



Grant Thornton

An instinct for growth™

2015년 11월 부터 발효된 노동, 사회보험, 여직원 에 대한 정책의 분야에 페널티 기준 과 노동, 보험, 봉급 정책에 대한 일부 안내의 업데이트

2015년 11월 02일

목차

내용	페이지
2015년11월 부터 발효된 노동,사회보험, 여직원 에대한 정책의 분야에 페널티 기준의 업데이트	3
귀 회사는 2015년11월 부터 발효된 여직원에 대한 정책을 잘 준수 했는지?	5
노동, 보험, 봉급 정책에 대한 안내 : ▪ 퇴직지원금 계산 방법 ▪ 업무 연습기간내 필수 보험가입 ▪ 연근, 명절날근무, 연휴에 대한 지급금 계산	6
Grant Thornton Việt Nam(주)의 전문가와 같이 연락	7

2015년11월 부터 발효된 노동,사회보험, 여직원 에대한 정책의 분야에 페널티 기준의 업데이트

정부는 문서 No.88/2015/NĐ-CP (“의령 88”)의 발급으로 문서No. 95/2013/NĐ-CP 의 2013년08월 22일 을 대체해서 노동, 보험, 노동 계약의 외국 근무로 사람을 보내는 분야중 행정위발의 페널티를 규정한다. 다음 :

노동계약서 체결의 위발에 대한 페널티

100 만 내지 1.000 만 동의 페널티

- 회사의 근로자 대표조직과 합의 없이 노동자 2명 이상을 퇴직하고, 혹은 지방 성의 노동자 관리기관과 30일전에 통보없이 회사구조, 공법이나 경제이유로 바꿈을 한다.
- 노동자사용의 방안을 작성하지 않다..

50 만 내지 500만동의 페널티 경우

- 계절근무계약자에 대한 업무 연습요구 / 노동자의 한업무에 대한 연습작업을 한번 이상의 요구.
- 노동자에게 업무 연습기간중 그작업 봉급의 85% 이하 지급한 경우.
- 노동자가 연습했던 작업에 대한 결과를 통보하지 않는 경우.
- 업무 연습시간 끝나도 노동자가 계속 근무 하지만 고용자는 고와 노동계약서를 체결 하지않다.

100 만 내지 2.000만동의 페널티 경우

- 문서로 노동계약서를 3개월 기간이상의 업무진행후에 체결하지않다.
- 노동계약서를 맞은 종류의 계약서로 근로자와 체결하지않다;
- 노동계약서의주요 내용에 비해 불충분적 계약을 체결한다

- 노동계약서를 계약부록서로 1번이상 변경 하거나 노동 기한을 계약부록으로 바귀 체결된 계약서의 종류를 다르게 바꾼다.
- 노동계약서를 종료할때 노동자의 각종 권익금의 지급을 위한시간 준수를 하지 않다. 법규 처럼 퇴직금, 일자리되찾기를 위한 보조금의 불급 혹은 부족지급을 한다.
- 불법의 노동계약의 단독적 종료를 할때에 노동자에게 배상금의 불급 혹은 부족 지급 을 한다.
- 노동계약서를 종료한후 노동자에게 회사 보유로 그사람의 각종 서류들을 확인 절차를 하지않거나 돌려주지 않다.

2015년 11월 25일 부터 발효된 노동, 사회보험에 대한 정책의 분야에 페널티 기준의 업데이트

<문서 No.88/2015/ND-CP, 계속>

봉급에 대한 위발

500 만 내지 5.000 만
만 등의 페널티

- 월급지급을 기한맞게 하지않다.
- 군,현의노동관리기관에 보내준 봉급,호봉 리시트에 규정된 기준보다 낮게 지급한다.
- 연근, 밤근무, 법규대로 업무 임시중지의 지급금을 해주지 않거나 불충분 지급한다.
- 노동자의 월급을 맞지않게 공제한다.

200 만 내지
500 만 등의
페널티

- 노동자가 근무시간중 휴식, 교대전환의 휴식, 개인요구 및 무급휴식을 보장해주 않는 경우.
- 1년중 200 시간 부터 300시간까지 연근근무 진행 을 지방, 중앙소속의 시,성인민위원회의 전문 기관에 통보해주 지않는 경우.

