

CHÍNH PHỦ

Số: 141/2005/NĐ-CP

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc***Hà Nội, ngày 11 tháng 11 năm 2005***NGHỊ ĐỊNH****Về quản lý lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài****CHÍNH PHỦ**

Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;

Căn cứ Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật ngày 12 tháng 11 năm 1996; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật ngày 16 tháng 12 năm 2002;

Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 23 tháng 6 năm 1994; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động ngày 02 tháng 4 năm 2002;

Căn cứ Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính năm 2002;

Căn cứ ý kiến của Ủy ban Thường vụ Quốc hội tại Văn bản số 1357/VPQH-CVĐXH ngày 03 tháng 8 năm 2005 của Văn phòng Quốc hội;

Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội,

NGHỊ ĐỊNH:**Chương I****NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG****Điều 1. Đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài**

1. Đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài là một hoạt động kinh tế - xã hội góp phần tạo việc làm, tăng thu nhập, nâng cao trình độ nghề nghiệp, tác phong làm việc tiên tiến cho người lao động.

2. Nhà nước khuyến khích các cơ quan, tổ chức, người Việt Nam ở trong nước và ngoài nước tham gia vào việc mở thị trường, tìm đối tác, hợp đồng để tạo điều kiện cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài phù hợp với pháp luật quốc tế, pháp luật Việt Nam và pháp luật nước sở tại.

09685567

Điều 2. Phạm vi điều chỉnh

Nghị định này quy định trách nhiệm của doanh nghiệp đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài (sau đây gọi là doanh nghiệp), của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài (sau đây gọi là người lao động), người bảo lãnh cho người lao động và của các cơ quan, tổ chức trong việc quản lý người lao động; những hành vi vi phạm và việc xử lý các hành vi vi phạm về quản lý nhà nước trong lĩnh vực xuất khẩu lao động.

Điều 3. Đối tượng áp dụng

1. Doanh nghiệp.
2. Người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài theo quy định của pháp luật.
3. Người bảo lãnh cho người lao động.
4. Tổ chức, cá nhân có liên quan đến hoạt động xuất khẩu lao động.

Điều 4. Các hành vi bị nghiêm cấm

1. Đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở khu vực, nghề và công việc mà pháp luật Việt Nam hoặc pháp luật nước tiếp nhận lao động cấm.
2. Lợi dụng danh nghĩa đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài để tổ chức đưa công dân Việt Nam ra nước ngoài trái pháp luật.
3. Lợi dụng danh nghĩa đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài để tổ chức tuyển chọn, đào tạo, thu tiền của người lao động trái quy định của pháp luật.

4. Tổ chức đưa người lao động ra nước ngoài làm việc mà không đăng ký hợp đồng theo quy định của pháp luật.

5. Bỏ trốn ngay sau khi nhập cảnh vào nước tiếp nhận lao động.

6. Tự ý bỏ nơi đang làm việc theo hợp đồng lao động.

7. Không về nước khi chấm dứt hợp đồng lao động theo thời hạn quy định của nước sở tại.

8. Tổ chức, lôi kéo, kích động, ép buộc người lao động đình công trái pháp luật của nước sở tại.

9. Tổ chức môi giới, lôi kéo, dụ dỗ, lừa gạt người lao động Việt Nam ở nước ngoài bỏ nơi làm việc theo hợp đồng lao động.

Chương II

TRÁCH NHIỆM CỦA DOANH NGHIỆP ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI

Điều 5. Tuyển chọn lao động

Doanh nghiệp quy định tại khoản 1 Điều 3 của Nghị định này phải trực tiếp tuyển chọn lao động; phối hợp với chính quyền địa phương thông báo công khai về số lượng lao động tuyển chọn, giới tính, độ tuổi, ngành nghề, thời hạn hợp đồng, điều kiện làm việc và sinh hoạt, tiền công, tiền làm thêm giờ và các khoản

thu nhập khác (nếu có), bảo hiểm xã hội, các khoản chi phí mà người lao động phải nộp trước khi đi và trong thời gian làm việc ở nước ngoài.

