Ký bởi: CÔNG BÁO NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Cơ quan: VĂN PHÒNG CHÍNH PHỦ
Ngày ký: 2026-09-25 16:58:16 +07:00

VĂN BẢN HỢP NHẤT

Số: 145/2026/VBHN-LQ-VPQH

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Hà Nội, ngày 23 tháng 9 năm 2026

LUẬT
NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG

Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng số 69/2020/QH14 ngày 13 tháng 11 năm 2020 của Quốc hội, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2022, được sửa đổi, bổ sung bởi:

1. Luật Giá số 16/2023/QH15 ngày 19 tháng 6 năm 2023 của Quốc hội, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 7 năm 2024.

2. Luật Phục hồi, phá sản số 142/2025/QH15 ngày 11 tháng 12 năm 2025 của Quốc hội, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 7 năm 2026;

3. Luật số 22/2026/QH16 ngày 24 tháng 8 năm 2026 của Quốc hội sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

Căn cứ Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam;

Quốc hội ban hành Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng[1].

Chương I
NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

---

[1] Luật Giá số 16/2023/QH15 có căn cứ ban hành như sau:
"*Căn cứ Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam;*
Quốc hội ban hành Luật Giá.".
Luật Phục hồi, phá sản số 142/2025/QH15 có căn cứ ban hành như sau:
"*Căn cứ Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam đã được sửa đổi, bổ sung một số điều theo Nghị quyết số 203/2025/QH15;*
Quốc hội ban hành Luật Phục hồi, phá sản.".
Luật số 22/2026/QH16 có căn cứ ban hành như sau:
"*Căn cứ Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam đã được sửa đổi, bổ sung một số điều theo Nghị quyết số 203/2025/QH15;*
Quốc hội ban hành Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng số 69/2020/QH14 đã được sửa đổi, bổ sung một số điều theo Luật số 16/2023/QH15 và Luật số 142/2025/QH15.".

Luật này quy định về quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp và cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ, giáo dục định hướng cho người lao động; Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước; chính sách đối với người lao động; quản lý nhà nước trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

2. Doanh nghiệp Việt Nam đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

3. Đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Bộ, cơ quan ngang Bộ[2] (sau đây gọi chung là đơn vị sự nghiệp) được giao nhiệm vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

4. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Điều 3. Giải thích từ ngữ

Trong Luật này, các từ ngữ dưới đây được hiểu như sau:

1. *Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng* là công dân Việt Nam từ đủ 18 tuổi trở lên cư trú tại Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của Luật này.

2. *Người sử dụng lao động ở nước ngoài* là doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân trực tiếp thuê mướn, sử dụng người lao động Việt Nam làm việc cho mình ở nước ngoài theo hợp đồng lao động.

3. *Bên nước ngoài tiếp nhận lao động* là người sử dụng lao động ở nước ngoài, tổ chức dịch vụ việc làm ở nước ngoài.

4. *Phân biệt đối xử* là hành vi phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên dựa trên chủng tộc, màu da, nguồn gốc quốc gia hoặc nguồn gốc xã hội, dân tộc, giới tính, độ tuổi, tình trạng thai sản, tình trạng hôn nhân, tôn giáo, tín ngưỡng, chính kiến, khuyết tật, trách nhiệm gia đình hoặc trên cơ sở tình trạng nhiễm HIV hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp có tác động làm ảnh hưởng đến bình đẳng về cơ hội việc làm hoặc nghề nghiệp.

Việc phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên xuất phát từ yêu cầu đặc thù của công việc và các hành vi duy trì, bảo vệ việc làm cho người lao động dễ bị tổn thương thì không bị xem là phân biệt đối xử.

---

[2] Cụm từ ", cơ quan thuộc Chính phủ" được bãi bỏ theo quy định tại điểm a khoản 26 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

5. *Cưỡng bức lao động* là việc dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc các thủ đoạn khác để ép buộc người lao động phải làm việc trái ý muốn của họ.

