

恒元联合法律事务所 EVER ONE LAW FIRM



法规指南 LD-2301 Cẩm nang Pháp Luật

标题 Tiêu đề	2021年开始执行的越南劳动法之若干新规定 MỘT SỐ QUY ĐỊNH MỚI CỦA LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐƯỢC ÁP DỤNG VÀO NĂM 2021
编撰 Người soạn	律师 段晋达 Luật sư Đoàn Tấn Đạt
涉及范围 Phạm vi liên quan	越南劳动法、劳资关系、劳动合同、试用期、终止劳动合同、 纪律处分 Luật Lao động VN, Quan hệ lao động, HĐLĐ, Thời gian thử việc, Chấm dứt HĐLĐ, Xử lý kỷ luật

Think for you Do for you
为您思考 用心服务



2021年开始执行的越南劳动法之若干新规定

MỘT SỐ QUY ĐỊNH MỚI CỦA LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐƯỢC ÁP DỤNG VÀO NĂM 2021

一、劳动合同新规

I. Quy định mới về Hợp đồng lao động

2019年劳动法规定了劳动合同的许多重要变化，即：

Bộ luật Lao động 2019 quy định nhiều điểm thay đổi quan trọng về hợp đồng lao động, cụ thể:

1. 提高实际上劳资关系的识别度

Tăng tính nhận diện các quan hệ lao động diễn ra trên thực tế

附加规定：任何合同，无论其名称如何，如果完全具备三个标志，均被视为劳动合同：(i) 在协议的基础上工作；(ii) 有支付工资；(iii) 存在一方的经营、管理和监督。¹

Bổ sung quy định: Mọi hợp đồng bất kể tên gọi là gì, đều được coi là HĐLĐ nếu có đủ 3 dấu hiệu: (i) Làm việc trên cơ sở thỏa thuận; (ii) Có trả lương; (iii) Có sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên.¹

此乃是为了处理规避法规情况以及借用其他名称来逃避用人单位履行工资义务和为职工投保社会保险责任的情况的必要规定。

Quy định này là cần thiết để giải quyết tình trạng lách các quy định của Luật, dùng tên gọi khác để né tránh trách nhiệm thực hiện các nghĩa vụ của NSDLĐ về tiền lương, trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội cho NLĐ.

2. 劳动合同形式：接受以数据通牒形式透过电子工具订立的劳动合同。根据电子交易法，以数据通牒形式透过电子工具订立的劳动合同，与书面劳动合同具有同等效力。²

Hình thức hợp đồng lao động: Chấp nhận HĐLĐ được thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu, HĐLĐ được giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử có giá trị như hợp đồng lao động bằng văn bản.²

¹ 参考 2019 年劳动法第 13 条第 1 款/Xem khoản 1, Điều 13 BLLĐ 2019

² 参考 2019 年劳动法第 14 条第 1 款/Xem khoản 1, Điều 14 BLLĐ 2019

2021年开始执行的越南劳动法之若干新规定

MỘT SỐ QUY ĐỊNH MỚI CỦA LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐƯỢC ÁP DỤNG VÀO NĂM 2021

3. 劳动合同类型的变更：

Thay đổi về loại Hợp đồng lao động:

a. 自 2021 年 1 月 1 日起，劳动合同将以下列类型之一订立：(i) 无确定期限劳动合同，(ii) 确定期限劳动合同，其中双方确定劳动合同期限和终止时间，自合同生效之日起不超过 36 个月。³

Kể từ ngày 01/01/2021, hợp đồng lao động sẽ được giao kết theo một trong các loại sau đây: (i) Hợp đồng lao động không xác định thời hạn, (ii) Hợp đồng lao động xác định thời hạn, trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt của hợp đồng lao động trong thời gian không quá 36 tháng kể từ thời điểm hợp đồng có hiệu lực.³

据此，与2012年劳动法的现行规定相比，将不再有季节性或某特定工作的劳动合同。

Như vậy, so với quy định hiện hành tại Bộ luật lao động 2012 thì sẽ không còn Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định.

b. 此前，2012 年劳动法规定了季节性或某特定工作期限 12 个月以下的劳动合同，不得签订此类劳动合同从事 12 个月以上的固定工作。⁴

Trước đây, BLLĐ 2012 có quy định về hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định dưới 12 tháng, không được giao kết hợp đồng lao động loại này để làm những công việc có tính chất thường xuyên từ 12 tháng trở lên.⁴

³ 参考 2019 年劳动法第 20 条第 1 款/Xem khoản 1, Điều 20 BLLĐ 2019

⁴ 参考 2012 年劳动法第 22 条/Xem Điều 22, BLLĐ 2012

2021年开始执行的越南劳动法之若干新规定

MỘT SỐ QUY ĐỊNH MỚI CỦA LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐƯỢC ÁP DỤNG VÀO NĂM 2021

