



COMPLIANCE HEALTH CHECK ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

*BẢNG KIỂM TRA
TUÂN THỦ VỀ PHÁP
LUẬT LAO ĐỘNG
CHO CÁC DOANH
NGHIỆP
TẠI VIỆT NAM*



PHUOC & PARTNERS
ATTORNEY AT LAW

A BUSINESS APPROACH TO LEGAL SERVICE

Copyright © 2022 – Phuoc & Partners - All right reserved.

Ho Chi Minh - Head Office:

42 Ngo Quang Huy Street, Thao Dien Ward,
Thu Duc city, 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:

85-87 Tran Phu Street,
Hai Chau 1 Ward, Hai Chau District,
Danang City

Tel: +84 (28) 3622 3522

Email: info@phuoc-partner.com

Website: www.phuoc-partner.com

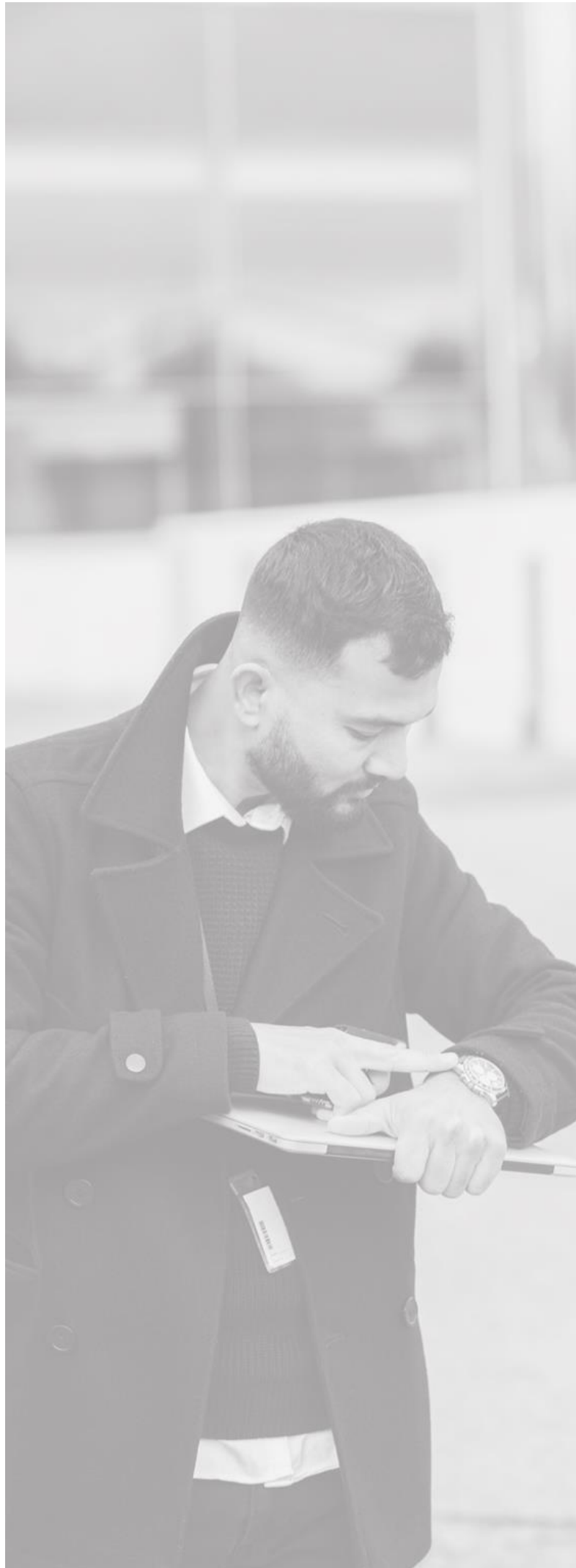
INTRODUCTION

GIỚI THIỆU

For the purpose of assisting Enterprises established in accordance with the Law on Enterprises in conducting business activities in strict compliance with the Vietnamese labour laws, this Compliance Health Check on Labour Laws is designed to help Enterprises perform a check on their compliance with the Vietnamese labour laws.

Nhằm mục đích hỗ trợ các Doanh nghiệp được thành lập theo Luật Doanh nghiệp trong việc tiến hành hoạt động kinh doanh tuân thủ theo đúng pháp luật Việt Nam về lao động, Bảng Kiểm Tra Tuân Thủ về Pháp Luật Lao Động này được thiết kế nhằm giúp các Doanh nghiệp thực hiện việc kiểm tra đối với hoạt động của Doanh nghiệp trong việc tuân thủ pháp luật lao động Việt Nam.

INTRODUCTION	2
<i>GIỚI THIỆU</i>	<i>2</i>
INSTRUCTION ON FILLING-OUT THE BLANKS	3
<i>HƯỚNG DẪN ĐIỀN VÀO CHỖ TRỐNG </i>	<i>3</i>
COMPLIANCE HEALTH CHECK ON LABOUR LAWS	4
<i>BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG.....</i>	<i>4</i>
LIST OF ABBREVIATIONS	51
<i>DANH SÁCH CÁC TỪ VIẾT TẮT</i>	<i>51</i>
LIST OF LEGAL DOCUMENTS.....	52
<i>DANH SÁCH CÁC VĂN BẢN PHÁP LUẬT.....</i>	<i>52</i>



INSTRUCTION ON FILLING-OUT THE BLANKS

HƯỚNG DẪN ĐIỀN VÀO CHỖ TRỐNG

The Compliance Health Check on Labour Laws is designed to be a checklist, covering the most important areas and critical issues of Vietnamese labour laws with which Enterprises are obliged to comply. However, please be aware that this Compliance Health Check on Labour Laws is not intended to cover every possible labour area in the Enterprises' operation in Vietnam.

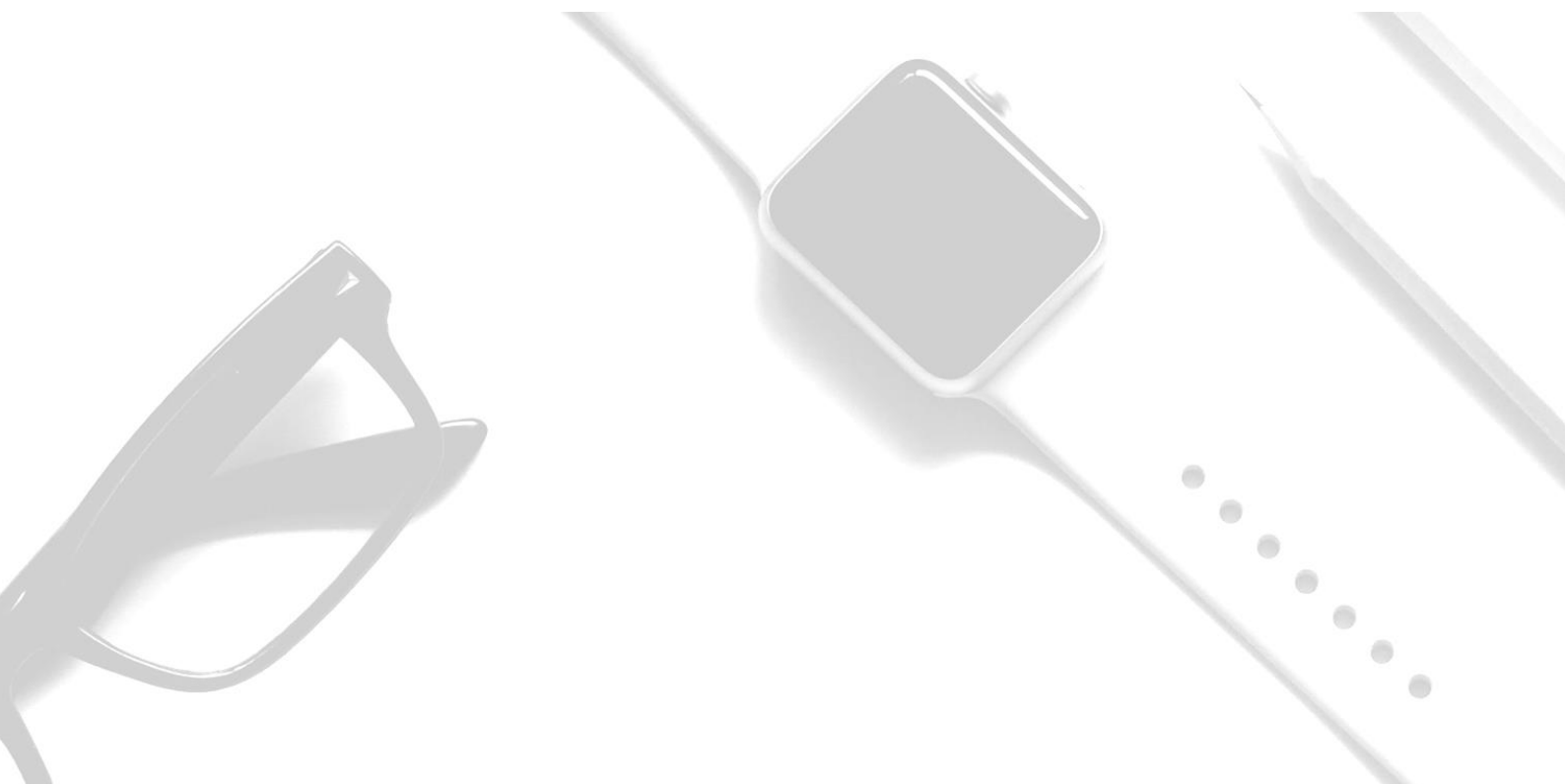
Bảng Kiểm Tra Tuân Thủ về Pháp Luật Lao Động được thiết kế như là một danh mục, bao gồm những lĩnh vực và vấn đề quan trọng nhất của pháp luật về lao động hiện hành của Việt Nam mà các Doanh nghiệp có nghĩa vụ tuân thủ. Tuy nhiên, xin lưu ý rằng, Bảng Kiểm Tra Tuân Thủ về Pháp Luật Lao Động này không có mục đích bao hàm tất cả mọi lĩnh vực lao động có thể có trong hoạt động của các Doanh nghiệp tại Việt Nam.

While answering the questions below, you will have a chance to reconsider your Enterprise's current operation in Vietnam and be up-to-date on useful compliance matters regarding Vietnamese labour laws.

Trong khi trả lời các câu hỏi bên dưới, bạn sẽ có cơ hội xem xét lại hoạt động hiện tại của Doanh nghiệp mình tại Việt Nam và được cập nhật nhiều thông tin hữu ích về các vấn đề tuân thủ liên quan đến pháp luật lao động của Việt Nam.

In case you have any questions or concerns regarding the above-mentioned issues, please do not hesitate to contact us for our prompt advice and assistance.

Trong trường hợp có bất kỳ câu hỏi hoặc thắc mắc nào về những vấn đề được nêu ở trên, xin vui lòng liên hệ với chúng tôi để được chúng tôi kịp thời tư vấn và hỗ trợ.



COMPLIANCE HEALTH CHECK ON LABOUR LAWS

BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

The **Compliance Health Check on Labour Laws** is designed to identify areas of labour laws where the Enterprise may be in breach of Vietnamese labour laws. A “**YES**” answer indicates that the Enterprise is in compliance with the regulations. A “**NO**” answer indicates potential non-compliance with regulations and consequent risk exposure. For the Sections No. 2.1; 3.7; 4.3; 7.3; 8.1(ii); 8.1(iii); 8.1(iv); 8.1(v); 8.1(vi); 10.18; 12.1; 12.2; and 12.3 in the following pages, you should contact us for our specific advice on their implications.

*Bảng Kiểm Tra Tuân Thủ về Pháp Luật Lao Động này được thiết kế để xác định các lĩnh vực về luật lao động mà các Doanh nghiệp có thể bị vi phạm theo quy định của pháp luật về lao động Việt Nam. Câu trả lời “**CÓ**” cho thấy Doanh nghiệp đã tuân thủ các quy định. Câu trả lời “**KHÔNG**” cho thấy Doanh nghiệp chưa tuân thủ các quy định và có thể gặp phải rủi ro. Đối với các Mục số 2.1; 3.7; 4.3; 7.3; 8.1(ii); 8.1(iii); 8.1(iv); 8.1(v); 8.1(vi); 10.18; 12.1; 12.2 và 12.3 trong các trang tiếp theo, Doanh nghiệp nên liên hệ với chúng tôi để được tư vấn cụ thể về trường hợp này.*



THE AREAS OF THE LABOUR LAWS

CÁC LĨNH VỰC TRONG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

1. Labour recruitment and management.....	6
<i>Tuyển dụng lao động và quản lý lao động.....</i>	<i>6</i>
2. Probationary Contract	6
<i>Hợp đồng thử việc.....</i>	<i>6</i>
3. Labour contract	8
<i>Hợp đồng lao động</i>	<i>8</i>
4. Training, developing and improving professional skills	15
<i>Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề</i>	<i>15</i>
5. Democracy Regulations At Workplace.....	16
<i>Thực Hiện Quy Chế Dân Chủ Tại Nơi Làm Việc</i>	<i>16</i>
6. Collective Labour Agreement.....	18
<i>Thỏa Ước Lao Động Tập Thể.....</i>	<i>18</i>
7. Salary	19
<i>Tiền lương.....</i>	<i>19</i>
8. Working hours and rest.....	23
<i>Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi</i>	<i>23</i>
9. Internal Labour Regulations	26
<i>Nội Quy Lao Động.....</i>	<i>26</i>
10. Occupational safety and hygiene	27
<i>An toàn và vệ sinh lao động.....</i>	<i>27</i>
11. Health care for the employees.....	33
<i>Chăm sóc sức khỏe cho người lao động</i>	<i>33</i>
12. Female employees and Gender Quality	35
<i>Người lao động nữ và Bình đẳng giới</i>	<i>35</i>
13. Foreign employees.....	38
<i>Người lao động nước ngoài.....</i>	<i>38</i>
14. The organisation representing the employees at the grassroots level	40
<i>Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở</i>	<i>40</i>
15. Compulsory insurances	41
<i>Bảo hiểm bắt buộc</i>	<i>41</i>
16. Compulsory labour reports.....	44
<i>Báo cáo lao động bắt buộc</i>	<i>44</i>

1. Labour recruitment and management

Tuyển dụng lao động và quản lý lao động

- 1.1. Has the Enterprise declared the use of labour within 30 days from the commencement date of operation?¹
Doanh nghiệp đã khai trình việc sử dụng lao động trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày bắt đầu hoạt động chưa?
- 1.2. Has the Enterprise made a Labour Management Book at the head office, branch and representative office within 30 days from the commencement date of operation and such a Book contained the basic content as prescribed by law?²
Doanh nghiệp đã lập Sổ Quản Lý Lao Động tại trụ sở, chi nhánh và văn phòng đại diện trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày bắt đầu hoạt động và Sổ Quản Lý Lao Động đã đảm bảo có các nội dung cơ bản theo quy định của pháp luật hay chưa?

2. Probationary Contract

Hợp đồng thử việc

- 2.1. Hasn't the Enterprise required probation for the employees working under less than one-month labour contracts?³
Doanh nghiệp không yêu cầu thử việc đối với những người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn dưới 01 tháng phải không?
- 2.2. Has the Enterprise signed a probationary contract (only one time for each job) with a term of: (i) no more than 180 days for Managers of the Company under the Law on Enterprises; (ii) no more than 60 days for employees working in a position requiring specialised or technical expertise at college or higher level; (ii) no more than 30 days for employees working in a position requiring specialised or technical expertise at a vocational or professional intermediate level; or for technical workers and professional

Please consider to contact us if the answer is YES for English and NO for Vietnamese

¹ Article 12.2 of the Labour Code and Article 8.1(a) of Decree 12/2022/ *Điều 12.2 Bộ luật Lao động và 8.1(a) Nghị định 12/2022*

² Article 12.1 of the Labour Code, Articles 3.1 and 3.2 of Decree 145/2020 and Article 8.2(d) of Decree 12/2022/ *Điều 12.1 Bộ luật Lao động, Điều 3.1 và 3.2 của Nghị định 145/2020 và Điều 8.2(d) Nghị định 12/2022*

³ Article 24.3 of the Labour Code and Article 10.1(a) of Decree 12/2022/ *Điều 24.3 Bộ luật Lao động và Điều 10.1(a) Nghị định 12/2022*

employees; or (iii) no more than 06 working days for other works?⁴

Doanh nghiệp đã ký hợp đồng thử việc (chỉ một lần đối với một công việc) với thời gian thử việc là: (i) không quá 180 ngày đối với công việc của người quản lý doanh nghiệp theo quy định của Luật Doanh nghiệp; (ii) không quá 60 ngày đối với người lao động làm việc ở vị trí yêu cầu trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên; (ii) không quá 30 ngày đối với người lao động làm việc ở vị trí yêu cầu trình độ chuyên môn kỹ thuật trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp; hoặc công nhân kỹ thuật và nhân viên nghiệp vụ; hoặc (iii) không quá 06 ngày làm việc đối với các công việc khác chưa?

