**1. Pháp luật quy định như thế nào về sử dụng người lao động nước ngoài?**

Điều 4 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020 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 (sau đây gọi là Nghị định số 152/2020/NĐ-CP) quy định vềsử dụng người lao động nước ngoài như sau:

(i) Xác định nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài

- Trước ít nhất 30 ngày kể từ ngày dự kiến sử dụng người lao động nước ngoài, người sử dụng lao động (trừ nhà thầu) có trách nhiệm xác định nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài đối với từng vị trí công việc mà người lao động Việt Nam chưa đáp ứng được và báo cáo giải trình với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (sau đây viết tắt là Ủy ban nhân dân cấp tỉnh) nơi người lao động nước ngoài dự kiến làm việc theo Mẫu số 01/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định số 152/2020/NĐ-CP.

Trong quá trình thực hiện nếu thay đổi nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài thì người sử dụng lao động phải báo cáo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh theo Mẫu số 02/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định số 152/2020/NĐ-CP trước ít nhất 30 ngày kể từ ngày dự kiến sử dụng người lao động nước ngoài.

- Trường hợp người lao động nước ngoài quy định tại các khoản 3, 4 và 5 Điều 154 của Bộ luật Lao động và các khoản 1, 2, 8, 9, 10, 11, 12 và 13 Điều 7 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP thì người sử dụng lao động không phải thực hiện xác định nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài.

(ii) Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có văn bản chấp thuận hoặc không chấp thuận về việc sử dụng người lao động nước ngoài đối với từng vị trí công việc theo Mẫu số 03/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định số 152/2020/NĐ-CP trong thời hạn 10 ngày làm việc kể từ ngày nhận được báo cáo giải trình hoặc báo cáo giải trình thay đổi nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài.

**2.** **Pháp luật quy định như thế nào về sử dụng người lao động nước ngoài của nhà thầu?**

Điều 5 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP quy định như sau:

(i) Trước khi tuyển người lao động nước ngoài, nhà thầu có trách nhiệm kê khai số lượng, trình độ, năng lực chuyên môn, kinh nghiệm của người lao động nước ngoài cần tuyển để thực hiện gói thầu tại Việt Nam và đề nghị tuyển người lao động Việt Nam vào các vị trí công việc dự kiến tuyển người lao động nước ngoài với Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi nhà thầu thực hiện gói thầu theo Mẫu số 04/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định số 152/2020/NĐ-CP.

Trường hợp nhà thầu có nhu cầu điều chỉnh, bổ sung số lao động đã kê khai thì chủ đầu tư phải xác nhận phương án điều chỉnh, bổ sung nhu cầu lao động cần sử dụng của nhà thầu theo Mẫu số 05/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định số 152/2020/NĐ-CP.

(ii) Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh chỉ đạo các cơ quan, tổ chức của địa phương giới thiệu, cung ứng người lao động Việt Nam cho nhà thầu hoặc phối hợp với các cơ quan, tổ chức ở địa phương khác để giới thiệu, cung ứng người lao động Việt Nam cho nhà thầu. Trong thời hạn tối đa 02 tháng, kể từ ngày nhận được đề nghị tuyển từ 500 người lao động Việt Nam trở lên và tối đa 01 tháng kể từ ngày nhận được đề nghị tuyển từ 100 đến dưới 500 người lao động Việt Nam và 15 ngày kể từ ngày nhận được đề nghị tuyển dưới 100 người lao động Việt Nam mà không giới thiệu hoặc cung ứng người lao động Việt Nam được cho nhà thầu thì Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh xem xét, quyết định việc nhà thầu được tuyển người lao động nước ngoài vào các vị trí công việc không tuyển được người lao động Việt Nam theo Mẫu số 06/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định số 152/2020/NĐ-CP.

(iii) Chủ đầu tư có trách nhiệm giám sát, yêu cầu nhà thầu thực hiện đúng nội dung đã kê khai về việc sử dụng người lao động Việt Nam và người lao động nước ngoài; hướng dẫn, đôn đốc, kiểm tra nhà thầu thực hiện các quy định về tuyển dụng, sử dụng người lao động nước ngoài làm việc cho nhà thầu theo quy định của pháp luật; theo dõi và quản lý người lao động nước ngoài thực hiện các quy định của pháp luật; trước ngày 05 tháng 7 và ngày 05 tháng 01 của năm sau, chủ đầu tư báo cáo về tình hình sử dụng người lao động nước ngoài của 6 tháng đầu năm và hằng năm theo Mẫu số 07/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định số 152/2020/NĐ-CP.

Thời gian chốt số liệu báo cáo 6 tháng đầu năm được tính từ ngày 15 tháng 12 năm trước kỳ báo cáo đến ngày 14 tháng 6 của kỳ báo cáo, thời gian chốt số liệu báo cáo hằng năm tính từ ngày 15 tháng 12 năm trước kỳ báo cáo đến ngày 14 tháng 12 của kỳ báo cáo.

(iv) Hằng năm hoặc đột xuất, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì, phối hợp với cơ quan công an tỉnh, thành phố; Bộ Chỉ huy Bộ đội Biên phòng cấp tỉnh hoặc cơ quan, đơn vị liên quan của Bộ Quốc phòng tại khu vực biên giới, cửa khẩu, hải đảo, vùng chiến lược, trọng điểm, địa bàn xung yếu về quốc phòng và các cơ quan có liên quan kiểm tra tình hình thực hiện các quy định của pháp luật đối với người lao động nước ngoài gói thầu do nhà thầu trúng thầu trên địa bàn thực hiện, báo cáo về kết quả kiểm tra cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Công an và Bộ Quốc phòng.

**3. Pháp luật quy định như thế nào đối với** **trường hợp người lao động nước ngoài không thuộc diện cấp giấy phép lao động?**

Điều 7 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP quy định cụ thể như sau:

Ngoài các trường hợp quy định tại các khoản 3, 4, 5, 6, 7 và 8 Điều 154 của Bộ luật Lao động, người lao động nước ngoài không thuộc diện cấp giấy phép lao động:

(i) Là chủ sở hữu hoặc thành viên góp vốn của công ty trách nhiệm hữu hạn có giá trị góp vốn từ 3 tỷ đồng trở lên.

(ii) Là Chủ tịch Hội đồng quản trị hoặc thành viên Hội đồng quản trị của công ty cổ phần có giá trị góp vốn từ 3 tỷ đồng trở lên.

(iii) Di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp thuộc phạm vi 11 ngành dịch vụ trong biểu cam kết dịch vụ của Việt Nam với Tổ chức Thương mại thế giới, bao gồm: kinh doanh, thông tin, xây dựng, phân phối, giáo dục, môi trường, tài chính, y tế, du lịch, văn hóa giải trí và vận tải.

(iv) Vào Việt Nam để cung cấp dịch vụ tư vấn về chuyên môn và kỹ thuật hoặc thực hiện các nhiệm vụ khác phục vụ cho công tác nghiên cứu, xây dựng, thẩm định, theo dõi đánh giá, quản lý và thực hiện chương trình, dự án sử dụng nguồn hỗ trợ phát triển chính thức (ODA) theo quy định hay thỏa thuận trong các điều ước quốc tế về ODA đã ký kết giữa cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam và nước ngoài.

(v) Được Bộ Ngoại giao cấp giấy phép hoạt động thông tin, báo chí tại Việt Nam theo quy định của pháp luật.

(vi) Được cơ quan, tổ chức có thẩm quyền của nước ngoài cử sang Việt Nam giảng dạy, nghiên cứu tại trường quốc tế thuộc quản lý của cơ quan đại diện ngoại giao nước ngoài hoặc Liên hợp quốc; các cơ sở, tổ chức được thành lập theo các hiệp định mà Việt Nam đã ký kết, tham gia.

(vii) Tình nguyện viên quy định tại khoản 2 Điều 3 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP.

(viii) Vào Việt Nam làm việc tại vị trí nhà quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia hoặc lao động kỹ thuật có thời gian làm việc dưới 30 ngày và không quá 03 lần trong 01 năm.