6.[3] *Cơ sở dữ liệu về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng* là tập hợp dữ liệu, thông tin về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp, tổ chức, cá nhân Việt Nam đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

7.[4] *Trực tiếp tuyển chọn* là việc doanh nghiệp Việt Nam hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng đã được cấp Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (sau đây gọi là Giấy phép) tự thực hiện hoặc phối hợp với bên nước ngoài tiếp nhận lao động để tổ chức sơ tuyển, đánh giá và lựa chọn người lao động đáp ứng yêu cầu, không thông qua bên thứ ba, không ủy quyền cho tổ chức, cá nhân khác để thực hiện hoạt động này.

8.[5] *Cho người khác sử dụng Giấy phép* là việc doanh nghiệp Việt Nam hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng đã được cấp Giấy phép cho doanh nghiệp, tổ chức hoặc cá nhân khác sử dụng Giấy phép đó dưới bất kỳ hình thức nào để thực hiện một phần hoặc toàn bộ hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng nhân danh doanh nghiệp được cấp Giấy phép.

Điều 4. Chính sách của Nhà nước về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

1.[6] Ưu tiên đưa người lao động đã qua đào tạo và có trình độ chuyên môn kỹ thuật đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng nhằm nâng cao thu nhập, tiếp cận công nghệ, quản trị hiện đại, rèn luyện kỹ năng, ngoại ngữ, kỷ luật lao động, tác phong công nghiệp.

Tăng cường kết nối thông tin việc làm cho người lao động về nước với thị trường lao động trong nước nhằm phát huy, sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực có kỹ năng nghề đã làm việc ở nước ngoài.

Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng trong một số ngành, nghề, công việc yêu cầu trình độ chuyên môn kỹ thuật hoặc lĩnh vực Nhà nước ưu tiên phát triển được hưởng cơ chế, chính sách đặc thù để đi làm việc ở nước ngoài và thu hút, sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực sau khi về nước phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội trong từng thời kỳ theo quy định của Chính phủ.

---

[3] Khoản này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[4] Khoản này được bổ sung theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[5] Khoản này được bổ sung theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[6] Khoản này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại khoản 2 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

2. Bảo hộ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, doanh nghiệp, tổ chức và cá nhân Việt Nam trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

3. Mở rộng hợp tác quốc tế trong hoạt động phát triển thị trường lao động mới, an toàn, việc làm có thu nhập cao, ngành, nghề, công việc cụ thể giúp nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

4. Bảo đảm bình đẳng giới, cơ hội việc làm, không phân biệt đối xử trong tuyển chọn, bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ, giáo dục định hướng cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; có biện pháp hỗ trợ bảo vệ người lao động Việt Nam ở nước ngoài phù hợp với các đặc điểm về giới.

5. Hỗ trợ hòa nhập xã hội và tham gia thị trường lao động sau khi về nước.

Điều 5. Các hình thức người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

1. Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài ký với đơn vị sự nghiệp để thực hiện thỏa thuận quốc tế.

2. Hợp đồng hoặc thỏa thuận bằng văn bản về việc đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài ký với doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân sau đây:

a) Doanh nghiệp Việt Nam hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

b) Doanh nghiệp Việt Nam trúng thầu, nhận thầu công trình, dự án ở nước ngoài;

c) Doanh nghiệp Việt Nam đưa người lao động Việt Nam đi đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề ở nước ngoài;

d) Tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài.

3. Hợp đồng lao động do người lao động Việt Nam trực tiếp giao kết với người sử dụng lao động ở nước ngoài.

Điều 6. Quyền, nghĩa vụ của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

1. Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng có các quyền sau đây:

a) Được cung cấp thông tin về chính sách, pháp luật của Việt Nam về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; chính sách, pháp luật và phong tục, tập quán của nước tiếp nhận lao động có liên quan đến người lao động; quyền, nghĩa vụ của các bên khi đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

b) Được tư vấn, hỗ trợ để thực hiện quyền, nghĩa vụ và hưởng lợi ích trong hợp đồng lao động, hợp đồng đào tạo nghề;

c) Hưởng tiền lương, tiền công, chế độ khám bệnh, chữa bệnh, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm tai nạn lao động và quyền lợi, chế độ khác theo hợp đồng lao động; chuyển về nước tiền lương, tiền công, thu nhập, tài sản hợp pháp khác của cá nhân theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận lao động;

d) Được bảo hộ, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng trong thời gian làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng phù hợp với pháp luật Việt Nam, pháp luật của nước tiếp nhận lao động, pháp luật và thông lệ quốc tế;

