

Hướng dẫn Tuân Thủ Trách Nhiệm Xã Hội ở Việt Nam

Nội dung

Tuân Thủ Trách Nhiệm Xã Hội ở Việt Nam	3
Luật và quy định Việt Nam tại nơi làm việc	4
1. Tự do công việc	4
2. Công đoàn và quyền thương lượng tập thể	4
3. An toàn lao động	5
4. Độ tuổi lao động	7
5. Lương bổng, phúc lợi	7
6. Giờ giấc làm việc	8
7. Phân biệt đối xử	9
8. Hợp đồng lao động	9
9. Kỷ luật lao động	10
10. Quản lý chuỗi cung ứng	10
11. Quản lý môi trường	10
Phục Lục	12
Các điều Luật liên quan	13
Liên hệ	15

Tuân Thủ Trách Nhiệm Xã Hội ở Việt Nam



Luật và quy định Việt Nam tại nơi làm việc

1. Tự do công việc

- Cưỡng bức lao động là hành vi bị nghiêm cấm bởi Luật Lao động Việt Nam.
- Người sử dụng lao động không được giữ những giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ hoặc yêu cầu tiền và tài sản đảm bảo cho việc thực hiện hợp đồng lao động.
- Hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và được làm thành 02 bản, người lao động (NLĐ) giữ 01 bản, người sử dụng lao động giữ 01 bản. Đối với công việc tạm thời có thời hạn dưới 03 tháng, các bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói.
- Người lao động phải được sự đồng thuận của người lao động khi làm thêm giờ.

2. Công đoàn và quyền thương lượng tập thể

- NLĐ làm việc trong doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động Công Đoàn. Khi công đoàn cơ sở được thành lập theo đúng quy định, thì người sử dụng lao động phải thừa nhận và tạo điều kiện thuận lợi để Công Đoàn cơ sở hoạt động. Ở những nơi, cơ sở chưa thành lập Công Đoàn cơ sở, thì Tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở là Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp.
- Đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ. Đại diện cho tập thể NLĐ thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể, xây dựng, thực hiện thang, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động.
- Đối thoại với đơn vị sử dụng lao động để giải quyết các vấn đề liên quan đến quyền lợi và nghĩa vụ của NLĐ.

- Tham gia với tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động. Tổ chức và lãnh đạo đình công theo quy định của pháp luật.
- Kiến nghị với tổ chức, cơ quan nhà nước có thẩm quyền xem xét, giải quyết khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể NLĐ hoặc của NLĐ bị xâm phạm.
- Tham gia, phối hợp với cơ quan nhà nước có thẩm quyền thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện chế độ, chính sách, pháp luật về lao động, công đoàn, cán bộ, công chức, viên chức, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và chế độ, chính sách, pháp luật khác có liên quan đến quyền, nghĩa vụ của NLĐ; điều tra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.
- Các hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động liên quan đến thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, bao gồm cản trở, gây khó khăn cho việc thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của NLĐ, ép buộc NLĐ thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, yêu cầu NLĐ không tham gia hoặc rời khỏi tổ chức công đoàn, phân biệt đối xử về tiền lương, thời giờ làm việc và các quyền và nghĩa vụ khác trong quan hệ lao động nhằm cản trở việc thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của NLĐ.
- Công đoàn cơ sở được người sử dụng lao động bố trí nơi làm việc và được cung cấp thông tin, bảo đảm các điều kiện cần thiết cho hoạt động công đoàn. Cán bộ công đoàn không chuyên trách được sử dụng thời gian trong giờ làm việc để hoạt động công đoàn và được người sử dụng lao động trả lương. Cán bộ công đoàn chuyên trách tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức do công đoàn trả lương, được người sử dụng lao động bảo đảm phúc lợi tập thể như NLĐ làm việc trong doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức theo thỏa ước lao động tập thể hoặc quy chế của người sử dụng lao động.