- 2.3. Are the salaries payable to the employees during their probationary periods at least 85% of the salary for the respective working position?⁵

Tiền lương phải trả cho người lao động trong thời gian thử việc có bằng ít nhất 85% mức lương cho vị trí công việc tương ứng hay không?

- 2.4. Has the Enterprise signed probationary contracts with its employees based on the agreement stated in probationary agreements?⁶

Doanh nghiệp có ký hợp đồng thử việc với người lao động dựa trên các thỏa thuận theo thỏa thuận thử việc hay không?

- 2.5. Has the Enterprise entered into probationary contracts with the employees containing the required contents of a probationary contract as prescribed by laws, namely: (a) Name and address of the Enterprise, full name and title of the person entering into the probationary contract on the Enterprise's side; (b) Full name, date of birth, gender, residence address, phone number, email address (if any), identity card or citizen identity card number or other lawful documents of the employees; (c) Job and workplace; (d) Term of the probationary contract; (e) Salary, form of salary payment, deadline for salary payment, salary-based allowances and other additional payments; (f) Working time, rest time; and (g) personal protective equipment?⁷

⁴ Article 25 of the Labour Code and Article 10.2(a) and 10.2(b) of Decree 12/2022/ *Điều 25 Bộ luật Lao động và Điều 10.2. (a) and 10.2(b) Nghị định 12/2022*

⁵ Article 26 of the Labour Code và Article 10.2(c) of Decree 12/2022/ *Điều 26 Bộ luật Lao động và Điều 10.2(c) Nghị định 12/2022*

⁶ Article 24.1 of the Labour Code/ *Điều 24.1 Bộ luật Lao động*

⁷ Article 24.2 of the Labour Code/ *Điều 24.2 Bộ luật Lao động*

Doanh nghiệp có ký hợp đồng thử việc với người lao động với đầy đủ các nội dung phải có của hợp đồng thử việc theo quy định của pháp luật không, cụ thể gồm: (a) Tên và địa chỉ của Doanh nghiệp, họ và tên cũng như chức danh của người giao kết hợp đồng thử việc bên phía Doanh nghiệp; (b) Họ và tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ nơi cư trú, số điện thoại, địa chỉ thư điện tử (nếu có), số chứng minh nhân dân hoặc căn cước công dân hoặc các giấy tờ hợp pháp khác của người lao động; (c) Công việc và địa điểm làm việc; (d) Thời hạn hợp đồng thử việc; (e) Mức lương, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác; (f) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; và (g) Trang bị bảo hộ lao động.

2.6. Has the Enterprise notified the result of probation to its probationary employees at the end of the probation period?⁸

Doanh nghiệp có thông báo kết quả thử việc cho người lao động khi kết thúc thời hạn thử việc không?

2.7. Has the Enterprise signed labour contracts with the employees when the probationary performance is satisfactory in case the parties entered into the probationary contract?⁹

Doanh nghiệp có giao kết hợp đồng lao động với người lao động khi việc thử việc đạt yêu cầu trong trường hợp hai bên có giao kết hợp đồng thử việc không?

3. Labour contract

Hợp đồng lao động

3.1. Hasn't the Enterprise retained originals of personal papers, degrees and certificates of the employees?¹⁰

Doanh nghiệp không giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng hoặc chứng chỉ của người lao động phải không?

⁸ Article 27.1 of the Labour Code and Article 10.1(b) of Decree 12/2022/ *Điều 27.1 Bộ luật Lao động và Điều 10.1(b) Nghị định 12/2022*

⁹ Article 27.1 of the Labour Code and Article 10.2(d) of Decree 12/2022/ *Điều 27.1 Bộ luật Lao động và Điều 10.2(d) Nghị định 12/2022*

¹⁰ Article 17.1 of the Labour Code and Article 9.2(a) of Decree 12/2022/ *Điều 17.1 Bộ luật Lao động và Điều 9.2(a) Nghị định 12/2022*

- 3.2. Hasn't the Enterprise required the employees to make a deposit in cash or property as security for the performance of labour contracts?¹¹
- Doanh nghiệp không yêu cầu người lao động thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động phải không?*
- 3.3. Have all employees signed two copies of each official labour contract and kept one signed copy of the official labour contract?¹²
- Tất cả người lao động đều đã ký hai bản hợp đồng lao động chính thức và được giữ một bản đã ký phải không?*
- 3.4. Hasn't the Enterprise forced the employees to perform the labour contract to pay debt to the employer?¹³
- Doanh nghiệp không buộc người lao động phải thực hiện hợp đồng để trả nợ cho Doanh nghiệp phải không?*
- 3.5. Has the Enterprise entered into labour contracts with employees containing the required contents of a labour contract, namely: (a) Name and address of the Enterprise; full name and title of the person signing the contract on the Enterprise's side; (b) Full name, date of birth, gender, residence address, phone number, email address (if any), identity card or citizen identity card number or other lawful documents of the employees; (c) Job(s) and workplace(s); (d) Term of the labour contract; (e) Salary, form of salary payment, deadline for salary payment, salary-based allowances and other additional payments; (f) Regimes for promotion and salary raise; (g) Working time, rest time; (h) Personal protective equipment; (i) SI, HI and UI; and (j) Training, retraining and occupational skill improvement?¹⁴
- Doanh nghiệp có giao kết hợp đồng lao động với người lao động với đầy đủ các nội dung phải có của hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật không, cụ thể gồm: (a) Tên và địa chỉ của Doanh nghiệp; họ và tên cũng như chức danh của người giao kết hợp đồng lao động bên phía Doanh nghiệp; (b) Họ và tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ nơi cư trú, số chứng minh nhân dân hoặc căn cước công*

¹¹ Article 17.2 of the Labour Code and Article 9.2(b) of Decree 12/2022/ *Điều 17.2 Bộ luật Lao động và Điều 9.2(b) Nghị định 12/2022*

¹² Article 14 of the Labour Code/ *Điều 14 Bộ luật Lao động*

¹³ Article 17.3 of the Labour Code and Article 11.4(b) of Decree 12/2020/ *Điều 17.3 Bộ luật Lao động và Điều 11.4(b) Nghị định 12/2022*

¹⁴ Article 21 of the Labour Code and Article 9.1 of Decree 12/2022/ *Điều 21 Bộ luật Lao động và Điều 9.1 Nghị định 12/2022*

dân hoặc giấy tờ hợp pháp khác của người lao động; (c) Công việc và địa điểm làm việc; (d) Thời hạn hợp đồng lao động; (e) Mức lương, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác; (f) Chế độ nâng bậc, nâng lương; (g) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; (h) Trang bị bảo hộ lao động; (i) BHXH, BHYT và BHTN; và (j) Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề.

- 3.6. Has the Enterprise sent a written notice to an employee about the time of labour contract termination before the expiry date of his or her definite-term labour contract; except for the cases of: (i) the employee is sentenced to imprisonment without being eligible for suspension or release, death punishment or is prohibited from performing the work stated in the labour contract by an effective verdict or judgment of the court; (ii) the employee who is a foreigner working in Vietnam is deported under legally effective court judgment or decision, decision of a competent State authority; (iii) the employee is died; be declared by a court to have lost his or her act of civil capacity, is missing or died; the Enterprise terminates its operation or the specialised agency for business registration under the provincial people's committee issues notification that the Enterprise no longer has a legal representative or an authorised person to exercise the rights and discharge the obligations of the legal representative; or (iv) the employee is dismissed?¹⁵



Doanh nghiệp có gửi thông báo bằng văn bản cho người lao động về thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động trước ngày hết hạn đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn hay không, trừ trường hợp: (i) người lao động bị kết án phạt tù nhưng không được hưởng án treo hoặc không thuộc trường hợp được trả tự do, tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong hợp đồng lao động theo bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật; (ii) người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam bị trục xuất theo bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật, quyết định của cơ quan Nhà nước có thẩm quyền; (iii) Người lao động chết; bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết; Doanh nghiệp chấm dứt hoạt động hoặc bị cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được ủy quyền thực hiện quyền và

¹⁵ Article 45 of the Labour Code and Article 12.1 of Decree 12/2022/ Điều 45 Bộ luật Lao động và Điều 12.1 Nghị định 12/2022

nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật; hoặc (iv) người lao động bị xử lý kỷ luật dưới hình thức sa thải?

- 3.7. Has the Enterprise notified the employees at least 03 working days in advance of the specific items of the labour contracts to be amended or supplemented?¹⁶
- Doanh nghiệp có thông báo cho người lao động biết trước ít nhất 03 ngày làm việc về nội dung của hợp đồng lao động cần được sửa đổi, bổ sung hay không?* Please consider to contact us if the answer is NO
- 3.8. Hasn't the Enterprise extended the term of a definite-term labour contract by an appendix to such contract?¹⁷
- Doanh nghiệp không gia hạn thời hạn của hợp đồng lao động xác định thời hạn bằng phụ lục hợp đồng phải không?*
- 3.9. Has the Enterprise signed definite-term labour contracts with an employee with a duration of more than 36 months?¹⁸
- Doanh nghiệp có ký hợp đồng lao động xác định thời hạn với thời hạn trên 36 tháng với người lao động không?*
- 3.10. Has the Enterprise signed indefinite-term labour contracts with its employees after signing two definite-labour contracts (three exceptions include: (i) elder employees; (ii) foreign employees and (iii) members of the management board of the organisation representing the employees at the grassroots level)?¹⁹
- Doanh nghiệp có ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với người lao động sau khi đã ký hai hợp đồng lao động xác định thời hạn với người lao động đó (03 ngoại lệ bao gồm: (i) người lao động cao tuổi; (ii) người lao động nước ngoài và (iii) người lao động là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở) hay không?*
- 3.11. Has the Enterprise assigned the employees to work jobs which are different from those in the existing labour contracts?
- Doanh nghiệp có chuyển người lao động sang làm công việc khác so với công việc trong hợp đồng lao động hay không?*

¹⁶ Article 33.1 of the Labour Code/ Điều 33.1 Bộ luật Lao động

¹⁷ Article 22.2 of the Labour Code and Article 12.2 of Decree 12/2022/ Điều 22.2 Bộ luật Lao động và Điều 12.2 Nghị định 12/2022

¹⁸ Article 20.1(b) of the Labour Code and Article 9.1 of Decree 12/2022/ Điều 20.1(b) Bộ luật Lao động và Điều 9.1 Nghị định 12/2022

¹⁹ Article 20.2(c) of the Labour Code and Article 9.1 of Decree 12/2022/ Điều 20.2(c) Bộ luật Lao động và Điều 9.1 Nghị định 12/2022

If so/Nếu có:

- (i). Was the reason(s) that the Enterprise assigned the employees to work the jobs which are different from those in the existing labour contracts fallen into one of circumstances including: sudden difficulties such as natural disaster, fire or serious epidemic, or taking measures to prevent and deal with a working accident, an occupational disease or an electricity or water supply incident, or due to the Enterprise's business and production needs which are stated in the duly issued Internal Labour Regulations?²⁰

Lý do mà Doanh nghiệp chuyển người lao động sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động có thuộc một trong các trường hợp sau đây: gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hoả 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 của Doanh nghiệp đã được quy định trong Nội Quy Lao Động đã được ban hành hợp lệ hay không?

- (ii). Has the Enterprise temporarily assigned the employees to jobs which are different from those in the existing labour contracts for a period not exceeding 60 accumulated days within one year or longer upon the employees' consent in writing?²¹

Doanh nghiệp có tạm thời chuyển người lao động sang làm công việc khác so với công việc trong hợp đồng lao động trong thời hạn không quá 60 ngày cộng dồn trong vòng một năm hoặc một thời hạn khác dài hơn mà được sự đồng ý của người lao động bằng văn bản hay không?

- (iii). Has the Enterprise notified the employees at least 03 working days in advance of the duration of temporary work and the assigned work which must be suitable to the health and gender of the employee when assigning them to work the jobs which are different from those in the existing labour contracts?²²

Doanh nghiệp có thông báo cho người lao động biết trước ít nhất 03 ngày làm việc về thời hạn làm việc tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khoẻ, giới tính của người lao động

²⁰ Article 29.1 of the Labour Code and Article 11.2(c) of Decree 12/2022/ *Điều 29.1 Bộ luật Lao động và Điều 11.2(c) Nghị định 12/2022*

²¹ Article 29.1 of the Labour Code and Article 11.2(c) of Decree 12/2022/ *Điều 29.1 Bộ luật Lao động và Điều 11.2(c) Nghị định 12/2022*

²² Article 29.2 of the Labour Code and Article 11.1 of Decree 12/2022/ *Điều 29.2 Bộ luật Lao động và Điều 11.1 Nghị định 12/2022*

khí tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động hay không?

- (iv). Has the Enterprise paid salary on ceasing work for the employee who refuses to be re-assigned a job which are different from those agreed in the existing labour contract for more than 60 accumulated days within 01 year and has to cease the work?²³

Doanh nghiệp có trả lương ngừng việc cho người lao động không đồng ý tạm thời làm công việc khác so với hợp đồng quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm mà phải ngừng việc không?

- 3.12. Has the Enterprise suspended the performance of the labour contracts with the employees?²⁴

Doanh nghiệp có tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động với người lao động hay không?

If so/Nếu có

Has the Enterprise reinstated an employee after the expiration of the suspension period and arranged him or her to work as agreed in the existing labour contract if such labour contract is still effective, unless the parties have other agreement or the law otherwise provides?²⁵

Doanh nghiệp có nhận người lao động trở lại làm việc sau khi hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động khi hợp đồng lao động vẫn còn thời hạn, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác hoặc pháp luật có quy định khác không?

- 3.13. Has the Enterprise fully paid severance allowance to the employees who have regularly worked for a full 12 months or more when their labour contracts have been terminated (due to specific reasons regulated by laws, i.e. (1) expiry of labour contract's term; (2) completion of job as agreed in labour contract; (3) mutual agreement of labour contract termination; (4) employee is sentenced to imprisonment without being eligible for suspension or release, death punishment or is prohibited from performing the work stated in the labour contract by an effective verdict or judgment of the court; (5) death of employees; (6) the Enterprise

²³ Article 29.4 of the Labour Code/ Điều 29.4 Bộ luật Lao động

²⁴ Article 30 of the Labour Code/ Điều 30 của Bộ luật Lao động

²⁵ Article 31 of the Labour Code and Article 11.2(b) of Decree 12/2022/ Điều 31 Bộ luật Lao động và Điều 11.2(b) Nghị định 12/2022

terminates its operation or the specialised agency for business registration under the provincial people's committee issues notification that the Enterprise no longer has a legal representative or an authorised person to exercise the rights and discharge the obligations of the legal representative; (7) lawful unilateral termination of labour contracts by either the Enterprise or the employees except (1) employee is entitled to receive retirement pension as prescribed by SI laws, (2) lawful unilateral termination of labour contracts by the Enterprise when employee quits his/her fails to go to work without acceptable excuses for at least 05 consecutive working days)?²⁶



Doanh nghiệp có chi trả đầy đủ trợ cấp thôi việc cho những người lao động đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên trong trường hợp hợp đồng lao động của họ chấm dứt (vì những nguyên nhân cụ thể do luật định gồm: (1) Hết hạn hợp đồng lao động; (2) Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động; (3) Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động; (4) Người lao động bị kết án phạt tù nhưng không được hưởng án treo hoặc không thuộc trường hợp được trả tự do, tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong hợp đồng lao động theo bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật; (5) Người lao động chết; (6) Doanh nghiệp chấm dứt hoạt động hoặc bị cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật; (7) Việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hợp pháp của Doanh nghiệp hoặc người lao động ngoại trừ trường hợp: (1) người lao động đủ điều kiện hưởng lương hưu và (2) Doanh nghiệp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khi người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên) hay không?

- 3.14. Has the Enterprise paid the retrenchment allowance (of at least 02 months salary according to the labour contract) to all concerned employees who have regularly worked for the Enterprise for a full 12 months or more and have been retrenched in case of restructuring, or change of technology of the Enterprise, or due to economic reasons; or when dividing, splitting, merging, merging, selling, leasing,

²⁶ Articles 34 and 46.1 of the Labour Code and Article 12.2 of Decree 12/2022/ *Điều 34 và 46.1 Bộ luật Lao động và Điều 12.2 Nghị định 12/2022*

converting the type of the Enterprise; or transfer of ownership, right to use assets of the Enterprise?²⁷

Doanh nghiệp có chi trả trợ cấp mất việc làm (ít nhất là 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động) cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm do thay đổi cơ cấu, thay đổi công nghệ của Doanh nghiệp hoặc vì lý do kinh tế hoặc khi Doanh nghiệp chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình Doanh nghiệp hoặc chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của Doanh nghiệp hay không?