(ix) Vào Việt Nam thực hiện thỏa thuận quốc tế mà cơ quan, tổ chức ở Trung ương, cấp tỉnh ký kết theo quy định của pháp luật.

(x) Học sinh, sinh viên đang học tập tại các trường, cơ sở đào tạo ở nước ngoài có thỏa thuận thực tập trong các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp tại Việt Nam; học viên thực tập, tập sự trên tàu biển Việt Nam.

(xi) Thân nhân thành viên cơ quan đại diện nước ngoài tại Việt Nam quy định tại điểm l khoản 1 Điều 2 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP.

(xii) Có hộ chiếu công vụ vào làm việc cho cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội.

(xiii) Người chịu trách nhiệm thành lập hiện diện thương mại.

(xiv) Được Bộ Giáo dục và Đào tạo xác nhận người lao động nước ngoài vào Việt Nam để giảng dạy, nghiên cứu.

**4. Pháp luật quy định như thế nào về** **hồ sơ đề nghị cấp giấy phép lao động?**

Điều 9Nghị định số 152/2020/NĐ-CP quy định về hồ sơ đề nghị cấp giấy phép lao động như sau:

(i) Văn bản đề nghị cấp giấy phép lao động của người sử dụng lao động theo Mẫu số 11/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định số 152/2020/NĐ-CP.

(ii) Giấy chứng nhận sức khỏe hoặc giấy khám sức khỏe do cơ quan, tổ chức y tế có thẩm quyền của nước ngoài hoặc của Việt Nam cấp có giá trị trong thời hạn 12 tháng, kể từ ngày ký kết luận sức khỏe đến ngày nộp hồ sơ hoặc giấy chứng nhận có đủ sức khỏe theo quy định của Bộ trưởng Bộ Y tế.

(iii) Phiếu lý lịch tư pháp hoặc văn bản xác nhận người lao động nước ngoài không phải là người đang trong thời gian chấp hành hình phạt hoặc chưa được xóa án tích hoặc đang trong thời gian bị truy cứu trách nhiệm hình sự của nước ngoài hoặc của Việt Nam cấp.

Phiếu lý lịch tư pháp hoặc văn bản xác nhận người lao động nước ngoài không phải là người đang trong thời gian chấp hành hình phạt hoặc chưa được xóa án tích hoặc đang trong thời gian bị truy cứu trách nhiệm hình sự được cấp không quá 06 tháng, kể từ ngày cấp đến ngày nộp hồ sơ.

(iv) Văn bản, giấy tờ chứng minh là nhà quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia, lao động kỹ thuật và một số nghề, công việc được quy định như sau:

- Giấy tờ chứng minh là nhà quản lý, giám đốc điều hành theo quy định tại khoản 4, 5 Điều 3 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP;

- Giấy tờ chứng minh là chuyên gia, lao động kỹ thuật theo quy định tại khoản 3, 6 Điều 3 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP, gồm: văn bằng, chứng chỉ, văn bản xác nhận của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp tại nước ngoài về số năm kinh nghiệm của chuyên gia, lao động kỹ thuật;

- Văn bản chứng minh kinh nghiệm của cầu thủ bóng đá nước ngoài hoặc giấy chứng nhận chuyển nhượng quốc tế (ITC) cấp cho cầu thủ bóng đá nước ngoài hoặc văn bản của Liên đoàn Bóng đá Việt Nam xác nhận đăng ký tạm thời hoặc chính thức cho cầu thủ của câu lạc bộ thuộc Liên đoàn Bóng đá Việt Nam;

- Giấy phép lái tàu bay do cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp hoặc do cơ quan có thẩm quyền của nước ngoài cấp và được cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam công nhận đối với phi công nước ngoài hoặc chứng chỉ chuyên môn được phép làm việc trên tàu bay do Bộ Giao thông vận tải cấp cho tiếp viên hàng không;

- Giấy chứng nhận trình độ chuyên môn trong lĩnh vực bảo dưỡng tàu bay do cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp hoặc do cơ quan có thẩm quyền của nước ngoài cấp và được cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam công nhận đối với người lao động nước ngoài làm công việc bảo dưỡng tàu bay;

- Giấy chứng nhận khả năng chuyên môn hoặc giấy công nhận giấy chứng nhận khả năng chuyên môn do cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp cho thuyền viên nước ngoài;

- Giấy chứng nhận thành tích cao trong lĩnh vực thể thao và được Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch xác nhận đối với huấn luyện viên thể thao hoặc có tối thiểu một trong các bằng cấp như: bằng B huấn luyện viên bóng đá của Liên đoàn Bóng đá Châu Á (AFC) hoặc bằng huấn luyện viên thủ môn cấp độ 1 của AFC hoặc bằng huấn luyện viên thể lực cấp độ 1 của AFC hoặc bằng huấn luyện viên bóng đá trong nhà (Futsal) cấp độ 1 của AFC hoặc bất kỳ bằng cấp huấn luyện tương đương của nước ngoài được AFC công nhận;

- Văn bằng do cơ quan có thẩm quyền cấp đáp ứng quy định về trình độ, trình độ chuẩn theo Luật Giáo dục, Luật Giáo dục đại học, Luật Giáo dục nghề nghiệp và Quy chế tổ chức hoạt động của trung tâm ngoại ngữ, tin học do Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành.

(v) 02 ảnh màu (kích thước 4 cm x 6 cm, phông nền trắng, mặt nhìn thẳng, đầu để trần, không đeo kính màu), ảnh chụp không quá 06 tháng tính đến ngày nộp hồ sơ.

(vi) Văn bản chấp thuận nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài trừ những trường hợp không phải xác định nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài.

(vii) Bản sao có chứng thực hộ chiếu còn giá trị theo quy định của pháp luật.

(viii) Các giấy tờ liên quan đến người lao động nước ngoài:

- Đối với người lao động nước ngoài theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 2 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP phải có văn bản của doanh nghiệp nước ngoài cử sang làm việc tại hiện diện thương mại của doanh nghiệp nước ngoài đó trên lãnh thổ Việt Nam và văn bản chứng minh người lao động nước ngoài đã được doanh nghiệp nước ngoài đó tuyển dụng trước khi làm việc tại Việt Nam ít nhất 12 tháng liên tục;

- Đối với người lao động nước ngoài theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 2 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP phải có hợp đồng hoặc thỏa thuận ký kết giữa đối tác phía Việt Nam và phía nước ngoài, trong đó phải có thỏa thuận về việc người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam;

- Đối với người lao động nước ngoài theo quy định tại điểm d khoản 1 Điều 2 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP phải có hợp đồng cung cấp dịch vụ ký kết giữa đối tác phía Việt Nam và phía nước ngoài và văn bản chứng minh người lao động nước ngoài đã làm việc cho doanh nghiệp nước ngoài không có hiện diện thương mại tại Việt Nam được ít nhất 02 năm;

- Đối với người lao động nước ngoài theo quy định tại điểm đ khoản 1 Điều 2 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP phải có văn bản của nhà cung cấp dịch vụ cử người lao động nước ngoài vào Việt Nam để đàm phán cung cấp dịch vụ;

- Đối với người lao động nước ngoài theo quy định tại điểm e khoản 1 Điều 2 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP phải có văn bản của cơ quan, tổ chức cử người lao động nước ngoài đến làm việc cho tổ chức phi chính phủ nước ngoài, tổ chức quốc tế tại Việt Nam trừ trường hợp quy định tại điểm a khoản 1 Điều 2 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP và giấy phép hoạt động của tổ chức phi chính phủ nước ngoài, tổ chức quốc tế tại Việt Nam theo quy định của pháp luật;

- Đối với người lao động nước ngoài theo quy định tại điểm i khoản 1 Điều 2 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP thì phải có văn bản của doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức nước ngoài cử người lao động nước ngoài sang làm việc tại Việt Nam và phù hợp với vị trí dự kiến làm việc.

