



THỎA THUẬN HỢP TÁC
VỀ PHÁI CỬ VÀ TIẾP NHẬN LAO ĐỘNG LÀM VIỆC THỜI VỤ TẠI HÀN QUỐC
GIỮA
ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH NINH BÌNH,
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
VÀ
CHÍNH QUYỀN THÀNH PHỐ ASAN, TỈNH CHUNGCHONAM,
ĐẠI HÀN DÂN QUỐC

Ủy ban nhân dân tỉnh Ninh Bình, nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và Chính quyền thành phố Asan, tỉnh Chungcheonam, Đại Hàn Dân Quốc (sau đây gọi chung là “các Bên” và gọi riêng là “mỗi Bên”),

Căn cứ chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền của hai bên, quy định và pháp luật hiện hành của hai nước và các điều ước quốc tế mà mỗi nước là thành viên.

Đã thống nhất các nội dung sau:

Điều 1. Mục đích và phạm vi hợp tác

1. Xuất phát từ mong muốn tăng cường giao lưu, hợp tác, hỗ trợ lẫn nhau cùng phát triển trong các lĩnh vực văn hóa, xã hội, kinh tế và đầu tư giữa các Bên; nhận thấy tầm quan trọng của việc thúc đẩy hợp tác giữa hai địa phương trong lĩnh vực tuyển dụng lao động nhằm cung cấp nhân lực thời vụ cho mùa vụ nông nghiệp tại Thành phố Asan, tỉnh Chungcheonam, Hàn Quốc.

2. Thỏa thuận đưa người lao động của tỉnh Ninh Bình đi làm việc thời vụ trong lĩnh vực nông nghiệp tại thành phố Asan có ý nghĩa thiết thực, hỗ trợ tạo việc làm và nâng cao thu nhập cho người lao động, đồng thời tạo điều kiện cho người lao động được tiếp cận học tập, nắm bắt công nghệ tiên tiến trong sản xuất - kinh doanh trong lĩnh vực nông nghiệp của Hàn Quốc, nhằm góp phần thực hiện phát triển kinh tế xã hội của các Bên.

Điều 2: Nguyên tắc ký kết và thực hiện

Việc ký kết và thực hiện Thỏa thuận này phải tuân thủ pháp luật của mỗi quốc gia và các điều ước quốc tế mà hai nước là thành viên, nằm trong phạm vi chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền của UBND tỉnh Ninh Bình và chính quyền thành phố Asan, tỉnh Chungcheonam.

Điều 3. Cơ quan quản lý và thực hiện

1. Ủy ban nhân dân tỉnh Ninh Bình, nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam giao cho Sở Nội vụ là cơ quan thực hiện việc tuyển chọn và phái cử lao động đi làm việc thời vụ tại Thành phố Asan, tỉnh Chungcheonam, Hàn Quốc (sau đây gọi là “Bên phái cử lao động”).

2. Chính quyền thành phố Asan, tỉnh Chungcheonam, Đại Hàn Dân Quốc là cơ quan thực hiện việc tiếp nhận, sử dụng người lao động của tỉnh Ninh Bình được phái cử đi làm việc theo hợp đồng tại Đại Hàn Dân Quốc (sau đây gọi là “Bên tiếp nhận lao động”).

Điều 4. Đối tượng và tiêu chuẩn tuyển chọn

1. Đối tượng:

- Là công dân cư trú dài hạn (cư trú từ 12 tháng trở lên) tại tỉnh Ninh Bình; có năng lực hành vi dân sự đầy đủ; không có tiền án và không thuộc diện cấm không được xuất cảnh, tạm hoãn xuất cảnh theo quy định của pháp luật; có đủ sức khoẻ để đi làm việc ở nước ngoài; đang làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp.

- Độ tuổi: Từ 30 đến dưới 50 tuổi.