4. Training, developing and improving professional skills

Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề

- 4.1. Has the Enterprise made and organised implementation of the annual plan on training, developing and improving professional skills for the employees?²⁸

Doanh nghiệp có xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch hằng năm về đào tạo bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động hay không?

- 4.2. Has the Enterprise submitted an annual report on results of training, developing and improving employee professional skills to the local DOLISA of each year?²⁹

Doanh nghiệp có nộp báo cáo hằng năm về kết quả đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho SLĐTBXH hay không?

- 4.3. Has the Enterprise signed training contracts with the employees when the Enterprise recruited them into apprenticeship or on-the-job training in order to work for the Enterprise?³⁰

Doanh nghiệp có ký hợp đồng đào tạo nghề với người lao động khi tuyển họ vào học nghề, tập nghề để làm việc cho Doanh nghiệp hay không?

Please consider to contact us if the answer is NO

If so/Nếu có:

²⁷ Article 47 of the Labour Code and Article 12.2 of Decree 12/2022/ *Điều 47 Bộ luật Lao động và Điều 12.2 Nghị định 12/2022*

²⁸ Article 60.1 of the Labour Code / *Điều 60.1 Bộ luật Lao động*

²⁹ Article 60.2 of the Labour Code/ *Điều 60.2 Bộ luật Lao động*

³⁰ Article 61.1 of the Labour Code and Article 14.1 of Decree 12/2022/ *Điều 61.1 Bộ luật Lao động và Điều 14.1 Nghị định 12/2022*

-
- (i). Has the Enterprise paid salary to the employee as agreed with him or her during the period of apprenticeship or practical training that he or she directly performs or participates in work?³¹
- Doanh nghiệp có trả lương theo thỏa thuận với người lao động trong thời gian người lao động học nghề, tập nghề tại Doanh nghiệp và trực tiếp hoặc tham gia lao động không?*
- (ii). Hasn't the Enterprise signed the apprentice contract with the term of more than 03 months?³²
- Doanh nghiệp không ký kết hợp đồng tập nghề với thời hạn quá 03 tháng đúng không?*
- (iii). Has the Enterprise signed a labour contract with an employee after the expiration of the apprenticeships or on-the-job training period if all conditions as prescribed in the Labour Code are satisfied?³³
- Doanh nghiệp có giao kết hợp đồng lao động với người lao động sau khi hết thời hạn học nghề nếu với người lao động đó hội đủ các điều kiện theo quy định của Bộ luật Lao động hay không?*
-

5. Democracy Regulations At Workplace

Thực Hiện Quy Chế Dân Chủ Tại Nơi Làm Việc

- 5.1. Has the Enterprise issued democratic regulation at the workplace, except for the Enterprise has less than 10 employees?³⁴
- Doanh nghiệp, trừ Doanh nghiệp có sử dụng dưới 10 người lao động, có ban hành quy chế dân chủ tại nơi làm việc chưa?*

If so/Nếu có:

Has the Enterprise surveyed the opinion of the organisation representing the employees at the grassroots level on the

³¹ Article 61.5 of the Labour Code and Article 14.1 of Decree 12/2022/ *Điều 61.5 Bộ luật Lao động và Điều 14.1 Nghị định 12/2022*

³² Article 61.2 of the Labour Code and Article 14.2(c) of Decree 12/2022/ *Điều 61.2 Bộ luật Lao động và Điều 14.2(c) Nghị định 12/2022*

³³ Article 61.6 of the Labour Code and Article 14.1 of Decree 12/2022/ *Điều 61.6 Bộ luật Lao động và Điều 14.1 Nghị định 12/2022*

³⁴ Article 37.2 of Decree 145/2020 and Article 15.1 of Decree 12/2022/ *Điều 37.2 Nghị định 145/2020 và Điều 15.1 Nghị định 12/2022*

democratic regulation and circulated it among the Employees before applying?³⁵

Quy chế này đã có sự tham gia lấy ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và phổ biến đến tập thể người lao động trước khi thực hiện không?

Has the Enterprise conducted: (i) a dialogue at least once a year (ii) discussion on one-off occasions at the request of one of the parties; and (iii) Ad hoc discussion at the workplace in the case that the Enterprise must consult with the organisation representing the employees at the grassroots level about rules on assessment of the level of completion of work according to Article 36.1.(a); cessation of employees' work according to Article 42; labour usage plan according to Article 44; salary scale, salary table and labour norms according to Article 93; bonus regulations according to Article 104; Internal Labour Regulations according to Article 118; and temporary suspension of work according to Article 128.1 of the Labour Code?³⁶

Doanh nghiệp có tiến hành đối thoại tại nơi làm việc: (i) Định kỳ ít nhất 01 năm một lần; (ii) Khi có yêu cầu của một hoặc các bên; (iii) Khi có vụ việc mà Doanh nghiệp phải tham khảo, trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở về quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc theo quy định Điều 36.1.(a); cho thôi việc đối với người lao động theo quy định tại Điều 42; phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44; thang lương, bảng lương và định mức lao động theo quy định tại Điều 93; quy chế thưởng theo quy định tại Điều 104; Nội Quy Lao Động theo quy định tại Điều 118; và tạm đình chỉ công việc của người lao động theo quy định tại Điều 128.1 của Bộ luật Lao động hay không?

5.2. Has the Enterprise, in combination with the organisation representing the employees at the grassroots level, organised an Employees' conference at least once a year?³⁷ (only applicable to Enterprises which have 10 employees or more)

Doanh nghiệp, cùng với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, có tiến hành tổ chức hội nghị người lao động ít nhất

³⁵ Article 48.2 of Decree 145/2020 and Article 15.3 of Decree 12/2022/ *Điều 48.2 Nghị định 145/2020 và Điều 15.3 Nghị định 12/2022*

³⁶ Article 63.2(a) of Labour Code and Article 15.2 of Decree 12/2022/ *Điều 63.2(a) Bộ luật Lao động và Điều 15.2 Nghị định 12/2022*

³⁷ Article 47.1 of Decree 145/2020 and Article 15.2 of Decree 12/2022/ *Điều 47.1 Nghị định 145/2020 và Điều 15.2 Nghị định 12/2022*

mỗi năm 01 lần không? (chỉ áp dụng đối với Doanh nghiệp có 10 lao động trở lên)

6. Collective Labour Agreement

Thỏa Ước Lao Động Tập Thể

6.1. Has the Enterprise organised collective bargaining with the employees' collective when the Enterprise received the request for collective bargaining from organisation representing the labour collective at the grassroots level?³⁸

Doanh nghiệp có tổ chức thương lượng tập thể với tập thể người lao động khi nhận được yêu cầu thương lượng của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở hay không?

If so/ Nếu có:

In the collective negotiation meeting, has the Enterprise provided information about the production and business; other information directly related to the content of the negotiation meeting at the request of the representative of the employees?³⁹

Trong buổi tổ chức thương lượng tập thể, Doanh nghiệp có cung cấp thông tin về các hoạt động sản xuất, kinh doanh; nội dung khác có liên quan trực tiếp đến nội dung thương lượng khi có yêu cầu từ đại diện của tập thể người lao động không?

6.2. Has the Enterprise signed a Collective Labour Agreement with organisation representing the labour collective?⁴⁰

Doanh nghiệp có ký kết bản Thỏa ước lao động với đại diện tập thể người lao động không?

If so/ Nếu có:

Has the Enterprise submitted the Collective Labour Agreement to the competent authority (the provincial

³⁸ Article 70.1 of the Labour Code and Article 16.3(a) of Decree 12/2022/ *Điều 70.1 Bộ luật Lao động và Điều 16.3(a) Nghị định 12/2022*

³⁹ Article 70.3 of the Labour Code and Article 16.2(a) of Decree 12/2022/ *Điều 70.3 Bộ luật Lao động và Điều 16.2(a) Nghị định 12/2022*

⁴⁰ Articles 75, 76 of the Labour Code/ *Điều 75, 76 Bộ luật Lao động*

authority of labour relation) within 10 days as from its signing date?⁴¹

Doanh nghiệp có nộp Thỏa ước Lao động tập thể cho cơ quan chức năng (là cơ quan quản lý lao động cấp tỉnh) trong vòng 10 ngày kể từ ngày ký kết chưa?

- 6.3. Has the Enterprise announced the signed Collective Labour Agreement to all employees currently working in the Enterprise?⁴²

Doanh nghiệp có công bố Thỏa ước Lao động Tập Thể đã được ký kết đến tất cả người lao động đang làm việc tại Doanh nghiệp không?

- 6.4. Has the Enterprise paid all expenses relating to organising the negotiation meeting, signing, supplementing, amending, sending, and announcing the Collective Labour Agreement?⁴³

Doanh nghiệp có trả hết toàn bộ chi phí có liên quan đến việc thương lượng, ký kết, sửa đổi, bổ sung, gửi và công bố Thỏa ước Lao động với tập thể không?

7. Salary

Tiền lương

- 7.1. Has the Enterprise notified the salary statement and notified the employee' salary statement in accordance with the law?⁴⁴

Doanh nghiệp có thông báo bảng kê trả lương và thông báo bảng kê trả lương cho người lao động đúng theo quy định của pháp luật không?

- 7.2. Has the Enterprise formulated the salary scale, payroll and labour productivity norms?⁴⁵

Doanh nghiệp đã xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động chưa?

⁴¹ Article 77 of the Labour Code and Article 16.1(a) of Decree 12/2022/ *Điều 77 Bộ luật Lao động và Điều 16.1(a) Nghị định 12/2022*

⁴² Article 76.6 of the Labour Code and Article 16.1(d) of Decree 12/2022/ *Điều 76.6 Bộ luật Lao động và Điều 16.1(d) Nghị định 12/2022*

⁴³ Article 89 of the Labour Code and Article 16.1(b) of Decree 12/2022/ *Điều 89 Bộ luật Lao động và Điều 16.1(b) Nghị định 12/2022*

⁴⁴ Article 95.3 of the Labour Code and Article 17.1(d) of Decree 12/2022/ *Điều 95.3 Bộ luật Lao động và Điều 17.1(d) Nghị định 12/2022*

⁴⁵ Article 93.1 of the Labour Code and Article 17.1(b) of Decree 12/2022/ *Điều 93.1 Bộ luật Lao động và Điều 17.1(b) Nghị định 12/2022*

- 7.3. Has the minimum salary stated in the Enterprise's salary scale not been at least equal to the regional minimum salary promulgated by the Government from time to time?⁴⁶
Mức lương tối thiểu được quy định trong thang lương của Doanh nghiệp không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định trong từng thời kỳ phải không?
- Please consider to contact us if the answer is YES for English and NO for Vietnamese
- 7.4. Has the Enterprise consulted with the organisation representing the employees at the grassroots level (if any) when formulating salary scales, payroll and labour norms and bonus regulations?⁴⁷
Doanh nghiệp có tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (nếu có) khi xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động và quy chế thưởng không?
- 7.5. Has the Enterprise hold a dialogue at the workplace with the employees and publicised to the employees within its workplaces before implementing the salary scale, payroll and labour norms, bonus regulations?⁴⁸
Doanh nghiệp đã thực hiện đối thoại tại nơi làm việc với người lao động và công bố công khai đến người lao động tại nơi làm việc trước khi thực hiện thang lương, bảng lương và định mức lao động, quy chế thưởng chưa?
- 7.6. Has the Enterprise paid employees who work overtime or night shift additional pay on hourly basis or piecework as follows⁴⁹:
Doanh nghiệp có trả lương cho người lao động làm thêm giờ và làm việc vào ban đêm theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc đang làm như sau hay không, cụ thể:
- (i). On weekdays, pay at least 150% of pay on a normal working day;
Vào ngày thường, trả ít nhất bằng 150%;
- (ii). On weekly days-off, at least 200%;
Vào ngày nghỉ hằng tuần, trả ít nhất bằng 200%;

⁴⁶ Article 90.2 of the Labour Code and Article 17.3 Decree 12/2022/ *Điều 90.2 Bộ luật Lao động và Điều 17.3 Nghị định 12/2022*

⁴⁷ Article 93.3 of the Labour Code and Article 17.1(c) of Decree 12/2022/ *Điều 93.3 Bộ luật Lao động và Điều 17.1(c) Nghị định 12/2022*

⁴⁸ Article 63.2(c) of the Labour Code and Article 15.2 and Article 17.1(a) of Decree 12/2022/ *Điều 63.2(c) Bộ luật Lao động và Điều 15.2 và Điều 17.1(a) Nghị định 12/2022*

⁴⁹ Article 98 of the Labour Code, Articles 55, 56, 57 of Decree 145/2020 and Article 17.2 of Decree 12/2022/ *Điều 98 Bộ luật Lao động, Điều 55, 56, 57 Nghị định 145/2020 và Điều 17.2 Nghị định 12/2022*

- (iii). On paid holidays, New Year (Tet) holidays and leave days, at least 300%, exclusive of paid holidays, New Year (Tet) holidays and leave days to which the employee is entitled in the case of employees receiving a daily salary;
- Vào ngày nghỉ lễ, Tết, ngày nghỉ phép có hưởng lương, trả ít nhất bằng 300%, không tính khoản đã trả cho ngày nghỉ lễ, Tết, ngày nghỉ phép có hưởng lương đối với người lao động hưởng lương ngày;*
- (iv). As for employees working on night shift, pay a bonus of 30% calculated at the salary unit price or actual salary for such work conducted during daytime on a normal working day; and
- Làm việc vào ban đêm, trả thêm ít nhất 30% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương thực trả theo công việc của ngày làm việc bình thường; và*
- (v). As for employees working overtime on night shift, in addition to the bonuses mentioned in items (i), (ii), (iii) and (iv) above, pay a bonus of 20% calculated at the salary unit price or the salary for such work conducted during daytime on a normal working day/weekly day-off/holidays, New Year (Tet) holidays/paid leave day?
- Làm thêm giờ vào ban đêm, bên cạnh tiền lương đã nêu tại các Khoản (i), (ii), (iii) và (iv) ở trên, trả thêm 20% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc làm vào ban ngày của ngày làm việc bình thường hoặc của ngày nghỉ hằng tuần hoặc của ngày nghỉ lễ, Tết, ngày nghỉ có hưởng lương?*

*Note: If an employee works overtime on night shift of a normal working day, and has also worked at daytime of that day, the hourly salary during daytime of the normal working day or the salary piece rate during daytime of the normal working is at least 150% the hourly salary for such work conducted during daytime on a normal working day or the salary piece rate during daytime on a normal working day.⁵⁰

*Lưu ý: Nếu người lao động làm thêm vào ban đêm của ngày làm việc bình thường, và đã làm thêm giờ

⁵⁰ Article 98.3 of the Labour Code, Articles 57.1(b1) and 57.2(a) of Decree 145/2020 and Article 17.2 of Decree 12/2022/ Điều 98.3 Bộ luật Lao động, Điều 57.1(b1) và 57.2(a) Nghị định 145/2020 và Điều 17.2 Nghị định 12/2022

vào ban ngày của ngày đó, thì tiền lương giờ vào ban ngày của ngày làm việc bình thường hoặc đơn giá tiền lương sản phẩm vào ban ngày của ngày làm việc bình thường ít nhất phải bằng 150% tiền lương giờ thực trả của công việc đang làm vào ngày làm việc bình thường hoặc đơn giá tiền lương sản phẩm của ngày làm việc bình thường.

- 7.7. Has the Enterprise paid salary for annual leave of the employees who have not used up or fully used up their annual leave when their labour contracts were terminated or they were retrenched?⁵¹

Doanh nghiệp có chi trả tiền lương cho những ngày nghỉ hàng năm của người lao động mà người lao động chưa sử dụng hoặc chưa nghỉ hết khi hợp đồng lao động của họ chấm dứt hoặc họ bị cho thôi việc không?

- 7.8. When the Enterprise assigns the employees to work on jobs which are different from those in their existing labour contracts, if the salary for the new job is lower than the previous one, the Enterprise has paid the employees the same salary of the previous work for their new jobs for at least 30 working days from the commencing date of new jobs and paid at least 85% of salary of the previous jobs but not less than the regional minimum salary set by the Government after the above 30 working days?⁵²

Khi chuyển người lao động tạm thời làm công việc khác so với hợp đồng lao động, Doanh nghiệp có trả tiền lương theo công việc mới cho người lao động bằng với mức lương cũ ít nhất trong vòng 30 ngày làm việc kể từ ngày người lao động bắt đầu làm công việc mới nếu tiền lương công việc mới thấp hơn tiền lương công việc cũ và trả ít nhất bằng 85% mức tiền lương công việc cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định sau khi hết thời hạn 30 ngày làm việc nêu trên hay không?

