恒元聯合法律事務所
EVER ONE LAW FIRM

EVERWIN SERVICE GROUP 恒利服務集團

法規指南 LD-2301
Cẩm nang Pháp Luật

標題 Tiêu đề	2021年開始執行的越南勞動法之若干新規定 MỘT SỐ QUY ĐỊNH MỚI CỦA LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐƯỢC ÁP DỤNG VÀO NĂM 2021
編撰 Người soạn	律師 段晉達 Luật sư Đoàn Tấn Đạt
涉及範圍 Phạm vi liên quan	越南勞動法、勞資關係、勞動合同、試用期、終止勞動合同、紀律處分 Luật Lao động VN, Quan hệ lao động, HĐLĐ, Thời gian thử việc, Chấm dứt HĐLĐ, Xử lý kỷ luật

2021年開始執行的越南勞動法之若干新規定
MỘT SỐ QUY ĐỊNH MỚI CỦA LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐƯỢC ÁP DỤNG VÀO NĂM 2021

一、勞動合同新規
I. Quy định mới về Hợp đồng lao động

2019 年勞動法規定了勞動合同的許多重要變化，即：
Bộ luật Lao động 2019 quy định nhiều điểm thay đổi quan trọng về hợp đồng lao động, cụ thể:

1. 提高實際上勞資關係的識別度
Tăng tính nhận diện các quan hệ lao động diễn ra trên thực tế

附加規定：任何合同，無論其名稱如何，如果完全具備三個標誌，均被視為勞動合同：(i) 在協議的基礎上工作；(ii) 有支付工資；(iii) 存在一方的經營、管理和監督。[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]

此乃是為了處理規避法規情況以及借用其他名稱來逃避用人單位履行工資義務和為職工投保社會保險責任的情況的必要規定。
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. 勞動合同形式：*接受以數據通牒形式透過電子工具訂立的勞動合同*。根據電子交易法，以數據通牒形式透過電子工具訂立的勞動合同，與書面勞動合同具有同等效力。[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] 參考 2019 年勞動法第 13 條第 1 款/Xem khoản 1, Điều 13 BLLĐ 2019

[2] 參考 2019 年勞動法第 14 條第 1 款/Xem khoản 1, Điều 14 BLLĐ 2019

2021年開始執行的越南勞動法之若干新規定
MỘT SỐ QUY ĐỊNH MỚI CỦA LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐƯỢC ÁP DỤNG VÀO NĂM 2021

3. 勞動合同類型的變更：
Thay đổi về loại Hợp đồng lao động:

a. 自 2021 年 1 月 1 日起，勞動合同將以下列類型之一訂立：(i) 無確定期限勞動合同，(ii) 確定期限勞動合同，其中雙方確定勞動合同期限和終止時間，自合同生效之日起不超過 36 個月。[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 chất dứt của hợp đồng lao động trong thời gian không quá 36 tháng kể từ thời điểm hợp đồng có hiệu lực. [3]

據此，與2012年勞動法的現行規定相比，將不再有季節性或某特定工作的勞動合同。
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 年勞動法規定了季節性或某特定工作期限 12 個月以下的勞動合同，不得簽訂此類勞動合同從事 12 個月以上的固定工作。[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] 參考 2019 年勞動法第 20 條第 1 款/Xem khoản 1, Điều 20 BLLĐ 2019

[4] 參考 2012 年勞動法第 22 條/Xem Điều 22, BLLĐ 2012

2021年開始執行的越南勞動法之若干新規定
MỘT SỐ QUY ĐỊNH MỚI CỦA LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐƯỢC ÁP DỤNG VÀO NĂM 2021

因此，對於固定性的工作，需要簽訂 1 至 3 年期限的確定期限勞動合同。這導致對於員工已經過了試用期（一個職位只能試用一次）但仍未達到試用要求而需要更多的測試時間，用人單位不再具有法律規定合適的處理方式。根據 2019 年勞動法的新規定，用人單位可以主動簽訂短期（如 06 個月）勞動合同，以便在簽訂長期勞動合同前更全面地評估勞動者的能力。

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：如果勞動合同到期（第 1 次），雙方重新簽訂一份新的確定期限勞動合同，則只能再多簽一次（第 2 次），然後如果員工繼續工作的，則必須簽無確定限期勞動合同。[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. 補充關於試用期的規定：根據企業法、投資於企業生產經營的政府資金管理和使用法的規定，企業管理者職位的試用期不得超過 180 天（2012 年勞動法規定的試用期最長為 02 個月）。[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] 參考 2019 年勞動法第 22 條第 2 款/Xem khoản 2 Điều 22 BLLĐ 2019