đ) Đơn phương chấm dứt hợp đồng khi bị người sử dụng lao động ngược đãi, cưỡng bức lao động hoặc có nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe hoặc bị quấy rối tình dục trong thời gian làm việc ở nước ngoài;

e) Hưởng chính sách hỗ trợ về lao động, việc làm và quyền lợi từ Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước theo quy định của pháp luật;

g)[7] Không phải đóng bảo hiểm xã hội hoặc nộp thuế thu nhập cá nhân hai lần ở Việt Nam và ở nước tiếp nhận lao động nếu Việt Nam và nước đó đã ký hiệp định về bảo hiểm xã hội trong đó có nội dung tránh đóng bảo hiểm xã hội hai lần hoặc hiệp định tránh đánh thuế hai lần;

h) Khiếu nại, tố cáo, khởi kiện về hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

i) Được tư vấn và hỗ trợ tạo việc làm, khởi nghiệp sau khi về nước và tiếp cận dịch vụ tư vấn tâm lý xã hội tự nguyện.

2. Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng có các nghĩa vụ sau đây:

a) Tuân thủ pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận lao động;

b) Giữ gìn và phát huy truyền thống văn hóa của dân tộc Việt Nam; tôn trọng phong tục, tập quán của nước tiếp nhận lao động; đoàn kết với người lao động tại nước tiếp nhận lao động;

c) Hoàn thành khóa học giáo dục định hướng trước khi đi làm việc ở nước ngoài;

d) Nộp tiền dịch vụ, thực hiện ký quỹ theo quy định của Luật này;

đ) Làm việc đúng nơi quy định; chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động; tuân thủ sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động ở nước ngoài theo hợp đồng lao động;

e) Bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng đã ký theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận lao động;

g) Về nước đúng thời hạn sau khi chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng đào tạo nghề; thông báo với cơ quan đăng ký cư trú nơi trước khi đi làm việc ở

[7] Điểm này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại khoản 3 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

nước ngoài hoặc nơi ở mới sau khi về nước theo quy định của Luật Cư trú trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày nhập cảnh;

h) Nộp thuế, tham gia bảo hiểm xã hội, hình thức bảo hiểm khác theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận lao động;

i) Đóng góp vào Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước.

Điều 7. Các hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

1.[8] Lôi kéo, dụ dỗ, hứa hẹn, cung cấp thông tin sai sự thật, quảng cáo, tư vấn gian dối hoặc sử dụng thủ đoạn khác nhằm lừa dối người lao động; lừa đảo để chiếm đoạt tài sản của người lao động; lợi dụng hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài để tổ chức xuất cảnh trái phép, mua bán người, bóc lột, cưỡng bức lao động hoặc thực hiện hành vi trái pháp luật khác.

2. Hỗ trợ người lao động hoặc trực tiếp làm thủ tục để người lao động đi làm việc ở nước ngoài khi chưa được sự chấp thuận của cơ quan nhà nước có thẩm quyền theo quy định của Luật này.

3. Cưỡng ép, lôi kéo, dụ dỗ, lừa gạt người lao động Việt Nam ở lại nước ngoài.

4. Phân biệt đối xử; xúc phạm danh dự, nhân phẩm của người lao động; cưỡng bức lao động trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

5. Hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng mà không có giấy phép; sử dụng giấy phép của doanh nghiệp khác hoặc cho người khác sử dụng giấy phép của doanh nghiệp để hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

6. Giao nhiệm vụ hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cho chi nhánh của doanh nghiệp không đúng quy định của Luật này.