Điều 6. Tổ chức đào tạo, giáo dục định hướng

Doanh nghiệp có trách nhiệm tổ chức dạy ngoại ngữ, giáo dục định hướng và bổ túc kỹ năng nghề cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài; kiểm tra cấp chứng chỉ cho người lao động khi kết thúc khóa học theo quy định của pháp luật.

Điều 7. Ký hợp đồng với người lao động và ký hợp đồng bảo lãnh

Doanh nghiệp có trách nhiệm ký “Hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài” với người lao động và “Hợp đồng bảo lãnh” với người bảo lãnh cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài.

Điều 8. Đưa người lao động đến nơi làm việc ở nước ngoài

Doanh nghiệp có trách nhiệm phối hợp với đối tác nước ngoài, người sử dụng lao động đưa người lao động đến nơi làm việc theo hợp đồng đã ký với phía nước ngoài.

Điều 9. Quản lý và giải quyết các vấn đề phát sinh đối với người lao động

Doanh nghiệp có trách nhiệm sau:

1. Cử cán bộ đại diện doanh nghiệp kiểm tra, giám sát việc thực hiện hợp

đồng; bảo vệ lợi ích hợp pháp của người lao động.

2. Cùng với đối tác và người sử dụng lao động nước ngoài giải quyết các vấn đề phát sinh đối với người lao động trong các trường hợp:

a) Người sử dụng lao động thực hiện không đúng hợp đồng lao động đã ký với người lao động;

b) Người lao động bị tai nạn lao động, tai nạn rủi ro hoặc bị bệnh nghề nghiệp, bị xâm hại danh dự, nhân phẩm;

c) Người lao động bị chết.

3. Tư vấn, hỗ trợ người lao động trong trường hợp có tranh chấp về quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động.

4. Phối hợp với đối tác, gia đình và người bảo lãnh vận động, thuyết phục người lao động đã bỏ trốn trở lại nơi làm việc theo hợp đồng; nếu người lao động không thực hiện, doanh nghiệp phải báo cáo với Cục quản lý lao động ngoài nước, cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự hoặc các cơ quan khác được ủy nhiệm thực hiện chức năng lãnh sự của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (sau đây gọi chung là Cơ quan đại diện Việt Nam) ở nước sở tại để xử lý theo quy định của Nghị định này.

5. Cung cấp thông tin cho Cơ quan đại diện Việt Nam ở nước sở tại để cấp giấy tờ cho người lao động về nước.

Điều 10. Thanh lý hợp đồng với người lao động

Doanh nghiệp thanh lý “Hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài” với người lao động theo quy định của pháp luật Việt Nam.

Điều 11. Trách nhiệm của doanh nghiệp đối với cơ quan nhà nước

1. Đăng ký hợp đồng theo quy định của pháp luật.

2. Báo cáo danh sách người lao động đã đưa đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của pháp luật; báo cáo định kỳ, báo cáo các trường hợp người lao động bị chết, bị tai nạn, bị mất tích, đình công, xí nghiệp bị phá sản, người lao động bỏ trốn và các phát sinh khác có liên quan gửi Cục quản lý lao động ngoài nước và Cơ quan đại diện Việt Nam ở nước sở tại theo quy định của pháp luật.

Chương III

TRÁCH NHIỆM CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ NGƯỜI BẢO LÃNH CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI

Điều 12. Tham gia tuyển chọn

Khi tham gia tuyển chọn, người lao động có trách nhiệm tìm hiểu kỹ các nội dung: chính sách, pháp luật của Việt Nam và nước sở tại; tiêu chuẩn và điều kiện tuyển chọn; thời hạn hợp đồng; loại công việc sẽ làm; nơi làm việc; điều kiện

làm việc và sinh hoạt; tiền công, tiền làm thêm giờ và các khoản thu nhập khác (nếu có); chế độ bảo hiểm; các khoản chi phí mà người lao động phải nộp trước khi đi và trong thời gian làm việc ở nước ngoài; những thông tin cần thiết khác trong hợp đồng.

Điều 13. Tham gia các khóa đào tạo, giáo dục định hướng

Trước khi đi làm việc ở nước ngoài, người lao động phải tham gia đầy đủ các khóa đào tạo, các kỳ kiểm tra về ngoại ngữ, giáo dục định hướng, bổ túc tay nghề theo quy định.

