



BẢN THỎA THUẬN HỢP TÁC (MOU)

VỀ VIỆC PHÁI CỬ VÀ TIẾP NHẬN LAO ĐỘNG THỜI VỤ TẠI HÀN QUỐC

GIỮA

SỞ NỘI VỤ TỈNH LÀO CAI, NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

VÀ

CHÍNH QUYỀN QUẬN GORYEONG, TỈNH BẮC GYEONGSANG – HÀN QUỐC

Sở Nội vụ tỉnh Lào Cai, nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam và Chính quyền quận Goryeong, tỉnh Bắc Gyeongsang, Hàn Quốc (sau đây gọi chung là “các Bên” và gọi riêng là “mỗi Bên”).

Căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của mỗi bên, các quy định và pháp luật hiện hành của hai nước, cũng như các điều ước quốc tế mà hai nước đã ký kết hoặc tham gia.

Các Bên thống nhất và ký kết Thỏa thuận hợp tác với các nội dung sau:

Điều 1. Mục đích và phạm vi hợp tác

1.1. Mục đích và phạm vi hợp tác

Bản Ghi nhớ này quy định các nội dung hợp tác cần thiết liên quan đến việc tiếp nhận lao động thời vụ từ tỉnh Lào Cai, Nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam sang làm việc tại quận Goryeong, Tỉnh Bắc Gyeongsang, Hàn Quốc.

1.2. Cơ quan thực hiện

Ủy ban Nhân dân tỉnh Lào Cai, Nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam giao cho Cơ quan thực hiện (Sở Nội Vụ tỉnh Lào Cai) chịu trách nhiệm tuyển chọn và phái cử lao động thời vụ sang Hàn Quốc (sau đây gọi là “Bên A”).

Chính quyền Quận Goryeong, Tỉnh Bắc Gyeongsang, Hàn Quốc chịu trách nhiệm tổng hợp và quản lý chung đối với lao động thời vụ từ tỉnh Lào Cai sang làm việc tại địa phương (sau đây gọi là “Bên B”).

Điều 2. Đối tượng và tiêu chí tuyển chọn

2.1. Tiêu chí tuyển chọn

- Người lao động phải là công dân cư trú hợp pháp tại tỉnh Lào Cai (hoặc tỉnh Yên Bái cũ) trong thời gian từ 12 tháng trở lên. Trong đó, ưu tiên tuyển chọn lao động đã cư trú tại tỉnh Lào Cai (hoặc tỉnh Yên Bái cũ) từ 5 năm trở lên và thuộc các nhóm đối tượng chính sách như: người dân tộc thiểu số, hộ nghèo, hộ cận nghèo, hộ thoát nghèo, hộ bị thu hồi đất sản xuất, thân nhân người có công với cách mạng.
- Có đầy đủ năng lực hành vi dân sự; không có tiền án, tiền sự và không thuộc diện bị cấm xuất cảnh theo quy định của pháp luật Việt Nam.
- Có đủ sức khỏe để làm việc tại nước ngoài theo quy định.
- Độ tuổi: Từ 25 đến 40 tuổi.

- Giới tính: Nam hoặc nữ.
- Trình độ học vấn: Biết đọc, biết viết.
- Bảo lãnh: Được Sở Nội vụ tỉnh Lào Cai xác nhận đủ điều kiện xuất khẩu lao động.
- Tình trạng sức khỏe: Những người mắc bệnh lao, viêm gan B, C, D, nhiễm HIV, sử dụng ma túy hoặc đang mang thai, đã sinh con trong vòng 1 năm tính từ ngày nộp hồ sơ xin thị thực sẽ không đủ điều kiện tham gia chương trình lao động thời vụ.
- Các yêu cầu khác: Phải tham gia bảo hiểm du lịch quốc tế, hoàn thành chương trình đào tạo tiếng Hàn, văn hóa Hàn Quốc và giáo dục định hướng theo quy định

