇴직금 및 해고수당 관련>

- 노동법(§48②, §49②)상 퇴직금 및 해고수당 산정을 위한 근무기간은 '①실제 근무기간'에서 '②실업보험 납부기간' 등을 뺀 기간임
- 상기 시행령 §14③a에서 '①실제근무기간'을 규정한 부분이, "근로자가 사용자를 위하여 실제 근무한 기간, 수습·직업훈련·견습기간, ..."에서
- "근로계약에 따라(추가) 근로자가 사용자를 위하여 실제 근무한 기간, 수습·~~직업훈련·견습기간~~(삭제), ..."으로 개정 됨

<개정 효과>

▲ 기존에는 수습기간에 대해 퇴직금과 해고수당을 지급해야 했으나, 금번 시행령 개정으로 동 기간에 대한 지급의무가 사라 질

▲ 다만, 이는 수습계약을 근로계약과 별도로 체결한 경우로 한정되며, 근로계약서의 일부 조항에서 수습기간을 규정한 경우에는 퇴직금과 해고수당을 지급해야 함.

※ 베 노동보훈사회부 설명에 의하면 금번 개정시 '수습·직업훈련·견습기간' 문구가 삭제 되었지만 동시에 "근로자가 사용자를 위하여 실제 근무한 기간에는 근로계약에 따라 근로자가 사용자를 위하여 근무한 기간, ..." 으로 개정됨에 따라 수습조항이 근로계약서에 포함된 경우에는 동 문구에 따라 퇴직금·해고수당 산정기간에 포함됨

- 상기 시행령 §14③b에서 ‘②실업보험 납부기간’을 규정한 부분에, “실업보험의 법률 규정에 따라 실업보험을 납부한 기간으로 산정된 기간”이 추가됨

<개정 효과>

- ▲ 이번 시행령 개정시 추가한, “실업보험의 법률 규정에 따라 실업보험을 납부한 기간”을 규정하는 별도의 시행령이 현재까지는 공포되지 않은 상황이라 현재로서는 질병·출산급여를 수혜한 휴가기간에 대해 퇴직금·해고수당을 지급해야 하는 점은 동일함
- ▲ 다만, 향후 별도의 시행령이 공포되면 ‘실업보험을 납부한 기간으로 산정된 기간’에 대해서는 퇴직금·해고수당을 지급하지 않아도 됨

<그 외 주요 사항>

- (징계조치 절차) 노동법 제123조의 노동규율 위반에 대한 징계조치 절차 개정(시행령 제30조)

* 기존에는 징계위원회 개최시 사용자는 문서로 3번 통보하였으나 구성원 중 일부가 참석하지 않은 경우 징계위원회 개최가 가능하였으나, 시행령 개정으로 구성원이 참석여부를 확인하지 않거나, 불참사유가 정당하지 않거나 참석확인 후 불참한 경우에는 징계조치 진행이 가능해짐

- (근로계약 종료시 권리정산 기한) 사용자와 근로자에게 근로계약 종료일로부터 7영업일 이내에 정산책임 부여(시행령 제14a조)

* 기존에는 사용자의 책임만 규정하였으나, 시행령 개정으로 사용자와 근로자에게 정산 책임 부여

- (보상 기준 신설) 사용자 또는 근로자가 사전통지 기간에 대한 법률을 위반하여 일방적으로 근로계약을 해지한 경우 보상의 근거가 되는 임금의 기준 신설(시행령 제26a조).

- (시행일) 2018.12.15.

별첨: 148/2018/ND-CP 시행령 베어본 및 번역본* (신구조문대비표 포함)

* 번역본은 주베트남대사관에서 번역한 것으로 베트남어본의 참고용으로만 활용하시기 바랍니다.

* 문의사항은 주베트남대사관 고용노동관에게 문의바랍니다 (+84) 24-3831-5111~6

CHÍNH PHỦ

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Số: 148/2018/NĐ-CP

Hà Nội, ngày 24 tháng 10 năm 2018

NGHỊ ĐỊNH

**Sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP
ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và
hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động**

Căn cứ Luật tổ chức Chính phủ ngày 19 tháng 6 năm 2015;

Căn cứ Bộ luật lao động ngày 18 tháng 6 năm 2012;

Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

*Chính phủ ban hành Nghị định sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị
định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định
chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động.*

**Điều 1. Sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP
ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng
dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động**

1. Sửa đổi Khoản 1 Điều 3 như sau:

“1. Người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động
là người thuộc một trong các trường hợp sau:

a) Người đại diện theo pháp luật quy định tại điều lệ của doanh nghiệp,
hợp tác xã;

b) Người đứng đầu cơ quan, đơn vị, tổ chức có tư cách pháp nhân theo
quy định của pháp luật;

c) Người được các thành viên của hộ gia đình, tổ hợp tác, tổ chức khác
không có tư cách pháp nhân ủy quyền làm người đại diện theo quy định của
pháp luật;

d) Cá nhân trực tiếp sử dụng lao động;

e) Người được người đại diện theo pháp luật quy định tại Điểm a hoặc người đứng đầu cơ quan, đơn vị, tổ chức quy định tại Điểm b Khoản này ủy quyền bằng văn bản về việc giao kết hợp đồng lao động.”

2. Sửa đổi Khoản 6, Khoản 7, Khoản 8 và Khoản 9 Điều 4 như sau:

“6. Chế độ nâng bậc, nâng lương: theo nội dung thỏa thuận của hai bên về điều kiện, thời gian, mức tiền lương sau khi nâng bậc, nâng lương hoặc thỏa thuận thực hiện theo quy chế của người sử dụng lao động, thỏa ước lao động tập thể.

7. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi: theo nội dung thỏa thuận của hai bên hoặc thỏa thuận thực hiện theo nội quy lao động, quy chế của người sử dụng lao động, thỏa ước lao động tập thể và theo quy định của pháp luật.

8. Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động: theo nội quy lao động, quy chế của người sử dụng lao động, thỏa ước lao động tập thể và theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động.

9. Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế: theo quy định của pháp luật về lao động, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế.”

3. Sửa đổi Khoản 2 Điều 6 như sau:

“2. Khi người sử dụng lao động không có nhu cầu hoặc người lao động cao tuổi không có đủ sức khỏe thì hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.”

4. Bổ sung Khoản 4 Điều 13 như sau:

“4. Việc thông báo cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh theo quy định tại Khoản 3 Điều 44 của Bộ luật lao động phải bằng văn bản với những nội dung chủ yếu sau:

a) Tên, địa chỉ của người sử dụng lao động và người đại diện theo pháp luật của người sử dụng lao động;

b) Tổng số lao động; số lao động phải thôi việc;

c) Lý do người lao động thôi việc;

d) Thời điểm người lao động thôi việc;

đ) Số tiền phải chi trả trợ cấp mất việc làm.”

5. Sửa đổi Khoản 3 Điều 14 như sau:

“3. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm trước đó (nếu có). Trong đó:

a) Thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động bao gồm: thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động theo hợp đồng lao động; thời gian được người sử dụng lao động cử đi học; thời gian nghỉ hưởng chế độ ốm đau, thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội; thời gian nghỉ việc để điều trị, phục hồi chức năng lao động khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà được người sử dụng lao động trả lương theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động; thời gian nghỉ hàng tuần theo Điều 110, nghỉ việc hưởng nguyên lương theo Điều 111, Điều 112, Điều 115 và Khoản 1 Điều 116 của Bộ luật lao động; thời gian nghỉ việc để hoạt động công đoàn theo quy định của pháp luật về công đoàn; thời gian nghỉ việc để thực hiện nghĩa vụ công dân theo quy định của pháp luật mà được người sử dụng lao động trả lương; thời gian phải ngừng việc, nghỉ việc không do lỗi của người lao động; thời gian bị tạm đình chỉ công việc theo Điều 129 của Bộ luật lao động.

b) Thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp bao gồm: Thời gian người sử dụng lao động đã đóng bảo hiểm thất nghiệp, thời gian được tính là thời gian đã đóng bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp, thời gian người sử dụng lao động đã chi trả cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động một khoản tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về lao động, bảo hiểm thất nghiệp;

c) Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm của người lao động được tính theo năm (đủ 12 tháng); trường hợp có tháng lẻ thì từ đủ 01 tháng đến dưới 06 tháng được tính bằng 1/2 năm; từ đủ 06 tháng trở lên được tính bằng 01 năm làm việc.”

6. Bãi bỏ Khoản 5 Điều 14.

7. Sửa đổi Khoản 6 Điều 14 như sau:

“5. Kinh phí chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm được hạch toán vào chi phí sản xuất, kinh doanh hoặc kinh phí hoạt động của người sử dụng lao động.”