Điều 14. Ký hợp đồng với doanh nghiệp

1. Ký “Hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài” với doanh nghiệp sau khi đã nghiên cứu kỹ các điều kiện trong hợp đồng.

2. Thực hiện đầy đủ các nội dung trong “Hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài” đã ký với doanh nghiệp.

3. Lựa chọn và giới thiệu người bảo lãnh để ký “Hợp đồng bảo lãnh” với doanh nghiệp.

Điều 15. Thực hiện hợp đồng làm việc ở nước ngoài

Trong thời gian làm việc ở nước ngoài, người lao động có trách nhiệm:

1. Đến làm việc tại nơi được thỏa thuận trong “Hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài” đã ký với doanh nghiệp.

2. Ký, thực hiện đúng các điều khoản trong hợp đồng lao động với người sử dụng lao động và nội quy nơi làm việc.

3. Không được tự ý rời bỏ nơi làm việc theo hợp đồng lao động đã ký.

4. Khi có tranh chấp về quan hệ lao động với người sử dụng lao động hoặc bị xâm hại danh dự, nhân phẩm phải thông báo ngay cho doanh nghiệp đưa đi và Cơ quan đại diện Việt Nam ở nước sở tại để được hỗ trợ kịp thời.

5. Tuân thủ pháp luật, tôn trọng phong tục, tập quán của nước sở tại.

6. Về nước khi chấm dứt hợp đồng lao động theo đúng thời hạn quy định của pháp luật nước sở tại.

Điều 16. Người bảo lãnh cho người lao động

1. Người bảo lãnh cho người lao động là người được người lao động lựa chọn, giới thiệu và được doanh nghiệp chấp nhận để ký hợp đồng bảo lãnh với doanh nghiệp. Người bảo lãnh phải có đủ các điều kiện sau:

a) Có đầy đủ năng lực hành vi dân sự để giao kết “Hợp đồng bảo lãnh”;

b) Có khả năng về kinh tế đáp ứng điều kiện trong “Hợp đồng bảo lãnh” hoặc có uy tín, trách nhiệm để đảm bảo việc người lao động thực hiện các nghĩa vụ của mình.

2. Người bảo lãnh có trách nhiệm:

a) Ký “Hợp đồng bảo lãnh” với doanh nghiệp để bảo đảm việc thực hiện nghĩa vụ của người lao động với doanh nghiệp đó;

b) Thực hiện toàn bộ nghĩa vụ đã cam kết trong “Hợp đồng bảo lãnh” thay cho người lao động trong trường hợp người lao động không thực hiện nghĩa vụ đối với doanh nghiệp theo quy định của pháp luật;

c) Vận động, giáo dục người lao động, gia đình người lao động thực hiện các nghĩa vụ của mình theo hợp đồng đã ký với doanh nghiệp.

3. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với Bộ Tư pháp hướng dẫn việc bảo lãnh cho người lao động.

Chương IV

TRÁCH NHIỆM CỦA CÁC CƠ QUAN NHÀ NƯỚC

Điều 17. Trách nhiệm của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

1. Thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn theo quy định của pháp luật.

2. Chỉ đạo việc tuyên truyền, phổ biến nội dung của Nghị định này và các văn bản pháp luật có liên quan tới các doanh nghiệp và người lao động; chỉ đạo kiểm tra, thanh tra các doanh nghiệp thực hiện trách nhiệm theo quy định của Nghị định này.

3. Phối hợp với Bộ Ngoại giao hướng dẫn việc quản lý lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài.

4. Phối hợp với các Bộ, ngành và Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, cơ quan chủ quản của các doanh nghiệp giải quyết các vấn đề phát sinh trong việc quản lý lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài.

5. Phối hợp với Cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài thỏa thuận với các cơ quan chức năng của bên nước ngoài về văn bản thông báo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 31 của Nghị định này phù hợp với yêu cầu của từng thị trường.

