



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 © 2021 – Phuoc & Partners - All right reserved.

Ho Chi Minh - Head Office:

70 Quoc Huong Street, Thao Dien Ward,
District 2, Ho Chi Minh City, Vietnam.

Hanoi – Branch:

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

Danang – Branch:

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

GIỚI THIỆU 2

INSTRUCTION ON FILLING-OUT

THE BLANKS 3

HƯỚNG DẪN ĐIỀN VÀO CHỖ TRỐNG

..... 3

COMPLIANCE HEALTH CHECK ON LABOUR LAWS 4

BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ PHÁP

LUẬT LAO ĐỘNG..... 4

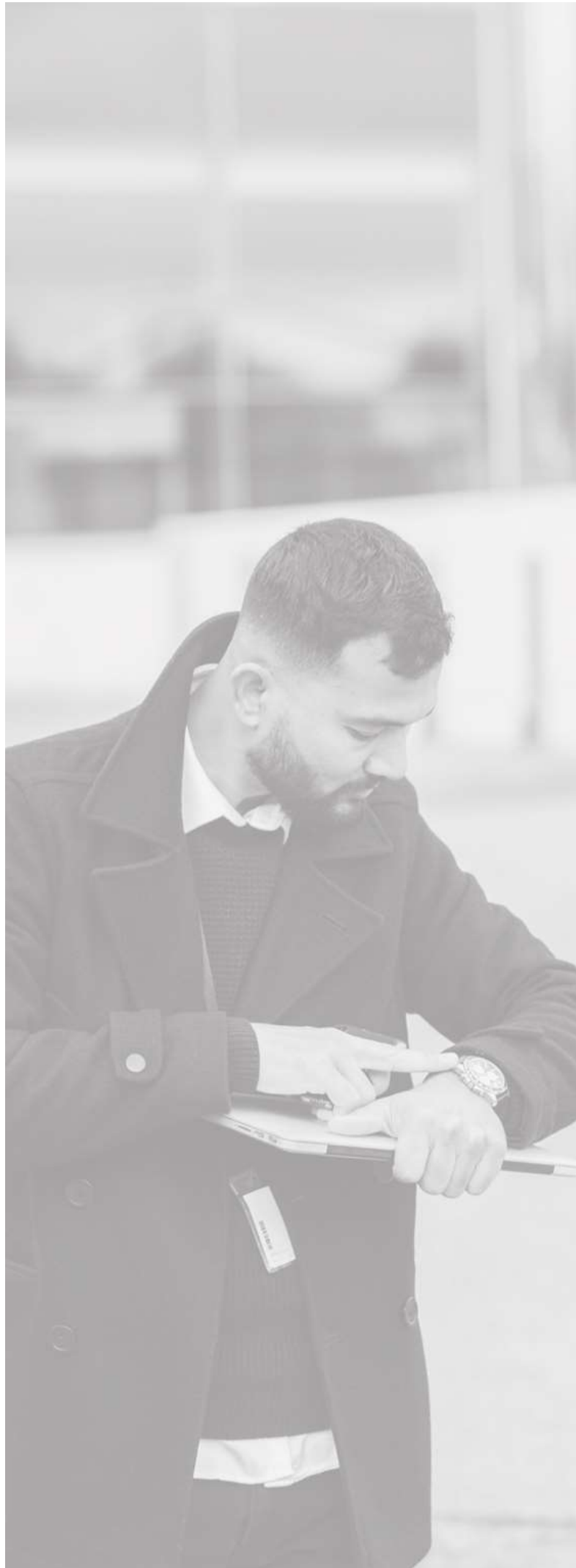
LIST OF ABBREVIATIONS 48

DANH SÁCH CÁC TỪ VIẾT TẮT 48

LIST OF LEGAL DOCUMENTS..... 49

DANH SÁCH CÁC VĂN BẢN PHÁP

LUẬT..... 49



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 areas in the Enterprises' operation in Vietnam.

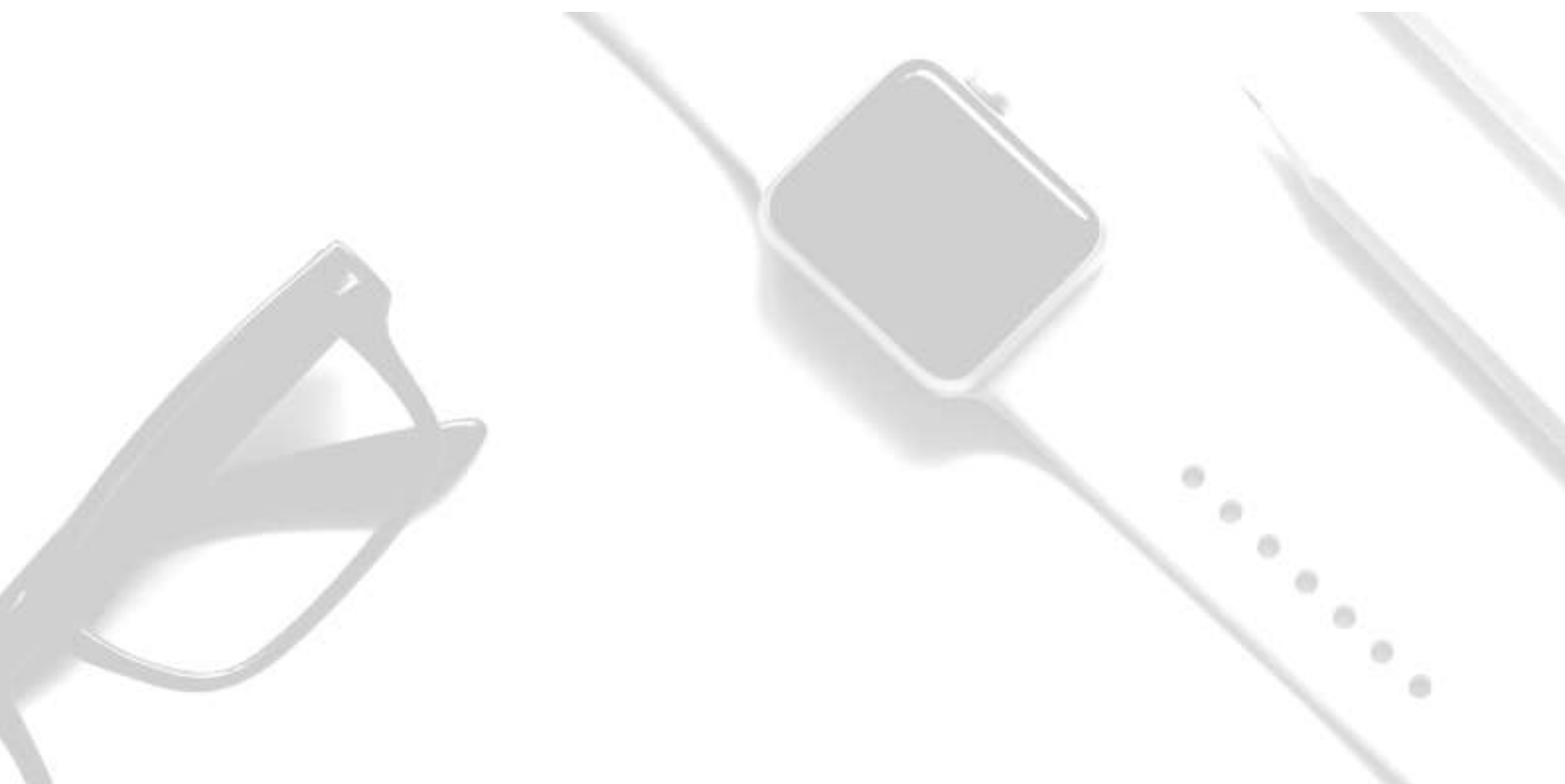
Bảng Kiểm Tra Tuân Thủ về Pháp Luật Lao Động được thiết kế như là một danh mục bao gồm những lĩnh vực và vấn đề quan trọng nhất của pháp luật lao động hiện hành của Việt Nam mà các Doanh nghiệp có nghĩa vụ phải tuân thủ. Tuy nhiên, xin lưu ý rằng, Bảng Kiểm Tra Tuân Thủ về Pháp Luật Lao Động này không có ý định bao hàm 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 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 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 issues, please do not hesitate to contact us for advice and assistance.

Trong trường hợp có bất kỳ câu hỏi hoặc thắc mắc nào về vấn đề này, xin vui lòng liên hệ với chúng tôi để được 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 Enterprises may be in breach of Vietnamese labour laws. If you answer “NO” to any of the compliance requirements and answer “YES” for the ones as mentioned at Sections No. 2.1; 3.2; 3.8; 4.3(ii); 7.3; 8.1(ii); 8.1(iii); 8.1(iv); 8.1(v); 8.1(vi); 10.18; 12.1; 12.4; 13.4 in the following pages, you should contact us for 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 lao động Việt Nam. Nếu Doanh nghiệp trả lời “KHÔNG” cho bất kỳ yêu cầu tuân thủ nào và nếu Doanh nghiệp trả lời “YES” cho các yêu cầu như nêu tại Mục số 2.1; 3.2; 3.8; 4.3(ii); 7.3; 8.1(ii); 8.1(iii); 8.1(iv); 8.1(v); 8.1(vi); 10.18; 12.1; và 12.4, 13.4 trong các trang ếp theo, Doanh nghiệp



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	7
	<i>Hợp đồng thử việc</i>	<i>7</i>
3.	Labour contract	9
	<i>Hợp đồng lao động</i>	<i>9</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 Work Place	16
	<i>Thực Hiện Quy Chế Dân Chủ Tại Nơi Làm Việc</i>	<i>16</i>
6.	Collective Labour Agreement	17
	<i>Thỏa Ước Lao Động Tập Thể</i>	<i>17</i>
7.	Salary	19
	<i>Tiền lương</i>	<i>19</i>
8.	Working hours and rest	22
	<i>Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi</i>	<i>22</i>
9.	Internal Labour Regulations	25
	<i>Nội quy lao động</i>	<i>25</i>
10.	Occupational safety and hygiene	26
	<i>An toàn và vệ sinh lao động</i>	<i>26</i>
11.	Health care for the employees	32
	<i>Chăm sóc sức khỏe cho người lao động</i>	<i>32</i>
12.	Female employees	34
	<i>Người lao động nữ</i>	<i>34</i>
13.	Foreign employees	35
	<i>Người lao động nước ngoài</i>	<i>35</i>
14.	Trade Union	37
	<i>Công Đoàn</i>	<i>37</i>
15.	Compulsory insurances	38
	<i>Bảo hiểm bắt buộc</i>	<i>38</i>
16.	Compulsory labour reports	41
	<i>Báo cáo lao động bắt buộc</i>	<i>41</i>

1. Labour recruitment and management

Tuyển dụng lao động và quản lý lao động

- 1.1. Has the Enterprise publicly notified (posting recruitment notice at the head office / branch(es) / representative office(s) where the Enterprise has labour recruitment demand, or via public media) its demand for labour recruitment at least 05 working days before receiving dossiers of registration for recruitment examination from employees?¹

Doanh nghiệp đã thông báo công khai (niêm yết thông báo tuyển dụng tại trụ sở chính / chi nhánh / văn phòng đại diện nơi Doanh nghiệp có nhu cầu tuyển lao động hoặc thông qua các phương tiện thông tin đại chúng) nhu cầu tuyển dụng lao động của doanh nghiệp ít nhất 05 ngày làm việc trước ngày nhận hồ sơ đăng ký dự tuyển lao động từ người lao động chưa?