8. Bổ sung Điều 14a sau Điều 14 như sau:

“Điều 14a. Thời hạn thanh toán quyền lợi của người sử dụng lao động và người lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động

Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động và người lao động có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên. Trường hợp đặc biệt, thời hạn thanh toán có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, thuộc một trong các trường hợp sau:

1. Người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động;
2. Người sử dụng lao động hoặc người lao động gặp thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa hoặc dịch bệnh truyền nhiễm nguy hiểm;
3. Người sử dụng lao động thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc lý do kinh tế theo Điều 44 của Bộ luật lao động hoặc sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã, chuyển quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản theo Điều 45 của Bộ luật lao động.”

9. Sửa đổi Khoản 2 Điều 26 như sau:

“2. Tiền lương làm căn cứ để trả cho người lao động trong ngày nghỉ hằng năm tại Điều 111; ngày nghỉ hằng năm tăng thêm theo thâm niên làm việc tại Điều 112; ngày nghỉ lễ, tết tại Điều 115 và ngày nghỉ việc riêng có hưởng lương tại Khoản 1 Điều 116 của Bộ luật lao động là tiền lương theo hợp đồng lao động chia cho số ngày làm việc bình thường trong tháng theo quy định của người sử dụng lao động, nhân với số ngày người lao động nghỉ hằng năm, nghỉ hằng năm tăng thêm theo thâm niên làm việc, nghỉ lễ, tết, nghỉ việc riêng có hưởng lương.”

10. Bổ sung Điều 26a sau Điều 26 như sau:

“Điều 26a. Tiền lương làm căn cứ bồi thường khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

Tiền lương làm căn cứ bồi thường khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại Khoản 5 Điều 42 hoặc Khoản 2 Điều 43 của Bộ luật lao động là tiền lương theo hợp đồng lao động tại thời điểm người sử dụng lao động hoặc người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.”

11. Sửa đổi Khoản 2, Khoản 3 Điều 28 như sau:

“2. Khi nhận được đầy đủ hồ sơ đăng ký nội quy lao động, cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh xác nhận ngày, tháng, năm tiếp nhận hồ sơ đăng ký nội quy lao động của người sử dụng lao động.

3. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được hồ sơ đăng ký nội quy lao động, trường hợp nội quy lao động có quy định trái với pháp luật thì cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh thông báo cho người sử dụng lao động biết và hướng dẫn người sử dụng lao động sửa đổi, bổ sung và đăng ký lại nội quy lao động.”

12. Sửa đổi Điều 30 như sau:

“Điều 30. Trình tự xử lý kỷ luật lao động

Trình tự xử lý kỷ luật lao động tại Điều 123 của Bộ luật lao động được quy định như sau:

1. Khi phát hiện người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật lao động tại thời điểm xảy ra hành vi vi phạm, người sử dụng lao động tiến hành lập biên bản vi phạm, thông báo đến tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở; cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật trong trường hợp người lao động là người dưới 18 tuổi để tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động.

2. Trường hợp người sử dụng lao động phát hiện hành vi vi phạm kỷ luật lao động sau thời điểm hành vi phạm đã xảy ra, có đủ căn cứ chứng minh được lỗi của người lao động và trong thời hiệu xử lý kỷ luật thì thực hiện như sau:

a) Người sử dụng lao động thông báo nội dung, thời gian, địa điểm cuộc họp xử lý kỷ luật lao động đến thành phần tham dự quy định tại điểm b, c khoản 1 Điều 123 của Bộ luật lao động, đảm bảo các thành phần này nhận được thông báo trước khi diễn ra cuộc họp và tiến hành cuộc họp xử lý kỷ luật lao động khi có sự tham gia của các thành phần thông báo.

b) Khi nhận được thông báo của người sử dụng lao động, trong thời hạn tối đa 03 ngày làm việc kể từ ngày nhận được thông báo, thành phần tham dự quy định tại điểm b, c khoản 1 Điều 123 của Bộ luật lao động phải xác nhận tham dự cuộc họp. Trường hợp không tham dự phải thông báo cho người sử dụng lao động và nêu rõ lý do.

Trường hợp một trong các thành phần quy định tại điểm b, c khoản 1 Điều 123 của Bộ luật lao động không xác nhận tham dự cuộc họp, hoặc nêu lý do không chính đáng, hoặc đã xác nhận tham dự nhưng không đến họp thì người sử dụng lao động vẫn tiến hành xử lý kỷ luật lao động.

3. Cuộc họp xử lý kỷ luật lao động phải được lập thành biên bản và được thông qua các thành viên tham dự trước khi kết thúc cuộc họp. Biên bản phải có đầy đủ chữ ký của các thành viên tham dự cuộc họp. Trường hợp một trong các thành viên đã tham dự cuộc họp mà không ký vào biên bản thì phải ghi rõ lý do.

4. Người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động là người có thẩm quyền ra quyết định xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động.

5. Quyết định xử lý kỷ luật lao động phải được ban hành trong thời hạn của thời hiệu xử lý kỷ luật lao động hoặc thời hạn kéo dài thời hiệu xử lý kỷ luật lao động theo Điều 124 của Bộ luật lao động. Quyết định xử lý kỷ luật lao động phải được gửi đến người lao động, cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật của người dưới 18 tuổi và tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.”

13. Sửa đổi Khoản 1 Điều 31 như sau:

“1. Người sử dụng lao động áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải trong trường hợp người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng quy định tại Khoản 3 Điều 126 của Bộ luật lao động như sau:

a) 05 ngày làm việc cộng dồn trong khoảng thời gian tối đa 01 tháng (30 ngày), kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc;

b) 20 ngày làm việc cộng dồn trong khoảng thời gian tối đa 01 năm (365 ngày), kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc.”

Điều 2. Hiệu lực thi hành

1. Nghị định này có hiệu lực thi hành từ ngày 15 tháng 12 năm 2018.

2. Bãi bỏ Điều 7 và Khoản 1, Khoản 3 Điều 10 Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTXH ngày 16 tháng 11 năm 2015 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều về hợp đồng lao động, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động.

3. Trường hợp hợp đồng lao động chấm dứt trước ngày Nghị định này có hiệu lực thi hành mà người sử dụng lao động chưa tính trả trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp mất việc làm cho người lao động thì thời gian làm việc thực tế cho người sử dụng lao động làm căn cứ tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm được xác định theo văn bản quy phạm pháp luật hiện hành tại thời điểm hợp đồng lao động chấm dứt.

4. Trường hợp hợp đồng lao động có hiệu lực trước ngày Bộ luật lao động năm 2012 có hiệu lực thi hành mà hợp đồng lao động có thỏa thuận thời gian thử việc thì thời gian làm việc thực tế cho người sử dụng lao động làm căn cứ tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm bao gồm cả thời gian thử việc trong hợp đồng lao động.

Điều 3. Trách nhiệm thi hành

Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương và các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, hợp tác xã và cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này./.

Nơi nhận:

- Ban Bí thư Trung ương Đảng;
- Thủ tướng, các Phó Thủ tướng Chính phủ;
- Các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ;
- HĐND, UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương;
- Văn phòng Trung ương và các Ban của Đảng;
- Văn phòng Tổng Bí thư;
- Văn phòng Chủ tịch nước;
- Hội đồng dân tộc và các Ủy ban của Quốc hội;
- Văn phòng Quốc hội;
- Tòa án nhân dân tối cao;
- Viện kiểm sát nhân dân tối cao;
- Kiểm toán nhà nước;
- Ủy ban Giám sát tài chính Quốc gia;
- Ngân hàng Chính sách xã hội;
- Ngân hàng Phát triển Việt Nam;
- Ủy ban trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam;
- Cơ quan trung ương của các đoàn thể;
- Các tập đoàn kinh tế, tổng công ty nhà nước;
- VPCP; BTCN, các PCN, Trợ lý TTg, TGĐ Công TTĐT, các Vụ, Cục, đơn vị trực thuộc, Công báo;
- Lưu: VT, KGVX (2). xH ~~525~~