- Công việc: Làm nông nghiệp (Có chứng minh nghề nghiệp được xác nhận bởi chính quyền địa phương nơi cư trú theo quy định tại khoản 2 Điều 3 của Thông tư 33/2017/TT-BTNMT ngày 29/9/2017 của Bộ Tài nguyên và môi trường quy định chi tiết Nghị định số 01/2017/NĐ-CP ngày 06/01/2017 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số nghị định quy định chi tiết thi hành luật đất đai và sửa đổi, bổ sung một số điều của các thông tư hướng dẫn thi hành Luật đất đai)

- Giới tính: Nam hoặc Nữ.

- Không tuyển chọn người đang bị nhiễm hoặc nghi ngờ bị nhiễm COVID-19, người có tiền án, người đã từng ở lại Hàn Quốc trái phép, người mắc bệnh truyền nhiễm, người sử dụng ma túy, phụ nữ đang mang thai hoặc sinh con trong 12 tháng trở lại, người bị cấm nhập cảnh vào Hàn Quốc.

- Ưu tiên tuyển chọn người lao động thuộc đối tượng chính sách là người dân tộc thiểu số, hộ nghèo, hộ cận nghèo hoặc hộ bị thu hồi đất nông nghiệp; thân nhân của người có công với cách mạng.

2. Yêu cầu tuyển chọn:

- Số lượng: Từ 50 đến 100 người/năm. (Số lượng cụ thể sẽ được trao đổi hàng năm giữa hai địa phương và do Bộ Tư pháp Hàn Quốc quyết định).

- Thời gian tiến hành tuyển chọn: Khoảng từ tháng 02 đến tháng 10 (dự kiến từ 02 đến 04 đợt/năm).

- Công việc: Thu hoạch cây trồng và quản lý canh tác.

- Nơi làm việc: Thành phố Asan, tỉnh Chungcheonam, Đại Hàn Dân Quốc.

Điều 5. Chế độ đối với người lao động

Bên tiếp nhận đảm bảo cho người lao động được hưởng các điều kiện hợp đồng lao động như sau:

1. Thời hạn làm việc: 90 ngày (Thị thực C-4) hoặc 5 tháng (Thị thực E-8).

2. Thời gian làm việc, nghỉ ngơi:

- Theo quy định tại Luật lao động Hàn Quốc, thời gian làm việc trong ngày là 08 giờ/ngày (không quá 48 giờ trong 01 tuần, 6 ngày/tuần) nhưng được vận hành linh hoạt theo khối lượng công việc và môi trường làm việc và được quy định cụ thể. Tổng số giờ làm việc hàng tháng là 208 giờ.

- Người lao động được nghỉ trong giờ làm việc là 01 giờ cho 08 giờ làm việc/ngày. Trường hợp làm việc quá 8 giờ trong một ngày, người sử dụng lao động phải cho người lao động nghỉ giải lao ít nhất 1 giờ, kể cả thời gian ăn trưa; về thời gian nghỉ ngơi được xác định trên cơ sở thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động.

- Trong trường hợp quãng đường di chuyển đến nơi làm việc trên 10 km thì thời gian di chuyển không được tính vào thời gian nghỉ ngơi.

- Người lao động phải được đảm bảo có ít nhất 4 ngày nghỉ/30 ngày (1 tháng). Việc xác định ngày nghỉ và chế độ nghỉ bù phải được thực hiện thông qua thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động. Tùy theo thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động, một khoản trợ cấp riêng có thể được trả cho công việc làm thêm giờ nhưng không quá 12 giờ/tuần.

3. Tiền lương:

- Lương cơ bản trả cho người lao động được áp dụng không thấp hơn mức lương tối thiểu theo quy định của Hàn Quốc được công bố hàng năm. (Mức lương tối thiểu năm 2024 là 2,050,880 won/tháng)

- Lương được chi trả bằng tiền won, ngày tính lương sẽ được tính từ ngày bắt đầu làm việc tại khu vực nông nghiệp, lương sẽ được thanh toán hàng tháng.

- Trường hợp người lao động và người sử dụng lao động thỏa thuận về làm thêm giờ và làm thêm vào ngày nghỉ, mức lương làm thêm giờ đảm bảo tuân thủ theo quy định của pháp luật Hàn Quốc.