- 1.2. Has the Enterprise publicly notified (posted a notice on result of labour recruitment at the head office/branch(es) / representative office(s) where the Enterprise has labour recruitment demand or via public media)² results of labour recruitment within 05 working days from the date of obtaining such results?³

Doanh nghiệp đã thông báo công khai (niêm yết thông báo kết quả tuyển dụng lao động tại trụ sở chính/chi nhánh/văn phòng đại diện nơi Doanh nghiệp có nhu cầu tuyển lao động hoặc thông qua các phương tiện thông tin đại chúng) kết quả tuyển dụng lao động trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày có kết quả tuyển dụng chưa?

- 1.3. Has the Enterprise maintained a Labour Management Book / Salary Book?⁴

Doanh nghiệp có lập Sổ Quản Lý Lao Động / Sổ Lương hay không?

¹ Article 5.1 of Circular 23/2014/ *Điều 5.1 Thông tư 23/2014*

² Article 5.1 of Circular 23/2014/ *Điều 5.1 Thông tư 23/2014*

³ Article 7.1(a) of Decree 28/2020/ *Điều 7.1(a) Nghị định 28/2020*

⁴ Article 12.1 of the Labour Code, Article 3.2 of Decree 145/2020 and Article 7.1 (đ) of Decree 28/2020/ *Điều 12.1 Bộ luật Lao động, Điều 3.2 của Nghị định 145/2020 và Điều 7.1(đ) Nghị định 28/2020*

2. Probationary contract

Hợp đồng thử việc

- 2.1. Has the Enterprise required probation for the employees working under the less than one-month labour contracts?⁵

Doanh nghiệp có yêu cầu thử việc đối với những người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn dưới 01 tháng không?

Please consider to contact us if the answer is YES.

- 2.2. Has the Enterprise signed a probationary contract (only one time for each job) with a term of: (i) not more than 180 days for Managers of the Company under the Law on Enterprise; (ii) not more than 60 days for employees working in a position requiring specialized or technical expertise at college or higher level; (ii) not more than 30 days for employees working in a position requiring specialized or technical expertise at a vocational or professional intermediate level; or for technical workers and professional employees; or (iii) not more than 06 working days for other works?⁶

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 tại 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 tại 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 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?⁷

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?

⁵ Article 24.3 of the Labour Code and Article 9.1(a) of Decree 28/2020/ *Điều 24.3 Bộ luật Lao động và Điều 9.1(a) Nghị định 28/2020*

⁶ Article 25 of the Labour Code and Article 9.2(b) of Decree 28/2020/ *Điều 25 Bộ luật Lao động và Điều 9.2(b) Nghị định 28/2020*

⁷ Article 26 of the Labour Code và Article 9.2(c) of Decree 28/2020/ *Điều 26 Bộ luật Lao động và Điều 9.2(c) Nghị định 28/2020*

- 2.4. Has the Enterprise signed probationary contracts with its employees based on the agreement stated in probationary agreements?⁸

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 labour contracts with the employees containing the required contents of a labour contract as prescribed by laws, namely: (a) Name and address of the Enterprise; (b) Full name, date of birth, gender, residence address, identity card number or other lawful documents of the employees; (c) Job and workplace; (d) Term of the labour 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 for the employees?⁹

Doanh nghiệp có ký hợp đồng thử việc với người lao động với đầy đủ các nội dung của hợp đồng thử việc theo quy định của pháp luật không, cụ thể gồm: (a) Tên và địa chỉ của Doanh nghiệp; (b) Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ nơi cư trú, số chứng minh nhân dân hoặc giấy tờ hợp pháp khác của người lao động; (c) Công việc và địa điểm làm việc; (d) Thời hạn của 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) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; và (g) Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động.

- 2.6. Has the Enterprise notified the result of probation to its probationary employees as per the statutory limit and as stipulated by the labour law of Vietnam (i.e. 03 working days before the ending date of the probationary period for the employees who have 180 day or 60-day or 30-day probationary period; or right after the end date of the probationary period for the employees who have a 06 working day probationary period)?¹⁰

Doanh nghiệp có thông báo cho người lao động về kết quả thử việc mà người lao động đã làm thử theo thời hạn bắt buộc và như quy định tại pháp luật lao động của Việt Nam (cụ thể là 03 ngày làm việc trước khi hết thúc thời hạn thử việc đối với người lao động thử việc 180 ngày hoặc 60 ngày

⁸ Article 24.1 of the Labour Code/ Điều 24.1 Bộ luật Lao động

⁹ Article 24.2 of the Labour Code/ Điều 24.2 của Bộ luật Lao động

¹⁰ Article 9.1(b) of Decree 28/2020/ Điều 9.1(b) Nghị định 28/2020

hoặc 30 ngày; hoặc ngay sau khi kết thúc thời hạn thử việc đối với người lao động có thời hạn thử việc là 06 ngày làm việc) hay không?

- 2.7. Has the Enterprise signed labour contracts with the probationary employees who are still working for the Enterprise when the terms of the probationary contracts have expired?¹¹

Doanh nghiệp có giao kết hợp đồng lao động với người lao động thử việc mà vẫn tiếp tục làm việc khi hợp đồng thử việc đã hết hiệu lực hay chưa?

3. Labour contract

Hợp đồng lao động

- 3.1. Has the Enterprise retained originals of personal papers, degrees and certificates of the employees?¹²

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

- 3.2. Has the Enterprise required the employees to make a deposit in cash or property as security for the performance of labour contracts?¹³

Doanh nghiệp có 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 không?

Please consider to contact us if the answer is YES.

- 3.3. Have all employees signed two copies of each official labour contract and kept 01 signed copy of the official labour contract?¹⁴

Tất cả người lao động đều đã ký hai bản hợp đồng lao động chính thức và được giữ 01 bản đã ký có phải không?

- 3.4. Has the Emprise forced the employees to perform the labour contract to pay debt to the employer?¹⁵

Doanh nghiệp có buộc người lao động thực hiện hợp đồng để trả nợ cho doanh nghiệp không?

¹¹ Article 27.1 of the Labour Code and Article 9.2(d) of Decree 28/2020/ *Điều 27.1 của Bộ luật Lao động và Điều 9.2(d) Nghị định 28/2020*

¹² Article 17.1 of the Labour Code and Article 8.2(a) of Decree 28/2020/ *Điều 17.1 của Bộ luật Lao động và Điều 8.2(a) Nghị định 28/2020*

¹³ Article 17.2 of the Labour Code and Article 8.2(b) of Decree 28/2020/ *Điều 17.2 của Bộ luật Lao động và Điều 8.2(b) Nghị định 28/2020*

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

¹⁵ Article 17.3 of the Labour Code/ *Điều 17.3 của Bộ luật Lao động*

- 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 Employer's side; (b) Full name, date of birth, gender, residence address, 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 for the employee; (i) Social insurance and health insurance and unemployment insurance; and (j) Training, retraining and occupational skill improvement?¹⁶

Doanh nghiệp có giao kết hợp đồng lao động với người lao động với đầy đủ các nội dung của hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật không, cụ thể gồm: (a) Tên và địa chỉ của Doanh nghiệp; họ tên, chức danh của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động; (b) Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ nơi cư trú, số chứng minh nhân dân hoặc giấy tờ hợp pháp khác của người lao động; (c) Công việc và địa điểm làm việc; (d) Thời hạn của 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 cho người lao động; (i) Bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp; và (j) Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề.

- 3.6. Has the Enterprise sent an advance written notice to the employees about the time of labour contract termination before the expiry date of their definite-term labour contracts?¹⁷

Doanh nghiệp có gửi thông báo bằng văn bản cho người lao động biết thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động trước ngày hết hạn đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn hay không?

¹⁶ Article 21 of the Labour Code, and Article 8.1 of Decree 28/2020/ Điều 21 của Bộ luật Lao động, và Điều 8.1 Nghị định 28/2020

¹⁷ Article 45 of the Labour Code/ Điều 45 của Bộ luật Lao động

- 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?¹⁸
Doanh nghiệp có thông báo cho người lao động ít nhất 03 ngày làm việc trước khi nội dung của hợp đồng lao động được sửa đổi, bổ sung hay không?
- 3.8. Has the Enterprise extended the term of a definite-term labour contract by an appendix to such contract?¹⁹
Doanh nghiệp có gia hạn thời hạn của hợp đồng lao động có xác định thời hạn bằng phụ lục hợp đồng hay không?
Please consider to contact us if the answer is YES.
- 3.9. Has the Enterprise signed definite-term labour contracts with its employees with a duration of more than 36 months?²⁰
Doanh nghiệp có ký hợp đồng lao động có xác định thời hạn với thời hạn trên 36 tháng 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 organization representing employees at the grassroots who are still in his/her term but his/her labour contract expires))?²¹
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) trường hợp đối với 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 và cán bộ công đoàn không chuyên trách) hay chưa?
- 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 hợp đồng lao động hay không?

¹⁸ Article 33 of the Labour Code/ Điều 33 của Bộ luật Lao động

¹⁹ Article 22.2 of the Labour Code and Article 11.1 of Decree 28/2020/ Điều 22.2 Bộ luật Lao động và Điều 11.1 Nghị định 28/2020

²⁰ Article 20.1(b) of the Labour Code and Article 8.1 of Decree 28/2020/ Điều 20.1(b) của Bộ luật Lao động và Điều 8.1 Nghị định 28/2020

²¹ Article 20.2(c) of the Labour Code and Article 8.1 of Decree 28/2020/ Điều 20.2(c) Bộ luật Lao động và Điều 8.1 Nghị định 28/2020

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 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?²²

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, bao gồm: gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh, 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 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?²³

Doanh nghiệp có tạm thời chuyển người lao động sang làm công việc khác so với 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?²⁴

Doanh nghiệp có thông báo cho người lao động biết trước ít nhất 03 ngày làm việc về thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khỏe, giới tính của người lao động khi tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động hay không?