[6] 參考 2019 年勞動法第 25 條第 1 款/Xem khoản 1 Điều 25 BLLĐ 2019

2021年開始執行的越南勞動法之若干新規定
MỘT SỐ QUY ĐỊNH MỚI CỦA LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐƯỢC ÁP DỤNG VÀO NĂM 2021

二、終止勞動合同的情況[7]
II. Các trường hợp chấm dứt Hợp đồng lao động [7]

- 勞動合同期滿時，各方不再另行簽訂新的勞動合同。
  Hết hạn hợp đồng lao động mà các bên không có nhu cầu giao kết HĐLĐ mới.
- 已按勞動合同的約定完成工作。
  Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động.
- 雙方協商終止勞動合同。
  Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.
- 根據法院具有法律效力的判決書或決定書，勞動者被判處不得享有緩刑之有期徒刑或不屬於刑事訴訟法第 328 條 5 款規定釋放的情況、死刑或被禁止從事勞動合同所列的工作。
  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.
- 根據法院具有法律效力的判決書或決定書或政府有權機關的決定，在越南工作的外籍職工被驅逐出境。
  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.
- 員工死亡，被法院宣告喪失民事行為能力、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] 參考 2019 年勞動法第 34 條/Xem Điều 34 BLLĐ 2019

2021年開始執行的越南勞動法之若干新規定
MỘT SỐ QUY ĐỊNH MỚI CỦA LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐƯỢC ÁP DỤNG VÀO NĂM 2021

- 作為個人的僱主死亡或被法院宣告喪失民事行為能力、失踪或死亡。非為個人的僱主停止經營或被省人民委員會的營業登記專門機構通知沒有法定代表人、行使法定代表人權利和義務的被授權人。
  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.
- 員工被處以開除的紀律處分。
  Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải.
- 員工根據勞動法第 35 條的規定單方終止勞動合同。
  Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 35 của BLLĐ.
- 用人單位根據勞動法第 36 條的規定單方終止勞動合同。
  Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao theo quy định tại Điều 36 của BLLĐ.
- 用人單位根據本法第 42 條的規定因結構、技術或經濟原因發生變動或根據本法第 43 條的規定分割、分立、合併、兼併，出售、出租、轉換企業類型，轉讓企業、合作社財產的所有權、使用權給予員工辭退。
  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.
- 根據本法第 156 條的規定，在越南工作的外籍職工的工作許可到期。
  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年開始執行的越南勞動法之若干新規定
MỘT SỐ QUY ĐỊNH MỚI CỦA LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐƯỢC ÁP DỤNG VÀO NĂM 2021

• 勞動合同內約定的試用期內容，試用者不合格或者一方解除試用協議。
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.

在上述終止勞動合同的情況中，有一些典型的終止勞動合同情況需要關注，了解法律規定，遵循正確的流程，避免日後產生勞動糾紛，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. 雙方協商終止勞動合同。在此情況下，用人單位需要對具體的合同終止協議進行備案並留檔，以免日後產生糾紛。
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. 員工根據 2019 年勞動法第 35 條的規定單方終止勞動合同
NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo Điều 35 BLLĐ 2019

a. 2019 年勞動法規定了員工有權單方無故終止勞動合同，但必須符合預先通知期：(i) 對於不確定期限的勞動合同，至少 45 天；(ii) 對於確定期限 12 個月到 36 個月的勞動合同，至少 30 天；(iii) 對於確定期限12個月以下的勞動合同，至少 03 個工作日。
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年開始執行的越南勞動法之若干新規定
MỘT SỐ QUY ĐỊNH MỚI CỦA LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐƯỢC ÁP DỤNG VÀO NĂM 2021

b. 在下列情況下，員工有權無需提前通知單方終止勞動合同：(i) 未被分配到合適的工作崗位、工作地點或者約定的工作條件得不到保障；(ii) 僱主未足額支付或未按時支付工資；(iii) 被僱主虐待、毆打或有侮辱性的言語、行為，影響到健康、人品和名譽的行為；被強制性勞役；(iv) 在職場受到性騷擾；(v) 懷孕的女性員工必須按照勞動法第 138 條第 1 款的規定休假；(vi) 已達到本法第 169 條規定的退休年齡；(vii) 用人單位提供不實信息，影響勞動合同的履行事宜。

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. 員工違反上述 a、b 條規定單方終止合同的，應承擔以下義務：(i) 不享有離職補貼；(ii) 賠償用人單位半個月的勞動合同約定的工資及一筆與勞動合同工資相應的未通知天數的金額；(iii) 必須向用人單位償還勞動法第 62 條規定的培訓費用。

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.