7. Lợi dụng hoạt động chuẩn bị nguồn lao động, tuyển chọn người lao động đi làm việc ở nước ngoài để thu tiền của người lao động trái pháp luật.

8. Thu tiền môi giới của người lao động.

9.[9] Thu tiền dịch vụ và các khoản thu từ người lao động không đúng quy định của pháp luật.

10. Áp dụng biện pháp bảo đảm thực hiện nghĩa vụ khác ngoài ký quỹ và bảo lãnh quy định tại Luật này.

---

[8] Khoản này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại điểm a khoản 4 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[9] Khoản này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại điểm b khoản 4 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

11.[10] Đi làm việc ở nước ngoài hoặc tổ chức tuyển chọn, chuẩn bị nguồn lao động, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng mà xâm phạm an ninh quốc gia, trật tự, an toàn xã hội, đạo đức xã hội, sức khỏe của người lao động và cộng đồng hoặc không được nước tiếp nhận lao động cho phép.

12. Đi làm việc ở nước ngoài hoặc tổ chức tuyển chọn, chuẩn bị nguồn lao động, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đối với công việc sau đây:[11]

a)[12] Công việc mát-xa;

b) Công việc phải tiếp xúc thường xuyên với chất nổ, chất độc hại trong luyện quặng kim loại màu (đồng, chì, thủy ngân, bạc, kẽm); tiếp xúc thường xuyên với măng-gan, đi-ô-xít thủy ngân;

c) Công việc tiếp xúc với nguồn phóng xạ hở, khai thác quặng phóng xạ các loại;

d) Công việc sản xuất, bao gói phải tiếp xúc thường xuyên với hóa chất axít ni-tơ-ríc, na-tơ-ri xun-phát, đi-xun-phua các-bon hoặc thuốc trừ sâu, thuốc diệt cỏ, thuốc diệt chuột, thuốc sát trùng, thuốc chống mối mọt có độc tính mạnh;

đ) Công việc săn bắt thú dữ, cá sấu, cá mập;

e) Công việc thường xuyên ở nơi thiếu không khí, áp suất lớn (dưới lòng đất, lòng đại dương);

g) Công việc liệm, mai táng tử thi, thiêu xác chết, bốc mồ mả.

13. Đi làm việc ở nước ngoài hoặc tổ chức tuyển chọn, chuẩn bị nguồn lao động, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài ở khu vực sau đây:[13]

a)[14] Khu vực có chiến sự, khu vực đã được cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam khuyến cáo không đến hoặc hạn chế đến;

b) Khu vực đang bị nhiễm xạ;

c) Khu vực bị nhiễm độc;

d) Khu vực đang có dịch bệnh đặc biệt nguy hiểm.

14. Tự ý ở lại nước ngoài trái pháp luật sau khi chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng đào tạo nghề.

---

[10] Khoản này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại điểm c khoản 4 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[11] Đoạn mở đầu này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại điểm d khoản 4 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[12] Điểm này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại điểm d khoản 4 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[13] Đoạn mở đầu này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại điểm đ khoản 4 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[14] Điểm này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại điểm đ khoản 4 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

15. Gây chậm trễ, phiền hà, cản trở, sách nhiễu người lao động hoặc doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân Việt Nam trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

16. Cấp Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cho doanh nghiệp không đủ điều kiện theo quy định của Luật này.

17. Sử dụng Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước không đúng quy định của pháp luật.

Chương II
DOANH NGHIỆP, ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP, TỔ CHỨC, CÁ NHÂN VIỆT NAM ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI
Mục 1
DOANH NGHIỆP VIỆT NAM HOẠT ĐỘNG DỊCH VỤ ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG

Điều 8. Hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

1. Hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là ngành, nghề đầu tư kinh doanh có điều kiện và chỉ được thực hiện bởi doanh nghiệp Việt Nam có Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng do Bộ trưởng Bộ Nội vụ[15] cấp.

