



**LUẬT SƯ NGUYỄN HỮU PHƯỚC**  
**NGUYEN HUU PHUOC ESQ.**

---

# **THUẬT NGỮ**

# **THÔNG DỤNG**

---

**TRONG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG**  
**GLOSSARY OF COMMONLY USED TERMS**  
**IN LABOUR LAW**



# LỜI CẢM ƠN

## ACKNOWLEDGEMENT

Viết sách là một cuộc hành trình dài và hành trình này thật thú vị khi được làm việc chung với những bạn trẻ giàu nhiệt huyết và năng động. Thật vậy những suy nghĩ của tôi đã được mở rộng và đào sâu hơn rất nhiều từ các đóng góp của các cộng sự này.

*Writing books is a long journey and it is a pleasure for me to work with young, enthusiastic and dynamic people. Indeed, my thoughts have been greatly expanded and deepened by the contributions of these associates.*

Có một số bạn trong đội ngũ chuyên viên tư vấn pháp lý chuyên nghiệp của Công ty luật Phuoc & Partners đã đóng góp rất nhiều cho việc hoàn thành Quyển sách này trong thời gian 6 tháng và tôi đặc biệt biết ơn họ.

*There are a number of my colleagues in the professional legal advisory team of Phuoc & Partners Law Firm who have greatly contributed to the completion of this Book with the timeframe of 6 months and I am especially grateful to them.*

Đó là Trợ lý luật sư Nguyễn Thị Tú Trinh và Trợ lý luật sư Nguyễn Tuấn Đạt, những người đã dành thời gian liệt kê các thuật ngữ pháp lý thường gặp trong pháp luật lao động Việt Nam rồi từ đó tìm kiếm các định nghĩa, giải thích trực tiếp hay gián tiếp có liên quan trong hàng trăm văn bản quy phạm pháp luật của Việt Nam và nước ngoài, các án lệ, các sách dạy luật trong và ngoài nước, các bài báo chuyên đề. Bên cạnh đó, còn có Trợ lý luật sư Đỗ Thục Đoan Nghi, là trưởng nhóm phụ trách việc tập hợp, rà soát cũng như bổ

sung và điều chỉnh nội dung bản thảo các thuật ngữ pháp lý. Bên cạnh đó, còn có sự tham gia nhiệt tình của Trợ lý luật sư Phan Huy Quyền, người đã dành khá nhiều thời gian để dàn trang, phối màu và hình ảnh bản thảo một cách chuyên nghiệp để người đọc dễ dàng tìm kiếm các thuật ngữ pháp lý cần tìm.

*Those are Paralegal Nguyen Thi Tu Trinh and Paralegal Nguyen Tuan Dat, who have spent time listing common legal terms in Vietnamese labour law and then looking for relevant direct and indirect definitions and explanations in hundreds of legal documents of Vietnam and abroad, judgments of legal cases, law books in Vietnam and abroad, and relevant legal articles. Besides, there is also Paralegal Do Thuc Doan Nghi, who is the team leader in charge of gathering, reviewing as well as supplementing and adjusting the content of the draft. In addition, there was the enthusiastic participation of Paralegal Phan Huy Quyen, who spent a lot of time arranging pages, colour schemes and draft images in a professional way so that readers can easily find legal term that they look for.*



# LỜI MỞ ĐẦU

## INTRODUCTION

Khi tham khảo các văn bản pháp luật lao động hay các quyển sách phân tích về luật lao động của Việt Nam, bạn đọc thường bắt gặp một số thuật ngữ pháp lý chuyên ngành về luật lao động mà nếu không phải là người học luật tại trường đại học hay làm việc trong lĩnh vực pháp luật thì sẽ gặp không ít khó khăn trong việc hiểu rõ ý nghĩa của các thuật ngữ pháp lý này để áp dụng cho chuẩn xác trong những tình huống cụ thể trong thực tế.

*When referring to labour law documents or analytical books on Vietnamese labour law, readers often encounter some legal terms on labour law that those who are not students at law universities or those are working in the legal field will encounter many difficulties in understanding the meaning of these legal terms in order to apply correctly in specific situations in practice.*

Nhằm giúp bạn đọc hiểu một cách chính xác các thuật ngữ pháp lý này, xin tham khảo phần định nghĩa và giải thích một số thuật ngữ pháp lý phổ biến, thường xuyên được sử dụng trong pháp luật lao động.

*In order to help the readers, understand such legal terms more precisely, please refer to the definitions and explanations of a number of common used legal terms which are usually used in the labour law.*

Chúng tôi hi vọng rằng quyển THUẬT NGỮ THÔNG DỤNG TRONG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG sẽ hỗ trợ một phần nào trong công việc và cuộc sống của bạn đọc trong quan hệ lao động đang ngày càng đổi mới và phát triển.

Tuy nhiên, mặc dù với khả năng kiến thức chuyên môn và kinh nghiệm thực tiễn hạn hẹp của mình, chúng tôi chắc chắn rằng không thể không có những thiếu sót trong quá trình thực hiện Quyển sách này và có một số vấn đề liên quan nhưng chưa được đề cập chi tiết và do đó rất mong bạn đọc gửi cho chúng tôi nhiều góp ý để chúng tôi có thể hoàn thiện hơn Quyển sách trong các lần tái bản trong tương lai.

*We do hope this Book GLOSSARY OF COMMONLY USED TERMS IN LABOUR LAW will assist a part in the work and life of readers in the industrial relations which are increasingly innovating and developing. However, despite our best efforts to demonstrate our limited legal knowledge and practical experience in this Book, we are sure that there must be shortcomings somewhere in the process of making this Book as well as some relevant areas may not be mentioned in detail and therefore we look forward to the readers's feedbacks so we can improve in future editions.*

Trân trọng cảm ơn,

*Sincerely yours,*

Thành phố Hồ Chí Minh, tháng 09 năm 2020

*Ho Chi Minh City, June 2020*

**Luật sư Nguyễn Hữu Phước**

*Nguyen Huu Phuoc Esq.*



# DANH MỤC THUẬT NGỮ

## LIST OF GLOSSARIES

- |   |  |  |
|---|--|--|
| <p><b>1. Bảng lương.....11</b><br/>Wage tables.....11</p> <p><b>2. Bảo hiểm thất nghiệp.....11</b><br/>Unemployment insurance .....11</p> <p><b>3. Bảo hiểm xã hội.. 12</b><br/>Social insurance .....12</p> <p><b>4. Bảo hiểm y tế..... 12</b><br/>Health insurance.....12</p> <p><b>5. Bí mật công nghệ 12</b><br/>Technology secret .....13</p> <p><b>6. Bí mật kinh doanh..... 13</b><br/>Trade secret.....13</p> <p><b>7. Bình đẳng giới..... 13</b><br/>Gender equality .....13</p> <p><b>8. Cách chức.....14</b><br/>Demotion.....14</p> <p><b>9. Cai thầu .....14</b><br/>[Contractor's]<br/>Foreman .....14</p> <p><b>10. Chia, tách, sáp nhập, hợp nhất ... 15</b><br/>Dividing, separating, merging,<br/>consolidating .....16</p> | <p><b>11. Cho thuê lại lao động .....17</b><br/>Labour outsourcing...17</p> <p><b>11.1 Doanh nghiệp cho thuê lại lao động .17</b><br/>Labour outsourcer .....17</p> <p><b>11.2 Bên thuê lại lao động .....17</b><br/>Labour outsourcing party.....17</p> <p><b>12. Chuyển làm công tác khác ..... 18</b><br/>Reassignment of another work.....18</p> <p><b>13. Chuyển quyền sở hữu tài sản ..... 18</b><br/>Transfer of assets owned.....18</p> <p><b>14. Công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm: ..... 18</b><br/>Heavy, toxic or dangerous work:.....19</p> <p><b>15. Công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng: ..... 19</b><br/>Specific job with a duration of less than 12 months:.....19</p> | <p><b>16. Công việc theo mùa vụ:.....19</b><br/>Seasonal work: .....19</p> <p><b>17. Cường bức lao động ..... 20</b><br/>Labour coercion ..... 20</p> <p><b>18. Dịch bệnh nguy hiểm ..... 20</b><br/>Dangerous epidemics..... 20</p> <p><b>19. Doanh nghiệp ..... 20</b><br/>Enterprise..... 20</p> <p><b>20. Đình công ..... 20</b><br/>Strike..... 20</p> <p><b>21. Định mức lao động .....21</b><br/>Labour rates .....21</p> <p><b>22. Đối thoại tại nơi làm việc .....21</b><br/>Discussion at the workplace .....21</p> <p><b>23. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:..... 22</b><br/>Unilateral termination of a labour contract:..22</p> <p><b>24. Gia hạn hợp đồng lao động ..... 22</b></p> |
|---|--|--|

Extend the labour contract.....22	Trade training contract.....25	Probationary contract..... 28
<b>25. Giấy phép lao động: .....22</b> Work permit:.....22	<b>28 Hội đồng thương lượng tập thể.....25</b> The collective bargaining Council....26	<b>36 Kéo dài thời hạn nâng lương..... 28</b> Deferral of wage increase.....29
<b>26. Hòa giải lao động23</b> Labour conciliation ..23	<b>29 Hội đồng tiền lương Quốc gia .....26</b> The National Wage Council.....26	<b>37 Khủng hoảng hoặc suy thoái kinh tế 29</b> Economic crisis or recession .....29
<b>26.1 Hòa giải viên lao động .....23</b> Labour conciliators ..23	<b>30 Hội đồng trọng tài lao động .....26</b> Labour arbitration Councils.....27	<b>38 Ký lại hợp đồng lao động..... 29</b> Resign the labour contract.....29
<b>27. Đào tạo nghề và phát triển kỹ năng nghề .....23</b> Vocational training and development of vocational skills.....24	<b>31 Hợp đồng lao động không xác định thời hạn .....27</b> Indefinite term labour contract.....27	<b>39 Ký kết hợp đồng lao động mới ..... 30</b> Conclude a new labour contract.....30
<b>27.1 Học nghề để làm việc cho người sử dụng lao động.... 24</b> Apprenticeship in order to work for the employer.....24	<b>32 Hợp đồng lao động vô hiệu toàn phần .....27</b> The wholly invalid labour contract .....27	<b>40 Kỷ luật lao động. 30</b> Labour discipline .....30
<b>27.2 Người học nghề: 24</b> Apprentices.....24	<b>33 Hợp đồng lao động vô hiệu từng phần .....28</b> The partially invalid labour contract .....28	<b>41 Làm việc không trọn thời gian:.... 30</b> Part time working:....30
<b>27.3 Tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động.... 24</b> Providing practical training to a trainee in order to work for the employer.....24	<b>34 Hợp đồng lao động xác định thời hạn .....28</b> Definite term labour .28	<b>42 Làm việc vào ban đêm..... 30</b> Night work .....31
<b>27.4 Người tập nghề: ..25</b> Trainees:.....25	<b>35 Hợp đồng thử việc: .....28</b>	<b>43 Lãn công ..... 31</b> Go-slow strike.....31
<b>27.5 Hợp đồng đào tạo nghề .....25</b>		<b>44 Lao động chưa thành niên..... 31</b> Minor employee.....31
		<b>45 Lương khoán ..... 31</b> Wage payable by reference to completed pieces of work.....32

- 46 Lương ngừng việc..... 32**  
Wages on ceasing work ..... 32
- 47 Lương theo giờ... 33**  
Hourly wage..... 33
- 48 Lương theo sản phẩm..... 33**  
Wage payable by reference to products (produced)..... 33
- 49 Lương theo tháng ..... 34**  
Monthly wage ..... 34
- 50 Lương theo tuần 34**  
Weekly wage..... 34
- 51 Lý do kinh tế..... 34**  
Economic reasons.... 34
- 52 Mất năng lực hành vi dân sự..... 34**  
Loss of capacity for civil acts ..... 35
- 53 Mất tích..... 35**  
Missing ..... 35
- 54 Mức lương cơ sở. 35**  
Statutory pay rate..... 35
- 55 Mức lương tối thiểu vùng..... 36**  
Minimum area wage rates ..... 36
- 56 Nâng bậc lương.. 36**  
Pay rate increase..... 36
- 57 Nâng lương .....37**  
Pay rises.....37
- 58 Ngành, nghề công việc đặc thù: .....37**  
Specific occupations:..... 37
- 59 Nghỉ chuyển ca ..37**  
Rest breaks in order to transfer between shifts ..... 37
- 60 Nghỉ trong giờ làm việc .....38**  
Rest breaks during working hours .....38
- 61 Người đại diện theo pháp luật của cá nhân .....38**  
Representation .....39
- 62 Người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp .....39**  
Legal representative of an enterprise.....39
- 63 Người đại diện theo ủy quyền.....39**  
Authorised representative .....39
- 64 Người làm việc không có quan hệ lao động .....39**  
Worker without a labour relationship ...39
- 65 Người lao động cao tuổi ..... 40**  
Elderly employee .....40
- 66 Người lao động đến tuổi nghỉ hưu .... 40**  
Employee reaches the retirement ages..... 40
- 67 Người lao động khuyết tật .....40**  
The employee with disabilities..... 40
- 68 Người lao động... 40**  
Employee .....41
- 69 Người quản lý doanh nghiệp .....41**  
Manager of an enterprise .....41
- 70 Người sử dụng lao động .....41**  
Employer.....41
- 71 Nhân viên:.....41**  
Staff.....42
- 72 Nơi cư trú ..... 42**  
Citizen's residence....42
- 73 Nội quy lao động:.....42**  
Internal labour regulations: .....42
- 74 Nơi tạm trú..... 43**  
Place of temporary residence.....43
- 75 Nơi thường trú... 43**  
Place of permanent residence.....43
- 76 Phân biệt đối xử trong lao động: ..43**  
Discrimination in labour .....43
- 77 Phụ cấp (lương) .44**  
Allowances (wage) .....44



- 78 Phụ lục hợp đồng lao động..... 44**  
An addendum to a labour contract.....44
- 79 Phúc lợi tập thể: 45**  
Collective welfare benefits:.....45
- 80 Phương án sử dụng lao động: ..... 45**  
Labour usage plan:...45
- 81 Quan hệ lao động46**  
Labour relationship..46
- 82 Quấy rối tình dục nơi công sở..... 46**  
Sexual harassment in the workplace .....46
- 83 Quy chế dân chủ ở cơ sở:..... 46**  
Democratic regulations at the grassroots level:.....46
- 84 Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc.....47**  
Criteria for assessing the work completion 47
- 85 Sa thải: .....47**  
Dismissal ..... 47
- 86 Suy giảm khả năng lao động.....47**  
Reduction of working capacity.....48
- 87 Tạm đình chỉ công việc..... 48**  
Temporary suspension of work .....48
- 88 Thang lương: .....48**  
Wage scales:.....48
- 89 Thanh tra lao động .....49**  
Labour inspection.....49
- 90 Thay đổi cơ cấu: 49**  
Restructure .....49
- 91 Thay đổi công nghệ: .....49**  
Technological change:.....49
- 92 Thẻ tạm trú .....49**  
Temporary residence card ..... 50
- 93 Thỏa ước lao động tập thể ngành..... 50**  
Industry collective labour agreement..... 50
- 94 Thỏa ước lao động tập thể.....50**  
Collective labour agreement..... 50
- 95 Thời hiệu khiếu nại .....50**  
Prescriptive period for complaining .....51
- 96 Thời hiệu khởi kiện: .....51**  
Prescriptive period for suing: .....51
- 97 Thời hiệu xử lý vi phạm kỷ luật: .....51**  
The statute of limitation for dealing with breach of labour discipline:.. 51
- 98 Thử việc:..... 51**  
Probationary period of work:..... 52
- 99 Thực tập sinh: ... 52**  
Interns: ..... 52
- 100 Thực tập: ..... 52**  
Internship ..... 52
- 101 Thương lượng tập thể ngành..... 52**  
Industry collective bargaining ..... 53
- 102 Thương lượng tập thể..... 53**  
Collective bargaining53
- 103 Tiêu chuẩn lao động:..... 53**  
Labour standards ..... 53
- 104 Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở ..... 53**  
Organisation representing the employees at the grassroots level..... 54
- 105 Tổ chức đại diện tập thể người sử dụng lao động .... 54**  
Organisation representing the employer ..... 54
- 106 Tổ chức dịch vụ việc làm ..... 54**

	Employment services organisations.....	54			
<b>107</b>	<b>Trách nhiệm vật chất: .....</b>	<b>55</b>	<b>110</b>	<b>Tranh chấp lao động về lợi ích ....</b>	<b>56</b>
	Material responsibility .....	55		Labour dispute about interests.....	56
<b>108</b>	<b>Tranh chấp lao động cá nhân .....</b>	<b>55</b>	<b>111</b>	<b>Tranh chấp lao động về quyền, nghĩa vụ và lợi ích phát sinh .....</b>	<b>56</b>
	Individual labour dispute.....	55		Labour dispute about the rights, obligations and interests arising	56
<b>109</b>	<b>Tranh chấp lao động tập thể .....</b>	<b>55</b>	<b>112</b>	<b>Trợ cấp (lương) ..</b>	<b>56</b>
	Collective labour dispute.....	55		Subsidies (wage).....	57
			<b>113</b>	<b>Trợ cấp mất việc làm .....</b>	<b>57</b>
				Job loss allowance....	57
			<b>114</b>	<b>Trợ cấp thôi việc</b>	<b>58</b>
				Severance allowance.....	58
			<b>115</b>	<b>Trường hợp bất khả kháng .....</b>	<b>59</b>
				Force majeure.....	59
			<b>116</b>	<b>Tuổi nghỉ hưu .....</b>	<b>59</b>
				Retirement age .....	59
			<b>117</b>	<b>Xử phạt vi phạm hành chính .....</b>	<b>59</b>
				Sanctioning of an administrative violation .....	59



1. **Bảng lương<sup>1</sup>**: là văn bản quy định các mức lương cụ thể cho từng loại công việc, nghề nghiệp, chức vụ, tương quan về tỷ lệ tiền lương giữa những người lao động trong cùng ngành nghề theo trình độ, kinh nghiệm làm việc hoặc theo công việc thực tế mà người lao động đảm nhiệm. Cấu tạo bảng lương gồm ngạch lương, bậc lương và hệ số lương.