²² Article 29.1 of the Labour Code and Article 10.2(c) of Decree 28/2020/ *Điều 29.1 của Bộ luật Lao động và Điều 10.2(c) Nghị định 28/2020*

²³ Article 29.1 of the Labour Code Article 10.2(c) of Decree 28/2020/ *Điều 29.1 của Bộ luật Lao động và Điều 10.2(c) Nghị định 28/2020*

²⁴ Article 29.2 of the Labour Code and Article 10.1 of Decree 28/2020/ *Điều 29.2 của Bộ luật Lao động và Điều 10.1 Nghị định 28/2020*

- (iv). Has the Enterprise paid wage 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?²⁵

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?²⁶

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 the employees after the expiration of the suspension periods and arranged them to work as agreed in the existing labour contracts or amend or supplement the existing ones or conclude new ones in case the Enterprise fails to arrange the jobs as defined in the existing labour contracts?²⁷

Doanh nghiệp có nhận người lao động trở lại làm việc sau khi hết thời hạn tạm hoãn và bố trí cho người lao động làm công việc trong hợp đồng lao động đã giao kết hoặc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động đã giao kết hoặc giao kết hợp đồng lao động mới trong trường hợp không bố trí được công việc cho người lao động như hợp đồng lao động đã giao kết không?

- 3.13. Has the Enterprise fully paid severance allowance to the concerned 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

²⁵ Article 29.4 of the Labour Code/ Điều 29.4 của Bộ luật Lao động

²⁶ Article 30 of the Labour Code/ Điều 30 của Bộ luật Lao động

²⁷ Article 31 of the Labour Code, and Article 10.2(b) of Decree 28/2020/ Điều 31 của Bộ luật Lao động, và Điều 10.2(b) Nghị định 28/2020

the work stated in the labour contract by an effective verdict or judgment of the court; (5) death of employees, (6) DPI issues a notice that the employer does not have a legal representative or a person authorized to perform the legal representative's rights and obligations; (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 social insurance 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)?²⁸

Doanh nghiệp có chi trả đầy đủ trợ cấp thôi việc cho tất cả 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 (bởi vì các 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) DPI 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 (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?²⁹

Doanh nghiệp có chi trả trợ cấp mất việc làm (ít nhất là 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động) cho tất cả người lao động đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên

²⁸ Articles 34 and 46.1 of the Labour Code and Article 11.1 of Decree 28/2020/ *Điều 34 và 46.1 Bộ luật Lao động và Điều 11.1 Nghị định 28/2020*

²⁹ Article 47 of the Labour Code and Article 11.1 of Decree 28/2020/ *Điều 47 Bộ luật Lao động và Điều 11.1 Nghị định 28/2020*

mà bị mất việc làm do thay đổi cơ cấu, thay đổi công nghệ của Doanh nghiệp hoặc vì lý do kinh tế 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 organized implementation of the annual plan on training, developing and improving professional skills for the employees?³⁰

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 before the 25th November of each year?³¹

Doanh nghiệp có nộp báo cáo hằng năm về kết quả đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho SLĐTBXH trước ngày 25 tháng 11 hằng năm 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?³²

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

Please consider to contact us if the answer is YES.

If so/Nếu có:

(i). Has the Enterprise paid salaries to the employees as agreed with them during the period of apprenticeship or on-the-job training that they directly make, or participate in making of qualified products?³³

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 mà trực tiếp hoặc tham gia lao động làm ra sản phẩm hợp quy cách hay không?

³⁰ Article 60.1 of the Labour Code / Điều 60.1 Bộ luật Lao động

³¹ Article 60.2 of the Labour Code/ Điều 60.2 Bộ luật Lao động

³² Article 61.1 of the Labour Code/ Điều 61.1 Bộ luật Lao động

³³ Article 61.5 of the Labour Code and Article 13.1 of Decree 28/2020/ Điều 61.5 Bộ luật Lao động và Điều 13.1 Nghị định 28/2020

(ii). Has the Enterprise signed the apprentice contract with the term of more than 03 months?³⁴
Doanh nghiệp có ký kết hợp đồng tập nghề với thời hạn quá 03 tháng không?

(iii). Has the Enterprise signed labour contracts with employees after the expiration of the apprenticeships or on-the-job training periods where they have satisfied all conditions under the training contracts?³⁵
Doanh nghiệp có ký kết hợp đồng lao động với người lao động sau khi hết thời hạn học nghề mà người lao động đã đáp ứng đủ các điều kiện theo hợp đồng đào tạo nghề hay không?

5. Democracy Regulations At Work Place

Thực Hiện Quy Chế Dân Chủ Tại Nơi Làm Việc

5.1. Has the Enterprise issued democratic regulation at the workplace?³⁶
Doanh nghiệp đã ban hành quy chế dân chủ tại nơi làm việc chưa?

If so/Nếu có:

Has the Enterprise surveyed the opinion of organization representing the labour collective at the grassroots level on the democratic regulation and circulated it among the Employees before applying?³⁷

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

5.2. 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 with the Employees or organization representing the labour collective to exchange and discuss about status of

³⁴ Article 61.2 of the Labour Code/ Điều 61.2 Bộ luật Lao động

³⁵ Article 61.6 of the Labour Code and Article 13.1 of Decree 28/2020/ Điều 61.6 Bộ luật Lao động và Điều 13.1 Nghị định 28/2020

³⁶ Article 37.2 of Decree 145/2020 and Article 14.1.(a) of Decree 28/2020/ Điều 37.2 của Nghị định 145 và Điều 14.1(a) Nghị định 28/2020

³⁷ Article 48.2 of Decree 145/2020/ Điều 48.2 Nghị định 145/2020

production and business of the Enterprise; performance of labour contracts, Collective Labour Agreement, Internal Labour Regulations and other internal rules of the Enterprise; working conditions, requests from the employees, requests from the Enterprise, and contents about the case in case of ad hoc discussion?³⁸

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 với người lao động hoặc tập thể đại diện người lao động để trao đổi, thảo luận về tình hình sản xuất, kinh doanh của Doanh nghiệp; việc thực hiện hợp đồng lao động, Thỏa Ước Lao Động Tập Thể, Nội Quy Lao Động và cam kết, thỏa thuận khác của Doanh nghiệp; điều kiện làm việc, yêu cầu của người lao động, yêu cầu của Doanh nghiệp, và những nội dung đối thoại về vụ việc đối với Đối thoại khi có vụ việc hay không?

- 5.3. Has the Enterprise, in combination with organization representing the labour collective at the grassroots level, organized an Employees' conference at least once a year?³⁹ (only applicable to Enterprises which have 10 employees or more)

Doanh nghiệp, cùng tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở, có tiến hành tổ chức hội nghị người lao động ít nhất mỗi năm 01 lần không? (áp dụng đối với Doanh nghiệp có 10 lao động trở lên) không?

6. Collective Labour Agreement

Thỏa Ước Lao Động Tập Thể

- 6.1. Has the Enterprise organized collective bargaining with the employees' collective when the Enterprise received the request for collective bargaining from organization representing the labour collective at the grassroots level?⁴⁰

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 tập thể lao động tại cơ sở hay không?

³⁸ Article 63.2(a) of Labour Code and Article 14 of Decree 28/2020/ *Điều 63.2(a) Bộ Luật Lao Động và Điều 14 Nghị định 28/2020*

³⁹ Article 47.1 of Decree 145/2020 and Article 14 of Decree 28/2020/ *Điều 47.1 of Decree 145/2020 và Điều 14 Nghị định 28/2020*

⁴⁰ Articles 70.1 of the Labour Code and Article 15.2(b) of Decree 28/2020/ *Điều 70.1 Bộ luật Lao động và Điều 15.2(b) Nghị định 28/2020*

If so/ Nếu có:

In the collective negotiation meeting, has the Enterprise provided information about the production and business at the request of the organization representing the labour collective?⁴¹

Trong buổi thương lượng tập thể, Doanh nghiệp có thực hiện việc cung cấp thông tin về hoạt động sản xuất, kinh doanh khi có yêu cầu từ phía tập thể người lao động?

6.2. Has the Enterprise signed a Collective Labour Agreement with organization representing the labour collective?⁴²

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 authority of labour relation) within 10 days as from its signing date?⁴³

Doanh nghiệp có nộp Thỏa ước Lao động tập thể cho cơ quan chức năng (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 Collective Labour Agreement to all employees currently working?⁴⁴

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

6.4. Has the Enterprise paid all expenses relating to organizing the negotiation meeting, signing, supplementing, amending, sending, and announcing the Collective Labour Agreement?⁴⁵

Doanh nghiệp có trả hết toàn bộ chi phí liên quan đến việc ký kết Thỏa ước Lao động với tập thể không?

⁴¹ Article 70.3 of the Labour Code and Article 15.2(a) of Decree 28/2020/ *Điều 70.3 Bộ luật Lao động và Điều 15.2(a) Nghị định 28/2020*

⁴² Articles 75, 76 of the Labour Code/ *Điều 75, 76 Bộ luật Lao động*

⁴³ Article 77 of the Labour Code and Article 15.1(a) of Decree 28/2020/ *Điều 77 Bộ luật Lao động và Điều 15.1(a) Nghị định 28/2020*

⁴⁴ Article 76.6 of the Labour Code and Article 15.1(c) of Decree 28/2020/ *Điều 76.6 Bộ luật Lao động và Điều 15.1(c) Nghị định 28/2020*

⁴⁵ Article 89 of the Labour Code and Article 15.1(b) of Decree 28/2020/ *Điều 89 Bộ luật Lao động và Điều 15.1(b) Nghị định 28/2020*

7. Salary *Tiền lương*

- 7.1. Has the Enterprise maintained a Salary Book?⁴⁶
Doanh nghiệp có lập Sổ lương hay không?
- 7.2. Has the Enterprise formulated the salary scale, payroll and labour productivity norms?⁴⁷
Doanh nghiệp đã xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động chưa?
- 7.3. Has the minimum salary stated in the Enterprise's salary scale been at least equal to the regional minimum salary promulgated by the Government from time to time?⁴⁸
Mức lương tối thiểu được quy định trong thang lương của Doanh nghiệp có thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định trong từng thời kỳ hay không?
- 7.4. Has the Enterprise consulted with the representative organization of employees (if any) when formulating salary scales, payroll and labour norms?⁴⁹
Doanh nghiệp có tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động (if any) khi xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động?
- 7.5. Has the Enterprise obtained the opinion from the employees and publicized to the employees within its workplaces before the formulation of the salary scale, payroll and labour norms before they are implemented?⁵⁰
Doanh nghiệp đã lấy ý kiến của người lao động và công bố công khai đến người lao động tại nơi làm việc trước khi thực hiện việc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động trước khi thực hiện hay chưa?

Please consider to contact us if the answer is YES.