因此，对于固定性的工作，需要签订 1 至 3 年期限的确定期限劳动合同。这导致对于员工已经过了试用期（一个职位只能试用一次）但仍未达到试用要求而需要更多的测试时间，用人单位不再具有法律规定合适的处理方式。根据 2019 年劳动法的新规定，用人单位可以主动签订短期（如 06 个月）劳动合同，以便在签订长期劳动合同前更全面地评估劳动者的能力。

Như vậy, đối với các công việc có tính chất thường xuyên thì phải ký HĐLĐ xác định thời hạn 01 năm đến 3 năm. Điều này dẫn đến NSDLĐ sẽ không có cách thức phù hợp quy định pháp luật để xử lý trong trường hợp NLĐ đã hết thời gian thử việc (01 vị trí chỉ được thử việc 01 lần), nhưng vẫn chưa đạt yêu cầu thử việc, cần thêm thời gian thử thách. Với quy định mới của BLLĐ 2019, NSDLĐ có thể chủ động ký kết HĐLĐ với thời hạn ngắn (Ví dụ: 06 tháng) để đánh giá năng lực NLĐ một cách toàn diện hơn trước khi giao kết HĐLĐ dài hạn.

注：如果劳动合同到期（第 1 次），双方重新签订一份新的确定期限劳动合同，则只能再多签一次（第 2 次），然后如果员工继续工作的，则必须签无确定限期劳动合同。⁵

Lưu ý: Trường hợp hết hạn HĐLĐ (lần 1), hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm 01 lần (lần 2), sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn.⁵

4. 补充关于试用期的规定：根据企业法、投资于企业生产经营的政府资金管理和使用法的规定，企业管理者职位的试用期不得超过 180 天（2012 年劳动法规定的试用期最长为 02 个月）。⁶

Bổ sung quy định về thời gian thử việc: Thời gian thử việc không quá 180 ngày (BLLĐ 2012 quy định thời gian thử việc tối đa là 02 tháng) đối với công việc của người quản lý doanh nghiệp theo quy định của Luật Doanh nghiệp, Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp.⁶

⁵ 参考 2019 年劳动法第 22 条第 2 款/Xem khoản 2 Điều 22 BLLĐ 2019

⁶ 参考 2019 年劳动法第 25 条第 1 款/Xem khoản 1 Điều 25 BLLĐ 2019

2021年开始执行的越南劳动法之若干新规定

MỘT SỐ QUY ĐỊNH MỚI CỦA LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐƯỢC ÁP DỤNG VÀO NĂM 2021

二、终止劳动合同的情况⁷

II. Các trường hợp chấm dứt Hợp đồng lao động⁷

- 劳动合同期满时，各方不再另行签订新的劳动合同。
Hết hạn hợp đồng lao động mà các bên không có nhu cầu giao kết HĐLĐ mới.
- 已按劳动合同的约定完成工作。
Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động.
- 双方协商终止劳动合同。
Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.
- 根据法院具有法律效力的判决书或决定书，劳动者被判处不得享有缓刑之有期徒刑或不属于刑事诉讼法第 328 条 5 款规定释放的情况、死刑或被禁止从事劳动合同所列的工作。
Người lao động bị kết án phạt tù nhưng không được hưởng án treo hoặc không thuộc trường hợp được trả tự do theo quy định tại khoản 5 Điều 328 của Bộ luật Tố tụng hình sự, tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong hợp đồng lao động theo bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật.
- 根据法院具有法律效力的判决书或决定书或政府有权机关的决定，在越南工作的外籍职工被驱逐出境。
Người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam bị trục xuất theo bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật, quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.
- 员工死亡，被法院宣告丧失民事行为能力、失踪或死亡。
Người lao động chết; bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết.

⁷ 参考 2019 年劳动法第 34 条/Xem Điều 34 BLLĐ 2019

2021年开始执行的越南劳动法之若干新规定

MỘT SỐ QUY ĐỊNH MỚI CỦA LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐƯỢC ÁP DỤNG VÀO NĂM 2021

- 作为个人的雇主死亡或被法院宣告丧失民事行为能力、失踪或死亡。非为个人的雇主停止经营或被省人民委员会的营业登记专门机构通知没有法定代表人、行使法定代表人权利和义务的被授权人。
Người sử dụng lao động là cá nhân chết; bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết. Người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động hoặc bị cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật.
- 员工被处以开除的纪律处分。
Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải.
- 员工根据劳动法第 35 条的规定单方终止劳动合同。
Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 35 của BLLĐ.
- 用人单位根据劳动法第 36 条的规定单方终止劳动合同。
Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao theo quy định tại Điều 36 của BLLĐ.
- 用人单位根据本法第 42 条的规定因结构、技术或经济原因发生变动或根据本法第 43 条的规定分割、分立、合并、兼并，出售、出租、转换企业类型，转让企业、合作社财产的所有权、使用权给予员工辞退。
Người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế quy định tại Điều 42 và NSDLĐ chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã theo Điều 43 của Bộ luật này.
- 根据本法第 156 条的规定，在越南工作的外籍职工的工作许可到期。
Giấy phép lao động hết hiệu lực đối với người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam theo quy định tại Điều 156 của Bộ luật này.