***Wage tables<sup>2</sup>**: means a document regulating specific wage rates for each type of work, profession, position, and correlation of wage ratios between employees working in the same business line in accordance with professional qualifications, experience or in accordance with the actual work undertaken by employees. The wage tables shall comprise the scale of wages, pay rate and wage coefficients.*

2. **Bảo hiểm thất nghiệp<sup>3</sup>**: là chế độ nhằm bù đắp một phần thu nhập của người lao động khi người lao động bị mất việc làm, hỗ trợ người lao động học nghề, duy trì việc làm, tìm việc làm trên cơ sở đóng vào Quỹ bảo hiểm thất nghiệp. Theo định nghĩa của ILO, khái niệm “bảo hiểm thất nghiệp” được gọi là “unemployment insurance”. Theo đó, bảo hiểm thất nghiệp là thuật ngữ dùng để chỉ một sự đảm bảo rằng người lao động sẽ nhận được trợ cấp thất nghiệp khi họ bị mất việc và vì vậy dẫn đến việc họ không được nhận lương. Việc tham gia bảo hiểm thất nghiệp có thể bắt buộc hoặc tự nguyện, được cấp kinh phí chỉ bởi các khoản đóng góp (từ người lao động hoặc từ cả người lao động và người sử dụng lao động) hoặc bởi các khoản đóng góp và trợ cấp của Chính phủ. Bảo hiểm thất nghiệp có thể được quản lý bởi Nhà nước, đối tác xã hội hoặc một công ty bảo hiểm tư nhân<sup>4</sup>.

***Unemployment insurance<sup>5</sup>**: means a scheme aiming to compensate part of the income of employees when they become unemployed, support them to receive vocational training, and maintain or seek employment on the basis of making contributions to the Unemployment Insurance Fund. According to the definition of ILO, this term is called unemployment insurance. Accordingly, unemployment insurance means a guarantee that workers will receive unemployment benefits when they have lost*

---

<sup>1</sup> Theo cách hiểu đối với các quy định về “các bảng lương” tại Nghị Định 204/2004 ND – CP.

<sup>2</sup> According to the interpretation of regulations on “wage tables” in Decree 204/2004 ND - CP

<sup>3</sup> Điều 3.4 Luật Việc làm 2013

<sup>4</sup> “Glossary of Labour Administration and Related Terms”\_ Robert Heron and Liesbeth Unger\_ Trang 31

<sup>5</sup> Article 3.4 of the Law on Employment 2013

*their jobs and therefore their wages. Schemes may be compulsory or voluntary, financed exclusively by contributions (from workers or from both employers and workers), or by contributions and subsidies from the State. Unemployment insurance schemes can be managed by the State, by the social partners, or by a private insurance firm<sup>6</sup>.*

- 3. Bảo hiểm xã hội<sup>7</sup>:** là sự bảo đảm thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập của người lao động khi họ bị giảm hoặc mất thu nhập do ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hết tuổi lao động hoặc chết, trên cơ sở đóng vào quỹ bảo hiểm xã hội.

***Social insurance<sup>8</sup>:** means the guarantee to substitute or partially offset an employee's income that is lost or reduced due to his or her sickness, maternity, labour accidents, occupational disease, retirement or death, on the basis of his or her contributions to the social insurance fund.*

- 4. Bảo hiểm y tế<sup>9</sup>:** là hình thức bảo hiểm bắt buộc được áp dụng đối với các đối tượng theo quy định của Luật Bảo hiểm y tế để chăm sóc sức khỏe, không vì mục đích lợi nhuận do Nhà nước tổ chức thực hiện.

***Health insurance<sup>10</sup>:** means a mandatory form of insurance that shall be applied to entities under the Law on Health Insurance for health care but non-profit purposes organised by the State.*

- 5. Bí mật công nghệ<sup>11</sup>:** là giải pháp; quy trình; thông tin được tích lũy, khám phá trong quá trình nghiên cứu, sản xuất, kinh doanh có ý nghĩa quyết định chất lượng, khả năng cạnh tranh của công nghệ, sản phẩm công nghệ; có kèm hoặc không kèm công cụ, phương tiện dùng để biến đổi nguồn lực thành sản phẩm mà chưa được bộc lộ ra bên ngoài.

---

<sup>6</sup> “Glossary of Labour Administration and Related Terms” \_Robert Heron and Liesbeth Unger\_ Page 31

<sup>7</sup> Điều 3.1 Luật Bảo hiểm xã hội 2014

<sup>8</sup> Article 3.1 of the Law on Social Insurance 2014

<sup>9</sup> Điều 2.1 Luật Bảo hiểm y tế 2008 được sửa đổi, bổ sung bởi Điều 1.1 Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Bảo hiểm y tế số 25/2008/QH12 năm 2014

<sup>10</sup> Article 2.1 of the Law on Health Insurance 2008 amended, supplemented by Article 1.1 of Law on amendments to some articles of the Law on Health Insurance No. 25/2008/QH12 2014

<sup>11</sup> Theo Luật Chuyển giao công nghệ 2017 không nêu rõ bí mật công nghệ tuy nhiên việc ghi nhận các loại công nghệ tại Điều 2 của Luật này.

**Technology secret<sup>12</sup>**: refers to a solution, process or information that is gathered and obtained from research, manufacturing and trading, and is the decisive factor in determining the quality and competitive ability of technology and technological products; with or without accompanying instruments and facilities to convert resources into products.

6. **Bí mật kinh doanh<sup>13</sup>**: là thông tin thu được từ hoạt động đầu tư tài chính, trí tuệ, chưa được bộc lộ và có khả năng sử dụng trong hoạt động kinh doanh.

**Trade secret<sup>14</sup>**: means information obtained from financial or intellectual investment activities which has not yet been disclosed and can be used in business.

7. **Bình đẳng giới<sup>15</sup>**: là việc nam, nữ có vị trí, vai trò ngang nhau, được tạo điều kiện và cơ hội phát huy năng lực của mình cho sự phát triển của cộng đồng, của gia đình và thụ hưởng như nhau về thành quả của sự phát triển đó. Bên cạnh đó, bình đẳng giới riêng trong lĩnh vực lao động được hiểu là việc nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi tuyển dụng, được đối xử bình đẳng tại nơi làm việc về việc làm, tiền công, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, điều kiện lao động và các điều kiện làm việc khác và bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi được đề bạt, bổ nhiệm giữ các chức danh trong các ngành, nghề có tiêu chuẩn chức danh<sup>16</sup>.

**Gender equality<sup>17</sup>**: indicates that men and women have equal position and role and are given equal conditions and opportunities to develop their capacities for the development of their community and family, while also equally enjoying the achievement of such development. Additionally, gender equality in the labour field indicates that men and women are equal in terms of qualifications and age in recruitment, are treated equally in workplaces regarding work, wages, pay and bonus, social insurance, labour conditions and other working conditions, and are

---

<sup>12</sup> According to the Law on Technology Transfer 2017, it is not clear how technology secrets are recognized, but the recognition of technologies in Article 2 of this Law.

<sup>13</sup> Điều 1.2 Luật Sở hữu trí tuệ sửa đổi 2009

<sup>14</sup> Article 1.2 of the Law on Intellectual Property as amended 2009

<sup>15</sup> Điều 5.3 Luật Bình đẳng giới 2006

<sup>16</sup> Điều 13 Luật Bình đẳng giới 2006

<sup>17</sup> Article 5.3 of the Law on Gender Equality 2006

*equal in terms of qualifications and age when they are promoted or appointed to hold titles in the title-standard professions<sup>18</sup>.*

- 8. Cách chức<sup>19</sup>:** là một trong các hình thức kỷ luật lao động mà người sử dụng lao động ra quyết định cho người lao động đang giữ một chức vụ nhất định thôi không còn giữ chức vụ đó nữa do người lao động vi phạm quy định của pháp luật hoặc quy định của tổ chức nhưng không phải là việc người sử dụng lao động quyết định cho người lao động giữ chức vụ thấp hơn chức vụ hiện tại mà người lao động đang đảm nhiệm.

***Demotion<sup>20</sup>:** means a form of penalty where an employer issues a decision making an employee who is holding a certain position in the business cease to hold that position due to his or her breach of laws or the internal rules of the business but is not the fact that an employer decides to make an employee hold a position being lower than his her current position.*

- 9. Cai thầu<sup>21</sup>:** là người đứng trung gian nhận việc giữa người có nhu cầu sử dụng lao động và những người lao động làm thuê. Cai thầu không trả lương hoặc trả lương không đầy đủ và không bảo đảm các quyền lợi khác cho người lao động, thì người sử dụng lao động là chủ phải chịu trách nhiệm trả lương và bảo đảm các quyền lợi đó cho người lao động; đồng thời, người sử dụng lao động có quyền yêu cầu cai thầu đền bù hoặc yêu cầu các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền giải quyết tranh chấp theo quy định của pháp luật.

***[Contractor's] Foreman<sup>22</sup>:** means the person acting as an intermediary taking the work between entities having a demand for hiring employees and sub-leased employees. In case the [contractor's] foreman fails to pay wages in full or at all and fails to ensure other interests of the employees, then the employer being the principal is responsible to make payment of*

---

<sup>18</sup> Article 13 of the Law on Gender Equality 2006

<sup>19</sup> Tham khảo từ sách: “Các câu hỏi thường gặp trong pháp luật lao động” \_Luật sư Nguyễn Hữu Phước\_ Câu hỏi số 133

<sup>20</sup> Reference: *The Book of Frequently Asked Questions in the Labour Field*\_Lawyer Nguyen Huu Phuoc\_ Question 133

<sup>21</sup> Tham khảo từ bài viết: “Cai thầu xây dựng không trả lương” tại trang web của Hội Luật sư Hà Nội ngày 29/3/2019\_ <https://hoiluatsuhanoi.com/cai-thau/>; Điều 100 Bộ luật Lao động 2019

<sup>22</sup> Reference: “The [contractor's] foreman fails to pay wage” on the website of Hanoi Bar Associations dated 29<sup>th</sup> March 2019\_ <https://hoiluatsuhanoi.com/cai-thau/>; Article 100 of the Labour Code 2019

*wages and ensure the interests of employees. Simultaneously, the employer shall have the right to require compensation from the [contractor's] foreman, or to request a competent State body to resolve the dispute in accordance with the law.*

**10. Chia, tách, sáp nhập, hợp nhất<sup>23</sup>:** là các hình thức tổ chức lại doanh nghiệp.

- a.** “Chia doanh nghiệp” là thuật ngữ dùng để chỉ trường hợp công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần tiến hành chia các cổ đông, thành viên và tài sản công ty để thành lập hai hoặc nhiều công ty mới khi thuộc một trong các trường hợp được Luật doanh nghiệp Việt Nam quy định.
- b.** “Tách doanh nghiệp” là thuật ngữ dùng để chỉ trường hợp công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần tiến hành tách bằng cách chuyển một phần tài sản, quyền và nghĩa vụ của công ty hiện có (gọi chung công ty bị tách) để thành lập một hoặc một số công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần mới (gọi chung công ty được tách) mà không chấm dứt sự tồn tại của công ty bị tách.
- c.** “Sáp nhập doanh nghiệp” là thuật ngữ dùng để chỉ trường hợp một hoặc một số công ty (gọi chung là công ty bị sáp nhập) có thể sáp nhập vào một công ty khác (gọi chung là công ty nhận sáp nhập) bằng cách chuyển toàn bộ tài sản, quyền, nghĩa vụ và lợi ích hợp pháp sang công ty nhận sáp nhập, đồng thời chấm dứt sự tồn tại của công ty bị sáp nhập.
- d.** “Hợp nhất doanh nghiệp” là thuật ngữ dùng để chỉ trường hợp mà hai hoặc một số công ty (gọi chung là công ty bị hợp nhất) có thể hợp nhất thành một công ty mới (gọi chung là công ty hợp nhất), đồng thời chấm dứt tồn tại của các công ty bị hợp nhất.

---

<sup>23</sup> Điều 4.25, Điều 192, 193, 194 và 195 Luật Doanh nghiệp 2014

*Dividing, separating, merging, consolidating* <sup>24</sup> : are forms of reorganisation of enterprises.

- a. “Division of an enterprise” is the term used to refer to the case where a limited liability company or a shareholding company proceeds to divide its shareholders, members and properties to establish two or more new enterprises when belonging one of the cases prescribed by the Vietnamese Law on enterprises.*
- b. “Separation of enterprises” is the term used to refer to cases where a limited liability company or a shareholding company proceeds to separate by transferring a part of its existing assets, rights and obligations (collectively referred to as a separated company) to establish one or several limited liability enterprises, new joint stock enterprises (collectively referred to as separated enterprises) without terminating the existence of the separated enterprise.*
- c. “Merging of enterprise” is a term used to mean that one or several enterprises (collectively referred to as a merged enterprise) may merge with another enterprise (referred to as the merging enterprise) by transferring totally its sets of assets, rights, obligations and legitimate interests to the merged enterprise, and at the same time terminating the existence of the merged enterprise.*
- d. “Consolidation of enterprise” is a term used to refer to the case in which two or several enterprises (collectively referred to as consolidating enterprise) may merge into a new enterprise (collectively referred to as consolidating enterprise), and at the same time terminating the existence of the consolidated enterprises.*

---

<sup>24</sup> Articles 4.25, 192, 193, 194 and 195 of the Law on Enterprises 2014



**11. Cho thuê lại lao động<sup>25</sup>:** là việc người lao động giao kết hợp đồng lao động với một người sử dụng lao động là doanh nghiệp cho thuê lại lao động, sau đó người lao động được chuyển sang làm việc và chịu sự điều hành của một người sử dụng lao động khác mà vẫn duy trì mối quan hệ lao động với người sử dụng lao động đã giao kết hợp đồng lao động.

***Labour outsourcing<sup>26</sup>:** means an employee who entered into a labour contract with an employer namely a labour outsourcing enterprise [being the first employer] is thereafter transferred to work for another employer and is subject to management by such other employer but maintains the labour relationship with the first employer.*

**11.1 Doanh nghiệp cho thuê lại lao động<sup>27</sup>:** là hoạt động cho thuê lại lao động của doanh nghiệp cho thuê lại lao động theo quy định, có tuyển dụng và ký hợp đồng lao động nhưng không trực tiếp sử dụng mà cho người sử dụng lao động khác thuê lại.

***Labour outsourcer<sup>28</sup>:** refers to an enterprise that provides labour outsourcing services as prescribed, hiring employees and signing the labour contracts with them but such employers do not directly use the employees but supply them for other employers.*

**11.2 Bên thuê lại lao động<sup>29</sup>:** là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có nhu cầu sử dụng người lao động trong một thời gian xác định nhưng không trực tiếp tuyển dụng mà thuê lại người lao động của doanh nghiệp cho thuê.

***Labour outsourcing party<sup>30</sup>:** refers to an enterprise, agency, organization, cooperative, household or individual that has the need to use employees for a definite term but does not directly recruit employees, however hire employees from the outsourcers.*

---

<sup>25</sup> Điều 52.1 Bộ luật Lao động 2019

<sup>26</sup> Article 52.1 of the Labour Code 2019

<sup>27</sup> Điều 3.1 Nghị định 29/2019/NĐ-CP

<sup>28</sup> Article 3.1 of Decree 29/2019/ND-CP

<sup>29</sup> Điều 3.2 Nghị định 29/2019/NĐ-CP

<sup>30</sup> Article 3.2 of Decree 29/2019/ND-CP

**12. Chuyển làm công tác khác<sup>31</sup>:** là trường hợp khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh thì người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động sang làm công việc khác so với công việc được ghi trong hợp đồng lao động.

***Reassignment of another work<sup>32</sup>:** if there are unexpected difficulties due to a natural disaster, fire, dangerous epidemic, application of measures to prevent or remedy a labour accident or occupational disease, power or water breakdown, or due to production and business requirements, the employer has the right to temporarily assign an employee to do work other than that specified in his or her labour contract.*

**13. Chuyển quyền sở hữu tài sản<sup>33</sup>, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp:** là việc một doanh nghiệp tiến hành chuyển quyền sở hữu tài sản, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp sang doanh nghiệp khác và có thể gây ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động của doanh nghiệp đó.

***Transfer of assets owned<sup>34</sup>, the right of enterprise property using:** means an enterprise transfers property ownership and the right of enterprise property usage to another enterprise and may affect on the employment of many employees of the former enterprise.*

**14. Công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm:** là các công việc mà có đặc điểm về điều kiện lao động mang tính chất nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, gây tác động xấu đến sức khỏe hoặc có nguy cơ cao ảnh hưởng đến tính mạng của người lao động như các công việc mà người lao động phải làm việc trên cao, làm việc trên biển, nơi làm việc lầy lội, tư thế lao động gò bó, thường xuyên tiếp xúc với khí độc hoặc hóa chất, môi trường có phóng xạ hoặc tia bức xạ, phải đi lại nhiều, căng thẳng thần kinh tâm lý hoặc phải chịu tác động của tiếng ồn và rung ở cường độ cao... và phải thuộc Danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo các

<sup>31</sup> Điều 29 Bộ luật Lao động 2019 và Điều 8 Nghị định 05/2015/NĐ-CP

<sup>32</sup> Article 29 of the Labour Code 2019 and Article 8 of Decree 05/2015/ND-CP

<sup>33</sup> Điều 188 Bộ luật Dân sự 2015.

<sup>34</sup> Article 188 of the Civil Code 2015.

Thông tư, Quyết định của Bộ Lao động – Thương Binh và xã hội, Công văn của các cơ quan bảo hiểm xã hội ban hành tại từng thời điểm.

**Heavy, toxic or dangerous work:** means work that has characteristics regarding labour conditions being heavy, toxic or dangerous, adversely affecting the health of employees or being at high risk of affecting the lives of employees e.g. work for employees that involve great heights, work at sea, a muddy workplace, static working posture, frequent contact with toxic gas (HF) or chemicals, working in a radioactive environment or under the impact of radiation rays, constantly moving, stressful works, under the impact of noise and tremors in high intensity, etc. and shall fall within the list of arduous, hazardous and dangerous occupations under Circulars, Decisions of the Ministry of Labour, War Invalids and Social Welfare, and official correspondence issued by insurance competencies from time to time.

- 15. Công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng:** là công việc mà theo đó người lao động có nghĩa vụ hoàn thành một công việc nhất định theo yêu cầu của người sử dụng lao động và khi hoàn thành phải bàn giao cho người sử dụng lao động kết quả của công việc đó với thời hạn làm việc dưới 12 tháng.

**Specific job with a duration of less than 12 months:** means a job whereby the employee is obliged to complete a certain job at the employer's request and upon completion, the employee has to hand over to the employer the results of such work with a duration of fewer than 12 months.

- 16. Công việc theo mùa vụ:** là các công việc mang tính cố định nhưng thời gian làm việc của người lao động sẽ giới hạn và phụ thuộc vào sự biến động của nhu cầu lao động tại các thời điểm khác nhau trong năm. Ví dụ như thời gian làm việc chỉ giới hạn trong thời gian thu hoạch của sản xuất nông nghiệp hay những mùa cao điểm trong ngành du lịch, may mặc.