2.2. Số lượng tuyển chọn, thời gian và địa điểm tuyển dụng

- Số lượng: Dự kiến từ 50 đến 500 người.
- Số lượng lao động tuyển chọn thực tế có thể thay đổi tùy thuộc vào nhu cầu tiếp nhận lao động hàng năm của các chủ sử dụng lao động tại Hàn Quốc và khả năng đáp ứng của nguồn lao động tại Việt Nam.
- Ngành nghề, công việc: Lao động phổ thông, làm việc tại các trang trại nông nghiệp.
- Địa điểm làm việc: Các trang trại nông nghiệp thuộc Quận Goryeong, Tỉnh Bắc Gyeongsang, Hàn Quốc.
- Thời gian tuyển chọn: Hai lần mỗi năm, vào tháng 5 - tháng 6 và tháng 10 - tháng 11.
- Thời gian tuyển dụng có thể thay đổi tùy theo đặc điểm và quy mô của các trang trại có nhu cầu tiếp nhận lao động.

Điều 3. Điều kiện lao động và quyền lợi của người lao động

Bên "B" có trách nhiệm đảm bảo người lao động được hưởng các điều kiện hợp đồng sau đây:

3.1. Thời gian

- Mỗi năm có 02 đợt tuyển dụng (Đợt 1: Từ tháng 3 đến tháng 7, Đợt 2: Từ tháng 8 đến cuối năm).
- Người lao động thời vụ (Visa nhập cảnh 1 lần E-8, thời gian lưu trú tối đa 150 ngày) Tuy nhiên, nếu người lao động thời vụ E-8 được công nhận là người lao động gương mẫu, người đó có thể nhập cảnh vào Hàn Quốc thêm một lần nữa nếu cần (với cùng một chủ lao động và điều kiện làm việc).

3.2. Ngành nghề tuyển dụng

- Lao động trong lĩnh vực nông nghiệp: Làm việc tại các trang trại cá nhân hoặc tổ chức trong khu vực quận Goryeong, tỉnh Bắc Gyeongsang, Hàn Quốc (sản xuất, chế biến nông sản; trồng trọt, thu hoạch và quản lý cây trồng (vườn rau, cây ăn quả, nấm, thảo dược, cây đặc dụng, v.v.).

3.3. Thời gian làm việc và nghỉ ngơi

- Thời gian làm việc: 8 giờ/ngày, 6 ngày/tuần, 8 giờ làm việc có thể chia là ca sáng hoặc chiều.

Ví dụ: Ca sáng từ 6:00 đến 10:00, ca chiều từ 14:00 đến 18:00, 4 giờ nghỉ giữa hai ca làm việc không được tính vào thời gian làm việc chính thức.

Do đặc thù công việc tại quận Goryeong, có thể có ca làm việc vào sáng sớm hoặc ban đêm và không có phụ cấp riêng. (Tuy nhiên, không được vượt quá 8 giờ mỗi ngày, làm việc quá 8 giờ/ngày sẽ được trả lương làm thêm)

- Thời gian nghỉ: Cứ 4 giờ làm việc được nghỉ 30 phút. (Buổi sáng, chiều)
- Ngày nghỉ: Được đảm bảo 4 ngày nghỉ mỗi tháng.

3.4. Tiền lương

- Tổng mức lương : Mức lương tối thiểu theo giờ tại Hàn Quốc (năm 2025): 10.030 KRW/giờ.
- Lương cơ bản: 2.096.270 KRW/tháng đối với người lao động làm việc 48 giờ/tuần. Số giờ làm việc tiêu chuẩn hàng tháng là 209 giờ.
- Ngày chi trả lương: Tiền lương được chi trả vào một ngày cố định hàng tháng, tính từ ngày người lao động bắt đầu làm việc. Trường hợp ngày trả lương trùng vào cuối tuần hoặc ngày lễ, tiền lương sẽ được thanh toán vào ngày làm việc liền trước đó (thường là thứ Sáu).
- Phương thức chi trả lương: Tiền lương được thanh toán theo hình thức lương tháng.
- Đơn vị tiền tệ: Tiền lương được tính toán và thanh toán bằng đồng Won (KRW).
- Hình thức thanh toán: Tiền lương được chuyển khoản vào tài khoản ngân hàng mà người lao động Việt Nam đang sở hữu.