- 7.9. Any time the Enterprise suspends its Employees in order to investigate a violation of labour discipline, has the Enterprise paid the Employees 50% of their salary of that month in advance before the suspension?⁵³

⁵¹ Article 113.3 of the Labour Code and Article 17.2 of Decree 12/2022/ *Điều 113.3 Bộ luật Lao động và Điều 17.2 Nghị định 12/2022*

⁵² Article 29.3 of the Labour Code and Article 17.2 of Decree 12/2022/ *Điều 29.3 Bộ luật Lao động và Điều 17.2 Nghị định 12/2022*

⁵³ Article 128.2 of the Labour Code and Article 17.2 of Decree 12/2022/ *Điều 128.2 Bộ luật Lao động và Điều 17.2 Nghị định 12/2022*

Doanh nghiệp có tạm ứng 50% tiền lương cho người lao động trong thời gian người lao động bị tạm đình chỉ công việc để phục vụ cho việc xác minh xử lý vi phạm kỷ luật lao động của Doanh nghiệp đối với người lao động hay không?

- 7.10. Has the Enterprise paid an amount which equals the amount of SI, HI, and UI at the same time as periodic payment of salary to the employees who are not required to participate in such kinds of insurances as prescribed by law?⁵⁴

Doanh nghiệp có trả một khoản tiền tương ứng với mức đóng BHXH, BHYT và BHTN cùng lúc với kỳ trả lương cho người lao động không thuộc đối tượng tham gia các loại bảo hiểm đó theo quy định của pháp luật hay không?

8. Working hours and rest

Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

-
- 8.1. Has the Enterprise requested employees to work overtime?

Doanh nghiệp có yêu cầu người lao động làm thêm giờ hay không?

If so/Nếu có:

- (i). Has the Enterprise obtained the employees' consent to work overtime, except for special cases including: (a) implementing a call-up or mobilisation order to ensure national defense or security in an emergency state of national defense or security as provided by law; (b) implementing the tasks to protect human lives and assets of agencies, organisations or individuals in the prevention and remediation of consequences of a natural disaster, fire, epidemic or disaster unless those tasks threaten the employee's health or life as prescribed by occupational safety and health laws?⁵⁵

Doanh nghiệp có được sự đồng ý của người lao động khi tổ chức làm thêm giờ hay không (trừ những trường hợp đặc biệt gồm: (a) thực hiện lệnh động viên, huy động bảo đảm nhiệm vụ quốc phòng, an ninh trong tình trạng khẩn cấp về quốc phòng, an ninh theo quy định của pháp luật; (b) thực hiện các công việc nhằm bảo vệ tính mạng con

⁵⁴ Article 168.3 of the Labour Code and Article 17.4 of Decree 12/2022/ *Điều 168.3 Bộ luật Lao động và Điều 17.4 Nghị định 12/2022*

⁵⁵ Article 107.2(a) and Article 108 of the Labour Code and Article 18.3(b) of Decree 12/2022/ *Điều 107.2(a) và Điều 108 Bộ luật Lao động và Điều 18.3(b) Nghị định 12/2022*

người, tài sản của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong phòng ngừa và khắc phục hậu quả thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh và thảm họa trừ trường hợp có nguy cơ ảnh hưởng đến tính mạng, sức khỏe của người lao động theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động)?

- (ii). Do the overtime hours per day not exceed 50% of total normal working hours a day?⁵⁶
Số giờ làm thêm trong một ngày không nhiều hơn 50% số giờ làm việc bình thường trong một ngày đúng không?
-
- Please consider to contact us if the answer is YES for English and NO for Vietnamese
- (iii). If the working time is regulated on a weekly basis, do the overtime hours plus total normal working hours exceed 12 hours a day?⁵⁷
Nếu Doanh nghiệp quy định thời gian làm việc theo tuần, số giờ làm thêm cộng số giờ làm việc bình thường trong một ngày không vượt quá 12 giờ đúng không?
-
- Please consider to contact us if the answer is YES for English and NO for Vietnamese
- (iv). Do the overtime hours on holiday, Tet holiday or weekly days-off not exceed 12 hours a day?⁵⁸
Số giờ làm thêm của người lao động vào ngày nghỉ lễ, Tết, ngày nghỉ hàng tuần không vượt quá 12 giờ một ngày đúng không?
-
- Please consider to contact us if the answer is YES for English and NO for Vietnamese
- (v). Hasn't the overtime hours exceeded 40 hours a month?⁵⁹
Thời gian người lao động làm thêm giờ không nhiều hơn 40 giờ trong một tháng đúng không?
-
- Please consider to contact us if the answer is YES for English and NO for Vietnamese
- (vi). Do the overtime hours of the employees exceed 200 hours or reach 300 hours (in cases as provided by the Government) in a year?⁶⁰
Thời gian làm thêm giờ của người lao động không nhiều hơn 200 giờ hoặc 300 giờ (trong các trường hợp theo quy định của Chính phủ) trong một năm đúng không?
-
- Please consider to contact us if the answer is YES for English and NO for Vietnamese

⁵⁶ Article 107.2(b) of the Labour Code and Article 18.4 of Decree 12/2022/ *Điều 107.2(b) Bộ luật Lao động và Điều 18.4 Nghị định 12/2022*

⁵⁷ Article 107.2(b) of the Labour Code and Article 18.4 of Decree 12/2022/ *Điều 107.2(b) Bộ luật Lao động và Điều 18.4 Nghị định 12/2022*

⁵⁸ Article 60.4 of Decree 145/2020 and Article 18.4 of Decree 12/2022/ *Điều 60.4 Nghị định 145/2020 và Điều 18.4 Nghị định 12/2022*

⁵⁹ Article 107.2(b) of the Labour Code and Article 18.4 of Decree 12/2022/ *Điều 107.2(b) Bộ luật Lao động và Điều 18.4 Nghị định 12/2022*

⁶⁰ Articles 107.2(c), 107.3 of the Labour Code / *Điều 107.2(c), 107.3 Bộ luật Lao động*

- (vii). Has the Enterprise sent a written notice to the local DOLISA in case arranging overtime work from 200 hour – 300 hours?⁶¹

Doanh nghiệp có gửi văn bản thông báo tương ứng đến SLDTBXH địa phương trong trường hợp tổ chức cho người lao động làm thêm giờ từ 200 giờ đến 300 giờ hay chưa?

- 8.2. Has the Enterprise ensured employees to have a break of at least 24 consecutive hours per week or have a break of at least 04 days on average in a month in case the Enterprise fails to arrange the weekly day off for the employees due to the cycle of work of the Enterprise?⁶²

Doanh nghiệp có đảm bảo cho người lao động được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục trong một tuần hoặc được nghỉ bình quân ít nhất 04 ngày trong 01 tháng khi Doanh nghiệp không thể sắp xếp cho người lao động nghỉ hằng tuần do chu kỳ lao động của Doanh nghiệp hay không?

- 8.3. Has the Enterprise ensured the employees who have been working for the Enterprise for a full 12 months are entitled to fully paid annual leave, namely:

Doanh nghiệp có đảm bảo cho người lao động được nghỉ hằng năm hưởng nguyên lương khi người lao động có đủ 12 tháng làm việc cho Doanh nghiệp hay không, cụ thể:

- (i). 12 working days for the employees working in normal conditions;⁶³

12 ngày làm việc đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường;

- (ii). 14 working days for the employees doing a heavy, hazardous or dangerous job, or for minor or disabled employees;⁶⁴

14 ngày làm việc đối với người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc lao động chưa thành niên hoặc lao động là người khuyết tật;

⁶¹ Article 107.4 of the Labour Code and Article 18.1(b) Decree 12/2022/ *Điều 107.4 Bộ luật Lao động và Điều 18.1(b) Nghị định 12/2022*

⁶² Article 111.1 of the Labour Code and Article 18.2 of Decree 12/2022 /*Điều 111.1 Bộ luật Lao động và Điều 18.2 Nghị định 12/2022*

⁶³ Article 113.1(a) of the Labour Code and Article 18.2 of Decree 12/2022/*Điều 113.1(a) Bộ luật Lao động và Điều 18.2 Nghị định 12/2022*

⁶⁴ Article 113.1(b) of the Labour Code and Article 18.2 of Decree 12/2022/*Điều 113.1(b) Bộ luật Lao động và Điều 18.2 Nghị định 12/2022*

- (iii). 16 working days for the employees doing an extremely heavy, hazardous or dangerous job?⁶⁵
- 16 ngày làm việc đối với người làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm?*

9. Internal Labour Regulations

Nội Quy Lao Động

- 9.1 Has the Enterprise had 10 employees or more?
Doanh nghiệp có sử dụng lao động từ 10 người trở lên hay không?

If yes/Nếu có:

- (i). Has the Enterprise issued Internal Labour Regulations in writing?⁶⁶
Doanh nghiệp có ban hành Nội Quy Lao Động bằng văn bản hay không?

- (ii). Has the Enterprise's Internal Labour Regulations been registered with the provincial-level local labour competent authority?⁶⁷
Nội Quy Lao Động của Doanh nghiệp đã được đăng ký với cơ quan lao động địa phương cấp tỉnh có thẩm quyền chưa?

- (iii). Has the Enterprise consulted with the organisation representing the employees at the grassroots level (if any) when formulating or amending, supplementing the Internal Labour Regulations?⁶⁸
Doanh nghiệp có tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (nếu có) khi ban hành hoặc sửa đổi, bổ sung Nội Quy Lao Động không?

- 9.2. Has the Enterprise publicised and posted main content of the Internal Labour Regulations at the workplaces to the

⁶⁵ Article 113.1(c) of the Labour Code and Article 18.2 of Decree 12/2022/ *Điều 113.1(c) Bộ luật Lao động và Điều 18.2 Nghị định 12/2022*

⁶⁶ Article 118.1 of the Labour Code and Article 19.2(a) of Decree 12/2022/ *Điều 118.1 Bộ luật Lao động và Điều 19.2(a) Nghị định 12/2022*

⁶⁷ Article 119.1 of the Labour Code and Article 19.2(b) of Decree 12/2022/ *Điều 119.1 Bộ luật Lao động và Điều 19.2(b) Nghị định 12/2022*

⁶⁸ Article 118.3 of the Labour Code and Article 19.2(c) of Decree 12/2022/ *Điều 118.3 Bộ luật Lao động và Điều 19.2(c) Nghị định 12/2022*

employees?⁶⁹

Doanh nghiệp có thông báo công khai hoặc niêm yết những nội dung chính của Nội Quy Lao Động ở những nơi cần thiết trong phạm vi Doanh nghiệp hay không?

- 9.3. Hasn't the Enterprise imposed fines or cuts in salary instead of dealing with labour discipline against employees?⁷⁰

Doanh nghiệp không sử dụng hình thức phạt tiền, cắt lương thay việc xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động đúng không?

10. Occupational safety and hygiene

An toàn và vệ sinh lao động

- 10.1. Has the Enterprise prepared a plan outlining measures to be taken to ensure occupational safety and hygiene applicable to the workplaces of employees and to the environment when constructing the new establishment, or expanding or renovating the existing establishment or utilisation, preservation or storage of machinery, equipment, materials, or items which have strict requirements for occupational safety and hygiene?⁷¹

Doanh nghiệp đã lập phương án về các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với nơi làm việc của người lao động và môi trường khi xây dựng mới, mở rộng hoặc cải tạo các công trình, cơ sở để sản xuất, sử dụng, bảo quản, lưu giữ các loại máy, thiết bị, vật tư, chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động hay chưa?

- 10.2. Has the Enterprise consulted with the Executive Committee of Grassroots Trade Union when formulating plans, regulations, procedures on ensuring occupational safety and hygiene?⁷²

Doanh nghiệp có lấy ý kiến của Ban chấp hành Công Đoàn Cơ Sở khi xây dựng kế hoạch, nội quy, quy trình bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động hay không?

⁶⁹ Article 119.1 of the Labour Code and Article 19.2(b) of Decree 12/2022/ *Điều 119.1 Bộ luật Lao động và Điều 19.2(b) Nghị định 12/2022*

⁷⁰ Article 127.2 of the Labour Code and Article 19.3(b) of Decree 12/2022/ *Điều 127.2 Bộ luật Lao động và Điều 19.3(b) Nghị định 12/2022*

⁷¹ Article 29 of the Law on Occupational Safety and Hygiene and Article 21.3(d) of Decree 12/2022/ *Điều 29 Luật An toàn, vệ sinh lao động và Điều 21.3(d) Nghị định 12/2022*

⁷² Article 7.2(g) of the Law on Occupational Safety and Hygiene and Article 21.2(a) of Decree 12/2022/ *Điều 7.2(g) Luật An toàn, vệ sinh lao động và Điều 21.2(a) Nghị định 12/2022*

-
- 10.3. Has the Enterprise appointed employees in-charge of occupational safety and hygiene?⁷³
Doanh nghiệp có chỉ định cá nhân làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động hay chưa?
- 10.4. Has the employee(s) in-charge of occupational safety and hygiene of the Enterprise been granted the certificate on training about the occupational safety and hygiene?⁷⁴
Người lao động làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động của Doanh nghiệp đã được cấp giấy chứng nhận huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động hay chưa?
- 10.5. Has the Enterprise satisfied the requirements on place, ventilation and inspected, evaluated, periodically measured the dangerous and harmful factors in its workplaces according to relevant technical regulations?⁷⁵
Doanh nghiệp có đáp ứng các yêu cầu về không gian, độ thoáng và kiểm tra, đánh giá, định kỳ đo lường các yếu tố nguy hiểm và có hại tại nơi làm việc theo các quy chuẩn kỹ thuật liên quan hay chưa?
- 10.6. Has the Enterprise ensured the conditions on occupational safety and hygiene in the machinery, equipment, factories, used substance satisfy the announced and applicable national technical regulations on occupational safety and hygiene or standards on occupational safety and hygiene and in compliance with internal rules and procedures to ensure occupational safety and health at the workplace?⁷⁶
Doanh nghiệp có bảo đảm các điều kiện an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với máy móc, thiết bị, nhà xưởng, chất được sử dụng đạt các quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động hoặc đạt các tiêu chuẩn về an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc đã được công bố, áp dụng và theo nội quy, quy trình bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc hay chưa?
- 10.7. Has the Enterprise provided the employees who work in dangerous or toxic jobs with sufficient personal protective facilities which the employees must then use during the
-

⁷³ Article 36 of the Decree 39/2016 and Article 21.2(b) of Decree 12/2022/ *Điều 36 Nghị định 39/2016 và Điều 21.2(b) Nghị định 12/2022*

⁷⁴ Article 14.1 of the Law on Occupational Safety and Hygiene and Article 21.2(b) of Decree 12/2022/ *Điều 14.1 Luật An toàn, vệ sinh lao động và Điều 21.2(b) Nghị định 12/2022*

⁷⁵ Articles 16.1 and 16.4 of the Law on Occupational Safety and Hygiene and Article 22.5(b) of Decree 12/2022/ *Điều 16.1 và Điều 16.4 Luật An toàn, vệ sinh lao động và Điều 22.5(b) Nghị định 12/2022*

⁷⁶ Article 16.2 of the the Law on Occupational Safety and Hygiene and Article 22.9 of Decree 12/2022/ *Điều 16.2 Luật An toàn, vệ sinh lao động và Điều 22.9 Nghị định 12/2022*

work process in accordance with the regulations of the MOLISA?⁷⁷

Doanh nghiệp có trang bị cho người lao động làm công việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại các phương tiện bảo vệ cá nhân mà phải sử dụng trong quá trình làm việc theo quy định của BLĐTBXH hay không?

10.8. Has the Enterprise checked and maintained its machinery, equipment, factories and warehouses?⁷⁸

Doanh nghiệp có định kỳ kiểm tra, bảo dưỡng máy, thiết bị, nhà xưởng và kho hàng hay không?

10.9. Has the Enterprise installed the warning signs, boards with instructions on occupational safety and hygiene in Vietnamese and popular language of the Employees for the machinery, equipment and workplaces in the location that is easy to be seen or read?⁷⁹

Doanh nghiệp có lắp đặt các biển cảnh báo, bảng chỉ dẫn về an toàn lao động, vệ sinh lao động bằng tiếng Việt và ngôn ngữ phổ biến của người lao động đối với máy móc, thiết bị, nơi làm việc và đặt ở vị trí dễ đọc, dễ thấy tại nơi làm việc hay không?