**Seasonal work:** means a fixed job but the working time of a worker is limited and dependent on the fluctuation of labour demand at different times of the year. For example, working time is limited to the harvest time of agricultural production or the peak seasons in the tourism and garment industry.

**17. Cường bức lao động<sup>35</sup>:** là việc dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc các thủ đoạn khác để ép buộc người lao động phải làm việc trái ý muốn của họ.

*Labour coercion<sup>36</sup>: means using force, threatening to use force or using other tricks to force an employee to work or do a job contrary to his or her will.*

**18. Dịch bệnh nguy hiểm<sup>37</sup>:** là sự xuất hiện bệnh truyền nhiễm với số người mắc bệnh vượt quá số người mắc bệnh dự tính bình thường trong một khoảng thời gian xác định ở một khu vực nhất định.

*Dangerous epidemics<sup>38</sup>: is the occurrence of an infectious disease with the number of infected people exceeding the normally estimated number of infected people in a defined period in a certain area.*

**19. Doanh nghiệp<sup>39</sup>:** là tổ chức có tên riêng, có tài sản, có trụ sở giao dịch, được đăng ký thành lập theo quy định của pháp luật nhằm mục đích kinh doanh.

*Enterprise<sup>40</sup>: means an organisation having its own name, having assets and a transaction office, and registered for establishment in accordance with law for business purposes.*

**20. Đình công<sup>41</sup>:** là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của tập thể người lao động nhằm đạt được yêu cầu trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động và do tổ chức đại diện người lao động có quyền thương lượng tập thể là một bên tranh chấp lao động tập thể tổ chức và lãnh đạo.

*Strike<sup>42</sup>: means a temporary and voluntary cessation of work organised by the employee collective aimed at achieving demands during the process of resolution of a labour dispute, and where the organisation*

---

<sup>35</sup> Điều 3.7 Bộ luật Lao động 2019

<sup>36</sup> Article 3.7 of the Labour Code 2019

<sup>37</sup> Điều 2.13 Luật Phòng, chống bệnh truyền nhiễm 2007

<sup>38</sup> Article 2.13 the Law on Prevention and control of infectious diseases 2007

<sup>39</sup> Điều 4.7 Luật Doanh nghiệp 2014

<sup>40</sup> Article 4.7 of the Law on Enterprises 2014

<sup>41</sup> Điều 198 Bộ luật Lao động 2019

<sup>42</sup> Article 198 of the Labour Code 2019

*representing the employees with the right to conduct collective bargaining is one of the parties to the collective labour dispute which organises and leads the strike.*

- 21. Định mức lao động<sup>43</sup>:** là việc xác định số lượng công việc hay số sản phẩm làm ra của một hay một số người lao động trong một đơn vị thời gian nhất định hoặc quy định lượng thời gian cần để hoàn thành một đơn vị công việc hay sản phẩm. Định mức lao động được làm cơ sở để trả lương cho người lao động hưởng lương theo sản phẩm và được thực hiện đối với từng bước công việc, từng công đoạn và toàn bộ quá trình sản xuất sản phẩm, dịch vụ trên cơ sở tổ chức lao động khoa học, tổ chức sản xuất hợp lý.

***Labour rates<sup>44</sup>:** means defining the amount of work or the number of products made by an employee or some employees in a unit of time or regulating the amount of time deemed necessary to complete a unit of work or product. Labour rates are used as the basis for paying wages over employees paid wages calculated by reference to products produced and is applied to each working step, each stage and to the whole manufacturing process of products or services on the basis of labour being organised in a scientific and logical manner.*

- 22. Đối thoại tại nơi làm việc<sup>45</sup>:** là việc chia sẻ thông tin, tham khảo, thảo luận, trao đổi ý kiến giữa người sử dụng lao động với người lao động hoặc tổ chức đại diện người lao động về những vấn đề có liên quan đến quyền, lợi ích và mối quan tâm của các bên tại nơi làm việc nhằm tăng cường sự hiểu biết, hợp tác, cùng nỗ lực hướng tới giải pháp các bên cùng có lợi.

***Discussion at the workplace<sup>46</sup>:** means sharing information, consulting, discussing and exchanging opinions as between the employer and the employees or organisation representing the employees on issues relevant*

---

<sup>43</sup> Điều 8 Nghị định số 49/2013/NĐ-CP được bổ sung bởi Điều 1.1 Nghị định số 121/2018/NĐ-CP và bài viết “Định mức lao động là gì? Tổng hợp thông tin về định mức lao động” tại trang web: <https://vnresource.vn/hrmblog/dinh-muc-lao-dong-la-gi/>

<sup>44</sup> Article 8 of Decree No. 49/2013/ND-CP supplemented by Article 1.1 of Decree No. 121/2018/ND-CP and the Article named “What is the labour rates? Summary of information about the labour rates?” on the website: <https://vnresource.vn/hrmblog/dinh-muc-lao-dong-la-gi/>

<sup>45</sup> Điều 63.1 Bộ luật Lao động 2019

<sup>46</sup> Article 63.1 of the Labour Code 2019

*to the rights, benefits and interests of the parties in the workplace, aimed at strengthening understanding, cooperation and mutual effort towards solutions solving problems in the joint interest [mutual benefit].*

- 23. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:** là hành vi pháp lý được thực hiện có chủ ý của một bên là người lao động hoặc người sử dụng lao động, là hình thức chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn và hoàn toàn dựa trên ý chí của một bên trong mối quan hệ lao động, hành vi pháp lý này được một bên biểu hiện dưới hình thức nhất định nào đó để có thể truyền đạt, tuy nhiên không cần đến sự đồng ý của bên kia.

***Unilateral termination of a labour contract:** means a legal act performed intentionally by an employee or an employer, is a form of termination of labour contract prior to expiry of its duration and completely depends on the will of a party in the labour relationship. This legal act is expressed by a party in a certain form and can be conveyed, however, the other party's consent is not required.*

- 24. Gia hạn hợp đồng lao động<sup>47</sup>:** là việc người lao động và người sử dụng lao động thỏa thuận ký kết hợp đồng lao động mới trước khi chấm dứt thời hạn của hợp đồng lao động đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn.

***Extend the labour contract<sup>48</sup>:** the employee and the employer reach the new labour contract by signing before the definite-term labour contract is expired.*

- 25. Giấy phép lao động:** là loại giấy tờ do cơ quan Nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam cấp cho người lao động nước ngoài khi đủ điều kiện làm việc tại Việt Nam. Giấy phép lao động sẽ chứng minh người lao động nước ngoài được cấp phép lao động và quyền lợi hợp pháp của họ được luật lao động của Việt Nam bảo vệ chính đáng.

***Work permit:** is a document issued by a Vietnamese competent State authority to a foreign employee when he or she is eligible to work in Vietnam. The work permit will prove that the foreign employee is granted*

---

<sup>47</sup> Điều 20 và 22 Bộ luật Lao động 2019

<sup>48</sup> Articles 20 and 22 of the Labour Code 2019

*a work permit and that his or her legal rights are properly protected by Vietnam labour laws.*

**26. Hòa giải lao động<sup>49</sup>:** là cơ chế giải quyết tranh chấp lao động được thực hiện bởi hòa giải viên lao động bên ngoài tòa án. Trừ các tranh chấp lao động không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải<sup>50</sup>. Hòa giải lao động được thực hiện trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên tranh chấp, tôn trọng lợi ích chung của xã hội, không trái pháp luật.

***Labour conciliation**<sup>51</sup> : means an Alternative Dispute Resolution (“ADR”) is performed by a labour conciliators outside the court. Except for the labour disputes which it was not mandatory to resolve with the conciliation procedure<sup>52</sup>. Labour conciliation instruction on the basis of respect for the rights and interests of the two disputing parties, and respect for the public interest of society and conformity with the law.*

**26.1 Hòa giải viên lao động<sup>53</sup>:** là người được Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh bổ nhiệm để hòa giải tranh chấp lao động, tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề; hỗ trợ phát triển quan hệ lao động khi nhận được yêu cầu từ bên yêu cầu giải quyết tranh chấp hoặc từ cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân.

***Labour conciliators**<sup>54</sup> : means a person appointed by the chairman of the provincial people's committee in order to conciliate a labour dispute or a dispute about a vocational training contract; and to assist the development of the labour relationship on the date in which such conciliator receives the request from a party requesting dispute resolution or from a professional agency for labour under the people's committee.*

**27. Đào tạo nghề và phát triển kỹ năng nghề<sup>55</sup>:** là chính sách của Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động có đủ điều kiện đào tạo nghề nghiệp

---

<sup>49</sup> Nghị quyết 49-NQ/TW ngày 02-06-2005 của Bộ Chính trị đã nêu rõ trong Chiến lược cải cách tư pháp đến năm 2020: “Khuyến khích giải quyết tranh chấp thông qua thương lượng, hoà giải, trọng tài; toà án hỗ trợ bằng quyết định công nhận việc giải quyết đó”.

<sup>50</sup> Điều 32 Bộ Luật Tố Tụng Dân Sự 2015

<sup>51</sup> Articles 184, 188 and 193 of the Labour Code 2019

<sup>52</sup> Article 32 of the 2015 Civil Procedure Code

<sup>53</sup> Điều 184, 188, 193 Bộ luật Lao động 2019

<sup>54</sup> Articles 184, 188 and 193 of the Labour Code 2019

<sup>55</sup> Điều 61.1 Bộ luật Lao động 2019

và phát triển kỹ năng nghề cho người lao động đang làm việc cho mình và người lao động khác trong xã hội.

***Vocational training and development of vocational skills***<sup>56</sup>: means the State encourages employers with sufficient conditions to provide vocational training and to develop vocational skills of the employees working for such employer and for other workers in society.

**27.1 Học nghề để làm việc cho người sử dụng lao động**<sup>57</sup>: là việc người sử dụng lao động tuyển người lao động vào để đào tạo nghề tại nơi làm việc. Thời gian học nghề theo chương trình đào tạo của từng trình độ theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp.  
***Apprenticeship in order to work for the employer***<sup>58</sup>: means the employer recruits a worker to train him or her at the workplace. The duration of an apprenticeship shall be based on the training program at each level in accordance with the Law on Vocational Education

**27.2 Người học nghề**: là đối tượng tham gia các khóa học nghề tại doanh nghiệp để đào tạo nghề nghiệp tại nơi làm việc.  
***Apprentices***: means subjects joining vocational training courses at the enterprised in order to train him or her at the workplace.

**27.3 Tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động**<sup>59</sup>: là việc người sử dụng lao động tuyển người lao động vào để hướng dẫn thực hành công việc, tập làm nghề theo vị trí việc làm tại nơi làm việc. Thời hạn tập nghề không quá 03 tháng.  
***Providing practical training to a trainee in order to work for the employer***<sup>60</sup>: means the employer recruits the trainee to guide him or her in job training and practical training, depending on the particular work or job at the workplace. The duration of the practical training must not exceed 03 months.

---

<sup>56</sup> Article 61.1 of the Labour Code 2019

<sup>57</sup> Điều 61.1 Bộ luật Lao động 2019

<sup>58</sup> Article 61.1 of the Labour Code 2019

<sup>59</sup> Điều 61.2 Bộ luật Lao động 2019

<sup>60</sup> Article 61.2 of the Labour Code 2019



**27.4 Người tập nghề:** là đối tượng được người sử dụng lao động tuyển vào để hướng dẫn thực hành công việc, tập làm nghề theo vị trí việc làm tại nơi làm việc.

*Trainees: means subjects are recruited by the employer to guide him or her in job training and practical training, depending on the particular work or job at the workplace.*

**27.5 Hợp đồng đào tạo nghề<sup>61</sup>:** là thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động để đào tạo nâng cao trình độ, kỹ năng nghề, đào tạo lại cho người lao động ở trong nước hoặc nước ngoài từ kinh phí của người sử dụng lao động, kể cả kinh phí do đối tác tài trợ cho người sử dụng lao động.

*Trade training contract<sup>62</sup>: means an agreement between an employer and an employee to provide training or re-training to the employee for improving his or her job and professional skills in Vietnam or overseas with funding provided by the employer, including funding donated to the employer by a business partner.*

**28 Hội đồng thương lượng tập thể<sup>63</sup>:** là tổ chức hoạt động trong một thời hạn nhất định, được thành lập theo quyết định của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh theo yêu cầu của các bên thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp trên cơ sở đồng thuận giữa các bên để tiến hành thương lượng tập thể. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh được yêu cầu là Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi đặt trụ sở chính của các doanh nghiệp tham gia thương lượng hoặc nơi do các bên lựa chọn trong trường hợp các doanh nghiệp tham gia thương lượng có trụ sở chính tại nhiều tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương. Hội đồng thương lượng tập thể tiến hành thương lượng theo yêu cầu của các bên và tự chấm dứt hoạt động khi thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia được ký kết hoặc theo thỏa thuận của các bên. Thành phần Hội đồng thương lượng tập thể bao gồm Chủ tịch Hội đồng, đại diện các bên thương lượng tập thể, đại diện Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

---

<sup>61</sup> Điều 62 Bộ luật Lao động 2019

<sup>62</sup> Article 62 of the Labour Code 2019

<sup>63</sup> Điều 73 Bộ luật Lao động 2019

***The collective bargaining Council**<sup>64</sup>: means an organisation operating within a specified period of time, established by the decision of the provincial people's committee as per the request from multi-enterprise collective bargaining parties on the basis of consensus to conduct such bargaining. The provincial people's committee being petitioned is the provincial people's committee in the locality where the participating enterprises have their headquarters, or if such enterprises have their headquarters in a number of provinces and cities under central authority then in the location selected by the parties. The Council shall hold negotiation as requested by the parties and to automatically terminate its activities when a multi-enterprise collective labour agreement is entered into or as agreed by the parties. Such Council shall comprise a chairman, representatives of the negotiating parties, representative of the provincial people's committee.*

**29 Hội đồng tiền lương Quốc gia**<sup>65</sup>: là cơ quan tư vấn cho Chính phủ về mức lương tối thiểu và chính sách tiền lương đối với người lao động.

***The National Wage Council**<sup>66</sup> means an agency which advises the Prime Minister of the Government on the minimum wage rate and on wage policies applicable to workers.*

**30 Hội đồng trọng tài lao động**<sup>67</sup>: là cơ quan được thành lập theo quyết định của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, có chức năng tiến hành hoà giải các tranh chấp lao động cá nhân, các tranh chấp lao động tập thể về quyền, tranh chấp lao động tập thể về lợi ích trong các trường hợp luật định. Thành phần của Hội đồng trọng tài lao động bao gồm các đại diện của cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, các đại diện của công đoàn cấp tỉnh và những người do các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh thống nhất đề cử. Số lượng thành viên, tiêu chuẩn và chế độ làm việc của trọng tài viên, việc tổ chức và hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động được thực hiện theo quy định của pháp luật về lao động và các quy định khác của Chính phủ.

---

<sup>64</sup> Article 73 of Labour Code 2019

<sup>65</sup> Điều 92.1 Bộ luật Lao động 2019

<sup>66</sup> Article 92.1 of Labour Code 2019

<sup>67</sup> Điều 185, 187 đến Điều 197, Điều 203 Bộ luật Lao động 2019

**Labour arbitration Councils**<sup>68</sup>: means an agency established by the decision of the chairman of the provincial people's committee, having the function of reconciling individual labour disputes, labour disputes about rights and labour disputes about the interests in cases prescribed by laws. Such Council shall be comprised of representatives of the professional agency for labour under the provincial people's committee, representatives of the provincial labour union and persons nominated by organisations representing employers in the province after such organisations have reached an agreement. The number of members, criteria and the operational regime of labour arbitrators, organisation and operation of the labour arbitration Council shall be undertaken under the labour laws and other under Government regulations.

**31 Hợp đồng lao động không xác định thời hạn**<sup>69</sup>: là hợp đồng lao động mà trong đó người sử dụng lao động và người lao động không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng.

**Indefinite term labour contract**<sup>70</sup>: means a contract in which the employer and the employee do not fix the term nor the time of termination of the validity of the labour contract.

**32 Hợp đồng lao động vô hiệu toàn phần**<sup>71</sup>: là hợp đồng lao động rơi vào một trong những trường hợp sau: toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động vi phạm pháp luật, người giao kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền, vi phạm nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực, công việc hai bên giao kết trong hợp đồng lao động là công việc mà pháp luật cấm.

**The wholly invalid labour contract**<sup>72</sup>: in case of being one of the following contents: the entire contents of the labour contract breach the law; a signatory to the labour contract contrary to authority or breaching the principles on voluntary commitment, equality, goodwill, cooperation and honesty; the job for which the labour contract was entered into is a work prohibited by the laws.

---

<sup>68</sup> Articles 185, 187 to Article 197, Article 203 of the Labour Code 2019

<sup>69</sup> Điều 20.1.(a) Bộ luật Lao động 2019

<sup>70</sup> Article 20.1.(a) of the Labour Code 2019

<sup>71</sup> Điều 49.1 Bộ luật Lao động 2019

<sup>72</sup> Article 49.1 of the Labour Code 2019

- 33 Hợp đồng lao động vô hiệu từng phần<sup>73</sup>:** là hợp đồng lao động bị vô hiệu nhưng nội dung của phần vi phạm pháp luật đó không làm ảnh hưởng đến những phần còn lại của hợp đồng lao động.  
*The partially invalid labour contract<sup>74</sup>: in case of the contents of a part of the labour contract is illegal without affecting the residual contents of the labour contract.*
- 34 Hợp đồng lao động xác định thời hạn<sup>75</sup>:** là hợp đồng lao động mà trong đó người sử dụng lao động và người lao động xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng lao động trong thời gian không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của hợp đồng lao động.  
*Definite term labour<sup>76</sup>: means a contract in which the employer and the employee fix the term and the time of termination of the validity of the labour contract which must not exceed thirty-six (36) months from the effective date of the labour contract.*
- 35 Hợp đồng thử việc:** là văn bản thể hiện sự thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm thử, quyền, nghĩa vụ của hai bên trong thời gian thử việc.  
*Probationary contract: means a document reaching agreement on a probationary period of work and the rights and obligations of the two parties within that period.*
- 36 Kéo dài thời hạn nâng lương<sup>77</sup>:** là một trong các hình thức kỷ luật mà theo quyết định của người sử dụng lao động, người lao động sẽ bị hoãn thời hạn nâng lương so với thời hạn được quy định theo hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc theo chính sách nội bộ của doanh nghiệp tại từng thời điểm do người lao động có sự vi phạm các nội dung có liên quan đến kỷ luật lao động, bao gồm các quy định về tuân thủ theo thời gian, công nghệ và điều hành sản xuất, kinh doanh trong nội quy lao

---

<sup>73</sup> Điều 49.2 Bộ luật Lao động 2019

<sup>74</sup> Article 49.2 of the Labour Code 2019

<sup>75</sup> Điều 20.1(b) Bộ luật Lao động 2019

<sup>76</sup> Article 20.1(b) of the Labour Code 2019

<sup>77</sup> Tham khảo từ sách: “Các câu hỏi thường gặp trong pháp luật lao động” \_ Luật sư Nguyễn Hữu Phước\_Câu hỏi số 122

động và thời hạn áp dụng đối với hình thức kỷ luật này là không quá 06 tháng.