4. Điều kiện làm việc, ăn, ở, sinh hoạt:

- Người sử dụng lao động phải có trách nhiệm bố trí nhà ở đảm bảo an toàn vệ sinh cho người lao động trong suốt thời gian người lao động thực hiện hợp đồng, có đầy đủ thiết bị cảm biến cháy nổ, hệ thống sưởi ấm, làm mát. Cẩm người sử dụng lao động bố trí nhà ở thiếu tiêu chuẩn như nhà nylon, container, nhà kính, nhà kho ... Chính quyền thành phố Asan có trách nhiệm kiểm tra cơ sở vật chất trước khi bố trí nhà ở cho người lao động.

- Trong trường hợp người sử dụng lao động cung cấp các bữa ăn cho người lao động thì thỏa thuận với người lao động chi phí tiền ăn không quá 20% tiền lương hàng tháng.

- Người lao động phải giải quyết mọi chi phí phát sinh do sơ suất trong thời gian cư trú, bao gồm cả những hư hỏng hoặc đổ vỡ đối với tài sản của người sử dụng lao động như nhà cửa, đồ đạc, thiết bị trước khi rời đi.

5. An toàn, bảo hộ lao động:

- Người sử dụng lao động có trách nhiệm cung cấp miễn phí trang thiết bị bảo hộ lao động cho người lao động phục vụ công việc.

- Người lao động có trách nhiệm tuân thủ, thực hiện các quy định về an toàn lao động trong thời gian làm việc.

6. Phí giao thông:

- Chi phí vé máy bay sẽ do người lao động chịu trách nhiệm chi trả. Người sử dụng lao động xem xét hỗ trợ một phần chi phí vé máy bay khứ hồi cho người lao động.

- Việc đưa đón giữa sân bay và thành phố Asan khi đến và đi được hỗ trợ bởi thành phố Asan hoặc người sử dụng lao động. Việc hỗ trợ chi phí vận chuyển có thể thay đổi tùy theo tình hình tại thành phố Asan.

7. Chi phí đào tạo tiếng Hàn, bồi dưỡng kiến thức cần thiết, phí cấp hộ chiếu và cấp thị thực, kiểm tra sức khỏe và các chi phí khác liên quan (nếu có) tại Việt Nam do người lao động chi trả.

8. Bảo hiểm:

- Người sử dụng lao động có nghĩa vụ đăng ký bảo hiểm tai nạn lao động cho người lao động trong thời gian làm việc tại Hàn Quốc sau khi nhập cảnh bằng chi phí của người sử dụng lao động.

- Người lao động phải mua bảo hiểm du lịch quốc tế đối với các chi phí chăm sóc sức khỏe không liên quan đến công việc trước khi xuất cảnh. (Phí bảo hiểm thực hiện theo quy định có liên quan).

9. Chi phí khám, chữa bệnh:

- Trường hợp bị thương hoặc tai nạn: Trường hợp bị thương nhẹ, điều trị đơn giản tại các trung tâm y tế cộng đồng (Điều trị đơn giản: đơn thuốc, thuốc cấp cứu, băng gạc...). Trong trường hợp xảy ra tai nạn khi đang làm việc, áp dụng theo bảo hiểm tai nạn lao động (Theo tiêu chuẩn thanh toán của dịch vụ phúc lợi lao động Hàn Quốc), rời khỏi Hàn Quốc sau khi nhận tiền bồi thường (nếu không đảm bảo sức khỏe để tiếp tục làm việc). Các tai nạn khác không liên quan đến việc làm sẽ được điều trị bằng bảo hiểm du lịch quốc tế do người lao động mua trước khi vào Hàn Quốc.

- Trường hợp người lao động bị bệnh: Nếu người lao động mắc các bệnh như COVID-19, chi phí chữa trị sẽ do người sử dụng lao động chi trả 50% và người lao động chi trả 50%. Nếu người lao động bị mắc các bệnh truyền nhiễm trong quá trình thực hiện công việc của họ, có thể được công nhận là tai nạn lao động và điều trị, bồi thường theo quy định.

