International Labor Brief 국제노동브리프 | 2017년 8월호 pp.59~70
한국노동연구원

베트남 노동법상 근로계약 규정의 특징과 개정 동향

박재명 (베트남 하노이 법과대학교 노동법·사회보장법 박사과정)

■ 머리말

현재 베트남은 급속한 경제성장에 따른 노동관계 변화에 대응하고, 타 법제와의 정합성을 유지하며, 지금까지 제기되어왔던 법 적용상의 문제점을 해결하기 위해 노동법을 개정하는 중에 있다.[1] 특히 이번 개정(안)은 근로계약에 대한 규정을 상당 부분 포함하고 있는데, 이는 근로관계와 근로자의 권익에 근간이 되는 부분으로 개정의 핵심 사항 가운데 하나이다. 또한 근로계약의 이행과 종료에 관한 내용은 임금과 더불어 노동분쟁의 가장 큰 원인으로, 그 변경 내용을 주의 깊게 살펴볼 필요가 있다. 따라서 본고에서는 현행 베트남 근로계약 규정과 노동법 개정(안)을 비교 분석하고, 이들이 노동관계에 미칠 영향을 전망해보고자 한다.

1) 2017년 3월 21일 발표된 베트남 정부(노동보훈사회부)의 노동법 최종 개정(안), https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Luat-sua-doi-cua-Bo-Luat-lao-dong-2016-333670.aspx

■ 법 규정의 세부 개정 동향

근로계약 체결

<표 1> 근로계약의 형식에 관한 규정의 개정

현 행	개 정 (안)
노동법 제16조(근로계약의 형식)	노동법 제14조(근로계약의 형식 및 체결권한자)
1. 동조 제2항의 경우를 제외하고 근로계약은 서면으로 체결되어야 하며, 2부를 작성하여 근로자가 1부, 사용자가 1부를 보관한다. 2. 당사자들은 3개월 미만의 임시직에 대하여 구두로 근로계약을 체결할 수 있다.	1. 근로계약은 서면으로 체결되어야 하며, 2부를 작성하여 근로자가 1부, 사용자가 1부를 보관한다. 단, 1개월 미만의 업무에 대한 근로계약 체결은 구두로 할 수 있다. (변경) 2. 근로계약의 체결은 해당 근로자가 직접 하여야 한다. (현행 노동법 제18조 제1항이 동 항으로 삽입) 3. 근로계약을 체결할 수 있는 권한을 가진 사용자는 다음과 같다. a)회사에 관한 법률 또는 회사의 조례, 합작회사 규정에 따른 대표자 (신설) b)법률규정에 따라 설립된 법인, 조직, 기관의 대표자 (신설) c)가구(家口), 협동조합, 법인 아닌 조직의 권한 있는 대표자 (신설) d)근로자를 직접 고용하는 개인사업자 (신설) d)동항의 a)호 또는 b)호에 준하는 권한을 가진 자 (신설)

현행 노동법 제16조는 근로기간이 3개월 미만인 근로자에 대하여 구두(口頭)로 근로계약을 체결할 수 있도록 규정하고 있지만(동조 제2항), 개정(안)에서는 이 대상이 1개월 미만의 근로계약 근로자로 변경되었다. 또한 근로계약을 체결하는 근로자는 원칙적으로 직접 근로계약을 체결하도록 하였고(노동법 개정(안) 제14조 제1항),[2] 근로계약을 체결할 수 있는 권한을 가진 사용자의 대상을 명시적으로 규정하였다. 이는 근로자의 권리를 강화함과 동시에 관련 분쟁을 사전에 예방하기 위함이다. 이 외에 근로계약 체결 전 근로자는 사용자가 채용에 관해 요구하는 자신의 정보를 사용자에게 반드시 제공하여야 하며 이에 대한 책임 규정도 추가되었다(노동법 개정(안) 제19조 제2항).