TM. CHÍNH PHỦ

THỦ TƯỚNG



Nguyễn Xuân Phúc

Comparison between Decree 05/2015 and 148/2018

	05/2015/NĐ-CP	148/2018/NĐ-CP
1.	3.1 1. Người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động là người thuộc một trong các trường hợp sau: a) Người đại diện theo pháp luật quy định tại điều lệ của doanh nghiệp, hợp tác xã; b) Người đứng đầu cơ quan, đơn vị, tổ chức <u><insert></u> theo quy định của pháp luật; c) <u>Chủ hộ gia đình</u>; d) Cá nhân trực tiếp sử dụng lao động. <u><add></u>	3.1 (change) 1. Người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động là người thuộc một trong các trường hợp sau: a) Người đại diện theo pháp luật quy định tại điều lệ của doanh nghiệp, hợp tác xã; b) Người đứng đầu cơ quan, đơn vị, tổ chức <u>có tư cách pháp nhân</u> theo quy định của pháp luật; c) <u>Người được các thành viên của hộ gia đình, tổ hợp tác, tổ chức khác không có tư cách pháp nhân ủy quyền làm người đại diện theo quy định của pháp luật</u>; d) Cá nhân trực tiếp sử dụng lao động; e) <u>Người được người đại diện theo pháp luật quy định tại Điểm a hoặc người đứng đầu cơ quan, đơn vị, tổ chức quy định tại Điểm b Khoản này ủy quyền bằng văn bản về việc giao kết hợp đồng lao động.</u>

	<u>Trường hợp người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động quy định tại các Điểm a, b và c Khoản 1 Điều này không trực tiếp giao kết hợp đồng lao động thì ủy quyền hợp pháp bằng văn bản cho người khác giao kết hợp đồng lao động theo mẫu do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.</u>	<u><delete></u>
2.	4.6~ 4.9 6. Chế độ <u>nâng ngạch, nâng bậc, nâng lương: Điều kiện, thời gian, thời điểm, mức lương sau khi nâng bậc, nâng lương mà hai bên đã thỏa thuận.</u> 7. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi <u>được quy định như sau:</u> a) <u>Thời giờ làm việc trong ngày, trong tuần; ca làm việc; thời điểm bắt đầu và thời điểm kết thúc của ngày, tuần hoặc ca làm việc; số ngày làm việc trong tuần; làm thêm giờ và các điều khoản liên quan khi làm thêm giờ;</u> b) <u>Thời gian, thời điểm bắt đầu, thời điểm kết thúc nghỉ trong</u>	4.6~ 4.9(change) 6. Chế độ <u><delete> nâng bậc, nâng lương: theo nội dung thỏa thuận của hai bên về điều kiện, thời gian, mức tiền lương sau khi nâng bậc, nâng lương hoặc thỏa thuận thực hiện theo quy chế của người sử dụng lao động, thỏa ước lao động tập thể.</u> 7. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi: <u>theo nội dung thỏa thuận của hai bên hoặc thỏa thuận thực hiện theo nội quy lao động, quy chế của người sử dụng lao động, thỏa ước lao động tập thể và theo quy định của pháp luật.</u>

	<u>giờ làm việc; thời gian nghỉ hằng tuần, nghỉ hằng năm, nghỉ lễ, tết, nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương.</u> 8. Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động: <u>Ghi cụ thể số lương, chủng loại, chất lượng và thời hạn sử dụng của từng loại trang bị bảo hộ lao động theo quy định của người sử dụng lao động.</u> 9. Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế <u>được quy định như sau:</u> a) <u>Tỷ lệ % tính trên tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế thuộc trách nhiệm của người sử dụng lao động và của người lao động theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế;</u> b) <u>Phương thức đóng, thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế của người sử dụng lao động và của người lao động.</u>	8. Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động: <u>theo nội quy lao động, quy chế của người sử dụng lao động, thỏa ước lao động tập thể và theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động.</u> 9. Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế <u><delete>: theo quy định của pháp luật về lao động, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế.</u>
3.	6.2	6.2 (change)

	2. Khi người sử dụng lao động không có nhu cầu hoặc người lao động cao tuổi không có đủ sức khỏe thì hai bên <u>thực hiện</u> chấm dứt hợp đồng lao động.	2. Khi người sử dụng lao động không có nhu cầu hoặc người lao động cao tuổi không có đủ sức khỏe thì hai bên <u>thỏa thuận</u> chấm dứt hợp đồng lao động.
4.	13. 4 <add>	13. 4 (add) <u>4. Việc thông báo cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh theo quy định tại Khoản 3 Điều 44 của Bộ luật lao động phải bằng văn bản với những nội dung chủ yếu sau:</u> <u>a) Tên, địa chỉ của người sử dụng lao động và người đại diện theo pháp luật của người sử dụng lao động;</u> <u>b) Tổng số lao động; số lao động phải thôi việc;</u> <u>c) Lý do người lao động thôi việc;</u> <u>d) Thời điểm người lao động thôi việc;</u> <u>đ) Số tiền phải chi trả trợ cấp mất việc làm.</u>
5.	14.3 3. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật và	14.3 (change) 3. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật và

thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc <insert>. Trong đó: a) Thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động bao gồm: thời gian người lao động đã làm việc <insert> cho người sử dụng lao động <insert>; <u>thời gian thử việc, học nghề, tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động; thời gian được người sử dụng lao động cử đi học; thời gian nghỉ hưởng chế độ <insert> theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội; <insert> ;</u> thời gian nghỉ hằng tuần theo Điều 110, nghỉ việc hưởng nguyên lương theo các Điều 111, Điều 112, Điều 115 và Khoản 1 Điều 116 của Bộ luật Lao động; thời gian nghỉ <insert> để hoạt động công đoàn theo quy định của pháp luật về công đoàn; <insert>; thời gian phải ngừng việc, nghỉ việc không do lỗi của người lao động; <u>thời gian nghỉ vì bị tam</u>	thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc, <u>trợ cấp mất việc làm trước đó (nếu có)</u>. Trong đó: a) Thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động bao gồm: thời gian người lao động đã làm việc <u>thực tế</u> cho người sử dụng lao động <u>theo hợp đồng lao động; <delete>;</u> <u>thời gian được người sử dụng lao động cử đi học; thời gian nghỉ hưởng chế độ ốm đau, thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội; thời gian nghỉ việc để điều trị, phục hồi chức năng lao động khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà được người sử dụng lao động trả lương theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động; thời gian nghỉ hàng tuần theo Điều 110, nghỉ việc hưởng nguyên lương theo Điều 111, Điều 112, Điều 115 và Khoản 1 Điều 116 của Bộ luật lao động; thời gian nghỉ việc để hoạt động công đoàn theo quy định của pháp luật về công đoàn; thời gian nghỉ việc để thực hiện nghĩa vụ công dân theo quy định của pháp luật mà được người sử dụng lao động trả lương; thời gian phải ngừng việc, nghỉ việc không do lỗi của người lao động; thời gian bị tạm đình</u>
--	--

	<u>định chỉ công việc và thời gian bị tạm giữ, tạm giam nhưng được trở lại làm việc do được cơ quan nhà nước có thẩm quyền kết luận không phạm tội;</u> b) Thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp bao gồm: Thời gian người sử dụng lao động đã đóng bảo hiểm thất nghiệp <insert> theo quy định của pháp luật và thời gian người sử dụng lao động đã chi trả cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động một khoản tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật <insert>; c) Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm của người lao động được tính theo năm (đủ 12 tháng), trường hợp có tháng lẻ thì từ đủ 01 tháng đến dưới 06 tháng được tính bằng 1/2 năm; từ đủ 06 tháng trở lên được tính bằng 01 năm làm việc.	<u>chỉ công việc theo Điều 129 của Bộ luật lao động;</u> b) Thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp bao gồm: Thời gian người sử dụng lao động đã đóng bảo hiểm thất nghiệp, <u>thời gian được tính là thời gian đã đóng bảo hiểm thất nghiệp</u> theo quy định của pháp luật <u>về bảo hiểm thất nghiệp</u>, thời gian người sử dụng lao động đã chi trả cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động một khoản tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật <u>về lao động, bảo hiểm thất nghiệp</u>; c) Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm của người lao động được tính theo năm (đủ 12 tháng); trường hợp có tháng lẻ thì từ đủ 01 tháng đến dưới 06 tháng được tính bằng 1/2 năm; từ đủ 06 tháng trở lên được tính bằng 01 năm làm việc.
6.	14.5 5. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động có trách nhiệm thanh	14.5 (delete)

	toán đầy đủ trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp mất việc làm cho người lao động. Thời hạn thanh toán có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động thuộc một trong các trường hợp sau đây: a) Người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động; b) Người sử dụng lao động hoặc người lao động gặp thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa hoặc dịch bệnh truyền nhiễm; c) Người sử dụng lao động thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc lý do kinh tế theo quy định tại Điều 13 Nghị định này.	
7.	14.6 <u>6.</u> Kinh phí chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm được hạch toán vào chi phí sản xuất, kinh doanh hoặc kinh phí hoạt động của người sử dụng lao động.	14.6 (change) <u>5.</u> Kinh phí chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm được hạch toán vào chi phí sản xuất, kinh doanh hoặc kinh phí hoạt động của người sử dụng lao động.
8.	14.5 5. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày chấm dứt hợp	14.a (add) 14a. Thời hạn thanh toán quyền lợi của người sử dụng lao động và người lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày chấm dứt hợp