2021年开始执行的越南劳动法之若干新规定

MỘT SỐ QUY ĐỊNH MỚI CỦA LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐƯỢC ÁP DỤNG VÀO NĂM 2021

- 劳动合同内约定的试用期内容，试用者不合格或者一方解除试用协议。

Trường hợp thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động mà thử việc không đạt yêu cầu hoặc một bên hủy bỏ thỏa thuận thử việc.

在上述终止劳动合同的情况中，有一些典型的终止劳动合同情况需要关注，了解法律规定，遵循正确的流程，避免日后产生劳动纠纷，其包括：

Trong số các trường hợp phải chấm dứt HĐLĐ nêu trên, một số trường hợp chấm dứt HĐLĐ điển hình cần phải chú ý, nắm rõ các quy định pháp luật và thực hiện đúng quy trình để tránh các tranh chấp lao động phát sinh về sau, bao gồm:

1. 双方协商终止劳动合同。在此情况下，用人单位需要对具体的合同终止协议进行备案并留档，以免日后产生纠纷。

Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động. Trường hợp này NSDLĐ cần phải lập biên bản thỏa thuận chấm dứt hợp đồng cụ thể, lưu hồ sơ để tránh các tranh chấp phát sinh về sau.

2. 员工根据 2019 年劳动法第 35 条的规定单方终止劳动合同
NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo Điều 35 BLLĐ 2019

a. 2019 年劳动法规定了员工有权单方无故终止劳动合同，但必须符合预先通知期：(i) 对于不确定期限的劳动合同，至少 45 天；(ii) 对于确定期限 12 个月到 36 个月的劳动合同，至少 30 天；(iii) 对于确定期限 12 个月以下的劳动合同，至少 03 个工作日。

BLLĐ 2019 có quy định về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần lý do của NLĐ nhưng phải đáp ứng thời hạn báo trước: (i) Ít nhất 45 ngày nếu làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn; (ii) Ít nhất 30 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng; (iii) Ít nhất 03 ngày làm việc nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng.

2021年开始执行的越南劳动法之若干新规定

MỘT SỐ QUY ĐỊNH MỚI CỦA LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐƯỢC ÁP DỤNG VÀO NĂM 2021

b. 在下列情况下，员工有权无需提前通知单方终止劳动合同：(i) 未被分配到合适的工作岗位、工作地点或者约定的工作条件得不到保障；(ii) 雇主未足额支付或未按时支付工资；(iii) 被雇主虐待、殴打或有侮辱性的言语、行为，影响到健康、人品和名誉的行为；被强制性劳役；(iv) 在职场受到性骚扰；(v) 怀孕的女性员工必须按照劳动法第 138 条第 1 款的规定休假；(vi) 已达到本法第 169 条规定的退休年龄；(vii) 用人单位提供不实信息，影响劳动合同的履行事宜。

NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần báo trước trong trường hợp sau đây: (i) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận; (ii) Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn; (iii) Bị người sử dụng lao động ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự; bị cưỡng bức lao động; (iv) Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc; (v) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định tại khoản 1 Điều 138 của BLLĐ; (vi) Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này; (vii) Người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực làm ảnh hưởng đến việc thực hiện HĐLĐ.

c. 员工违反上述 a、b 条规定单方终止合同的，应承担以下义务：(i) 不享有离职补贴；(ii) 赔偿用人单位半个月的劳动合同约定的工资及一笔与劳动合同工资相应的未通知天数的金额；(iii) 必须向用人单位偿还劳动法第 62 条规定的培训费用。

Trường hợp NLĐ đơn phương chấm dứt Hợp đồng không phù hợp quy định tại mục a, b nêu trên thì phải có nghĩa vụ sau: (i) Không được trợ cấp thôi việc; (ii) Phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động và một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước; (iii) Phải hoàn trả cho người sử dụng lao động chi phí đào tạo quy định tại Điều 62 của BLLĐ.

这 1 和 2 的两种情况比较简单，因为劳动者的意愿是解除劳动合同，所以后期双方通常不会发生纠纷。

Hai trường hợp 1 và 2 này tương đối đơn giản vì ý chí của NLĐ là muốn chấm dứt HĐLĐ nên thường không phát sinh tranh chấp giữa các bên về sau.