2. Doanh nghiệp Việt Nam hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (sau đây gọi là doanh nghiệp dịch vụ) phải duy trì các điều kiện quy định tại Điều 10 của Luật này và đáp ứng các điều kiện của từng thị trường, ngành, nghề, công việc cụ thể theo quy định của Chính phủ trong suốt quá trình hoạt động.

Điều 9. Nội dung hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

1.[16] Tìm kiếm, phát triển thị trường lao động ở nước ngoài; ký kết và thực hiện hợp đồng, thỏa thuận liên quan đến việc đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

2.[17] Cung cấp thông tin, quảng cáo, tư vấn về cơ hội việc làm ở nước ngoài.

---

[15] Cụm từ "Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội" được thay thế bởi cụm từ "Bộ Nội vụ" theo quy định tại điểm a khoản 25 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[16] Khoản này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại khoản 5 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[17] Khoản này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại khoản 5 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

3.[18] Chuẩn bị nguồn lao động, tuyển chọn người lao động, hỗ trợ hoặc trực tiếp làm thủ tục để người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

4. Tổ chức bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ, giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài.

5. Quản lý người lao động; bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

6. Thực hiện chế độ, chính sách đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

7. Thanh lý hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

8. Hỗ trợ giới thiệu việc làm cho người lao động sau khi về nước.

Điều 10. Điều kiện cấp Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

1. Doanh nghiệp được cấp Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng khi có đủ các điều kiện sau đây:

a) Có vốn điều lệ từ 05 tỷ đồng trở lên; có chủ sở hữu, tất cả thành viên, cổ đông là nhà đầu tư trong nước theo quy định của Luật Đầu tư;

b) Đã ký quỹ theo quy định tại Điều 24 của Luật này;

c) Có người đại diện theo pháp luật là công dân Việt Nam, trình độ từ đại học trở lên và có ít nhất 05 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng hoặc dịch vụ việc làm; không thuộc diện đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự; không có án tích về một trong các tội xâm phạm an ninh quốc gia, các tội xâm phạm tính mạng, sức khỏe, nhân phẩm, danh dự của con người, tội lừa đảo chiếm đoạt tài sản, tội lạm dụng tín nhiệm chiếm đoạt tài sản, tội quảng cáo gian dối, tội lừa dối khách hàng, tội tổ chức, môi giới cho người khác xuất cảnh, nhập cảnh hoặc ở lại Việt Nam trái phép, tội tổ chức, môi giới cho người khác trốn đi nước ngoài hoặc ở lại nước ngoài trái phép, tội cưỡng ép người khác trốn đi nước ngoài hoặc ở lại nước ngoài trái phép;

d)[19] Có nhân viên nghiệp vụ đáp ứng điều kiện theo quy định của Chính phủ;

đ) Có cơ sở vật chất của doanh nghiệp hoặc được doanh nghiệp thuê ổn định để đáp ứng yêu cầu giáo dục định hướng cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

e) Có trang thông tin điện tử.

---

[18] Khoản này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại khoản 5 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[19] Điểm này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại điểm a khoản 6 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

1a.[20] Người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp đã bị thu hồi Giấy phép thuộc trường hợp quy định tại điểm a, d hoặc đ khoản 2 Điều 16 của Luật này thì trong thời hạn 05 năm kể từ ngày có quyết định thu hồi Giấy phép không được là người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp được cấp Giấy phép; doanh nghiệp đã bị thu hồi Giấy phép thuộc trường hợp quy định tại điểm a, d hoặc đ khoản 2 Điều 16 của Luật này trong thời hạn 05 năm kể từ ngày có quyết định thu hồi Giấy phép không được cấp Giấy phép.

2.[21] Chính phủ quy định chi tiết Điều này; quy định nội dung, mẫu, lệ phí cấp, hồ sơ, trình tự, thủ tục cấp, điều chỉnh thông tin, cấp lại, công bố và niêm yết Giấy phép.