(ix) Hồ sơ đề nghị cấp giấy phép lao động đối với một số trường hợp đặc biệt:

- Đối với người lao động nước ngoài đã được cấp giấy phép lao động, đang còn hiệu lực mà có nhu cầu làm việc cho người sử dụng lao động khác ở cùng vị trí công việc và cùng chức danh công việc ghi trong giấy phép lao động thì hồ sơ đề nghị cấp giấy phép lao động mới gồm: giấy xác nhận của người sử dụng lao động trước đó về việc người lao động hiện đang làm việc, các giấy tờ quy định tại các mục (i), (v), (vi), (vii), (viii) và bản sao có chứng thực giấy phép lao động đã được cấp;

- Đối với người lao động nước ngoài đã được cấp giấy phép lao động và đang còn hiệu lực mà thay đổi vị trí công việc hoặc chức danh công việc hoặc hình thức làm việc ghi trong giấy phép lao động theo quy định của pháp luật nhưng không thay đổi người sử dụng lao động thì hồ sơ đề nghị cấp giấy phép lao động mới gồm các giấy tờ quy định tại mục (i), (iv), (v), (vi), (vii), (viii) và giấy phép lao động hoặc bản sao có chứng thực giấy phép lao động đã được cấp.

(x) Hợp pháp hóa lãnh sự, chứng thực các giấy tờ:

Các giấy tờ quy định tại các mục (ii), (iii), (iv), (vi) và (viii) là 01 bản gốc hoặc bản sao có chứng thực, nếu của nước ngoài thì phải được hợp pháp hóa lãnh sự, trừ trường hợp được miễn hợp pháp hóa lãnh sự theo điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và nước ngoài liên quan đều là thành viên hoặc theo nguyên tắc có đi có lại hoặc theo quy định của pháp luật; dịch ra tiếng Việt và chứng thực theo quy định của pháp luật Việt Nam.

**5. Pháp luật quy định như thế nào về** **thời hạn của giấy phép lao động?**

Điều 10 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP quy định thời hạn của giấy phép lao động được cấp theo thời hạn của một trong các trường hợp sau đây nhưng không quá 02 năm:

(i) Thời hạn của hợp đồng lao động dự kiến sẽ ký kết.

(ii) Thời hạn của bên nước ngoài cử người lao động nước ngoài sang làm việc tại Việt Nam.

(iii) Thời hạn hợp đồng hoặc thỏa thuận ký kết giữa đối tác Việt Nam và nước ngoài.

(iv) Thời hạn hợp đồng hoặc thỏa thuận cung cấp dịch vụ ký kết giữa đối tác Việt Nam và nước ngoài.

(v) Thời hạn nêu trong văn bản của nhà cung cấp dịch vụ cử người lao động nước ngoài vào Việt Nam để đàm phán cung cấp dịch vụ.

(vi) Thời hạn đã được xác định trong giấy phép hoạt động của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp.

(vii) Thời hạn trong văn bản của nhà cung cấp dịch vụ cử người lao động nước ngoài vào Việt Nam để thành lập hiện diện thương mại của nhà cung cấp dịch vụ đó.

(viii) Thời hạn trong văn bản chứng minh người lao động nước ngoài được tham gia vào hoạt động của một doanh nghiệp nước ngoài đã thành lập hiện diện thương mại tại Việt Nam.

(ix) Thời hạn trong văn bản chấp thuận sử dụng người lao động nước ngoài trừ trường hợp không phải thực hiện báo cáo giải trình nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 4 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP.

**6.** **Theo quy định của pháp luât, những trường hợp nào được cấp lại giấy phép lao động?**

Điều 12 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP quy định các trường hợp cấp lại giấy phép lao động bao gồm:

(i) Giấy phép lao động còn thời hạn bị mất.

(ii) Giấy phép lao động còn thời hạn bị hỏng.

(iii) Thay đổi họ và lên, quốc tịch, số hộ chiếu, địa điểm làm việc ghi trong giấy phép lao động còn thời hạn.

**7.** **Xin hãy cho biết hồ sơ đề nghị cấp lại giấy phép lao động gồm những loại giấy tờ nào theo quy định của pháp luật?**

Theo Điều 13 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020 của Chính phủ quy định hồ sơ đề nghị cấp lại giấy phép lao động như sau:

- Văn bản đề nghị cấp lại giấy phép lao động của người sử dụng lao động theo Mẫu số 11/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định này.

- 02 ảnh màu (kích thước 4 cm x 6 cm, phông nền trắng, mặt nhìn thẳng, đầu để trần, không đeo kính màu), ảnh chụp không quá 06 tháng tính đến ngày nộp hồ sơ.

- Giấy phép lao động còn thời hạn đã được cấp:

+ Trường hợp giấy phép lao động bị mất theo quy định tại khoản 1 Điều 12 Nghị định này thì phải có xác nhận của cơ quan công an cấp xã nơi người nước ngoài cư trú hoặc cơ quan có thẩm quyền của nước ngoài theo quy định của pháp luật;

+ Trường hợp thay đổi nội dung ghi trên giấy phép lao động thì phải có các giấy tờ chứng minh.

- Văn bản chấp thuận nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài trừ những trường hợp không phải xác định nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài.

- Giấy tờ quy định tại khoản 3 và 4 Điều này là bản gốc hoặc bản sao có chứng thực trừ trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 12 Nghị định này, nếu của nước ngoài thì phải hợp pháp hóa lãnh sự và phải dịch ra tiếng Việt trừ trường hợp được miễn hợp pháp hóa lãnh sự theo điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và nước ngoài liên quan đều là thành viên hoặc theo nguyên tắc có đi có lại hoặc theo quy định của pháp luật.

**8. Xin hãy cho biết thời hạn của giấy phép lao động được cấp lại được pháp luật quy định như thế nào?**

Theo Điều 15 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020 của Chính phủ quy định thời hạn của giấy phép lao động được cấp lại như sau:

Thời hạn của giấy phép lao động được cấp lại bằng thời hạn của giấy phép lao động đã được cấp trừ đi thời gian người lao động nước ngoài đã làm việc tính đến thời điểm đề nghị cấp lại giấy phép lao động.

**9. Xin hãy cho biết điều kiện được gia hạn giấy phép lao động được pháp luật quy định như thế nào?**

Tại Điều 16Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020 của Chính phủ quy định điều kiện được gia hạn giấy phép lao động như sau:

1. Giấy phép lao động đã được cấp còn thời hạn ít nhất 05 ngày nhưng không quá 45 ngày.

2. Được cơ quan có thẩm quyền chấp thuận nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài quy định tại Điều 4 hoặc Điều 5 Nghị định này.

3. Giấy tờ chứng minh người lao động nước ngoài tiếp tục làm việc cho người sử dụng lao động theo nội dung giấy phép lao động đã được cấp.

**10. A có một đồng nghiệp là người nước ngoài tên là John, John đã làm việc ở Việt Nam được gần 2 năm. A muốn giúp John làm hồ sơ đề nghị gia hạn giấy phép lao động. A muốn biết hồ sơ gồm những văn bản gì theo quy định của pháp luật?**

Tại Điều 17 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020 của Chính phủ quy địnhhồ sơ đề nghị gia hạn giấy phép lao động gồm:

1. Văn bản đề nghị gia hạn giấy phép lao động của người sử dụng lao động theo Mẫu số 11/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định này.

2. 02 ảnh màu (kích thước 4 cm x 6 cm, phông nền trắng, mặt nhìn thẳng, đầu để trần, không đeo kính màu), ảnh chụp không quá 06 tháng tính đến ngày nộp hồ sơ.

3. Giấy phép lao động còn thời hạn đã được cấp.

4. Văn bản chấp thuận nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài trừ những trường hợp không phải xác định nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài.

5. Bản sao có chứng thực hộ chiếu còn giá trị theo quy định của pháp luật.

6. Giấy chứng nhận sức khỏe hoặc giấy khám sức khỏe theo quy định tại khoản 2 Điều 9 Nghị định này.

7. Một trong các giấy tờ quy định tại khoản 8 Điều 9 Nghị định này chứng minh người lao động nước ngoài tiếp tục làm việc cho người sử dụng lao động theo nội dung giấy phép lao động đã được cấp.