3.5. An toàn, bảo vệ, chỗ ở, bữa ăn và điều kiện sống của người lao động.

- Người sử dụng lao động có trách nhiệm cung cấp cho người lao động đầy đủ trang thiết bị an toàn lao động phù hợp với tính chất công việc cho người lao động.
- Người sử dụng lao động cung cấp chỗ ở cho người lao động, có trách nhiệm thanh toán chi phí ăn uống. Tuy nhiên, các nguyên liệu cơ bản sẽ được người sử dụng lao động cung cấp 1 lần và người lao động phải tự nấu ăn.
- Để đảm bảo điều kiện làm việc thoải mái cho người lao động, người sử dụng lao động có thể cung cấp chỗ ở cho người lao động theo thỏa thuận.
- Khi được sự xác nhận của người sử dụng lao động, người lao động có thể chia sẻ GPS của điện thoại cá nhân để phục vụ công tác kiểm tra an toàn theo quy trình quy định.

3.6. Các khoản chi phí

- Người lao động tự chịu trách nhiệm thanh toán toàn bộ chi phí vé máy bay khứ hồi.
- Người lao động chịu trách nhiệm về các chi phí hành chính như đào tạo các giấy tờ cần thiết để nhập cảnh (đăng ký visa, lý lịch tư pháp/biên bản điều tra, hộ chiếu, kiểm tra sức khỏe và các chi phí cần thiết khác).
- Ngoại trừ các chi phí đã nêu, người lao động không phải chịu bất kỳ khoản phí nào khác liên quan đến việc tham gia chương trình lao động thời vụ

3.7. Chi phí bảo hiểm, khám sức khỏe và điều trị

- Trong thời gian làm việc tại Hàn Quốc, người lao động được mua bảo hiểm rủi ro dưới hình thức bảo hiểm du lịch quốc tế trước khi xuất cảnh (phí bảo hiểm theo quy định hiện hành).
- Sau khi người lao động nhập cảnh, chính quyền địa phương phải thay mặt người sử dụng lao động đăng ký bảo hiểm tai nạn lao động và người sử dụng lao động phải đóng phí bảo hiểm tai nạn lao động trong thời gian hợp đồng lao động. (Tuy nhiên, khi đăng ký bảo hiểm thất nghiệp, người lao động trả 0,8%.)
- Người lao động chịu trách nhiệm về những thương tích xảy ra trong giờ làm việc được bảo hiểm tai nạn lao động chi trả và người lao động có trách nhiệm thanh toán chi phí cho những thương tích xảy ra ngoài giờ làm việc.

3.8. Chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn

- Nếu sau khi nhập cảnh, người lao động bị phát hiện mắc bệnh nghiêm trọng (không có trong hồ sơ khám sức khỏe trước đó) gây ảnh hưởng đến công việc, tự ý rời khỏi nơi làm việc hoặc làm việc cầu thả, người sử dụng lao động có quyền báo cáo với chính quyền địa phương tại quận Goryeong. Sau khi xác minh, chính quyền quận Goryeong có thể trục xuất người lao động ngay lập tức.
- Trường hợp người lao động bị chấm dứt hợp đồng lao động và về nước trước thời hạn mà không phải do lỗi của người lao động, bên tiếp nhận có trách nhiệm bồi thường cho người lao động theo thỏa thuận (nếu có) và chi trả cho người lao động chi phí giao thông để trở về nước.