- Mức đóng đoàn phí hàng tháng bằng 1% tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội. Kinh phí công đoàn do doanh nghiệp đóng bằng 2% quỹ tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội cho NLĐ.
- Thỏa ước lao động tập thể là văn bản thỏa thuận giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động về các điều kiện lao động mà hai bên đã đạt được thông qua thương lượng tập thể. Nội dung thỏa ước lao động tập thể không được trái với quy định của pháp luật và phải có lợi hơn cho NLĐ so với quy định của pháp luật.
- Nhà máy phải tổ chức khám sức khỏe ít nhất một năm một lần cho NLĐ; đối với NLĐ làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, NLĐ là người khuyết tật, NLĐ chưa thành niên, NLĐ cao tuổi được khám sức khỏe ít nhất 06 tháng một lần.
- Không được sử dụng lao động nữ mang thai từ tháng thứ 7 hoặc nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi làm thêm giờ, làm việc ban đêm và đi công tác.
- Lao động nữ làm công việc nặng nhọc khi mang thai từ tháng thứ 07, được chuyển làm công việc nhẹ hơn hoặc được giảm bớt 01 giờ làm việc hằng ngày mà vẫn hưởng đủ lương; trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút, tối thiểu 3 ngày trong tháng.
- Người lao động có quyền từ chối làm công việc hoặc rời bỏ nơi làm việc mà vẫn được trả đủ tiền lương và không bị coi là vi phạm kỷ luật lao động khi thấy rõ có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, đe dọa nghiêm trọng tính mạng hoặc sức khỏe của mình và phải báo ngay với người phụ trách trực tiếp. Người sử dụng lao động không được buộc người lao động tiếp tục làm công việc đó hoặc trở lại nơi làm việc đó nếu nguy cơ chưa được khắc phục.

3. An toàn lao động

Quản lý và đào tạo

- Nhà máy nên có chương trình và công tác huấn luyện an toàn vệ sinh lao động (ATVSLĐ) cho công nhân viên.
- Công nhân viên được đào tạo kiến thức cơ bản về chính sách an toàn, vệ sinh lao động, kiến thức cơ bản về yếu tố nguy hiểm, có hại tại nơi làm việc, và biện pháp ngăn ngừa, cải thiện; chức năng và nhiệm vụ của mạng lưới an toàn, vệ sinh viên; văn hóa an toàn trong sản xuất và kinh doanh; biển báo, biển chỉ dẫn về ATVSLĐ và sử dụng thiết bị an toàn, Phương tiện bảo vệ cá nhân, nghiệp vụ, kỹ năng sơ cứu tai nạn lao động, phòng chống bệnh nghề nghiệp.
- Người huấn luyện ATVSLĐ cho công nhân viên là người có đủ kinh nghiệm và nghiệp vụ theo quy định của luật.
- Nhà máy phải bố trí người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động hoặc thành lập bộ phận quản lý công tác an toàn, vệ sinh lao động tại cơ sở, người làm công tác y tế hoặc thành lập bộ phận y tế chịu trách nhiệm chăm sóc và quản lý sức khỏe của NLĐ. Nhà máy ra quyết định thành lập và ban hành quy chế hoạt động của mạng lưới an toàn, vệ sinh viên sau khi thống nhất ý kiến với Ban chấp hành công đoàn cơ sở nếu nhà máy đã thành lập Ban chấp hành công đoàn cơ sở. Nhà máy phải thành lập Hội đồng an toàn, vệ sinh lao động lao động cơ sở theo quy định của luật.

An toàn cháy nổ

- Nhà máy phải có người chịu trách nhiệm về phòng cháy chữa cháy, hoạt động theo phương án phòng cháy và chữa cháy được duyệt, bao gồm nội quy, quy định về an toàn phòng cháy và chữa cháy (PCCC); biện pháp, lực lượng và phương tiện PCCC.
- Số lối thoát nạn ra khỏi ngôi nhà không được ít hơn hai, các lối thoát nạn phải được bố trí phân tán. Lối thoát nạn phải đảm bảo để mọi người trong phòng, ngôi nhà thoát ra an toàn, không bị khói bụi che phủ, trong thời gian cần thiết để sơ tán khi xảy ra cháy.
- Các lối ra phải dễ nhận thấy và đường dẫn tới lối ra phải được đánh dấu rõ ràng bằng kí hiệu hướng dẫn.
- Trang bị biển cấm hút thuốc, biển cảnh báo khu vực chứa hóa chất dễ cháy nổ.