⁴⁶ Article 16.1(b) of Decree 28/2020/ và Điều 16.1(b) Nghị định 28/2020

⁴⁷ Article 93.1 of the Labour Code and Article 16.1(d) of Decree 28/2020/ Điều 93.1 Bộ luật Lao động và Điều 16.1(d) Nghị định 28/2020

⁴⁸ Article 90.2 of the Labour Code and Article 16.3 Decree 28/2020/ Điều 90.2 Bộ luật Lao động và Điều 16.3 Nghị định 28/2020

⁴⁹ Article 93.3 of the Labour Code and Article 16.1(e) of Decree 28/2020/ Điều 93.3 Bộ luật Lao động và Điều 16.1(e) Nghị định 28/2020

⁵⁰ Article 93.3 of the Labour Code and Article 16.1(a) of Decree 28/2020/ Điều 93.3 Bộ luật Lao động và Điều 16.1(a) Nghị định 28/2020

- 7.6. Has the Enterprise paid employees who work overtime or night shift additional pay on hourly basis or piecework as follows⁵¹:
- 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%;
- (iii). On paid holiday and leave days, at least 300%, exclusive of paid holiday and leave days to which the employee is entitled;
Vào ngày nghỉ lễ, ngày nghỉ phép có hưởng lương, trả ít nhất bằng 300%, không tính khoản đã trả cho ngày nghỉ lễ, ngày nghỉ phép có hưởng lương
- (iv). As for employees working on night shift, pay a bonus of 30% pay at 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 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 (i), (ii), (iii) and (iv), pay a bonus of 20% pay at daytime on a normal working day/daily day-off/holiday/paid leave day.
Làm thêm giờ vào ban đêm, bên cạnh tiền lương đã nêu tại Khoản (i), (ii), (iii) và (iv), trả thêm 20% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương thực trả theo công việc làm vào ban ngày của ngày làm việc bình thường hoặc của ngày nghỉ hằng tuần hoặc của ngày nghỉ lễ, ngày nghỉ có hưởng lương?

***Note:** If an employee has also worked at daytime of that day, the 20% bonus is based on 150% pay at

⁵¹ Article 98 of the Labour Code, Article 55, 56, 57 of Decree 145/2020 and Article 16.2 of Decree 28/2020/ Điều 98 Bộ luật Lao động, Điều 55, 56, 57 Nghị định 145/2020 và Điều 16.2 Nghị định 28/2020

daytime on a normal working day.⁵²

**Lưu ý: Nếu người lao động làm thêm ban đêm vào ngày thường, và đã làm thêm giờ vào ban ngày của ngày đó, thì đơn giá tiền lương giờ hoặc sản phẩm ít nhất bằng 150% đơn giá tiền lương sản phẩm của ngày làm việc bình thường.*

- 7.7. Has the Enterprise paid salary for untaken 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?⁵³

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

- 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?⁵⁴

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 thời hạn 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

⁵² Article 98.3 of the Labour Code, Article 57.2(a) of Decree 145/2020 and Article 16.2 of Decree 28/2020/ Điều 98.3 của Bộ luật Lao động, Điều 57.2(a) của Nghị định 145/2020 và Điều 16.2 của Nghị định 28/2020

⁵³ Article 113.3 of the Labour Code and Article 16.2 of Decree 28/2020/ Điều 113.3 Bộ luật Lao động và Điều 16.2 Nghị định 28/2020

⁵⁴ Article 29.3 of the Labour Code and Article 16.2 of Decree 28/2020/ Điều 29.3 Bộ luật Lao động và Điều 16.2 Nghị định 28/2020

Enterprise paid the Employees 50% of their salary of that month in advance before the suspension?⁵⁵

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 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 Social Insurance, Health Insurance, Accident Insurance to the employees who are not required to participate in such kinds of insurances as prescribed by law?⁵⁶

Doanh nghiệp có trả một khoản tiền tương ứng với mức đóng BHXH, BHYT, BHTN cho những 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 mobilization 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, organizations or individuals in the prevention and remediation of consequences of a natural calamity, fire, epidemic or disaster unless those tasks threaten te employee's health or life as prescribed by occupational safety and health laws?⁵⁷

Doanh nghiệp có được sự đồng ý của người lao động khi tổ chức làm thêm giờ hay không (trừ những trường hợp đặc

⁵⁵ Article 128.2 of the Labour Code and Article 16.2 of Decree 28/2020 / Điều 128.2 Bộ luật Lao động và Điều 16.2 của Nghị định 28/2020

⁵⁶ Article 168.3 of the Labour Code and Article 16.4 of Decree 28/2020/ Điều 168.3 Bộ luật Lao động và Điều 16.4 Nghị định 28/2020

⁵⁷ Articles 108.2the Labour Code and Article 17.3(b) of Decree 28/2020/ Điều 108.2 Bộ luật Lao động và Điều 17.3(b) Nghị định 28/2020

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 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 exceed 50% of total normal working hours a day?⁵⁸ Please consider to contact us if the answer is YES.
Số giờ làm thêm trong một ngày có nhiều hơn 50% số giờ làm việc bình thường trong một ngày?
- (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?⁵⁹ Please consider to contact us if the answer is YES.
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 có vượt quá 12 giờ?
- (iv). Do the overtime hours on holiday, Tet holiday or weekly days-off exceed 12 hours a day?⁶⁰ Please consider to contact us if the answer is YES.
Số giờ làm thêm vào ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ hằng tuần có vượt quá 12 giờ một ngày?
- (v). Has the overtime hours exceed 40 hours a month?⁶¹ Please consider to contact us if the answer is YES.
Thời gian làm thêm giờ có nhiều hơn 40 giờ trong một tháng không?
- (vi). Do the overtime hours of the employees exceed 200 hours or reach 300 hours (in cases as provided by the Government) a year?⁶² Please consider to contact us if the answer is YES.
Thời gian làm thêm giờ của người lao động có nhiều hơn 200 giờ hoặc 300 giờ (trong các trường hợp theo quy định của Chính phủ) trong một năm hay không?

⁵⁸ Article 107.2(b) of the Labour Code and Article 17.4 of Decree 28/2020/ Điều 107.2(b) Bộ luật Lao động và Điều 17.4 Nghị định 28/2020

⁵⁹ Article 107.2(b) of the Labour Code and Article 17.4 of Decree 28/2020/ Điều 107.2(b) Bộ luật Lao động và Điều 17.4 Nghị định 28/2020

⁶⁰ Article 17.4 of Decree 28/2020/ Điều 17.4 Nghị định 28/2020

⁶¹ Article 107.2(b) of the Labour Code/ Điều 107.2(b) Bộ luật Lao động

⁶² Article 107.2(b) of the Labour Code / Điều 107.2(b) Bộ luật Lao động

- (vii). Has the Enterprise sent a written notice to the local DOLISA in case arranging overtime work?⁶³
- Doanh nghiệp đã gửi văn bản thông báo tương ứng đến SLĐTBXH địa phương trong trường hợp tổ chức làm thêm 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?⁶⁴
- 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 conditions⁶⁵;
- 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 the employees working in a place with harsh living conditions on the list issued by the MOLISA in coordination with the MOH, or for minor or disabled employees; ⁶⁶
- 14 ngày làm việc đối với người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc người làm việc ở những nơi có có điều kiện sinh sống khắc nghiệt theo danh mục do BLĐTBXH chủ trì phối hợp với BHYT ban hành hoặc lao động chưa thành niên hoặc lao động là người khuyết tật;*

⁶³ Article 107.4 of the Labour Code and Article 17.1(c) Decree 28/2020/ *Điều 107.4 của Bộ luật Lao động và Điều 17.1(c) Nghị định 28/2020*

⁶⁴ Article 111.1 of the Labour Code and Article 17.2 of Decree 28/2020 /*Điều 111.1 Bộ luật Lao động và Điều 17.2 Nghị định 28/2020*

⁶⁵ Article 113.1(a) of the Labour Code and Article 17.2 of Decree 28/2020/*Điều 113.1(a) Bộ luật Lao động và Điều 17.2 Nghị định 28/2020*

⁶⁶ Article 113.1(b) of the Labour Code and Article 17.2 of Decree 28/2020/*Điều 113.1(a) Bộ luật Lao động và Điều 17.2 Nghị định 28/2020*

- (iii). 16 working days for the employees doing an extremely heavy, hazardous or dangerous job; or the employees working in a place with extremely harsh living conditions on the list issued by the MOLISA in coordination with the MOH? ⁶⁷

16 ngày làm việc đối với người làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc người làm việc ở những nơi có điều kiện sinh sống đặc biệt khắc nghiệt theo danh mục do BLĐTBXH chủ trì phối hợp với BYT ban hành?

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? ⁶⁸
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? ⁶⁹
Nội Quy Lao Động của Doanh nghiệp đã được đăng ký với cơ quan lao động địa phương cấp tỉnh có thẩm quyền chưa?

- 9.2. Has the Enterprise publicized and posted the Internal Labour Regulations at the workplaces to the employees? ⁷⁰
Doanh nghiệp có thông báo công khai hoặc niêm yết Nội Quy Lao Động ở những nơi cần thiết trong Doanh nghiệp hay không?

⁶⁷ Article 113.1(c) of the Labour Code and Article 17.2 of Decree 28/2020/ *Điều 113.1(c) Bộ luật Lao động và Điều 17.2 Nghị định 28/2020*

⁶⁸ Article 118.1 of the Labour Code and Article 18.2(a) of Decree 28/2020/ *Điều 118.1 Bộ luật Lao động và Điều 18.2(a) Nghị định 28/2020*

⁶⁹ Article 119.1 of the Labour Code and Article 18.2(b) of Decree 28/2020/ *Điều 119.1 Bộ luật Lao động và Điều 18.2(b) Nghị định 28/2020*

⁷⁰ Article 118.4 of the Labour Code and Article 18.1 of Decree 28/2020/ *Điều 118.4 Bộ luật Lao động và Điều 18.1 Nghị định 28/2020*

9.3. Has the Enterprise imposed fines or cuts in salary instead of dealing with labour discipline against employees?⁷¹

Doanh nghiệp có sử dụng hình thức phạt tiền, cắt lương thay việc xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động hay 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 utilization, preservation or storage of machinery, equipment, materials, or items which have strict requirements for occupational safety and hygiene?⁷²

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 and implementing plans on activities ensuring occupational safety and hygiene?⁷³

Doanh nghiệp có lấy ý kiến của Ban chấp hành Công Đoàn Cơ Sở khi xây dựng và thực hiện các hoạt động bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động hay không?

10.3. Has the Enterprise appointed employees in-charge of occupational safety and hygiene?⁷⁴

Doanh nghiệp đã chỉ định cá nhân làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động hay chưa?

⁷¹ Article 127.2 of the Labour Code and Article 18.3(b) of Decree 28/2020/ *Điều 127.2 Bộ luật Lao động và Điều 18.3(b) Nghị định 28/2020*

⁷² Article 29 of the Law on Occupational Safety and Hygiene and Article 20.3(d) of Decree 28/2020/ *Điều 29 Luật An toàn, Vệ sinh Lao Động và Điều 20.3(d) Nghị định 28/2020*

⁷³ Article 20.2(a) of Decree 28/2020/ *Điều 20.2(a) Nghị định 28/2020*

⁷⁴ Article 36 of the Decree 39 and Article 20.2(b) of Decree 28/2020 *Điều 36 Nghị định 39 và Điều 20.2(b) Nghị định 28/2020*

- 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?⁷⁵
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?⁷⁶
Doanh nghiệp đã 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. in the workplaces?⁷⁷
Doanh nghiệp đã bảo đảm các điều kiện an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với máy, 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 work process in accordance with the regulations of the MOLISA?⁷⁸

⁷⁵ Article 14.1 of the Law on Occupational Safety and Hygiene and Article 20.2(b) of Decree 28/2020/ Điều 14.1 Luật An toàn, Vệ sinh Lao Động và Điều 20.2(b) Nghị định 28/2020

⁷⁶ Articles 16.1 and 16.4 of the Law on Occupational Safety and Hygiene/ Điều 16.1 và Điều 16.4 Luật An toàn, Vệ sinh Lao động

⁷⁷ Article 16.2 of the the Law on Occupational Safety and Hygiene and Article 21.9 of Decree 28/2020/ Điều 16.2 Luật An toàn, Vệ sinh Lao động và Điều 21.9 Nghị định 28/2020

⁷⁸ Article 04 of the Circular 04 and Article 21.8 of Decree 28/2020/ Điều 04 Thông tư 04 và Điều 21.8 Nghị định 28/2020

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 BLDTBXH hay không?