***Deferral of wage increase***<sup>78</sup>: means a form of penalty that under the decision of the employer, the term of a wage increase of the employee shall be suspended in comparison with the term stated in the labour contract, collective labour agreement or under the enterprise's internal policies, caused by the employee committing a violation of content in relation to labour discipline including regulations governing compliance with time, technology, and management of business and production in the internal labour regulations. The application term of such a form of a penalty shall not exceed 06 months.

**37 Khủng hoảng hoặc suy thoái kinh tế**<sup>79</sup>: là sự suy giảm của tổng sản phẩm quốc nội thực trong thời gian 02 hoặc hơn 02 quý liên tiếp trong năm hoặc sự suy giảm đáng kể các hoạt động kinh tế diễn ra trong một thời gian dài khiến cho nền kinh tế rơi vào tình trạng ngày càng trầm trọng.

***Economic crisis or recession***<sup>80</sup>: a decrease in the real gross domestic product over 02 or more quarters in a year, or a significant decline in economic activity over a long period of time for the economy to be in an increasingly serious situation.

**38 Ký lại hợp đồng lao động**<sup>81</sup>: là trường hợp hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ do người ký kết sai thẩm quyền thì người lao động và đại diện của người sử dụng lao động sẽ ký lại.

***Resign the labour contract***<sup>82</sup>: in case of the labour contract is declared wholly invalid because it was signed contrary to authority, the employee and the employer's authorised representative shall re-sign the labour contract.

---

<sup>78</sup> Reference: The Book of Frequently Asked Questions in the Labour Field\_Lawyer Nguyen Huu Phuoc\_Question 122

<sup>79</sup> Trích nguồn từ Wikipedia:

[https://vi.wikipedia.org/wiki/Suy\\_tho%C3%A0i\\_kinh\\_t%E1%BA%BF](https://vi.wikipedia.org/wiki/Suy_tho%C3%A0i_kinh_t%E1%BA%BF);

[https://vi.wikipedia.org/wiki/Kh%E1%BB%A7ng\\_ho%E1%BA%A3ng\\_kinh\\_t%E1%BA%BF\\_\(Marx\)](https://vi.wikipedia.org/wiki/Kh%E1%BB%A7ng_ho%E1%BA%A3ng_kinh_t%E1%BA%BF_(Marx))

<sup>80</sup> Excerpt from Wikipedia:

[https://vi.wikipedia.org/wiki/Suy\\_tho%C3%A0i\\_kinh\\_t%E1%BA%BF](https://vi.wikipedia.org/wiki/Suy_tho%C3%A0i_kinh_t%E1%BA%BF);

[https://vi.wikipedia.org/wiki/Kh%E1%BB%A7ng\\_ho%E1%BA%A3ng\\_kinh\\_t%E1%BA%BF\\_\(Marx\)](https://vi.wikipedia.org/wiki/Kh%E1%BB%A7ng_ho%E1%BA%A3ng_kinh_t%E1%BA%BF_(Marx))

<sup>81</sup> Điều 51.2 Bộ luật Lao động 2019

<sup>82</sup> Article 51.2 of the Labour Code 2019

**39 Ký kết hợp đồng lao động mới<sup>83</sup>:** là hành vi người sử dụng lao động thực hiện việc ký hợp đồng lao động mới thay thế hợp đồng lao động đã hết hạn trong trường hợp người lao động vẫn tiếp tục làm việc. Một số bộ phận nhân sự vẫn thường dùng cách gọi tái ký, ký mới.

***Conclude a new labour contract<sup>84</sup>:** mean the employer conclude a new labour contract to replace the expired labour contract in case the employee is still working. In common term of Human resource department use as renew, resgin.*

**40 Kỷ luật lao động<sup>85</sup>:** là thuật ngữ dùng để chỉ những quy định về việc tuân theo thời gian, công nghệ và điều hành sản xuất, kinh doanh do người sử dụng lao động ban hành trong nội quy lao động và do pháp luật quy định.

***Labour discipline<sup>86</sup>:** is the term used to refer to the regulations on complying with the timetable, technology and executive management of business and production as set out in the internal labour regulations issued by employers and stipulated by law.*

**41 Làm việc không trọn thời gian:** là người lao động làm việc có thời gian ngắn hơn so với thời gian làm việc bình thường theo ngày hoặc theo tuần hoặc theo tháng được quy định của pháp luật về lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc nội quy lao động.

***Part time working:** means an employee who works for less than the usual daily, weekly or monthly working hours as prescribed by labour laws, collective bargaining agreement or internal labour regulations.*

**42 Làm việc vào ban đêm<sup>87</sup>:** là trường hợp mà người lao động làm việc trong khoảng thời gian từ 22 giờ đến 06 giờ sáng hôm sau và được trả thêm ít nhất bằng 30% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương thực trả theo công việc của ngày làm việc bình thường. Theo định nghĩa của ILO, làm việc vào ban đêm theo tiêu chuẩn Quốc tế được hiểu

---

<sup>83</sup> Điều 20.2 Bộ luật Lao động 2019

<sup>84</sup> Article 20.2 of the Labour Code 2019

<sup>85</sup> Điều 117 Bộ luật Lao động 2019

<sup>86</sup> Article 117 of the Labour Code 2019

<sup>87</sup> Điều 98 và 106 Bộ luật Lao động 2019

là việc người lao động làm việc từ nửa đêm đến 05 giờ sáng ngày hôm sau. Tuy nhiên giờ làm việc ban đêm thường được xác định tùy theo quy định của pháp luật và thực tế ở từng Quốc gia<sup>88</sup>.

**Night work<sup>89</sup>**: means a case that employees work in the period of time from 10 pm until 6 am of the following day and shall be paid an additional minimum 30% of the wage calculated at the wage unit price or wage for such work conducted during normal day time. According to the definition of ILO, according to international standards, night work can be understood that employees work between midnight and 5 am. However, hours being considered night work are determined in accordance with national laws and practice<sup>90</sup>.

**43 Lãn công<sup>91</sup>**: là hành vi dù không rời khỏi nơi làm việc nhưng không làm việc hoặc làm việc cầm chừng, là một hình thức không chính thức của đình công đấu tranh đòi quyền lợi của người lao động.

**Go-slow strike<sup>92</sup>**: means a non-official form of a strike to claim the employees' rights in the case they behave so that although the employees do not leave the workplace, they do not work or work moderately.

**44 Lao động chưa thành niên<sup>93</sup>**: là người lao động chưa đủ 18 tuổi.

**Minor employee<sup>94</sup>**: an employee under 18 years of age.

**45 Lương khoán<sup>95</sup>**: là khoản tiền lương mà người sử dụng lao động trả cho người lao động hưởng lương khoán, căn cứ vào khối lượng, chất lượng công việc và thời gian mà người lao động phải hoàn thành. Lưu ý: Ngoài ra, theo định nghĩa về lương của ILO, thông thường người sử dụng lao động trả lương cho người lao động bằng tiền nhưng đôi khi cũng có thể

---

<sup>88</sup> “Glossary of Labour Administration and Related Terms”\_ Robert Heron and Liesbeth Unger\_ Trang 16

<sup>89</sup> Articles 98 and 106 of the Labour Code 2012

<sup>90</sup> “Glossary of Labour Administration and Related Terms” Robert Heron and Liesbeth Unger\_ Page 16

<sup>91</sup> Theo Viện ngôn ngữ học, Từ điển tiếng Việt, Nxb. Đà Nẵng – Trung tâm từ điển học

<sup>92</sup> According to the Institute of Linguistics, Vietnamese Dictionary, Da Nang Publishing House - Center for Dictionary Learning

<sup>93</sup> Điều 143.1 Bộ luật Lao động 2019

<sup>94</sup> Article 143.1 of the Labour Code 2019

<sup>95</sup> Tham khảo Điều 22.3 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP được hướng dẫn bởi Điều 4.3 Thông tư 23/2015/TT-BLĐTBXH

bằng hiện vật. Tuy nhiên, pháp luật lao động Việt Nam chưa quy định về điều này<sup>96</sup>.

*Wage payable by reference to completed pieces of work*<sup>97</sup> means the wage being paid to employees with paid wages calculated by reference to completed pieces of work for their employment by employers and being calculated on the basis of the level of the volume and quality of work and the time taken to complete it. Of note, according to the definition of wage of ILO, normally employers pay employees wage in cash but in some cases may include an in-kind component for their employment<sup>98</sup>.

**46 Lương ngừng việc<sup>99</sup>:** là khoản tiền lương mà người sử dụng lao động phải trả cho người lao động trong một trong số các trường hợp sau: (i) nếu do lỗi của người sử dụng người lao động, người lao động sẽ được trả đủ lương; (ii) nếu do lỗi của người lao động thì người lao động đó không được trả lương; những người lao động khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc được trả lương theo mức do người sử dụng người lao động và những người lao động đó thoả thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định; hoặc (iii) vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động, người lao động hoặc vì các nguyên nhân khách quan khác như thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch hoạ, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan Nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế, thì tiền lương ngừng việc do hai bên thoả thuận theo quy định pháp luật về lao động.

*Wages on ceasing work*<sup>100</sup>: means the amount of wage that shall be paid by employers to the employees for their employment in some cases set forth below: (i) if [ceasing work] was due to the employer's fault, the employees are entitled to payment of the full wage; (ii) if [ceasing work] was due to the employees' fault, the employees are not entitled to payment of wages and other employees in the same unit who also have to cease work shall be paid wages at a rate agreed on by the two parties but not less than the minimum area wages stipulated by the Government; (iii)

---

<sup>96</sup> “Glossary of Labour Administration and Related Terms”\_ Robert Heron and Liesbeth Unger\_ Trang 22

<sup>97</sup> Article 22.3 of Decree No. 05/2015/ND-CP being guided by Article 4.3 of Circular No. 23/2015/TT-BLĐTBXH

<sup>98</sup> “Glossary of Labour Administration and Related Terms”\_ Robert Heron and Liesbeth Unger\_ Page 22

<sup>99</sup> Điều 99 và 207 Bộ luật Lao động 2019

<sup>100</sup> Articles 99 and 207 of the Labour Code 2019



*if there is a breakdown in electricity or water through no fault of the employer or employee, or due to an objective cause such as a natural disaster, fire, dangerous epidemic, enemy destruction, relocation of operational address pursuant to a request of the competent State authority or for economic reasons, then the level of wages for ceasing work shall be agreed by the two parties in accordance with the labour law.*

- 47 Lương theo giờ<sup>101</sup>:** là khoản tiền lương mà người sử dụng lao động trả cho người lao động hưởng lương theo thời gian làm việc thực tế theo giờ của người lao động và được xác định trên cơ sở tiền lương ngày chia cho số giờ làm việc bình thường trong ngày theo quy định của pháp luật lao động.

***Hourly wage<sup>102</sup>** means the wage being paid to employees with paid wages calculated by reference to time actually spent on the job on an hourly basis for their employment by employers and is calculated on the basis of the daily wage rates divided by the number of normal working hours in a day under the Labour Code.*

- 48 Lương theo sản phẩm<sup>103</sup>:** là khoản tiền lương mà người sử dụng lao động trả cho người lao động hưởng lương theo sản phẩm, căn cứ vào mức độ hoàn thành số lượng, chất lượng sản phẩm theo định mức lao động và đơn giá sản phẩm được giao.

***Wage payable by reference to products (produced)<sup>104</sup>**: means the wage being paid to employees with paid wages calculated by reference to products produced for their employment by employers and being calculated on the basis of the level of completion of product volume and product quality in accordance with the assigned labour rates and product unit prices.*

---

<sup>101</sup> Điều 22.1(d) Nghị định số 05/2015/NĐ-CP được hướng dẫn bởi Điều 4.1(d) Thông tư 23/2015/TT-BLĐTBXH

<sup>102</sup> Article 22.1(d) of Decree No. 05/2015/ND-CP being guided by Article 4.1(d) of Circular No. 23/2015/TT-BLĐTBXH

<sup>103</sup> Điều 22.2 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP được hướng dẫn bởi Điều 4.2 Thông tư 23/2015/TT-BLĐTBXH

<sup>104</sup> Article 22.2 of Decree No. 05/2015/ND-CP being guided by Article 4.2 of Circular No. 23/2015/TT-BLĐTBXH

- 49 Lương theo tháng<sup>105</sup>:** là khoản tiền lương mà người sử dụng lao động trả cho người lao động hưởng lương theo thời gian làm việc thực tế theo tháng của người lao động và được xác định trên cơ sở hợp đồng lao động.  
*Monthly wage<sup>106</sup>: means the wage being paid to employees with paid wages calculated by reference to time actually spent on the job on a monthly basis for their employment by employers and is calculated on the basis of labour contract.*
- 50 Lương theo tuần<sup>107</sup>:** là khoản tiền lương mà người sử dụng lao động trả cho người lao động hưởng lương theo thời gian làm việc thực tế theo tuần của người lao động và được xác định trên cơ sở tiền lương tháng nhân với 12 tháng và chia cho 52 tuần.  
*Weekly wage<sup>108</sup>: means the wages being paid to employees with paid wages calculated by reference to time actually spent on the job on a weekly basis for their employment by employers and is calculated on the basis of the monthly wage multiplied by 12 and divided by 52.*
- 51 Lý do kinh tế<sup>109</sup>:** là các trường hợp như khủng hoảng hoặc suy thoái kinh tế, thực hiện chính sách Nhà nước khi tái cơ cấu nền kinh tế hoặc vì thực hiện cam kết quốc tế.  
*Economic reasons<sup>110</sup>: cases such as crisis or economic recession, implementation of State policies when restructuring the economy or due to fulfilling international commitments.*
- 52 Mất năng lực hành vi dân sự<sup>111</sup>:** là trường hợp người do bị bệnh tâm thần hoặc mắc bệnh khác mà không thể nhận thức, làm chủ được hành vi và được Tòa án ra quyết định tuyên bố người này là người mất năng lực hành vi dân sự trên cơ sở kết luận giám định pháp y tâm thần.

---

<sup>105</sup> Điều 22.1(a) Nghị định số 05/2015/NĐ-CP được hướng dẫn bởi Điều 4.1(a) Thông tư 23/2015/TT-BLĐTBXH

<sup>106</sup> Article 22.1(a) of Decree No. 05/2015/ND-CP being guided by Article 4.1(a) of Circular No. 23/2015/TT-BLĐTBXH

<sup>107</sup> Điều 22.1 (b) Nghị định số 05/2015/NĐ-CP được hướng dẫn bởi Điều 4.1(b) Thông tư 23/2015/TT-BLĐTBXH

<sup>108</sup> Article 22.1(b) of Decree No. 05/2015/ND-CP being guided by Article 4.1(b) of Circular No. 23/2015/TT-BLĐTBXH

<sup>109</sup> Điều 13.2 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP

<sup>110</sup> Article 13.2 of Decree 05/2015/ND-CP

<sup>111</sup> Điều 22 Bộ luật Dân sự 2015

*Loss of capacity for civil acts*<sup>112</sup>: in case a person is incapable of being aware of or controlling his or her own acts due to any mental or other illness and a court shall issue a decision declaring the former person as a person who has lost the capacity for civil acts based on the conclusion of forensic mental examination.

**53 Mất tích**<sup>113</sup>: là quyết định của Tòa án tuyên bố theo yêu cầu của người có quyền, lợi ích liên quan khi một người biệt tích 02 năm liền trở lên, mặc dù đã áp dụng đầy đủ các biện pháp thông báo, tìm kiếm theo quy định của pháp luật về tố tụng dân sự nhưng vẫn không có tin tức xác thực về việc người đó còn sống hay đã chết.

*Missing*<sup>114</sup>: a decision issued by the Court declaring at the request of a person with related rights and interests in case of a person disappearing for 02 consecutive years or longer and there is no reliable information on whether such person is still alive or dead even though notification and search measures have been fully applied in accordance with the civil procedure law.

**54 Mức lương cơ sở**<sup>115</sup>: là mức lương làm cơ sở tại từng thời điểm để tính mức lương trong các bảng lương, mức phụ cấp, mức hoạt động phí, sinh hoạt phí, các khoản trích, các chế độ hưởng theo quy định của pháp luật đối với cán bộ, công chức, viên chức, người hưởng lương, phụ cấp và người lao động làm việc trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị sự nghiệp của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội và hội được ngân sách Nhà nước hỗ trợ kinh phí hoạt động ở các cấp, lực lượng vũ trang và thay đổi qua từng năm theo quy định của Chính phủ.

*Statutory pay rate*<sup>116</sup>: means the wage rate used as the basis from time to time for calculating the wage rate in wage tables, allowance rate, travel expenses, subsistence allowance, contributions, benefit regimes under the laws for civil servants and State employees, employees on payrolls and employees who have worked in agencies, organisations, professional entities of the Communist Party of Vietnam, the Government, state-

---

<sup>112</sup> Article 22 of the Civil Code 2015

<sup>113</sup> Điều 68 Bộ luật Dân sự 2015

<sup>114</sup> Article 68 of the Civil Code 2015

<sup>115</sup> Điều 3 Nghị định 38/2019/NĐ-CP

<sup>116</sup> Article 3 of Decree No. 38/2019/ND-CP

*sponsored socio-political and social organisations and associations at all levels, and armed forces. Such a rate has changed year over year under Government regulations.*

**55 Mức lương tối thiểu vùng<sup>117</sup>:** là mức lương thấp nhất tại từng thời điểm làm cơ sở để doanh nghiệp và người lao động thỏa thuận và trả lương, được Chính phủ quy định mà người sử dụng lao động trong các địa bàn thuộc từng vùng khác nhau và không phải là cơ quan, tổ chức, đơn vị sự nghiệp của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội và hội được ngân sách Nhà nước hỗ trợ kinh phí hoạt động ở các cấp, lực lượng vũ trang.