2021年开始执行的越南劳动法之若干新规定

MỘT SỐ QUY ĐỊNH MỚI CỦA LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐƯỢC ÁP DỤNG VÀO NĂM 2021

3. 在下列情况下，用人单位可以单方与员工终止劳动合同：

NSDLĐ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ trong các trường hợp sau:

a. 按照用人单位规定的工作完成程度评定标准确定，员工经常不完成劳动合同规定的工作。

Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của người sử dụng lao động.

工作完成程度评定标准由用人单位制定，但必须征求基层员工代表组织的意见（适用于有基层员工代表组织的单位）。

Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do người sử dụng lao động ban hành nhưng phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

b. 员工患病、遭受意外，对于依不确定期限劳动合同工作已连续治疗 12 个月或对于依确定期限 12 至 36 个月劳动合同工作已连续治疗 6 个月或对于依确定期限 12 个月以下劳动合同工作已连续治疗超过合同期限的一半而其劳动能力仍未康复。

Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc đã điều trị 06 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng hoặc quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục.

c. 由于天灾、火灾、危险疫病、敌祸或应政府有权机关之要求迁移、缩小生产经营而用人单位已采取所有补救措施，但仍被迫减少工作岗位。

Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc.

2021年开始执行的越南劳动法之若干新规定

MỘT SỐ QUY ĐỊNH MỚI CỦA LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐƯỢC ÁP DỤNG VÀO NĂM 2021

d. 员工根据劳动法第 31 条暂缓履行劳动合同期限届满后没有在职场报到。
Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn tạm hoãn thực hiện HĐLĐ theo Điều 31 BLLĐ.

e. 员工已达到劳动法第 169 条规定的退休年龄。
Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của BLLĐ.

f. 员工无正当理由旷工连续 5 个工作日内。
Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên.

g. 员工提供不实信息影响招工事宜。
Người lao động cung cấp không trung thực thông tin làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động.

h. 用人单位根据上述 a、b、c、e、g 项单方劳动合同时，必须提前通知员工：(i) 对于无确定限期劳动合同，至少 45 天；(ii) 对于确定期限 12 个月到 36 个月的劳动合同，至少 30 天；(iii) 对于确定期限 12 个月以下的劳动合同和对于上述 b 项所述情况，至少 03 个工作日。

NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ tại mục a, b, c, e, g nêu trên thì phải thông báo trước cho NLĐ: (i) Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn; (ii) Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng; (iii) Ít nhất 03 ngày làm việc đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng và đối với trường hợp quy định tại mục b.

2021年开始执行的越南劳动法之若干新规定

MỘT SỐ QUY ĐỊNH MỚI CỦA LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐƯỢC ÁP DỤNG VÀO NĂM 2021

i. 下列情况用人单位不得行使单方终止劳动合同的权利：(i) 劳动者患病、发生事故或职业病正在按照有资格的诊疗机构的指定接受治疗、护理，b 项所述情况除外；(ii) 员工休年假、事假和用人单位同意的其他休假；(iii) **怀孕的女性员工，正在休产假或正在抚养 12 个月以下婴儿的员工。**

Người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong các trường hợp: (i) Người lao động ốm đau hoặc bị tai nạn, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền, trừ trường hợp tại mục b; (ii) Người lao động đang nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng và trường hợp nghỉ khác được người sử dụng lao động đồng ý; (iii) **Người lao động nữ mang thai; người lao động đang nghỉ thai sản hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi.**

注：用人单位如要单方与员工终止劳动合同，必须有上述原因之一。根据处理劳动纠纷的实际经验，用人单位通常适用 a 项辞退员工，但是为了评定员工是否经常没有完成工作，必须有评定工作完成程度的规制（须征得员工代表组织的同意）。因此，用人单位应从一开始在征求律师事务所意见的基础上制定工作完成程度的规制，以确保法律适用的正确性。避免因下述 III 项违法单方终止劳动合同而引起的劳动纠纷，并造成严重后果。

Lưu ý: NSDLĐ phải có một trong các lý do nêu trên thì mới được đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ. Qua thực tế giải quyết các vụ việc tranh chấp lao động, NSDLĐ muốn cho 1 NLĐ thôi việc thường áp dụng mục a, tuy nhiên để đánh giá NLĐ không thường xuyên hoàn thành công việc thì phải có quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc (đã tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động). Vì vậy, ngay từ đầu NSDLĐ nên xây dựng quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc có sự tư vấn của Công ty luật để đảm bảo áp dụng đúng quy định pháp luật. Tránh các tranh chấp lao động phát sinh và chịu hệ quả nặng nề do đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật theo mục III được đề cập đến sau đây.

2021年开始执行的越南劳动法之若干新规定 MỘT SỐ QUY ĐỊNH MỚI CỦA LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐƯỢC ÁP DỤNG VÀO NĂM 2021

4. 用人单位因天灾、火灾、危险疫病、敌祸或应政府有权机关之要求迁移、缩小生产经营，即使已经采取所有补救措施但仍被迫减少工作岗位而与员工终止劳动合同。

NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc.