đồng lao động, <u>người sử dụng lao động có trách nhiệm</u> thanh toán đầy đủ trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp mất việc làm cho người lao động. Thời hạn thanh toán có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động thuộc một trong các trường hợp sau đây: a) Người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động; b) Người sử dụng lao động hoặc người lao động gặp thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa hoặc dịch bệnh truyền nhiễm; c) Người sử dụng lao động thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc lý do kinh tế theo quy định tại <u>Điều 13 Nghị định này</u>.	đồng lao động, <u>người sử dụng lao động và người lao động có trách nhiệm</u> thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên. Trường hợp đặc biệt, thời hạn thanh toán có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, thuộc một trong các trường hợp sau: 1. Người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động; 2. Người sử dụng lao động hoặc người lao động gặp thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa hoặc dịch bệnh truyền nhiễm nguy hiểm; 3. Người sử dụng lao động thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc lý do kinh tế theo <u>Điều 44 của Bộ luật lao động hoặc sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã, chuyển quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản theo Điều 45 của Bộ luật lao động</u>.
9. 26.2 2. Tiền lương làm căn cứ để trả cho người lao động trong ngày nghỉ hằng năm tại Điều 111; ngày nghỉ hằng năm tăng thêm theo thâm niên làm việc tại Điều 112; ngày nghỉ lễ, tết	26.2 (change) 2. Tiền lương làm căn cứ để trả cho người lao động trong ngày nghỉ hằng năm tại Điều 111; ngày nghỉ hằng năm tăng thêm theo thâm niên làm việc tại Điều 112; ngày nghỉ lễ, tết

	tại Điều 115 và ngày nghỉ việc riêng có hưởng lương tại Khoản 1 Điều 116 của Bộ luật Lao động là tiền lương <u>ghi trong hợp đồng lao động của tháng trước liền kề</u>, chia cho số ngày làm việc bình thường trong tháng theo quy định của người sử dụng lao động, nhân với số ngày người lao động nghỉ hằng năm, nghỉ hằng năm tăng thêm theo thâm niên làm việc, nghỉ lễ, tết, nghỉ việc riêng có hưởng lương.	tại Điều 115 và ngày nghỉ việc riêng có hưởng lương tại Khoản 1 Điều 116 của Bộ luật lao động là tiền lương <u>theo hợp đồng lao động</u> chia cho số ngày làm việc bình thường trong tháng theo quy định của người sử dụng lao động, nhân với số ngày người lao động nghỉ hằng năm, nghỉ hằng năm tăng thêm theo thâm niên làm việc, nghỉ lễ, tết, nghỉ việc riêng có hưởng lương.
10.	(add)	26a (add) 26a. Tiền lương làm căn cứ bồi thường khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật Tiền lương làm căn cứ bồi thường khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại Khoản 5 Điều 42 hoặc Khoản 2 Điều 43 của Bộ luật lao động là tiền lương theo hợp đồng lao động tại thời điểm người sử dụng lao động hoặc người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.
11.	28.2~ 28.3 2. Khi nhận được đầy đủ hồ sơ đăng ký nội quy lao động,	28.2~ 28.3 (change) 2. Khi nhận được đầy đủ hồ sơ đăng ký nội quy lao động,

	cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh <u>cấp giấy</u> xác nhận <u>đã</u> nhận hồ sơ đăng ký nội quy lao động <u>cho</u> người sử dụng lao động. 3. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được hồ sơ đăng ký nội quy lao động, nếu nội quy lao động có quy định trái với pháp luật thì cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh có văn bản thông báo <u>và hướng dẫn</u> người sử dụng lao động sửa đổi, bổ sung và đăng ký lại nội quy lao động.	cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh <u><delete></u> xác nhận <u>ngày, tháng, năm tiếp</u> nhận hồ sơ đăng ký nội quy lao động <u>của</u> người sử dụng lao động. 3. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được hồ sơ đăng ký nội quy lao động, <u>trường hợp</u> nội quy lao động có quy định trái với pháp luật thì cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh thông báo <u>cho</u> người sử dụng lao động biết và hướng dẫn người sử dụng lao động sửa đổi, bổ sung và đăng ký lại nội quy lao động.
12.	30 Trình tự xử lý kỷ luật lao động tại Điều 123 của Bộ luật Lao động được quy định như sau: 1. <u>Người sử dụng lao động gửi thông báo bằng văn bản về việc tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động cho Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên cơ sở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở, người lao động, cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật của người lao động dưới 18 tuổi ít nhất 5 ngày làm</u>	30 (change) Trình tự xử lý kỷ luật lao động tại Điều 123 của Bộ luật lao động được quy định như sau: 1. <u>Khi phát hiện người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật lao động tại thời điểm xảy ra hành vi vi phạm, người sử dụng lao động tiến hành lập biên bản vi phạm, thông báo đến tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở; cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật trong trường hợp người lao động là người dưới 18 tuổi để tiến hành họp xử</u>

<u>việc trước khi tiến hành cuộc họp.</u> <u>2. Cuộc họp xử lý kỷ luật lao động được tiến hành khi có mặt đầy đủ các thành phần tham dự được thông báo theo quy định tại Khoản 1 Điều này. Trường hợp người sử dụng lao động đã 03 lần thông báo bằng văn bản, mà một trong các thành phần tham dự không có mặt thì người sử dụng lao động tiến hành cuộc họp xử lý kỷ luật lao động, trừ trường hợp người lao động đang trong thời gian không được xử lý kỷ luật quy định tại Khoản 4 Điều 123 của Bộ luật Lao động.</u>	<u>lý kỷ luật lao động.</u> <u>2. Trường hợp người sử dụng lao động phát hiện hành vi vi phạm kỷ luật lao động sau thời điểm hành vi phạm đã xảy ra, có đủ căn cứ chứng minh được lỗi của người lao động và trong thời hiệu xử lý kỷ luật thì thực hiện như sau:</u> <u>a) Người sử dụng lao động thông báo nội dung, thời gian, địa điểm cuộc họp xử lý kỷ luật lao động đến thành phần tham dự quy định tại điểm b, c khoản 1 Điều 123 của Bộ luật lao động, đảm bảo các thành phần này nhận được thông báo trước khi diễn ra cuộc họp và tiến hành cuộc họp xử lý kỷ luật lao động khi có sự tham gia của các thành phần thông báo;</u> <u>b) Khi nhận được thông báo của người sử dụng lao động, trong thời hạn tối đa 03 ngày làm việc kể từ ngày nhận được thông báo, thành phần tham dự quy định tại điểm b, c khoản 1 Điều 123 của Bộ luật lao động phải xác nhận tham dự cuộc họp. Trường hợp không tham dự phải thông báo cho người sử dụng lao động và nêu rõ lý do.</u>
---	---

3. Cuộc họp xử lý kỷ luật lao động phải được lập thành biên bản và được thông qua các thành viên tham dự trước khi kết thúc cuộc họp. Biên bản phải có đầy đủ chữ ký của các <u>thành phần</u> tham dự cuộc họp <u>quy định tại Khoản 1 Điều này và người lập biên bản.</u> Trường hợp một trong các <u>thành phần</u> đã tham dự cuộc họp mà không ký vào biên bản thì phải ghi rõ lý do. 4. Người giao kết hợp đồng lao động <u>theo quy định tại các Điểm a, b, c và d Khoản 1 Điều 3 Nghị định này là người có thẩm quyền ra quyết định xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động. Người được ủy quyền giao kết hợp đồng lao động chỉ có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao</u>	<u>Trường hợp một trong các thành phần quy định tại điểm b, c khoản 1 Điều 123 của Bộ luật lao động không xác nhận tham dự cuộc họp, hoặc nêu lý do không chính đáng, hoặc đã xác nhận tham dự nhưng không đến họp thì người sử dụng lao động vẫn tiến hành xử lý kỷ luật lao động.</u> 3. Cuộc họp xử lý kỷ luật lao động phải được lập thành biên bản và được thông qua các thành viên tham dự trước khi kết thúc cuộc họp. Biên bản phải có đầy đủ chữ ký của các <u>thành viên</u> tham dự cuộc họp <u><delete>.</u> Trường hợp một trong các <u>thành viên</u> đã tham dự cuộc họp mà không ký vào biên bản thì phải ghi rõ lý do. 4. Người giao kết hợp đồng lao động <u>bên phía người sử dụng lao động</u> là người có thẩm quyền ra quyết định xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động. <u><delete></u>
---	--