8. Giấy tờ quy định tại các khoản 3, 4, 6 và 7 Điều này là 01 bản gốc hoặc bản sao có chứng thực, nếu của nước ngoài thì phải hợp pháp hóa lãnh sự và phải dịch ra tiếng Việt trừ trường hợp được miễn hợp pháp hóa lãnh sự theo điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và nước ngoài liên quan đều là thành viên hoặc theo nguyên tắc có đi có lại hoặc theo quy định của pháp luật.

Như vậy, theo quy định trên, John phải chuẩn bị đầy đủ các văn bản trên để làm thủ tục gia hạn giấy phép lao động.

**11. Xin hãy cho biết thời hạn của giấy phép lao động được gia hạn đối đa là bao nhiêu năm theo quy định của pháp luật?**

Tại Điều 19 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020 của Chính phủ quy địnhthời hạn của giấy phép lao động được gia hạn như sau:

Thời hạn của giấy phép lao động được gia hạn theo thời hạn của một trong các trường hợp quy định tại Điều 10 Nghị định này nhưng chỉ được gia hạn một lần với thời hạn tối đa là 02 năm.

**12. Xin hãy cho biết các trường hợp bị thu hồi giấy phép lao động gồm các trường hợp nào theo quy định của pháp luật?**

Tại Điều 20 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020 của Chính phủ quy địnhcác trường hợp bị thu hồi giấy phép lao động như sau:

1. Giấy phép lao động hết hiệu lực do  giấy phép lao động hết thời hạn; Chấm dứt hợp đồng lao động; Nội dung của hợp đồng lao động không đúng với nội dung của giấy phép lao động đã được cấp; Làm việc không đúng với nội dung trong giấy phép lao động đã được cấp; Hợp đồng trong các lĩnh vực là cơ sở phát sinh giấy phép lao động hết thời hạn hoặc chấm dứt; Có văn bản thông báo của phía nước ngoài thôi cử lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam; Doanh nghiệp, tổ chức, đối tác phía Việt Nam hoặc tổ chức nước ngoài tại Việt Nam sử dụng lao động là người nước ngoài chấm dứt hoạt động.

2. Người sử dụng lao động hoặc người lao động nước ngoài không thực hiện đúng quy định tại Nghị định này.

3. Người lao động nước ngoài trong quá trình làm việc ở Việt Nam không thực hiện đúng pháp luật Việt Nam làm ảnh hưởng tới an ninh, trật tự, an toàn xã hội.

**13. Xin hãy cho biết trình tự thu hồi giấy phép lao động được pháp luật quy định như thế nào?**

Tại Điều 21Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020 của Chính phủ quy địnhtrình tự thu hồi giấy phép lao động như sau:

1. Đối với trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 20 Nghị định này thì trong 15 ngày kể từ ngày giấy phép lao động hết hiệu lực, người sử dụng lao động thu hồi giấy phép lao động của người lao động nước ngoài để nộp lại Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội đã cấp giấy phép lao động đó kèm theo văn bản nêu rõ lý do thu hồi, trường hợp thuộc diện thu hồi nhưng không thu hồi được.

2. Đối với trường hợp quy định tại khoản 2, 3 Điều 20 Nghị định này thì Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội đã cấp giấy phép lao động ra quyết định thu hồi giấy phép lao động theo Mẫu số 13/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định này và thông báo cho người sử dụng lao động để thu hồi giấy phép lao động của người lao động nước ngoài và nộp lại cho Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội đã cấp giấy phép lao động đó.

3. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được giấy phép lao động đã thu hồi, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có văn bản xác nhận đã thu hồi giấy phép lao động gửi người sử dụng lao động.

**Câu 14: Anh/chị hãy cho biết hiện nay pháp luật quy định như thế nào về thẩm quyền tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài ?**

Tại Điều 22 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020 của Chính phủ đã quy định về thẩm quyền tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài, như sau:

1. Tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài (sau đây gọi là tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam) bao gồm:

a) Tổ chức được Bộ Ngoại giao phân cấp, ủy quyền, giao nhiệm vụ, đặt hàng hoặc đấu thầu;

b) Tổ chức được Sở Lao động - Thương binh và Xã hội phân cấp, ủy quyền, giao nhiệm vụ, đặt hàng hoặc đấu thầu.

2. Tổ chức quy định tại điểm a khoản 1 Điều này được tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài sau đây:

a) Tổ chức nước ngoài quy định tại điểm a, b, c và d khoản 3 Điều 2 Nghị định này;

b) Cá nhân nước ngoài đang làm việc cho tổ chức nước ngoài quy định tại điểm a, b, c và d khoản 3 Điều 2 Nghị định này.

3. Tổ chức quy định tại điểm b khoản 1 Điều này được tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài sau đây:

a) Tổ chức nước ngoài quy định tại điểm đ khoản 3 Điều 2 Nghị định này;

b) Cá nhân nước ngoài đang làm việc cho tổ chức nước ngoài quy định tại điểm đ khoản 3 Điều 2 Nghị định này, người nước ngoài được cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cho phép cư trú tại Việt Nam.

**Câu 15: Anh T là một giáo viên dạy tiếng Anh của một trường trung học B trên địa bàn tỉnh X. Trong đợt dịch Covid-19 diễn ra đầu năm 2020, trường trung học B nơi anh T công tác phải tạm thời đóng cửa. Vì đồng lương giáo viên quá eo hẹp để trang trải cuộc sống của anh T và gia đình. Vì vậy, anh T có ý định nghỉ dạy học và đăng ký dự tuyển vào làm phiên dịch cho một công ty nước ngoài. Anh T đang phân vân không biết hồ sơ đăng ký dự tuyển vào mong công ty nước ngoài bao gồm những gì ? Bạn hãy tư vấn giúp anh T trong trường hợp này.**

Tại Điều 23 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020 của Chính phủ đã liệt kê rất rõ những loại giấy tờ cần có trong hồ sơ đăng ký dự tuyển của người lao động Việt Nam vào một đơn vị nước ngoài có nhu cầu sử dụng sử dụng người lao động Việt Nam, cụ thể như sau:

1. Phiếu đăng ký dự tuyển lao động theo Mẫu số 01/PLII Phụ lục II ban hành kèm theo Nghị định này.

2. Bản sao có chứng thực của một trong các giấy tờ sau: giấy khai sinh hoặc chứng minh nhân dân hoặc căn cước công dân.

3. Giấy chứng nhận sức khỏe hoặc giấy khám sức khỏe của cơ sở y tế có thẩm quyền cấp có giá trị trong thời hạn 12 tháng tính đến thời điểm nộp hồ sơ.

4. Bản sao có chứng thực văn bằng, chứng chỉ về trình độ chuyên môn kỹ thuật, nghiệp vụ, ngoại ngữ liên quan đến công việc mà người lao động đăng ký dự tuyển. Nếu của nước ngoài thì phải được hợp pháp hóa lãnh sự, trừ trường hợp được miễn hợp pháp hóa lãnh sự theo điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và nước ngoài liên quan đều là thành viên hoặc theo nguyên tắc có đi có lại hoặc theo quy định của pháp luật; dịch ra tiếng Việt và chứng thực theo quy định của pháp luật Việt Nam.

**Câu 16: Theo anh/chị, trình tự, thủ tục tuyển dụng người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài được pháp luật quy định như thế nào ?**

Tại Điều 24 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020 của Chính phủ đã đưa ra trình tự, thủ tục tuyển dụng người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài, cụ thể như sau:

1. Khi có nhu cầu sử dụng người lao động Việt Nam, tổ chức, cá nhân nước ngoài trực tiếp tuyển dụng hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm, doanh nghiệp cho thuê lại lao động hoặc tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam.

2. Trường hợp tuyển dụng thông qua tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam thì tổ chức, cá nhân nước ngoài phải gửi văn bản đề nghị tuyển người lao động Việt Nam đến tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam. Trong văn bản phải nêu rõ yêu cầu về vị trí việc làm, số lượng, trình độ chuyên môn kỹ thuật, nghiệp vụ, ngoại ngữ, thời hạn cần tuyển, quyền lợi, nghĩa vụ của người lao động Việt Nam và của tổ chức, cá nhân nước ngoài trong quá trình làm việc và khi thôi việc đối với từng vị trí việc làm cần tuyển dụng.