- Nhà máy phải phối hợp với cơ quan chức năng để tổ chức huấn luyện và bồi dưỡng nghiệp vụ PCCC và cấp giấy chứng nhận huấn luyện PCCC cho đội PCCC cơ sở.
- Phương án chữa cháy được tổ chức thực tập ít nhất mỗi năm một lần và thực tập đột xuất khi có yêu cầu. Lực lượng, phương tiện có trong phương án chữa cháy khi được huy động thực tập phải tham gia đầy đủ.
- Tổ chức, cá nhân sử dụng điện để sản xuất phải thực hiện các quy định về an toàn điện, quy phạm, tiêu chuẩn kỹ thuật an toàn điện phù hợp với Tiêu chuẩn. Các đường dẫn điện, dây điện phải được thiết kế, lắp đặt bảo đảm mặt bằng sản xuất thông thoáng, tránh được các tác động cơ học, hoá học có thể gây hư hỏng.
- Các thiết bị, hệ thống thiết bị sử dụng điện, hệ thống chống sét, nối đất phải được kiểm tra nghiệm thu, kiểm tra định kỳ và kiểm tra bất thường theo quy phạm, tiêu chuẩn kỹ thuật an toàn điện.

An toàn máy móc và hóa chất

- Nhà máy phải xây dựng kế hoạch phòng ngừa, ứng phó sự cố hóa chất khi sản xuất, kinh doanh, cất giữ và sử dụng hóa chất nguy hiểm.
- Phải trang bị vòi tắm khẩn cấp và phương tiện rửa mắt tại khu vực làm việc có sử dụng hóa chất độc hoặc chất gây ăn mòn.
- Người lao động làm công việc có yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại được người sử dụng lao động trang cấp đầy đủ phương tiện bảo vệ cá nhân và phải sử dụng trong

quá trình làm việc. Người sử dụng lao động phải bảo đảm đúng đối tượng, đủ số lượng, bảo đảm chất lượng; không phát tiền thay cho việc trang cấp phương tiện bảo vệ cá nhân; không buộc người lao động tự mua hoặc thu tiền của người lao động để mua phương tiện bảo vệ cá nhân; hướng dẫn, giám sát người lao động sử dụng phương tiện bảo vệ cá nhân.

- Người sử dụng lao động có nghĩa vụ định kỳ kiểm tra, bảo dưỡng máy móc, thiết bị, nhà xưởng, kho. Các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động phải được kiểm định trước khi đưa vào sử dụng và kiểm định định kỳ trong quá trình sử dụng bởi tổ chức hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động. Khi đưa vào sử dụng hoặc không còn sử dụng, thải bỏ các loại máy, thiết bị, vật tư, chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động, tổ chức, cá nhân phải khai báo với cơ quan chuyên môn tại nơi sử dụng theo thẩm quyền quy định.
- Phải có bảng chỉ dẫn về an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với máy, thiết bị, nơi làm việc và đặt ở vị trí dễ đọc, dễ thấy tại nơi làm việc.

Điều kiện vệ sinh, môi trường ở nhà máy

- Người sử dụng lao động có nghĩa vụ bảo đảm nơi làm việc đạt yêu cầu về không gian, độ thoáng, bụi, hơi, khí độc, phóng xạ, điện từ trường, nóng, ẩm, ồn, rung, các yếu tố có hại khác được quy định tại các quy chuẩn kỹ thuật liên quan và các yếu tố đó phải được định kỳ kiểm tra, đo lường.

Cơ sở	Tiêu chuẩn theo ca sản xuất (by working shift)	Quy mô, phạm vi áp dụng
Hồ tiêu, hồ tiểu	11 – 20 người/hồ	Dưới 300 người
	21 – 35 người/hồ	Trên 300 người
Buồng vệ sinh kinh nguyệt	1 – 30 nữ/ buồng	1 – 300 người
	30 nữ/ buồng	Trên 300 người
Vòi nước rửa tay	15 – 20 người/ vòi	Dưới 300 người
	35 người/ vòi	Trên 300 người

- Tiến hành xét nghiệm, giám sát định kỳ nước uống từ 01 tháng/ lần đến 2 năm/ lần tùy theo từng chỉ tiêu và do cơ quan có thẩm quyền thực hiện. Đảm bảo 1,5 lít/ người/ca sản xuất.
- Người sử dụng lao động bảo đảm có đủ buồng tắm và buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc.

Chỗ ở cho người lao động

- Không có một bộ luật hay quy định riêng biệt cho ký túc xá hoặc chỗ ở cho người lao động được cung cấp bởi người sử dụng lao động ở Việt Nam. Tất cả chỗ ở phải tuân thủ những quy định của luật liên quan đến thiết kế, phê duyệt tòa nhà, an toàn phòng cháy chữa cháy.