3.9. Xử lý các vấn đề phát sinh

- Nếu người sử dụng lao động đối xử không công bằng với người lao động hoặc không trả lương, chính phủ sẽ có hành động khắc phục đối với người sử dụng lao động và bảo vệ người lao động thông qua hành động pháp lý nếu người sử dụng lao động không tuân thủ.
- Biện pháp ngăn chặn người lao động bỏ trốn hoặc ở lại bất hợp pháp: Tỉnh Lào Cai nhằm ngăn chặn người lao động bỏ việc hoặc sinh sống bất hợp pháp tại quận Goryeong, chúng tôi dự định hợp tác để thực hiện các biện pháp sau:
 - a. Trước khi xuất cảnh, người lao động và gia đình (cha, mẹ, vợ, con trên 18 tuổi) phải ký cam kết, bảo lãnh. Những cam kết và bảo đảm được chính quyền địa phương, công an địa phương và trường thôn xác nhận.
 - b. Nếu người lao động rời khỏi nơi làm việc sẽ bị bắt và xử phạt theo luật pháp Hàn Quốc (mức phạt tối đa là 50.000 USD). Đồng thời, gia đình người lao động có thể sẽ bị ảnh hưởng như sau:
 - ✧ Các giao dịch liên quan đến tài sản của gia đình có người bỏ trốn khỏi nơi làm việc (mua bán, sang nhượng, chuyển mục đích sử dụng, thế chấp...) mà phải được xác nhận của chính quyền sẽ bị hạn chế theo quy định của pháp luật Việt Nam.
 - ✧ Gia đình người lao động không được ưu tiên hưởng các chính sách hỗ trợ của Nhà nước như đào tạo nghề, chuyển giao kiến thức khoa học kỹ thuật, giải quyết việc làm, vay vốn ngân hàng...
 - ✧ Gia đình không được xem xét trong việc bình xét để biểu dương, khen thưởng trong các phong trào thi đua, công nhận gia đình văn hóa.
- Ngoài ra, chính quyền địa phương sẽ áp dụng một loạt các biện pháp xử lý, bao gồm:
 - a. Thông tin cá nhân của người lao động bỏ trốn sẽ được công khai rộng khắp trong địa phương [Chính quyền có tổ công tác bao gồm công an và chính quyền cơ sở cùng tham gia để tìm biện pháp thúc đẩy lao động về nước];
 - b. Chính quyền Việt Nam làm công văn đề nghị và cùng phối hợp với chính quyền ở Hàn Quốc để trục xuất về nước đối với những người nhà/thân thiết đang làm việc ở bên Hàn Quốc có nguy cơ cùng bỏ trốn;
 - c. Người nhà, họ hàng, và người trong cùng khu vực cư trú (xã/phường) sẽ không được tham gia chương trình đi làm việc tại Hàn Quốc cho đến khi người lao động đó về nước.

♣ Trường hợp người lao động hoàn thành hợp đồng và xuất cảnh đúng hạn, các điều khoản trên không áp dụng.

3.10. Nhập cảnh và xuất cảnh

- Chính quyền quận Goryeong và tỉnh Lào Cai có trách nhiệm phối hợp với các cơ quan liên quan để tạo điều kiện thuận lợi cho việc nhập cảnh và xuất cảnh của người lao động trong thời gian làm việc theo chương trình lao động thời vụ.
- Người lao động tham gia chương trình phải nhập cảnh theo nhóm, không được nhập cảnh cá nhân.
- Nếu có bất kỳ vấn đề nào phát sinh liên quan đến việc nhập cảnh hoặc xuất cảnh, chính quyền quận Goryeong sẽ phối hợp với tỉnh Lào Cai để giải quyết nhằm đảm bảo quy trình xuất nhập cảnh diễn ra thuận lợi.

Điều 4. Trách nhiệm của Bên A

Bên A có trách nhiệm tuyển chọn và đào tạo lao động phù hợp với các tiêu chuẩn do Bên B đề ra.