Điều 18. Trách nhiệm của Bộ Ngoại giao

1. Cùng với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, các Bộ, ngành có liên quan nghiên cứu, đề xuất với Chính phủ về chủ trương, chính sách trong lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài; tìm hiểu thông tin để phát triển thị trường đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài; xử lý những vấn đề phát sinh liên quan đến lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài.

2. Chỉ đạo, hướng dẫn các Cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài thực hiện bảo hộ lãnh sự và pháp lý đối với người lao động là công dân Việt Nam ở nước ngoài phù hợp với quy định hiện hành của pháp luật Việt Nam, Điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên.

Điều 19. Trách nhiệm của Bộ Công an

1. Chỉ đạo lực lượng công an các cấp nắm tình hình các tổ chức, cá nhân hoạt động liên quan đến lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài nhằm phòng ngừa, phát hiện và kịp thời xử lý các vi phạm pháp luật.

2. Phối hợp với các Bộ, ngành, cơ quan liên quan tuyên truyền, phát động phong trào quần chúng tham gia phòng, chống, tố giác tội phạm trong lĩnh vực hoạt động xuất khẩu lao động.

3. Phối hợp với Cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chỉ đạo cơ quan có thẩm quyền kịp thời điều tra, xử lý đối với những trường hợp phát hiện có dấu hiệu phạm tội theo quy định của pháp luật.

4. Phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài trong việc tiếp nhận người lao động Việt Nam bị nước ngoài trục xuất hoặc bị buộc về nước theo quy định của Nghị định này.

Điều 20. Trách nhiệm của Bộ Y tế

1. Chỉ định các cơ sở y tế có đủ điều kiện được khám và chứng nhận sức khỏe cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

2. Chủ trì, phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, cơ quan có thẩm quyền của nước ngoài quy định điều kiện, tiêu chuẩn sức khỏe của người lao

động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài phù hợp với từng thị trường.

3. Chỉ đạo, kiểm tra thanh tra, và xử lý vi phạm của các cơ sở y tế trong việc tổ chức khám sức khỏe cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của pháp luật.

Điều 21. Trách nhiệm của Bộ Tài chính

1. Chủ trì, phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và các Bộ, ngành có liên quan quy định chế độ tài chính trong lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

2. Phối hợp với Bộ Ngoại giao, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn cơ chế tài chính để Cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài đưa người lao động Việt Nam về nước theo quy định của Nghị định này.

Điều 22. Trách nhiệm của Cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài

1. Nghiên cứu, tìm hiểu thị trường, chính sách và phương thức tiếp nhận lao động nước ngoài của các nước để đề xuất với Chính phủ.

2. Hướng dẫn các doanh nghiệp tiếp cận thị trường, ký kết hợp đồng hợp tác lao động theo đúng pháp luật Việt Nam và pháp luật nước sở tại.

3. Hỗ trợ cơ quan chuyên môn ở Việt Nam trong việc thẩm định các điều kiện và tính khả thi của các hợp đồng tiếp

nhận lao động, tư cách pháp nhân của đối tác nước ngoài.

4. Hướng dẫn, kiểm tra hoạt động của đại diện các doanh nghiệp Việt Nam tại nước ngoài về trách nhiệm quản lý, xử lý các vấn đề phát sinh đối với người lao động.

5. Bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động làm việc ở nước ngoài; xử lý đối với hành vi vi phạm của người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài theo quy định của Nghị định này.

6. Báo cáo và kiến nghị cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam giải quyết đối với những trường hợp có dấu hiệu vi phạm nghiêm trọng quy định của pháp luật Việt Nam.

7. Phối hợp với các cơ quan chức năng Việt Nam và nước sở tại, với các doanh nghiệp đưa người lao động vi phạm về nước.

Điều 23. Trách nhiệm của Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương

1. Thường xuyên tổ chức tuyên truyền, giáo dục, phổ biến chủ trương chính sách, pháp luật của Nhà nước trong lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

2. Thực hiện quản lý nhà nước trên địa bàn, quy định trách nhiệm của gia đình người lao động đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài; thường xuyên kiểm tra, thanh tra và xử lý kịp

thời các vi phạm trong hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài của các doanh nghiệp tại địa phương.