4. Độ tuổi lao động

- Người lao động chưa thành niên là người lao động dưới 18 tuổi. Người sử dụng lao động chỉ được sử dụng người lao động chưa thành niên vào những công việc phù hợp với sức khỏe để bảo đảm sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách và có trách nhiệm quan tâm chăm sóc người lao động chưa thành niên về các mặt lao động, tiền lương, sức khỏe, học tập trong quá trình lao động. Khi sử dụng người lao động chưa thành niên, người sử dụng lao động phải lập sổ theo dõi riêng, ghi đầy đủ họ tên, ngày tháng năm sinh, công việc đang làm, kết quả những lần kiểm tra sức khỏe định kỳ và xuất trình khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền yêu cầu.
- Khi sử dụng người từ đủ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi thì người sử dụng lao động phải tuân theo quy định sau đây:
 - a) Phải ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người đại diện theo pháp luật và phải được sự đồng ý của người từ đủ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi;
 - b) Bố trí giờ làm việc không ảnh hưởng đến giờ học tại trường học của trẻ em;
 - c) Bảo đảm điều kiện làm việc, an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp với lứa tuổi.

- Không được sử dụng lao động là người dưới 13 tuổi.

5. Lương bổng, phúc lợi

- Mức lương tối thiểu là mức thấp nhất trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất, trong điều kiện lao động bình thường và phải bảo đảm nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ.
- Từ ngày 1/1/2019, quy định mức lương tối thiểu vùng áp dụng đối với người lao động làm việc ở doanh nghiệp như sau:
 - a) Mức 4.180.000 đồng/tháng, áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng I;
 - b) Mức 3.710.000 đồng/tháng, áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng II;
 - c) Mức 3.250.000 đồng/tháng, áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng III;
 - d) Mức 2.920.000 đồng/tháng, áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng IV.
- Lương tối thiểu vùng sẽ được xem xét hằng năm bởi chính phủ. Người sử dụng lao động có nghĩa vụ cập nhật những quy định về lương tối thiểu hằng năm để tuân thủ luật.
- Người lao động làm thêm giờ được trả lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc đang làm như sau:
 - a) Vào ngày thường, ít nhất bằng 150%;
 - b) Vào ngày nghỉ hằng tuần, ít nhất bằng 200%;
 - c) Vào ngày nghỉ lễ, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300% chưa kể tiền lương ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương đối với người lao động hưởng lương ngày. Người lao động làm việc vào ban đêm, thì được trả thêm ít nhất bằng 30% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc của ngày làm việc bình thường
- Người lao động làm công việc yêu cầu kỹ năng hoặc sau khi hoàn thành thời gian thử việc, học nghề, đào tạo nghề được

- trả lương cơ bản cao hơn 7% so với mức lương tối thiểu. Người lao động làm công việc nặng nhọc, độc hại được trả lương cao hơn 5% so với mức lương thấp nhất của công việc tương tự trong điều kiện làm việc bình thường.
- Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc.
 - Người sử dụng lao động, người lao động phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp và được hưởng các chế độ theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội và pháp luật về bảo hiểm y tế.
 - Người lao động được hưởng 12 ngày phép mỗi năm khi làm công việc trong điều kiện bình thường, 14 ngày phép mỗi năm khi làm công việc nặng nhọc, độc hại và 16 ngày phép mỗi năm khi làm công việc cực kỳ nặng nhọc độc hại. Ngày phép được tăng lên 1 ngày sau mỗi 5 năm làm việc.
 - Người lao động có 10 ngày nghỉ lễ hàng năm, được trả nguyên lương như sau:
 - a) Tết Dương lịch: 1 ngày
 - b) Tết Âm lịch: 5 ngày
 - c) Ngày Giải phóng miền Nam: 30/4
 - d) Quốc tế Lao động: 1/5
 - e) Quốc khánh: 2/9
 - f) Giỗ tổ Hùng Vương: 10/3 âm lịch.
 - Người lao động được nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương trong những trường hợp sau:
 - a) Kết hôn: 3 ngày
 - b) Kết hôn của con cái: 1 ngày
 - c) Đám tang của cha, mẹ ruột, cha mẹ chồng/vợ, chồng/vợ và con cái: 3 ngày.
 - Lao động nữ được nghỉ thai sản 6 tháng. Đối với lao động nữ sinh đôi hoặc nhiều hơn thì từ đứa con thứ 2 trở đi, người mẹ được nghỉ thêm 1 tháng cho mỗi đứa con.
 - Người lao động được nghỉ bệnh tối đa 3 tháng khi có giấy yêu cầu của bác sĩ.