10.10. Has the Enterprise equipped its facilities with medical and technical ones to ensure that rescue measures and first aid are promptly provided on occurrence of occupational incident or accidents?⁸⁰

Doanh nghiệp có trang bị phương tiện kỹ thuật, y tế để bảo đảm ứng cứu, sơ cứu người lao động kịp thời khi xảy ra sự cố, tai nạn lao động hay chưa?

10.11. Has the Enterprise paid allowances in kind to the employees working in dangerous or toxic environments in accordance with the regulations of the MOLISA?⁸¹

Doanh nghiệp có bồi dưỡng bằng hiện vật cho người lao động làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, độc hại theo quy định của BLĐTBXH hay chưa?

⁷⁷ Article 04 of the Circular 04 and Article 21.4 of Decree 12/2022/ Điều 04 Thông tư 04 và Điều 21.4 Nghị định 12/2022

⁷⁸ Article 16.5 of the Law on Occupational Safety and Hygiene and Article 21.3(a) of Decree 12/2022/ Điều 16.5 Luật An toàn, vệ sinh lao động và Điều 21.3(a) Nghị định 12/2022

⁷⁹ Article 16.6 of the the Law on Occupational Safety and Hygiene and Article 22.5(c) of Decree 12/2022/ Điều 16.6 Luật An toàn, vệ sinh lao động và Điều 22.5(c) Nghị định 12/2022

⁸⁰ Article 19.1 of the Law on Occupational Safety and Hygiene and Article 21.3.(g) of Decree 12/2022/ Điều 19.1 Luật An toàn, vệ sinh lao động và Điều 21.3(g) Nghị định 12/2022

⁸¹ Article 24.1 of the Law on Occupational Safety and Hygiene and Article 22.8 of Decree 22/2022/ Điều 24.1 Luật An toàn, vệ sinh lao động và Điều 22.8 Nghị định 12/2022

-
- 10.12. Hasn't the Enterprise made monetary payments in lieu of the allowances in kind to its employees working in dangerous or toxic environments?⁸²
Doanh nghiệp có không trả tiền thay cho việc bồi dưỡng bằng hiện vật cho người lao động làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, độc hại hay không?
- 10.13. Has the Enterprise assigned works for its employees based on the health standards prescribed for respective types of occupation and the results of employees' health examination?⁸³
Doanh nghiệp có phân công công việc cho người lao động dựa trên tiêu chuẩn sức khỏe quy định cho từng loại nghề, công việc và kết quả khám sức khỏe hay không?
- 10.14. Has the Enterprise assigned suitable works after treatment and health rehabilitation for the employees suffering an occupational accident or occupational disease in accordance with the conclusion of the Medical Examination Council?⁸⁴
Doanh nghiệp có sắp xếp công việc phù hợp sau khi điều trị, phục hồi chức năng cho người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo kết luận của Hội Đồng Giám Định Y Khoa hay không?
- 10.15. Has the Enterprise held training classes on occupational safety and hygiene for any employee doing works with strict requirements on occupational safety and health before recruiting and arranging such works?⁸⁵
Doanh nghiệp có tổ chức huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động cho người lao động làm công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động trước khi tuyển dụng và sắp xếp lao động hay không?
- 10.16. Has the Enterprise formulated a plan, including measures for occupational safety and hygiene and on improvement of
-

⁸² Article 12.7 of the Law on Occupational Safety and Hygiene and Article 3.2 of Circular 25 and Article 22.8 of Decree 12/2022/ *Điều 12.7 Luật An toàn, vệ sinh lao động và Điều 3.2 Thông tư 25 và Điều 22.8 Nghị định 12/2022*

⁸³ Article 27.1 of the Law on Occupational Safety and Hygiene and Article 2.2 of the Circular 19 and Article 11.1 of Decree 12/2022/ *Điều 27.1 Luật An toàn, vệ sinh lao động và Điều 2.2 Thông tư 19 và Điều 11.1 Nghị định 12/2022*

⁸⁴ Article 38.8 of the Law on Occupational Safety and Hygiene and Article 22.4(b) of Decree 12/2022/ *Điều 38.8 Luật An toàn, vệ sinh lao động và Điều 22.4(b) Nghị định 12/2022*

⁸⁵ Article 14.2 of the Law on Occupational Safety and Hygiene and Article 25.1 of Decree 12/2022/ *Điều 14.2 Luật An toàn, vệ sinh lao động và Điều 25.1 Nghị định 12/2022*

labour conditions when formulating a plan on production and business on an annual basis?⁸⁶

Doanh nghiệp có xây dựng kế hoạch bao gồm các biện pháp an toàn lao động, vệ sinh lao động và cải thiện điều kiện lao động khi xây dựng kế hoạch sản xuất, kinh doanh hằng năm hay không?

- 10.17. Has the Enterprise conducted a first inspection before the use of, or during a periodical inspection whilst in use of a machine, equipment and materials with strict requirements on occupational safety?⁸⁷

Doanh nghiệp có tiến hành kiểm định lần đầu trước khi đưa vào sử dụng hoặc kiểm định định kỳ trong quá trình sử dụng các loại máy móc, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động hay chưa?

- 10.18. Has the Enterprise used any machine, equipment or materials with strict requirements on occupational safety with inspection or with satisfaction of such requirements?⁸⁸

Doanh nghiệp không sử dụng bất kỳ loại máy móc, thiết bị hoặc vật tư nào có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động mà chưa kiểm tra hoặc không đáp ứng đủ yêu cầu đúng không?

Please consider to contact us if the answer is NO

- 10.19. Has the Enterprise submitted the notification to the DOLISA within 30 days before or after using machine, equipment and materials with strict requirements on occupational safety, unless otherwise specified by the specialised law?⁸⁹

Doanh nghiệp có nộp thông báo cho SLDTBXH trong vòng 30 ngày trước hoặc sau khi đưa vào sử dụng các loại máy móc, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động hay không, trừ trường hợp pháp luật chuyên ngành có quy định khác?

- 10.20. Has the Enterprise stopped the operation of machinery, equipment, materials or substances at the workplaces that potentially causes occupational accidents or technical

⁸⁶ Article 76 of the Law on Occupational Safety and Hygiene and Article 21.2(a) of Decree 12/2022/ Điều 76 Luật An toàn, vệ sinh lao động và Điều 21.2(a) Nghị định 12/2022

⁸⁷ Article 16.1 of Decree 44/2016 and Article 24.4 of Decree 12/2022/ Điều 16.1 Nghị định 44/2016 và Điều 24.4 Nghị định 12/2022

⁸⁸ Article 16.1 of Decree 44/2016 and Article 24.3 of Decree 12/2022/ Điều 16.1 Nghị định 44/2016 và Điều 24.3 Nghị định 12/2022

⁸⁹ Article 16.2 of Decree 44/2016 and Article 24.1 of Decree 12/2022/ Điều 16.2 Nghị định 44/2016 và Điều 24.1 Nghị định 12/2022

problems, or threats seriously the occupational safety and hygiene?⁹⁰

Doanh nghiệp có cho dừng ngay hoạt động của các loại máy móc, thiết bị, việc sử dụng vật tư, chất, hoạt động lao động tại nơi làm việc có nguy cơ gây tai nạn lao động, sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động nghiêm trọng hay không?

- 10.21. Has the Enterprise paid the share of expenses payable by the HI Fund and the expenses not included in the list of expenses payable by the HI Fund for employees participating HI Fund; or to pay all medical expenses incurred from the time of first aid or emergency treatment up until stable treatment for employees who do not participate in the HI Fund to employees who suffer an occupational disease or are injured in a work-related accident?⁹¹

Doanh nghiệp có chi trả các chi phí đồng chi trả với Quỹ BHYT và các chi phí không nằm trong danh mục do Quỹ BHYT chi trả đối với người lao động tham gia Quỹ BHYT, hoặc thanh toán toàn bộ chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định đối với người lao động không tham gia Quỹ BHYT đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hay không?

- 10.22. Has the Enterprise paid the full salary pursuant to the labour contract to any employee who suffers an occupational accident or an occupational disease and must take leave during a treatment period and health rehabilitation period?⁹²

Doanh nghiệp có chi trả đủ tiền lương theo hợp đồng lao động cho người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp phải nghỉ việc trong thời gian điều trị hay không?

- 10.23. Has the Enterprise compensated an employee who suffers from an occupational accident or occupational disease in accordance with the statutory package regulated by laws?⁹³

Doanh nghiệp có bồi thường cho người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo các chính sách bắt buộc như quy định của pháp luật hay không?

⁹⁰ Article 19.2(a) of the Law on Occupational Safe and Hygiene and Article 22.7(a) of Decree 12/2022/ *Điều 19.2(a) Luật An toàn, vệ sinh lao động và Điều 22.7(a) Nghị định 12/2022*

⁹¹ Article 23.1(b) of Decree 12/2022/ *Điều 23.1(b) Nghị định 12/2022*

⁹² Article 38.3 of the Law on Occupational Safe and Hygiene /*Điều 38.3 Luật An toàn, vệ sinh lao động*

⁹³ Articles 38, 39.4 of the Law on Occupational Safe and Hygiene and Article 23.1(e) of Decree 12/2022/ *Điều 38, 39.4 Luật An toàn, vệ sinh lao động và Điều 23.1(e) Nghị định 12/2022*

10.24. Has the employees who were involved in the occupational accidents been promptly provided with emergency first aid and adequate treatment by the Enterprise?⁹⁴

Người lao động bị tai nạn lao động có được Doanh nghiệp kịp thời sơ cứu và cấp cứu hay không?

10.25. Has the Enterprise declared, investigated, recorded the minutes, maintained the statistics and periodically reported about the accidents, occupational disease and serious incidents in its workplace, release statistics and send reports on implementation of occupational safety and hygiene; and comply with decisions on occupational safety and hygiene made by specialised inspector?⁹⁵

Doanh nghiệp có khai báo, điều tra, lập biên bản, thống kê và báo cáo định kỳ về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và các sự cố nghiêm trọng tại nơi làm việc, thống kê, báo cáo tình hình thực hiện công tác an toàn, vệ sinh lao động; chấp hành quyết định của thanh tra chuyên ngành về an toàn, vệ sinh lao động hay không?

10.26. Has the Enterprise provided adequate information about the status of occupational accidents and occupational disease, dangerous and toxic jobs, and measures ensuring occupational safety and hygiene at the workplaces for its employees?⁹⁶

Doanh nghiệp có cung cấp thông tin đầy đủ về tình hình tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, các yếu tố nguy hiểm, có hại và các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc cho người lao động hay không?

11. Health care for the employees

Chăm sóc sức khỏe cho người lao động

11.1. Has the Enterprise organised: (i) annual health check for all of its employees; (ii) regular health check every 06 months for employees doing the heavy, hazardous or dangerous jobs or extremely heavy, hazardous or dangerous jobs; disabled employees; junior employees and elderly employees;

⁹⁴ Article 38.1 of the Law on Occupational Safety and Hygiene and Article 23.1(a) of Decree 12/2022/ *Điều 38.1 Luật An toàn, vệ sinh lao động và Điều 23.1(a) Nghị định 12/2022*

⁹⁵ Article 7.2(e) of the Law on Occupational Safety and Hygiene and Article 20 of Decree 12/2022/ *Điều 7.2(e) Luật An toàn, vệ sinh lao động và Điều 20 Nghị định 12/2022*

⁹⁶ Article 13.1 of the Law on Occupational Safety and Hygiene and Article 22.5(a) of Decree 12/2022/ *Điều 13.1 Luật An toàn, vệ sinh lao động và Điều 22.5(a) Nghị định 12/2022*

specialised gynaecological examination to female employees?⁹⁷

Doanh nghiệp có tổ chức: (i) khám sức khỏe định kỳ hằng năm cho người lao động; và (ii) khám sức khỏe định kỳ 06 tháng một lần cho người lao động làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; người lao động là người khuyết tật; người lao động là người chưa thành niên và người lao động cao tuổi, khám chuyên khoa phụ sản cho lao động nữ hay không?

- 11.2. Has the Enterprise established and managed the health documents of its employees and the health documents of the employees who suffer occupational diseases?⁹⁸

Doanh nghiệp có lập và quản lý hồ sơ sức khỏe của người lao động, hồ sơ sức khỏe của người bị bệnh nghề nghiệp hay không?

- 11.3. Has the Enterprise conducted medical examinations for occupational disease for the employees working in conditions with risks of occupational disease in accordance with the regulations of the MOH?⁹⁹

Doanh nghiệp có tiến hành khám bệnh nghề nghiệp cho người lao động làm việc trong điều kiện có nguy cơ mắc bệnh nghề nghiệp theo quy định của BHYT hay không?

- 11.4. Has the Enterprise ensured decontamination and disinfectant facilities after working hours for the employees where they work in poisonous or infectious environments?¹⁰⁰

Doanh nghiệp có đảm bảo các biện pháp khử độc, khử trùng khi hết giờ làm việc cho người lao động tại những nơi người lao động làm việc có yếu tố gây nhiễm độc, nhiễm trùng hay không?

- 11.5. Before an employee is assigned works or taken another work that is more heavy, harmful or dangerous, or after a victim recovers from occupational accident or occupational disease and returns to work, has the Enterprise had them went for health check-ups, unless they have undergone decreased

⁹⁷ Article 21.1 of the Law on Occupational Safety and Hygiene and Article 22.2 of Decree 12/2022/ *Điều 21.1 Luật An toàn, vệ sinh lao động và Điều 22.2 Nghị định 12/2022*

⁹⁸ Article 27.2 of the Law on Occupational Safety and Hygiene/ *Điều 27.2 Luật An toàn, vệ sinh lao động*

⁹⁹ Article 21 of the Law on Occupational Safety and Hygiene/ *Điều 21 Luật An toàn, vệ sinh lao động*

¹⁰⁰ Article 18.1 of the Law on Occupational Safety and Hygiene and Article 22.7(b) of Decree 12/2022/ *Điều 18.1 Luật An toàn, vệ sinh lao động và Điều 22.7(b) Nghị định 12/2022*

work capacity examinations conducted by a Medical Examination Council?¹⁰¹

Doanh nghiệp có tổ chức khám sức khỏe cho người lao động trước khi chuyển sang làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hơn hoặc sau khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đã phục hồi sức khỏe, tiếp tục trở lại làm việc, trừ trường hợp đã được Hội đồng giám định y khoa khám giám định mức suy giảm khả năng lao động không?

- 11.6. Has the Enterprise built a plan and implemented, synthesised risk assessment of occupational safety and hygiene in case production and business establishments with high risks of occupational accidents and occupational diseases?¹⁰²

Doanh nghiệp có xây dựng kế hoạch và triển khai, tổng hợp đánh giá nguy cơ rủi ro về an toàn, vệ sinh lao động đối với các cơ sở sản xuất, kinh doanh có nguy cơ cao về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp không?

12. Female employees and Gender Quality

Người lao động nữ và Bình đẳng giới

- 12.1. Hasn't the Enterprise assigned female employees to work overtime, night-shift and go on business trips to remote areas as from the female employee's 7th month of pregnancy, or as from the 6th month of pregnancy in the case of work in mountainous or remote areas, border areas or on islands?¹⁰³

Doanh nghiệp không có chỉ định người lao động nữ làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa trong trường hợp người lao động nữ mang thai từ tháng thứ 07 hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo đúng không?

Please consider to contact us if the answer is YES for English and NO for Vietnamese

- 12.2. Has the Enterprise got acceptance from a female employee who is nursing a child under 12 months old when asking her to work overtime, night-shift and go on business trips to remote areas?¹⁰⁴

Please consider to contact us if the

¹⁰¹ Article 21.3 the Law on Occupational Safety and Hygiene and Article 22.3 of Decree 12/2022/ *Điều 21.3 Luật An toàn, vệ sinh lao động và Điều 22.3 Nghị định 12/2022*

¹⁰² Article 77 the Law on Occupational Safety and Hygiene and Article 22.6 of Decree 12/2022/ *Điều 77 Luật An toàn, vệ sinh lao động và Điều 22.6 Nghị định 12/2022*

¹⁰³ Article 137.1 of the Labour Code and Article 28.2(a) of Decree 12/2022/ *Điều 137.1 Bộ luật Lao động và Điều 28.2(a) Nghị định 12/2022*

¹⁰⁴ Article 137.1 of the Labour Code and Article 28.2(b) of Decree 12/2022/ *Điều 137.1 Bộ luật Lao động và Điều 28.2(b) Nghị định 12/2022*

Doanh nghiệp có được sự đồng ý của lao động nữ đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi khi chỉ định người lao động nữ đó làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa hay không?

answer is NO

- 12.3. Has the Enterprise ensured a female employee who is nursing a child under 12 months old is entitled to take a daily 60-minute leave (unless otherwise agreed by the two parties)?¹⁰⁵

Please consider to contact us if the answer is NO

Doanh nghiệp có đảm bảo cho người lao động nữ được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian lao động nữ nuôi con dưới 12 tháng tuổi (trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác) hay không?