<u>đồng theo hình thức khiển trách.</u> 5. Quyết định xử lý kỷ luật lao động phải được ban hành trong thời hạn của thời hiệu xử lý kỷ luật lao động hoặc thời hạn kéo dài thời hiệu xử lý kỷ luật lao động theo Điều 124 của Bộ luật Lao động, Quyết định xử lý kỷ luật lao động phải được gửi đến <u>các thành phần tham dự phiên họp xử lý kỷ luật lao động.</u>	5. Quyết định xử lý kỷ luật lao động phải được ban hành trong thời hạn của thời hiệu xử lý kỷ luật lao động hoặc thời hạn kéo dài thời hiệu xử lý kỷ luật lao động theo Điều 124 của Bộ luật lao động. Quyết định xử lý kỷ luật lao động phải được gửi đến <u>người lao động, cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật của người dưới 18 tuổi và tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.</u>
13. 31.1 1. <u><insert></u> Áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa <u>thải đối với</u> người lao động tự ý bỏ việc <u>05 ngày làm việc công đồn trong phạm vi 30 ngày kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc hoặc 20 ngày làm việc công đồn trong phạm vi 365 ngày kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng.</u>	31.1 (change) 1. <u>Người sử dụng lao động</u> áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa <u>thải trong trường hợp</u> người lao động tự ý bỏ việc <u>mà không có lý do chính đáng quy định tại Khoản 3 Điều 126 của Bộ luật lao động như sau:</u> a) <u>05 ngày làm việc công đồn trong khoảng thời gian tối đa 01 tháng (30 ngày), kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc;</u> b) <u>20 ngày làm việc công đồn trong khoảng thời gian tối đa 01 năm (365 ngày), kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc.</u>

시행령

노동법의 일부 내용 시행안내 및 상세 규정한 정부의 2015년 1월 12일자 시행령 제05/2015/ND-CP호의 일부 내용 개정 및 보완

2015년 6월 19일자 정부 조직법에 근거하여;

2012년 6월 18일자 노동법에 근거하여;

노동보훈사회부 장관의 제의에 따라

정부는 노동법의 일부 내용 시행안내 및 상세 규정한 정부의 2015년 1월 12
일자 시행령 제05/2015/ND-CP호의 일부 내용을 개정 및 보완한 시행령을
발행한다.

제1조. 노동법의 일부 내용 시행안내 및 상세 규정한 정부의 2015년 1월 12 일자 시행령 제05/2015/ND-CP호의 일부 내용 개정 및 보완

1. 제3조제1항을 다음과 같이 개정한다.

1. 사용자측 근로계약 체결 당사자는 다음 각 경우의 어느 하나에 해당되 는 자이다.

- a) 기업, 협동조합의 정관에 규정된 법률상의 대표자
- b) 법률 규정에 따른 법인자격이 있는 기관, 단위, 조직의 장
- c) 법인자격이 없는 가구, 조직, 기타 조합과 단체의 구성원에 의해 법
적 대표로 위임받은 자
- d) 근로자를 직접 사용하는 개인
- e) 이조이항a호에 규정된 법률상의 대표자 또는 이조이항b호에 규정
된 기관, 단위, 조직의 장으로부터 문서로 위임받은 자

2. 제4조제6항, 제7항, 제8항 및 제9항을 다음과 같이 개정한다.

6. 임금 인상 및 승급 제도 : 임금 인상 및 승급 이후 조건, 기한, 급여수준에 대한 양 당사자의 합의내용 또는 사용자 규정, 단체협약에 의한 합의내용에 따른다.
7. 근로시간 및 휴식시간 : 양 당사자의 합의사항 또는 법률 규정, 단체협약, 사용자의 규정 및 근로내규에 따라 실행되는 합의 내용에 따른다.
8. 근로자를 위한 노동보호장비 : 근로내규, 사용자의 규정, 단체협약 및 노동위생안전 관련 법률의 규정에 따른다.
9. 사회보험, 실업보험 및 의료보험 : 노동, 사회보험, 실업보험 및 의료보험에 대한 법률의 규정에 따른다.

3. 제6조제2항을 다음과 같이 개정한다.

2. 사용자의 수요가 없거나 고령의 근로자가 충분한 건강 상태를 갖추지 못한 경우 양 당사자는 근로계약 종료를 합의한다.

4. 제13조 제4항을 다음과 같이 신설한다.

“4. 노동법 제44조제3항에 따라 성급 국가노동관서에 통보하는 일은 다음 주요 내용을 포함하여 문서로 하여야 한다.

- a) 사용자와 사용자의 법률상 대표자 이름 및 주소
- b) 전체 근로자 수; 퇴사해야 하는 근로자 수
- c) 퇴사 이유
- d) 퇴사 시점
- e) 해고수당 지급액

5. 제14조 제3항을 다음과 같이 개정한다.

“3. 퇴직금 및 해고수당 계산을 위한 근무 기간은 근로자가 사용자를 위하여 실제 근무한 기간에서 법률 규정에 따른 실업보험 납부 기간 및 사용자로부터 이미 퇴직금과 해고수당(있는 경우)을 지급 받은 근무 기간을 뺀 기간이다.

- a) 근로자가 사용자를 위하여 실제 근무한 기간에는 근로계약에 따라

근로자가 사용자를 위하여 실제 근무한 기간; 사용자가 학업을 허용한 기간(학습파견기간); 사회보험법에 따른 질병·출산급여를 수혜한 휴가기간; 산업안전위생법에 따라 사용자가 급여를 지급하는 산업재해·직업병으로 인한 상해·질병 치료를 위한 휴가기간; 노동법 제110조에 따른 주휴일, 제111조, 제112조, 제115조 및 제116조제1항에 따른 유급휴가 기간; 노동조합법에 따른 노동조합 활동 기간; 사용자가 급여를 지급하고 법률 규정에 따른 공민의무 이행을 위한 휴직 기간; 근로자의 책임 없는 작업 중지 및 근무 정지 기간; 노동법 제129조에 따른 일시적 근무 정지 기간을 포함한다.

- b) 근로자의 실업보험 납부 기간에는 사용자가 실업보험을 납부한 기간, 실업보험의 법률 규정에 따라 실업보험을 납부한 기간으로 산정된 기간, 사용자가 노동·실업보험에 대한 실업보험료 수준과 동등한 금액을 근로자에게 임금 지급 시에 함께 지급한 기간을 포함한다.
- c) 근로자의 퇴직금, 해고수당 계산을 위한 근무 기간은 연(12개월) 단위로 산정한다. 연 단위를 넘는 잔여 개월 수가 있는 경우에는 만 1개월에서 6개월 미만은 반연으로 산정되고 만 6개월 이상은 1년으로 근무 기간을 산정한다.

6. 제14조제5항을 삭제한다.

7. 제14조제6항을 다음과 같이 개정한다.

“5. 퇴직금, 해고수당 지급 경비는 사용자의 생산·경영 비용 또는 사용자의 활동 경비로 결산된다.”

8. 제14조 다음에 제14a조를 다음과 같이 신설한다.

“제14a조. 근로계약 종료 시 사용자와 근로자의 권리 정산 기한

사용자와 근로자는 근로계약 종료일로부터 7영업일 이내에 각자의 권리에 관한 금액을 충분히 정산할 책임이 있다. 다음의 어느 하나에 해당하는 특별한 경우에는 정산 기한을 근로계약 종료일로부터 30일을 초과하지 않는 범위 내에서 연장할 수 있다.

- 1. 개인이 아닌 사용자가 운영(활동)을 종료한 경우
- 2. 사용자 또는 근로자가 천재지변, 화재, 외침, 위험한 전염병을 당한 경

우

3. 사용자가 노동법 제44조에 따른 구조·기술 또는 경제 사정의 변화 또는 노동법 제45조에 따른 기업과 협동조합의 합병·통합·분할로 재산의 사용권과 소유권 이전을 겪는 경우

9. 제26조제2항을 다음과 같이 개정한다.

- “2. 노동법 제111조의 연차휴가, 제112조의 계속 근로에 따라 가산되는 연차휴가일, 제115조의 공휴일과 명절, 제116조제1항의 유급 경조 휴가에 대하여 근로자에게 지급되는 임금의 근거가 되는 임금은 근로계약에 따른 임금을 사용자의 규정에 따른 평상 근무일수로 나누어서 근로자의 연차휴가, 가산 연차휴가일, 공휴일, 명절, 유급 개인 휴가 일수에 곱하는 임금이다.