4.1. Tuyển chọn, đào tạo và bố trí lao động

- Bên A có trách nhiệm tuyển chọn và đào tạo lao động phù hợp với các tiêu chuẩn quy định một cách minh bạch và công bằng. Bên A không được ủy quyền lại việc tuyển chọn lao động cho cá nhân hoặc tổ chức dân sự nào khác. Tuy nhiên, việc đào tạo tiếng Hàn, văn hóa Hàn Quốc và đào tạo định hướng có thể được ủy quyền cho cơ quan chuyên môn sau khi thống nhất với Bên B.
- Bên A có trách nhiệm tuyên truyền và đào tạo người lao động về các quy định và pháp luật của hai nước, đảm bảo người lao động không cư trú bất hợp pháp hoặc bỏ trốn, đồng thời hồi hương đúng hạn sau khi kết thúc hợp đồng.
- Nếu Bên B có mong muốn trực tiếp hoặc gián tiếp tham gia phỏng vấn và lựa chọn người lao động, Bên A có trách nhiệm hợp tác chặt chẽ để hỗ trợ.
- Bên A có trách nhiệm đào tạo người lao động về tiếng Hàn, văn hóa Hàn Quốc, đào tạo chuyên môn, đào tạo kỹ năng làm việc và các quy định pháp luật của hai nước. Tuy nhiên, nội dung và thời gian đào tạo về tiếng Hàn, văn hóa Hàn Quốc và chuyên môn phải được thống nhất giữa Bên A và Bên B hoặc do Bên B chỉ định cơ quan đào tạo chuyên môn. Đồng thời, Bên A có trách nhiệm cung cấp tài liệu liên quan đến quá trình đào tạo và kết quả đào tạo.

4.2. Ký kết hợp đồng và các hồ sơ liên quan

- Bên A có trách nhiệm ký kết hợp đồng phái cử lao động thời vụ theo đúng thỏa thuận đã ký kết giữa hai bên.
- Bên A chịu trách nhiệm hoàn tất các thủ tục xuất nhập cảnh cho người lao động, bao gồm khám sức khỏe, cấp hộ chiếu, xin visa và các giấy tờ liên quan khác.

4.3. Biện pháp đảm bảo thực hiện hợp đồng

- Các cơ quan chức năng của tỉnh Lào Cai có trách nhiệm phối hợp với các cơ quan có thẩm quyền để cấp căn cước và phiếu lý lịch tư pháp cho người lao động được cử sang làm việc.

- Các biện pháp bảo đảm thực hiện hợp đồng như đặt cọc, ký cam kết bảo lãnh thực hiện hợp đồng với người lao động và gia đình họ sẽ được thực hiện tại địa phương. Mẫu và nội dung của giấy bảo lãnh sẽ được quyết định theo thỏa thuận giữa Bên A và Bên B.
- Bên A có trách nhiệm hướng dẫn và áp dụng các biện pháp hạn chế tuyển dụng đối với những người lao động có thân nhân (bố, mẹ, anh, chị, em ruột, con cái) đang cư trú hoặc làm việc bất hợp pháp tại Hàn Quốc.
- Bên A có trách nhiệm phối hợp với Bên B và cơ quan đại diện của Việt Nam tại Hàn Quốc để bảo vệ và quản lý quyền lợi hợp pháp của người lao động.

4.4. Biện pháp ngăn chặn lao động bỏ trốn

- Các cơ quan chức năng của tỉnh Lào Cai phải đề xuất và thực hiện các biện pháp ngăn chặn lao động bỏ trốn, đồng thời phối hợp với chính quyền quận Goryeong để tuyên truyền, giáo dục người lao động về các hậu quả của việc bỏ trốn.
- Nếu người lao động bỏ trốn, chính quyền địa phương phải thuyết phục gia đình khuyên nhủ người lao động tự nguyện hồi hương, đồng thời cử cán bộ đến làm việc với gia đình để thúc đẩy quá trình hồi hương.

