

<노동법(제45/2019/QH14호)¹ 주요 개정사항 정리>

IKSUN LAW FIRM

변호사 정 지 훈

2020. 7. 20.

1. 적용대상 확대(개정법 제2조)

제2조 적용 대상

1. 근로자, 직업훈련생, 견습생 및 근로관계가 없이 근로하는 자
2. 사용자
3. 베트남에서 근로하는 외국인 근로자
4. 근로관계와 직접적인 관련이 있는 기타의 기관, 단체, 개인

: 따라서 근로관계 없이 실질적으로 일하는 근로자도 개정 노동법의 적용대상으로 포함.

2. 근로계약

1) 근로계약의 분류(개정법 제20조)

제20조 근로계약의 종류

1. 근로계약은 다음의 종류 중 하나에 따라 체결되어야 한다
 - a) 기간의 정함이 없는 근로계약이란 양 당사자가 계약의 기간, 종료시점을 정하지 않은 계약을 말한다
 - b) 기간의 정함이 있는 근로계약이란 양 당사자가 계약의 기간, 종료시점을 정하는 계약으로, 기간이 계약의 발효시점으로부터 36개월을 초과하지 않는 계약을 말한다
2. 이 조 제1항 제b호에서 규정하는 근로계약이 종료되었으나 근로자가 계속하여 근로 시 다음과 같이 이행한다
 - a) 양 당사자는 근로계약이 종료되는 날로부터 30 일 이내에 신규 근로계약을 체결하여야 하며 신규 근로계약이 아직 체결되지 않은 기간 동안 양 당사자의 권리, 의무 및 이익은 기존 체결된 계약에 따라 이행된다.

¹ 2019년 11월 20일 제정, 2021년 1월 1일 시행

- b) 근로계약이 종료되는 날로부터 30일이 지났으나 양 당사자가 신규 근로계약을 체결하지 않은 경우에는 이 조 제1항 제b호의 규정에 따른 기체결된 계약이 기간의 정함이 없는 근로계약이 된다.
- c) (생략)

: 12개월 미만 한시계약 삭제. 유계약 36개월까지 확대.

: 계약 종료 시, 재계약 1회에 한하여 유계약 가능. 재계약 없이 계속 근로 시(30일 이상) 무기계약으로 전환.

2) 전자적 방법에 의한 근로계약 체결(개정법 제14조 제1항)

제14조 근로계약의 형식

1. 이 조 제2항에서 규정하는 경우를 제외하고 근로계약은 서면으로 체결되어야 하며, 2부를 작성하여 근로자가 1부, 사용자가 1부를 보관하여야 한다. 전자거래에 관한 법률 규정에 따라 데이터 메시지 형식으로 전자적 매체를 통하여 체결된 근로계약은 서면 근로계약과 동일한 효력을 가진다.
2. 이 법전 제18조 제2항, 제145조 제1항 제a호 및 제162조 제1항에서 규정하는 경우를 제외하고, 양 당사자는 1개월 미만의 계약에 대하여 구두로 근로계약을 체결할 수 있다.

3) 근로자의 수습기간(개정법 제25조 제1항)

제25조 수습기간

수습기간은 업무의 복잡성 및 특성에 근거하여 양 당사자가 합의할 수 있으나 한가지 업무에 대하여 한 번의 수습만이 허용되며 다음의 조건이 보장되어야 한다.

1. 「기업법」, 「기업의 생산·사업에 투자되는 국가자본의 관리·사용법」 규정에 따른 기업관리자의 업무에 대해서는 180일을 초과하지 않아야 한다

기업법 제4조 제18호

기업관리자는 기업의 관리자 또는 개인기업의 소유자, 무한책임사원, 유한회사 사원총회 의장 및 구성원, 사장, 주식회사 이사회 의장 및 구성원, 주식회사의 대표이사 및 이사 기타 회사 정관에 따라 회사를 대리하여 거래를 체결할 수 있는 권한이 있는 관리직에 있는 자를 의미한다.

: 외투법인은, ①유한회사는 회장/사장/대표이사, 사원총회 의장 및 구성원, ②주식회사는 회장/사장/대표이사, 이사회 의장 및 구성원, ③기타 회사 유형과 무관하게 회사 정관에 회사를 대리하여 거래를 체결할 수 있는 권한이 있는 자로 규정된 사람에 대하여는 180일까지 수습기간 가능.