Trong thời hạn 15 ngày làm việc kể từ ngày nhận được văn bản đề nghị của tổ chức, cá nhân nước ngoài thì tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam có trách nhiệm tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam theo đề nghị của tổ chức, cá nhân nước ngoài. Hết thời hạn nêu trên mà tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam không tuyển, giới thiệu được người lao động Việt Nam theo đề nghị của tổ chức, cá nhân nước ngoài thì có văn bản trả lời và nêu rõ lý do.

3. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày ký kết hợp đồng lao động với người lao động Việt Nam thì tổ chức, cá nhân nước ngoài phải thông báo bằng văn bản kèm bản sao có chứng thực hợp đồng lao động đã ký kết với người lao động Việt Nam và các giấy tờ quy định tại khoản 2, 4 Điều 23 Nghị định này cho tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam. Trường hợp hợp đồng lao động đã ký kết bằng tiếng nước ngoài thì phải kèm theo bản dịch tiếng Việt.

**Câu 17: Khi làm việc cho các tổ chức, cá nhân nước ngoài thì người lao động Việt Nam phải có nghĩa vụ thực hiện những trách nhiệm gì ?**

Tại Điều 25 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020 của Chính phủ đã quy định trách nhiệm của người lao động Việt Nam khi làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài, cụ thể như sau:

1. Tuân thủ pháp luật về lao động của Việt Nam.

2. Thực hiện đúng các điều khoản của hợp đồng lao động đã ký kết với tổ chức, cá nhân nước ngoài.

3. Thực hiện đúng các quy định của tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài.

**Câu 18: Các tổ chức, cá nhân người nước ngoài đang hoạt động tại Việt Nam phải có nghĩa vụ thực hiện những trách nhiệm gì khi sử dụng người lao động Việt Nam ?**

Tại Điều 26 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020 của Chính phủ đã quy định về trách nhiệm của tổ chức, cá nhân nước ngoài đang hoạt động tại Việt nam khi sử dụng người lao động Việt Nam, như sau:

1. Thực hiện đúng quy định của Bộ luật Lao động và các quy định hiện hành.

2. Thực hiện đúng hợp đồng lao động đã ký kết với người lao động Việt Nam.

3. Trước ngày 15 tháng 12 hằng năm hoặc đột xuất khi có yêu cầu, tổ chức, cá nhân nước ngoài khi sử dụng người lao động Việt Nam báo cáo hằng năm về tình hình tuyển dụng, sử dụng người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài theo Mẫu số 02/PLII Phụ lục II ban hành kèm Nghị định này. Thời gian chốt số liệu báo cáo hằng năm tính từ ngày 15 tháng 12 năm trước kỳ báo cáo đến ngày 14 tháng 12 của kỳ báo cáo và gửi báo cáo như sau:

a) Tổ chức, cá nhân nước ngoài quy định tại điểm a, b, c và d khoản 3 Điều 2 Nghị định này gửi báo cáo về tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 22 Nghị định này;

b) Tổ chức, cá nhân nước ngoài quy định tại điểm đ khoản 3 Điều 2 Nghị định này gửi báo cáo về tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 22 Nghị định này.

**Câu 19: Anh/chị hãy cho biết trách nhiệm của tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam được quy định như thế nào ?**

Tại Điều 27 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020 của Chính phủ đã quy định về trách nhiệm của tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam, cụ thể như sau:

1. Tiếp nhận hồ sơ đăng ký dự tuyển của người lao động Việt Nam và văn bản đề nghị tuyển người lao động Việt Nam của tổ chức, cá nhân nước ngoài.

2. Tổ chức tuyển dụng, giới thiệu và quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài.

3. Tham gia đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho người lao động Việt Nam theo quy định của pháp luật để đáp ứng yêu cầu của tổ chức, cá nhân nước ngoài.

4. Trước ngày 20 tháng 12 hằng năm hoặc đột xuất khi có yêu cầu, tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam báo cáo về tình hình tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam theo Mẫu số 03/PLII Phụ lục II ban hành kèm theo Nghị định này. Thời gian chốt số liệu báo cáo hằng năm tính từ ngày 15 tháng 12 năm trước kỳ báo cáo đến ngày 14 tháng 12 của kỳ báo cáo và gửi báo cáo như sau:

a) Tổ chức được Bộ Ngoại giao phân cấp, ủy quyền, giao nhiệm vụ, đặt hàng hoặc đấu thầu thực hiện việc tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài thì báo cáo Bộ Ngoại giao;

b) Tổ chức được Sở Lao động - Thương binh và Xã hội phân cấp, ủy quyền, giao nhiệm vụ, đặt hàng hoặc đấu thầu thực hiện việc tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài thì báo cáo Sở Lao động - Thương binh và Xã hội.

5. Kiến nghị cơ quan, người có thẩm quyền xử lý đối với các cơ quan, tổ chức, cá nhân có hành vi vi phạm quy định của Nghị định này.

6. Thực hiện các nhiệm vụ khác theo quy định của pháp luật.

**20. Chính phủ quy định như thế nào về trách nhiệm của tổ chức dịch vụ việc làm, doanh nghiệp cho thuê lại lao động?**

Theo Điều 28, Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020 quy định, tổ chức dịch vụ việc làm, doanh nghiệp cho thuê lại lao động báo cáo tình hình cung ứng người lao động Việt Nam hoặc cho thuê lại lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam trước ngày 15 tháng 12 hằng năm hoặc đột xuất khi có yêu cầu. Thời gian chốt số liệu báo cáo hằng năm tính từ ngày 15 tháng 12 năm trước kỳ báo cáo đến ngày 14 tháng 12 của kỳ báo cáo.

Mẫu báo cáo như sau:

|  |  |
| --- | --- |
| **TÊN TỔ CHỨC DỊCH VỤ VIỆC LÀM/DOANH NGHIỆP CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG**\_\_\_\_\_\_\_  | **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAMĐộc lập - Tự do - Hạnh phúc**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*......, ngày ..... tháng ..... năm .......* |

**BÁO CÁO**

**TÌNH HÌNH CUNG ỨNG, CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG VIỆT NAM LÀM VIỆC CHO TỔ CHỨC, CÁ NHÂN NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT NAM**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Kính gửi: .................................

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **STT** | **Tên tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam sử dụng người lao động Việt Nam thông qua tổ chức dịch vụ việc làm, doanh nghiệp cho thuê lại lao dộng** | **Địa chỉ, Điện thoại liên hệ** | **Tổng số** | **Trình độ chuyên môn kỹ thuật** | **Loai hợp đồng lao động** |
| **Đại học trở lên** | **Cao đẳng** | **Trụng cấp** | **Sơ cấp nghề** | **Chưa qua đào tạo** | **Không xác định thời hạn** | **Xác định thời hạn** |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | (10) | (11) |
| 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 2 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| .... |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| **Tổng số** | **X** |   |   |   |   |   |   |   |   |

 **Đại diện tổ chức, doanh nghiệp**

**21. Đối tượng bị xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực chứng khoán và thị trường chứng khoán được quy định như thế nào?**

Điều 2 Nghị định số 156/2020/NĐ-CP ngày 31/12/2020 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực chứng khoán và thị trường chứng khoán quy định đối tượng bị xử phạt hành chính trong lĩnh vực này gồm: Tổ chức, cá nhân Việt Nam và tổ chức, cá nhân nước ngoài thực hiện hành vi vi phạm hành chính trong lĩnh vực chứng khoán và thị trường chứng khoán quy định tại Nghị định này.