- Thành viên của Mạng lưới an toàn vệ sinh viên được hưởng phụ cấp trách nhiệm theo mức thỏa thuận giữa công đoàn và Ban Giám đốc nhà máy, được quy định trong Nội quy về an toàn lao động.
- Đội trưởng, đội phó đội Phòng cháy chữa cháy được hưởng phụ cấp trách nhiệm định kỳ. Mức phụ cấp thấp nhất là 30% lương cơ sở. Thành viên đội Phòng cháy chữa cháy được trả phụ cấp khi được huy động đi học, diễn tập hoặc hỗ trợ chữa cháy. Phụ cấp của thành viên đội phòng cháy chữa cháy không thấp hơn 0.5 ngày lương cho mỗi ngày được huy động đi học, diễn tập và hỗ trợ chữa cháy.

6. Giờ giấc làm việc

- Thời giờ làm việc bình thường không quá 08 giờ trong 01 ngày và 48 giờ trong 01 tuần.
- Mỗi tuần, người lao động được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục. Trong trường hợp đặc biệt do chu kỳ lao động không thể nghỉ hằng tuần, thì người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm cho người lao động được nghỉ tính bình quân 01 tháng ít nhất 04 ngày.
- Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày, trường hợp áp dụng quy định làm việc theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; không quá 30 giờ trong 01 tháng và tổng số không quá 200 giờ trong 01 năm, trừ một số trường hợp đặc biệt do Chính phủ quy định thì được làm thêm giờ không quá 300 giờ trong 01 năm.
- Lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút; trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi, được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc. Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động.
- Thời giờ làm việc của người lao động chưa thành niên từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi không được quá 08 giờ trong 01 ngày và 40 giờ trong 01 tuần.

- Người lao động được nghỉ hưởng lương như sau:
 - a) Nghỉ trong giờ làm việc theo Quy định của Điều 5, nghị định 45/2013/ND-CP.
 - b) Nghỉ giải lao theo tính chất công việc
 - c) Nghỉ cần thiết trong quá trình lao động đã được tính trong định mức lao động cho nhu cầu sinh lý tối thiểu của con người.
 - d) Thời gian nghỉ mỗi ngày 60 phút đối với lao động nuôi con nhỏ dưới 12 tháng.
 - e) Nghỉ mỗi ngày 30 phút đối với phụ nữ trong thời gian hành kinh.
 - f) Thời gian phải ngừng việc không do lỗi của người lao động.
 - g) Thời giờ học tập, huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động.
 - h) Thời gian hội họp, tập huấn do Công đoàn cấp trên yêu cầu cán bộ không chuyên trách theo yêu cầu của luật.
 - i) Thời gian học tập, huấn luyện do yêu cầu của người sử dụng lao động và được sự đồng ý của người lao động.
 - j) Thời gian làm việc được rút ngắn mỗi ngày 60 phút đối với lao động cao tuổi trong năm cuối trước khi nghỉ hưu.
- Tự do giao kết hợp đồng lao động nhưng không được trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội.
- Hợp đồng lao động phải được giao kết theo một trong các loại sau đây: Hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.
- Hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và được làm thành 02 bản, người lao động giữ 01 bản, người sử dụng lao động giữ 01 bản. Đối với công việc tạm thời có thời hạn dưới 03 tháng, các bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói. Phải có thông báo bằng văn bản cho người lao động biết thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động ít nhất 15 ngày trước ngày hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn.
- Các khoản thanh toán cần được trả đầy đủ cho người lao động trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động; trường hợp đặc biệt, có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày. Trả cấp thôi việc, trả cấp mất việc, các khoản bồi thường cần được trả cho người lao động đã làm việc thường xuyên đủ 12 tháng trở lên. Sổ bảo hiểm xã hội và các giấy tờ khác cần được trả lại cho người lao động.
- Doanh nghiệp cho thuê lại lao động phải có giấy phép hoạt động trong lĩnh vực cho thuê lại lao động và cung cấp lao động thuê lại hoạt động trong các ngành nghề được cho phép bởi luật.
- Doanh nghiệp cho thuê lại lao động và bên thuê lại lao động phải ký kết hợp đồng cho thuê lại lao động bằng văn bản, lập thành 02 bản, mỗi bên giữ một bản.
- Thời hạn cho thuê lại lao động tối đa không quá 12 tháng. Cơ sở thuê lao động không được cho thuê lại lao động thuê lại và thu phí từ họ.
- Lao động thuê lại được trả lương không thấp hơn tiền lương của những người lao động của bên thuê lại lao động có cùng