3. Chỉ đạo Ủy ban nhân dân các cấp và các cơ quan chuyên môn của địa phương thực hiện các nhiệm vụ sau đây:

a) Phối hợp với các doanh nghiệp trong việc tạo nguồn và giới thiệu người lao động có ý thức tổ chức, kỷ luật, chấp hành tốt các quy định của pháp luật để tham gia dự tuyển đi lao động ở nước ngoài;

b) Khen thưởng các đơn vị, cá nhân, gia đình có thành tích xuất sắc trong hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài; công bố công khai danh sách những người bị xử phạt, tạo dư luận xã hội phê phán những người vi phạm; vận động gia đình người lao động vi phạm động viên họ tự nguyện về nước.

Chương V

XỬ LÝ ĐỐI VỚI HÀNH VI VI PHẠM VỀ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC TRONG HOẠT ĐỘNG XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG

Mục 1

HÌNH THỨC XỬ PHẠT VÀ THỜI HIỆU XỬ PHẠT

Điều 24. Các hình thức xử phạt và biện pháp khắc phục hậu quả

1. Đối với mỗi hành vi vi phạm hành chính, tổ chức, cá nhân vi phạm phải chịu một trong các hình thức xử phạt chính sau đây:

a) Cảnh cáo;

b) Phạt tiền tối đa đến 20.000.000 (hai mươi triệu) đồng.

2. Tùy theo tính chất, mức độ vi phạm, doanh nghiệp vi phạm hành chính có thể bị áp dụng hình thức xử phạt bổ sung tước quyền sử dụng giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động có thời hạn (ba tháng hoặc sáu tháng).

3. Ngoài các hình thức xử phạt chính xử phạt bổ sung quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này, tổ chức, cá nhân vi phạm còn có thể bị áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả sau đây:

a) Tạm đình chỉ, đình chỉ thực hiện hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài;

b) Tổ chức đưa người lao động Việt Nam về nước theo yêu cầu của nước sở tại hoặc cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam;

c) Bồi hoàn thiệt hại và chịu mọi chi phí phát sinh do hành vi vi phạm hành chính gây ra;

d) Buộc về nước đối với người lao động bị xử phạt vi phạm hành chính ở ngoài nước;

đ) Thu hồi giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động.

Điều 25. Thời hiệu xử phạt vi phạm

Thời hiệu xử phạt hành chính đối với các hành vi vi phạm quy định tại Nghị định này là một năm, kể từ ngày có hành vi vi phạm hành chính; nếu quá thời hạn nêu trên thì không xử phạt nhưng vẫn bị áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả được quy định tại khoản 3 Điều 24 của Nghị định này.

Mục 2

HÀNH VI VI PHẠM, HÌNH THỨC VÀ MỨC XỬ PHẠT

Điều 26. Xử lý vi phạm đối với doanh nghiệp

1. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 200.000 (hai trăm nghìn) đồng đến 500.000 (năm trăm nghìn) đồng đối với doanh nghiệp có một trong các hành vi sau đây:

a) Không báo cáo hoặc báo cáo không đầy đủ nội dung về các đơn vị, tổ chức thuộc doanh nghiệp được giao nhiệm vụ liên quan đến hoạt động xuất khẩu lao động;

b) Đăng ký không đầy đủ số lượng lao động đưa đi làm việc ở nước ngoài đối với hợp đồng đã được đăng ký và chấp thuận của cơ quan có thẩm quyền;

c) Vi phạm quy định tại khoản 1 Điều 9 của Nghị định này.

2. Phạt tiền từ 5.000.000 (năm triệu) đồng đến 10.000.000 (mười triệu) đồng đối với doanh nghiệp, tổ chức có hành vi vi phạm một trong các quy định tại Điều 8, khoản 3 Điều 9, Điều 10, Điều 11 của Nghị định này.