10.8. Has the Enterprise checked and maintained its machinery, equipment, factories and warehouses?⁷⁹

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 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?⁸⁰

Doanh nghiệp đã lắp đặt các 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, 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?⁸¹

Doanh nghiệp đã trang bị phương tiện kỹ thuật, y tế để bảo đảm ứng cứu, sơ cứu 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?⁸²

Doanh nghiệp đã 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 BLDTBXH hay chưa?

10.12. Has the Enterprise not made monetary payments in lieu of the allowances in kind to its employees working in dangerous or toxic environments?⁸³

⁷⁹ Article 21.8 of Decree 28/2020/ *Điều 21.8 Nghị định 28/2020*

⁸⁰ Article 16.6 of the the Law on Occupational Safety and Hygiene/ *Điều 16.6 Luật An toàn, Vệ sinh Lao động*

⁸¹ Article 19.1 of the Law on Occupational Safety and Hygiene and Article 20.3.(g) of Decree 28/2020/ *Điều 19.1 Luật An toàn, Vệ sinh Lao động và Điều 20.3(g) Nghị định 28/2020*

⁸² Article 21.8 of Decree 28/2020/ *Điều 21.8 Nghị định 28/2020*

⁸³ Article 3.2 of Circular 25 and Article 21.8 of Decree 28/2020/ *Điều 3.2 Thông tư 25 và Điều 21.8 Nghị định 28/2020*

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?⁸⁴

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?⁸⁵

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 the employees who have been recruited and arranged work?⁸⁶

Doanh nghiệp có tổ chức huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động cho người lao động 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 labour conditions when formulating a plan on production and business on an annual basis?⁸⁷

Doanh nghiệp có xây dựng kế hoạch bao gồm 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
-

⁸⁴ Article 27.1 of the Law on Occupational Safety and Hygiene and Article 2.2 of the Circular 19/ *Điều 27.1 Luật An Toàn, Vệ Sinh Lao Động và Điều 2.2 Thông tư 19*

⁸⁵ Article 38.8 of the Law on Occupational Safety and Hygiene and Article 21.4(b) of Decree 28/2020/ *Điều 38.8 Luật An Toàn, Vệ Sinh Lao Động và Điều 21.4(b) Nghị định 28/2020*

⁸⁶ Article 21.1 of Decree 28/2020/ và *Điều 21.1 Nghị định 28/2020*

⁸⁷ Article 76 of the Law on Occupational Safety and Hygiene and Article 20.2(a) of Decree 28/2020/ *Điều 76 Luật An toàn, Vệ sinh Lao động và Điều 20.2(a) Nghị định 28/2020*

machine, equipment and materials with strict requirements on occupational safety?⁸⁸

Doanh nghiệp đã 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, 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 without inspection or without satisfaction of such requirements?⁸⁹

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

Please consider to contact us if the answer is YES.

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 specialized law?⁹⁰

Doanh nghiệp có nộp thông báo cho SLDTBXH trong vòng 30 ngày trước hoặc sau khi đưa vào sử dụng các loại máy, 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 where hazard threatens to cause occupational accidents or technical problems, or threats seriously the occupational safety and hygiene?⁹¹

Doanh nghiệp có cho dừng ngay hoạt động của 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 Health Insurance Fund and the expenses not included in the list of expenses payable by the Health Insurance Fund in the case of the employees covered by the Health Insurance

⁸⁸ Article 16.1 of Decree 44/2016 and Article 23.4 of Decree 28/2020/ *Điều 16.1 Nghị định 44/2016 và Điều 23.4 Nghị định 28/2020*

⁸⁹ Article 16.1 of Decree 44/2016 and Article 23.3 of Decree 28/2020/ *Điều 16.1 Nghị định 44/2016 và Điều 23.3 Nghị định 28/2020*

⁹⁰ Article 16.2 of Decree 44/2016 and Article 23.1 of Decree 28/2020/ *Điều 16.2 Nghị định 44/2016 và Điều 23.1 Nghị định 28/2020*

⁹¹ Article 19.2(a) of the Law on Occupational Safe and Hygiene and Article 21.7(a) of Decree 28/2020/ *Điều 19.2(a) Luật An toàn, Vệ sinh lao động và Điều 21.7(a) Nghị định 28/2020*

Fund; or to pay all medical expenses incurred from the time of first aid or emergency treatment up until treatment has stabilized in the case of an employee not covered by the Health Insurance Fund to employees who contract an occupational disease or are injured in a work-related accident?⁹²

Doanh nghiệp có chi trả các chi phí đồng chi trả với Quỹ Bảo Hiểm Y Tế và các chi phí không nằm trong danh mục do Quỹ Bảo Hiểm Y Tế chi trả đối với người lao động tham gia Quỹ Bảo Hiểm Y Tế, 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 Bảo Hiểm Y Tế 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?⁹³

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?⁹⁴

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?

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?⁹⁵

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

⁹² Article 22.1(b) of Decree 28/2020/ Điều 22.1(b) Nghị định 28/2020

⁹³ Article 38.3 of the Law on Occupational Safe and Hygiene /và Điều 38.3 của Luật An toàn, Vệ sinh lao động

⁹⁴ Article 38, 39.4 of the Law on Occupational Safe and Hygiene and Article 22.1(đ) of Decree 28/2020/ Điều 38, 39.4 của Luật An toàn, Vệ sinh lao động và Điều 22.1(đ) Nghị định 28/2020

⁹⁵ Article 38.1 of the Law on Occupational Safety and Hygiene and Article 22.1(a) of Decree 28/2020/ Điều 38.1 Luật An toàn, Vệ sinh Lao Động và Điều 22.1(a) Nghị định 28/2020

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 specialized inspectorate?⁹⁶

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?⁹⁷

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 organized: (i) annual health check for all of its employees; (ii) biannual health checks for employees performing extremely heavy or toxic work, disabled employees, junior employees and elderly employees; specialized gynaecological examination to female employees?⁹⁸

Doanh nghiệp có tổ chức: (i) khám sức khỏe định kỳ hằng năm cho tất cả 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; 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?

⁹⁶ Article 7.2(e) of the Law on Occupational Safety and Hygiene, Article 19.3 of Decree 28/2020/ *Điều 7.2(e) của Luật An toàn, Vệ sinh Lao Động, Điều 19.3 Nghị định 28/2020*

⁹⁷ Article 21.5(a) of Decree 28/2020/ *Điều 21.5(a) Nghị định 28/2020*

⁹⁸ Article 21.1 of the Law on Occupational Safety and Hygiene and Article 21.2 of Decree 28/2020/ *Điều 21.1 Luật An toàn, Vệ sinh Lao Động và Điều 21.2 Nghị định 28/2020*

-
- 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?⁹⁹
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?¹⁰⁰
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?¹⁰¹
Doanh nghiệp có đảm bảo các biện pháp khử độc, khử trùng khi hết giờ làm việc cho người lao động tại 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 work capacity examinations conducted by a Medical Examination Council?¹⁰²
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, synthesized risk assessment of occupational safety and
-

⁹⁹ Article 27.2 of the Law on Occupational Safety and Hygiene/ Điều 27.2 Luật An toàn, Vệ sinh Lao Động

¹⁰⁰ Article 18 of the Law on Occupational Safety and Hygiene Article 21.2 of Decree 28/2020 Điều 18 của Luật An toàn, Vệ sinh Lao Động, Điều 21.2 Nghị định 28/2020

¹⁰¹ Article 21.7(b) of Decree 28/2020/ Điều 21.7(b) Nghị định 28/2020

¹⁰² Article 21.3 the Law on Occupational Safety and Hygiene and Article 21.3 of Decree 28/2020/ Điều 21.3 Luật An toàn, Vệ sinh Lao Động và Điều 21.3 Nghị định 28/2020

hygiene in case production and business establishments with high risks of occupational accidents and occupational diseases?¹⁰³

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

Người lao động nữ

12.1. Has the Enterprise assigned female employees to work overtime, night-shift and go on business trips to remote areas in the following cases: (i) 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?¹⁰⁴

Please consider to contact us if the answer is YES.

Doanh nghiệp có chỉ định người lao động nữ làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa trong các trường hợp sau đây: (i) 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 hay không?

12.2. Has the Enterprise got acceptance from the female employee who is nursing a child under 12 months when asking them to work overtime, night-shift and go on business trips to remote areas?¹⁰⁵

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 làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa hay không?

12.3. Has the Enterprise ensured female employees who are nursing child under 12 months old are entitled to take daily 60-minute leave?¹⁰⁶

Doanh nghiệp có đảm bảo cho lao động nữ được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian lao động nữ nuôi con dưới 12 tháng tuổi hay không?

¹⁰³ Article 77 the Law on Occupational Safety and Hygiene and Article 21.6 of Decree 28/2020/ *Điều 77 Luật An toàn, Vệ sinh Lao Động và Điều 21.6 Nghị định 28/2020*

¹⁰⁴ Article 137.1 of the Labour Code and Article 27.2(a) of Decree 28/2020/ *Điều 137.1 Bộ luật Lao động và Điều 27.2(a) Nghị định 28/2020*

¹⁰⁵ Article 137.1 of the Labour Code Article 27.2(a) of Decree 28/2020/ *Điều 137.1 Bộ luật Lao động và Điều 27.2(a) Nghị định 28/2020*

¹⁰⁶ Article 137.4 of the Labour Code/ *Điều 137.4 Bộ luật Lao động*

- 12.4. Has the Enterprise unilaterally terminated labour contracts with, dismissed or imposed labour discipline against female employees who are pregnant, taking maternity leave or nursing a child under 12 months old? ¹⁰⁷

Doanh nghiệp có 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, nghỉ thai sản hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi hay không?

Please consider to contact us if the answer is YES.

- 12.5. Has the Enterprise given priority to enter into new contract when the labour contract expires when female employee is pregnant or nursing a child under 12 months old? ¹⁰⁸

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

13. Foreign employees

Người lao động nước ngoài

- 13.1. Has the Enterprise (except for contractors) applied for approval from the DOLISA to employ foreign employees for each working position? ¹⁰⁹

Doanh nghiệp (trừ nhà thầu) đã báo cáo giải trình để được cấp văn bản chấp thuận nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài từ SLĐTBXH 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? ¹¹⁰

Tất cả người lao động nước ngoài (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?