4) 근로시간

(1) 정규근로시간(개정법 제105조)

제105조 정규 근로시간

1. 근로시간은 1일 8시간, 1주 48시간을 초과할 수 없다.
2. 사용자는 일 또는 주 단위로 근무시간을 정할 수 있으나 근로자가 알도록 통보하여야 한다. 주 단위의 경우 1일 10시간, 1주 48시간을 초과할 수 없다. 국가는 사용자가 근로자에 대해 1주 40시간 근무를 시행하는 것을 권장한다.
3. 사용자는 국가기술기준 및 관련법에 따라 위험·유해 물질에 접촉하는 근로시간의 제한을 보장할 책임이 있다.

: 1일 8시간, 1주 48시간 초과 불가(동일).

(2) 야간 근로시간(개정법 제106조)

제106조 야간 근로시간

야간 근로시간은 22시부터 익일 오전 6시까지로 한다.

(3) 초과근무(개정법 제107조)

제107조 초과근무

1. 초과근무란 법률, 단체협약 또는 취업규칙에 규정된 정규 근로시간 외에 추가적으로 근무하는 시간을 의미한다.
2. 사용자는 다음과 같은 조건이 충족될 때 근로자들을 초과근무를 시킬 수 있다.
 - (a) 근로자의 동의
 - (b) 초과근무시간은 1일 정규 근로시간의 50%를 초과하지 않고, 주 단위로 근무하는 근로자의 경우 정규 근로시간과 초과근무시간을 합한 시간이 1일 12시간을 초과하지 않아야 한다. 초과근무시간은 1개월에 40시간을 초과하지 않아야 한다.
 - (c) 동조 제3항에 규정된 경우를 제외하고 초과근무시간은 1년에 200시간을 초과하지 않아야 한다.
3. 사용자는 다음과 같은 산업, 작업, 상황에 대해 1년에 300시간을 초과하지 않게 초과근무를 요청할 수 있다.
 - (a) 방직·봉제·가죽·신발·전기·전자 수출상품의 생산·가공, 농·수산·임업 및 염색업 상품의 가공
 - (b) 전력 공급, 통신, 정유 상품의 생산·공급 및 상하수도
 - (c) 전문자격 또는 고도의 기술을 갖춘 근로자에 의해 해결되는 업무이나 노동시장에서 적시에 충분하게 공급이 되지 않는 경우
 - (d) 계절적 업무특성 또는 원료·상품 수급으로 인해 지연할 수 없는 긴급한 작업이나 기상·천재 지변·화재·외침·전력 부족·원료 부족 및 생산라인의 기술적 사고 등 예측할 수 없는 객관적 요인으로 인해 발생하는 문제를 해결하기 위한 경우
 - (dd) 정부가 규정한 그 밖의 경우

<작성자의 동의 없는 무단 전재와 복제를 금합니다>

- 4. 동조 제3항의 규정에 따라 초과근무를 실시할 경우, 사용자는 반드시 성급 인민위원회의 노동관서에 서면으로 신고해야 한다.
- 5. 정부는 동조의 세부사항을 규정한다.

: 초과근무시간은 1달 동안 40시간 이내(개정), 1년 동안 200시간 초과 불가(동일). 다만, 예외적으로 1년 300시간 초과근무 할 수 있는 특별한 경우를 별도로 규정하였고(제3항), 연간 200시간 초과 300시간 이하의 초과근무를 실시한 예정인 사용자는 성급 인민위원회 노동관서에 서면 신고하여야 함(제4항).

5) 정년 연장(개정법 제169조)

제169조 퇴직 연령

- 1. 사회보험에 관한 법률의 규정에 따른 사회보험료 납부 기간 요건을 충족한 근로자는 퇴직 연령이 되었을 때 퇴직연금을 수령할 권리가 있다.
- 2. 통상적인 근로조건에서 근로자의 퇴직연령은 남성근로자는 62세에 도달하는 2028년까지, 여성근로자는 60세에 도달하는 2035년까지 지침에 따라 조정된다. 2021년부터 시작하여, 통상적인 근로조건에서 근로자의 퇴직연령은 남성근로자의 경우 60년 3개월이, 여성근로자의 경우 55년 4개월이 되며, 그후 매년 남성근로자는 3개월씩, 여성근로자는 4개월씩 증가한다.
- 3. ~ 5. (생략)

: 정년은 남자의 경우 2028년까지 점진적으로 만 62세까지(2021년 60년 3개월로 연장되어 매년 3개월씩 증가), 여자의 경우 2035년까지 점진적으로 만 60세까지(2021년 55년 4개월로 연장되어 매년 4개월씩 증가) 각 증가.