- 12.4. Has the Enterprise ensured a female employee who is during her menstruation is entitled to take a daily 30-minute leave (unless otherwise agreed by the two parties)?¹⁰⁶

Doanh nghiệp có đảm bảo cho người lao động nữ được nghỉ mỗi ngày 30 phút trong thời gian hành kinh (trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác) hay không?

- 12.5. Hasn't the Enterprise unilaterally terminated labour contract with, dismissed or imposed labour discipline against a female employee who is pregnant, the employee who takes maternity leave or nurse a child under 12 months old?¹⁰⁷

Doanh nghiệp không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, sa thải hoặc xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động nữ mang thai, người lao động nữ nghỉ thai sản hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi đúng không?

- 12.6. Has the Enterprise ensured the employee's old job on returning to work on the expiry of their maternity leave as stipulated by laws, and their salaries, rights and interests shall not be reduced as compared to what they were prior to maternity leave; or arranged another job for the employee with a salary rate not lower than the salary rate prior to the employee taking maternity leave if the employee's old job is no longer available?¹⁰⁸

¹⁰⁵ Article 137.4 of the Labour Code and Article 28.2(đ) of Decree 12/2022/ *Điều 137.4 Bộ luật Lao động và Điều 28.2(đ) Nghị định 12/2022*

¹⁰⁶ Article 137.4 of the Labour Code and Article 28.2(d) of Decree 12/2022/ *Điều 137.4 Bộ luật Lao động và Điều 28.2(d) Nghị định 12/2022*

¹⁰⁷ Article 37.3, 122.4, 137.3 of the Labour Code and Article 28.2(h) and Article 28.2(i) of Decree 12/2022/ *Điều 37.3, 122.4, 137.3 Bộ luật Lao động và Điều 28.2(h) và Điều 28.2(i) Nghị định 12/2022*

¹⁰⁸ Article 140 of the Labour Code and Article 28.2(e) of Decree 12/2022/ *Điều 140 Bộ luật Lao động và Điều 28.2(e) Nghị định 12/2022*

Doanh nghiệp có đảm bảo việc làm cũ khi người lao động nữ trở lại làm việc sau khi nghỉ hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định của pháp luật mà không bị cắt giảm tiền lương và quyền, lợi ích so với trước khi nghỉ thai sản; hoặc có đảm bảo bố trí việc làm khác cho người lao động nữ với mức lương không thấp hơn mức lương trước khi nghỉ thai sản trong trường hợp việc làm cũ không còn hay không?

- 12.7. Has the Enterprise given priority to enter into a new labour contract when the labour contract expires while a female employee is pregnant or nursing a child under 12 months old?¹⁰⁹

Doanh nghiệp có ưu tiên giao kết hợp đồng lao động mới khi hợp đồng lao động hết hạn trong thời gian người lao động nữ mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi hay không?

- 12.8. Has the Enterprise provided a room for milking and breast milk storage in the workplace if the Enterprise has from 1000 female employees or more?¹¹⁰

Doanh nghiệp có lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ tại nơi làm việc khi sử dụng từ 1.000 người lao động nữ trở lên hay không?

- 12.9. Hasn't the Enterprise conducted any discrimination on the basis of gender when recruiting and managing the labours?¹¹¹

Doanh nghiệp không có hành vi phân biệt đối xử về giới tính khi tuyển và quản lý người lao động đúng không?

- 12.10. Has the Enterprise equally paid salary to an employee who is working with the same value regardless of gender?¹¹²

Doanh nghiệp trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với những người lao động làm công việc có giá trị như nhau đúng không?

- 12.11. Hasn't the Enterprise conducted any discriminatory work assignment between men and women leading to income

¹⁰⁹ Article 137.3 of the Labour Code and Article 28.2(g) of Decree 12/2022/ *Điều 137.3 Bộ luật Lao động và Điều 28.2(g) Nghị định 12/2022*

¹¹⁰ Article 80.5 of Decree 145/2020 and Article 28.2(l) of Decree 12/2022/ *Điều 80.5 Nghị định 145/2020 và Điều 28.2(l) Nghị định 12/2022*

¹¹¹ Article 28.1(a) of Decree 12/2022/ *Điều 28.1(a) Nghị định 12/2022*

¹¹² Article 90.3 of the Labour Code and Article 28.1(a) of Decree 12/2022/ *Điều 90.3 Bộ luật Lao động và Điều 28.1(a) Nghị định 12/2022*

differences or differences in salaries of employees with the same qualifications and capacity due to gender reason?¹¹³

Doanh nghiệp không có hành vi phân công công việc mang tính phân biệt đối xử giữa nam và nữ dẫn đến sự chênh lệch về thu nhập hoặc sự chênh lệch về mức tiền lương, tiền công của những người lao động có cùng trình độ, năng lực vì lý do giới tính đúng không?

13. Foreign employees

Người lao động nước ngoài

13.1. Has the Enterprise (except for foreign contractors) applied for approval from the DOLISA to employ foreign employees for each working position?¹¹⁴

Doanh nghiệp (trừ nhà thầu nước ngoài) đã báo cáo giải trình để được cấp văn bản chấp thuận nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài từ SLĐT BXH cho mỗi vị trí công việc của người lao động nước ngoài hay chưa?

13.2. Are all foreign employees (who are required to obtain respective work permits or work permit exemptions) having valid work permits or confirmation letters on work permit exemption?¹¹⁵

Tất cả người lao động nước ngoài (thuộc những trường hợp yêu cầu phải có giấy phép lao động hoặc không thuộc diện cấp giấy phép lao động) đều đang có giấy phép lao động hoặc văn bản xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động phải không?

13.3. Upon the work permit's term or work permit exemption's term (i.e. maximum of 2 years) still valid at least 5 days but no more than 45 days, has the Enterprise applied for renewal of these documents?¹¹⁶

Ngay khi thời hạn của giấy phép lao động hoặc xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động (cụ thể tối đa là 2

¹¹³ Article 40.3(c) of Law on Gender Quality and Article 8.2(c) of Decree 125/2021 and Article 28.1(a) of Decree 12/2022/ Điều 40.3(c) Luật Bình đẳng giới và Điều 8.2(c) Nghị định 125/2021 và Điều 28.1(a) Nghị định 12/2022

¹¹⁴ Article 152.2 of the Labour Code, Article 9.5 of Circular 18/ Điều 152.2 của Bộ luật Lao động, Điều 9.5 Thông tư 18

¹¹⁵ Articles 151.1(d), 154 of the Labour Code, Article 11 of Decree 152/2020 and Article 32.4 of Decree 12/2022/ Điều 151.1(d), 154 của Bộ luật Lao động, Điều 11 Nghị định 152/2020 và Điều 32.4 Nghị định 12/2022

¹¹⁶ Article 157 of the Labour Code and Article 16.1 of Decree 152/2020/ Điều 157 Bộ luật Lao động và Điều 16.1 Nghị định 152/2020

năm) còn ít nhất 5 ngày nhưng không quá 45 ngày, Doanh nghiệp đã làm thủ tục xin cấp lại Giấy phép lao động hay giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động chưa?

- 13.4. Has the Enterprise signed a labour contract with each foreign employee after issuance of the work permit and submitted a copy of the signed labour contract to the local DOLISA for the foreign employee working in Vietnam under the form of a labour contract?¹¹⁷

Đối với người lao động nước ngoài làm việc ở Việt Nam theo hình thức hợp đồng lao động, Doanh nghiệp đã ký hợp đồng lao động với người lao động nước ngoài sau khi giấy phép lao động được cấp và đã nộp bản sao hợp đồng lao động đã ký kết đó cho SLĐT BXH đã cấp giấy phép đó hay chưa?

- 13.5. Have all the Enterprise's foreign employees obtained visas or temporary resident cards for a maximum term of 02 years for travelling and residing in Vietnam?¹¹⁸

Người lao động nước ngoài của Doanh nghiệp đã được cấp thị thực hoặc thẻ tạm trú với thời hạn tối đa là 02 năm để đi lại và cư trú tại Việt Nam hay chưa?

- 13.6. Have all the Enterprise's foreign employees who obtained work permits or certificates or licenses of practice issued by competent Vietnamese authorities (excluding foreign internal employees who are transferred within the Enterprise pursuant to Article 3.1 of decree 152/2020 or reached the age of retirement as prescribed by Article 169 of the Labour Code) and are working under indefinite-term labour contracts or definite-term labour contracts of at least full 01 year registered with SI (illness and maternity benefits), HI, OADI from 01 December 2018 and SI (retirement, death benefits) from 01 January 2022?¹¹⁹

Tất cả người lao động nước ngoài của Doanh nghiệp mà có giấy phép lao động hoặc chứng chỉ hành nghề hoặc giấy phép hành nghề do cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp (không bao gồm người lao động nước ngoài di chuyển

¹¹⁷ Article 11.3 of Decree 152/2020 and Article 32.1(b) of Decree 12/2022/ *Điều 11.3 Nghị định 152/2020 và Điều 32.1(b) Nghị định 12/2022*

¹¹⁸ Articles 36.2 and 38.4 of the Immigration Law and Article 18.6.(b) Decree 144/2021/ *Điều 36.2 và 38.4 Luật Xuất nhập cảnh và Điều 18.6.(b) Nghị định 144/2021*

¹¹⁹ Article 2.1, Article 2.2, Article 5.1, Article 17.1, Article 17.2 of Decree 143/2018; Article 39.6 of Decree 12/2022; and Article 80.2 of Decree 117/2020/ *Điều 2.1, Điều 2.2, Điều 5.1, Điều 17.1, Điều 17.2 Nghị định 143/2018; Điều 39.6 Nghị định 12/2022 và Điều 80.2 Nghị định 117/2020*

trong nội bộ doanh nghiệp theo khoản 1, Điều 3 Nghị định 152/2020 hoặc đã đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật Lao động) và đang làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 01 năm trở lên đã được đăng ký BHXH (bao gồm chế độ ốm đau, thai sản), BHYT, BHTNLĐBNN từ ngày 01/12/2018 và BHXH (thêm chế độ hưu trí, tử tuất) từ ngày 01/01/2022 chưa?

- 13.7. Have the Enterprise and all applicable foreign employees who are obligated to participate in SI, HI and OADI benefit made compulsory payments in accordance with the rate payment and salary base for SI (illness and maternity benefits; retirement and death benefits), HI, OADI payment (equivalent to that of Vietnamese employees)?¹²⁰

Doanh nghiệp và những người lao động nước ngoài thuộc đối tượng phải tham gia chế độ BHXH, BHYT và BHTNLĐBNN đã thực hiện việc đóng BHXH, BHYT, BHTNLĐBNN theo tỷ lệ đóng và mức lương làm cơ sở cho việc đóng BHXH (bao gồm chế độ ốm đau, thai sản; hưu trí, tử tuất), BHYT, BHTNLĐBNN (tương đương với người lao động Việt Nam) chưa?

- 13.8. Has the Enterprise paid foreign employees at the same time as periodic payment of salary a sum of money equivalent to the amount of the contribution of the Enterprise to UI for foreign employees?¹²¹

Doanh nghiệp có trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương một khoản tiền tương đương với mức Doanh nghiệp đóng BHTN cho người lao động nước ngoài hay không?

14. The organisation representing the employees at the grassroots level

Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở

- 14.1. Have the Grassroots Trade Union or employees' organisation at the Enterprise been established in the Enterprise?¹²²

¹²⁰ Article 12, 13 of Decree 143/2018; Article 39.5(b) of Decree 12/2022; and Article 80.3 of Decree 117/2020/ Điều 12 và 13 Nghị định 143/2018; Điều 39.5(b) Nghị định 12/2022; và Điều 80.3 Nghị định 117/2020

¹²¹ Article 168.3 of the Labour Code and Article 17.4 of Decree 12/2022/ Điều 168.3 Bộ luật Lao động và Điều 17.4 Nghị định 12/2022

¹²² Article 170, 171 of the Labour Code and Article 5 of the Law on Trade Union/ Điều 170, 171 Bộ luật Lao động và Điều 5 Luật Công đoàn

Công Đoàn Cơ Sở hoặc tổ chức của người lao động tại Doanh nghiệp đã được thành lập chưa?

- 14.2. Has the Enterprise paid the trade union budget and trade union fee to the local provincial Labour Federation or the local directly superior level trade union of the Enterprise?¹²³
- Doanh nghiệp đã chi trả kinh phí công đoàn và đoàn phí công đoàn cho Liên Đoàn Lao Động cấp tỉnh tại địa phương hoặc công đoàn cấp trên trực tiếp của Doanh nghiệp hay chưa?*
- 14.3. Has the Enterprise extended the term of labour contracts over the employees who are executive board member's of the organisation representing the employees at the grassroots level whose labour contracts expire during their tenure?¹²⁴
- Doanh nghiệp có gia hạn thời hạn hợp đồng lao động với những người lao động là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đang trong nhiệm kỳ mà hết hạn hợp đồng lao động hay không?*
- 14.4. Has the Enterprise paid salaries to the employees who are leading board's member of the organisation representing the employees at the grassroots level during the time in which they work for the organisation representing the employees at the grassroots level?¹²⁵
- Doanh nghiệp có trả lương cho người lao động là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trong thời hạn họ thực hiện các công việc của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở không?*

15. Compulsory insurances

Bảo hiểm bắt buộc

15.1. Social Insurance

Bảo hiểm Xã hội

¹²³ Article 26.2 of the Law on Trade Union, Article 4 of Decree 191/2013, Article 19 Decision 1908 and Article 38 of Decree 12/2022/ *Điều 26.2 Luật Công đoàn, Điều 4 Nghị định 191/2013, Điều 19 Quyết định 1908 và Điều 38 Nghị định 12/2022*

¹²⁴ Article 177.4 Labour Code, Article 25 of Law on Trade Union and Article 35.2(c) of Decree 12/2022/ *Điều 177.4 Bộ luật Lao động, Điều 25 Luật Công đoàn và Điều 35.2(c) Nghị định 12/2022*

¹²⁵ Article 37.1(a) of Decree 12/2022/ *Điều 37.1.(a) Nghị định 12/2022*

- (i). Have all employees working under labour contracts who are entitled to participate in the SI been registered SI?¹²⁶
Tất cả người lao động làm việc theo hợp đồng lao động đủ điều kiện tham gia BHXH đã được đăng ký BHXH chưa?
- (ii). Have all employees been issued with and received SI books for their own keeping?¹²⁷
Tất cả người lao động đã được cấp và nhận sổ BHXH để lưu trữ chưa?
- (iii). Has the Enterprise and the employees who are subject to participation in SI benefit made compulsory SI payments (at a statutory rate of 17% for the Enterprise and 8% for the employees) in accordance with the salary base for SI payment (including salaries, salarybased allowances and other additional items, if any)?¹²⁸
Doanh nghiệp và những người lao động thuộc đối tượng phải tham gia chế độ BHXH đã thực hiện việc đóng BHXH (với tỷ lệ 17% đối với Doanh nghiệp và 8% đối với người lao động) theo mức lương làm cơ sở cho việc đóng BHXH (bao gồm lương, phụ cấp lương và các khoản khác, nếu có) hay chưa?
- (iv). Annually, has the Enterprise posted up information on employees' payment of SI premiums provided by SI agencies?¹²⁹
Hàng năm, Doanh nghiệp có niêm yết công khai thông tin đóng BHXH của người lao động do cơ quan BHXH cung cấp không?

15.2. Occupational accident and disease insurance

Bảo hiểm tai nạn lao động bệnh nghề nghiệp

Has the Enterprise made compulsory OADI payments at a statutory rate of 0.5% for the employees in accordance with the salary base (except for cases where the payment rate is lower than the normal payment rate as prescribed in Article 5 of Decree 58/2020) for OADI payment (including salary,

¹²⁶ Article 168.1 of the Labour Code and Article 2.1 of the Law on SI, Article 02 of Decree 143/2018 and Article 41.4(a) of Decree 12/2022/ Điều 168.1 Bộ luật Lao động và Điều 2.1 Luật BHXH, Điều 02 Nghị định 143/2018 và Điều 41.4(a) Nghị định 12/2022

¹²⁷ Articles 96, 18.2, 19.2 of the Law on SI and Article 39.2(b) of Decree 12/2022/ Điều 96, 18.2, 19.2 Luật BHXH và Điều 39.2(b) Nghị định 12/2022

¹²⁸ Article 19.1, 21.2, 85 and 86.1 of the Law on SI and Article 39.5(b) of Decree 12/2022/ Điều 19.1, 21.2, 85 và 86.1 Luật BHXH và Điều 39.5(b) Nghị định 12/2022

¹²⁹ Article 21.8 of the Law on SI and Article 39.2(a) of Decree 12/2022/ Điều 21.8 Luật BHXH và Điều 39.2(a) Nghị định 12/2022

salary based allowances and other additional items, if any)?¹³⁰

Doanh nghiệp có thực hiện việc đóng BHTNLĐBNN cho những người lao động với tỷ lệ là 0.5% theo mức lương cơ sở (trừ trường hợp được áp dụng mức đóng thấp hơn mức đóng bình thường theo quy định tại Điều 5 Nghị định 58/2020) cho việc đóng BHTNLĐBNN (bao gồm lương, phụ cấp lương và các khoản khác, nếu có) hay chưa?