¹⁰⁷ Article 37.3, 122.4, 137.3 of the Labour Code and Article 27.2(c) of Decree 28/2020/ *Điều 37.3, 122.4, 137.3 Bộ luật Lao động và Điều 27.2(đ) Nghị định 28/2020*

¹⁰⁸ Article 137.3 of the Labour Code/ *Điều 137.3 Bộ luật Lao động*

¹⁰⁹ 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*

¹¹⁰ Articles 151.1(d), 154 of the Labour Code, Article 7.2 of Decree 11 and Article 31.4 of Decree 28/2020/ *Điều 151.1(d), 154 của Bộ luật Lao động, Điều 7.2 Nghị định 11 và Điều 31.4 Nghị định 28/2020*

- 13.3. Upon the work permit's term or work permit exemption's term (i.e. maximum of 2 years) is at least 5 days but no more than 45 days, has the Enterprise applied for renewal of these documents? ¹¹¹

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 năm) còn ít nhất 5 ngày nhưng không quá 45 ngày, Doanh nghiệp đã làm thủ tục để 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 requested to extend work permit for the foreign employers after one time of extension? ¹¹²

Doanh nghiệp có xin gia hạn giấy phép lao động cho người lao động nước ngoài sau khi đã gia hạn 01 lần không?

Please consider to contact us if the answer is YES.

- 13.5. 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 allowing the foreign employee to work in Vietnam under the form of a labour contract? ¹¹³

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 SLDTBXH đã cấp giấy phép đó hay chưa?

- 13.6. 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? ¹¹⁴

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?

- 13.7. Have all the Enterprise's foreign employees who obtained work permits or practicing certificates or licenses issued by competent Vietnamese authorities (excluding foreign internal employees who are transferred within the Enterprise or reached the age of retirement as prescribed by Article 187.1 of the Labour Code) and are working under

¹¹¹ 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*

¹¹² Article 19 of Decree 152/2020 / *Điều 19 Nghị định 152/2020*

¹¹³ Article 11.3 of Decree 152/2020 and Article 31.1(b) of Decree 28/2020/ *Điều 11.3 Nghị định 152/2020 và Điều 31.1(b) Nghị định 28/2020*

¹¹⁴ Articles 36.2 and 38.4 of the Immigration Law/ *Điều 36.2 và 38.4 Luật Xuất nhập cảnh*

indefinite-term labour contracts or definite-term labour contracts of at least full 01 year registered with SI (illness and maternity benefits), OADI from 01 December 2018 and SI (retirement, death benefits) from 01 January 2022? ¹¹⁵

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 trong nội bộ doanh nghiệp theo khoản 1 Điều 3 Nghị định 11/2016/NĐ-CP hoặc đã đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 187.1 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 (chế độ ốm đau, thai sản), BHTNLĐBNN từ ngày 01 tháng 12 năm 2018 và BHXH (chế độ hưu trí, tử tuất) từ ngày 01 tháng 01 năm 2022 chưa?

- 13.8. Have the Enterprise and all applicable foreign employees who are obligated to participate in SI and OADI benefit made compulsory payments in accordance with the rate payment and salary base for SI, OADI payment (equivalent to that of Vietnamese employees)? ¹¹⁶

Doanh nghiệp và những người lao động nước ngoài thuộc đối tượng phải tham gia chế độ BHXH và BHTNLĐBNN đã thực hiện việc đóng BHXH, BHTNLĐBNN theo tỷ lệ đóng và mức lương làm cơ sở cho việc đóng BHXH, BHTNLĐBNN (tương đương với người lao động Việt Nam) chưa?

14. Trade Union *Công Đoàn*

- 14.1. Has the Grassroots Trade Union been established in the Enterprise? ¹¹⁷

Công Đoàn Cơ Sở đã được thành lập tại Doanh nghiệp hay chưa?

¹¹⁵ Article 2.1, Article 2.2, Article 5.1, Article 17.1, Article 17.2 of Decree 143 and Article 38.5, Article 38.6 of Decree 28/2020/ *Điều 2.1, Điều 2.2, Điều 5.1, Điều 17.1, Điều 17.2 Nghị định 143 và Điều 38.5, 38.6 Nghị định 28/2020*

¹¹⁶ Article 12, 13 of Decree 143 and Article 38.4(b) of Decree 28/2020/ *Điều 12 và 13 của Nghị định 143 và Điều 38.4(b) Nghị định 28/2020*

¹¹⁷ 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*

-
- 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?¹¹⁸
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 as a part-time trade union whose labour contracts expire during their trade union tenure?¹¹⁹
Doanh nghiệp có gia hạn thời hạn của hợp đồng lao động đối với người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách đang trong nhiệm kỳ công đoàn mà hết hạn hợp đồng lao động hay không?
- 14.4. Has the Enterprise paid the salary for the employee as a member of the management board of the organisation representing the employees whose labour contract expires before the end of his/her term when they use working time for trade union activities?¹²⁰
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 đang trong nhiệm kỳ mà hết hạn hợp đồng lao động không?
-

15. Compulsory insurances

Bảo hiểm bắt buộc

15.1. Social insurance

Bảo hiểm xã hội

- (i). Have all employees working under labour contracts of a full 3-months term or more or an indefinite-term been registered SI?¹²¹
Tất cả người lao động làm việc theo hợp đồng lao động đã được đăng ký BHXH chưa?
-

¹¹⁸ Article 26.2 of the Law on Trade Union, Article 54 of Decree 191, Article 19 Decision 1908 and Article 37 of Decree 28/2020/ *Điều 26.2 Luật Công đoàn, Điều 04 Nghị định 191, Điều 19 Quyết định 1908 và Điều 37 Nghị định 28/2020*

¹¹⁹ Article 177.4 Labour Code, Article 25 of Law on Trade Union and Article 35.1(b) of Decree 28/2020/ *Điều 177.4 Bộ luật Lao động; Điều 25 Luật Công Đoàn và Điều 35.1(b) Nghị định 28/2020*

¹²⁰ Article 36.1.(a) of Decree 28/2020/ *Điều 36.1.(a) Nghị định 28/2020*

¹²¹ Article 2.1 of the Law on Social Insurance, Article 02 of Decree 143 and Article 40.4(a) of Decree 28/2020/ *Điều 2.1 Luật Bảo hiểm Xã hội, Điều 02 Nghị định 143 và Điều 40.4(a) Nghị định 28/2020*

(ii). Have all employees been issued with and received SI books for their own keeping? ¹²²

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, salary based allowances and other additional items, if any)? ¹²³

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 là 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?

15.2. Occupational accident and disease insurance
Bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

Has the Enterprise made the compulsory OADI payment at a statutory rate of 0.5% for the employees in accordance with the salary base for OADI payment (including salary, salary based allowances and other additional items, if any)?¹²⁴

Doanh nghiệp đã thực hiện việc đóng BHTNLĐBNN cho người lao động với tỷ lệ là 0.5% theo mức lương làm cơ sở 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?¹²⁵

Tất cả người lao động làm việc theo hợp đồng lao động với thời hạn từ đủ 3 tháng trở lên hoặc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn đã được đăng ký BHYT chưa?

¹²² Articles 96, 18.2, 19.2 of the Law on Social Insurance and Article 40.4 Article 28/2020/ *Điều 96, 18.2, 19.2 Luật Bảo hiểm Xã hội và Điều 40.4 Nghị định 28/2020*

¹²³ Article 19.1, 21.2, 85 and 86 of the Law on Social Insurance and Article 38.4(b) of Decree 28/2020/ *Điều 19.1, 21.2, 85 và 86 Luật Bảo hiểm Xã hội và Điều 38.4(b) Nghị định 28/2020*

¹²⁴ Article 3.1 of Decree 44/2017 and Article 38.4(b) of Decree 28/2020/ *Điều 3.1 Nghị định 44/2017 và Điều 38.4(b) Nghị định 28/2020*

¹²⁵ Article 168 of the Labour Code and Article 12.1 of the Law on Health Insurance/ *Điều 168 của Bộ luật Lao động và Điều 12.1 của Luật Bảo hiểm y tế*

- (ii). Have all HI registering employees obtained HI cards and nominated a medical treatment services provider? ¹²⁶

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, salary based allowances and other additional items, if any)? ¹²⁷

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 within 30 days from the date of the effectiveness of the labour contract? ¹²⁸

Tất cả người lao động làm việc theo hợp đồng lao động với thời hạn từ đủ 3 tháng trở lên hoặc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn đã được đăng ký BHTN 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, salary based allowances and other additional items, if any)? ¹²⁹

Doanh nghiệp và người lao động đã thực hiện việc đóng BHTN 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 BHTN (bao gồm lương, phụ cấp lương và các khoản khác, nếu có) hay chưa?

¹²⁶ Article 36.1, 36.2 of the Law on Health Insurance/ Điều 36.1, 36.2 Luật Bảo hiểm Y tế

¹²⁷ Article 18 of the Decision 595/ Điều 18 Quyết định 595

¹²⁸ Articles 43.3 and 44.1 of the Law on Employment and Article 40.4(a) of Decree 28/2020/ Điều 43.3 và 44.1 Luật Việc làm và Điều 40.4(a) Nghị định 28/2020

¹²⁹ Articles 57.1 of the Law on Employment and Articles 6.1 of Decree 28 and Article 38.4(b) of Decree 28/2020/ Điều 57.1 Luật Việc làm; Điều 6.1 Nghị định 28 và Điều 38.4(b) Nghị định 28/2020

15.5. Annually, has the Enterprise posted up information on employees' payment of social insurance premiums provided by social insurance agencies?¹³⁰

Hàng năm, doanh nghiệp có niêm yết công khai thông tin đóng bảo hiểm xã hội của người lao động do cơ quan bảo hiểm xã hội cung cấp không?

15.6. Has the Enterprise paid such allowance according to the labour accident or occupational disease regime to employees within 10 days after receiving the allowance from the social insurance agency?¹³¹

Doanh nghiệp có trả chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày nhận được tiền do cơ quan bảo hiểm xã hội chuyển đến không?

16. Compulsory labour reports

Báo cáo lao động bắt buộc

16.1. Has the Enterprise submitted an annual report on occupational safety and hygiene to the local DOLISA and the local DOH before the 10th January of each year?¹³²

Doanh nghiệp có nộp báo cáo về công tác an toàn và vệ sinh lao động hằng năm cho SLĐT BXH địa phương và SYT địa phương trước ngày 10 tháng 01 năm tiếp theo hay không?

16.2. Has the Enterprise submitted an annual report on prevention from occupational diseases to the local DOH and the MOH before 10th January of each year?¹³³

Doanh nghiệp có nộp báo cáo hằng năm về phòng, chống bệnh nghề nghiệp cho SYT địa phương và BHYT trước ngày 10 tháng 01 hằng năm hay không?