以前，这种情况比较少见。然而，从2020年至今，由于全球 Covid-19 疫情的复杂演变，许多企业都适用该规定与员工终止劳动合同。但是，上述内容仅为一般性内容，如果不了解法律文件项下（议定、通知、指导公文等）中每个具体情况详细说明，用人单位很可能会误用，并承担因下述 II.7 项违法单方终止劳动合同而造成的严重后果。（对此，我们律师事务所有在法律规定的基础上制定一个专项和指导文件，适用于每个具体情况，供客户参考）。

Trước đây, trường hợp này tương đối ít xảy ra. Tuy nhiên, từ năm 2020 đến nay do dịch bệnh toàn cầu Covid – 19 diễn biến phức tạp, rất nhiều doanh nghiệp đã áp dụng quy định này để chấm dứt HĐLĐ với NLD. Tuy nhiên, nội dung đề cập trên đây chỉ mang tính chất chung, nếu không nắm được các hướng dẫn chi tiết từng trường hợp cụ thể trong các văn bản dưới luật (Nghị định, thông tư, công văn hướng dẫn...) thì doanh nghiệp rất có thể áp dụng sai và chịu hậu quả nặng nề do đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật theo mục II.7 được đề cập đến dưới đây. (Về vấn đề này, Công ty Luật chúng tôi đã có 1 chuyên đề và tài liệu hướng dẫn theo quy định pháp luật để áp dụng cho từng trường hợp cụ thể cho các khách hàng tham khảo).

2021年开始执行的越南劳动法之若干新规定

MỘT SỐ QUY ĐỊNH MỚI CỦA LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐƯỢC ÁP DỤNG VÀO NĂM 2021

5. 用人单位根据劳动法第 42 条的规定因结构、技术或经济原因发生变动而终止劳动合同。

NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế theo Điều 42 BLLĐ.

与第 4 节的情况类似，劳动法仅提供一般性规定，至于具体的适用程序和方法，用人单位必须参照法律文件项下进行适当地适用。如果有需要，贵客户可以联系我司律师咨询此情况下法律规定适用的准确性。

Tương tự trường hợp tại mục 4, BLLĐ chỉ quy định mang tính chất chung, về quy trình và cách thức áp dụng cụ thể, NSDLĐ phải tham khảo các văn bản dưới luật để áp dụng cho đúng. Nếu có nhu cầu, Khách hàng có thể liên hệ với Luật sư chúng tôi để tư vấn áp dụng đúng quy định pháp luật trong trường hợp này.

6. 对员工处以开除纪律的处分

Xử lý kỷ luật sa thải đối với NLĐ

用人单位必须特别注意员工纪律处分，尤其是开除员工。因为要对员工进行纪律处分，必须符合法律规定的相当复杂的纪律处分原则和程序。上述内容只要有一处错误，将导致作出纪律处分的决定不符法律规定，用人单位单方终止劳动合同也不符法律规定，并承担下文第 7 项分析的法律后果。

NSDLĐ phải đặc biệt lưu ý về việc xử lý kỷ luật NLĐ, đặc biệt là sa thải NLĐ. Vì để xử lý kỷ luật NLĐ phải đáp ứng nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật tương đối phức tạp theo luật định. Chỉ cần sai sót 1 trong các nội dung nêu trên sẽ dẫn đến quyết định xử lý kỷ luật không đúng quy định pháp luật và NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật và chịu hệ quả pháp lý được phân tích tại mục 7 dưới đây.

劳动纪律处分流程可参考下文第 III 项。

Quy trình xử lý kỷ luật lao động có thể tham khảo mục III dưới đây.

2021年开始执行的越南劳动法之若干新规定

MỘT SỐ QUY ĐỊNH MỚI CỦA LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐƯỢC ÁP DỤNG VÀO NĂM 2021

7. 用人單位依照以下 2019 年勞動法第 41 條的規定違法單方終止勞動合同的後果。
Hậu quả khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật theo Điều 41 BLLĐ 2019 dưới đây.

根據實際處理勞動糾紛的經驗，上述第 3、4、5、6 項單方終止勞動合同的情況，由於非為員工自願，所以經常會發生勞動糾紛，如果用人單位沒有專業的人事處理或者沒有律師的諮詢意見，會容易導致適用規定不當，且須承擔違法單方終止勞動合同的責任如下：

Qua thực tế xử lý các tranh chấp lao động, các trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ tại các mục 3, 4, 5, 6 nêu trên thường sẽ phát sinh tranh chấp vì không phải xuất phát từ ý chí của NLĐ, và nếu NSDLĐ không có nhân sự có chuyên môn xử lý hoặc được luật sư tư vấn sẽ dễ dẫn đến áp dụng sai quy định và phải chịu trách nhiệm do đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật như sau:

a. 必须根据已签订的劳动合同接受员工返岗工作；必须在员工不得工作的日子支付工资，缴交社会保险、医疗保险、失业保险，并且必须额外给付员工一笔相当于劳动合同约定工资至少 2 个月工资的金额。

Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết; phải trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày người lao động không được làm việc và phải trả thêm cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

b. 违反劳动法第 36 条第 2 款关于预先通知期规定的，必须支付一笔与劳动合同工资相应的未通知天数的金额。

Trường hợp vi phạm quy định về thời hạn báo trước quy định tại khoản 2 Điều 36 của BLLĐ thì *phải trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước.*

2021年开始执行的越南劳动法之若干新规定

MỘT SỐ QUY ĐỊNH MỚI CỦA LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐƯỢC ÁP DỤNG VÀO NĂM 2021

c. 如果员工不想继续工作，除本条第 1 款规定的须付金额外，用人单位还必须支付本法第 46 条规定的离职补贴以终止合同。

Trường hợp người lao động không muốn tiếp tục làm việc thì ngoài khoản tiền phải trả quy định tại khoản 1 Điều này người sử dụng lao động phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này để chấm dứt hợp đồng lao động.

d. 如用人单位不愿意接受员工返岗，且员工也同意的，除本条第 1 款规定用人单位须付金额和本法第 46 条规定的离职补贴外，双方协商向员工额外支付相当于劳动合同约定工资至少 02 个月工资的补偿金，以终止劳动合同。

Trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận lại người lao động và người lao động đồng ý thì ngoài khoản tiền người sử dụng lao động phải trả theo quy định tại khoản 1 Điều này và trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này, hai bên thỏa thuận khoản tiền *bồi thường thêm cho người lao động nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương* theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động.

三、员工纪律处分的流程

III. Quy trình xử lý kỷ luật Người lao động

1. 管理干部有责任查核员工的行为是否违反劳动内规所规定的条例，如有，应予以书面记录并依照劳动内规的规定提出适当之纪律处分形式。如违规者拒绝签署书面记录时，应有见证人签署核实。

Cán bộ quản lý có trách nhiệm kiểm tra xem hành vi của Người lao động có thuộc hành vi vi phạm được quy định trong Nội quy lao động hay không, nếu có thì phải lập biên bản ghi nhận hành vi vi phạm và đề nghị hình thức xử lý kỷ luật tương ứng được quy định trong nội quy. Nếu người vi phạm không ký biên bản thì phải có người làm chứng ký xác nhận.

2. 要求违规者及相关人员（与事情直接、间接相关人员、目击者）撰写事情发生经过之陈述书。

Yêu cầu người vi phạm nội quy và các người có liên quan (người có liên quan trực tiếp, gián tiếp đến vụ việc, người chứng kiến) viết bản tường trình sự việc xảy ra.

2021年开始执行的越南劳动法之若干新规定

MỘT SỐ QUY ĐỊNH MỚI CỦA LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐƯỢC ÁP DỤNG VÀO NĂM 2021

3. 用人单位在召开劳动纪律处分会议前至少 3 个工作日书面通知公司工会执委会、员工（违规者）、参会人员（确保此等人员接获通知）参加劳动纪律处分之会议。Người sử dụng lao động gửi thông báo bằng văn bản về việc mời tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động cho Ban chấp hành công đoàn công ty, cho người lao động (người vi phạm nội quy), các thành phần tham dự khác và đảm bảo các thành phần này nhận được thông báo ít nhất 3 ngày làm việc trước khi tiến hành cuộc họp.

收到用人单位通知后，自收到通知之日起最多 3 个工作日内，公司工会执委会和员工（违规者）必须确认参加会议。如不参与，须通知用人单位并说明原因。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, Ban chấp hành công đoàn công ty và người lao động (người vi phạm nội quy) 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.

劳动纪律处分会议应当在通知发出后所有与会人员到会的情况下进行。公司工会执委会或员工（违规者）不确认出席会议的，或提出不合理原因的，或已确认出席但未出席会议的，用人单位依然对员工进行劳动纪律处分。

Cuộc họp xử lý kỷ luật lao động được tiến hành khi có mặt đầy đủ các thành phần tham dự như thông báo đã gửi. Trường hợp Ban chấp hành công đoàn công ty hoặc người lao động (người vi phạm nội quy) 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.