10. 제26조 다음에 제26a조를 다음과 같이 신설한다

“제26a조. 법률을 위반하여 일방적으로 근로계약을 해지한 경우 보상의 근거가 되는 임금

노동법 제42조제5항 또는 제43조제2항의 규정에 따른 법률을 위반하여 일방적으로 근로계약을 해지한 경우 보상의 근거가 되는 임금은 사용자 또는 근로자가 법률을 위반하여 일방적으로 근로계약을 해지하는 시점에서 근로계약에 따른 임금이다.

11. 제28조제2항 및 제3항을 다음과 같이 개정한다.

- “2. 충분한 취업규칙 등록서류를 제출받은 경우에 성급 국가노동관리기관은 사용자의 취업규칙 등록서류의 접수 날짜를 확인한다.
3. 취업규칙이 법률에 반하는 규정을 가지고 있는 경우 성급 국가노동관리기관은 취업규칙 등록서류 접수일로부터 7영업일 이내에 이를 사용자에게 통보하고 취업규칙을 변경·보충하고 재등록할 것을 안내한다.”

12. 제30조를 다음과 같이 개정한다.

“제30조. 노동규율 위반에 대한 징계조치 절차

노동법 제123조의 노동규율 위반에 대한 징계조치 절차는 다음과 같이 규정한다.

1. 사용자는 근로자의 노동규율 위반행위를 위반행위 발생 시점에 발견 시 위반기록부를 작성하고 노동규율 위반에 대한 징계회의를 진행하기 위해 단위 노동조합 대표기구와 근로자가 18세 미만인 경우에는 근로자의 부모 또는 법정대리인에게 통보한다.
2. 사용자는 근로자의 노동규율 위반행위를 위반행위 발생 시점 이후에 발견하였으며 근로자의 과실을 증명할 수 있는 충분한 근거가 있고 징계조치의 시효가 남아있는 경우 아래와 같이 실시한다.
 - a) 사용자는 노동법 제123조제1항제b호와 제c호에 규정된 회의의 구성원에게 노동규율 위반에 대한 징계회의의 내용, 시간과 장소를 통보하고 이들 구성원이 회의 진행 전까지 통보를 받을 수 있도록 보장하여야 하며 통보받은 구성원이 참석하는 때에 노동규율 위반에 대한 징계회의를 개최한다.
 - b) 노동법 제123조제1항제b호와 제c호에 규정된 회의의 구성원은 사용자로부터 통보를 받은 때 통보를 받은 날로부터 최대 3영업일 이내에 회의 참석여부를 확인하여야 한다. 참석하지 않는 경우 사용자에게 통보하여야 하며 그 이유를 명확히 설명하여야 한다.
노동법 제123조제1항제b호와 제c호에서 규정된 회의의 구성원 중 일부가 참석여부를 확인하지 않거나 불참이유가 정당하지 않거나 참석한다고 확인하였으나 회의에 출석하지 않는 경우 사용자는 노동규율 위반에 대한 징계조치를 실시한다.
3. 노동규율 위반에 대한 징계회의는 보고서를 작성하고, 징계회의 종료 전에 참석한 구성원이 통과시킨다. 보고서는 회의에 참석한 모든 구성원의 서명이 있어야 한다. 참석한 구성원의 일부가 보고서에 서명하지 않은 경우에는 그 이유를 명확히 기록하여야 한다.
4. 사용자측의 근로계약 체결 당사자가 근로자의 노동규율 위반에 대한 징계조치 결정을 내릴 수 있는 권한을 가진 자이다.
5. 노동규율 위반에 대한 징계조치 결정은 징계조치 시효 기한 또는 노동법 제124조에 규정된 징계조치 시효 연장 기한 내에 공표하여야 한다. 노동규율 위반에 대한 징계조치 결정은 근로자, 18세 미만의 근로자의 경우 부모 또는 법정대리인, 단위 노동조합 대표기구에게 송부되어야

한다.”

13. 제31조제1항을 다음과 같이 개정한다.

1. 사용자는 노동법 제126조제3항에 규정된 정당한 이유 없이 무단결근한 근로자에 대하여 아래와 같이 해고 징계조치를 적용한다.
 - a) 첫 무단결근일로부터 최대 1개월(30일) 이내에 총 영업일 5일을 무단결근한 근로자
 - b) 첫 무단결근일로부터 최대 1년(365일) 이내에 총 영업일 20일을 무단결근한 근로자”

제2조. 시행효력

1. 이 시행령은 2018년 12월 15일자로 시행효력을 갖는다.
2. 노동법 일부 조항을 상세히 규정, 안내하는 2015년 1월 12일자 시행령 05/2015/ND-CP의 근로계약, 노동규율, 물적 책임에 관한 일부 조항 이행을 안내하는 노동보훈사회부 장관의 2015년 11월 16일자 시행규칙 제47/2015/TT-BLDTBXH호의 제7조 및 제10조 제1항과 3항을 폐지한다.
3. 근로계약은 동 시행령의 효력 발생 이전에 종료되나 사용자는 근로자에게 퇴직금 혹은 실업급여를 아직 산정하지 않은 경우 사용자가 근로자에게 지급할 퇴직금 혹은 실업급여 산정근거로 하는 실제 근무기간은 근로계약 종료 시점의 현행 법령에 의해 확정된다.
4. 근로계약이 2012년 노동법의 효력 발생 이전에 발효되나 근로계약상 수습기간을 규정하는 경우 사용자가 근로자에게 지급할 퇴직금 혹은 실업급여 산정근거로 하는 실제 근무기간은 근로계약상 규정한 수습기간을 포함한다.

제3조. 이행 책임

장관, 부급 기관의 장, 정부 산하 기관의 장, 중앙 산하 성, 시의 인민위원회 위원장, 각 관련 기관, 조직, 기업, 노동조합 및 개인은 이 시행령을 이행하여야 한다.

정부 대표
총리
응원 수언 폭

신구조문 대비표(시행령 05/2015와 148/2018)

현행(05/2015/ND-CP)	개정(148/2018/ND-CP, 2018.10.24)
제3조 근로계약체결당사자 1. 사용자측 근로계약 체결 당사자는 다음 각 경우의 어느 하나에 해당하는 자이다. a)기업, 협동조합의 정관에 규정된 법률상의 대표자 b)법률 규정에 따른 기관, 단위, 조직의 장 c)가구주 d)근로자를 직접 사용하는 개인 이 조 제1항제a호, 제b호 및 제c호에 규정된 사용자 측 근로계약 체결 당사자가 직접 근로계약을 체결하지 않는 경우에는 노동보훈사회부 규정에 의한 서식에 따라 근로계약 체결을 다른 사람에게 문서로써 합법적으로 위임한다. 2~3. (생략)	제3조 근로계약체결당사자 1. 사용자측 근로계약 체결 당사자는 다음 각 경우의 어느 하나에 해당하는 자이다. a)기업, 협동조합의 정관에 규정된 법률상의 대표자 b)법률 규정에 따른 <u>법인자격이 있는</u> 기관, 단위, 조직의 장 c)<u>법인자격이 없는</u> 가구, 조직, 기타 조합과 단체의 구성원에 의해 법적 대표로 위임받은 자 d)근로자를 직접 사용하는 개인 e)<u>이조이항a호에 규정된 법률상의 대표자 또는 이조이항b호에 규정된 기관, 단위, 조직의 장으로부터 문서로 위임받은 자</u> <삭제> 2~3. (생략)
제4조 근로계약의 내용 1-5.(생략) 6. 임금 인상 및 승급 제도: 양 당사자 간에 합의된 임금인상 및 승진의 조건, 기간, 시점, 임금수준	제4조 근로계약의 내용 1-5.(생략) 6. 임금 인상 및 승급 제도 : <u>임금 인상 및 승급 이후 조건, 기한, 급여수준에 대한 양 당사자의 합의내용 또는 사용자 규정, 단체협약에</u>