16.3. Has the Enterprise submitted the semi-annual report and annual report on occupational health of business

¹³⁰ Article 21.8 of the Law on Health Insurance and Article 38.2(a) of Decree 28/2020/ *Điều 21.8 Luật Bảo hiểm xã hội và Điều 38.2.(a) Nghị định 28/2020*

¹³¹ Article 107.3 of the Law on Health Insurance and Article 40.1 of Decree 28/2020/ *Điều 107.3 Luật Bảo hiểm xã hội và Điều 40.1 Nghị định 28/2020*

¹³² Article 10.2 of Circular 07 and Article 19.2 of Decree 28/2020/ *Điều 10.2 Thông tư 07 và Điều 19.2 Nghị định 28/2020*

¹³³ Article 37.2 of the Law on Occupational Safety and Hygiene; Article 10.2 of Circular 07, Article 22.8 of Circular 28/2016 and Article 19.3 of Decree 28/2020/ *Điều 37.2 Luật An toàn, Vệ sinh Lao Động; Điều 10.2 Thông tư 07 và Điều 22.8 Thông tư 28/2016 và Điều 19.3 Nghị Định 28/2020*

establishment to the local medical facilities at the district level before 05th July and 10th January of each year?¹³⁴

Doanh nghiệp có nộp báo cáo về y tế lao động của cơ sở lao động 6 tháng đầu năm và hằng năm cho trung tâm y tế cấp huyện trước ngày 05 tháng 7 đối với báo cáo 6 tháng đầu năm và ngày 10 tháng 01 năm tiếp theo với báo cáo năm hay không?

- 16.4. 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 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 20th June and 20th December of each year?¹³⁵

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 6 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 Sở Lao động - Thương binh và Xã hội 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 tháng 6 và ngày 20 tháng 12 hằng năm hay không?

- 16.5. Every 6 months (before 5 June) and every year (before 5 December), has the Enterprise report on the changes to employment to the local DOLISA through the National Public Service Portal and notify the district Social Security where the head office, branches, representative offices are located and notify the district Social Security 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, have the Enterprises sent a written report to DOLISA, and notify the district Social Security where the head office, branches, representative offices are located?¹³⁶

¹³⁴ Article 10 of Circular 19/ Điều 10 Thông tư 19

¹³⁵ Article 31.2 of Decree 145/2020 and Article 12.3(b) of Decree 28/2020/ Điều 31.2 Nghị định 145/2020 và Điều 12.3(b) Nghị định 28/2020

¹³⁶ Article 4.2 of Decree 145/2020, and Article 7.1(c) of Decree 28/2020/ Điều 4.2 Nghị định 145/2020,

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

- 16.6. 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?¹³⁷

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?

- 16.7. 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 5th July and the 10th January of each year?¹³⁸

Doanh nghiệp có nộp báo cáo tổng hợp tình hình tai nạn lao động của cơ sở 6 tháng đầu năm và hằng năm cho SLĐTBXH địa phương trước ngày 05 tháng 7 hằng năm đối với báo cáo 6 tháng đầu năm và trước ngày 10 tháng 01 năm sau đối với báo cáo năm hay không?

- 16.8. Has the Enterprise submitted the report on employment of foreign employees as the requirements of the competent authority?¹³⁹

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

và Điều 7.1 (c) Nghị định 28/2020

¹³⁷ Article 16.2 of Circular 28/2015 and Article 40.3 of Decree 28/2020/ Điều 16.2 Thông tư 28/2015 và Điều 40.3 Nghị định 28/2020

¹³⁸ Article 36 Law on Occupational Safety and Hygiene; Article 24.1 of Decree 39, and Decree 19.3 of Decree 28/2020/ Điều 36 Luật An toàn, Vệ sinh lao động; Điều 24.1 Nghị định 39, và Điều 19.3 Nghị định 28/2020

¹³⁹ Decree 31.1(a) of Decree 28/2020/ Điều 31.1(a) Nghị định 28/2020

16.9. 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 20th June and 20th December of each year?¹⁴⁰

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 tháng 6 và ngày 20 tháng 12 hằng năm hay không?

16.10. 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 20th of each month?¹⁴¹

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?

16.11. If the Enterprise is a labour environment observation organization, has the Enterprise submitted the annual report on the result of working environment observation to the MOH or DOH before 15th December of each year?¹⁴²

Nếu Doanh nghiệp là một 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 tháng 12 hằng năm hay không?

16.12. If the Enterprise is in the business and production of establishment, has the Enterprise submitted the annual report on working environment observations of enterprises to the DOH before 31 December of each year?¹⁴³

¹⁴⁰ Section VI.1(c) of Circular 21 and Article 42.1 Decree 28/2020/ Phần VI.1(c) Thông tư 21 và Điều 42.1 Nghị định 28/2020

¹⁴¹ Section VI.1(a) of Circular 21 and Article 42.1 Decree 28/2020/ Phần VI.1(a) Thông tư 21 và Điều 42.1 Nghị định 28/2020

¹⁴² Article 44.4 of Decree 44/2016 and Article 26.1 of Decree 28/2020/ Điều 44.4 Nghị định 44/2016 và Điều 26.1 Nghị định 28/2020

¹⁴³ Article 45.3(b) of Decree 44/2016 and Article 26.1 of Decree 28/2020/ Điều 45.3(b) Nghị định 44/2016 và Điều 26.1 Nghị định 28/2020

Nếu Doanh nghiệp là cơ sở sản xuất kinh doanh, Doanh nghiệp có nộp 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 tháng 12 hằng năm hay không?

- 16.13. In case the Enterprise's contractors signed labour contracts with foreign employees, has the Enterprise submitted the quarterly report on recruitment, assignment and management of foreign employees to the DOLISA before the 5th of the first month of the following quarter?¹⁴⁴

Trường hợp nhà thầu của Doanh nghiệp ký kết hợp đồng lao động với người lao động nước ngoài, Doanh nghiệp có nộp báo cáo tình hình tuyển dụng, sử dụng và quản lý người lao động nước ngoài hằng quý cho SLDTBXH trước ngày 05 của tháng đầu tiên của quý tiếp theo không?

- 16.14. Have the Enterprise submitted the report for Unemployment insurance participation situation before 15 January of every year?¹⁴⁵

Doanh nghiệp đã nộp Báo cáo về tình hình tham gia bảo hiểm thất nghiệp trước ngày 15 tháng 01 hằng năm chưa?

- 16.15. Have the Enterprise submitted the annual report on results of the basic and advanced occupational training and occupational skill development they provide to the provincial labor authority?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?

- 16.16. Have the Enterprise submitted the Report on employment service activities before June 15 for the first 6 months and before December 15 for the whole year?

Doanh nghiệp đã nộp Báo cáo về tình hình hoạt động dịch vụ việc làm trước ngày 15 tháng 6 cho 6 tháng đầu năm và trước 15 tháng 12 cho cả năm chưa?¹⁴⁷

- 16.17. Has the Enterprise submitted the Report on results of technical inspection of occupational safety before December

¹⁴⁴ Article 31.1(a) Decree 28/2020/ Điều 31.1(a) Nghị định 28/2020

¹⁴⁵ Article 32.7 of Decree 28/2015/ND-CP/ Điều 32.7 Nghị định 28/2015/ND-CP

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

¹⁴⁷ Article 6.2 of Circular 07/2015/ Điều 6.2 của Thông tư 07/2015

15 every year? (Apply for the inspection organization of technical occupational safety)?

Doanh nghiệp đã nộp Báo cáo kết quả hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động trước 15 tháng 12 hằng năm chưa? (Áp dụng với Tổ chức hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động)¹⁴⁸

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

Doanh nghiệp đã nộp Báo cáo định kỳ năm kết quả hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động trước 15 tháng 12 hằng năm chưa? (Áp dụng với Tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động)¹⁴⁹

16.19. Has the Enterprise submitted an annual report on the sending workers abroad before December 20 every year?

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 tháng 12 hằng năm chưa?¹⁵⁰

16.20. Has the Enterprise submitted the the Report on using Employer within 30 days from the date of commencement of operation?

Doanh nghiệp đã nộp Khai trình sử dụng lao động trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày bắt đầu hoạt động chưa?¹⁵¹

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

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?¹⁵²

16.22. Has the Enterprise submitted the Report of the reduction of 50 or more employees right after such reduction?¹⁵³

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

¹⁴⁸ Article 44.2 of Decree 44/2016/ *Điều 44.2 của Nghị định 44/2016*

¹⁴⁹ Article 44.3 of Decree 44/2016/ *Điều 44.3 Nghị định 44/2016/ND-CP*

¹⁵⁰ Section VI.1.b, VI.2b và VI.3.b of Circular 21/2007/ *Mục VI.1.b, VI.2b và VI.3.b Thông tư 21/2007*

¹⁵¹ Article 6.1 of Circular 23/2014/ *Điều 6.1 của Thông tư 23/2014*

¹⁵² Article 16.1 of Circular 28/2015/ *Điều 4.1 Thông tư 28/2015*

¹⁵³ Article 40.3 of Decree 28/2020 and Article 16.3 of Circular 28/2015 / *Điều 40.3 của Nghị định 28/2020 và Điều 16.3 của Thông tư 28/2015*

16.23. Has the Enterprise has submitted the unscheduled report on the labour outsourcing after fulfilling its obligations to the re-employed employee in case the enterprise has its license revoked or its license is not extended, re-issued or when requested by the DOLISA?¹⁵⁴

Doanh nghiệp đã nộp Báo cáo đột xuất về tình hình cho thuê lại lao động chưa sau khi hoàn thành nghĩa vụ nghĩa vụ đối với người lao động thuê lại trong trường hợp doanh nghiệp cho thuê bị thu hồi giấy phép hoặc không được gia hạn, cấp lại giấy phép hoặc khi có yêu cầu của SLĐTBXH chưa?