7. Phân biệt đối xử

- Người lao động có các quyền Làm việc, tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp và không bị phân biệt đối xử.
- Nghiêm cấm Phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, màu da, thành phần xã hội, tình trạng hôn nhân, tín ngưỡng, tôn giáo, nhiễm HIV, khuyết tật hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn.

8. Hợp đồng lao động

- Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

trình độ, làm cùng công việc hoặc công việc có giá trị như nhau.

- Lao động người nước ngoài là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam phải thỏa điều kiện không phải là người phạm tội hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật nước ngoài; có giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam cấp. Thời hạn của giấy phép lao động tối đa là 02 năm.
- Doanh nghiệp trong nước chỉ được tuyển lao động là công dân nước ngoài vào làm công việc quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia và lao động kỹ thuật mà lao động Việt Nam chưa đáp ứng được theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh.
- Doanh nghiệp nước ngoài trước khi tuyển dụng lao động là công dân nước ngoài vào làm việc trên lãnh thổ Việt Nam phải giải trình nhu cầu sử dụng lao động và được sự chấp thuận bằng văn bản của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

9. Kỷ luật lao động

- Việc xử lý kỷ luật lao động phải tuân thủ theo các quy định của luật, thỏa ước lao động tập thể đã ký và nội qui lao động (NQLD) của nhà máy.
- Cuộc họp xử lý kỷ luật lao động tối thiểu phải có sự tham gia của người lao động liên quan đến việc kỷ luật, đại diện công đoàn, đại diện người sử dụng lao động. Biên bản họp xử lý kỷ luật phải được thành lập và có đầy đủ chữ ký của người tham gia. Người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động là người có thẩm quyền ra quyết định xử lý kỷ luật lao động.
- Khi xử lý vi phạm kỷ luật lao động, cấm mọi hành vi xâm phạm thân thể, nhân phẩm của NLĐ và cấm dùng hình thức phạt tiền, cắt lương thay việc xử lý kỷ luật.
- Các hình thức kỷ luật lao động bao gồm: khiển trách bằng lời nói hoặc bằng văn bản được áp dụng đối với người lao động (NLĐ) phạm lỗi lần đầu nhưng ở mức độ

nhẹ; kéo dài thời hạn nâng lương không quá 6 tháng; cách chức và sa thải.

- Không được áp dụng nhiều hình thức xử lý kỷ luật lao động đối với một hành vi vi phạm kỷ luật lao động. Khi một NLĐ đồng thời có nhiều hành vi vi phạm kỷ luật lao động thì chỉ áp dụng hình thức kỷ luật cao nhất tương ứng với hành vi vi phạm nặng nhất.
- Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 6 tháng kể từ ngày xảy ra vi phạm, trường hợp đặc biệt không quá 12 tháng.
- NLĐ làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại cho tài sản của doanh nghiệp thì phải bồi thường thiệt hại đã gây ra. Nếu giá trị thiệt hại thực tế không quá 10 tháng lương tối thiểu vùng áp dụng tại nơi người lao động làm việc do Chính phủ công bố, thì phải bồi thường nhiều nhất ba (03) tháng lương ghi trong hợp đồng lao động của tháng trước liền kề trước khi gây thiệt hại và bị khấu trừ dần vào lương. NLĐ phải bồi thường thiệt hại một phần hay toàn bộ theo thời giá thị trường nếu giá trị thiệt hại thực tế từ 10 tháng lương tối thiểu vùng trở lên.

10. Quản lý chuỗi cung ứng

- Nhà máy sản xuất đảm bảo nhà thầu phụ có điều kiện sản xuất phù hợp. Một thỏa thuận với nhà thầu hoặc chủ hợp đồng phải được ký kết, nêu rõ nhiệm vụ và chức năng của mỗi bên trong việc đảm bảo an toàn sản xuất. Việc tham gia đánh giá các nhà cung cấp và nhà thầu phụ chính theo tiêu chuẩn khách hàng nên được tiến hành.