Các Tổ chức bao gồm: Công ty đại chúng; Doanh nghiệp nhà nước, công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do doanh nghiệp nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ, đơn vị sự nghiệp công lập cổ phần hóa dưới hình thức chào bán chứng khoán ra công chúng; Tổ chức phát hành; Tổ chức niêm yết, tổ chức đăng ký giao dịch; tổ chức tư vấn niêm yết, đăng ký giao dịch; Tổ chức kiểm toán được chấp thuận; Tổ chức tư vấn chào bán, phát hành, tổ chức bảo lãnh phát hành; tổ chức đấu thầu, đại lý phát hành; Công ty chứng khoán, công ty quản lý quỹ đầu tư chứng khoán, chi nhánh, văn phòng đại diện công ty chứng khoán, công ty quản lý quỹ nước ngoài tại Việt Nam, công ty đầu tư chứng khoán; Sở giao dịch chứng khoán Việt Nam và công ty con, Tổng công ty lưu ký và bù trừ chứng khoán Việt Nam; Cổ đông, nhà đầu tư là tổ chức; Ngân hàng thương mại, chi nhánh ngân hàng nước ngoài tại Việt Nam thực hiện hoạt động lưu ký, bù trừ, thanh toán giao dịch chứng khoán, ngân hàng giám sát; Tổ chức xã hội - nghề nghiệp về chứng khoán; Các tổ chức khác hoạt động trên thị trường chứng khoán hoặc có liên quan đến hoạt động về chứng khoán và thị trường chứng khoán.

**22. Tôi được biết, Bộ luật hình sự 2015 và Luật chứng khoán có quy định về tội sử dụng thông tin nội bộ để mua, bán chứng khoán. Vậy, tôi xin hỏi, hành vi sử dụng thông tin nội bộ để mua, bán chứng khoán được hiểu là hành vi như thế nào?**

Theo Khoản 1 Điều 3 Nghị định số 156/2020/NĐ-CP ngày 31/12/2020 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực chứng khoán và thị trường chứng khoán quy định thì sử dụng thông tin nội bộ để mua, bán chứng khoán” là việc thực hiện hành vi bị nghiêm cấm trong hoạt động về chứng khoán và thị trường chứng khoán quy định tại khoản 2 Điều 12 Luật Chứng khoán, gồm một, một số hoặc tất cả các hành vi dưới đây:

- Sử dụng thông tin nội bộ để mua, bán chứng khoán cho chính mình hoặc cho người khác;

- Tiết lộ, cung cấp thông tin nội bộ hoặc tư vấn cho người khác mua, bán chứng khoán trên cơ sở thông tin nội bộ.

**23. Hành vi thao túng thị trường chứng khoán là hành vi như thế nào?**

Theo Khoản 2 Điều 3 Nghị định số 156/2020/NĐ-CP ngày 31/12/2020 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực chứng khoán và thị trường chứng khoán quy định, “Thao túng thị trường chứng khoán” là việc thực hiện hành vi bị nghiêm cấm trong hoạt động về chứng khoán và thị trường chứng khoán quy định tại khoản 3 Điều 12 Luật Chứng khoán, gồm một, một số hoặc tất cả các hành vi dưới đây:

- Sử dụng một hoặc nhiều tài khoản giao dịch của mình hoặc của người khác hoặc thông đồng liên tục mua, bán chứng khoán nhằm tạo ra cung, cầu giả tạo;

- Đặt lệnh mua và bán cùng loại chứng khoán trong cùng ngày giao dịch hoặc thông đồng với nhau giao dịch mua, bán chứng khoán mà không dẫn đến chuyển nhượng thực sự quyền sở hữu hoặc quyền sở hữu chỉ luân chuyển giữa các thành viên trong nhóm nhằm tạo giá chứng khoán, cung cầu giả tạo;

- Liên tục mua hoặc bán chứng khoán với khối lượng chi phối vào thời điểm mở cửa hoặc đóng cửa thị trường nhằm tạo ra mức giá đóng cửa hoặc giá mở cửa mới cho loại chứng khoán đó trên thị trường;

- Giao dịch chứng khoán bằng hình thức cấu kết, lôi kéo người khác liên tục đặt lệnh mua, bán chứng khoán gây ảnh hưởng lớn đến cung cầu và giá chứng khoán, thao túng giá chứng khoán;

- Đưa ra ý kiến một cách trực tiếp hoặc gián tiếp thông qua phương tiện thông tin đại chúng về một loại chứng khoán, về tổ chức phát hành chứng khoán nhằm tạo ảnh hưởng đến giá của loại chứng khoán đó sau khi đã thực hiện giao dịch và nắm giữ vị thế đối với loại chứng khoán đó;

- Sử dụng các phương thức hoặc thực hiện các hành vi giao dịch khác hoặc kết hợp tung tin đồn sai sự thật, cung cấp thông tin sai lệch ra công chúng để tạo cung cầu giả tạo, thao túng giá chứng khoán.

**24. Hành vi làm giả giấy tờ, xác nhận trên giấy tờ giả mạo là hành vi như thế nào?**

Theo Khoản 3 Điều 3 Nghị định số 156/2020/NĐ-CP ngày 31/12/2020 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực chứng khoán và thị trường chứng khoán quy định, hành vi “làm giả giấy tờ, xác nhận trên giấy tờ giả mạo” là việc tạo dựng hoặc xác nhận các tài liệu, thông tin không có thực hoặc không chính xác để đăng ký chào bán, phát hành chứng khoán riêng lẻ, chào bán chứng khoán ra công chúng, phát hành thêm cổ phiếu, đăng ký công ty đại chúng, đăng ký niêm yết hoặc đăng ký giao dịch chứng khoán.

**25. Hành vi thực hiện mua lại trái phiếu trước hạn, hoán đổi trái phiếu khi chưa được chấp thuận hoặc thực hiện mua lại trái phiếu trước hạn, hoán đổi trái phiếu không đúng với phương án đã được chấp thuận thì bị phạt tiền như thế nào?**

Theo quy định tại Khoản 1 Điều 8 Nghị định số 156/2020/NĐ-CP ngày 31/12/2020 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực chứng khoán và thị trường chứng khoán quy định thì hành vi thực hiện mua lại trái phiếu trước hạn, hoán đổi trái phiếu khi chưa được chấp thuận hoặc thực hiện mua lại trái phiếu trước hạn, hoán đổi trái phiếu không đúng với phương án đã được chấp thuận bị phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 70.000.000 đồng.

**26. Hành vi vi phạm quy định về hồ sơ đăng ký chào bán chứng khoán ra công chúng tại Việt Nam bị xử lý như thế nào theo quy định của pháp luật?**

Hành vi vi phạm quy định về hồ sơ đăng ký chào bán chứng khoán ra công chúng tại Việt Nam được xử lý theo Điều 9 Nghị định số 156/2020/NĐ-CP, cụ thể như sau:

- Phạt tiền từ 100.000.000 đồng đến 150.000.000 đồng đối với hành vi không sửa đổi, bổ sung hồ sơ đăng ký chào bán chứng khoán ra công chúng khi phát hiện thông tin không chính xác hoặc bỏ sót nội dung theo quy định phải có trong hồ sơ hoặc khi phát sinh thông tin liên quan đến hồ sơ đăng ký chào bán chứng khoán ra công chúng.

- Phạt tiền từ 400.000.000 đồng đến 500.000.000 đồng đối với hành vi lập, xác nhận hồ sơ đăng ký chào bán chứng khoán ra công chúng có thông tin sai lệch, sai sự thật hoặc che giấu sự thật.

- Phạt tiền từ 2.500.000.000 đồng đến 3.000.000.000 đồng đối với hành vi làm giả giấy tờ, xác nhận trên giấy tờ giả mạo chứng minh đủ điều kiện chào bán trong hồ sơ đăng ký chào bán chứng khoán ra công chúng.

Ngoài bị phạt tiền, chủ thể vi phạm còn phải chịu hình thức xử phạt bổ sung: Tịch thu tang vật vi phạm hành chính, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính là giấy tờ giả mạo đối với hành vi làm giả giấy tờ, xác nhận trên giấy tờ giả mạo chứng minh đủ điều kiện chào bán trong hồ sơ đăng ký chào bán chứng khoán ra công chúng.