（用人单位将通知亲自递交并附上签字的收据或透过挂号信邮寄到员工档案中指定的地址，在快递的内容中明确说明邀请参加劳动纪律处分的会议，并保存会议邀请通知和邮政快递单佐证）

（Người sử dụng lao động gửi thông báo bằng cách đưa trực tiếp có ký nhận hoặc bằng thư bảo đảm đến địa chỉ ghi trong hồ sơ của người lao động, trong nội dung phiếu chuyển phát nhanh ghi rõ là mời họp xử lý kỷ luật lao động và lưu lại thông báo mời họp kèm với phiếu chuyển phát nhanh của bưu điện để làm bằng chứng）

2021年开始执行的越南劳动法之若干新规定

MỘT SỐ QUY ĐỊNH MỚI CỦA LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐƯỢC ÁP DỤNG VÀO NĂM 2021

4. 召开劳动纪律处分会议：用人单位根据发出的通知（邀请函），按照时间、地点和与会人员组织召开会议。劳动纪律处分会议内容包括：

Tổ chức họp xử lý kỷ luật lao động: Người sử dụng lao động tổ chức họp theo thời gian, địa điểm và thành phần dự họp theo như thông báo đã gửi (thư mời). Nội dung cuộc họp xử lý kỷ luật lao động bao gồm:

- 员工陈述事情内容（行为、严重性、原因等）；如当事人没有陈述书，则由用人单位陈述事情的经过。
Người lao động trình bày bản tường trình sự việc (Hành vi, mức độ, nguyên nhân,...); trong trường hợp đương sự không có bản tường trình thì người sử dụng lao động trình bày biên bản sự việc xảy ra.
- 用人单位提出证据证明员工违反内规和劳动法（违规行为、违规程度、劳动纪律形式等）。
Người sử dụng lao động đưa ra các bằng chứng chứng minh người lao động vi phạm nội quy và pháp luật lao động (Hành vi vi phạm, mức độ vi phạm, hình thức kỷ luật lao động.....).
- 工会执委会代表对于用人单位证明员工过错是否正确，是否符合法律规定的意见。
Ý kiến của người đại diện BCH Công đoàn (về việc người sử dụng lao động chứng minh lỗi của người lao động đúng hay sai so với quy định của pháp luật).
- 用人单位的最终结论（注明违纪行为、违纪程度、劳动纪律形式）。
Kết luận cuối cùng của người sử dụng lao động (ghi rõ hành vi vi phạm kỷ luật, mức độ vi phạm, hình thức kỷ luật lao động).
- 会议的所有内容必须做成会议记录并由所有与会者签字，如果其中一名与会者不在会议记录上签字，必须说明原因。
Tất cả nội dung cuộc họp phải lập thành biên bản và có đầy đủ chữ ký của các thành phần tham dự, nếu một trong các thành phần tham dự cuộc họp mà không ký vào biên bản thì phải ghi rõ lý do.

2021年开始执行的越南劳动法之若干新规定

MỘT SỐ QUY ĐỊNH MỚI CỦA LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐƯỢC ÁP DỤNG VÀO NĂM 2021

5. 作出劳动纪律处分之决定：自召开劳动纪律处分会议之日起 7 日内，如违规者无异议，用人单位将依据“劳动纪律处分会议记录”作出处分决定。

Ra quyết định xử lý kỷ luật lao động: Trong vòng 07 ngày kể từ ngày họp xử lý kỷ luật lao động, nếu người vi phạm không có khiếu nại thì người sử dụng lao động sẽ dựa vào “Biên bản họp xử lý kỷ luật lao động” để ra Quyết định xử lý kỷ luật lao động.

6. 发送劳动纪律处分之决定书并存档备案：自作出劳动纪律处分决定书之日起 7 日内，用人单位将“劳动纪律处分决定书”复印件送达所有参加劳动纪律处分会议的人员（违规者、工会、单位管理人员等）并保存所有劳动纪律处分的资料。如果处以开除形式的纪律处分，用人单位将“劳动纪律处分决定书”抄送公司所在地的劳动荣军社会厅。

Gửi quyết định xử lý kỷ luật lao động và lưu trữ hồ sơ: Trong vòng 07 ngày kể từ ngày ra quyết định xử lý kỷ luật lao động, người sử dụng lao động gửi bản sao “Quyết định xử lý kỷ luật lao động” đến các thành phần tham dự phiên họp xử lý kỷ luật lao động (người vi phạm, công đoàn, chủ quản đơn vị...) và lưu trữ toàn bộ hồ sơ xử lý kỷ luật lao động. Trường hợp kỷ luật với hình thức sa thải, người sử dụng lao động gửi bản sao “Quyết định xử lý kỷ luật lao động” cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi công ty có trụ sở.

法律规定对照表

BẢNG SO SÁNH QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT

目前的纪律处分程序

Trình tự xử lý kỷ luật hiện tại

(依照第 05/2015/NĐ-CP 号议定第 30 条)

(Theo Điều 30 Nghị định

số: 05/2015/NĐ-CP)

已经修改、补充的纪律处分程序

Trình tự xử lý kỷ luật đã sửa đổi, bổ sung

(依照自 2018/12/15 日起生效的第

148/2018/NĐ-CP 号议定第 1 条第 12 款)

(Theo Khoản 12 Điều 1 Nghị định số:

148/2018/NĐ-CP có hiệu lực kể từ ngày
15/12/2018)

第三十条、劳动纪律处分程序

Điều 30. Trình tự xử lý kỷ luật lao động

劳动法第 123 条劳动纪律处分程序规定如下：

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

1. 用人单位至少在劳动纪律处分会议召开前 5 个工作日向基层工会执委会或基层上级工会执委会（若未成立基层工会）、员工、18 岁以下员工的双亲或法定代表人发出出席会议处理劳动纪律处分之书面通知。

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 việc trước khi tiến hành cuộc họp.