6) 근로계약의 종료

(1) 사용자의 일방적 근로계약 해지사유 추가(개정법 제36조)

제36조 사용자의 일방적인 근로계약 해지의 경우

- 1. 사용자는 다음의 경우에 근로계약을 일방적으로 해지할 수 있다.
 - (a) 근로자가 반복하여 근로계약상 직무를 수행하지 못하는 경우
 - (b) 근로자가 질병 또는 사고로 기간의 정함이 없는 근로계약에 따라 근무하는 때에는 12개월 동안, 12개월에서 36개월까지 기간의 정함이 있는 근로계약에 따라 근무하는 때에는 6개월 동안, 12개월 미만의 기간의 정함이 있는 근로계약에 따라 근무하는 때에는 절반 이상의 기간을 치료를 받았으나 근로능력이 회복되지 않은 경우. 다만, 근로자가 건강을 회복하게 된 경우 기존 근로계약의 지속을 고려하여야 한다.
 - (c) 천재지변, 화재, 위험한 질병, 외침, 권한 있는 국가기관의 요구에 따른 생산·사업의 이전 또는 축소에 의하여 사용자가 모든 수단을 다하여 복구 노력을 하였음에도 불구하고 불가피하게

<작성자의 동의 없는 무단 전재와 복제를 금합니다>

생산을 줄이고 인원을 감축해야 하는 경우

(d) 동법 제31조에 규정된 기간이 도과한 후 근로자가 출근하지 않은 경우

(dd) 양 당사자의 합의가 있는 경우를 제외하고, 동법 제169조 규정에 따라 근로자가 퇴직연령에 도달한 경우

(e) 근로자가 자의적으로 정당한 이유 없이 5영업일 이상 연속하여 출근하지 아니한 경우

(g) 근로계약 체결 시, 동법 제16조제2항 규정에 따라 근로자가 충실하지 아니한 정보를 제공하여 근로자 채용에 영향을 준 경우

2. 동조 제1항의 제a호, 제b호, 제c호, 제dd호와 제g호의 규정된 사항의 경우, 사용자가 근로계약을 일방적으로 해지할 때에는 다음과 같이 근로자에게 사전 통지하여야 한다.

(a) 기한의 정함이 없는 근로계약의 경우 45일 전

(b) 12개월 이상 36개월 이하의 기한의 정함이 있는 근로계약의 경우 30일 전

(c) 12개월 미만의 기한의 정함이 있는 근로계약으로 제1조 제b호의 규정된 경우 30일 전

(d) 특정 직업, 직종의 계약해지 통보기한은 정부 규정에 따른다.

3. 동조 제1항의 제d호 및 제e호의 규정된 사항의 경우, 사용자는 근로자에게 사전통지 없이 근로계약을 일방적으로 해지할 수 있다.

: 사용자가 근로자를 일방적으로 해고할 수 있는 사유로, ①근로자가 정년에 도달하였을 경우, ②근로자가 정당한 이유 없이 5영업일 이상 연속하여 출근하지 않은 경우, ③근로계약 체결 시 근로자가 충실하지 않은 정보를 제공하여 채용 결과에 영향을 준 경우가 추가.

(2) 징계해고 강화(개정법 제125조)

제125조 노동규율 위반에 대한 해고의 적용

사용자는 다음의 경우 징계해고를 할 수 있다.

1. 사업장 내 절도, 횡령, 도박, 고의적 상해, 마약 사용한 근로자
2. 기술 및 경영비밀의 누설, 사용자의 지적재산권 침해, 사용자의 재산·이익에 극히 중대한 손해를 가하거나 가할 것임을 협박하는 행위, 취업규칙에 규정된 직장 내 성희롱 행위를 한 근로자
3. 근로자가 임금인상 동결 또는 강등의 징계를 받고 그 징계가 말소되지 않은 기간에 재위반 행위를 저지른 경우. 재위반 행위란 근로자가 이미 징계를 받은 이후에 위반행위를 반복하는 것을 말하며 징계조치가 동법 제126조에 따라 아직 말소되지 않은 경우를 말한다.
4. 근로자가 정당한 이유 없이, 자의로 결근한 첫날부터 계산하여, 30일 기간 내 누적 5일 또는 365일 기간 내 누적 20일을 무단결근한 근로자. 정당한 이유란, 천재지변, 화재, 권한 있는 의료기관에 의해서 증명된 근로자 또는 친족의 질병 그리고 그 밖에 취업규칙에 규정된 사유가 있는 경우를 말한다.