또한 하나의 근로자는 다수의 사용자와 근로계약을 체결할 수 있는데 다만 자신이 체결한

2) 현행 노동법 제18조 제2항은 2개월 미만의 계절적 또는 특정 작업 근로자의 경우에는 근로자 집단이 근로자 집단 소속의 근로자 1인에게 근로계약을 체결할 권한을 위임할 수 있으며, 근로계약 체결에 대한 효과는 근로자 모두에게 적용되게 하여 근로자의 근로계약 체결에 대한 위임을 법적으로 가능하게 하였는데, 이 규정은 이번 개정(안)에서도 현행 유지되었다.

근로계약은 모두 완전하게 이행하여야 한다(노동법 제21조).[3] 이것은 근로자가 가능한 한 많은 근로 수입을 얻는 것을 법적으로 보장하는 의미가 있으며, 이번 개정(안)에서 이 규정은 현행 유지되었다.[4]

<표 2> 근로계약의 종류에 관한 규정의 개정

현행	개정(안)
노동법 제22조(근로계약의 종류)	노동법 제20조(근로계약의 종류)
1. 근로계약은 다음의 형식 중 하나로 이루어져야 한다. a) 기간의 정함이 없는 근로계약 b) 기간의 정함이 있는 근로계약(12~36개월) c) 12개월 미만의 계절적 작업 또는 특정 작업에 대한 근로계약 2. 동조 제1항 제b호 및 제c호에 규정된 근로계약의 기간이 종료되고, 근로자가 근로를 계속하는 경우, 양 당사자는 ~~계약 종료일로부터 30일 이내에 (삭제)~~ 새로운 근로계약을 체결하여야 한다. 만약 새로운 근로계약이 체결되지 않는 경우에는 동조 제1항 제b호 제c호의(추가) 근로계약은 기간의 정함이 없는 근로계약이 되고, ~~동조 제1항 제c호의 근로계약은 계약 기간을 24개월로 정한 근로계약이 된다.(삭제)~~ 양 당사자가 기간의 정함이 있는 새로운 근로계약을 체결하는 경우, 양 당사자는 이를 1회에 한하여 연장할 수 있으며, 만약 그 이후 근로자가 근로를 계속한 경우에는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하여야 한다. 3. 생략 4. 고령자와 베트남 내 외국인 근로자는 기간의 정함이 있는 근로계약과 계절적 업무에 따른 근로계약만을 체결할 수 있으며 동조 제2항의 적용이 제외된다. (신설)	

현행 근로계약은 근로기간 정함의 유무 및 업무의 종류에 따라 그 형식을 3가지로 규정하고 있으며, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우에는 그 기간의 연장에 관한 규정을 두고 있다(노동법 제22조). 이번 개정(안)에서는 기간의 정함이 있는 근로계약을 새로이 연장하는 경우, 근로계약 종료일로부터 30일 전 이내에 새로운 근로계약을 체결하여야 한다는 조항이 삭제되었는데, 이것은 근로계약 연장의 갱신기한을 삭제하여 사용자와 근로자가 기한에 얽매이지 않고 자유로이 근로계약을 연장할 수 있도록 편의성을 증진시킨 것으로 볼 수 있다. 또한 12개월 미만의 계절적 작업 또는 특정 작업에 대한 근로계약을 연장하는 경우, 새로운 계약의 체결이 없으면 근로계약 기간을 24개월로 정한다는 규정을 삭제하고 기간의 정함이 없는 근로자로 전환하도록 하였는데(노동법 개정(안) 제20조 제2항), 이것은 해당 근로자들이 근

3) 현행 노동법 제21조에 따라 사회보험이나 의료보험 가입은 정부의 시행령에 별도로 규정하고 있으며 이번 개정(안)에서 그대로 유지되었다.
4) Lưu Bình Nhưỡg và 2người(2015), p.49.