Điều 11.[22] ***(được bãi bỏ)***

Điều 12.[23] ***(được bãi bỏ)***

Điều 13.[24] ***(được bãi bỏ)***

Điều 14.[25] ***(được bãi bỏ)***

Điều 15.[26] ***(được bãi bỏ)***

Điều 16. Nộp lại Giấy phép, thu hồi Giấy phép

1. Doanh nghiệp dịch vụ phải nộp lại Giấy phép cho Bộ Nội vụ[27] trong trường hợp sau đây:

a) Chấm dứt tồn tại theo quy định của pháp luật;

b) Chấm dứt hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

2. Doanh nghiệp dịch vụ bị thu hồi Giấy phép trong trường hợp sau đây:

a) Nội dung kê khai trong hồ sơ đề nghị cấp Giấy phép là giả mạo;

---

[20] Khoản này được bổ sung theo quy định tại điểm b khoản 6 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[21] Khoản này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại điểm c khoản 6 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[22] Điều này được bãi bỏ theo quy định tại khoản 27 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[23] Điều này được bãi bỏ theo quy định tại khoản 27 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[24] Điều này được bãi bỏ theo quy định tại khoản 27 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[25] Điều này được bãi bỏ theo quy định tại khoản 27 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[26] Điều này được bãi bỏ theo quy định tại khoản 27 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[27] Cụm từ "Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội" được thay thế bởi cụm từ "Bộ Nội vụ" theo quy định tại điểm a khoản 25 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

b) Không duy trì các điều kiện quy định tại Điều 10 của Luật này;

c) Không đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài trong thời gian 24 tháng liên tục, trừ trường hợp thiên tai, dịch bệnh, chiến tranh, bất ổn chính trị, suy thoái kinh tế hoặc vì lý do bất khả kháng khác mà bên nước ngoài không thể tiếp nhận người lao động;

d) Vi phạm quy định tại khoản 1, 2, 5, 6, 7, 8, 11, 12 hoặc 13 Điều 7 của Luật này;

đ) Thực hiện không đầy đủ nghĩa vụ quy định tại các điểm c, e, g, h và i khoản 2 Điều 26 của Luật này dẫn đến thiệt hại nghiêm trọng về vật chất, tinh thần đối với người lao động.

3. Bộ trưởng Bộ Nội vụ[28] quyết định thu hồi Giấy phép; công bố việc thu hồi Giấy phép trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày ra quyết định thu hồi; công bố việc nộp lại Giấy phép trên Cổng thông tin điện tử của Bộ Nội vụ[29], thông báo đến Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi doanh nghiệp dịch vụ đặt trụ sở chính.

4. Chính phủ quy định chi tiết khoản 1 và khoản 2 Điều này.

Điều 17. Chi nhánh được giao nhiệm vụ hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

1. Doanh nghiệp dịch vụ được giao nhiệm vụ cho chi nhánh của doanh nghiệp để thực hiện một số hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và chịu trách nhiệm về hoạt động của chi nhánh. Chi nhánh được thành lập và hoạt động theo quy định của Luật Doanh nghiệp.

2. Chi nhánh được hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng khi có đủ các điều kiện sau đây:

a) Được doanh nghiệp dịch vụ giao nhiệm vụ;

b) Người đứng đầu chi nhánh đáp ứng điều kiện theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 10 của Luật này;

c)[30] Có nhân viên nghiệp vụ đáp ứng điều kiện theo quy định của Chính phủ;

d) Có cơ sở vật chất của chi nhánh hoặc được chi nhánh thuê để thực hiện nhiệm vụ giáo dục định hướng được giao.

3. Chi nhánh được giao nhiệm vụ hoạt động dịch vụ đưa người lao động

---

[28] Cụm từ "Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội" được thay thế bởi cụm từ "Bộ Nội vụ" theo quy định tại điểm a khoản 25 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[29] Cụm từ "Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội" được thay thế bởi cụm từ "Bộ Nội vụ" theo quy định tại điểm a khoản 25 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[30] Điểm này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại điểm a khoản 7 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng không được thực hiện hoạt động sau đây:

a) Ký kết, thanh lý hợp đồng cung ứng lao động, hợp đồng môi giới, hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài;

b) Thu tiền dịch vụ, tiền ký quỹ của người lao động.