15.3. Health Insurance

Bảo hiểm Y tế

(i). Have all employees working under labour contracts of a full 3-month term or more or an indefinite-term registered HI?¹³¹
Tất cả người lao động làm việc theo hợp đồng lao động với thời hạn từ đủ 03 tháng trở lên hoặc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn đã được đăng ký BHYT chưa?

(ii). Have all HI registering employees obtained HI cards and indicated a medical treatment services provider?¹³²
Tất cả người lao động đăng ký đã nhận thẻ BHYT và chỉ định cơ sở cung cấp dịch vụ y tế chưa?

(iii). Have the Enterprise and all applicable employees made compulsory HI payments (at a statutory rate of 3% for the Enterprise and 1.5% for the employee) in accordance with the salary base for HI payment (including salary, allowances and other additional items, if any)?¹³³

Doanh nghiệp và người lao động đã thực hiện việc đóng BHYT bắt buộc (với tỷ lệ là 3% đối với Doanh nghiệp và 1,5% đối với người lao động) theo mức lương làm cơ sở cho việc đóng BHYT (bao gồm lương, phụ cấp lương và các khoản khác, nếu có) hay chưa?

15.4. Unemployment Insurance

Bảo hiểm thất nghiệp

(i). Have all employees working under labour contracts of a full 3-month term or more or an indefinite-term registered UI

¹³⁰ Article 4.1 of Decree 58/2020 and Article 39.5(b) of Decree 12/2022/ Điều 4.1 Nghị định 58/2020 và Điều 39.5(b) Nghị định 12/2022

¹³¹ Article 168 of the Labour Code and Article 12.1 of the Law on HI/ Điều 168 của Bộ luật Lao động và Điều 12.1 của Luật BHYT

¹³² Article 36.1, 36.2 of the Law on HI/ Điều 36.1, 36.2 Luật BHYT

¹³³ Article 18 of the Decision 595 and Article 80.3 of Decree 117/2020/ Điều 18 Quyết định 595 và Điều 80.3 Nghị định 117/2020

within 30 days from the date of the effectiveness of the labour contract?¹³⁴

Tất cả người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 03 tháng trở lên hoặc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn đã được đăng ký BHYT trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động có hiệu lực hay chưa?

- (ii). Have the Enterprise and all applicable employees made compulsory UI payment (at a statutory rate of 1% for the Enterprise and 1% for the employees) in accordance with the salary base for UI payment (including salary, allowances and other additional items, if any)?¹³⁵

Doanh nghiệp và người lao động đã thực hiện việc đóng BHYT bắt buộc (với tỷ lệ là 1% đối với Doanh nghiệp và 1% đối với người lao động) theo mức lương làm cơ sở cho việc đóng BHYT (bao gồm lương, phụ cấp lương và các khoản khác, nếu có) hay chưa?

- (iii). Has the Enterprise paid health care, health recovery allowance after the labour accident or occupational disease to employees within 05 days after receiving the allowance from the SI agency?¹³⁶

Doanh nghiệp có trả trợ cấp dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong thời hạn 05 ngày, kể từ ngày nhận được tiền do cơ quan BHXH chuyển đến không?

16. Compulsory labour reports

Báo cáo lao động bắt buộc

-
- 16.1. Has the Enterprise submitted a semi-annual report and annual report on labour accident(s) at a grassroots level to the local DOLISA before the 5 July in terms of semi-annual report and the 10 January in terms of the succeeding year report?¹³⁷
-

¹³⁴ Articles 43.3 and 44.1 of the Law on Employment and Article 41.4(a) of Decree 12/2020/ *Điều 43.3 và 44.1 Luật Việc làm và Điều 41.4(a) Nghị định 12/2022*

¹³⁵ Articles 57.1 of the Law on Employment and Articles 6.1 of Decree 28/2015 and Article 39.5(b) of Decree 12/2022/ *Điều 57.1 Luật Việc làm; Điều 6.1 Nghị định 28/2015 và Điều 39.5(b) Nghị định 12/2022*

¹³⁶ Article 60.3 of the Law on Occupational Safety and Hygiene and Article 41.1 of Decree 12/2022/ *Điều 60.3 Luật An toàn, vệ sinh lao động và Điều 41.1 Nghị định 12/2022*

¹³⁷ Article 36 Law on Occupational Safety and Hygiene; Article 24.1 of Decree 39/2016 and Decree 20.3 of Decree 12/2022/ *Điều 36 Luật An toàn, vệ sinh lao động; Điều 24.1 Nghị định 39/2016 và Điều 20.3 Nghị định 12/2022*

-
- Doanh nghiệp có nộp báo cáo tổng hợp tình hình tai nạn lao động của cơ sở 06 tháng đầu năm và hằng năm cho SLĐTBXH địa phương trước ngày 05/7 hằng năm đối với báo cáo 6 tháng đầu năm và trước ngày 10/01 năm sau đối với báo cáo năm hay không?*
- 16.2. Has the Enterprise submitted the semi-annual report and annual report on occupational health of business establishment to the local medical facilities at the district level before 05 July for the semi-annual report and 10 January for the succeeding year report?¹³⁸
Doanh nghiệp có nộp báo cáo về y tế lao động của cơ sở lao động 06 tháng đầu năm và hằng năm cho trung tâm y tế cấp huyện trước ngày 05/7 đối với báo cáo 06 tháng đầu năm và ngày 10/01 năm tiếp theo với báo cáo năm hay không?
- 16.3. Has the Enterprise submitted an annual report on occupational safety and hygiene to the local DOLISA and the local DOH before the 10 January of the succeeding year?¹³⁹
Doanh nghiệp có nộp báo cáo về công tác an toàn và vệ sinh lao động hằng năm cho SLĐTBXH địa phương và SYT địa phương trước ngày 10/01 năm tiếp theo hay không?
- 16.4. Has the Enterprise submitted an annual report on prevention and fighting occupational diseases to the local DOH?¹⁴⁰
Doanh nghiệp có nộp báo cáo hằng năm về phòng, chống bệnh nghề nghiệp cho SYT địa phương hay không?
- 16.5. Have the Enterprise submitted the report for UI participation situation before 15 January of every year?¹⁴¹
Doanh nghiệp đã nộp Báo cáo về tình hình tham gia BHTN trước ngày 15/01 hằng năm chưa?
- 16.6. If the Enterprises providing labour outsourcing services, has the Enterprise submitted the Report on outlabour outsourcing service activities before 15 June for the first 06 months and before 15 December for the whole year?¹⁴²
-

¹³⁸ Article 10 of Circular 19/ Điều 10 Thông tư 19

¹³⁹ Article 10.2 of Circular 07 and Article 20.2 of Decree 12/2022/ Điều 10.2 Thông tư 07 và Điều 20.2 Nghị định 12/2022

¹⁴⁰ Article 37.2 of the Law on Occupational Safety and Hygiene, Article 22.8 of Circular 28/2016 and Article 20.3 of Decree 12/2022/ Điều 37.2 Luật An toàn, vệ sinh lao động và Điều 22.8 Thông tư 28/2016 và Điều 20.3 Nghị Định 12/2022

¹⁴¹ Article 32.7 of Decree 28/2015/ Điều 32.7 Nghị định 28/2015

¹⁴² Article 6.2 of Circular 07/ Điều 6.2 của Thông tư 07

Nếu là doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm, Doanh nghiệp đã nộp Báo cáo về tình hình hoạt động dịch vụ việc làm trước ngày 15/6 cho 06 tháng đầu năm và trước ngày 15/12 cho cả năm chưa?

- 16.7. Every 6 months (before 5 June) and every year (before 5 December), has the Enterprise report on the changes on employment to the local DOLISA through the National Public Service Portal according to Form No. 01/PLI Appendix I issued along with Decree 145/2020 and notify the district SI where the head office, branches, representative offices are located? In case the Enterprise cannot report the change of labour through the National Public Service Portal, has the Enterprise sent a written report to DOLISA, and notify the district SI where the head office, branches, representative offices are located?¹⁴³

Định kỳ 06 tháng (trước ngày 05/6) và hằng năm (trước ngày 05/12), Doanh nghiệp đã nộp báo cáo tình hình thay đổi lao động đến SLĐT BXH thông qua Cổng Dịch vụ công Quốc gia theo Mẫu số 01/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định 145/2020 và thông báo đến cơ quan BHXH cấp huyện nơi đặt trụ sở, chi nhánh, văn phòng đại diện chưa? Trong trường hợp Doanh nghiệp không thể báo cáo tình hình thay đổi lao động thông qua Cổng Dịch vụ công Quốc gia thì Doanh nghiệp đã gửi báo cáo bằng bản giấy đến SLĐT BXH và thông báo đến cơ quan BHXH cấp huyện nơi đặt trụ sở, chi nhánh, văn phòng đại diện chưa?

- 16.8. Every year (before 15 December), has Enterprise reported on the situation of recruitment and employment of Vietnamese employees to work for foreign organisations, foreigners in Vietnam?¹⁴⁴

Hằng năm (trước ngày 15/12), Doanh nghiệp có báo cáo tình hình tuyển dụng, sử dụng người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam chưa?

- 16.9. If the Enterprise is an enterprise providing labour outsourcing services, has the Enterprise submitted the semi-annual report and the annual report on labour outsourcing services to Chairman of the provincial People's Committee and the DOLISA of the province where its head office is

¹⁴³ Article 4.2 of Decree 145/2020, and Article 8.2(c) of Decree 12/2022/ Điều 4.2 Nghị định 145/2020, và Điều 8.2 (c) Nghị định 12/2022

¹⁴⁴ Article 26.3 (b) of Decree 152/2020, and Article 33.1 of Decree 12/2022/ Điều 26.3 (b) Nghị định 152/2020 và Điều 33.1 Nghị định 12/2022

located and at the same time the Enterprise reported to DOLISA where the enterprise operates labour outsourcing services on the process of labour outsourcing activities in that area in case the enterprise to another province operating before 20 June and 20 December of each year?¹⁴⁵

Nếu là Doanh nghiệp cung cấp dịch vụ cho thuê lại lao động, Doanh nghiệp có nộp báo cáo về tình hình cho thuê lại lao động 06 tháng đầu năm và hằng năm cho Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp Tỉnh, SLĐTBXH nơi Doanh nghiệp đặt trụ sở, đồng thời báo cáo SLĐTBXH nơi Doanh nghiệp đến hoạt động cho thuê lại lao động về tình hình hoạt động cho thuê lại lao động trên địa bàn đó đối với trường hợp Doanh nghiệp cho thuê lại sang địa bàn cấp tỉnh khác hoạt động trước ngày 20/6 và ngày 20/12 hằng năm hay không?

16.10. Has the Enterprise submitted the annual report on results of the basic and advanced occupational training and occupational skill development they provide to the specialised labour authority in the provincial-level People's Committee?¹⁴⁶

Doanh nghiệp đã thông báo kết quả đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh chưa?

16.11. If the Enterprise is in the business and production of establishment, has the Enterprise submitted the annual report on technical inspection of occupational safety, training in occupational safety and hygiene to DOILSA and report on working environment observations of enterprises to the DOH before 31 December of each year?¹⁴⁷

Nếu Doanh nghiệp là cơ sở sản xuất kinh doanh, Doanh nghiệp có nộp báo cáo về công tác kiểm định kỹ thuật an toàn lao động, huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho SLĐTBXH và báo cáo về công tác quan trắc môi trường lao động tại cơ sở hằng năm cho SYT (nơi cơ sở sản xuất, kinh doanh có trụ sở chính và nơi có người lao động đang làm việc) trước ngày 31/12 hằng năm hay không?

16.12. Has the Enterprise submitted the Report on results of technical inspection of occupational safety before 15th

¹⁴⁵ Article 31.2 of Decree 145/2020 and Article 13.3(b) of Decree 12/2022/ Điều 31.2 Nghị định 145/2020 và Điều 13.3(b) Nghị định 12/2022

¹⁴⁶ Article 60.2 of Labour Code/ Điều 60.2 Bộ luật Lao động

¹⁴⁷ Article 45.3(b) of Decree 44/2016 / Điều 45.3(b) Nghị định 44/2016

December every year? (Apply for the inspection organisation of technical occupational safety)?¹⁴⁸

Doanh nghiệp đã nộp Báo cáo kết quả hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động trước 15/12 hằng năm chưa? (Áp dụng với Tổ chức hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động)?

16.13. Has the Enterprise submitted the annual report on the result of occupational safety and sanitation training before 15 December every year? (Apply to the training organisation of occupational safety and sanitation)?¹⁴⁹

Doanh nghiệp đã nộp Báo cáo định kỳ năm kết quả hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động trước 15/12 hằng năm chưa? (Áp dụng đối với Tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động)

16.14. If the Enterprise is a labour environment observation organisation, has the Enterprise submitted the annual report on the result of working environment observation to the MOH or DOH before 15 December of each year?¹⁵⁰

Nếu Doanh nghiệp là tổ chức hoạt động quan trắc môi trường lao động, Doanh nghiệp có nộp báo cáo kết quả hoạt động quan trắc môi trường lao động hằng năm cho BHYT hoặc SYT trước ngày 15/12 hằng năm hay không?

16.15. If the Enterprise provides overseas workforce services, has the Enterprise submitted the semi-annual report and annual report on the number of selected local employees working overseas to the DOLISA and the Guest Workers Administration Bureau before 20 June and 20 December of each year?¹⁵¹

Nếu Doanh nghiệp có cung cấp dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, Doanh nghiệp có nộp báo cáo số lượng người lao động được tuyển chọn đi làm việc ở nước ngoài tại các địa phương gửi cho Cục Quản lý lao động ngoài nước và SLĐT BXH nơi doanh nghiệp tuyển chọn lao động trước ngày 20/6 và ngày 20/12 hằng năm hay không?

¹⁴⁸ Article 44.2 of Decree 44/2016 and Article 26.1(a) of Decree 12/2022/ Điều 44.2 của Nghị định 44/2016 và Điều 26.1(a) Nghị định 12/2022

¹⁴⁹ Article 44.3 of Decree 44/2016 and Article 25.2(a) of Decree 12/2022/ Điều 44.3 Nghị định 44/2016 và Điều 25.2(a) Nghị định 12/2022

¹⁵⁰ Article 44.4 of Decree 44/2016 and Article 27.1 of Decree 12/2022/ Điều 44.4 Nghị định 44/2016 và Điều 27.1 Nghị định 12/2022

¹⁵¹ Section VI.1(c) of Circular 21 / Phần VI.1(c) Thông tư 21

- 16.16. Has the Enterprise submitted an annual report on the sending workers abroad before 20 December every year?¹⁵²
- Doanh nghiệp đã nộp Báo cáo định kỳ hàng năm về tình hình đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài trước ngày 20/12 hằng năm chưa?*
- 16.17. If the Enterprise provides overseas workforce services, has the Enterprise submitted the List of employees working overseas and the List of employees returning home or having their contract terminated to the Guest Workers Administration Bureau before the 20 of each month?¹⁵³
- Nếu Doanh nghiệp cung cấp dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, Doanh nghiệp có nộp Danh sách người lao động đi làm việc ở nước ngoài và Danh sách người lao động về nước hoặc ra ngoài hợp đồng cho Cục Quản lý lao động ngoài nước trước ngày 20 mỗi tháng hay không?*
- 16.18. In case the Enterprise's contractors signed labour contracts with foreign employees, has the Enterprise submitted the first-half-year report and annual report on recruitment, assignment and management of foreign employees to the DOLISA before 5 January and 5 July of the following year?¹⁵⁴
- Nếu nhà thầu của Doanh nghiệp giao kết hợp đồng lao động với người lao động nước ngoài, Doanh nghiệp có nộp báo cáo 06 tháng đầu năm và hằng năm về tình hình tuyển dụng, sử dụng và quản lý người lao động nước ngoài cho SLDTBXH trước ngày 05/01 và ngày 05/7 không?*
- 16.19. Has the Enterprise submitted monthly notices on changes of employment (if any) to the local Employment Service Centre before the 3rd day of the succeeding month?¹⁵⁵
- Doanh nghiệp có nộp thông báo tình hình biến động lao động làm việc tại đơn vị (nếu có) cho Trung tâm dịch vụ việc làm tại địa phương trước ngày 03 của tháng kế tiếp hay không?*
- 16.20. Has the Enterprise submitted the report on employment of foreign employees as the requirements of the competent State authority?¹⁵⁶

¹⁵² Section VI.1.b, VI.2b và VI.3.b of Circular 21 and Article 42.1(e) Decree 12/2022/ *Mục VI.1.b, VI.2b và VI.3.b Thông tư 21 và Điều 42.1(e) Nghị định 12/2022*

¹⁵³ Section VI.1(a) of Circular 21/ *Phần VI.1(a) Thông tư 21*

¹⁵⁴ Article 5.3 of Decree 152/2020/ *Điều 5.3 Nghị định 152/2020*

¹⁵⁵ Article 16.2 of Circular 28/2015 and Article 41.3 of Decree 12/2022/ *Điều 16.2 Thông tư 28/2015 và Điều 41.3 Nghị định 12/2022*

¹⁵⁶ Article 6.2 of Decree 152/2020 and Article 32.1(a) of Decree 12/2022/ *Điều 6.2 Nghị định 152/2020 và Điều 32.1(a) Nghị định 12/2022*

Doanh nghiệp có nộp báo cáo về tình hình sử dụng người lao động nước ngoài theo yêu cầu của cơ quan Nhà nước có thẩm quyền hay không?