로계약 종료 후 새로운 계약 체결 없이 계속 근로하는 것에 따른 지위 불안을 해소하기 위함이다(노동법 개정(안) 제22조 제2항 제b)호).[5]

반면 고령자[6]와 베트남 내 외국인에 대해서는 고용 유연성 증진과 근로관계 당사자의 편의성을 위해 기간의 정함이 있는 근로계약과 계절적 업무에 따른 근로계약만을 할 수 있도록 하는 규정을 신설하였다.[7]

또한 베트남은 근로자의 수습에 대한 내용 역시 법으로 규정하고 있는데(노동법 제26~29조),[8] 이번 개정(안)에서는 그 내용이 다소 변경되었다. 현행 규정은 근로자의 수습 기간이 종료했음에도 불구하고 새로운 근로계약 체결 없이 사용자가 근로자를 계속 사용하는 경우에 대한 처리 규정이 없어 이들 근로자의 지위를 불안하게 하는 법적 틈이 있었다.[9] 이를 개선하기 위해 개정(안)은 위와 같은 경우, 수습근로자가 사용자에게 정식 근로 계약체결을 요구할 수 있으며, 사용자는 반드시 이에 응해 근로계약을 체결하게끔 하였다(노동법 개정(안) 제27조 제3항). 원칙적으로 근로자는 수습 기간 동안 사용자와 합의한 업무 내용이나 성과를 충족하게 되면 수습기간이 끝나고 새로운 근로계약을 체결할 수 있고, 그렇지 못한 경우 양 당사자는 예고나 보상 없이 수습계약을 종료할 수 있다(노동법 제29조 제2항).[10]

5) Vũ Thị Bích Hải(2016), 15~16쪽.
6) 현행 노동법에 따른 고령자의 기준은 다음과 같다. 노동법 제166조 제1항 고령 근로자란 동법 제187조에서 규정한 연령에(남자 만 60세, 여자 만 55세) 달한 후에 계속 근로하는 자를 말한다.
7) 한국과 베트남 정부는 베트남 내 한국인 근로자의 사회보험 이중가입 문제를 해결하기 위해 협의 중이다.
8) 현행 노동법 제27조는 수습 근로계약은 1회에 한하여 전문대학 이상의 학력, 지식과 기술을 요하는 수습기간은 60일 이내, 중급 수준의 지식, 기술을 요하는 수습 기간은 30일 이내, 기타 이외의 업무의 수습 기간은 6일 이내로 규정하고 있다. 또한 계절적 근로계약에 따른 근로자는 수습을 하지 못한다(동법 제26조 제1항).
9) Huỳnh Văn Sơn(2016), p.43.
10) 참고로, 한국은 수습이나 시용 근로자에 대한 정의 규정은 없지만 임금(최저임금법 제5조)이나 해고의 예고(근로기준법 제35조) 등에서 수습근로자의 사용을 인정하고 있다. 한국에서 수습이란 정식 근로계약의 체결 이후 업무의 교육이나 연수의 의미를 가지고 있고, 시용이란 정식 근로계약의 체결 전 업무에 적합한가를 평가하기 위해 일시적으로 근로자를 채용하여 사용하는 소위 '인턴십(Internship)' 같은 개념을 의미한다. 따라서 베트남의 수습 규정은 한국의 수습과 시용에 대한 요소들을 조금씩 가지고 있으나 정식계약의 체결 이전의 근로관계라는 기준에 비추어보면 사실상 한국의 시용의 개념에 더 가깝다고 볼 수 있다. 이러한 이유로 베트남에 있는