: 직장내 성희롱 행위, 정당한 이유 없이 30일 중 총 5일, 365일 중 총 20일 이상 무단결근한 근로자에 대한 징계해고 규정 추가.

<작성자의 동의 없는 무단 전재와 복제를 금합니다>

3. 근로자 대우

1) 취업규칙 신설 내용(개정법 제118조)

제118조 취업규칙

1. (생략)
2. 취업규칙의 내용은 노동법과 관련 법률 규정에 위반하지 않아야 하며, 다음과 같은 주요 내용을 포함하여야 한다.
 - (a) 근로시간 및 휴식시간
 - (b) 사업장에서의 질서
 - (c) 노동안전위생
 - (d) 직장 내 성희롱 예방과 직장 내 성희롱 행위에 대한 처리 과정과 절차
 - (dd) 사용자의 재산, 기업비밀 및 기술 기밀과 지적재산 보호
 - (e) 노동계약과 다른 업무에 근로자를 일시적으로 전보하는 경우
 - (g) 근로자의 노동규율 위반행위와 이 경우 징계조치 형식
3. ~ 5. (생략)

: ①직장 내 성희롱 예방과 직장 내 성희롱 행위에 대한 처리과정과 절차, ②근로자를 노동계약과 다른 업무에 근로자를 임시적/일시적으로 전보하는 경우, ③근로자의 노동규율 위반행위와 위반 시 징계를 조치하는 형식 및 징계처리권한자에 관한 내용이 신설되어 취업규칙 개정 필요.

2) 급여 지급 규정

(1) 대리인 수령 가능 (개정법 제94조 제1항)

제94조 임금지급의 원칙

1. 사용자는 근로자에게 적시에 전액의 임금을 직접 지급하여야 한다. 근로자가 직접 급여를 수령받지 못하는 경우, 사용자는 근로자에 의해 합법적으로 위임받은 자에게 급여를 지급할 수 있다

(2) 급여 계좌이체 시 비용 부담(개정법 제96조 제2항)

제96조 임금의 지급방식

1. 사용자와 근로자는 시간급, 생산량 또는 업무 완성도에 따른 지급방식에 대해 합의한다.
2. 임금은 현금 또는 근로자가 개설한 개인 은행계좌로 지급되어야 한다. 개설된 개인 은행계좌로 지급하는 경우, 사용자는 은행계좌 개설과 송금에 일체의 관련 비용을 지불하여야 한다.
3. (생략)

(3) 강매 금지(개정법 제94조 제2항)

제94조 임금지급의 원칙

2. 사용자는 근로자의 임금소비의 자기결정권을 제한하거나 간섭하여서는 아니된다. 사용자는 근로자에게 사용자 혹은 사용자가 지정한 곳의 상품과 서비스를 구매·이용하도록 강요해서는 아니된다.

(4) 급여명세서 발급 의무(개정법 제95조 제3항)

제95조 임금의 지급

1. ~ 2. (생략)
3. 사용자는 임금지급 시에는 매번 반드시 근로자에게 임금, 초과근무수당, 야간근무수당, (만약 있다면) 공제금액에 대해 명기된 급여명세서를 통보하여야 한다.

(5) 급여 산정 과정에서 정부의 간섭 완화(개정법 제93조)

제93조 임금등급, 임금표 및 노동기준의 수립

1. 사용자는 근로자를 채용·사용하고 근로계약서에 명시된 업무 또는 직책에 따른 급여 수준을 합의하며 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 임금등급, 임금표 및 노동수준을 설정해야 한다.
2. 노동수준은 근로자 대다수가 평소업무를 근로시간을 연장하지 않고 실행할 수 있는 평균적 수준이어야 하며, 공식적으로 공포하기 전에 시험 적용하여야 한다.
3. 사용자는 임금등급, 임금표 및 노동기준을 수립할 때, 단위 근로자대표단체가 있는 사업장은 단위 근로자대표단체의 의견을 참고하여야 한다. 임금등급, 임금표 및 노동기준은 시행하기 전에 사업장에 공개적으로 공표되어야 한다.

: 기존 규정을 완화하여 급여 산정 등에 있어 사용자와 근로자가 합의로써 정하는 것으로 개정.

3) 상여금(개정법 제104조)

제104조 상여제도

1. 상여란 생산 및 경영의 성과, 근로자의 작업 완성도에 기초하여 사용자가 근로자에게 지급하는 금원, 자산 그 밖의 형태의 수단을 의미한다.
2. (생략)

: 기존 금전적인 상여만 규정한 것을 비금전적 형태의 상여까지 포함하는 것으로 확대 개정.