***Minimum area wage rates<sup>118</sup>:*** *means the lowest wage rates at the time stated as the basis for any arrangement between enterprises and employees on wage and wage payment which is regulated by the Government that the employees in compasses located in each region and not being agencies, organisations, professional entities of the Communist Party of Vietnam, the Government, State-sponsored socio-political and social organisations and associations at all levels, and armed forces.*

**56 Nâng bậc lương<sup>119</sup>:** là trường hợp một người lao động được nâng bậc lương trong từng chức danh, nhóm chức danh trong thang lương; được nâng bậc trong mỗi ngạch chức danh trong bảng lương khi người lao động này đáp ứng các điều kiện được quy định tại chế độ nâng bậc được thỏa thuận trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc quy định nội bộ của người sử dụng lao động.

***Pay rate increase<sup>120</sup>:*** *means the case that the pay rate within each title or group of titles stated in wage scales of an employee increases; the step within each rank of the title stated in wage tables of an employee increases; when such an employee meets conditions stated in the regime on promotion under his or her labour contract, collective labour agreements or stated in the internal rules of the employer.*

---

<sup>117</sup> Điều 5 Nghị định số 90/2019/NĐ-CP, Điều 1, Điều 2 Nghị định số 38/2019/NĐ-CP

<sup>118</sup> Article 5 of Decree No. 90/2019/ND-CP, Article 1, Article 2 of Decree No. 38/2019/ND-CP

<sup>119</sup> Điều 103 Bộ luật Lao động 2019

<sup>120</sup> Article 103 of the Labour Code 2019

**57 Nâng lương<sup>121</sup>:** là trường hợp mà một người lao động được nâng mức tiền lương được nhận theo hợp đồng lao động đã ký khi người lao động này đáp ứng các điều kiện được quy định tại chế độ nâng lương được thoả thuận trong hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể hoặc quy định nội bộ của người sử dụng lao động.

***Pay rises<sup>122</sup>:** means the case that the wage rates being paid over employees under their signed labour contracts increases when such employees meet conditions stated in the regime on wage increases under their labour contracts, collective labour agreements or stated in the internal rules of the employers.*

**58 Ngành, nghề công việc đặc thù:** là ngành nghề lao động đòi hỏi những đặc điểm riêng biệt về mặt thể chất, tinh thần, tâm sinh lý.

***Specific occupations:** labour occupations that require specific physical, mental and psychophysical characteristics.*

**59 Nghỉ chuyển ca<sup>123</sup>:** là việc người lao động được nghỉ giữa hai ca làm việc liên tục, thời gian nghỉ chuyển ca không tính đến thời gian người lao động làm thêm giờ giữa hai ca làm việc liên tục bất kể việc người lao động này làm thêm giờ vào ngày làm việc bình thường hay vào ngày nghỉ theo quy định của pháp luật lao động. Theo quy định của luật lao động Việt Nam, người lao động làm việc theo ca được nghỉ ít nhất 12 giờ trước khi chuyển sang ca làm việc khác.

***Rest breaks in order to transfer between shifts<sup>124</sup>:** means that employees are entitled to a break between consecutive shifts regardless of the fact that such employees work overtime during normal day time or on weekly days off or holidays under the labour laws. According to the labour laws*

---

<sup>121</sup> Điều 103 Bộ luật Lao động 2019

<sup>122</sup> Article 103 of the Labour Code 2019

<sup>123</sup> Điều 110 Bộ luật Lao động 2019 và tham khảo Giải đáp của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội trong bài viết “Thời gian nghỉ chuyển ca của người lao động” được đăng trên trang Báo điện tử Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ngày 06/5/2019

<http://baochinhphu.vn/Tra-loi-cong-dan/Thoi-gian-nghi-chuyen-ca-cua-nguoi-lao-dong/365142.vgp>

<sup>124</sup> Article 110 of the Labour Code 2019 and taking reference from the Response of the Ministry of Labour, War Invalids and Social Affairs in the Article “The time of rest breaks in order to transfer between shifts of employees” published on the online newspaper of the Government of the Socialist Republic of Vietnam dated 06 May 2019

<http://baochinhphu.vn/Tra-loi-cong-dan/Thoi-gian-nghi-chuyen-ca-cua-nguoi-lao-dong/365142.vgp>

*of Vietnam, employees working on shifts shall be entitled to a break of at least 12 hours before moving to another shift.*

**60 Nghỉ trong giờ làm việc<sup>125</sup>:** là việc người lao động được nghỉ giữa giờ khi làm việc, trong một khoảng thời gian nhất định được quy định trong nội quy lao động của người sử dụng lao động trên cơ sở tuân theo pháp luật lao động mà không phải là thời gian nghỉ giải lao theo tính chất của công việc, nghỉ cần thiết trong quá trình lao động đã được tính trong định mức lao động cho nhu cầu sinh lý tự nhiên của con người, thời giờ nghỉ mỗi ngày 60 phút đối với lao động nữ nuôi con dưới 12 tháng tuổi, nghỉ mỗi ngày 30 phút đối với lao động nữ trong thời gian hành kinh hoặc các khoảng thời gian khác theo quy định của pháp luật.

*Rest breaks during working hours<sup>126</sup>: means employees are entitled to a break during working hours in a certain period of time stated in the internal labour regulations of employers on the basis of complying with the labour laws that shall not be broken at work according to the characteristics of the jobs, rest periods necessary for physiological needs of humans, a rest period of 60 minutes every day for female employees having children under 12 months of age, a rest period of 30 minutes every day for menstruating female employees or another rest period under the laws.*

**61 Người đại diện theo pháp luật của cá nhân<sup>127</sup>:** là cá nhân nhân danh và vì lợi ích của người được đại diện xác lập, thực hiện các giao dịch dân sự, bao gồm các chủ thể sau: (i) Người được chỉ định, yêu cầu của người đại diện xác lập<sup>128</sup>; (ii) Cha, mẹ; (iii) Người giám hộ; và (iv) Người do Tòa án chỉ định.

---

<sup>125</sup> Điều 108 Bộ luật Lao động 2012; Điều 3 và 5 Nghị định số 45/2013/NĐ-CP; Giải đáp của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội trong bài viết “*Có được tính vào thời gian làm việc hưởng lương?*” được đăng trên trang Báo điện tử Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ngày 13/11/2017 <http://baochinhphu.vn/Tra-loi-cong-dan/Co-duoc-tinh-vao-thoi-gian-lam-viec-huong-luong/321744.vgp>

<sup>126</sup> Article 108 of the Labour Code 2012, Articles 3 and 5 of Decree 45/2013/ND-CP, Response of the Ministry of Labour, War Invalids and Social Affairs in the Article “*Shall it be calculated in paid working hours?*” published on the online newspaper of the Government of the Socialist Republic of Vietnam dated 13<sup>rd</sup> November 2017\_ <http://baochinhphu.vn/Tra-loi-cong-dan/Co-duoc-tinh-vao-thoi-gian-lam-viec-huong-luong/321744.vgp>

<sup>127</sup> Điều 134.1 và 136 Bộ luật Dân sự 2015

<sup>128</sup> Điều 135 Bộ luật Dân sự 2015

**Representation**<sup>129</sup>: means a person acting in the name and for the benefits of the principal enters into and performs civil transactions, including: (i) the person be appointed, requested by the principal<sup>130</sup>; (ii) father, mother; (iii) guardian; and (iv) the person appointed by a court .

**62 Người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp**<sup>131</sup>: là cá nhân đại diện cho doanh nghiệp để thực hiện các quyền và nghĩa vụ phát sinh từ giao dịch của doanh nghiệp, đại diện cho doanh nghiệp với tư cách nguyên đơn, bị đơn, người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan trước Trọng tài, Tòa án và các quyền và nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật.

**Legal representative of an enterprise**<sup>132</sup>: means an individual representing the enterprise to exercise the rights and perform the obligations arising out of transactions of the enterprise, and representing the enterprise to act as plaintiff, defendant or person with related interests and obligations in arbitration proceedings or courts and to exercise other rights and perform other obligations in accordance with the law.

**63 Người đại diện theo ủy quyền**<sup>133</sup>: là cá nhân, pháp nhân nhân danh và vì lợi ích của người được đại diện xác lập, thực hiện các giao dịch dân sự thông qua việc ủy quyền.

**Authorised representative**<sup>134</sup>: means an individual or a legal entity acting in the name and for the benefits of the principal enters into and performs civil transactions through the authorisation.

**64 Người làm việc không có quan hệ lao động**<sup>135</sup>: là người làm việc không dựa trên cơ sở thuê mướn bằng hợp đồng lao động.

**Worker without a labour relationship**<sup>136</sup>: means a person working not on the basis of being hired through a labour contract.

---

<sup>129</sup> Articles 134.1 and of 136 of the Civil Code 2015

<sup>130</sup> Article 135 of the Civil Code 2015

<sup>131</sup> Điều 13.1 Luật Doanh nghiệp 2014

<sup>132</sup> Article 13.1 of the Law on Enterprises 2014

<sup>133</sup> Điều 138.1 Bộ luật Dân sự 2015

<sup>134</sup> Article 138.1 of the Civil Code 2015

<sup>135</sup> Điều 3.6 Bộ luật Lao động 2019

<sup>136</sup> Article 3.6 of the Labour Code 2019

- 65 Người lao động cao tuổi<sup>137</sup>:** là người lao động tiếp tục làm việc sau độ tuổi nghỉ hưu theo quy định của pháp luật, cụ thể tuổi nghỉ hưu được điều chỉnh theo lộ trình cho đến khi đủ 62 tuổi đối với người lao động nam vào năm 2028 và đủ 60 tuổi đối với người lao động nữ vào năm 2035.  
*Elderly employee<sup>138</sup>: means a person who continues working after the age of retirement as prescribed by the laws. The retirement age for employees will be adjusted in accordance with a roadmap for male employees who reach a full 62 years of age in the year 2028 and for female employees who reach a full 60 years of age in the year 2035.*
- 66 Người lao động đến tuổi nghỉ hưu<sup>139</sup>:** là người lao động bảo đảm điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội được hưởng lương hưu khi đủ tuổi nghỉ hưu.  
*Employee reaches the retirement ages<sup>140</sup>: means an employee who satisfies the conditions on the period for which social insurance contributions were paid as stipulated in the law on social insurance is entitled to pension benefits on reaching the retirement age.*
- 67 Người lao động khuyết tật<sup>141</sup>:** người lao động bị khiếm khuyết một hoặc nhiều bộ phận cơ thể hoặc bị suy giảm chức năng được biểu hiện dưới dạng tật khiến cho người lao động gặp khó khăn khi thực hiện công việc.  
*The employee with disabilities<sup>142</sup>: the employee who is impaired in one or more body parts or suffers functional decline manifested in the form of disability which causes difficulties for the employee when performing work.*
- 68 Người lao động<sup>143</sup>:** là người làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được người sử dụng lao động trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động.

---

<sup>137</sup> Điều 148.1 Bộ luật Lao động 2019

<sup>138</sup> Article 148.1 of the Labour Code 2019

<sup>139</sup> Điều 169.1 Bộ luật Lao động 2019

<sup>140</sup> Article 169.1 of the Labour Code 2019

<sup>141</sup> Điều 2.1 Luật Người khuyết tật 2010

<sup>142</sup> Article 2.1 of the Law on Person with Disabilities 2010

<sup>143</sup> Điều 3.1 Bộ luật Lao động 2019



**Employee**<sup>144</sup>: means a person working for an employer pursuant to an agreement, who is paid wage by employer and is subject to management and supervision by the employer.

**69 Người quản lý doanh nghiệp**<sup>145</sup>: là người quản lý công ty và người quản lý doanh nghiệp tư nhân, bao gồm chủ doanh nghiệp tư nhân, thành viên hợp danh, Chủ tịch Hội đồng thành viên, thành viên Hội đồng thành viên, Chủ tịch công ty, Chủ tịch Hội đồng quản trị, thành viên Hội đồng quản trị, Giám đốc hoặc Tổng giám đốc và các cá nhân giữ chức danh quản lý khác có thẩm quyền nhân danh công ty ký kết giao dịch mà công ty là một bên theo quy định tại Điều lệ của công ty.

**Manager of an enterprise**<sup>146</sup>: means a manager of a company or a manager of a private enterprise, comprising of owner of a private enterprise, a unlimited liability partner, chairman of a members' council, member of a members' council, chairman of a company, chairman of a board of management, member of a board of management, a director or general director, and any individual holding another managerial position, who is authorised to enter into transactions that the company is a contracting party in the name of the company as stipulated in the company's charter.

**70 Người sử dụng lao động**<sup>147</sup>: là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng người lao động làm việc cho mình theo thỏa thuận; trong trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ.

**Employer**<sup>148</sup>: means an enterprise, agency, organisation, co-operative, family household or individual who hires (or) employs a worker to work for such employer pursuant to an agreement; if the employer is an individual, then he or she must have full legal capacity for civil acts.

**71 Nhân viên**: là một cách gọi thông thường trong nền kinh tế thị trường hiện đại đối với những người làm việc trong các cơ quan, tổ chức, cũng

---

<sup>144</sup> Article 3.1 of the Labour Code 2019

<sup>145</sup> Điều 4.18 Luật Doanh nghiệp 2014

<sup>146</sup> Article 4.18 of the Law on Enterprises 2014

<sup>147</sup> Điều 3.2 Bộ luật Lao động 2019

<sup>148</sup> Article 3.2 of the Labour Code 2019

có trường hợp được sử dụng đối với ngạch cán bộ cấp thấp trong tổ chức. Về bản chất đây là người lao động trong thuật ngữ luật học.

***Staff:** means a common way of calling for workers in the modern market economy in agencies and organisations, sometimes used for low-level officials in a organisation. In essence, this is an employee in the term jurisprudence.*

- 72 Nơi cư trú<sup>149</sup>:** là nơi thường trú hoặc nơi tạm trú của công dân. Mỗi công dân chỉ được đăng ký thường trú tại một chỗ ở hợp pháp và là nơi thường xuyên sinh sống. Chỗ ở hợp pháp có thể thuộc quyền sở hữu, sử dụng của công dân hoặc được cơ quan, tổ chức, cá nhân cho thuê, cho mượn, cho ở nhờ theo quy định của pháp luật. Đối với chỗ ở hợp pháp do thuê, mượn hoặc ở nhờ của cá nhân, tổ chức tại thành phố trực thuộc trung ương phải bảo đảm điều kiện về diện tích bình quân theo quy định của Hội đồng nhân dân thành phố.

***Citizen's residence<sup>150</sup>:** the place is their permanent or temporary residence. Each citizen is only allowed to register for permanent residence in a lawful place of residence and a permanent residence. Lawful residence may be under the ownership of or used by the citizens, or be leased, lent, or permitted to stay by State authorities, organisations or individuals as prescribed by the laws. For lawful residence rented, borrowed or accommodated by individuals or organisations in cities which are under the central government, the average area must be assured as prescribed by the City People's Council.*

- 73 Nội quy lao động:** là văn bản được người sử dụng lao động ban hành, bao gồm các quy tắc xử sự chung giữa người sử dụng lao động và người lao động, dùng để duy trì trật tự, là căn cứ hợp pháp để xử lý kỷ luật lao động, góp phần nâng cao năng suất lao động của người lao động. Đồng thời, nội quy lao động cũng quy định chặt chẽ các quyền lợi hợp pháp của người lao động và là căn cứ hợp pháp để người lao động bảo vệ quyền lợi của họ.

***Internal labour regulations:** is a document issued by the employers to maintain order, including general regulations of conduct between the*

<sup>149</sup> Điều 5.1 Nghị định 31/2014/NĐ-CP

<sup>150</sup> Article 5.1 of Decree 31/2014/ND-CP

*employers and the employees, and is legal basis for disciplinary actions, contributing to improving labour productivity of the employees. Simultaneously, the internal labour regulations also strictly regulate the legal rights of the employees, which is the legal basis for the employees to protect their rights.*

**74 Nơi tạm trú<sup>151</sup>:** nơi tạm trú là nơi công dân sinh sống ngoài nơi đăng ký thường trú và nơi này đã được đăng ký tạm trú.

***Place of temporary residence<sup>152</sup>:** means a place other than the registered place of permanent residence where a citizen lives and has registered his or her temporary residence.*

**75 Nơi thường trú<sup>153</sup>:** là nơi công dân sinh sống thường xuyên, ổn định, không có thời hạn tại một chỗ ở nhất định và đã đăng ký thường trú.

***Place of permanent residence<sup>154</sup>:** means a place where a citizen lives regularly, stably and permanently at a given locality and has registered his or her permanent residence.*

**76 Phân biệt đối xử trong lao động:<sup>155</sup>** là hành vi phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên dựa trên chủng tộc, màu da, nguồn gốc quốc gia hoặc nguồn gốc xã hội, dân tộc, giới tính, độ tuổi, tình trạng thai sản, tình trạng hôn nhân, tôn giáo, tín ngưỡng, chính kiến, khuyết tật, trách nhiệm gia đình hoặc trên cơ sở tình trạng nhiễm HIV hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp có tác động làm ảnh hưởng đến bình đẳng về cơ hội việc làm hoặc nghề nghiệp.

***Discrimination in labour<sup>156</sup> :** means discrimination, exclusion or preference based on race, colour, national origin or social origin, ethnicity, sex, age, maternity status, marital status, religion, belief, political belief, disability, family responsibility or on the basis of HIV infection status, or because of the establishment, accession or activities in a trade union or employees' organisation at the enterprise adversely*

---

<sup>151</sup> Điều 12.1 Luật Cư trú 2006

<sup>152</sup> Article 12.1 of the Law on Residence 2006

<sup>153</sup> Điều 12.1 Luật Cư trú 2006

<sup>154</sup> Article 12.1 of the Law on Residence 2006

<sup>155</sup> Điều 3.8 Bộ luật Lao động 2019

<sup>156</sup> Article 3.8 of the Labour Code 2019

*affecting equality regarding employment opportunity or trade or profession.*

**77 Phụ cấp (lương)<sup>157</sup>:** là khoản tiền bù đắp các yếu tố về điều kiện lao động, tính chất phức tạp công việc, điều kiện sinh hoạt, mức độ thu hút lao động chưa được tính đến hoặc tính chưa đầy đủ trong mức lương theo công việc hoặc chức danh của thang lương, bảng lương. Ví dụ: công việc yếu tố nặng nhọc, độc hại; công việc đòi hỏi trình độ, chuyên môn, nghiệp vụ trình độ cao; công việc thực hiện vùng xa xôi, hẻo lánh; thị trường mới mở, công việc kém hấp dẫn.