근로계약 이행

<표 3> 근로계약의 이행에 관한 규정의 개정

현 행	개 정 (안)
노동법 제32조(근로계약의 이행이 정지되는 경우)	노동법 제30조(근로계약의 이행이 정지되는 경우)
1. 근로자가 군복무를 하여야 하는 경우 2. 근로자가 형사소송법에 따라 일시적으로 유치, 감금된 경우 3. 근로자가 교정시설, 약물치료소, 교육기관 입소에 대한 강제적인 결정을 따라야 하는 경우 4. 이 법 제156조에 규정된 임신한 여성 근로자의 경우 5. 기타 양 당사자가 합의한 경우	1. 근로계약의 이행이 정지되는 경우 a) 좌측 제1항과 동일 b)좌측 제2항과 동일 c) 좌측 제3항과 동일 d)좌측 제4항과 동일 (조항 변경) đ) 근로자가 국가가 100% 출자한 유한책임회사의 관리자로 임명된 경우 (신설) e) 근로자가 책임 있는 임명권자에 의해 국가기관의 대표로 임명된 경우 (신설) g) 좌측 제5항과 동일 (조항 변경) 2. 근로자가 근로계약에 따른 임금 지급이나 각 근로조건을 보장받지 못한 경우. 단, 당사자가 합의한 경우는 예외로 한다. (신설)
노동법 제33조 (근로계약 이행 정지 기간이 만료된 근로자의 복직)	노동법 제31조 (근로계약 이행 정지 기간이 만료된 근로자의 복직)
동법 제32조에 따른 근로계약 이행 정지 기간이 종료된 날로부터 15일 이내에 양 당사자가 달리 합의하지 않는 한 근로자는 근무지로 출근하여야 하며, 사용자는 근로자를 복직시켜야 한다.	1. 현행 노동법 제33조의 본문이 동항으로 변경되고 내용은 현행 유지 2. 근로자가 복귀했을 때 본래의 근로계약에 따른 업무가 존재하지 않는 경우 양 당사자는 근로자의 새로운 업무에 대하여 협의하여야 한다. 양 당사자가 이에 협의하지 못하고 근로계약을 종료하여야 하는 경우 사용자는 근로자에게 퇴직수당 등을 지급하여야 할 책임이 있다. (신설)

베트남은 근로자가 근로계약 이행을 정지할 수 있는 경우와 그 이후 복귀에 관한 내용을 법규정으로 명시한 것이 흥미롭다.[11] 현행 노동법 제32조는 근로계약의 이행이 정지되는 5가지 경우를 규정하고 있는데, 이번 개정(안)은 현행 조항을 유지하면서 〈표 3〉의 개정(안) 제30조 제1항 đ)호 및 e)호의 2가지 경우를 추가하였다. 이것은 베트남이 상대적으로 많이 보유하고 있는 아직 민영화되지 않은 국영기업 내지는 국책기관에 근로자들이 진출하였다가

한국 기업들은 베트남 노동법상의 수습 개념과 한국의 수습 개념을 혼동하는 경우가 많아 종종 이와 관련한 분쟁이 발생하고 있다.

11) 참고로 한국은 근로자의 근로계약 이행의 정지를 법정 사유로 규정하지 않고, 근로자가 근로계약상의 근로 제공을 이행하지 못하는 경우 근로계약 또는 취업규칙, 단체협약, 양 당사자의 합의에 따르도록 하고 있다.

해당 직의 임기가 끝난 후 원직에 복귀하는 데 어려움이 있었기에 이를 해결해주기 위해 신설한 규정이다.

또한 현행 노동법 제33조에 따라 근로계약 이행 정지 기간이 종료된 경우, 근로자는 사용자와 별도의 합의가 없으면 근로계약 이행 정지의 기간이 종료된 날로부터 15일 이내에 근무지로 복귀하여야 하고 사용자도 이 근로자를 복직시켜야 한다. 그동안 해당 근로자의 복귀 시 원래의 업무가 없어진 경우에 대한 처리규정이 없어 분쟁의 소지가 있었는데,[12] 이러한 문제를 해결하기 위해 개정(안)은 근로자가 사용자와 새로운 업무에 대해 합의하지 못하고 퇴직하는 경우 퇴직수당을 지급하는 등의 사용자 책임을 규정하는 조항을 신설하였다(제31조 제2항).