4) 공휴일(개정법 제112조)

제112조 공휴일과 명절

1. 근로자는 다음과 같은 공휴일과 명절에 유급휴가를 가진다.
 - (a) 신정(양력): 1일 (양력 1월 1일)
 - (b) 구정(음력): 5일
 - (c) 전승기념일: 1일 (양력 4월 30일)
 - (d) 국제 노동절: 1일 (양력 5월 1일)
 - (dd) 건국 기념일: 2일 (양력 9월 2일과 전후 연계일 1일)
 - (e) 흥왕 기념일 (음력 3월 10일)
2. ~ 3. (생략)

: 건국기념일 휴일 1일 추가. 공휴일 총 11일. 양력 9월 2일과 그 전일 또는 다음 날 휴일이 1일 추가되었고, 그 해의 조건에 따라 총리가 매해 결정 후 공고.

4 외국인 근로자 관련 규정

1) 근로계약 종료 사유(개정법 제34조 제5항, 제12항)

제34조 근로계약의 종료

1. ~ 4. (생략)
5. 근로자가 베트남에서 일하는 외국인 근로자로, 법적 효력을 가진 법원의 판결·결정 및 관할 국가기관의 결정에 따라 추방되는 경우
6. ~ 11. (생략)
12. 동법 제156조 규정에 따라 베트남에서 일하는 외국인 근로자에 대한 노동허가의 효력이 종료된 경우
13. (생략)

: 근로계약 종료 사유로, 외국인근로자가 추방되는 경우 및 노동허가 효력이 종료한 경우 추가.

2) 노동허가증 갱신(개정법 제155조)

제155조 노동허가증의 유효기간

노동허가증의 유효기간은 최대 2년을 초과하지 못한다. 연장의 경우, 최대 2년으로 1회만 연장 될 수 있다.

: 노동허가증의 기한 연장은 1회에 한하여 최대 2년까지 가능. 이후에는 갱신이 아닌 재발급.

3) 노동허가증 효력 소멸사유(개정법 제156조)

제156조 노동허가증의 효력소멸 사유

1. 노동허가증의 유효기간 만료
2. 근로계약의 종료
3. 근로계약의 내용이 발급받은 노동허가증의 내용과 일치하지 않는 경우
4. 업무가 발급받은 노동허가증 내용과 일치하지 않는 경우
5. 노동허가 발급기관의 영역에서의 계약이 해지되거나 만료된 경우
6. 베트남으로 외국인근로자 파견을 중단한다는 해당국의 통지가 있는 경우
7. 베트남 측 기업·조직·동업자 또는 외국인근로자를 사용하는 베트남 내 외국조직이 활동을 종료한 경우
8. 노동허가증의 취소

: 발급된 노동허가증에 기재된 내용과 다른 일을 하는 경우 추가(제4항). 노동허가증을 발급 받은 외국인 근로자가 징역형을 선고 받거나, 사망하거나, 법원에 의하여 실종 또는 사망선고 받은 경우 삭제(현행 노동법 제174조 제8항)

5 노동조합

1) 복수노동조합 허용(개정법 제170조)

제170조 단위 근로자 대표단체의 설립, 가입, 활동참여의 권리

1. 근로자는 노동조합법에 따라 노동조합을 설립·가입하고 조합활동에 참가할 권리가 있다.
2. 기업 내 근로자는 동법 제172조, 제173조 및 제174조의 규정에 따라 기업 내 근로자 대표단체를 설립·가입하고 활동에 참가할 권리가 있다.
3. 동조 제1항과 제2항의 규정된 각 근로자 대표단체는 노사관계에서 근로자의 합법적이고 정당한 권리와 이익을 대표하고 보호함에 있어 동등한 권리와 의무를 가진다.

제65조 단체교섭의 목적

단체교섭이란 근로조건을 확립하고 당사자 간의 관심사항을 규정하며 발전적이고 조화로우며 안정적인 근로관계를 확립하기 위하여 당사자 간에 교섭하고 합의하는 것을 말한다. 여기서 당사자란 하나 또는 다수의 근로자대표단체, 그리고 하나 또는 다수의 사용자 또는 사용자대표단체를 의미한다.