- Trường hợp phẫu thuật và nhập viện: Một phần chi phí phẫu thuật và nằm viện có thể được trợ cấp theo dự án ở thành phố Asan. Phí hỗ trợ và tiền bảo hiểm được chi trả theo hướng dẫn của Bộ Y tế và Phúc lợi Hàn Quốc. Nếu có thể tham gia và đăng ký hệ thống bảo hiểm y tế Hàn Quốc, các chi phí y tế đó sẽ được loại trừ khỏi phạm vi hỗ trợ.

- Hỗ trợ y tế có thể khác nhau tùy thuộc vào tình hình ở thành phố Asan.
- Trong trường hợp người lao động vi phạm nội quy lao động và pháp luật, tổ chức bảo hiểm và người sử dụng lao động không chịu trách nhiệm về hậu quả của hành vi đó và người lao động phải chịu chi phí chẩn đoán, điều trị liên quan.
- Trường hợp không áp dụng các điều kiện nêu trên thì người sử dụng lao động và người lao động mỗi bên chỉ trả 50%.
- Người lao động chỉ được phép làm việc tại nơi làm việc của người sử dụng lao động đã ký hợp đồng và được bắt đầu làm việc kể từ ngày nộp đơn xin bảo hiểm tai nạn lao động.

10. Chấm dứt hợp đồng trước thời hạn:

- Trường hợp phát hiện người lao động có bệnh nghiêm trọng, không phải các bệnh đã nêu trong báo cáo khám sức khỏe; người lao động rời nơi làm việc quá 5 ngày mà không có lý do hoặc không trình báo; người lao động có biểu hiện sơ suất trong công việc (đã nhận được cảnh cáo về sơ suất từ ba lần trở lên), người sử dụng lao động có thể báo cáo vụ việc và sau khi được thành phố Asan xác nhận, người lao động có thể bị buộc phải hồi hương.
- Nếu chấm dứt hợp đồng vì những lý do không liên quan đến người lao động trong thời gian làm việc của người lao động thì có thể thay đổi nơi làm việc, hãy thực hiện những thay đổi cần thiết sau khi được Văn phòng xuất nhập cảnh Hàn Quốc chấp thuận.
- 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 phí giao thông về nước. Chính quyền tỉnh Ninh Bình và thành phố Asan sẽ xem xét hỗ trợ cho người lao động về thủ tục pháp lý theo quy định của Việt Nam và Hàn Quốc.
- Trường hợp người lao động bị chấm dứt hợp đồng lao động và phải về nước trước thời hạn do lỗi của người lao động, người lao động có trách nhiệm bồi thường cho người sử dụng lao động hoặc/và bên tiếp nhận về những thiệt hại do họ gây ra (nếu có) và tự chịu chi phí giao thông để trở về nước.
- Trong trường hợp chấm dứt hợp đồng vì lý do bất khả kháng (thiên tai, chiến tranh, bệnh truyền nhiễm ...), các bên có trách nhiệm thống nhất về chi phí giao thông tại thời điểm chấm dứt hợp đồng để đảm bảo việc đưa người lao động về nước và xem xét hỗ trợ người lao động trên cơ sở quy định hiện hành của pháp luật hai nước.
- Nếu người lao động có hành vi vi phạm pháp luật trong thời gian lưu trú tại Hàn Quốc, họ có thể bị trình báo cơ quan chức năng và bị truy tố theo quy định của pháp luật Hàn Quốc.
- Mọi quyền và nghĩa vụ giữa các bên ký kết không được đề cập trong thỏa thuận này sẽ được giải thích và áp dụng theo luật tiêu chuẩn lao động của Hàn Quốc.

11. Nhập cảnh và xuất cảnh:

- Việc xuất, nhập cảnh đối với phái cử lao động thời vụ phải thực hiện tập thể, không được ra vào riêng lẻ.