근로계약의 변경과 보충, 종료

<표 4> 근로계약의 변경과 보충, 종료에 관한 규정의 개정

현 행	개 정 (안)
노동법 제36조(근로계약이 종료되는 경우)	노동법 제34조(근로계약이 종료되는 경우)
1. 근로계약 기간이 만료한 경우. 다만, ~~아 법 제192조제6항(비전임 노동조합 간부)에 규정된 경우는 제외한다. (삭제)~~ 2. 근로계약에서 정한 직무가 완료된 경우. 3. 양 당사자들이 계약해지에 동의한 경우. 4. 근로자가 사회보험료 납부 기간 요건을 충족하고, ~~아 법 제187조(은퇴연금 수령 연령)에 규정된 은퇴 수령 연령에 도달한 경우.~~ (☞ "은퇴연령에 도달한 경우"로 변경) 5~6. 현행 규정과 동일(생략) 7. 개인인 사용자가 사망한 경우 또는 법원에 의하여 민사행위능력의 상실, 실종 또는 사망 선고가 내려지는 경우, 개인이 아닌 사용자가 영업을 종료한 경우 또는 권한 있는 주무기관의 근로계약 종료의 결정. (신설) 8~10. 현행 규정과 동일(생략)	
노동법 제37조(근로자의 일방적인 근로계약 해지권)	노동법 제35조(근로자의 일방적인 근로계약 해지권)
1. 기간의 정함이 있는 근로계약 또는 12개월 미만의 계절적 작업 또는 특정 작업의 근로계약에 따라 일하는 근로자는 다음 각호의 경우 계약기간 만료 이전에 일방적으로 근로계약을 종료할 수 있다. a) 근로계약 위반 또는 근로조건이 보장되지 않는 경우 ~ g) 근로자의 질병 또는 사고 등 2. (생략) 3. 기간의 정함이 없는 근로계약에 따라 근무하는 근로자는 근로계약을 일방적으로 해지할 수 있다.	제1개정(안) 현행 규정과 동일 제2개정(안) 근로자는 언제든지 특별한 사유 없이 일방적으로 근로계약을 해지할 수 있으며, 단, 사용자에게 미리 통보하여야 한다.

12) Nguyễn Thị Bích(2016), p.24.

현행 노동법 제36조 제1항은 근로계약 종료에 있어 "비전임 노동조합 간부의 임기 중 그의 근로계약이 만료한 때에는 임기의 만료 시까지 기존 근로계약이 연장"된다는 예외조항을 두고 있다. 이것은 기간의 정함이 없는 근로계약의 근로자가 정년에 도달하였음에도 불구하고 노동조합의 비전임 간부직을 수행하고 있는 경우, 그 잔여 임기만큼 근로자의 정년이 연장되는 효과를 가져왔다. 이에 해당 사업장 근로자들과의 정년에 대한 형평성 문제가 제기되어 이번 개정(안)에서는 이 예외규정이 삭제되었다.[13] 또한 연금 수령 연령에 도달하면 은퇴하도록 한 규정을 개정(안)은 법정 은퇴연령 규정[14]을 마련해 대체하는 것으로 변경하였다(노동법 개정(안) 제34조 제4항).

근로자의 일방적인 근로계약 해지권을 정한 현행 노동법 제37조는 기간의 정함이 있는 근로계약 또는 12개월 미만의 계절적·특정 업무 근로자의 경우, 근로자가 근로계약을 일방적으로 해지할 수 있는 권리를 가지지만 동조 제1항 각호에 따른 법정 사유에 해당하지 않으면 이를 행사할 수 없도록 하였다. 이 규정은 만약 해당 근로자가 임금이 더 높은 회사로의 이직을 원하더라도 이것이 근로계약을 일방적으로 해지할 수 있는 법정 사유에 해당되지 않아 근로자가 자유롭게 이직하거나 퇴사할 수 없는 문제를 발생시켰다. 따라서 이러한 문제를 해결하기 위해 개정(안)에서는 근로자가 근로계약을 일방적으로 해지할 수 있도록 법정 사유를 폐지하는 방안과 현행 조항을 유지하는 방안 등의 2가지 (안)이 제시되었다.[15]

이 외에, 사용자의 일방적인 근로계약 해지권(현행 노동법 제38조)에 대한 내용도 개정(안)에서 다소 변경되었다. 개정(안) 제36조 제1항 đ)호에 따라 근로자가 1개월간 누적해서 5일 이상 또는 1년에 20일 이상 특별한 사유 없이 근로 제공을 해태(무단결근 등)하는 경우, 사용자가 일방적으로 근로계약을 해지할 수 있도록 하는 규정이 신설되었는데, 이것은 사용자의 경영상 인사권을 보장하고 강화하기 위함이다.