4.5. Xử lý trường hợp lao động bỏ trốn

- Nếu người lao động bỏ trốn, chính quyền và các cơ quan các cấp tỉnh Lào Cai có trách nhiệm phối hợp với chính quyền quận Goryeong để tăng cường các biện pháp phòng chống cư trú bất hợp pháp.
- Nếu tình trạng lao động bỏ trốn tiếp tục tái diễn (số lao động bỏ trốn từ 20% trở lên trong tổng số lao động sang làm việc), thỏa thuận hợp tác này có thể bị hủy bỏ. Tuy nhiên, điều này không ảnh hưởng đến những lao động đã ký hợp đồng và đang làm việc tại Hàn Quốc. Các hợp đồng lao động hiện tại sẽ tiếp tục có hiệu lực đến khi kết thúc theo thời hạn quy định.

Điều 5. Nghĩa vụ của Bên B

5.1. Cung cấp thông tin

Bên B có trách nhiệm cung cấp cho Bên A các thông tin cần thiết liên quan đến điều kiện và tiêu chuẩn tuyển chọn lao động để làm hồ sơ xin visa.

5.2. Hợp tác trong công việc

Người sử dụng lao động phải hợp tác với Bên B và Bên A để đảm bảo rằng việc nhập cảnh và tuyển dụng lao động thời vụ của tỉnh Lào Cai, Việt Nam tại Hàn Quốc diễn ra thuận lợi và tuân thủ đúng các quy định pháp luật của Hàn Quốc theo nội dung của bản thỏa thuận này.

5.3. Tuân thủ pháp luật

Người sử dụng lao động phải ký kết hợp đồng lao động hợp pháp với người lao động theo tiêu chuẩn của Luật Lao động Hàn Quốc.

5.4. Bảo vệ quyền lợi và hỗ trợ người lao động

- Bên B có trách nhiệm hợp tác với Bên A và cơ quan đại diện Việt Nam tại Hàn Quốc để quản lý và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động Việt Nam tại Hàn Quốc.
- Chính quyền quận Goryeong có trách nhiệm thực hiện các biện pháp khắc phục nếu người sử dụng lao động đối xử bất công hoặc không trả lương cho người lao động. Nếu

người sử dụng lao động không tuân thủ, cơ quan chức năng sẽ thực hiện các biện pháp pháp lý nhằm đảm bảo quyền lợi và điều kiện làm việc của người lao động.

- Bên B có thể hướng dẫn Bên A trong việc quản lý thời gian làm việc, điều động vị trí công tác, đào tạo kỹ năng làm việc và yêu cầu người sử dụng lao động thực hiện đầy đủ các hướng dẫn pháp lý trước khi người lao động nhập cảnh.
- Người sử dụng lao động và người lao động sẽ nhận được hỗ trợ trong việc quản lý thời gian làm việc để đảm bảo tiền lương được tính toán đầy đủ. Người lao động và Bên B phải tích cực hợp tác trong vấn đề này.
- Trong trường hợp hợp đồng lao động bị chấm dứt trước thời hạn do sự kiện bất khả kháng (thiên tai, chiến tranh, dịch bệnh, v.v.), Bên B có trách nhiệm hỗ trợ chi phí vé máy bay về nước cho người lao động khi kết thúc hợp đồng.

5.5. Trường hợp bất khả kháng

Trong trường hợp bất khả kháng (thiên tai, chiến tranh, dịch bệnh, v.v.), Bên B có trách nhiệm đảm bảo an toàn cho người lao động và hợp tác với Bên A để đưa người lao động về nước.