第三十条、劳动纪律处分程序

Điều 30. Trình tự xử lý kỷ luật lao động

劳动法第 123 条劳动纪律处分程序规定如下：

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

1. 用人单位发现劳动者在违规行为发生时有劳动纪律违规行为的，予以制作违规记录，并通知所在单位的集体劳动代表组织、18 岁以下员工的双亲或法定代表人以便召开劳动纪律处分会议。

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.

法律规定对照表

BẢNG SO SÁNH QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT

2. 劳动纪律处分会议在本条第1款规定被通知的全体与会人员出席的情况下进行。用人单位已经书面通知 3 次而其中与会人员之一未出席的，则用人单位召开劳动纪律处分会议，员工正处于劳动法第 123 条第 4 款规定不能处以纪律处分期间的情况除外。

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.

2. 用人单位在违规行为发生后发现劳动纪律违规行为的，有充分依据证明劳动者有过错，并在处分时效期限内的，则采取如下措施：

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) 用人单位将处理劳动纪律会议的内容、时间、地点通知劳动法第 123 条第 1 款 b、c 点规定的与会人员，确保所有与会人员在会前收到通知，并在被通知的所有与会人员出席的情况下进行劳动纪律处分会议。

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.

法律规定对照表

BẢNG SO SÁNH QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT

b) 收到用人单位的通知时，在收到通知之日起最多3个工作日内，劳动法第123条第1款b、c点规定的与会人员必须确认出席会议。如不出席的，须通知用人单位并说明原因。

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.

劳动法第123条第1款b、c点规定的与会人员之一未确认出席，或提出不正当原因，或已确认出席但未出席的，用人单位依然进行劳动纪律处分。

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.

法律规定对照表

BẢNG SO SÁNH QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT

3. 召开劳动纪律处分会议，必须在会议结束前形成会议记录，并经与会人员通过。会议记录必须有本条第 1 款规定的所有与会人员和会议记录人的签名。如果其中一名与会者不在会议记录上签字，必须说明原因。

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 phần tham dự cuộc họp quy định tại Khoản 1 Điều này và người lập biên bản. Trường hợp một trong các thành phần đã tham dự cuộc họp mà không ký vào biên bản thì phải ghi rõ lý do.

4. 根据本议定第 3 条第 1 款 a、b、c、d 点规定的订立劳动合同的人是 有权对员工作出劳动纪律处分决定的人。被授权签订劳动合同的人只能以谴责的形式进行劳动纪律处分。

Người giao kết hợp đồng lao động 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 động theo hình thức khiển trách.

3. 召开劳动纪律处分会议，必须在会议结束前形成会议记录，并经与会人员通过。会议记录必须有所有与会人员的签名。如果其中一名与会者不在会议记录上签字，必须说明原因。

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. 代表用人单位方订立劳动合同的人是 有权对员工作出劳动纪律处分决定的人
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.

法律规定对照表

BẢNG SO SÁNH QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT

5. 劳动纪律处分决定须在劳动纪律处分时效期间或劳动法第 124 条规定的劳动纪律处分时效延长期限内出具。劳动纪律处分决定必须送达所有参加劳动纪律处分会议的人员。

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 các thành phần tham dự phiên họp xử lý kỷ luật lao động.

5. 劳动纪律处分决定须在劳动纪律处分时效期间或劳动法第 124 条规定的劳动纪律处分时效延长期限内出具。劳动纪律处分决定必须送达员工、18 岁以下员工的双亲或法律代表人及所在单位的集体劳动代表组织。

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.



联络方式 / Liên lạc chúng tôi



www.everwin-group.com

No.23, Ni Su Huynh Lien St., Ward 10, Tan Binh District, HCMC

☎ M +84 907 216 188

☎ T +84 28 3975 6888

☎ F +84 28 3860 3999

✉ marketing@everwin-group.com

No.133, Ni Su Huynh Lien St., Ward 10, Tan Binh District, HCMC

☎ M +84 913 125 253

☎ T +84 28 3860 3888

☎ F +84 28 3860 3999

✉ marketing@everwin-group.com

G3.21-06, Vinhomes Greenbay, No.7 Thang Long Boulevard, Me Tri Ward, Nam Tu Liem District, Ha Noi

☎ M +84 908 398 199

✉ marketing@everwin-group.com

Think for you Do for you
为您思考 用心服务