13) Nguyễn Hữu Chí(2013), p.5.
14) 정년퇴직의 연령은 현행(남자는 만 60세, 여자는 만 55세)을 유지하는 방안과 연장하는 방안(2021년부터 남자는 만 62세, 여자는 만 60세)을 현재 국회에서 심의 중이다(노동법 개정(안) 제148조).
15) 참고로, 한국의 경우에는 모든 종류의 근로계약에 대해 근로자의 일방적 해지권이 보장된다. 단, 이로 인해 상대방에게 손해가 발생한 경우에는 그에 대한 배상책임이 있다(민법 제661조).

근로계약의 무효

<표 5> 근로계약의 무효에 관한 규정의 개정

현 행	개 정 (안)
노동법 제52조(무효인 근로계약의 처리)	노동법 제50조(무효인 근로계약의 처리)
2. 근로계약의 내용이 전부 무효가 된 경우 다음의 방법에 따라 처리한다. a) 이 법 제50조 제1항 제b호에 규정된 권한 없는 자에 의한 근로계약 체결의 경우, 국가노동관서는 근로계약을 다시 체결하도록 지도한다. b) 근로자의 권리, 의무 및 이익은 단체협약 또는 법률의 규정에 따라 결정한다. 3. 정부는 동조에 대한 상세 규정을 마련한다.	2. 근로계약의 내용이 전부 무효가 되는 경우 근로자의 권리, 의무와 이익에 대해 양 당사자는 기존에 합의한 내용에 따라 해결할 수 있다. 단, 이 내용은 노동법, 단체협약 그리고 기타 법률의 규정에 반할 수 없다. (변경) 또한 근로자가 권한 없는 자와 근로계약을 체결하여 근로계약이 전부 무효가 되는 경우에도 근로자가 계속하여 근로를 원할 경우 양 당사자는 동법의 각 규정에 따라 다시 근로계약을 체결할 수 있다. (변경)

현행 노동법 제52조는 무효인 근로계약의 처리에 대해 일부 무효와 전부 무효인 경우를 나누어 규정하고 있으며, 이번 개정(안)에서는 근로계약의 내용이 전부 무효인 경우에 관한 규정만 변경되었다. 현행 규정은 근로자가 권한 없는 자와 근로계약을 체결하면 해당 근로계약이 전부 무효가 되며, 국가 주무관청의 지도로 근로계약을 다시 체결하도록 하였다. 하지만 이번 개정(안)은 이와 같은 경우, 주무관청의 지도나 개입 없이 양 당사자가 직접 해당 위 법 규정에 따라 근로계약을 다시 체결하거나 기존에 합의한 분쟁 해결 절차에 따라 이를 처리할 수 있도록 하였다. 이것은 국가의 개입 없이 사용자와 근로자가 자치적으로 관련 분쟁을 해결할 수 있도록 유도한 것이다.

근로계약과 취업규칙 및 단체협약

<표 6> 취업규칙에 관한 규정의 개정

현 행	개 정 (안)
노동법 제119조(취업규칙)	노동법 제95조(취업규칙)
1. 10인 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 문서로 작성된 취업규칙을 가지고 있어야 한다. 2. 취업규칙의 내용은 노동법 또는 다른 관련 법령의 규정에 반해서는 안 되고, 다음과 같은 사항의 주요 내용을 포함하여야 한다. a) 근로시간 및 휴식시간 b)~đ) 생략 3. 사용자는 취업규칙을 공표하기 전에, 단위 근로자집단 대표조직과 협의하여야 한다.	1. 현행 규정과 동일 2. 취업규칙의 내용은 노동법 또는 다른 관련 법령의 규정과 단체협약에 반해서는 안 되며, 다음과 같은 사항의 주요 내용을 포함하여야 한다. (삽입) a)~đ) 현행 규정과 동일 3. 사용자는 취업규칙을 공표하기 전에, 단위 근로자 조직 대표의 의견을 청취하여야 한다. 동법 제164조(노사협의회의 조직)에 따라 사업장에 노사협의회를 설치하여야 하는 사업장은 취업규칙의 작성과 공표를 위해 각 단위 사업장의 노사협의회 대표의 의견을 청취할 수 있다. (삽입)