這 1 和 2 的兩種情況比較簡單，因為勞動者的意願是解除勞動合同，所以後期雙方通常不會發生糾紛。

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年開始執行的越南勞動法之若干新規定
MỘT SỐ QUY ĐỊNH MỚI CỦA LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐƯỢC ÁP DỤNG VÀO NĂM 2021

3. 在下列情況下，用人單位可以單方與員工終止勞動合同：
NSDLĐ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ trong các trường hợp sau:

a. 按照用人單位規定的工作完成程度評定標準確定，員工經常不完成勞動合同規定的工作。
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.

工作完成程度評定標準由用人單位制定，但必須徵求基層員工代表組織的意見（適用於有基層員工代表組織的單位）。
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. 員工患病、遭受意外，對於依不確定期限勞動合同工作已連續治療 12 個月或對於依確定期限 12 至 36 個月勞動合同工作已連續治療 6 個月或對於依確定期限 12 個月以下勞動合同工作已連續治療超過合同期限的一半而其勞動能力仍未康復。
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. 由於天災、火災、危險疫病、敵禍或應政府有權機關之要求遷移、縮小生產經營而用人單位已採取所有補救措施，但仍被迫減少工作崗位。
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.

d. 員工根據勞動法第 31 條暫緩履行勞動合同期限屆滿後沒有在職場報到。
Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn tạm hoãn thực hiện HĐLĐ theo Điều 31 BLLĐ.

e. 員工已達到勞動法第 169 條規定的退休年齡。
Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của BLLĐ.

f. 員工無正當理由曠工連續 5 個工作日以上。
Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên.

g. 員工提供不實信息影響招工事宜。
Người lao động cung cấp không trung thực thông tin làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động.

h. 用人單位根據上述 a、b、c、e、g 項單方勞動合同時，必須提前通知員工：(i) 對於無確定限期勞動合同，至少 45 天；(ii) 對於確定期限 12 個月到 36 個月的勞動合同，至少 30 天；(iii) 對於確定期限 12 個月以下的勞動合同和對於上述 b 項所述情況，至少 03 個工作日。
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年開始執行的越南勞動法之若干新規定
MỘT SỐ QUY ĐỊNH MỚI CỦA LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐƯỢC ÁP DỤNG VÀO NĂM 2021

i. 下列情況用人單位不得行使單方終止勞動合同的權利：(i) 勞動者患病、發生事故或職業病正在按照有資格的診療機構的指定接受治療、護理，b 項所述情況除外；(ii) 員工休年假、事假和用人單位同意的其他休假；***(iii) 懷孕的女性員工，正在休產假或正在撫養 12 個月以下嬰兒的員工。***

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：用人單位如要單方與員工終止勞動合同，必須有上述原因之一。根據處理勞動糾紛的實際經驗，用人單位通常適用 a 項辭退員工，但是為了評定員工是否經常沒有完成工作，必須有評定工作完成程度的規制（須徵得員工代表組織的同意）。因此，用人單位應從一開始在徵求律師事務所意見的基礎上製定工作完成程度的規制，以確保法律適用的正確性。避免因下述 III 項違法單方終止勞動合同而引起的勞動糾紛，並造成嚴重後果。

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.

4. 用人單位因天災、火災、危險疫病、敵禍或應政府有權機關之要求遷移、縮小生產經營，即使已經採取所有補救措施但仍被迫減少工作崗位而與員工終止勞動合同。

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，這種情況比較少見。然而，從 2020 年至今，由於全球 Covid-19 疫情的複雜演變，許多企業都適用該規定與員工終止勞動合同。但是，上述內容僅為一般性內容，如果不了解法律文件項下（議定、通知、指導公文等）中每個具體情況的詳細說明，用人單位很可能會誤用，並承擔因下述 II.7 項違法單方終止勞動合同而造成的嚴重後果。*（對此，我們律師事務所有在法律規定的基礎上制定一個專項和指導文件，適用於每個具體情況，供客戶參考）。*

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 NLĐ. 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年開始執行的越南勞動法之若干新規定
MỘT SỐ QUY ĐỊNH MỚI CỦA LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐƯỢC ÁP DỤNG VÀO NĂM 2021

5. 用人單位根據勞動法第 42 條的規定因結構、技術或經濟原因發生變動而終止勞動合同。
NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế theo Điều 42 BLLĐ.