2) 단체교섭

(1) 단위 근로자대표조직의 단체교섭권(개정법 제68조 제1항)

<작성자의 동의 없는 무단 전재와 복제를 금합니다>

제68조 기업 내 단위 근로자대표단체의 단체교섭권

1. 단위 근로자대표단체는 정부규정에 따라 기업 내 총 근로자수의 최소 인원비율을 충족할 때 단체교섭을 요구할 권리를 가진다.
2. 기업 내 다수의 단위 근로자대표단체를 있고 동조 제1항의 규정을 충족하는 경우, 기업 내 가장 다수의 구성원을 가진 조직이 단체교섭을 요구할 권리를 가진다. 다른 단위 근로자대표단체는 단체교섭을 요구할 권한이 있는 근로자대표단체의 동의를 얻으면 단체교섭에 참여할 수 있다.
3. 기업 내 다수의 단위 근로자대표단체를 있으나 동조 제1항의 규정을 충족하는 대표단체가 없는 경우, 각 대표단체는 단체교섭을 요구하기 위하여 자발적으로 서로 결합할 권리가 있다. 그러나 이러한 대표단체 구성원의 총합은 동조 제1항 규정에 따른 최소 인원비율을 충족하여야 한다.
4. 정부는 단체교섭권과 관련된 각 당사자 사이의 분쟁에 대한 해결방안을 규정하여야 한다.

: 단위 근로자 대표조직은 정부 규정에 따른 근로자 총수 대비 구성원 최소 비율을 충족하는 경우 단체교섭을 요구할 권한 있음. 이 요건을 충족하는 단위 근로자 대표조직이 여러 개 있는 경우 단체교섭을 요구할 권한이 있는 조직은 기업에서 구성원 수가 가장 많은 조직.

(2) 단체교섭 진행 기한(개정법 제70조 제2항)

제70조 기업 내 단체교섭의 절차

1. 동법 제68조 규정이나 사용자의 요구에 따라 단체교섭을 요구할 권한이 있는 단위 근로자대표단체의 단체교섭 요구가 있으면, 요구를 받은 당사자는 교섭을 거부할 수 없다. 단체교섭 요구와 교섭 내용을 받은 날부터 7 영업일 내에 각 당사자는 장소, 교섭개시시간에 대해 합의하여야 한다. 사용자는 단체교섭 회의 시행을 위해 시간, 장소, 필수 조건을 배정할 책임이 있다. 단체교섭 개시시간은 단체교섭요구가 있는 날부터 30일을 초과해서는 아니된다.
2. 단체교섭 시간은 양 당사자가 합의한 경우를 제외하고 단체교섭 개시일부터 90일을 초과해서는 아니된다. 근로자 대표의 단체교섭 회의 참여시간은 유급 근무시간으로 계산된다. 근로자가 단체교섭회의에 참석하는 근로자대표단체의 구성원인 경우 각 회의 참석 시간은 동법 제176조제2항에 규정된 시간으로 계산되지 않는다.
3. ~ 5. (생략)

: 단체교섭은 각 당사자가 달리 합의한 경우를 제외하고 단체교섭을 시작한 날부터 90일을 경과할 수 없음.

(3) 단체교섭 내용(개정법 제67조)

제67조 단체교섭의 내용

교섭의 각 당사자는 단체교섭을 진행하기 위해 아래의 내용을 선택할 수 있다.

1. 임금 및 임금인상, 수당, 상여금, 식사와 그 밖의 다른 제도
2. 근로수준과 근로시간, 휴식시간, 초과근무, 교대 사이의 휴식

<작성자의 동의 없는 무단 전재와 복제를 금합니다>

3. 근로자에 대한 고용 보장
4. 노동안전위생의 보장, 취업규칙의 이행
5. 근로자대표단체의 활동조건과 수단, 사용자와 근로자대표단체 간 관심사항
6. 노동쟁의의 예방 메커니즘 방식과 해결
7. 성평등 보장, 모성보호, 연차휴가, 직장 내 폭력과 성희롱 예방
8. 그 밖에 양 당사자들의 공통적인 관심사항들

6. 맺음말

위에서 정리한 개정 노동법의 시행일은 2021년 1월 1일이므로, 사전에 변동된 내용에 대한 충분한 숙지가 권장됩니다.

본 자료는 작성일 기준 업무참고 목적을 위하여 주요 개정사항 위주로 작성되었고, 사실관계 내지 법령 등의 변동에 따라 내용이 달라지거나 이견이 발생할 수 있습니다. 따라서 실제 적용함에 있어 반드시 관련 전문가에게 구체적인 문의를 해야 함을 유의하시기 바랍니다.