3. Phạt tiền từ 10.000.000 (mười triệu) đồng đến 15.000.000 (mười lăm triệu) đồng đối với doanh nghiệp có một trong các hành vi sau đây:

a) Vi phạm quy định tại Điều 5, Điều 6, Điều 7 và khoản 2 Điều 9 của Nghị định này;

b) Thu phí tuyển chọn của người lao động;

c) Không đóng góp vào quỹ hỗ trợ xuất khẩu lao động theo quy định của pháp luật;

d) Không bồi thường thiệt hại cho người lao động do vi phạm hợp đồng;

đ) Thu và quản lý tiền đặt cọc của người lao động không đúng quy định;

e) Thu phí dịch vụ xuất khẩu lao động không đúng quy định;

g) Không báo cáo với cơ quan có thẩm quyền trước khi ký kết hợp đồng đưa lao động đi làm các nghề đặc thù; ký kết hợp đồng tiếp nhận số lượng lớn lao động; hợp đồng đưa lao động đi làm việc ở

những nơi chưa có lao động Việt Nam hoặc chưa có Cơ quan đại diện của Việt Nam ở nước ngoài;

h) Thiếu trách nhiệm trong giải quyết tranh chấp gây phương hại đến quyền lợi hợp pháp của người lao động.

4. Phạt tiền từ 15.000.000 (mười lăm triệu) đồng đến 20.000.000 (hai mươi triệu) đồng đối với doanh nghiệp có một trong các hành vi sau đây:

a) Không được phép của cơ quan có thẩm quyền mà tiến hành tuyển chọn, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài;

b) Vi phạm quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 4 của Nghị định này;

c) Lợi dụng danh nghĩa đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài để tổ chức tuyển chọn, đào tạo, giáo dục định hướng nhằm thu lời bất chính;

d) Thiếu trách nhiệm trong công tác quản lý làm phương hại nghiêm trọng đến lợi ích của người lao động.

5. Hình thức xử phạt bổ sung:

Ngoài hình thức xử phạt chính, tùy theo mức độ vi phạm, doanh nghiệp có thể bị tước quyền sử dụng giấy phép có thời hạn nếu vi phạm một trong các quy định tại khoản 2, khoản 3, điểm a, c, d khoản 4 Điều này.

6. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Doanh nghiệp bị tạm đình chỉ thực hiện hợp đồng trong trường hợp vi phạm một trong các quy định tại điểm a, b, c, e và h khoản 3 Điều này.

b) Doanh nghiệp bị đình chỉ thực hiện hợp đồng trong trường hợp sau khi hết thời gian bị tạm đình chỉ thực hiện hợp đồng nhưng vẫn không khắc phục được hậu quả do hành vi vi phạm gây ra;

c) Doanh nghiệp bị người có thẩm quyền thu hồi giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động nếu vi phạm quy định tại điểm b khoản 4 Điều này hoặc bị xử phạt hành chính từ hai lần trở lên trong thời hạn 12 tháng;

d) Doanh nghiệp phải tổ chức đưa người lao động về nước theo yêu cầu của nước sở tại hoặc cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam;

đ) Doanh nghiệp phải bồi hoàn những thiệt hại và chịu mọi chi phí phát sinh gây ra cho người lao động.

Điều 27. Xử lý vi phạm đối với người lao động làm việc ở nước ngoài

1. Phạt cảnh cáo đối với người lao động có một trong các hành vi vi phạm quy định tại các khoản 5, 6, 7 và 9 Điều 4 của Nghị định này.

2. Người lao động bị xử phạt theo quy định tại khoản 1 Điều này bị áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả buộc về nước.

Mục 3**THẨM QUYỀN XỬ PHẠT****Điều 28. Thẩm quyền xử phạt đối với những vi phạm ở trong nước**

1. Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có quyền:

- a) Phạt cảnh cáo;
- b) Phạt tiền đến 20.000.000 (hai mươi triệu) đồng;
- c) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại điểm đ khoản 6 Điều 26 của Nghị định này.

2. Thanh tra viên lao động đang thi hành công vụ có quyền:

- a) Phạt cảnh cáo;
- b) Phạt tiền đến 200.000 (hai trăm nghìn) đồng.

3. Chánh Thanh tra lao động cấp Sở có quyền:

- a) Phạt cảnh cáo;
- b) Phạt tiền đến 20.000.000 (hai mươi triệu) đồng.