7. 근로시간 및 휴식시간은 다음과 같이 규정한다. a)일·주간 근로시간, 작업교대, 일·주 또는 작업교대의 근무 개시 및 종료 시점, 주간 근로일수, 초과 근무 및 초과근무와 관련된 각 조항들 b)근로시간 중 휴식시간 및 그 개시·종료 시점, 주휴일, 연차휴가, 공휴일과 명절, 경조휴가, 무급휴가의 기간 8. 근로자를 위한 노동보호장비: 사용자 규정에 따른 각종 노동보호장비의 수량, 종류, 품질 및 사용기한을 구체적으로 기재 9. 사회보험, 실업보험 및 의료보험은 다음과 같이 규정한다. a)사회보험, 실업보험 및 의료보험에 관한 법률 규정에 따른 사용자와 근로자의 책임에 해당하는 월 임금 중 사회보험료, 실업보험료 및 의료보험료로 계산되는 % 비율 b)사용자, 근로자의 사회보험, 실업보험 및 의료보험 납부 방식 및 기간	<u>의한 합의내용에 따른다.</u> 7. 근로시간 및 휴식시간 : 양 당사자의 합의사항 또는 법률 규정, 단체협약, 사용자의 규정 및 근로내규에 따라 실행되는 합의 내용에 따른다. 8. 근로자를 위한 노동보호장비 : 근로내규, 사용자의 규정, 단체협약 및 노동위생안전 관련 법률의 규정에 따른다. 9. 사회보험, 실업보험 및 의료보험 : 노동, 사회보험, 실업보험 및 의료보험에 대한 법률의 규정에 따른다.
제6조 고령 근로자에 대한 근로계약 1. (생략) 2. 사용자의 수요가 없거나 고령 근로자가 충분한 건강 상태를 갖추지 못한 경우 양 당사자는 근로계약을 종료한다.	제6조 고령 근로자에 대한 근로계약 1. (생략) 2. 사용자의 수요가 없거나 고령의 근로자가 충분한 건강 상태를 갖추지 못한 경우 양 당사자는 근로계약을 종료를 <u>합의한다.</u>

제13조 구조, 기술 및 경제 사정의 변화 1~3. (생략) <신설>	제13조 구조, 기술 및 경제 사정의 변화 1~3. (생략) 4. <u>노동법 제44조제3항에 따라 성급 국가노동관서에 통보하는 일은 다음 주요 내용을 포함하여 문서로 하여야 한다.</u> a) <u>사용자와 사용자의 법률상 대표자 이름 및 주소</u> b) <u>전체 근로자 수; 퇴사해야 하는 근로자 수</u> c) <u>퇴사 이유</u> d) <u>퇴사 시점</u> e) <u>해고수당 지급액</u>
제14조 퇴직금 및 해고수당 1~2. (생략) 3. 퇴직금, 해고수당 계산을 위한 근무기간은 근로자가 사용자를 위하여 실제 근무한 기간에서 법률 규정에 따른 실업보험 납부기간 및 사용자로부터 이미 퇴직금을 지급받은 근무기간을 뺀 기간이다. a)근로자가 사용자를 위하여 실제 근무한 기간에는 근로자가 사용자를 위하여 근무한 기간, 사용자에 대한 근무를 위한 수습·직업훈련·견습기간, 사용자가 학업을 허용한 기간(학습파견기간), 사회보험법 규정에 따른 혜택을 받은 휴가기간, <신설>	제14조 퇴직금 및 해고수당 1~2. (생략) 3. 퇴직금 및 해고수당 계산을 위한 근무 기간은 근로자가 사용자를 위하여 실제 근무한 기간에서 법률 규정에 따른 실업보험 납부 기간 및 사용자로부터 이미 퇴직금과 <u>해고수당(있는 경우)</u>을 지급 받은 근무 기간을 뺀 기간이다. a) 근로자가 사용자를 위하여 실제 근무한 기간에는 <u>근로계약에 따라</u> 근로자가 사용자를 위하여 실제 근무한 기간; <삭제> 사 용 자 가 학업을 허용한 기간(학습파견기간); 사회보험법에 따른 <u>질병·출산급여를 수혜한</u> 휴가기간; <u>산업안전</u> <u>위생법에 따라 사용자가 급여를 지급하는</u> <u>산업재해·직업병으로 인한</u>

노동법 제110조에 따른 주휴일, 제111조, 제112조, 제115조 및 제116조제1항에 따른 유급휴가 기간, 노동조합법에 따른 노동조합 활동기간, 근로자의 책임 없는 작업 중지 및 근무 정지 기간, 유치·감금되었으나 권한 있는 국가기관이 무죄결정을 내려 복귀하는 경우 근무를 정지당한 기간 및 유치·감금된 기간을 포함한다. b)근로자의 실업보험 납부 기간에는 사용자가 실업보험을 납부한 기간, <신설> 사용자가 법률 규정에 따른 실업보험료 수준과 동등한 금액을 근로자에게 임금 지급 시에 함께 지급한 기간을 포함한다. c)근로자의 퇴직금, 해고수당 계산을 위한 근무기간은 연(12개월) 단위로 산정한다. 연 단위를 넘는 잔여 개월 수가 있는 경우에는 만 1개월에서 6개월 미만은 1/2년으로, 만 6개월 이상은 1년으로 근무기간을 산정한다. 4. (생략) 5. 근로계약 종료일로부터 7영업일 이내에 사용자는 근로자에게 퇴직금 또는 해고수당을 충분하게 정산할 책임이 있다. 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에 정산 기한을 근로	<u>상해·질병 치료를 위한 휴가기간;</u> 노동법 제110조에 따른 주휴일, 제111조, 제112조, 제115조 및 제116조제1항에 따른 유급휴가 기간; 노동조합법에 따른 노동조합 활동기간; <u>사용자가 급여를 지급하고 법률 규정에 따른 공민의무 이행을 위한 휴직 기간;</u> 근로자의 책임 없는 작업 중지 및 근무 정지 기간; <u>노동법 제129조에 따른 일시적 근무 정지 기간을 포함한다.</u> b)근로자의 실업보험 납부 기간에는 사용자가 실업보험을 납부한 기간, <u>실업보험의 법률 규정에 따라 실업보험을 납부한 기간으로 산정된 기간,</u> 사용자가 <u>노동·실업보험에 대한</u> 실업보험료 수준과 동등한 금액을 근로자에게 임금 지급 시에 함께 지급한 기간을 포함한다. c) 근로자의 퇴직금, 해고수당 계산을 위한 근무 기간은 연(12개월) 단위로 산정한다. 연 단위를 넘는 잔여 개월 수가 있는 경우에는 만 1개월에서 6개월 미만은 1/2년으로 산정되고 만 6개월 이상은 1년으로 근무 기간을 산정한다. 4. (생략) <삭제>
--	--

계약 종료일부터 30일을 초과하지 않은 범위 내에서 연장할 수 있다. a) 개인이 아닌 사용자가 운영(활동)을 종료한 경우 b) 사용자 또는 근로자가 천재지변, 화재, 외침(外侵) 또는 전염병을 당한 경우 c) 사용자가 이 시행령 제13조 규정에 따른 구조, 기술 또는 경제 사정의 변화를 겪는 경우 6. 퇴직금, 해고수당 지급 경비는 생산·경영 비용 또는 사용자의 활동 경비로 결산된다.	5. 퇴직금, 해고수당 지급 경비는 생산·경영 비용 또는 사용자의 활동 경비로 결산된다.
5. 근로계약 종료일로부터 7영업일 이내에 사용자는 근로자에게 퇴직금 또는 해고수당을 충분하게 정산할 책임이 있다. 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에 정산 기한을 근로계약 종료일부터 30일을 초과하지 않은 범위 내에서 연장할 수 있다. a) 개인이 아닌 사용자가 운영(활동)을 종료한 경우 b) 사용자 또는 근로자가 천재지변, 화재, 외침(外侵) 또는 전염병을 당한 경우 c) 사용자가 이 시행령 제13조 규정에 따른 구조, 기술 또는 경제 사정의 변화를 겪는 경우	제14a조 <u>근로계약 종료 시 사용자와 근로자의 권리 정산 기한</u> <u>사용자와 근로자는 근로계약 종료일로부터 7영업일 이내에 각자의 권리에 관한 금액을 충분히 정산할 책임이 있다. 다음의 어느 하나에 해당하는 특별한 경우에는 정산 기한을 근로계약 종료일부터 30일을 초과하지 않은 범위 내에서 연장할 수 있다.</u> 1. <u>개인</u>이 아닌 사용자가 운영(활동)을 종료한 경우 2. 사용자 또는 근로자가 천재지변, 화재, 외침(外侵), 위험한 전염병을 당한 경우 3. 사용자가 노동법 제44조에 따른 구조·기술 또는 경제 사정의 변화 또는 노동법 제45조에 따른 기업과 협동조합의 합병·통합·분할로 재산의 사용권과 소유권 이전을 겪는