1.000 만 내지
1.500 만 등의
페널티

- 노동안전교육 인증과 노동위생 교육 인증 들이 없다
- 노동안전교육 인증과 노동위생 교육 인증이 없는 사람을 사용해서 노동안전, 위생업무 진행자로 하는 경우.
- 노동자에게 정기적 건강 진단/ 업종병진단을 진행해주지 않는 경우

베트남에 근무하는 외국인의 위발에 대한 페널티

다음행위의 하나
로 결린때 베트남
에근무하는 외국
인의추방 조치

- 근무하지만 법규 노동허가서가 없는자. 단 노동허가발급제외의 대상자 불포함
- 기한 만효의 노동허가서를 사용한다.

Grant Thornton Việt Nam은 노동허가서의 요구가 그룹사내 순환근무 직원 뿐아니라 공사계약회사의 임원들이 베트남에 와 근무하는 사람에 대해서 도 적용한다고 고객님의한테 주의를 하고싶다.

한편으로, 회사내 근무직원 뿐아니라 공사계약회사의 임원들이 베트남에 와 근무하는 사람들의 개인소득세 등록 과 집행의 재검토를 한다고 고객님의한테 주의도 하고싶다

Grant Thornton Việt Nam(주)는 고객님의에게 외국인의 근무 허가서발급 (혹은 외국 인 의 허가발급 제외의 경우 확인) 와 법규대로 개인소득세 등록의 협조 을 항상 도와드린다.

노조 가입비용 의 지급규정관련에 대한 페널티

노조가입비의
12%내지 20%
이하 의 총금
페널티

- 노조가입비를 지연/ 납금하지 않다

귀 회사는 2015년11월 부터 발효된 여직원에 대한 정책을 잘 준수했는지?

정부는 문서 No.85/2015/NĐ-CP의 발급으로 여직원에 대한 정책의 노동법의 일부 구체적 사항들을 규정한다. 다음 :

1. 고용자는 많은 여성 근로자를 사용하면 다음 국가의 협조를 받다:

- 법인세는 법규에 의한 법인세 감소;
- 재정부의 규정처럼 여성 근로자에 대한 추가지급금을 과세 소득에 공제된다.

2. 여성 노동자의 평등근무 권한:

노동 고용자는 여자 와 남자 노동자의 평등권을 모집, 사용, 교육, 봉급, 포상, 진급, 사회보험, 의료, 실업보험, 노동조건, 노동안전, 근무와 휴식시간 및 기타 정신과 물질적 복리후생제도에 대한 집행 책임이 있다.

3. 여성근로자에 대한 건강 관리:

- 정기적 건강진단시 여성근로자가 산부인과의 진단 리스트에 의해 진단을 해준다.
- 휴식시간을 여성월경시기, 유아에게 젖 짜내기, 보관, 먹임시간 과 휴식시간을 받아도 노동계약의 월급기준을 그대로 받게된다.
- 노동고용자는 여성의 요구, 작업장의 실환경, 고용자의 가능성에 따라 적합된 젖 짜내고 보관장소를 장비해준다.

4. 임신 여직원에 대한 노동계약의 단독 중지 혹은 임시중지 권한:

- 임신된 여성노동자는 계속 근무하면 애기에 나쁜영향을 받을수 있는경우에 노동계약의 단독적 해약하거나 임시 중지를 하는 권한이 있다.

5. 5) 탁아소, 유치원의 건축 혹은 애기에 대한 관련 일부비용 협조

- 노동고용자는 구체적조건에 근거해서 탁아소, 유치원건축의 방안작성, 지원, 협조계획을 잡거나 탁아소, 유치원 나이의 애들이 있는 여성노동자에게 일부 비용을 지원해준다. 지원기준과 시간을 고용자와 여성근로자의 대표인과 합의로 해결한다.

우리 Grant Thornton Việt Nam은 고객사들이 여성근로자에 대한 노동 사규, 노조 합의서 와 현행 노동 정책을 다시 검토해서 이번 새로운 규정의 내용을 준수하고 여성 근로자의 사용이 많이 있으면 세무수혜 정책을 적용할수가 있다는 주의를 드리고 싶다.

고개님은 자기 임직원 전부 (내구인과 외국인); 특히 여성근로자에 대한 노동분야의 노동법률 과 법규 문서의 규정대로 정책검토 및 업데이트에 대한 (주)Grant Thornton Việt Nam의 협조를 필요하면 언제든지 연락해주셔도 된다.

노동, 보험, 봉급정책에 대한 안내.