Các biện pháp khắc phục hậu quả áp dụng đối với chủ thể vi phạm bao gồm:

- Buộc thu hồi chứng khoán đã chào bán; hoàn trả cho nhà đầu tư tiền mua chứng khoán hoặc tiền đặt cọc (nếu có) cộng thêm tiền lãi tính theo lãi suất tiền gửi không kỳ hạn của ngân hàng mà tổ chức, cá nhân vi phạm mở tài khoản thu tiền mua chứng khoán hoặc tiền đặt cọc tại thời điểm quyết định áp dụng biện pháp này có hiệu lực thi hành, trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu của nhà đầu tư đối với hành vi vi phạm quy định tại khoản 1 Điều này trong trường hợp đã chào bán chứng khoán ra công chúng. Thời hạn nhà đầu tư gửi yêu cầu là tối đa 60 ngày kể từ ngày quyết định áp dụng biện pháp này có hiệu lực thi hành;

- Buộc thu hồi chứng khoán đã chào bán; hoàn trả cho nhà đầu tư tiền mua chứng khoán hoặc tiền đặt cọc (nếu có) cộng thêm tiền lãi tính theo lãi suất tiền gửi không kỳ hạn của ngân hàng mà tổ chức, cá nhân vi phạm mở tài khoản thu tiền mua chứng khoán hoặc tiền đặt cọc tại thời điểm quyết định áp dụng biện pháp này có hiệu lực thi hành đối với hành vi vi phạm quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều này trong trường hợp đã chào bán chứng khoán ra công chúng. Thời hạn thu hồi chứng khoán, hoàn trả tiền cho nhà đầu tư là tối đa 60 ngày kể từ ngày quyết định áp dụng biện pháp này có hiệu lực thi hành;

- Buộc hủy bỏ thông tin, cải chính thông tin đối với hành vi lập, xác nhận hồ sơ đăng ký chào bán chứng khoán ra công chúng có thông tin sai lệch, sai sự thật hoặc che giấu sự thật.

**27. Theo quy định của pháp luật, việc công ty cổ phần đưa ra nhận định hoặc đảm bảo với nhà đầu tư về giá chứng khoán trong tương lai của cổ phiếu công ty chào bán, về mức thu nhập, lợi nhuận đạt được trên khoản đầu tư hoặc đảm bảo nhà đầu tư không bị thua lỗ có phải hành vi vi phạm pháp luật hay không?**

Căn cứ theo khoản 1 Điều 10 Nghị định số 156/2020/NĐ-CP thì việc công ty cổ phần đưa ra nhận định hoặc đảm bảo với nhà đầu tư về giá chứng khoán trong tương lai của công ty, lợi nhuận đạt được trên khoản đầu tư hoặc đảm bảo không bị thua lỗ là hành vi vi phạm pháp luật, chỉ trừ trường hợp công ty chào bán trái phiếu không chuyển đổi ra công chúng.

Theo quy định, hành vi này sẽ bị phạt tiền từ 70.000.000 đồng đến 100.000.000 đồng.

**28. Công ty cổ phần X hiện đang có cổ phiếu niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam. Năm 2020, Ban lãnh đạo công ty muốn phát hành thêm ra thị trường 3 triệu cổ phiếu mới. Tuy nhiên, sau khi nộp báo cáo tới Ủy ban Chứng khoán Nhà nước, Công ty X đã không chờ nhận thông báo của Ủy ban về việc Ủy ban đã nhận được đầy đủ tài liệu mà tự ý phát hành số cổ phiếu này ra thị trường. Vậy hành vi này của Công ty X sẽ bị xử lý như thế nào?**

Căn cứ theo điểm a khoản 2 Điều 12 Nghị định số 156/2020/NĐ-CP thì hành vi phát hành thêm cổ phiếu khi đã báo cáo nhưng chưa có văn bản thông báo về việc nhận được đầy đủ tài liệu báo cáo về phát hành thêm cổ phiếu của Ủy ban Chứng khoán Nhà nước sẽ bị phạt tiền từ 200.000.000 đồng đến 300.000.000 đồng.

Ngoài ra, Công ty X bị buộc thu hồi cổ phiếu đã phát hành; hoàn trả cho nhà đầu tư tiền mua cổ phiếu hoặc tiền đặt cọc (nếu có) cộng thêm tiền lãi tính theo lãi suất tiền gửi không kỳ hạn của ngân hàng mà tổ chức, cá nhân vi phạm mở tài khoản thu tiền mua cổ phiếu hoặc tiền đặt cọc tại thời điểm quyết định áp dụng biện pháp này có hiệu lực thi hành, trong thời hạn tối đa 15 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu của nhà đầu tư. Thời hạn nhà đầu tư gửi yêu cầu là tối đa 60 ngày kể từ ngày quyết định áp dụng biện pháp này có hiệu lực thi hành;

**29. Hành vi vi phạm quy định về mua lại cổ phiếu bị xử lý như thế nào theo quy định của pháp luật hiện hành?**

Hành vi vi phạm quy định về mua lại cổ phiếu được xử lý theo Điều 16 Nghị định số 156/2020/NĐ-CP, cụ thể như sau:

1. Phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 70.000.000 đồng đối với một trong các hành vi vi phạm sau:

- Thực hiện mua lại cổ phiếu không đúng quy định pháp luật về thời hạn, giá, khối lượng giao dịch;

- Không làm thủ tục giảm vốn điều lệ hoặc làm thủ tục giảm vốn điều lệ không đúng thời hạn theo quy định pháp luật sau khi thực hiện mua lại cổ phiếu.

2. Phạt tiền từ 70.000.000 đồng đến 100.000.000 đồng đối với một trong các hành vi vi phạm sau:

- Mua lại cổ phiếu nhưng không báo cáo Ủy ban Chứng khoán Nhà nước theo quy định pháp luật hoặc đã báo cáo nhưng chưa có văn bản thông báo của Ủy ban Chứng khoán Nhà nước về việc nhận được đầy đủ tài liệu báo cáo việc mua lại cổ phiếu;

- Mua tại cổ phiếu khi không đáp ứng đủ điều kiện theo quy định pháp luật;

- Thay đổi phương án mua lại cổ phiếu, trừ trường hợp bất khả kháng hoặc được Ủy ban Chứng khoán Nhà nước chấp thuận;

- Mua lại cổ phiếu không đúng với phương án đã báo cáo Ủy ban Chứng khoán Nhà nước hoặc nội dung đã công bố thông tin ra công chúng;

- Bán ra số cổ phiếu đã mua lại, trừ trường hợp công ty chứng khoán mua lại cổ phiếu của chính mình để sửa lỗi giao dịch hoặc mua lại cổ phiếu lô lẻ; Công ty đại chúng mua lại cổ phiếu lẻ theo phương án phát hành cổ phiếu để trả cổ tức, phương án phát hành cổ phiếu từ nguồn vốn chủ sở hữu; và cCông ty đại chúng mua lại cổ phiếu lô lẻ theo yêu cầu của cổ đông.

Ngoài các hình thức xử phạt nêu trên, chủ thể vị phạm còn bị buộc nộp lại số lợi bất hợp pháp có được do thực hiện hành vi mua lại cổ phiếu không đúng với phương án đã báo cáo Ủy ban Chứng khoán Nhà nước hoặc nội dung đã công bố thông tin ra công chúng.

**30. Theo quy định pháp luật, hành vi vi phạm quy định về giấy phép thành lập và hoạt động trong lĩnh vực chứng khoán bị xử lý như thế nào?**

Hành vi vi phạm quy định về giấy phép thành lập và hoạt động trong lĩnh vực chứng khoán bị xử lý theo Điều 24 Nghị định số 156/2020/NĐ-CP, cụ thể như sau:

1. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng đối với chi nhánh công ty chứng khoán, công ty quản lý quỹ nước ngoài tại Việt Nam không thực hiện thủ tục điều chỉnh giấy phép thành lập và hoạt động chi nhánh theo quy định pháp luật.