***Allowances (wage)<sup>158</sup>:** means the monetary amount used to make up for working conditions, work complications, living conditions and the necessity of labour attraction that is not taken into account or not adequately included in the wage corresponding to the tasks or positions on the pay scale. For example: working under arduous, harmful conditions; work that require professional skills and knowledge; work in remote, expensive or disadvantaged areas; unattractive work.*

**78 Phụ lục hợp đồng lao động<sup>159</sup>:** là một bộ phận của hợp đồng lao động và có hiệu lực như hợp đồng lao động. Phụ lục hợp đồng lao động quy định chi tiết, sửa đổi, bổ sung một số điều, khoản của hợp đồng lao động nhưng không được sửa đổi thời hạn của hợp đồng lao động. Trong trường hợp có sự khác biệt của cùng một vấn đề nào đó giữa nội dung của phụ lục và hợp đồng lao động thì nội dung của hợp đồng lao động sẽ được ưu tiên sử dụng.

***An addendum to a labour contract<sup>160</sup>:** constitutes a part of such labour contract and has the same validity as the labour contract. An addendum to a labour contract may elaborate in detail or amend or supplement some of the articles of the labour contract, but not amend the term of the labour contract. In case there is a difference in the same issue between that of the addendum and that of the labour contract, the latter will prevail.*

---

<sup>157</sup> Điều 3.1.b Thông tư 23/2015/TT-BLĐTBXH

<sup>158</sup> Article 3.1.b of Circular 23/2015/TT-BLĐTBXH

<sup>159</sup> Điều 22 Bộ luật Lao động 2019

<sup>160</sup> Article 22 of the Labour Code 2019

**79 Phúc lợi tập thể:** là những lợi ích mà doanh nghiệp đưa ra, ngoài các lợi ích bắt buộc theo quy định phải có, nhằm khuyến khích tinh thần làm việc và giữ chân người lao động, và những lợi ích này phụ thuộc vào chính sách, kinh tế và sự quan tâm đối với người lao động của mỗi doanh nghiệp như hỗ trợ các hoạt động đoàn thể, hỗ trợ các ngày lễ, Tết, các ngày kỷ niệm, trợ cấp khó khăn thường xuyên, đột xuất, trợ cấp hiếu, hi v.v.

***Collective welfare benefits:** means the benefits that the employers offer, except mandatory benefits as prescribed by law, to encourage the spirit of working and retaining employees. These benefits depend on policy and economy and the employer's attention to the employees such as support for corporate activities, holidays, New Year holidays, Anniversaries, regular and irregular allowances, family affairs allowances, v.v.*

**80 Phương án sử dụng lao động:** là văn bản mà người sử dụng lao động phải xây dựng khi tiến hành thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế, hay sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã, chuyển quyền sở hữu tài sản, quyền sử dụng tài sản mà có ảnh hưởng từ hai người lao động trở lên. Trong đó, quy định về danh sách và số lượng những người lao động tiếp tục được sử dụng; những người lao động được đưa đi đào tạo lại để tiếp tục sử dụng; những người lao động nghỉ hưu; những người lao động được chuyển sang làm việc không trọn thời gian; người lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động; quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động, người lao động và các bên có liên quan trong việc thực hiện phương án sử dụng lao động.

***Labour usage plan:** is a document that the employer must develop when conducting structural or technological changes for economic reasons, or merging, consolidating, dividing or separating enterprises or cooperatives, transfer of property ownership, or the right of property using that affects two or more employees. In which, regulations on the list and number of employees continue to be used; employees are retrained to continue using; retired employees; employees transferred to part time work; the employee must terminate the labour contract; rights and obligations of employers, employees and relevant parties in the implementation of the labour usage plan.*

**81 Quan hệ lao động<sup>161</sup>:** là quan hệ xã hội phát sinh có liên quan đến việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa người lao động, người sử dụng lao động, các tổ chức đại diện của các bên, cơ quan Nhà nước có thẩm quyền. Quan hệ lao động bao gồm quan hệ lao động cá nhân và quan hệ lao động tập thể.

***Labour relationship<sup>162</sup>:** means social relations arising during the hiring and employment of workers and during wage payment as between employees, employer, organisations representing the parties and the competent State agencies. Labour relationship comprises individual [personal] labour relationship and collective labour relationship.*

**82 Quấy rối tình dục nơi công sở<sup>163</sup>:** là hành vi có tính chất tình dục của bất kỳ người nào đối với người khác tại nơi làm việc mà không được người khác đó mong muốn hoặc chấp nhận. Nơi làm việc là bất kỳ nơi nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động.

***Sexual harassment in the workplace<sup>164</sup>:** means any act of a sexual nature by any person to another person at the workplace without the latter's wish or consent. Workplace means any place where an employee actually works pursuant to the agreement with or assignment by the employer.*

**83 Quy chế dân chủ ở cơ sở:** là những quy định về quyền và trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện tập thể lao động với các nội dung: người sử dụng lao động phải công khai; người lao động được biết, được tham gia ý kiến, được quyết định, được kiểm tra, giám sát các nội dung, đối thoại tại nơi làm việc, hội nghị người lao động và các hình thức thực hiện dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc khác.

***Democratic regulations at the grassroots level:** means provisions on the rights and responsibilities of employees and employers, an organisation representing the employees with contents: the employer must be public;*

---

<sup>161</sup> Điều 3.5 Bộ luật Lao động 2019

<sup>162</sup> Article 3.5 of the Labour Code 2019

<sup>163</sup> Điều 3.9 Bộ luật Lao động 2019

<sup>164</sup> Article 3.9 of the Labour Code 2019

*the employers are allowed to know, give opinions, decide, inspect and supervise contents, organise dialogues at the workplace, the conference on labour and other forms of democratic implementation at another workplace.*

**84 Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc<sup>165</sup>:** là văn bản do người sử dụng lao động ban hành sau khi có ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở, trong đó quy định cụ thể các tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc và được sử dụng làm cơ sở đánh giá độ hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động của người lao động.

***Criteria for assessing the work completion<sup>166</sup>:** written issued by the employer after consultation with the representative organisations of employee collectives at the enterprise, in which they specify the criteria for assessing the work completion and is used as a basis for assessing the completion of work under the labour contract of the employees.*

**85 Sa thải:** là quyền của người sử dụng lao động về việc chấm dứt hợp đồng trước thời hạn và hoàn toàn xuất phát từ ý chí của người sử dụng lao động, đồng thời mang bản chất là biện pháp kỷ luật lao động cao nhất do hành vi phạm pháp luật lao động của người lao động.

***Dismissal:** means the right of the employer to terminate the labour contract prior to the expiry of its term and completely depends on the employer's will. At the same time, it is the highest labour disciplinary measure due to violations of the labour law of the employees.*

**86 Suy giảm khả năng lao động<sup>167</sup>:** là tình trạng sức khỏe của một người lao động bình thường bị suy giảm so với tình trạng sức khỏe trước đó của chính người lao động này vì các nguyên nhân như ốm đau, tai nạn lao động hoặc các tai nạn khác, bệnh nghề nghiệp... hoặc trường hợp mà tình trạng sức khỏe của một người lao động bị khuyết tật kém hơn khi so sánh với tình trạng sức khỏe một người lao động bình thường có cùng giới tính và độ tuổi khiến họ gặp khó khăn khi tham gia quan hệ lao động.

---

<sup>165</sup> Điều 12.1 Nghị định 05/2015/NĐ-CP

<sup>166</sup> Article 12.1 of Decree 05/2015/ND-CP

<sup>167</sup> Điều 145.3 và 178.1 Bộ luật Lao động 2012

**Reduction of working capacity<sup>168</sup>**: means the health status of a normal employee suffering a decrease in comparison with his or her previous health status due to reasons such as sickness, labour accidents or other accidents, occupational disease etc., or means cases that the health status of disabled workers is worse in comparison with the health status of a normal employee being same-gender and being their contemporaries making them difficult to enter into labour relationship.

**87 Tạm đình chỉ công việc<sup>169</sup>**: là việc người sử dụng lao động ra quyết định tạm hoãn công việc của người lao động trong một khoảng thời gian xác định nào đó (tối đa là 15 ngày lịch đối với những trường hợp thông thường và không quá 90 ngày lịch đối với những vụ việc có liên quan đến tài chính, bí mật kinh doanh) trong quá trình xử lý kỷ luật đối với những vụ việc vi phạm có những tình tiết phức tạp và xét thấy để người lao động tiếp tục làm việc sẽ gây khó khăn cho việc xác minh.

**Temporary suspension of work<sup>170</sup>**: indicates an employer issuing a decision suspending the work of an employee within a specified period of time (being a maximum 15 calendar days for normal cases and not exceeding 90 calendar days for cases in relation to finance or business secrets) during the disciplinary process for breaches committed being complex in nature and it is considered that any further work carried out by the employee may jeopardise the investigation.

**88 Thang lương**: là văn bản thể hiện tương quan tỉ lệ về hệ số lương (bậc lương) và nhóm lương (ngạch lương) có căn cứ trên mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định, là cơ sở để người sử dụng lao động thực hiện việc chi trả lương và xét nâng lương định kỳ cho người lao động một cách công khai và minh bạch.

**Wage scales**: means a document indicating the correlation of ratios of coefficients wage (pay rate) and wage group (the scale of wage) on the basis of minimum area wage rates regulated by Government, being the basis for wage payment and periodic consideration for wage increases undertaken by the employers in an open and transparent manner.

---

<sup>168</sup> Articles 145.3 and 178.1 of the Labour Code 2012

<sup>169</sup> Điều 128 Bộ luật Lao động 2019

<sup>170</sup> Article 128 of the Labour Code 2019



**89 Thanh tra lao động<sup>171</sup>:** là hoạt động xem xét, đánh giá và xử lý của cơ quan Nhà nước có thẩm quyền trong lĩnh vực lao động để đảm bảo rằng người sử dụng lao động và người lao động tuân theo các quy định của pháp luật lao động Quốc gia và các tiêu chuẩn lao động. Mục đích cuối cùng là để gia tăng sự bảo vệ đối với người lao động.

***Labour inspection<sup>172</sup>:*** means the consideration, evaluation and handling undertaken by competent State agencies in the labour field in order to ensure that employers and the employees observe national labour laws and labour standards. The overall aims are improved protection for the employees.

**90 Thay đổi cơ cấu:** là việc sáp nhập, giải thể một hoặc nhiều bộ phận của doanh nghiệp, cơ quan hoặc việc thay đổi cơ cấu sản phẩm dẫn đến sử dụng lao động ít hơn.

***Restructure:*** Merging, dissolution of one or more parts of an enterprise or authority, or a change in product structure resulting in less employment.

**91 Thay đổi công nghệ:** là sự thay đổi một phần hoặc toàn bộ máy móc, thiết bị sản xuất, kinh doanh hoặc quy trình công nghệ tiên tiến nhằm tăng năng suất, chất lượng, hiệu quả của quá trình sản xuất hoặc có thể tạo ra một sản phẩm, dịch vụ mới phục vụ thị trường.

***Technological change:*** is a change in part or the whole of production, business equipment or advanced technological processes in order to increase productivity, quality and efficiency of the production process or to create a new product or service to serve the market.

**92 Thẻ tạm trú<sup>173</sup>:** là loại giấy tờ do cơ quan quản lý xuất nhập cảnh hoặc cơ quan có thẩm quyền của Bộ Ngoại giao Việt Nam cấp cho người nước ngoài được phép cư trú có thời hạn trong phạm vi lãnh thổ Việt Nam và có giá trị thay thế cho thị thực.

---

<sup>171</sup> “Glossary of Labour Administration and Related Terms”\_hiện Robert Heron and Liesbeth Unger\_Page 14

<sup>172</sup> “Glossary of Labour Administration and Related Terms”\_hiện Robert Heron and Liesbeth Unger\_Page 14

<sup>173</sup> Điều 3.13 Luật Nhập Cảnh, Xuất Cảnh, Quá Cảnh, Cư Trú Của Người Nước Ngoài Tại Việt Nam 2014

**Temporary residence card**<sup>174</sup> : means a document issued by an immigration authority or a competent authority of the Ministry of Foreign Affairs of Vietnam to a foreigner who is permitted to reside in Vietnam for a certain period of time and has the same validity as a visa.

**93 Thỏa ước lao động tập thể ngành**<sup>175</sup>: là văn bản thoả thuận giữa tập thể người lao động và người sử dụng lao động mà hai bên đã đạt được thông qua thương lượng tập thể, trong đó, đại diện ký kết văn bản này của bên tập thể lao động là Chủ tịch Công đoàn ngành và bên người sử dụng lao động là đại diện của tổ chức đại diện người sử dụng lao động đã tham gia thương lượng tập thể ngành.

**Industry collective labour agreement**<sup>176</sup> : means a written agreement between the labour collective and the employer on working conditions which were reached via collective bargaining, therein, representatives competent to sign such an agreement are the Chairman of the industry union on behalf of the collective labour party and the representative of the organisation representing employers which participated in industry collective bargaining, on behalf of the employing party.

**94 Thỏa ước lao động tập thể**<sup>177</sup>: là thỏa thuận đạt được thông qua thương lượng tập thể và được đại diện của người sử dụng lao động và đại diện của tập thể người lao động ký kết bằng văn bản.

**Collective labour agreement**<sup>178</sup> : means an agreement reached via collective bargaining and entered into [signed] by organisation representing the employers and organisation representing the employees in writing.

**95 Thời hiệu khiếu nại**<sup>179</sup>: là thời hạn do pháp luật quy định mà khi hết thời hạn đó chủ thể mất quyền khiếu nại đến cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền Thời hiệu khiếu nại lần đầu là 180 ngày, kể từ ngày người khiếu nại nhận được hoặc biết được quyết định, hành vi của người sử

---

<sup>174</sup> Article 3.13 of the Law Entry, Exit, Transit, and Residence of Foreigners in Vietnam 2014

<sup>175</sup> Điều 73.1 và 87.1 Bộ luật Lao động 2012

<sup>176</sup> Article 73.1 and 87.1 of the Labour Code 2012

<sup>177</sup> Điều 75.1 Bộ luật Lao động 2019

<sup>178</sup> Article 75.1 of the Labour Code 2019

<sup>179</sup> Điều 7 Nghị định 24/2018/NĐ – CP

dụng lao động, của tổ chức, cá nhân tham gia hoạt động giáo dục nghề nghiệp, của doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, của tổ chức dịch vụ việc làm, tổ chức có liên quan đến hoạt động tạo việc làm cho người lao động, tổ chức đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia bị khiếu nại.

***Prescriptive period for complaining***<sup>180</sup>: means the period for filing the first complaint is 180 days after the person filing the complaint receives or perceives the decision or acts of an employer, of an organization or individual engaging in vocational education, of an enterprise or organization providing Vietnamese guest worker programs, of an employment service provider or an organization involved in creating employment for workers, or of an organization in charge of holding examination and issuing national-level vocational certificates that he/she deems unlawful.

**96 Thời hiệu khởi kiện:** là thời hạn do pháp luật quy định mà khi kết thúc thời hạn đó, đương sự không được quyền khởi kiện.

***Prescriptive period for suing:*** means the time limit as prescribed by the laws; when such time limit expires, the suing right of litigant shall be lost.

**97 Thời hiệu xử lý vi phạm kỷ luật:** là thời hạn cụ thể do luật quy định, mà khi hết thời hạn đó, chủ thể (đó là người lao động) có hành vi vi phạm kỷ luật sẽ không bị người sử dụng lao động xem xét xử lý kỷ luật kể từ thời điểm xảy ra hành vi vi phạm kỷ luật.

***The statute of limitation for dealing with breach of labour discipline:*** means a specific term stipulated in the laws that on expiry of this term, entities (being employees) who committed a breach of labour discipline are not subjected to a labour disciplinary hearing by the employer as of the occurrence of breaches of labour discipline.

**98 Thử việc:** là việc người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận với nhau về việc làm thử, quyền và nghĩa vụ của các bên trong thời gian thử việc nhằm giúp cho người sử dụng lao động có thể đánh giá được

---

<sup>180</sup> Article 7 Decree 24/2018/ND – CP

năng lực, chuyên môn của người lao động và người lao động được cân nhắc, suy xét về môi trường làm việc và tính chất công việc trước khi cả hai bên chính thức bước vào mối quan hệ lao động thông qua việc giao kết hợp đồng lao động.

***Probationary period of work:*** means an agreement on a probationary period of work for an employee and the rights and obligations of the two parties within that period so that the employer may assess the employee's ability and expertise and the employee can consider the working environment and nature of work before the two parties officially enter into labour relationship through entering into a labour contract.

**99 Thực tập sinh<sup>181</sup>:** là sinh viên đang theo học tại các trường đại học, cao đẳng, ... và kể cả sinh viên đã tốt nghiệp nhưng chưa có hoặc có ít kinh nghiệm làm việc nên đăng ký thực tập tại doanh nghiệp nhằm được học hỏi, thực hành các kiến thức đã được học.

***Interns<sup>182</sup>:*** means students who are studying at universities, colleges, etc. and even graduated students who do not have or have little working experience applying to intern at enterprises in order to learn and practice studied knowledge.

**100 Thực tập:** là hoạt động của thực tập sinh được các doanh nghiệp giúp đỡ, tạo điều kiện cho họ được tiếp xúc với các công việc thực tế, thực hành bằng việc áp dụng các kiến thức đã được học tại trường đại học.

***Internship:*** means the activities of interns who are helped and facilitated by enterprises by letting them access to practical jobs and to practice appliance of the knowledge learned at universities.

**101 Thương lượng tập thể ngành<sup>183</sup>:** là việc đàm phán, thỏa thuận giữa một bên là tổ chức công đoàn ngành với một bên là tổ chức đại diện người sử dụng lao động cấp ngành nhằm xác lập điều kiện lao động, quy định về mối quan hệ giữa các bên và xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định.

---

<sup>181</sup> Xem thêm Câu hỏi số 9 về Hợp đồng thực tập trong Các câu hỏi thường gặp trong pháp luật lao động của Tác giả Luật sư Nguyễn Hữu Phước

<sup>182</sup> See also Question No. 9 on Internship Contract in the Labour Law FAQs of the Author Luật Sư Nguyễn Hữu Phước

<sup>183</sup> Điều 65, Điều 72.3 Bộ luật Lao động 2019

**Industry collective bargaining**<sup>184</sup>: means negotiating and reaching an agreement between one party being the industry trade union with one other party being an industry level organisation representing the employer, aimed at formulating labour conditions, provisions on the relationship between the parties and formulating a progressive, harmonious and stable labour relationship.

**102 Thương lượng tập thể**<sup>185</sup>: là việc đàm phán, thỏa thuận giữa một bên là một hoặc nhiều tổ chức đại diện người lao động với một bên là một hoặc nhiều người sử dụng lao động hoặc tổ chức đại diện người sử dụng lao động nhằm xác lập điều kiện lao động, quy định về mối quan hệ giữa các bên và xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định.