¹⁵⁴ Article 18.2(c), 19.1(c) of Decree 145/2020/ Điều 18.2(c), 19.1(a) của Nghị định 145/2020

LIST OF ABBREVIATIONS

DANH SÁCH CÁC TỪ VIẾT TẮT

<p>“DOLISA” “SLĐTBXH”</p>	<p>Department of Labour, War Invalids and Social Affairs <i>Sở Lao động, Thương binh và Xã hội</i></p>
<p>“DOH” “SYT”</p>	<p>Department of Health <i>Sở Y tế</i></p>
<p>“HI” “BHYT”</p>	<p>Health Insurance <i>Bảo hiểm y tế</i></p>
<p>“OADI” “BHTNLĐBNN”</p>	<p>Occupational accident and disease insurance <i>Bảo hiểm tai nạn lao động bệnh nghề nghiệp</i></p>
<p>“MOLISA” “BLĐTBXH”</p>	<p>Ministry of Labour, War Invalids and Social Affairs <i>Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội</i></p>
<p>“MOH” “BYT”</p>	<p>Ministry of Health <i>Bộ Y tế</i></p>
<p>“SI” “BHXH”</p>	<p>Social Insurance <i>Bảo hiểm xã hội</i></p>
<p>“UI” “BHTN”</p>	<p>Unemployment Insurance <i>Bảo hiểm thất nghiệp</i></p>
<p>A “YES” answer indicates the signatory below believes the Enterprise is in compliance with the regulations. A “NO” answer indicates potential non-compliance with regulations and consequent risk exposure.</p> <p><i>Câu trả lời “CÓ” cho thấy rằng Doanh nghiệp đã tuân thủ các quy định. Câu trả lời “KHÔNG” cho thấy rằng Doanh nghiệp chưa tuân thủ các quy định và có thể gặp phải rủi ro.</i></p>	

LIST OF LEGAL DOCUMENTS

DANH SÁCH CÁC VĂN BẢN PHÁP LUẬT

No. Số	LEGAL DOCUMENTS VĂN BẢN PHÁP LUẬT
1.	<p>Law on Health Insurance 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 Health Insurance (“Law on Health Insurance”)</p> <p><i>Luật Bảo hiểm Y tế số 25/2008/QH12 do Quốc hội thông qua ngày 14 tháng 11 năm 2008 và được sửa đổi, bổ sung bởi Luật số 46/2014/QH13 sửa đổi bổ sung một số điều của Luật Bảo hiểm Y tế ngày 13 tháng 6 năm 2014 (“Luật Bảo hiểm Y tế”)</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 do Quốc hội thông qua ngày 20 tháng 11 năm 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 do Quốc hội thông qua ngày 20 tháng 6 năm 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 Việc làm số 38/2013/QH13 do Quốc hội thông qua ngày 16 tháng 11 năm 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 (“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 do Quốc hội thông qua ngày 16 tháng 6 năm 2014 (“Luật xuất nhập cảnh”)</i></p>
6.	<p>Law on Social Insurance No. 58/2014/QH13 passed by the National Assembly on 20 November 2014 (“Law on Social Insurance”)</p> <p><i>Luật Bảo hiểm Xã hội số 58/2014/QH13 do Quốc hội thông qua ngày 20 tháng 11 năm 2014 (“Luật Bảo hiểm Xã hội”)</i></p>

No. Số	LEGAL DOCUMENTS VĂN BẢN PHÁP LUẬT
7.	<p>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 do Quốc hội thông qua ngày 25 tháng 6 năm 2015 (“Luật An toàn, vệ sinh lao động”)</i></p>
8.	<p>Decree No. 191/2013/ND-CP of the Government dated 21 November 2013 detailing on the finance of Trade Union (“Decree 191”) <i>Nghị định số 191/2013/NĐ-CP của Chính phủ ngày 21 tháng 11 năm 2013 quy định chi tiết về tài chính công đoàn (“Nghị định 191”)</i></p>
9.	<p>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 unemployment insurance (“Decree 28”) <i>Nghị định số 28/2015/NĐ-CP của Chính phủ ngày 12 tháng 3 năm 2015 quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Việc làm về bảo hiểm thất nghiệp (“Nghị định 28”)</i></p>
10.	<p>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”) <i>Nghị định số 39/2016/NĐ-CP của Chính phủ ngày 15 tháng 5 năm 2016 quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật An Toàn, Vệ Sinh Lao Động (“Nghị định 39”)</i></p>
11.	<p>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 tháng 5 năm 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 (“Nghị định 44/2016”)</i></p>
12.	<p>Decree No. 44/2017/ND-CP of the Government dated 14 April 2017 detailing the rate of contribution to the occupational accident and disease insurance of fund (“Decree 44/2017”) <i>Nghị định số 44/2017/NĐ-CP của Chính phủ ngày 14 tháng 4 năm 2017 quy định mức đóng BHXH bắt buộc vào quỹ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp (“Nghị định 44/2017”)</i></p>

No. Số	<p style="text-align: center;">LEGAL DOCUMENTS VĂN BẢN PHÁP LUẬT</p>
13.	<p>Decree No. 143/2018/ND-CP of the Government dated 15 October 2018 detailing Law on Social insurance and Law on Occupational safety and hygiene regarding compulsory social insurance for employees who are foreign nationals working in Vietnam (“Decree 143”)</p> <p><i>Nghị định số 143/2018/NĐ-CP của Chính phủ ngày 15 tháng 10 năm 2018 quy định chi tiết Luật Bảo hiểm xã hội và Luật An toàn, vệ sinh lao động về bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam (“Nghị định 143”)</i></p>
14.	<p>Decree No. 28/2020/ND-CP of the Government dated 01 March 2020 regulating the penalties for administrative violations against regulations on labour, social insurance and supplying Vietnamese employees working overseas, which took into effect as from 14 April 2013 (“Decree 28/2020”)</p> <p><i>Nghị định số 28/2020/NĐ-CP của Chính phủ ngày 01 tháng 3 năm 2020 Quy định xử phạt vi phạm hành chính lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, có hiệu lực từ ngày 15 tháng 4 năm 2020 (“Nghị định 28/2020”)</i></p>
15.	<p>Decree No. 145/2020/ND-CP of the Government dated 14 December 2020 implementing the Labour Code on working conditions and labor relations (“Decree 45”)</p> <p><i>Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ ngày 14 tháng 12 năm 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”)</i></p>
16.	<p>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”)</p> <p><i>Nghị định 152/2020/NĐ-CP của Chính Phủ 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”)</i></p>
17.	<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 tháng 10 năm 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 tháng 08</i></p>

No. Số	LEGAL DOCUMENTS VĂN BẢN PHÁP LUẬT
	<i>năm 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>
18.	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 ”) <i>Thông tư số 25/2013/TT-BLĐTBXH của BLĐTBXH ngày 18 tháng 10 năm 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>
19.	Circular No. 04/2014/TT-BLĐTBXH of the MOLISA dated 12 February 2014 guiding implementation of regulations on personal protective equipment (“ Circular 04 ”) <i>Thông tư số 04/2014/TT-BLĐTBXH của BLĐTBXH ngày 12 tháng 02 năm 2014 hướng dẫn thực hiện chế độ trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân (“Thông tư 04”)</i>
20.	Circular No. 23/2014/TT-BLĐTBXH of the MOLISA dated 29 August 2014 guiding on the implementation of a number of article of the Government’s Decree No. 03/2014/ND-CP dated 16 January 2014 on guiding the detail for the implementation of a number of articles of the Labour Code in respect of employments (“ Circular 23/2014 ”) <i>Thông tư số 23/2014/TT-BLĐTBXH của BLĐTBXH ngày 29 tháng 8 năm 2014 hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 03/2014/NĐ-CP ngày 16 tháng 01 năm 2014 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về việc làm (“Thông tư 23/2014”)</i>
21.	Circular No. 23/2015/TT-BLĐTBXH of the MOLISA dated 23 June, 2015 guidelines for some articles on salary of the Government's Decree No. 05/2015/ND-CP dated 12 January, 2015 guiding some contents of The Labor Code (“ Circular 23/2015 ”) <i>Thông tư số 23/2015/TT-BLĐTBXH của BLĐTBXH ngày 23 tháng 06 năm 2015 hướng dẫn thực hiện một số điều về tiền lương của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính Phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động (“Thông tư 23/2015”)</i>
22.	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 (“ Circular 28/2015 ”) <i>Thông tư số 28/2015/TT-BLĐTBXH của BLĐTBXH ngày 31 tháng 7 năm 2015</i>

No. Số	LEGAL DOCUMENTS VĂN BẢN PHÁP LUẬT
	<i>hướng dẫn thực hiện Điều 52 của Luật Việc làm và một số điều của Nghị định số 28/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 3 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Việc làm về bảo hiểm thất nghiệp (“Thông tư 28/2015”)</i>
23.	Circular No. 07/2016/TT-BLĐTBXH of the MOLISA dated 16 May 2016 providing detailed regulations on occupational health and safety in production and trading facilities (“ Circular 07 ”) <i>Thông tư số 07/2016/TT-BLĐTBXH của BLĐTBXH ngày 16 tháng 5 năm 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>
24.	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 ”) <i>Thông tư số 19/2016/TT-BYT của BYT ngày 30 tháng 6 năm 2016 hướng dẫn quản lý vệ sinh lao động và sức khỏe người lao động (“Thông tư 19”)</i>
25.	Circular No. 28/2016/TT-BYT of the MOH dated 30 June 2016 on management of occupational diseases (“ Circular 28/2016 ”) <i>Thông tư số 28/2016/TT-BYT của BYT ngày 30 tháng 6 năm 2016 hướng dẫn quản lý bệnh nghề nghiệp (“Thông tư 28/2016”)</i>
26.	Circular No. 40/2016/TT-BLĐTBXH of the MOLISA dated 25 October 2016 guiding Decree No. 11/2016/ND-CP implementing the Labour Code on foreign workers working in Vietnam (“ Circular 40 ”) <i>Thông tư số 40/2016/TT-BLĐTBXH của BLĐTBXH ngày 25 tháng 10 năm 2016 hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 11/2016/NĐ-CP ngày 03 tháng 02 năm 2016 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam (“Thông tư 40”)</i>
27.	Circular No. 08/2016/TT-BLĐTBXH of the MOLISA dated 15 May 2016 on guidelines for compiling, archiving, summarizing, apprising, announcing and assessing of occupational accidents and technical issues in serious violation of occupational safety and hygiene (“ Circular 08 ”) <i>Thông tư số 08/2016/TT-BLĐTBXH của BLĐTBXH ngày 15 tháng 5 năm 2016 hướng dẫn việc thu thập, lưu trữ, tổng hợp, cung cấp, công bố, đánh giá về tình hình tai nạn lao động và sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động nghiêm trọng (“Thông tư 08”)</i>

No. Số	LEGAL DOCUMENTS VĂN BẢN PHÁP LUẬT
28.	<p>Circular No. 18/2018/TT-BLĐTBXH of the MOLISA dated 30 October 2018 amendments and supplements to certain articles of decrees related to administrative procedures under the state management of ministry of labor, war invalids and social affairs (“Circular 18”)</p> <p><i>Thông tư 18/2018/TT-BLĐTBXH của BLĐTBXH ngày 30 tháng 10 năm 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>
29.	<p>Decision No. 1908/QĐ-TLĐ 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-TLĐ của Tổng Liên Đoàn Lao Động Việt Nam ngày 19 tháng 12 năm 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>
30.	<p>Decision No. 595/QĐ-BHXH dated 14 April 2017 on Procedures for Collection of Social Insurance Contributions and Premiums of Health Insurance, Unemployment Insurance, Occupational Accident and Occupational Disease Insurance; Management of Social Insurance Books and Health Insurance Cards (“Decision 595”)</p> <p><i>Quyết định số 595/QĐ-BHXH ngày 14 tháng 04 năm 2017 ban hành Quy Trình Thu Bảo Hiểm Xã Hội, Bảo Hiểm Y Tế, Bảo Hiểm Thất Nghiệp, Bảo Hiểm Tai Nạn Lao Động - Bệnh Nghề Nghiệp; Quản Lý Sổ Bảo Hiểm Xã Hội, Thẻ Bảo Hiểm Y Tế (“Quyết định 595”)</i></p>



PHUOC & PARTNERS
ATTORNEY AT LAW