4. Chánh Thanh tra lao động cấp Bộ có quyền:

- a) Phạt cảnh cáo;
- b) Phạt tiền đến 20.000.000 (hai mươi triệu) đồng;

c) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại các điểm a, b và đ khoản 6 Điều 26 của Nghị định này.

5. Cục trưởng Cục Quản lý lao động ngoài nước có quyền:

- a) Phạt cảnh cáo;
- b) Phạt tiền đến 20.000.000 (hai mươi triệu) đồng;
- c) Áp dụng biện pháp xử phạt bổ sung theo quy định tại khoản 5 Điều 26 của Nghị định này.

Những người có thẩm quyền theo quy định tại các khoản 1, 2, 3 và 4 Điều này khi tiến hành xử phạt nếu thấy cần áp dụng biện pháp xử phạt bổ sung quy định tại khoản 5 Điều 26 của Nghị định này thì kiến nghị Cục trưởng Cục Quản lý lao động ngoài nước xem xét, quyết định.

d) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại điểm a, b, d và đ khoản 6 Điều 26 của Nghị định này.

6. Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xem xét, quyết định thu hồi giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động quy định tại điểm c khoản 6 Điều 26 của Nghị định này theo đề nghị của những người có thẩm quyền quy định tại khoản 1, khoản 4 và khoản 5 Điều này.

Điều 29. Thẩm quyền xử phạt đối với người lao động ở nước ngoài

Người đứng đầu Cơ quan đại diện Việt

Nam ở nước ngoài có quyền quyết định xử phạt hành chính và áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả đối với người lao động theo quy định tại Điều 27 của Nghị định này.

Mục 4

THỦ TỤC XỬ PHẠT VÀ THI HÀNH QUYẾT ĐỊNH XỬ PHẠT

Điều 30. Thủ tục xử phạt và thi hành quyết định xử phạt đối với những vi phạm ở trong nước

Đối với những vi phạm xảy ra ở trong nước, thủ tục xử phạt và thi hành quyết định xử phạt được áp dụng theo quy định tại Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính năm 2002.

Điều 31. Thủ tục xử phạt và thi hành quyết định xử phạt đối với những vi phạm ở nước ngoài

1. Thủ tục lập biên bản

a) Khi nhận được văn bản thông báo của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền nước sở tại hoặc thông báo của người sử dụng lao động về việc người lao động có hành vi vi phạm quy định tại khoản 5, 6, 7, 9 Điều 4 của Nghị định này, viên chức ngoại giao, viên chức lãnh sự trong Cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài có trách nhiệm lập biên bản vi phạm hành chính theo mẫu quy định;

b) Biên bản vi phạm hành chính phải

ghi rõ ngày, tháng, năm, địa điểm lập biên bản; họ, tên, chức vụ người lập biên bản; họ, tên, địa chỉ, nghề nghiệp người vi phạm; ngày, tháng, năm, địa điểm xảy ra vi phạm; hành vi vi phạm; lời khai của người vi phạm (nếu có) hoặc người lao động Việt Nam cùng làm việc;

c) Biên bản phải được lập ít nhất thành ba bản, có chữ ký của người lập biên bản, người vi phạm hoặc người xác nhận hành vi vi phạm quy định tại điểm b khoản này (nếu có); trường hợp biên bản gồm nhiều tờ thì phải ký vào từng tờ. Nếu người vi phạm hoặc người xác nhận hành vi vi phạm từ chối ký thì người lập biên bản phải ghi rõ lý do vào biên bản. Biên bản lập xong phải được giao cho người vi phạm một bản (nếu có mặt).

2. Quyết định xử phạt

a) Thời hạn ra quyết định xử phạt là 10 (mười) ngày, kể từ ngày lập biên bản về vi phạm hành chính; đối với vụ vi phạm có nhiều tình tiết phức tạp thì thời hạn chậm nhất để ra quyết định xử phạt là 30 (ba mươi) ngày, kể từ ngày lập biên bản vi phạm hành chính.