노동보훈사회부는 문서 No.3945/LĐTBXH-LĐTL의 2015년 09월 30일에 발표해서 고객님들이 관심 필요한 노동법의 일부규정을 안내한다

1. 노동자의에 대한 퇴직금의 계산 시간의 근거

노동자는 노동계약을 중지하지만 병가, 출산으로 휴무해서 실업보험을 가입하지 않는시간이 01개월 이상 있을때 노동고용자는 상기의 기간에 대한 퇴직 보조금을 지급해준 책임이 있다.

우리 Grant Thornton Viet Nam은 고객사가 근로자의 리스트를 재검토해서 노동자의 병가, 출산으로 휴무해서 실업보험을 가입하지 않는시간이 01개 월 이상 있을때에 노동자에게 퇴직금을 정확히 계산, 지급해준 권고를 하고 싶다.

2. 업무 연습기간내 보험가입의 필수성

노동자는 특별의 연습계약으로 연습받은 시간 동안에 사회보험 과 의료 보험을 가입하는 대상이 아니다.

우리 Grant Thornton Viet Nam은 고객사가 노동정책을 재검토해서 사회보험, 의료보험가입과 지급을 정확히 보장해주기를 주의하고 싶다.

3. 연근작업, 명절휴무, 연휴일에 대한 지급

노동자의 연근, 명절휴무, 연휴 시간에 대한 제도 지급의 봉급은 업무 나 직책에 따른 봉급기준금 및 기타 보충수수료의 금액이다.

우리 Grant Thornton Viet Nam은 고객사가 노동정책을 재검토해서 노동에 대한 법규에 맞게 연근, 명절휴무, 연휴에 대한 급여계산과 지급을 정확히 하는 권고를 드리고자 한다.



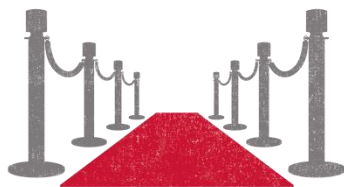
연락처

본 소식통의 정보들은 효력이있는 법규 각종 문서부터 요약 하거나 종합한다. 우리 GT Vietnam(주)의 능력과 노력으로 상기의 소식 통 내용들이 관련 회사들에 유익적 참고목적 으로 만 생각한다.

(주) Grant Thornton (VietNam)은 본 소식통 의 잘못점에 대 한 책임 그리고 이용하는 과 정에 손해 를 입은데 책임 지지 않다.

고객님은 우리의 업데이트 소식을 Download 하시려면 다음 Web에 검색해주신것을 바란다.

www.gt.com.vn



Ha Noi Office

18th Floor, Hoa Binh International Office Building
106 Hoang Quoc Viet
Cau Giay District, Ha Noi
Vietnam
T + 84 4 3850 1686
F + 84 4 3850 1688

Hoang Khoi

Tax Partner
D +84 4 3850 1618
E Khoi.Hoang@vn.gt.com

Nguyen Dinh Du

Tax Partner
D +84 4 3850 1620
E Du.Nguyen@vn.gt.com

Kaoru Okata

Director – Japanese Desk
D +84 4 3850 1680
E Kaoru.Okata@vn.gt.com

Pham Ngoc Long

Tax Director
D +84 4 3850 1684
E Long.Pham@vn.gt.com

Nguyen Nhat Le

Tax Senior Manager
D +84 4 3850 1685
E Le.Nguyen@vn.gt.com

Ho Chi Minh Office

14th Floor, Pearl Plaza
561A Dien Bien Phu Street
Binh Thanh District, Ho Chi Minh City
Vietnam
T + 84 8 3910 9100
F + 84 8 3910 9101

Nguyen Hung Du

Tax Partner
D +84 8 3910 9231
E HungDu.Nguyen@vn.gt.com

Valerie – Teo Liang Tuan

Tax Director
D +84 8 3910 9235
E Valerie.Teo@vn.gt.com

Tran Hong My

Tax Director
D +84 8 3910 9275
E HMy.Tran@vn.gt.com

Tomohiro Norioka

Director – Japanese Desk
D +84 8 3910 9205
E Tomohiro.Norioka@vn.gt.com

Tran Nguyen Mong Van

Tax Director
D +84 8 3910 9233
E MongVan.Tran@vn.gt.com

Nguyen Bao Thai

Tax Senior Manager
D +84 8 3910 9236
E Thai.Nguyen@vn.gt.com



Questions & feedback