현행 노동법 제119조 제2항은 취업규칙이 법령에 반하면 안 된다고 규정하였을 뿐 단체협약과의 관계를 언급하지 않고 있다. 따라서 취업규칙이 단체협약에 반하는 경우에는 어떻게 처리하여야 하는지에 대해서는 논쟁의 여지가 있었다. 이에 노동법 제50조 제3항(근로계약의 무효)을[16] 유추 해석하거나 베트남의 노동법적 법리, 다시 말해 노사합의에 있어 집단적 합의를 개인적 합의보다 우선시하는 법리를 통해 취업규칙이 단체협약에 반해서는 안 된다는 추단적인 해석을 해왔다. 이에 이번 개정(안)에서는 취업규칙이 법령뿐만 아니라 단체협약에도 반하면 안 된다는 내용을 명시함으로써 법령(노동법)과 단체협약, 취업규칙, 근로계약의 상호 간 사법적 효력을 명확히 하고 그 위계를 명시하였다(개정(안) 제95조 제2항). 아울러 현행 노동법 제119조 제3항에 따라 사용자는 취업규칙을 공표하기 이전에 근로자 집단의 대표와 협의하게 되어 있었으나 노동법 각 조항의 정합성을 위해 개정(안)은 근로자 대표 또는 노사협의회 대표로 그 대상을 변경하였다(개정(안) 제95조 제3항).

이 외에도 현행 노동법은 취업규칙을 변경하는 것에 대해 어떠한 규정도 두지 않고 있는데 이러한 상황에서 만약 사용자가 일방적으로 작성하고 사업장에 적용하는(노동법 제119조)

16) 현행 노동법 제50조 제3항은 "근로계약 내용의 전부 또는 일부가 근로자의 권리를 현행 노동법, 취업규칙, 단체협약, 노동규정보다 불리하게 규정되거나, 근로계약의 내용이 근로자의 다른 권리들을 제한하는 경우 그러한 내용 전부 또는 일부는 무효가 된다"고 규정하고 있다.

취업규칙이 근로자에게 불리하게 변경되면 근로자 개인의 근로계약 내용을 무력화시킬 수 있어 노사 분쟁의 원인이 되는 등의 문제가 발생할 수 있다.[17] 비록 이번 개정(안)에는 취업규칙 변경에 관한 규정이 포함되지 않았지만 노동관계에 있어 중요한 내용인 만큼 국회 심의 과정 중 관련 조항이 추가될 가능성도 있어 보인다.

근로자 파견계약

<표 7> 근로자 파견 규정에 관한 개정

현 행	개 정 (안)
노동법 제53조(근로자 파견)	노동법 제51조(근로자 파견)
1. 근로자 파견이란 근로자 파견활동 허가를 받은 파견사업자에 고용된 근로자가 다른 사용자를 위하여 근무하고, 그 다른 사용자의 지시를 받되 파견사업자와의 근로관계는 유지되는 것을 말한다. 2. 근로자 파견활동은 조건부 사업이고, 일부 일정한 업무에 대해서만 허용된다.	1. 현행 규정과 동일 2. 근로자 파견활동은 조건부 사업이고, 일부 일정한 업무에 대해서만 허용되며 근로자 파견 사업의 허가를 받아야 한다. (변경) 3. 동조 제1항의 규정과 같은 근로자 공급 사업을 하는 개인이나 조직이 근로자 파견 사업의 허가를 받지 못하면 이를 위법한 행위로 간주하여 법률의 규정에 따라 처벌한다. (신설)