Người có thẩm quyền xử phạt nếu có lỗi trong việc không ra quyết định xử phạt thì bị xử lý theo quy định tại Điều 121 của Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính năm 2002.

b) Quyết định xử phạt phải ghi rõ ngày, tháng, năm ra quyết định; họ, tên, chức vụ của người ra quyết định; họ, tên, địa

chỉ, nghề nghiệp của người vi phạm; hành vi vi phạm; những tình tiết liên quan đến việc giải quyết vụ vi phạm; điều, khoản của văn bản pháp luật được áp dụng; hình thức xử phạt chính, biện pháp khắc phục hậu quả; thời hạn, nơi thi hành quyết định xử phạt và chữ ký của người ra quyết định xử phạt.

Trong quyết định xử phạt cũng phải ghi rõ người bị xử phạt nếu không tự nguyện chấp hành thì bị cưỡng chế thi hành; quyền khiếu nại, khởi kiện đối với quyết định xử phạt hành chính theo quy định của pháp luật.

c) Quyết định xử phạt được gửi cho người có hành vi vi phạm trong thời hạn ba ngày, kể từ ngày ra quyết định xử phạt.

Trường hợp không xác định được nơi cư trú của người bị xử phạt thì trong thời hạn ba ngày, kể từ ngày ra quyết định, quyết định xử phạt phải được niêm yết tại Cơ quan đại diện Việt Nam ở nước sở tại, gửi cho Cục Quản lý lao động ngoài nước để thông báo cho các cơ quan, cá nhân có liên quan.

d) Quyết định xử phạt có hiệu lực kể từ ngày ký. Trường hợp không xác định được nơi cư trú của người bị xử phạt thì quyết định xử phạt có hiệu lực sau 15 ngày, kể từ ngày niêm yết tại Cơ quan đại diện Việt Nam ở nước sở tại.

3. Chấp hành quyết định xử phạt

a) Người bị xử phạt phải chấp hành

quyết định xử phạt trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày quyết định xử phạt có hiệu lực;

b) Trong thời hạn quy định tại điểm a khoản này mà người bị xử phạt không tự nguyện chấp hành quyết định xử phạt thì trong thời hạn ba ngày, kể từ ngày hết thời hạn tự nguyện chấp hành quyết định xử phạt, người có thẩm quyền xử phạt ra thông báo bằng văn bản về việc không chấp hành quyết định xử phạt, niêm yết thông báo đó tại Cơ quan đại diện Việt Nam ở nước sở tại; gửi cho Cục Quản lý lao động ngoài nước để thông báo cho các cơ quan, cá nhân có liên quan;

c) Sau 30 ngày, kể từ ngày thông báo về việc không chấp hành quyết định xử phạt quy định tại điểm b khoản này mà người bị xử phạt vẫn không chấp hành quyết định xử phạt thì có thể bị truy cứu trách nhiệm hình sự về tội ở lại nước ngoài trái phép theo quy định tại Điều 274 Bộ luật Hình sự.

4. Biện pháp đảm bảo thực hiện quyết định xử phạt

Cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài có trách nhiệm cấp giấy tờ cần thiết cho người bị xử phạt về nước theo quy định của pháp luật; phối hợp với các cơ quan chức năng của nước sở tại, doanh nghiệp Việt Nam và gia đình người bị xử phạt mua vé máy bay cho người bị xử phạt về nước trong trường

hợp người bị xử phạt không có khả năng tài chính để mua vé máy bay.

Mục 5

KHIẾU NẠI, TỔ CÁO

Điều 32. Khiếu nại, tố cáo

Việc khiếu nại, tố cáo và giải quyết khiếu nại, tố cáo trong lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài thực hiện theo quy định của pháp luật về khiếu nại, tố cáo.

Chương VI

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 33. Hiệu lực thi hành

Nghị định này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày, kể từ ngày đăng Công báo.

Bãi bỏ Điều 17 Nghị định số 113/2004/

NĐ-CP ngày 16 tháng 4 năm 2004 của Chính phủ và những quy định trái với Nghị định này.

Điều 34. Tổ chức thực hiện

1. Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với các Bộ, ngành có liên quan hướng dẫn, tổ chức thi hành và chịu trách nhiệm kiểm tra, đôn đốc việc thi hành Nghị định này.

2. Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này./.

**TM. CHÍNH PHỦ
THỦ TƯỚNG**

Phan Văn Khải