11. Quản lý môi trường

- Bảo vệ môi trường là trách nhiệm và nghĩa vụ của cơ sở và phải dựa trên cơ sở sử dụng hợp lý tài nguyên, giảm thiểu chất thải. Cơ sở phải bảo đảm nguồn lực, trang thiết bị đáp ứng khả năng phòng ngừa và ứng phó sự cố môi trường.

- Cơ sở thực hiện đánh giá tác động môi trường hoặc lập kế hoạch bảo vệ môi trường. Phải thực hiện chương trình quan trắc phát thải và các thành phần môi trường; báo cáo cơ quan quản lý nhà nước theo quy định của pháp luật.
- Cơ sở gây ra ô nhiễm môi trường và mối nguy cho cộng đồng phải thiết lập một hệ thống bảo vệ môi trường và áp dụng các biện pháp hiệu quả để ngăn ngừa và kiểm soát ô nhiễm và các tác hại đến môi trường.
- Việc thu gom, lưu trữ và vận chuyển chất thải phải tuân thủ các quy định để ngăn ngừa ô nhiễm.
- Cơ sở có trách nhiệm tăng cường áp dụng các biện pháp về tiết kiệm tài nguyên và năng lượng; sử dụng tài nguyên, năng lượng tái tạo và sản phẩm, nguyên liệu, năng lượng sạch thân thiện với môi trường; sản xuất sạch hơn; kiểm toán môi trường đối với chất thải và các biện pháp khác để phòng ngừa, giảm thiểu phát sinh chất thải.
- Cơ sở sử dụng thành phần môi trường, được hưởng lợi từ môi trường có nghĩa vụ đóng góp tài chính cho bảo vệ môi trường.
- Cơ sở gây ô nhiễm, sự cố và suy thoái môi trường phải khắc phục, bồi thường thiệt hại và trách nhiệm khác theo quy định của pháp luật.

Phục Lục

Các điều Luật liên quan

Công việc được lựa chọn tự do

- Luật lao động (10/2012/QH13), điều 3, 8, 16, 40 và điều 106 (2).

Sự tự do gia nhập đoàn thể và quyền thương lượng tập thể

- Luật lao động (10/2012/QH13), điều 3 (4), 73, 189, 190 và điều 193.
- Luật công đoàn (12/2012/QH13), điều 5, 10, 14, 24 và điều 26
- Quyết định 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 (1908/QĐ-TLĐ), điều 23.

An toàn và sức khỏe

- Luật an toàn vệ sinh lao động (84/2015/QH13), điều 5, 21, 72, 73, 74
- Nghị định 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 (44/2016/NĐ-CP).
- Nghị định quy định chi tiết thi hành một số điều của luật an toàn, vệ sinh lao động (39/2016/NĐ-CP), điều 36, 37, 38.
- Luật lao động (10/2012/QH13), điều 140, 155.
- Nghị định quy định chi tiết một số điều của bộ luật lao động về chính sách đối với lao động nữ (85/2015/NĐ-CP), điều 7.

An toàn cháy nổ

- Luật phòng cháy và chữa cháy (27/2001/QH10), điều 20 và 31.
- Nghị định quy định chi tiết thi hành một số điều của luật phòng cháy và chữa cháy và luật sửa đổi, bổ sung một số điều của luật phòng cháy và chữa cháy (79/2014/NĐ-CP), điều 7 và 21.

- Tiêu chuẩn Việt Nam về phòng cháy, chống cháy cho nhà và công trình – yêu cầu thiết kế (TCVN 2622:1995).
- Quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn cháy cho nhà và công trình (QCVN 06:2010).
- Tiêu chuẩn Việt Nam về phương tiện phòng cháy và chữa cháy cho nhà và công trình – trang bị, bố trí, kiểm tra, bảo dưỡng (TCVN 3890:2009).
- Tiêu chuẩn Việt Nam về hệ thống báo cháy – yêu cầu kỹ thuật (TCVN 5738:2001).
- Tiêu chuẩn Việt Nam về phòng cháy, chữa cháy – bình chữa cháy xách tay và xe đẩy chữa cháy – phần 1: lựa chọn và bố trí (TCVN 7435-1:2004).
- Tiêu chuẩn Việt Nam về phòng cháy chữa cháy-hệ thống sprinkler tự động-yêu cầu thiết kế và lắp đặt (TCVN 7336:2003).