與第 4 節的情況類似，勞動法僅提供一般性規定，至於具體的適用程序和方法，用人單位必須參照法律文件項下進行適當地適用。如果有需要，貴客戶可以聯繫我司律師諮詢此情況下法律規定適用的準確性。
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. 對員工處以開除紀律的處分
Xử lý kỷ luật sa thải đối với NLĐ

用人單位必須特別注意員工紀律處分，尤其是開除員工。因為要對員工進行紀律處分，必須符合法律規定的相當複雜的紀律處分原則和程序。上述內容只要有一處錯誤，將導致作出紀律處分的決定不符法律規定，用人單位單方終止勞動合同也不符法律規定，並承擔下文第 7 項分析的法律後果。
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.

勞動紀律處分流程可參考下文第 III 項。
Quy trình xử lý kỷ luật lao động có thể tham khảo mục III dưới đây.

2021年開始執行的越南勞動法之若干新規定
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. 必須根據已簽訂的勞動合同***接受員工返崗工作；必須在員工不得工作的日子支付工資，繳交社會保險、醫療保險、失業保險，***並且***必須額外給付員工一筆相當於***勞動合同***約定工資至少 2 個月工資的金額。***
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. 違反勞動法第 36 條第 2 款關於預先通知期規定的，***必須支付一筆與勞動合同工資相應的未通知天數的金額。***
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.***

c. 如果員工不想繼續工作，除本條第 1 款規定的須付金額外，用人單位還必須支付本法第 46 條規定的離職補貼以終止合同。
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. 如用人單位不願意接受員工返崗，且員工也同意的，除本條第 1 款規定用人單位須付金額和本法第 46 條規定的離職補貼外，雙方協商向員工額外***支付相當於***勞動合同***約定工資至少 02 個月工資的補償金***，以終止勞動合同。
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、員工紀律處分的流程
III. Quy trình xử lý kỷ luật Người lao động

1. 管理幹部有責任查核員工的行為是否違反勞動內規所規定的條例，如有，應予以書面記錄並依照勞動內規的規定提出適當之紀律處分形式。如違規者拒絕簽署書面記錄時，應有見證人簽署核實。
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. 要求違規者及相關人員（與事情直接、間接相關人員、目擊者）撰寫事情發生經過之陳述書。
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年開始執行的越南勞動法之若干新規定
MỘT SỐ QUY ĐỊNH MỚI CỦA LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐƯỢC ÁP DỤNG VÀO NĂM 2021

3. 用人單位在召開勞動紀律處分會議前至少 3 個工作日書面通知公司工會執委會、員工（違規者）、參會人員（確保此等人員接獲通知）參加勞動紀律處分之會議。
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.

收到用人單位通知後，自收到通知之日起最多 3 個工作日內，公司工會執委會和員工（違規者）必須確認參加會議。如不參與，須通知用人單位並說明原因。
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.

勞動紀律處分會議應當在通知發出後所有與會人員到會的情況下進行。公司工會執委會或員工（違規者）不確認出席會議的，或提出不合理原因的，或已確認出席但未出席會議的，用人單位依然對員工進行勞動紀律處分。
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.

（用人單位將通知親自遞交並附上簽字的收據或透過掛號信郵寄到員工檔案中指定的地址，在快遞的內容中明確說明邀請參加勞動紀律處分的會議，並保存會議邀請通知和郵政快遞單佐證）
(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年開始執行的越南勞動法之若干新規定
MỘT SỐ QUY ĐỊNH MỚI CỦA LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐƯỢC ÁP DỤNG VÀO NĂM 2021

4. 召開勞動紀律處分會議：用人單位根據發出的通知（邀請函），按照時間、地點和與會人員組織召開會議。 勞動紀律處分會議內容包括：
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:

- 員工陳述事情內容（行為、嚴重性、原因等）；如當事人沒有陳述書，則由用人單位陳述事情的經過。
  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.
- 用人單位提出證據證明員工違反內規和勞動法（違規行為、違規程度、勞動紀律形式等）。
  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.....).
- 工會執委會代表對於用人單位證明員工過錯是否正確，是否符合法律規定的意見。
  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).
- 用人單位的最終結論（註明違紀行為、違紀程度、勞動紀律形式）。
  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).
- 會議的所有內容必須做成會議記錄並由所有與會者簽字，如果其中一名與會者不在會議記錄上簽字，必須說明原因。
  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年開始執行的越南勞動法之若干新規定
MỘT SỐ QUY ĐỊNH MỚI CỦA LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐƯỢC ÁP DỤNG VÀO NĂM 2021

5. 作出勞動紀律處分之決定：自召開勞動紀律處分會議之日起 7 日內，如違規者無異議，用人單位將依據“勞動紀律處分會議記錄”作出處分決定。
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. 發送勞動紀律處分之決定書並存檔備案：自作出勞動紀律處分決定書之日起 7 日內，用人單位將“勞動紀律處分決定書”複印件送達所有參加勞動紀律處分會議的人員（違規者、工會、單位管理人員等）並保存所有勞動紀律處分的資料。如果處以開除形式的紀律處分，用人單位將“勞動紀律處分決定書”抄送公司所在地的勞動榮軍社會廳。
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.