- Việc hộ tống xuất nhập cảnh là trách nhiệm liên đới của hai bên và có thể do cán bộ có thẩm quyền do thành phố Asan chỉ định đảm nhiệm.

- Kể cả khi được thành phố Asan mời, người lao động vẫn có thể bị từ chối cấp thị thực hoặc trong quá trình kiểm tra nhập cảnh.

- Trong trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động do lỗi của người lao động thời vụ (được quy định rõ trong hợp đồng lao động), bất kể thời hạn hợp đồng, tư cách lưu trú của họ có thể bị hủy bỏ và có thể bị áp dụng biện pháp trục xuất. (Lý do lỗi: Vắng mặt trái phép, nghỉ việc trái phép, hiệu quả công việc kém, gián đoạn công việc, khai báo sai về trình độ chuyên môn, không tuân thủ hướng dẫn hợp pháp của người sử dụng lao động hoặc bất kỳ hành vi nào tương ứng với lý do kỷ luật hoặc chấm dứt hợp đồng theo luật lao động và chuẩn mực xã hội.)

Điều 6. Trách nhiệm của bên phái cử lao động

1. Tổ chức chuẩn bị nguồn lao động, tuyển chọn lao động đúng đối tượng và theo yêu cầu tiêu chuẩn của Bên tiếp nhận lao động. Ưu tiên người lao động siêng năng, người lao động đã nhận được thư giới thiệu của người sử dụng lao động tái nhập cảnh cho chương trình năm sau.

2. Ký hợp đồng đưa người lao động đi làm việc thời vụ tại Hàn Quốc phù hợp với thỏa thuận đã ký.

3. Tổ chức đào tạo tiếng Hàn và giáo dục định hướng cho người lao động trước khi xuất cảnh. Tuyên truyền, giáo dục người lao động về việc chấp hành các quy định, pháp luật của hai nước về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

4. Có trách nhiệm hướng dẫn làm các thủ tục xuất cảnh (ví dụ: khám sức khỏe, xin thị thực...) cho người lao động.

5. Phối hợp với Bên tiếp nhận lao động và cơ quan đại diện Việt Nam tại Hàn Quốc tổ chức quản lý, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động; giải quyết các vấn đề phát sinh trong quá trình thực hiện hợp đồng.

6. Các biện pháp đảm bảo thực hiện hợp đồng:

- Thỏa thuận, cam kết với người lao động để áp dụng cam kết giữa cá nhân, gia đình và chính quyền địa phương nơi người lao động cư trú để hạn chế tình trạng người lao động vi phạm hợp đồng lao động.

- Kiểm tra, xác minh hồ sơ của người lao động. Không tuyển chọn người đã có thời gian cư trú và làm việc bất hợp pháp tại Hàn Quốc. Không tuyển chọn đối với người lao động có thân nhân chủ yếu (bố, mẹ đẻ; bố, mẹ vợ hoặc chồng; anh, chị em ruột; vợ, chồng; con ruột theo quy định của pháp luật) đang cư trú, làm việc bất hợp pháp tại Hàn Quốc.

- Phối hợp với chính quyền thành phố Asan thiết lập các kênh liên lạc với người lao động trong suốt quá trình làm việc tại Hàn Quốc (thông qua tổ chức

hoặc cá nhân người địa phương đang sinh sống và làm việc lâu dài tại thành phố Asan, do thành phố Asan đề xuất). Trường hợp người lao động vi phạm hợp đồng, bỏ trốn khỏi nơi làm việc, ở lại và cư trú bất hợp pháp tại Hàn Quốc, các bên nỗ lực vận động người lao động tự nguyện về nước, đồng thời hỗ trợ người lao động hồi hương theo quy định của luật pháp Việt Nam và Hàn Quốc.

7. Việc ký kết thoả thuận, tuyển dụng, lựa chọn, phân bổ và tất cả các nhiệm vụ liên quan liên quan đến lao động thời vụ phải được tiến hành một cách minh bạch và công bằng, không được giao phó cho các tổ chức hoặc doanh nghiệp tư nhân khác, ngoài các cơ quan chính quyền địa phương hoặc chính quyền trung ương.