An toàn sử dụng máy móc và hóa chất

- Luật hóa chất (06/2007/QH12), điều 30.
- Nghị định quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của luật hóa chất (113/2017/NĐ-CP), điều 20, 21.
- Thông tư hướng dẫn quản lý vệ sinh lao động và sức khỏe người lao động (19/2016/TT-BYT), điều 5.

Quản lý môi trường

- Luật bảo vệ môi trường (55/2014/QH13), điều 4, 19, 20, 26, 27, 31, 33, 68, 90, 91, 104, 107 và 125.
- Luật tài nguyên nước (17/2012/QH13), điều 28 và 44.
- Nghị định sửa đổi, bổ sung một số điều của các nghị định quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành Luật bảo vệ môi trường (40/2019/NĐ-CP), điều 2 (18).
- Nghị định về quản lý chất thải và phế liệu (38/2015/NĐ-CP), điều 4.

Kỷ luật lao động

- Luật lao động (10/2012/QH13), điều 19 (2), 123, 124, 125, 126, 128, 129 và 130.
- Nghị định sửa đổi, bổ sung một số điều 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 (148/2018/NĐ-CP), mục 12 và 13.
- Nghị định quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động (05/2015/NĐ-CP), điều 29, 30, 31 và 32.

- Nghị Định 45/2013/ND-CP về thời giờ nghỉ ngơi.

Phân biệt đối xử

- Luật lao động (10/2012/QH13), điều 5, 8.

Độ tuổi lao động

- Luật lao động (10/2012/QH13), điều 161, 162, 163, 164.

Lương bổng và phúc lợi

- Luật lao động (10/2012/QH13), điều 91 quy định lương tối thiểu.
- Nghị định 157/2018/NĐ-CP quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động.
- Luật lao động (10/2012/QH13), điều 97 quy định lương tăng ca.
- Nghị định 05/2015/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của bộ luật lao động, điều 25.
- Thông tư 23/2015/TT-BLĐTBXH 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.
- Luật lao động (10/2012/QH13), điều 48 quy định trợ cấp thôi việc.
- Nghị định 05/2015/nđ-cp điều 14 quy định trợ cấp thôi việc,
- Luật lao động (10/2012/QH13), điều 186 quy định bảo hiểm xã hội.
- Nghị Định 79/2014/ND-CP về phụ cấp PCCC.

Giờ làm việc

- Luật lao động (10/2012/QH13), điều 104, 106, 110 quy định thời gian làm việc.
- Nghị định 85/2015/ND-CP quy định chi tiết một số điều của bộ luật lao động về chính sách đối với lao động nữ, điều 7.
- Luật lao động (10/2012/QH13), điều 63 quy định thời gian làm việc của lao động trẻ.

Liên hệ

Tony Bevan

Sustainability Director

tony.bevan@kingfisher.com

Samuel Shum

Head of Responsible Sourcing (Far East)

+852 3913 9000

samuel.shum@kingfishersourcing.com

Kingfisher Asia Ltd

2/F, KOHO, 73-75 Hung To Road

Kwun Tong, Kowloon, Hong Kong

Frank Xie

Responsible Sourcing Manager

+86 755 3336 0700

frank.xie@kingfishersourcing.com

Kingfisher (Shanghai) Sourcing
Consultancy Co., Ltd.

Shenzhen Branch

2/F, B&Q office, No. 255, Block 3,

Shahe Road East, Shenzhen

518055 P.R. China

Tuyên bố miễn trừ trách nhiệm

Tài liệu được biên soạn từ nhiều nguồn luật công khai khác nhau. Chúng tôi đã nỗ lực để tất cả các thông tin về luật và quy định có liên quan đều được đưa vào trong quá trình biên soạn nhưng không tránh khỏi thiếu sót. Vì vậy, tài liệu này được tạo ra chỉ nhằm mục đích hướng dẫn và chúng tôi xin phép từ chối bất kỳ trách nhiệm pháp lý nào phát sinh liên quan tới nội dung tài liệu.



Kingfisher plc
1 Paddington Square, London W2 1GG
Telephone: +44 (0)20 7372 8008
www.kingfisher.com



castorama



SCREWFIX