法律規定對照表
BẢNG SO SÁNH QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT

目前的紀律處分程序 Trình tự xử lý kỷ luật hiện tại *（依照第 05/2015/NĐ-CP 號議定第 30 條）* *(Theo Điều 30 Nghị định số: 05/2015/NĐ-CP)*	已經修改、補充的紀律處分程序 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 號議定第 1 條第 12 款）* *(Theo Khoản 12 Điều 1 Nghị định số: 148/2018/NĐ-CP **có hiệu lực kể từ ngày 15/12/2018**)*
第三十條、勞動紀律處分程序 **Điều 30. Trình tự xử lý kỷ luật lao động**	**第三十條、勞動紀律處分程序** **Điều 30. Trình tự xử lý kỷ luật lao động**
勞動法第 123 條勞動紀律處分程序規定如下： Trình tự xử lý kỷ luật lao động tại Điều 123 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:	勞動法第 123 條勞動紀律處分程序規定如下： Trình tự xử lý kỷ luật lao động tại Điều 123 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:
1. 用人單位至少在勞動紀律處分會議召開前 5 個工作日向基層工會執委會或基層上級工會執委會（若未成立基層工會）、員工、18 歲以下員工的雙親或法律代表人發出出席會議處理勞動紀律處分之書面通知。 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.	1. 用人單位發現勞動者在違規行為發生時有勞動紀律違規行為的，予以製作違規記錄，並通知所在單位的集體勞動代表組織、18 歲以下員工的雙親或法律代表人以便召開勞動紀律處分會議。 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.

法律規定對照表
BẢNG SO SÁNH QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT

2. 勞動紀律處分會議在本條第1款規定被通知的全體與會人員出席的情況下進行。用人單位已經書面通知 3 次而其中與會人員之一未出席的，則用人單位召開勞動紀律處分會議，員工正處於勞動法第 123 條第 4 款規定不能處以紀律處分期間的情況除外。 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. 用人單位在違規行為發生後發現勞動紀律違規行為的，有充分依據證明勞動者有過錯，並在處分時效期限內的，則採取如下措施： 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) 用人單位將處理勞動紀律會議的內容、時間、地點通知勞動法第 123 條第 1 款 b、c 點規定的與會人員，確保所有與會人員在會前收到通知，並在被通知的所有與會人員出席的情況下進行勞動紀律處分會議。 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) 收到用人單位的通知時，在收到通知之日起最多 3 個工作日內，勞動法第 123 條第 1 款 b、c 點規定的與會人員必須確認出席會議。如不出席的，須通知用人單位並說明原因。 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. 勞動法第 123 條第 1 款 b、c 點規定的與會人員之一未確認出席，或提出不正當原因，或已確認出席但未出席的，用人單位依然進行勞動紀律處分。 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.

法律規定對照表
BẢNG SO SÁNH QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT

3. 召開勞動紀律處分會議，必須在會議結束前形成會議記錄，並經與會人員通過。會議記錄必須有本條第 1 款規定的所有與會人員和會議記錄人的簽名。如果其中一名與會者不在會議記錄上簽字必須說明原因。 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.	3. 召開勞動紀律處分會議，必須在會議結束前形成會議記錄，並經與會人員通過。會議記錄必須有所有與會人員的簽名。如果其中一名與會者不在會議記錄上簽字，必須說明原因。 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. 根據本議定第 3 條第 1 款 a、b、c、d 點規定的訂立勞動合同的人是有權對員工作出勞動紀律處分決定的人。被授權簽訂勞動合同的人只能以譴責的形式進行勞動紀律處分。 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.	4. 代表用人單位方訂立勞動合同的人是有權對員工作出勞動紀律處分決定的人 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.

法律規定對照表
BẢNG SO SÁNH QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT

5. 勞動紀律處分決定須在勞動紀律處分時效期間或勞動法第 124 條規定的勞動紀律處分時效延長期限內出具。勞動紀律處分決定必須送達所有參加勞動紀律處分會議的人員。	5. 勞動紀律處分決定須在勞動紀律處分時效期間或勞動法第 124 條規定的勞動紀律處分時效延長期限內出具。勞動紀律處分決定必須送達員工、18 歲以下員工的雙親或法律代表人及所在單位的集體勞動代表組織。
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.	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.

聯絡方式 / Liên lạc chúng tôi

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

www.everwin-group.com