2. Phạt tiền từ 70.000.000 đồng đến 100.000.000 đồng đối với công ty chứng khoán, công ty quản lý quỹ đầu tư chứng khoán, công ty đầu tư chứng khoán, chi nhánh công ty chứng khoán hoặc công ty quản lý quỹ nước ngoài tại Việt Nam thực hiện một trong các hành vi vi phạm sau:

- Không sửa đổi, bổ sung hồ sơ đề nghị cấp, điều chỉnh giấy phép, giấy chứng nhận khi phát hiện thông tin không chính xác hoặc bỏ sót nội dung theo quy định phải có trong hồ sơ hoặc khi phát sinh thông tin liên quan đến hồ sơ đã nộp;

- Tiến hành hoạt động kinh doanh chứng khoán trước ngày chính thức hoạt động.

3. Phạt tiền từ 100.000.000 đồng đến 150.000.000 đồng đối với cổ đông sáng lập, thành viên góp vốn khi thành lập của công ty chứng khoán, công ty quản lý quỹ đầu tư chứng khoán thực hiện chuyển nhượng cổ phần hoặc phần vốn góp của mình trong thời gian hạn chế chuyển nhượng.

4. Phạt tiền từ 150.000.000 đồng đến 200.000.000 đồng đối với một trong các hành vi vi phạm sau:

- Tẩy xoá, sửa chữa làm thay đổi nội dung giấy phép;

- Mượn, thuê, nhận chuyển nhượng giấy phép hoặc cho mượn, cho thuê, chuyển nhượng giấy phép; không thực hiện hoạt động kinh doanh, cung cấp dịch vụ chứng khoán với danh nghĩa của chính mình; sử dụng danh nghĩa tổ chức, cá nhân khác hoặc cho tổ chức, cá nhân khác sử dụng danh nghĩa của mình để kinh doanh, cung cấp dịch vụ chứng khoán.

5. Phạt tiền từ 200.000.000 đồng đến 300.000.000 đồng đối với một trong các hành vi vi phạm sau:

- Thực hiện nghiệp vụ kinh doanh chứng khoán khi chưa được Ủy ban Chứng khoán Nhà nước cấp giấy phép;

- Hoạt động kinh doanh hoặc cung cấp các dịch vụ chứng khoán hoặc dịch vụ khác phải báo cáo Ủy ban Chứng khoán Nhà nước trước khi thực hiện nhưng chưa báo cáo Ủy ban Chứng khoán Nhà nước hoặc khi chưa có ý kiến bằng văn bản của Ủy ban Chứng khoán Nhà nước hoặc chưa có quy định hướng dẫn của cơ quan nhà nước có thẩm quyền; cung cấp dịch vụ chứng khoán không phù hợp với nghiệp vụ kinh doanh chứng khoán được cấp phép theo quy định.

- Hoạt động sai mục đích hoặc không đúng nội dung quy định trong giấy phép, giấy chứng nhận hoặc chấp thuận;

- Tiếp tục hoạt động hoặc thực hiện hành vi bị cấm hoặc hạn chế trong thời gian tạm ngừng hoạt động, đình chỉ hoạt động, chấm dứt hoạt động hoặc bị thu hồi giấy phép, giấy chứng nhận.

6. Phạt tiền từ 400.000.000 đồng đến 500.000.000 đồng đối với một trong các hành vi vi phạm sau:

- Lập, xác nhận hồ sơ đề nghị cấp, bổ sung giấy phép thành lập và hoạt động có tài liệu giả mạo hoặc có thông tin sai lệch, sai sự thật hoặc che giấu sự thật;

- Lập, xác nhận hồ sơ đề nghị cấp giấy chứng nhận đủ điều kiện kinh doanh chứng khoán phái sinh, cung cấp dịch vụ bù trừ, thanh toán chứng khoán phái sinh có tài liệu giả mạo hoặc có thông tin sai sự thật.

Ngoài các hình thức xử phạt nêu trên, chủ thể vi phạm còn phải chịu các hình thức xử phạt bổ sung sau:

- Đình chỉ hoạt động kinh doanh, dịch vụ chứng khoán trong thời hạn từ 01 tháng đến 03 tháng đối với hành vi hoạt động kinh doanh hoặc cung cấp các dịch vụ chứng khoán hoặc dịch vụ khác phải báo cáo Ủy ban Chứng khoán Nhà nước trước khi thực hiện nhưng chưa báo cáo Ủy ban Chứng khoán Nhà nước hoặc khi chưa có ý kiến bằng văn bản của Ủy ban Chứng khoán Nhà nước hoặc chưa có quy định hướng dẫn của cơ quan nhà nước có thẩm quyền; cung cấp dịch vụ chứng khoán không phù hợp với nghiệp vụ kinh doanh chứng khoán được cấp phép theo quy định; hoạt động sai mục đích hoặc không đúng nội dung quy định trong giấy phép, giấy chứng nhận hoặc chấp thuận; lập, xác nhận hồ sơ đề nghị cấp, bổ sung giấy phép thành lập và hoạt động có tài liệu giả mạo hoặc có thông tin sai lệch, sai sự thật hoặc che giấu sự thật; và lập, xác nhận hồ sơ đề nghị cấp giấy chứng nhận đủ điều kiện kinh doanh chứng khoán phái sinh, cung cấp dịch vụ bù trừ, thanh toán chứng khoán phái sinh có tài liệu giả mạo hoặc có thông tin sai sự thật.

- Tịch thu tang vật vi phạm hành chính, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính là giấy phép bị tẩy xóa, sửa chữa đối với hành vi Tẩy xoá, sửa chữa làm thay đổi nội dung giấy phép.

Các biện pháp khác phục hậu quả bao gồm:

- Buộc nộp lại số lợi bất hợp pháp có được do thực hiện hành vi cho thuê, chuyển nhượng giấy phép.

- Buộc hủy bỏ thông tin, cải chính thông tin đối với hành vi lập, xác nhận hồ sơ đề nghị cấp, bổ sung giấy phép thành lập và hoạt động có tài liệu giả mạo hoặc có thông tin sai lệch, sai sự thật hoặc che giấu sự thật; và lập, xác nhận hồ sơ đề nghị cấp giấy chứng nhận đủ điều kiện kinh doanh chứng khoán phái sinh, cung cấp dịch vụ bù trừ, thanh toán chứng khoán phái sinh có tài liệu giả mạo hoặc có thông tin sai sự thật.

**31. Hành vi vi phạm thao túng thị trường chứng khoán được xử lý như thế nào theo quy định của pháp luật?**

Hành vi vi phạm thao túng thị trường chứng khoán được xử lý theo Điều 36 Nghị định số 156/2020/NĐ-CP, cụ thể:

1. Phạt tiền 10 lần khoản thu trái pháp luật nhưng không thấp hơn mức phạt tiền tối đa (3.000.000.000 đồng đối với tổ chức và 1.500.000.000 đồng đối với cá nhân) đối với hành vi thao túng thị trường chứng khoán mà chưa đến mức bị truy cứu trách nhiệm hình sự. Trường hợp không có khoản thu trái pháp luật hoặc mức phạt tính theo khoản thu trái pháp luật thấp hơn mức phạt tiền tối đa nêu trên thì áp dụng mức phạt tiền tối đa (3.000.000.000 đồng đối với tổ chức và 1.500.000.000 đồng đối với cá nhân)

Ngoài bị phạt tiền, chủ thể vi phạm còn phải chịu các. hình thức xử phạt bổ sung sau

- Đình chỉ hoạt động kinh doanh, dịch vụ chứng khoán trong thời hạn từ 01 tháng đến 03 tháng đối với công ty chứng khoán, công ty quản lý quỹ đầu tư chứng khoán, chi nhánh công ty chứng khoán hoặc công ty quản lý quỹ nước ngoài tại Việt Nam có hành vi vi phạm quy định tại khoản 1 Điều này;

- Tước quyền sử dụng chứng chỉ hành nghề chứng khoán trong thời hạn từ 18 tháng đến 24 tháng đối với người hành nghề chứng khoán có hành vi vi phạm quy định tại khoán 1 Điều này.

Biện pháp khắc phục hậu quả: Buộc nộp lại khoản thu trái pháp luật có được do thực hiện hành vi vi phạm quy định về thao túng thị trường chứng khoán.