현행 노동법 제53조는 근로자 파견 사업에 대해 규정하고 있는데, 근로자 파견계약을 독립된 법률로 규정한 한국과 달리 베트남은 이를 노동법상 근로계약 규율 체계에 포함하고 있다. 또한 아직까지 베트남에서는 정규직 근로자의 임금이 상대적으로 낮아 각 기업이 파견 근로자의 사용으로 얻는 이익이 크게 없었지만 최근 지속적인 인건비 상승과 더불어 대규모 인력을 고용하는 경우, 인력관리의 효율성 및 사용자 책임이 경감되는 등의 효과가 있어 파견근로자 사용에 대한 관심이 높아지고 있다. 그러나 아직 근로자 파견 사업에 대한 역사가 짧고(2013년 시행), 관련 내용에 대한 이해와 인식이 부족해 근로자 파견 사업주가 허가 없이 사업을 운영하거나, 사용사업주가 파견 근로자를 공급받아 다른 사업장에 재(再)파견하는 형태 등의 위법한 사례가 빈번하게 발생하고 있다.[18] 이에 이번 파견규정 개정에 있어 이러한 위

17) 한국은 근로계약이 취업규칙의 기준에 미달하는 경우 그 내용을 무효로 하고 있는 점은 같으나(동법 제97조) 취업규칙의 변경절차를 근로기준법에 규정하고 있고(동법 제94조), 대법원 판례를 통해 취업규칙의 불이익변경에 대한 내용과 기준을 제시하고 있다.

18) Đào Mộng Diệp(2014), p.8.

법적 요소를 차단하고, 관련 질서를 강화하기 위해 허가 없는 파견 사업에 대한 처벌규정을 신설하였다(개정(안) 제51조 제3항).

■ 시사점

이번 개정(안)에는 각 법 규정 간 정합성과 명확성(근로계약 형식, 종류와 근로자파견)의 확보, 근로자의 권리 보호(근로계약의 이행 정지, 근로자의 일방적 근로계약 해지권, 취업규칙), 사용자의 경영상 편익 증진(근로계약 종료) 그리고 노사자치(무효인 근로계약의 처리)를 위한 개선의 노력이 반영되어 있다. 다만, 개정조치가 필요하다고 논의되어 온 몇몇 부분들(기간의 정함이 있는 근로계약의 남용, 취업규칙 변경 등)이 포함되지 않은 것은 다소 아쉬움으로 남는다. 현재 베트남은 2013년 이후 불과 4년 만에 다시 전면적인 노동법 개정을 통해 경제와 사회, 노동관계 변화에 대한 대응을 준비하고 있다. 특히 베트남의 산업구조가 빠르게 다변화됨에 따라 취업 및 근로계약의 형태 등이 세분화되면서 근로조건의 결정 및 변경과 같은 근로관계를 둘러싼 이슈와 개별적 노동분쟁 역시 계속 증가할 전망이다. 따라서 이를 감당해내야 할 노동법상 근로계약 규정의 정비는 매우 중요한 문제이고 각 노동당사자들은 이 변화를 주의 깊게 살펴볼 필요가 있다. KLI

참고문헌

· 베트남 전자법률도서관, 노동법 최종 개정(안), https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Luat-sua-doi-cua-Bo-Luat-lao-dong-2016-333670.aspx

· Lưu Bình Nhưỡg và 2người(2015), 「Bình luận khoa học Bộ luật lao động」 Nhà xuất bản lao động.

· Đào Mộng Diệp, "Cho thuê lại lao động - những vấn đề pháp lý đặt ra và giải pháp hoàn thiện", Luật học. Trường Đại học Luật Hà Nội, Số 5/2014.

· Huỳnh Văn Sơn, "Một số vấn đề sinh viên đại học gặp phải trong thực tập tốt nghiệp", Tâm lý học. Viện Tâm lý học, Số 5/2016.

· Nguyễn Hữu Chí, Bùi Thị Kim Ngân, "Thực hiện, chấm dứt hợp đồng lao động theo Bộ luật lao động năm 2012 - Từ quy định đến nhận thức và thực hiện", Luật học. Trường Đại học Luật Hà Nội, Số 8/2013.

· Nguyễn Thị Bích, "Một số vấn đề này sinh từ các quy định về hợp đồng lao động", Tòa án nhân dân. Tòa án nhân dân tối cao, Số 1/2016.

· Vũ Thị Bích Hải, "Sự cần thiết phải bảo vệ người sử dụng lao động trong chế định hợp đồng lao động", Dân chủ và Pháp luật. Bộ Tư pháp, Số 7/2016.