16.21. Has the Enterprise submitted the initial notice of the number of employees currently working within 30 days from the date of establishment?¹⁵⁷

Doanh nghiệp đã nộp Thông báo ban đầu về số lao động đang làm việc tại đơn vị trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày thành lập chưa?

16.22. Has the Enterprise submitted the Report of the reduction of 50 or more employees right after such reduction?¹⁵⁸

Doanh nghiệp đã nộp Báo cáo giảm 50 người lao động trở lên ngay sau khi giảm chưa?

16.23. Has the Enterprise submitted the report on the quantity, list of re-employed employees, unpaid amount, compensation for the regimes and interests for re-employed employees when requested by the DOLISA?¹⁵⁹

Doanh nghiệp đã báo cáo về số lượng, danh sách người lao động cho thuê lại, số tiền chưa thanh toán, bồi thường các chế độ, quyền lợi của từng người lao động thuê lại khi SLDTBXH yêu cầu chưa?

¹⁵⁷ Article 16.1 of Circular 28/2015/ *Điều 16.1 Thông tư 28/2015*

¹⁵⁸ Article 41.3 of Decree 12/2022 and Article 16.3 of Circular 28/2015/ *Điều 41.3 của Nghị định 12/2022 và Điều 16.3 của Thông tư 28/2015*

¹⁵⁹ Article 19.1 of Decree 145/2020/ *Điều 19.1 Nghị định 145/2020*

LIST OF ABBREVIATIONS

DANH SÁCH CÁC TỪ VIẾT TẮT

“DOLISA” “SLĐTBXH”	Department of Labour, War Invalids and Social Affairs <i>Sở Lao động, Thương binh và Xã hội</i>
“DOH” “SYT”	Department of Health <i>Sở Y tế</i>
“HI” “BHYT”	Health Insurance <i>Bảo hiểm Y tế</i>
“OADI” “BHTNLĐBNN”	Occupational accident and disease insurance <i>Bảo hiểm tai nạn lao động bệnh nghề nghiệp</i>
“MOLISA” “BLĐTBXH”	Ministry of Labour, War Invalids and Social Affairs <i>Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội</i>
“MOH” “BYT”	Ministry of Health <i>Bộ Y tế</i>
“SI” “BHXH”	Social Insurance <i>Bảo hiểm Xã hội</i>
“UI” “BHTN”	Unemployment Insurance <i>Bảo hiểm thất nghiệp</i>

LIST OF LEGAL DOCUMENTS

DANH SÁCH CÁC VĂN BẢN PHÁP LUẬT

No. Số	LEGAL DOCUMENTS VĂN BẢN PHÁP LUẬT
1.	<p>Law on HI No. 25/2008/QH12 passed by the National Assembly on 14 November 2008 which have been amended and supplemented by the Law No. 46/2014/QH13 amendments to the Law on HI (“Law on HI”)</p> <p><i>Luật BHYT số 25/2008/QH12 được Quốc hội thông qua ngày 14/11/2008 và được sửa đổi, bổ sung bởi Luật số 46/2014/QH13 sửa đổi bổ sung một số điều của Luật BHYT (“Luật BHYT”)</i></p>
2.	<p>Labour Code No. 45/2019/QH14 passed by the National Assembly on 20 November 2019 (“Labour Code”)</p> <p><i>Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 được Quốc hội thông qua ngày 20/11/2019 (“Bộ luật Lao động”)</i></p>
3.	<p>Law on Trade Union No. 12/2012/QH13 passed by the National Assembly on 20 June 2012 (“Law on Trade Union”)</p> <p><i>Luật Công đoàn số 12/2012/QH13 được Quốc hội thông qua ngày 20/6/2012 (“Luật Công đoàn”)</i></p>
4.	<p>Law on Employment No. 38/2013/QH13 passed by the National Assembly on 16 November 2013 (“Law on Employment”)</p> <p><i>Luật Việt Làm số 38/2013/QH13 được Quốc hội thông qua ngày 16/11/2013 (“Luật Việc làm”)</i></p>
5.	<p>Law on Entry, Exit, Transit, and Residence of foreigners in Vietnam No. 47/2014/QH13 passed by the National Assembly on 16 June 2014 which have been amended and supplemented by the Law No. 51/2019/QH14 amendments to a number of articles of the Law on Entry, Exit, Transit, and Residence of foreigners in Vietnam (“Law on entry and exit”)</p> <p><i>Luật Nhập cảnh, Xuất cảnh, Quá cảnh, Cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam số 47/2014/QH13 được Quốc hội thông qua ngày 16/6/2014 và được sửa đổi, bổ sung bởi Luật số 51/2019/QH14 sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Nhập cảnh, Xuất cảnh, Quá cảnh, Cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam (“Luật xuất nhập cảnh”)</i></p>
6.	<p>Law on SI No. 58/2014/QH13 passed by the National Assembly on 20 November</p>

No. Số	LEGAL DOCUMENTS VĂN BẢN PHÁP LUẬT
	2014 (“ Law on SI ”) <i>Luật BHXH số 58/2014/QH13 được Quốc hội thông qua ngày 20/11/2014 (“Luật BHXH”)</i>
7.	Law on Occupational Safety and Hygiene No. 84/2015/QH13 passed by the National Assembly on 25 June 2015 (“ Law on Occupational Safety and Hygiene ”) <i>Luật vệ sinh, an toàn lao động số 84/2015/QH13 được Quốc hội thông qua ngày 25/6/2015 (“Luật An toàn, vệ sinh lao động”)</i>
8.	Law on Gender Quality No. 73/2006/QH11 passed by the National Assembly on 29 June 2006 (“ Law on Gender Quality ”) <i>Luật Bình đẳng giới số 73/2006/QH11 được Quốc hội thông qua ngày 29/6/2006 (“Luật Bình đẳng giới”)</i>
9.	Decree No. 191/2013/ND-CP of the Government dated 21 November 2013, detailing on the finance of Trade Union (“ Decree 191/2013 ”) <i>Nghị định số 191/2013/NĐ-CP của Chính phủ ngày 21/11/2013, quy định chi tiết về tài chính công đoàn (“Nghị định 191/2013”)</i>
10.	Decree No. 28/2015/ND-CP of the Government dated 12 March 2015, detailing the implementation of a number of articles of the Law on Employment about the UI (“ Decree 28/2015 ”) <i>Nghị định số 28/2015/NĐ-CP của Chính phủ ngày 12/3/2015, quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Việc làm về BHTN (“Nghị định 28/2015”)</i>
11.	Decree No. 39/2016/ND-CP of the Government dated 15 May 2016, detailing the implementation of a number of articles of the Law on Occupational Safety and Hygiene (“ Decree 39/2016 ”) <i>Nghị định số 39/2016/NĐ-CP của Chính phủ ngày 15/5/2016, quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật An toàn, vệ sinh lao động (“Nghị định 39/2016”)</i>
12.	Decree No. 44/2016/ND-CP of the Government dated 15 May 2016, detailing some articles of the Law on Occupational Safety and Hygiene, technical inspection of occupational safety, training of occupational safety and hygiene and monitoring of occupational environment (“ Decree 44/2016 ”) <i>Nghị định số 44/2016/NĐ-CP của Chính phủ ngày 15/5/2016, quy định chi tiết một số điều của Luật An toàn, vệ sinh lao động về hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động, huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động và quan trắc môi trường lao động</i>

No. Số	LEGAL DOCUMENTS VĂN BẢN PHÁP LUẬT
	("Nghị định 44/2016")
13.	Decree No. 58/2020/ND-CP of the Government dated 27 May 2020, detailing the rate of contribution to the OADI fund (" Decree 58/2020 ") <i>Nghị định số 58/2020/NĐ-CP của Chính phủ ngày 27/5/2020, quy định mức đóng BHXH bắt buộc vào quỹ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp ("Nghị định 58/2020")</i>
14.	Decree No. 143/2018/ND-CP of the Government dated 15 October 2018, detailing Law on SI and Law on Occupational safety and hygiene regarding compulsory SI for employees who are foreign nationals working in Vietnam (" Decree 143/2018 ") <i>Nghị định số 143/2018/NĐ-CP của Chính phủ ngày 15/10/2018, quy định chi tiết Luật BHXH và Luật An toàn, vệ sinh lao động về BHXH bắt buộc đối với người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam ("Nghị định 143/2018")</i>
15.	Decree No. 12/2022/ND-CP of the Government dated 17 January 2022, regulating penalties for administrative violations against regulations on labour, SI and supplying Vietnamese employees working overseas, which took into effect as from 17 January 2022 (" Decree 12/2022 ") <i>Nghị định số 12/2022/NĐ-CP của Chính phủ ngày 17/01/2022, quy định xử phạt vi phạm hành chính lĩnh vực lao động, BHXH, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, có hiệu lực từ ngày 17/01/2022 ("Nghị định 12/2022")</i>
16.	Decree No. 145/2020/ND-CP of the Government dated 14 December 2020, implementing the Labour Code on working conditions and labour relations (" Decree 45/2020 ") <i>Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ ngày 14/12/2020, quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động ("Nghị định 145/2020")</i>
17.	Decree No.152/2020/ND-CP of the Government dated 30 December 2020, on foreign workers working in Vietnam and recruitment and management of Vietnamese workers working for foreign employers in Vietnam (" Decree 152/2020 ") <i>Nghị định 152/2020/NĐ-CP của Chính Phủ ngày 30/12/2022, quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam ("Nghị định 152/2020")</i>

No. Số	LEGAL DOCUMENTS VĂN BẢN PHÁP LUẬT
18.	<p>Decree 125/2021/ND-CP of the Government dated 28 December 2021, on regulating the penalties for administrative violations in the field of gender quality (“Decree 125/2021”)</p> <p><i>Nghị định 125/2021/NĐ-CP của Chính Phủ ngày 28/12/2021, quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực bình đẳng giới (“Nghị định 125/2021”)</i></p>
19.	<p>Circular No. 21/2007/TT-BLĐTBXH of the MOLISA dated 08 October 2007, detailing a number of articles of the Law on Vietnamese Guest Workers and the Decree No. 126/2007/ND-CP dated 01 August 2007, detailing and guiding a number of articles of the Law on Vietnamese Guest Workers (“Circular 21”)</p> <p><i>Thông tư số 21/2007/TT-BLĐTBXH của BLĐTBXH ngày 08/10/2007, hướng dẫn chi tiết một số điều của Luật Người Lao Động Việt Nam Đi Làm Việc Ở Nước Ngoài Theo Hợp Đồng và Nghị định số 126/2007/NĐ-CP ngày 01/08/2007 của Chính phủ, quy định chi tiết và hướng dẫn một số điều của Luật Người Lao Động Việt Nam Đi Làm Việc Ở Nước Ngoài Theo Hợp Đồng (“Thông tư 21”)</i></p>
20.	<p>Circular No. 25/2013/TT-BLĐTBXH of the MOLISA dated 18 October 2013, on provision of perquisites for the employees in harmful or dangerous environments (“Circular 25”)</p> <p><i>Thông tư số 25/2013/TT-BLĐTBXH của BLĐTBXH ngày 18/10/2013, hướng dẫn thực hiện chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật đối với người lao động làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, độc hại (“Thông tư 25”)</i></p>
21.	<p>Circular No. 04/2014/TT-BLĐTBXH of the MOLISA dated 12 February 2014, guiding implementation of regulations on personal protective equipment (“Circular 04”)</p> <p><i>Thông tư số 04/2014/TT-BLĐTBXH của BLĐTBXH ngày 12/02/2014, hướng dẫn thực hiện chế độ trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân (“Thông tư 04”)</i></p>
22.	<p>Circular No. 28/2015/TT-BLĐTBXH of the MOLISA dated 31 July 2015, guiding Article 52 of the Law on Employment and Decree No. 28/2015/ND-CP dated 12 March 2015 of the Government, guiding detailed implementation of a number of articles of the Law on Employment on Unemployment Insurance (“Circular 28/2015”)</p> <p><i>Thông tư số 28/2015/TT-BLĐTBXH của BLĐTBXH ngày 31/7/2015, hướng dẫn thực hiện Điều 52 của Luật Việc làm và một số điều của Nghị định số 28/2015/NĐ-CP ngày 12/3/2015 của Chính phủ, quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Việc làm về BHTN (“Thông tư 28/2015”)</i></p>

No. Số	LEGAL DOCUMENTS VĂN BẢN PHÁP LUẬT
23.	<p>Circular No. 07/2016/TT-BLĐTBXH of the MOLISA dated 15 May 2016, providing detailed regulations on occupational health and safety in production and trading facilities (“Circular 07”)</p> <p><i>Thông tư số 07/2016/TT-BLĐTBXH của BLĐTBXH ngày 15/5/2016, quy định một số nội dung tổ chức thực hiện công tác an toàn, vệ sinh lao động đối với cơ sở sản xuất, kinh doanh (“Thông tư 07”)</i></p>
24.	<p>Circular No. 19/2016/TT-BYT of the MOH dated 30 June 2016, guiding the management of occupational safety and health of the employees (“Circular 19”)</p> <p><i>Thông tư số 19/2016/TT-BYT của BYT ngày 30/6/2016, hướng dẫn quản lý vệ sinh lao động và sức khỏe người lao động (“Thông tư 19”)</i></p>
25.	<p>Circular No. 28/2016/TT-BYT of the MOH dated 30 June 2016, on management of occupational diseases (“Circular 28/2016”)</p> <p><i>Thông tư số 28/2016/TT-BYT của BYT ngày 30/6/2016, hướng dẫn quản lý bệnh nghề nghiệp (“Thông tư 28/2016”)</i></p>
26.	<p>Circular No. 18/2018/TT-BLĐTBXH of the MOLISA dated 30 October 2018, amending and supplementing certain articles of decrees related to administrative procedures under the state management of ministry of labour, war invalids and social affairs (“Circular 18”)</p> <p><i>Thông tư 18/2018/TT-BLĐTBXH của BLĐTBXH ngày 30/10/2018 sửa đổi, bổ sung một số điều của các thông tư liên quan đến thủ tục hành chính thuộc phạm vi chức năng quản lý Nhà nước của bộ lao động - thương binh và xã hội (“Thông tư 18”)</i></p>
27.	<p>Decision No. 1908/QĐ-TLD of the Vietnam General Confederation of Labour dated 19 December 2016, on issuing regulations on financial management, assets of the trade union, hierarchy, distribution of revenue sources, rewards and penalties of financial hierarchy and distribution of the trade union (“Decision 1908”)</p> <p><i>Quyết định số 1908/QĐ-TLD của Tổng Liên Đoàn Lao Động Việt Nam ngày 19/12/2016, về việc ban hành quy định về quản lý tài chính, tài sản công đoàn, thu, phân phối nguồn thu và thưởng, phạt thu, nộp tài chính công đoàn (“Quyết định 1908”)</i></p>
28.	<p>Decision No. 595/QĐ-BHXH dated 14 April 2017 on Procedures for Collection of SI Contributions and Premiums of HI, UI, OADI; Management of SI Books and HI Cards (“Decision 595”)</p> <p><i>Quyết định số 595/QĐ-BHXH ngày 14/04/2017 ban hành Quy Trình Thu BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐBNN; Quản Lý Sổ BHXH, Thẻ BHYT (“Quyết định 595”)</i></p>



PHUOC & PARTNERS
ATTORNEY AT LAW