	<u>경우</u>
제26조 작업종단기간, 연차휴가, 공휴일, 명절, 유급 경조휴가, 임금 선지급, 임금 공제시 근로자에게 지급되는 임금의 근거가 되는 임금 1. (생략) 2. 노동법 제111조의 연차휴가, 제112조의 계속 근로에 따라 가산되는 연차휴가일, 제115조의 공휴일과 명절, 제116조제1항의 유급 경조휴가에 대하여 근로자에게 지급되는 임금의 근거가 되는 임금은 직전 월의 근로계약 상에 기재된 임금을 사용자 규정에 따른 월 정규 근무일수로 나눈 임금이며, 근로자의 연차휴가, 가산 연차휴가일, 공휴일, 명절, 유급 경조휴가일수에 대하여 지급한다. 3~6. (생략)	제26조 작업종단기간, 연차휴가, 공휴일, 명절, 유급 경조휴가, 임금 선지급, 임금 공제시 근로자에게 지급되는 임금의 근거가 되는 임금 1. (생략) 2. 노동법 제111조의 연차휴가, 제112조의 계속 근로에 따라 가산되는 연차휴가일, 제115조의 공휴일과 명절, 제116조제1항의 유급 경조휴가에 대하여 근로자에게 지급되는 임금의 근거가 되는 임금은 <u>근로계약에 따른 임금을 사용자의 규정에 따른 평상 근무일수로 나누어서 근로자의 연차휴가, 가산 연차휴가일, 공휴일, 명절, 유급 개인 휴가 일수에 곱하는 임금이다.</u> 3~6. (생략)
<신설>	제26a조 <u>법률을 위반하여 일방적으로 근로계약을 해지한 경우 보상의 근거가 되는 임금</u> <u>노동법 제42조제5항 또는 제43조제2항의 규정에 따른 법률을 위반하여 일방적으로 근로계약을 해지한 경우 보상의 근거가 되는 임금은 사용자 또는 근로자가 법률을 위반하여 일방적으로 근로계약을 해지하는 시점에서의 근로계약에 따른 임금이다.</u>
제28조 취업규칙의 등록 및 효력 1. (생략)	제28조 취업규칙의 등록 및 효력 1. (생략)

2. 충분한 취업규칙 등록 서류를 제출받은 경우에 국가노동관리기관은 사용자에게 취업규칙 등록 서류를 접수받았다는 확인서를 발급한다. 3. 취업규칙이 법률에 반하는 규정을 가지고 있는 경우 취업규칙 등록 서류 접수일로부터 7 영업일 이내에 성급 국가노동관리기관은 취업규칙을 변경·보충하고 재등록할 것을 사용자에게 문서로써 통보·안내한다. 4~9. (생략)	2. 충분한 취업규칙 등록서류를 제출받은 경우에 성급 국가노동관리기관은 사용자의 취업규칙 등록서류의 접수 날짜를 <u>확인한다.</u> 3. 취업규칙이 법률에 반하는 규정을 가지고 있는 경우 취업규칙 등록 서류 접수일로부터 7영업일 이내에 성급 국가노동관리기관은 <u>이를 사용자에게 통보하고 취업규칙을 변경·보충하고 재등록할 것을 안내한다.</u> 4~9. (생략)
제30조 노동규율 위반에 대한 징계 조치 절차 노동법 제123조의 노동규율 위반에 대한 징계조치 절차는 다음과 같이 규정한다. 1. 사용자는 노동규율 위반에 대한 징계회의를 개최하기 최소 5영업일 전에 단위 노동조합 집행위원회(단위노동조합이 없는 경우에는 직속 상위 노동조합 집행위원회), 근로자, 18세 미만의 근로자의 부모 또는 법정대리인에게 징계회의 참석을 문서로써 통보하여야 한다. 2. 이 조 제1항의 규정에 따라 통보된 징계회의 구성원이 충분하게 참석하는 때에 노동규율 위반에 대한 징계회의가 개최된다. 사용자가 문서로 3번 통보하였으나 구성원 중 일부가 참석하지 않는 경우 노동규율 위반에 대한 징계회의를 개최한다. 다만, 노동법 제123조제4항에	제30조 노동규율 위반에 대한 징계 조치 절차 노동법 제123조의 노동규율 위반에 대한 징계조치 절차는 다음과 같이 규정한다. 1. 사용자는 <u>근로자의 노동규율 위반행위를 위반행위 발생 시점에 발견 시 위반기록부를 작성하고 노동규율 위반에 대한 징계회의를 진행하기 위해 단위 노동조합 대표기구와 근로자가 18세 미만인 경우에는 근로자의 부모 또는 법정대리인에게 통보한다.</u> 2. 사용자는 <u>근로자의 노동규율 위반행위를 위반행위 발생 시점 이후에 발견하였으며 근로자의 과실을 증명할 수 있는 충분한 근거가 있고 징계조치의 시효가 남아있는 경우 아래와 같이 실시한다.</u> a) 사용자는 노동법 제123조제1항제

규정된 징계조치 금지 기간 중에 있는 근로자인 경우는 제외한다.

3. 노동규율 위반에 대한 징계회의는 보고서를 작성하고, 징계회의 종료 전에 참석한 구성원이 통과시킨다. 보고서는 이 조 제1항에 규정된 징계회의 참석 구성원의 서명을 충족하여야 한다. 참석한 구성원의 일부가 보고서에 서명하지 않은 경우에는 그 이유를 명확히 기록하여야 한다.

4. 이 시행령 제3조제1항제a호, 제b호, 제c호 및 제d호 규정에 따른 근로계약 체결 당사자가 근로자의 노동규율 위반에 대한 징계조치 결정을 내릴 권한을 가진 자이다. 근로계약 체결 권한을 위임받은 자는 단지 견책 유형의 징계조치 권한만을 가진다.

5. 노동규율 위반에 대한 징계조치 결정은 징계조치 시효 기한 또는 노동법 제124조에 규정된 징계조치 시효 연장 기한 내에 공표하여야 한다. 노동규율 위반에 대한 징계조치 결정은 각 징계회의 참석 구성원에게 송부되어야 한다.

b호와 제c호에 규정된 회의 구성원에게 노동규율 위반에 대한 징계회의의 내용, 시간과 장소를 통보하고 이들 구성원이 회의 진행 전까지 통보를 받을 수 있도록 보장하여야 하며 통보받은 구성원이 참석하는 때에 노동규율 위반에 대한 징계회의를 개최한다.

b) 노동법 제123조제1항제b호와 제c호에 규정된 회의 구성원은 사용자로부터 통보를 받은 때 통보를 받은 날로부터 최대 3영업일 이내에 회의 참석여부를 확인하여야 한다. 참석하지 않는 경우 사용자에게 통보하여야 하며 그 이유를 명확히 설명하여야 한다.

노동법 제123조제1항제b호와 제c호에서 규정된 회의 구성원 중 일부가 참석여부를 확인하지 않거나 불참이유가 정당하지 않거나 참석한다고 확인하였으나 회의에 출석하지 않는 경우 사용자는 노동규율 위반에 대한 징계조치를 실시한다.

3. 노동규율 위반에 대한 징계회의는 보고서를 작성하고, 징계회의 종료 전에 참석한 구성원이 통과시킨다. 보고서는 회의에 참석한 모든 구성원의 서명이 있어야 한다. 참석한 구성원의 일부가 보고서에 서명하지 않은 경우에는 그 이유를 명확히 기록하여야 한다.

4. 사용자측의 근로계약 체결 당사자가 근로자의 노동규율 위반에 대

	<u>한 징계조치 결정을 내릴 수 있는 권한을 가진 자이다.</u> <u>5. 노동규율 위반에 대한 징계조치 결정은 징계조치 시효 기한 또는 노동법 제124조에 규정된 징계조치 시효 연장 기한 내에 공표하여야 한다. 노동규율 위반에 대한 징계조치 결정은 근로자, 18세 미만의 근로자의 경우 부모 또는 법정대리인, 단 위 노동조합 대표기구에게 송부되어야 한다.</u>
제31조 무단결근 근로자에 대한 해고 징계조치 1. <u>정당한 이유없이 첫 무단결근일로부터 30일 이내에 총 5영업일 또는 365일 이내에 총 20영업일을 무단결근한 근로자에 대하여 해고 징계조치를 적용한다.</u> 2. (생략)	제31조 무단결근 근로자에 대한 해고 징계조치 1. <u>사용자는 노동법 제126조제3항에 규정된 정당한 이유 없이 무단결근한 근로자에 대하여 아래와 같이 해고 징계조치를 적용한다.</u> a) 첫 무단결근일로부터 최대 1개월 (30일) 이내에 총 영업일 5일을 무단결근한 근로자 b) 첫 무단결근일로부터 최대 1년 (365일) 이내에 총 영업일 20일을 무단결근한 근로자 2. (생략)