8. Ngăn chặn tình trạng người lao động rời khỏi nơi làm việc, ở lại bất hợp pháp gây thiệt hại cho người sử dụng lao động; đảm bảo người lao động trở về nước ngay sau khi kết thúc hợp đồng. Phối hợp với Bên tiếp nhận lao động và cơ quan đại diện Việt Nam tại Hàn Quốc tổ chức quản lý, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, giải quyết các vấn đề phát sinh trong quá trình thực hiện hợp đồng.

9. Nếu người lao động không thể tiếp tục làm việc vì những lý do liên quan đến lao động đó mà không phải do lỗi của người sử dụng lao động thì người lao động đó sẽ phải trở về nước ngay. Nếu hơn 20% người lao động dừng công việc mà không được phép, chính quyền địa phương nơi phái cử người lao động sẽ bị hạn chế một năm đối với việc tuyển chọn người lao động thời vụ cho chính quyền địa phương của Hàn Quốc (Theo hướng dẫn của Bộ Tư pháp Hàn Quốc).

10. Không được thu bất kỳ khoản phí khác ngoài tiền vé máy bay, chi phí hành chính đối với lao động thời vụ.

Điều 7. Trách nhiệm của bên tiếp nhận lao động

1. Cung cấp thông tin cần thiết cho Bên phái cử lao động liên quan đến việc tuyển chọn và những yêu cầu cần thiết để được cấp thị thực lao động.

2. Tích cực hỗ trợ Bên phái cử lao động để đảm bảo việc nhập cảnh và làm việc của lao động thời vụ Việt Nam đi làm việc tại Hàn Quốc trong phạm vi của Thỏa thuận này được thuận lợi, phù hợp với quy định và luật pháp của Hàn Quốc.

3. Tổ chức ký hợp đồng lao động với người lao động phù hợp với thỏa thuận và quy định của Hàn Quốc; giám sát người sử dụng lao động thực hiện đúng các nội dung đã thỏa thuận và xử lý theo quy định của pháp luật nếu có vi phạm.

4. Phân công lao động thời vụ cho người sử dụng lao động trong lĩnh vực nông nghiệp và cung cấp dịch vụ phiên dịch, tư vấn và hỗ trợ khác cho người lao động.

5. Phối hợp với Bên phái cử lao động và cơ quan đại diện Việt Nam tại Hàn Quốc tổ chức quản lý, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động; giám sát người lao động tuân thủ quy định về lao động và cư trú của Hàn Quốc và giải quyết các vấn đề phát sinh trong quá trình thực hiện hợp đồng.

6. Trong các trường hợp bất khả kháng (thiên tai, chiến tranh, dịch bệnh...), Bên tiếp nhận có trách nhiệm đảm bảo an toàn cho người lao động và

phối hợp với Bên phải cử hỗ trợ đưa người lao động về nước. Chi phí hồi hương sẽ theo thỏa thuận chung giữa người sử dụng lao động và người lao động, tỉnh Ninh Bình, Việt Nam và thành phố Asan, Hàn Quốc xem xét hỗ trợ cho người lao động theo quy định pháp luật của cả hai nước, Việt Nam và Hàn Quốc.

7. Trường hợp người lao động từ vong, Bên tiếp nhận, sử dụng lao động có trách nhiệm thông báo cho cơ quan đại diện Việt Nam tại Hàn Quốc và Bên phải cử lao động để phối hợp giải quyết, làm thủ tục. Chi phí đưa thi hài/di hài người lao động và các tài sản cá nhân của người lao động về Việt Nam cũng như đảm bảo các chế độ bảo hiểm cho thân nhân người lao động theo thỏa thuận chung giữa Đại sứ quán Việt Nam tại Hàn Quốc, thành phố Asan và tỉnh Ninh Bình tại Việt Nam. Chi phí bồi thường cho gia đình người lao động từ vong (tiền bồi-thường và chi phí tang lễ, v.v.) sẽ được xác định dựa trên bảo hiểm mà người lao động đã đăng ký theo Đạo luật bảo hiểm tai nạn nông nghiệp hoặc Đạo luật bảo hiểm bồi thường tai nạn công nghiệp.