**Collective bargaining**<sup>186</sup>: means negotiation and reaching an agreement between one party being one or more organisations representing employees with one other party being one or more employers or organisations representing employers, aimed at formulating labour conditions and provisions on the relationship between the parties and formulating a progressive, harmonious and stable labour relationship.

**103 Tiêu chuẩn lao động**: là các nguyên tắc và chuẩn mực có liên quan đến lao động và các vấn đề có liên quan dưới dạng các văn bản pháp luật hoặc văn bản khuyến nghị được tổ chức lao động được tín nhiệm hoặc cơ quan Nhà nước có thẩm quyền thông qua.

**Labour standards**: means principles and standards relating to labour and relevant issues under the forms either of law or written recommendations which are promulgated by trusted labour organisations or competent State authorities.

**104 Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở**<sup>187</sup>: là tổ chức được thành lập dựa trên cơ sở tự nguyện của người lao động tại một đơn vị sử dụng lao động nhằm mục đích bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong mối quan hệ lao động thông qua thương lượng tập

---

<sup>184</sup> Article 65 and 72.3 of the Labour Code 2019

<sup>185</sup> Điều 65 Bộ luật Lao động 2019

<sup>186</sup> Article 65 of the Labour Code 2019

<sup>187</sup> Điều 3.3 Bộ luật Lao động 2019

thể hoặc các hình thức khác theo quy định của pháp luật về lao động. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở bao gồm công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.

***Organisation representing the employees at the grassroots level***<sup>188</sup>: means an organisation established on a voluntary basis by the employees at any employing unit, aimed at protecting the lawful and proper rights and interests of the employees in the labour relationship via collective bargaining or via other forms stipulated in the labour law. Organisations representing the employees at the grassroots level comprise the grassroots [enterprise] trade union and an employees' organisation at the enterprise.

**105 Tổ chức đại diện tập thể người sử dụng lao động**<sup>189</sup>: là tổ chức được thành lập hợp pháp, đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động.

***Organisation representing the employer***<sup>190</sup>: means a lawfully established organisation which represents and protects the lawful rights and interests of the employer in the labour relationship.

**106 Tổ chức dịch vụ việc làm**<sup>191</sup>: là tổ chức có chức năng tư vấn, giới thiệu việc làm và dạy nghề cho người lao động; cung ứng và tuyển lao động theo yêu cầu của người sử dụng lao động; thu thập, cung cấp thông tin về thị trường lao động và thực hiện nhiệm vụ khác theo quy định của pháp luật.

***Employment services organisations***<sup>192</sup>: means organisations having the function of providing consultancy, introducing jobs and providing vocational training to workers; of supplying and recruiting labourers at the employers' request; and of collecting and providing information on the labour market and implementing other duties in accordance with the law.

---

<sup>188</sup> Article 3.3 of the Labour Code 2019

<sup>189</sup> Điều 3.4 Bộ luật Lao động 2019

<sup>190</sup> Article 3.4 of the Labour Code 2019

<sup>191</sup> Điều 14.1 Bộ luật Lao động 2012

<sup>192</sup> Article 14.1 of the Labour Code 2012

**107 Trách nhiệm vật chất:** là loại trách nhiệm được thực hiện bằng tài sản của người lao động vi phạm.

*Material responsibility: is the kind of responsibility which is performed by the property of the violating employees.*

**108 Tranh chấp lao động cá nhân<sup>193</sup>:** là chỉ tranh chấp về quyền và nghĩa vụ, lợi ích phát sinh giữa người lao động với người sử dụng lao động trong quá trình xác lập, thực hiện hoặc chấm dứt mối quan hệ lao động; tranh chấp giữa người lao động với doanh nghiệp, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; tranh chấp giữa người lao động thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại.

*Individual labour dispute<sup>194</sup> : means a dispute about the rights, obligations and interests arising between the employee and the employer during the process of establishing, implementing or terminating the labour relationship; between an employee and an enterprise or organisation sending the employee to work overseas pursuant to a contract; and between a sub-leasing employer and the sub-leased employee.*

**109 Tranh chấp lao động tập thể<sup>195</sup>:** là tranh chấp về quyền và nghĩa vụ, lợi ích phát sinh giữa một hay nhiều tổ chức đại diện người lao động với người sử dụng lao động hoặc một hay nhiều tổ chức của người sử dụng lao động trong quá trình xác lập, thực hiện hoặc chấm dứt quan hệ lao động; tranh chấp giữa các tổ chức đại diện người lao động với nhau.

*Collective labour dispute<sup>196</sup> : means a dispute about the rights, obligations and interests arising between one or more organisations representing employees on the one hand and the employer or one or more organisations of the employer on the other hand during the process of establishing, implementing or terminating the labour relationship; [or] a dispute between organisations representing employees.*

---

<sup>193</sup> Điều 179 Bộ luật Lao động 2019

<sup>194</sup> Article 179 of the Labour Code 2019

<sup>195</sup> Điều 179 Bộ luật Lao động 2019

<sup>196</sup> Article 179 of the Labour Code 2019

**110 Tranh chấp lao động về lợi ích<sup>197</sup>**: là tranh chấp về lợi ích phát sinh giữa các bên trong quá trình xác lập, thực hiện hoặc chấm dứt quan hệ lao động hoặc tranh chấp lao động tập thể về lợi ích phát sinh từ việc tập thể lao động yêu cầu xác lập các điều kiện lao động mới so với quy định của pháp luật về lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động hoặc các quy chế, thoả thuận hợp pháp khác trong quá trình thương lượng giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động.

*Labour dispute about interests<sup>198</sup>: means a dispute about interests arising between Parties during the process of establishing, implementing or terminating the labour relationship or collective labour dispute about benefits, or a dispute arising about a request of the labour collective to establish new labour conditions as compared with provisions of the law on labour, of a collective labour agreement, of internal labour rules or of other rules or lawful agreements during the process of negotiation between the labour collective with the employer.*

**111 Tranh chấp lao động về quyền, nghĩa vụ và lợi ích phát sinh<sup>199</sup>**: là tranh chấp giữa các bên trong quá trình xác lập, thực hiện hoặc chấm dứt quan hệ lao động; tranh chấp giữa các tổ chức đại diện người lao động với nhau; tranh chấp phát sinh từ quan hệ có liên quan trực tiếp đến mối quan hệ lao động.

*Labour dispute about the rights, obligations and interests arising<sup>200</sup>: means a dispute between the parties during the process of establishing, implementing or terminating the labour relationship; [or] a dispute between organisations representing employees; [or] a dispute arising from relationships directly relevant to the labour relationship.*

**112 Trợ cấp (lương)<sup>201</sup>**: là khoản tiền mà người lao động được cấp khi bị rơi vào tình trạng không hoặc tạm thời ngừng lao động, trên cơ sở số tiền mà người lao động đã thực hiện nghĩa vụ bảo hiểm trong thời gian lao động. Tùy theo từng đối tượng mà người lao động được hưởng trợ cấp khác nhau, khoản trợ cấp sẽ được bảo hiểm xã hội thực hiện chi trả.

---

<sup>197</sup> Điều 3.9 Bộ luật Lao động 2012

<sup>198</sup> Article 3.9 of the Labour Code 2012

<sup>199</sup> Điều 179 Bộ luật Lao động 2019

<sup>200</sup> Article 179 of the Labour Code 2019

<sup>201</sup> Tham khảo <https://danluat.thuvienphapluat.vn/phan-biet-tro-cap-va-phu-cap-166236.aspx>



***Subsidies (wage)**<sup>202</sup>: means the monetary amount an employee is granted when he or she falls into a state of none or temporary suspension of employment, on the basis of the amount of money such employee has fulfilled the insurance obligation during the working period. Depending on each subject, the employee is entitled to different benefits which will be paid by the social insurance agency.*

**113 Trợ cấp mất việc làm**<sup>203</sup>: là khoản tiền mà người sử dụng lao động chi trả cho người lao động đã làm việc cho người sử dụng lao động thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên bị mất việc do cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế hoặc do sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã theo quy định của pháp luật lao động, cứ mỗi năm làm việc trả 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương. Thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm. Tiền lương để tính trợ cấp mất việc làm là tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề theo hợp đồng lao động trước khi người lao động mất việc làm.

***Job loss allowance**<sup>204</sup>: is the amount paid by an employer to an employee who has worked for the regular employer for a full 12 months or more and lost his or her job due to structure, technology or economic reasons, or consolidation, merging, splitting and separating enterprises and cooperatives as prescribed by the labour laws, the job loss allowance is one month's wages for each working year, but at least two (02) months' salary. The length of a working period for calculating the job loss allowance means the total working time the employee actually worked for the employer minus the period for which the employee participated in unemployment insurance and minus the working period for which the employer has already been paid a severance allowance or job loss allowance. Wages for the purpose of calculating the job loss allowance for job loss means the average wage pursuant to the labour contract for*

---

<sup>202</sup> Refer to the link <https://danluat.thuvienphapluat.vn/phan-biet-tro-cap-va-phu-cap-166236.aspx>

<sup>203</sup> Điều 44, 45, 49 và 56.5 Bộ luật Lao động 2012 và Điều 47 Bộ luật Lao động 2019

<sup>204</sup> Articles 44, 45, 49, 56.5 of the Labour Code 2012 and Article 47 of the Labour Code 2019

*the six (06) consecutive months immediately preceding job loss of the employee.*

**114 Trợ cấp thôi việc<sup>205</sup>:** là khoản tiền mà người sử dụng lao động chi trả cho người lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp người lao động thỏa mãn các điều kiện về đối tượng được hưởng trợ cấp thôi việc theo quy định của pháp luật lao động. Người sử dụng lao động có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương, trừ trường hợp đủ điều kiện hưởng lương hưu và người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm. Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề theo hợp đồng lao động trước khi người lao động thôi việc.

**Severance allowance<sup>206</sup>:** *is the amount paid by an employer to an employee upon termination of the labour contract in case the employee satisfies the conditions for the subjects who are entitled to a severance allowance as prescribed by the labour laws. The employer is responsible to pay a severance allowance to any employee who has regularly worked for the employer for a full twelve (12) months or more, and the severance allowance is one half of one month's wage for each year of employment, except where [the employee] satisfies the conditions for entitlement to a pension and except in the case the employee arbitrarily leaves the job [gives up his or her job] without a satisfactory explanation for a period of at least five (05) consecutive working days. Wages for the purpose of calculating the severance allowance means the average wage pursuant to the labour contract for the six (06) consecutive months immediately preceding retrenchment of the employee.*

---

<sup>205</sup> Điều 42, 48 và 56.5 Bộ luật Lao động 2012 và Điều 46 Bộ luật Lao động 2019

<sup>206</sup> Articles 42, 48 and 56.5 of the Labour Code 2012 and Article 46 of the Labour Code 2019

**115 Trường hợp bất khả kháng<sup>207</sup>**: là sự kiện xảy ra một cách khách quan không thể lường trước được và không thể khắc phục được mặc dù đã áp dụng mọi biện pháp cần thiết và khả năng cho phép.

***Force majeure<sup>208</sup>**: means an event which occurs in an objective manner which is not able to be foreseen and which is not able to be remedied by all possible necessary and admissible measures being taken.*

**116 Tuổi nghỉ hưu<sup>209</sup>**: là tuổi được luật lao động quy định đối với từng nhóm người lao động cụ thể (ví dụ như lao động nam, lao động nữ, người lao động bị suy giảm khả năng lao động; người lao động làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm...) được sử dụng làm một trong những căn cứ để xác định liệu rằng người lao động có đủ điều kiện để được hưởng lương hưu theo quy định của luật bảo hiểm xã hội hay không.

***Retirement age<sup>210</sup>**: means age stipulated by each specific group of employees (e.g. male employees, female employees, employees whose ability to work is reduced, employees performing particularly heavy, toxic or dangerous work etc.) being used as the basis for determining whether employees fully satisfy the conditions for a pension under the Law on Social Insurance.*

**117 Xử phạt vi phạm hành chính<sup>211</sup>**: là việc người có thẩm quyền xử phạt áp dụng hình thức xử phạt, biện pháp khắc phục hậu quả đối với cá nhân, tổ chức thực hiện hành vi vi phạm hành chính theo quy định của pháp luật về xử phạt vi phạm hành chính.

***Sanctioning of an administrative violation<sup>212</sup>**: means that a person with sanctioning competence imposes a sanction(s) on and applies a remedial measure(s) to an administrative violator in accordance with the law on sanctioning of administrative violations.*



---

<sup>207</sup> Điều 156 Bộ luật Dân sự 2015

<sup>208</sup> Article 156 of the Civil Code 2015

<sup>209</sup> Điều 169 Bộ luật Lao động 2019

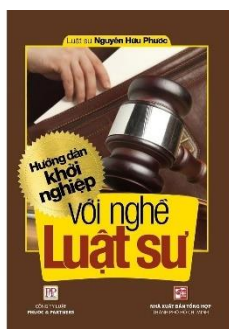
<sup>210</sup> Article 169 of the Labour Code 2019

<sup>211</sup> Điều 2.2 Luật Xử lý vi phạm hành chính 2012

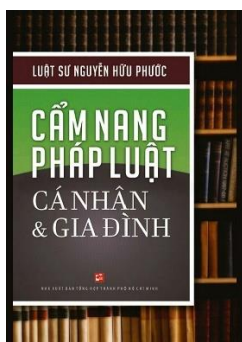
<sup>212</sup> Article 2.2 of the Law on Handling of Administrative Violations 2012

# ẨM PHẨM LIÊN QUAN

## RELATED PUBLICATION



**HƯỚNG DẪN KHỞI NGHIỆP VỚI  
NGHỀ LUẬT SƯ**  
Start-up Guide with the Lawyer Profession



**CẨM NANG PHÁP LUẬT CÁ NHÂN  
VÀ GIA ĐÌNH**  
Family and Individual Legal Manual

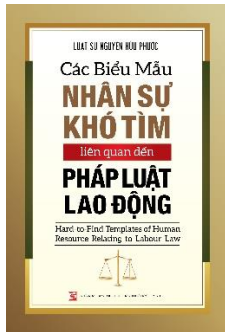


**SỔ TAY PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG**  
Labour Law Booklet



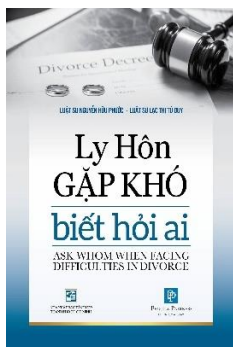
## CÁC CÂU HỎI THƯỜNG GẶP TRONG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

Book of Frequently Asked Questions in the  
Labour Law



## CÁC BIỂU MẪU NHÂN SỰ KHÓ TÌM

Hard-To-Find Templates of Human  
Resource Relating to Labour Law



## LY HÔN GẶP KHÓ BIẾT HỎI AI

Ask Whom When Facing Difficultites In  
Divorce

# GIỚI THIỆU VỀ TÁC GIẢ

## INTRODUCTION OF AUTHOR

### Tiểu sử của Luật sư Nguyễn Hữu Phước *Biography of Nguyen Huu Phuoc Esq.*



Luật sư Phước thành lập Văn phòng luật sư TLS vào năm 2003 (tiền thân của Công ty Luật Phước & Các Cộng Sự) vào năm 2003. Trước đó, Luật sư Phước đã từng có hơn 6 năm là Phó phòng Tư Vấn Thuế và Luật của Công ty PricewaterhouseCoopers và KPMG, hai trong bốn công ty tư vấn và kiểm toán quốc tế lớn nhất thế giới và có gần 2 năm là Luật sư điều hành Công ty tư vấn luật Luật Việt, một trong những công ty luật hàng đầu của Việt Nam. Sau đó, Luật sư Phước sáng lập Công ty Luật TNHH Phước và Các Cộng Sự và giữ vai trò Giám đốc và Luật sư điều hành.

*Mr. Phuoc founded TLS law office (precursor of Phuoc & Partners Law Firm) in 2003. Before that, he served as Deputy Manager of the Tax & Legal Department of PricewaterhouseCoopers and KPMG, two of the big four international accounting firms in the world for more than 6 years and Managing Partner of Luat Viet Legal Consultants, a leading Vietnamese law firm for almost 2 years. After that, he founded Phuoc & Partners Law Co., Ltd and acted as Director cum Managing Partner.*

Luật sư Phước nhận bằng Thạc sĩ Luật Thương mại quốc tế tại trường Đại học Luật Bristol (UWE), tốt nghiệp cử nhân luật tại Đại học Tổng hợp thành phố Hồ Chí Minh và nhận bằng cử nhân về ngôn ngữ (tiếng Anh) tại trường Đại học Sư phạm năm 1996. Ngoài kiến thức chuyên ngành luật, Luật sư Phước còn tham gia chương trình đào tạo và nhận các chứng chỉ kế toán và thuế từ

ACCA (Hiệp hội Kế toán công chứng) – tổ chức nghề nghiệp kế toán lớn nhất toàn cầu, có trụ sở tại Anh quốc.

*Mr. Phuoc earned his Master of Laws (LLM) in the International Trade Law at Bristol Law School (UWE), a Bachelor of Laws (LLB) from the General University of Ho Chi Minh City, Vietnam and a Bachelor of Arts in languages (English) from the Pedagogical University in 1996. In addition to his legal background, he has also studied the Qualification Course and received accounting and tax certificates of ACCA (Association of Chartered Certified Accountants) which is the world's largest global professional accountancy body based in the UK.*

Luật sư Phước là Luật sư thành viên và là người đứng đầu nhóm Thuế và Lao động & Việc làm tại Công ty Luật Phước & Các Cộng Sự với hơn 20 năm kinh nghiệm. Trong lĩnh vực thuế, Luật sư Phước tập trung vào việc lên kế hoạch thuế giao dịch cho một phạm vi rộng các doanh nghiệp và một số ngành công nghiệp. Luật sư Phước thường xuyên soạn, rà soát và đàm phán các điều khoản về thuế trong một số lượng lớn các văn bản của doanh nghiệp, bao gồm những hợp đồng mua bán sáp nhập doanh nghiệp, ý kiến pháp lý, và hợp đồng lao động. Luật sư Phước cũng tư vấn cho các khách hàng doanh nghiệp về những vấn đề tuân thủ pháp luật thuế nói chung, bao gồm thuế liên quan đến việc làm, kế toán thuế và khai thuế hợp nhất. Trong lĩnh vực lao động và việc làm, Luật sư Phước đã tư vấn cho khách hàng các vấn đề đa dạng liên quan tới lao động và việc làm, bao gồm việc tuân thủ pháp luật lao động của Việt Nam; thực tiễn và các chính sách về việc làm; cơ cấu nguồn lao động; các vấn đề ảnh hưởng tới lao động và việc làm trong mua bán và sáp nhập doanh nghiệp; vấn đề thuê mướn, sa thải, và mất việc làm. Ông đại diện cho khách hàng trước cơ quan quản lý lao động cấp quận huyện và tỉnh, thành phố cũng như trước tòa án các cấp. Luật sư Phước đại diện cho người sử dụng lao động trong nhiều vấn đề kiện tụng liên quan đến việc làm (bao gồm các vấn đề liên quan đến phân biệt đối xử trong việc làm, bí mật thương mại và tranh chấp về thỏa thuận không cạnh tranh), và cung cấp tư vấn cùng với việc liên kết với nguồn nhân lực và những quyết định có liên quan đến phúc lợi nhân viên.