5.6. Trường hợp người lao động tử vong

Trong trường hợp người lao động tử vong, Bên B và người sử dụng lao động có trách nhiệm phối hợp với cơ quan đại diện Việt Nam tại Hàn Quốc để thực hiện các thủ tục cần thiết, thông báo về chi phí hồi hương thi thể/hài cốt của người lao động về Việt Nam và đảm bảo quyền lợi bảo hiểm cho thân nhân của người lao động.

Điều 6. GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP VÀ KHIẾU NẠI

Trong quá trình thực hiện thỏa thuận, nếu phát sinh tranh chấp hoặc khiếu nại, hai bên sẽ cùng thảo luận và thương lượng để giải quyết.

Điều 7. HIỆU LỰC VÀ CHẤM DỨT THỎA THUẬN

7.1. Thỏa thuận này được ký kết bằng tiếng Việt và tiếng Hàn vào ngày tháng năm 2025, mỗi ngôn ngữ gồm 02 bản có giá trị pháp lý như nhau. Những nội dung chưa được quy định trong thỏa thuận này sẽ được điều chỉnh theo pháp luật hiện hành của hai quốc gia. Trường hợp có xung đột pháp luật, hai bên sẽ thỏa thuận riêng để xử lý.

7.2. Thỏa thuận này có hiệu lực trong vòng 2 năm, từ năm 2025 đến năm 2026 (theo thời hạn quy định tại nghị quyết số 59/NQ-CP của Chính phủ). Nếu hai bên không có ý kiến phản đối về việc chấm dứt hợp tác, thời hạn thỏa thuận sẽ tự động gia hạn. Tuy nhiên, tổng thời hạn hiệu lực không vượt quá 5 năm kể từ ngày ký kết.

7.3. Nếu có yêu cầu sửa đổi nội dung thỏa thuận, bên đề nghị sửa đổi phải thông báo bằng văn bản cho bên còn lại ít nhất 30 ngày trước ngày dự kiến thay đổi để thỏa thuận và quyết định.

7.4. Việc sửa đổi nội dung thỏa thuận phải được cả hai bên thống nhất bằng văn bản và có giá trị pháp lý tương đương với thỏa thuận ban đầu.

7.5. Trong trường hợp chấm dứt thỏa thuận trước thời hạn, bên yêu cầu chấm dứt phải thông báo cho bên còn lại ít nhất 60 ngày trước ngày dự kiến chấm dứt.

7.6. Việc chấm dứt hiệu lực của thỏa thuận không ảnh hưởng đến các công việc đã thực hiện trước thời điểm thông báo.

7.7. Nếu tài sản của người sử dụng lao động bị thiệt hại do lỗi của người lao động, người lao động phải bồi thường trước khi cho về nước.

7.8. Nếu người lao động không thể tiếp tục làm việc do lỗi của chính họ và không phải do lỗi của người sử dụng lao động, họ sẽ bị buộc về nước ngay lập tức. Ngoài ra, địa phương cư trú của người lao động sẽ bị hạn chế tham gia chương trình xuất khẩu lao động thời vụ trong năm tiếp theo.

7.9. Nếu người lao động nhận được thư giới thiệu tái nhập cảnh từ người sử dụng lao động, họ sẽ được ưu tiên trong các đợt tuyển chọn tiếp theo.

7.10. Ngay sau khi hợp đồng lao động thời vụ kết thúc, người lao động phải trở về nước để ngăn chặn tình trạng tự ý rời khỏi nơi làm việc hoặc cư trú bất hợp pháp, gây thiệt hại cho các trang trại tại địa phương.

Lào Cai, ngày 16 tháng 7 năm 2025

Nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam

Tỉnh Lào Cai – Sở Nội vụ

(Ký tên, đóng dấu)

Giám đốc

NGUYỄN VĂN TRỌNG



Nước Đại Hàn Dân Quốc

Quận Goryeong, Tỉnh Bắc Gyeongsang

(Ký tên, đóng dấu)

Quận trưởng

이남철/Lee Nam Chul