8. Không được thu bất kỳ khoản phí nào khác ngoài tiền vé máy bay, chi phí hành chính đối với người lao động.

Điều 8. Giải quyết tranh chấp, khiếu nại

1. Hai bên thỏa thuận có thẩm quyền khởi kiện đến cơ quan có thẩm quyền theo quy định của pháp luật hiện hành trong trường hợp có tranh chấp hợp đồng.

2. Trong trường hợp vi phạm pháp luật của một trong hai nước, cả cơ quan và cá nhân liên quan đến việc thực hiện thỏa thuận này đều có thể bị xử lý trước pháp luật.

3. Hai bên phải hợp tác và nỗ lực hết mình để giải quyết các vấn đề phát sinh trong quá trình thực hiện.

4. Hai bên và người sử dụng lao động không được tính thêm bất kỳ phí riêng (thu phí) đối với người lao động ngoài vé máy bay, chi phí hành chính.

5. Cả hai bên có thể hủy bỏ thỏa thuận này trong trường hợp có vi phạm nghiêm trọng như sau:

- Giao các nhiệm vụ liên quan đến tuyển dụng, lựa chọn, phân công lao động cho các cá nhân, tổ chức không phải là chính quyền địa phương hoặc cơ quan trung ương.

- Ký kết thỏa thuận với bất kỳ sự xem xét nào, hữu hình hoặc vô hình, liên quan đến hoạt động của chương trình lao động thời vụ.

- Bất kỳ lý do quan trọng nào khác dẫn đến việc hạn chế lựa chọn của chính quyền địa phương để thực hiện chương trình lao động thời vụ.

Trong quá trình thực hiện Thỏa thuận, nếu có phát sinh tranh chấp, khiếu nại hai bên sẽ cùng nhau thương lượng, giải quyết.

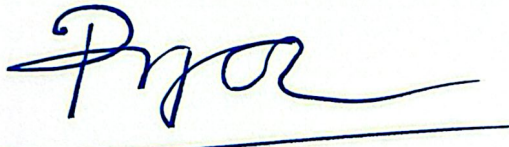
Điều 9. Thời hạn và chấm dứt hiệu lực

1. Thỏa thuận này được ký tại tỉnh Ninh Bình vào ngày 31 tháng 10 năm 2025 và lập thành 02 bản bằng 03 ngôn ngữ: tiếng Việt, tiếng Hàn Quốc, tiếng Anh, các văn bản có giá trị pháp lý như nhau. Trong trường hợp có sự giải thích khác nhau, bản tiếng Anh sẽ được dùng làm cơ sở.

2. Thỏa thuận có hiệu lực từ ngày 31/10/2025 đến ngày 31/12/2026 (thời hạn quy định của Nghị quyết 59/NQ-CP ngày 27/4/2022). Trường hợp có thay đổi về nội dung hoặc một trong hai Bên có thông báo cho Bên còn lại bằng văn bản ít nhất 30 ngày trước ngày hết hạn Thỏa thuận. Các thay đổi về nội dung của Thỏa thuận cần được hai bên thống nhất bằng văn bản và trở thành một phần không thể tách rời của Thỏa thuận.

3. Trường hợp chấm dứt hiệu lực Thỏa thuận trước thời hạn, bên đề nghị chấm dứt phải thông báo bằng văn bản cho bên kia ít nhất 90 ngày trước ngày dự định chấm dứt hiệu lực; việc chấm dứt hiệu lực không làm ảnh hưởng tới các công việc đã được tiến hành trước thời điểm thông báo./.

TM. ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH NINH BÌNH,
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
CHỦ TỊCH



Phạm Quang Ngọc

TM. CHÍNH QUYỀN THÀNH PHỐ ASAN,
ĐẠI HÂN DÂN QUỐC
THỊ TRƯỞNG



Oh Sae Hyun