*Mr. Phuoc is the partner and group leader of the firm's Tax and Labour & Employment practices, with more than 20 years of legal practice experience. For the tax practice, Mr. Phuoc focuses his practice on transactional tax planning for a broad range of industries and business entities. Mr. Phuoc*

*regularly drafts, reviews, and negotiates the tax provisions personally with a full range of corporate documents, including merger and acquisition agreements, legal opinions, and employment agreements. Mr. Phuoc also advises corporate clients on general tax compliance issues, including employment taxes, tax accounting and consolidated tax returns. For the labour & employment practice, Mr. Phuoc counsels clients on a variety of labour and employment issues, including compliance with the labour laws of Vietnam; employment practices and policies; structuring the workforce; labour and employment implications of mergers and acquisitions; and hiring, firing, and retrenchment. He has represented clients before district and provincial labour agencies and courts in a broad range of employment litigation matters (these include, but are not limited to employment discrimination cases, trade secret and non-competition agreement disputes); and counselling in connection with human resources and benefit-related decisions.*

Vào đầu những năm 2010, ngoài kiến thức chuyên môn chuyên sâu và kinh nghiệm hàng đầu ở hai lĩnh vực là thuế và lao động và việc làm, Luật sư Phước đã phát triển và phụ trách thêm lĩnh vực hành nghề mới về luật hôn nhân và gia đình của Phuoc & Partners. Kinh nghiệm về pháp luật hôn nhân và gia đình của Luật sư Phước bao gồm các vấn đề liên quan đến ly dị, quyền nuôi con, cấp dưỡng cho con, thăm con, phân chia tài sản chung, thỏa thuận tiền hôn nhân và hậu hôn nhân, di chúc và thừa kế. Luật sư Phước cũng đã phát triển kinh nghiệm tranh tụng đáng kể của mình thông qua việc đại diện cho các cá nhân trong giới doanh nhân Việt Nam, giới showbiz và người nước ngoài vướng vào các tranh chấp về luật hôn nhân và gia đình bên ngoài tòa án và tại tòa án.

*In the early 2010's, in addition to his in-dept technical knowledge and leading experience in the tax and labour & employment practices, Mr. Phuoc developed and managed a new marriage and family law practice in Phuoc & Partners. The marriage and family law practice now ranges from divorce, visitation, community property divisions, prenuptial and post-nuptial agreements, child custody, child support, will and inheritance. Mr. Phuoc has also developed substantial trial experience in representing entrepreneur and showbiz related individuals and foreigners entangled in marriage and family law disputes out of court and at court.*



Từ năm 2006 cho đến nay, Luật sư Phước được chọn là một trong những Luật sư hàng đầu Việt Nam trong lĩnh vực pháp luật thuế và lao động do các tổ chức đánh giá độc lập như Legal500, Chambers Asia và ALB bình chọn dựa trên số lượng lượt xem của khách hàng, đồng nghiệp và các chuyên gia khác. Đặc biệt, tạp chí Legal500 đã nhấn mạnh rằng “*Luật sư điều hành Nguyễn Hữu Phước là một luật sư giỏi, có kiến thức sâu rộng về pháp luật trong nước, giao tiếp tốt và đáp ứng nhanh yêu cầu của khách hàng.*”

*From 2006 through now, Mr. Phuoc was named one of the leading Vietnamese lawyers in the field of tax and labour by Legal500, Chambers Asia and ALB based on the views of clients, peers, and other industry professionals. Particularly, Legal500 noted that “Managing partner Nguyen Huu Phuoc is particularly good, being knowledgeable about local laws, a good communicator, and quick to respond.*

Luật sư Phước có các bài thuyết trình tại rất nhiều buổi hội thảo kinh doanh và chuyên ngành về các chủ đề pháp luật thuế, lao động và việc làm và hành nghề luật, bao gồm các hội thảo do HKBG, Phòng thương mại Châu Âu, VCCI (Phòng thương mại và công nghiệp Việt Nam) và Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh tổ chức. Luật sư Phước cũng là tác giả của một số lượng lớn những bài viết kỹ thuật liên quan tới chuyên ngành của Luật sư Phước, và thường có nhiều đóng góp cho những tạp chí chuyên ngành về luật thuế, lao động, và kinh nghiệm hành nghề luật tại Việt Nam. Luật sư Phước cũng được phỏng vấn trên nhiều nhật báo/truyền hình về các chuyên đề có liên quan đến pháp luật thuế và lao động của Việt Nam cũng như kinh nghiệm hành nghề luật.

*Mr. Phuoc has spoken at numerous professional and business seminars on the subjects of tax, labour & employment law, and the practice of law including events organized by HKBG, EuroCham, Vietnam Chamber of Commerce and Industry (VCCI) and the Bar Association of Ho Chi Minh City. He is also the author of numerous articles related to his specialty, and regularly contributes to journals focusing on tax and labour law as well as law practices in Vietnam. Mr. Phuoc has also been interviewed many times on daily newspapers/TV on tax and the labour laws of Vietnam as well as his experiences of practicing law.*

Liên quan đến lĩnh vực xuất bản sách, Luật sư Phước là tác giả của 06 quyển sách về quản trị luật, luật dân sự và luật lao động bao gồm:

*Regarding the publication works, Mr. Phuoc is the author of 06 books on administration and law, civil code and labour code, including:*

- **Hướng Dẫn Khởi nghiệp với nghề luật sư** (được Phuoc & Partners xuất bản năm 2016 và tái bản lần 1 năm 2017);  
*Start-up Guide with the Lawyer Profession (published by Phuoc & Partners in 2016 and was reprinted at the first time in 2017);*
- **Cẩm Nang Pháp Luật và Gia Đình** (được Phuoc & Partners xuất bản năm 2018 và được tái bản năm 2020);  
*Family and Individual Legal Manual (published by Phuoc & Partners in 2018 and was republished in 2020);*
- **Sổ Tay Pháp Luật Lao Động** (được Phuoc & Partners xuất bản năm 2018);  
*Labour Law Booklet (published by Phuoc & Partners in 2018);*
- **Các Câu Hỏi Thường Gặp trong Pháp Luật Lao Động** (được Phuoc & Partners xuất bản năm 2018);  
*Labour Law Compliance Handbook (published by Phuoc & Partners in 2018);*
- **Các Biểu Mẫu Nhân Sự Khó Tìm Liên Quan Đến Pháp Luật Lao Động** (được Phuoc & Partners xuất bản năm 2019); và  
*Hard-to-Find templates of human resource (published by Phuoc & Partners in 2019).*
- **Hôn Nhân Gặp Khó Biết Hỏi Ai** (được Phuoc & Partners xuất bản năm 2020).  
*Ask Whom When facing Difficulties in Divorce (published by Phuoc & Partners in 2020)*

Bên cạnh đó, Luật sư Phước cũng tham gia với tư cách tác giả trong 1 chương của 02 quyển sách về quản trị luật và kỹ năng hành nghề luật sư bao gồm:

*Besides, he is also the co-author of 02 lawyer practicing skill books namely:*

- **Sổ Tay Luật Sư** (được Liên đoàn luật sư Việt Nam xuất bản năm 2018 và tái xuất bản năm 2019); và  
*Lawyer Handbook (published by the Lawyer Federation of Vietnam in 2018 and re-published in 2019); and*
- **Giáo Trình Kỹ Năng Tư Vấn Pháp Luật** (được Học viện Tư pháp xuất bản năm 2019).  
*Teaching Book of Lawyer Practicing Skills (published by the Juridical Academy of Vietnam in 2019).*

Không dừng lại ở đây, Luật sư Phước cũng đã tham gia dịch 2 quyển sách về nhân sự bao gồm:

*Not stopping there, Mr. Phuoc had contributed his valuable time to translate two human resource books including:*

- **Quản Trị Nhân Sự Đúng** (Câu lạc bộ Nhân sự Việt Nam (VNHR) xuất bản năm 2019); và  
*Correct Human Resource Management (published by VNHR in 2019); and*
- **Quản Trị Nhân Sự Thông Minh Bằng Số Liệu** (VNHR xuất bản năm 2019).  
*Clever Human Resource Management by data (published by VNHR in 2019).*

### **Thành viên nhóm nghề nghiệp** *Professional Memberships*

- Thành viên Ban chủ nhiệm Câu lạc bộ nhân sự Việt Nam (VNHR), phụ trách tư vấn pháp luật lao động cho hội viên.
- *Member of the Executive Committee of the Vietnam Human Resource Club (VNHR), in charge of labour law consultancy to VNHR members.*

- Thành viên của Ban Chấp hành của Hội Các Nhà Quản Trị Doanh Nghiệp Việt Nam (VACD) – Vietnam Association of Corporate Directors, tham gia phụ trách tư vấn pháp luật kinh doanh cho hội viên VACD.
- *Member of the Executive Committee of the Vietnam Association of Corporate Directors (VACD) – in charge of the legal consultancy for VACD members.*
- Phó chủ tịch Câu lạc bộ Sales & Marketing Vietnam (CSMO), phụ trách tư vấn pháp luật cho hội viên.
- *Vice chairman of the Chief Sales & Marketing Officer (CSMO) Club, in charge of providing legal advices to CSMO members.*
- Thành viên Câu lạc bộ Luật sư Thương mại Quốc tế Việt Nam (VBLC).  
*Member of Vietnam Business Lawyers Club (VBLC).*
- Gia nhập đoàn luật sư.  
*Accession to Bar Association.*
- Thành viên của Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam.  
*Member of the Bar Association of Ho Chi Minh City, Vietnam.*

# GIỚI THIỆU VỀ CÔNG TY LUẬT PHUOC & PARTNERS INTRODUCTION OF PHUOC & PARTNERS LLC

## A. Lịch sử thành lập *Our History*

Công ty luật Phuoc & Partners do luật sư Nguyễn Hữu Phước sáng lập từ năm 2003, đầu tiên chủ yếu chuyên về lĩnh vực thuế, lao động và việc làm. Năm 2004, Phuoc & Partners sáp nhập với một công ty luật hàng đầu Việt Nam chuyên về tranh tụng. Tích lũy kinh nghiệm về các vấn đề phức tạp của lĩnh vực thuế và lao động - việc làm, và ý thức được nhu cầu về các dịch vụ tổng hợp. Phuoc & Partners đã được thành lập và trở thành công ty luật độc lập vào năm 2006.

*Phuoc & Partners was founded by Lawyer Nguyen Huu Phuoc in 2003, first lead practices focus with Tax, Labour & Employment. In 2004, Phuoc & Partners merges with severel well-known litigation law office in Vietnam. Gain more experience about comprehensive issue in Tax, Labour & Employment, and other cooperative legal practice basis on the market-need. In 2006, Phuoc and Partners be set up as an new, independtence partnership law office.*

Hiện nay, Phuoc & Partners được biết đến là một trong những công ty luật lớn tại Việt Nam với văn phòng đặt tại ba khu vực chính trên cả nước, bao gồm trụ sở chính tại Thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội (chi nhánh) và Đà Nẵng (chi nhánh). Với cam kết cung cấp một dịch vụ trọn gói cho khách hàng trong nước và quốc tế, chúng tôi có thể giúp khách hàng giảm thiểu các chi phí hành chính và tập trung vào công việc kinh doanh chính

yếu của mình. Với gần 100 luật sư và trợ lý luật sư, chúng tôi tự tin cung cấp những dịch vụ pháp lý toàn diện nhằm đáp ứng nhu cầu đa dạng của hơn 2.000 khách hàng trong và ngoài nước.

*Currently, Phuoc & Partners is known as one of the major law firms in Vietnam with offices located in three main areas across the country, including its head office in Ho Chi Minh City, Hanoi (branch) and Da Nang (branches). Committed to providing a full-service to domestic and international customers, we could help our customers minimize administrative costs and focus on their core business. With nearly 100 legal consultants, we are confident to provide comprehensive legal services to meet the diverse needs of more than 2,000 clients domestically and internationally.*

## **B. Luật sư** *Lawyers*

Phuoc & Partners tin rằng chất lượng chuyên nghiệp của đội ngũ luật sư chính là chìa khóa của thành công. Gần 20 năm qua, Phuoc & Partners đã tuyển dụng và làm việc với chủ yếu các cử nhân luật, thạc sĩ luật tốt nghiệp từ các trường đại học luật uy tín hàng đầu của Việt Nam và nước ngoài, nhiều người trong số họ đã thực hành ở những công ty luật quốc tế hàng đầu của Việt Nam. Phạm vi chuyên môn của các luật sư của Phuoc & Partners được phản ánh rõ nét qua các dịch vụ thực tế của chúng tôi, cho dù là các thế mạnh truyền thống của chúng tôi như lĩnh vực thuế, lao động và việc làm, đầu tư trực tiếp của nước ngoài, doanh nghiệp, bảo hộ sở hữu trí tuệ và giải quyết tranh chấp, trọng tài thương mại hay trong các lĩnh vực mới mà Phuoc & Partners đang đi tiên phong như bất động sản, mua bán và sáp nhập, tranh tụng thu hồi nợ và tuân thủ luật pháp của doanh nghiệp. Trải qua nhiều năm, Phuoc & Partners đã khẳng định được danh tiếng đáng kể của mình cả ở Việt Nam lẫn ở nước ngoài.

*Phuoc & Partners believes that with professional quality of the team is the key to success. For nearly 20 years, Phuoc & Partners has recruited and worked with mainly bachelor of law, masters of law graduated from leading and prestigious law universities of Vietnam and abroad, many of whom have Practicing in leading international law firms of Vietnam. The expertise of Phuoc & Partners' lawyers is clearly reflected in our actual*

*services, despite our traditional strengths such as Tax, Labour and Employment, Foreign Direct Investment, Businesses, Intellectual Property Protection and Dispute Resolution, Commercial Arbitration or in new areas pioneered by Phuoc & Partners such as Real Estate, Mergers and Acquisitions, Litigation for Debt collection, and compliance with business laws. Over the years, Phuoc & Partners has affirmed its significant reputation both in Viet Nam and internationally.*

**C. Dịch vụ pháp lý**  
***Our Practice***

Phuoc & Partners khác biệt với các công ty luật khác ở Việt Nam qua việc cung cấp cho khách hàng một nguồn lực dồi dào với nhiều lĩnh vực tư vấn pháp lý khác nhau. Bề rộng và bề sâu nghề nghiệp giúp đội ngũ nhân sự của chúng tôi có thể xử lý những vấn đề pháp lý phức tạp nhất của khách hàng theo quá trình khép kín xuyên suốt.

*Phuoc & Partners is distinguished from other law firms in Vietnam by providing its clients with a wealth of resources, a variety of legal advice practices. The breadth and depth of our workforce helps our team handle the most comprehensive legal issues of our clients through a closed process.*

**D. Thành tựu và giải thưởng**  
***Honours and Awards***

Sự tin tưởng của khách hàng chính là động lực và nỗ lực của sự tận tâm, chuyên cần và cẩn trọng của Phuoc & Partners trong từng dịch vụ pháp lý. Trong nhiều năm liền, Phuoc & Partners đã được vinh danh là một trong những công ty luật hàng đầu đã được chọn là người chiến thắng các giải thưởng nổi tiếng được thành lập bởi một số tổ chức và tạp chí quốc tế như được đề cập dưới đây:

*As a result of the trust of our clients, it is the motivation and effort of Phuoc & Partners' dedication, diligence and care in each legal services. For many years, Phuoc & Partners has been honored as one of the leading law firms have been selected as winner of renowned awards*

*established by some international organizations and magazines as mentioned below:*

- ❖ ALB Legal News
- ❖ Asia Law
- ❖ Chambers Asia
- ❖ IFLR1000
- ❖ Legal 500
- ❖ Tax Directors Handbook
- ❖ WTR 1000



Hãy tìm đọc thêm các sách của Tác giả Nguyễn Hữu Phước đã phát hành:  
*Read more books published by Author Mr. Nguyen Huu Phuoc:*

- **Hướng Dẫn Khởi nghiệp với nghề luật sư** (được Phuoc & Partners xuất bản năm 2016 và tái bản lần 1 năm 2017);  
*Start-up Guide with the Lawyer Profession (published by Phuoc & Partners in 2016 and was reprinted at the first time in 2017);*
- **Cẩm Nang Pháp Luật và Gia Đình** (được Phuoc & Partners xuất bản năm 2018 và được tái bản năm 2020);  
*Family and Individual Legal Manual (published by Phuoc & Partners in 2018 and was republished in 2020);*
- **Sổ Tay Pháp Luật Lao Động** (được Phuoc & Partners xuất bản năm 2018);  
*Labour Law Booklet (published by Phuoc & Partners in 2018);*
- **Các Câu Hỏi Thường Gặp trong Pháp Luật Lao Động** (được Phuoc & Partners xuất bản năm 2018);  
*Labour Law Compliance Handbook (published by Phuoc & Partners in 2018);*
- **Các Biểu Mẫu Nhân Sự Khó Tìm Liên Quan Đến Pháp Luật Lao Động** (được Phuoc & Partners xuất bản năm 2019); và  
*Hard-to-Find templates of human resource (published by Phuoc & Partners in 2019).*
- **Hôn Nhân Gặp Khó Biết Hỏi Ai** (được Phuoc & Partners xuất bản năm 2020).  
*Ask Whom When facing Difficulties in Divorce (published by Phuoc & Partners in 2020)*

**Ho Chi Minh - Head Office:**  
70 Quoc Huong Street, Thao Dien Ward,  
District 2, Ho Chi Minh City, Vietnam.

**Hanoi – Branch:**  
5th Floor, Vinachimex Tower, 04  
Pham Ngu Lao Street, Phan Chu Trinh Ward,  
Hoan Kiem, District, Hanoi

**Danang – Branch:** 73 | Page/Trang  
85-87 Tran Phu Street,  
Hai Chau 1 Ward, Hai Chau District,  
Danang City

**Tel:** +84 (28) 3622 3522 • **Email:** [info@phuoc-partner.com](mailto:info@phuoc-partner.com) • **Website:** [www.phuoc-partner.com](http://www.phuoc-partner.com)