4. Doanh nghiệp dịch vụ có trách nhiệm báo cáo bằng văn bản cho Bộ Nội vụ[31] và cập nhật thông tin về chi nhánh trên cơ sở dữ liệu về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng[32] trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày giao nhiệm vụ cho chi nhánh, chấm dứt giao nhiệm vụ cho chi nhánh hoặc chi nhánh chấm dứt hoạt động.

5. Chi nhánh được giao nhiệm vụ hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng phải niêm yết công khai quyết định của doanh nghiệp dịch vụ giao nhiệm vụ cho chi nhánh và bản sao Giấy phép của doanh nghiệp dịch vụ tại trụ sở của chi nhánh.

6.[33] Chính phủ quy định chi tiết điểm d khoản 2 Điều này.

Điều 18. Chuẩn bị nguồn lao động[34]

1. Doanh nghiệp dịch vụ được chủ động chuẩn bị nguồn lao động trước khi đăng ký hợp đồng cung ứng lao động theo nhu cầu của doanh nghiệp, thị trường tiếp nhận và khả năng ký kết hợp đồng cung ứng lao động.

2. Doanh nghiệp dịch vụ thực hiện chuẩn bị nguồn lao động bằng một hoặc một số hoạt động sau đây:

a) Trực tiếp hoặc phối hợp với các tổ chức, đơn vị có chức năng, tổ chức chính trị - xã hội để thông tin, tuyên truyền cho người lao động phục vụ cho hoạt động chuẩn bị nguồn lao động;

b) Tổ chức tư vấn và sơ tuyển người lao động;

c) Trực tiếp hoặc hợp tác, liên kết với cơ sở giáo dục để đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ cho người lao động trong trường hợp cần thiết theo quy định của pháp luật về giáo dục.

---

[31] Cụm từ "Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội" được thay thế bởi cụm từ "Bộ Nội vụ" theo quy định tại điểm a khoản 25 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[32] Cụm từ "Hệ thống cơ sở dữ liệu về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng" được thay thế bởi cụm từ "cơ sở dữ liệu về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng" theo quy định tại điểm b khoản 25 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[33] Khoản này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại điểm b khoản 7 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[34] Điều này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại khoản 8 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

3. Doanh nghiệp dịch vụ ký kết bằng văn bản với người lao động về việc tham gia chuẩn bị nguồn lao động, trong đó phải có các nội dung sau đây: mức phí đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ và các khoản thu khác (nếu có); dự kiến thị trường, ngành, nghề, tiêu chuẩn, thời gian tuyển chọn; cam kết việc ưu tiên tuyển chọn người lao động đã tham gia chuẩn bị nguồn lao động; trách nhiệm của các bên trong trường hợp người lao động không được bên nước ngoài tiếp nhận lao động tuyển chọn hoặc chấm dứt việc tham gia chuẩn bị nguồn lao động trước thời hạn.

Doanh nghiệp dịch vụ chỉ được thu phí đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ sau khi người lao động đã được bên nước ngoài tiếp nhận lao động tuyển chọn và ký kết hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

4. Doanh nghiệp dịch vụ thông báo bằng văn bản đến Ủy ban nhân dân cấp xã nơi doanh nghiệp tổ chức hoạt động chuẩn bị nguồn lao động và cập nhật trên cơ sở dữ liệu về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng chậm nhất 03 ngày trước ngày thực hiện chuẩn bị nguồn lao động.

5. Ủy ban nhân dân cấp xã có trách nhiệm công khai thông báo việc chuẩn bị nguồn lao động đã tiếp nhận, theo dõi hoạt động chuẩn bị nguồn lao động trên địa bàn; xử lý theo thẩm quyền hoặc chuyển đến cơ quan có thẩm quyền theo quy định của pháp luật khi phát hiện tổ chức, cá nhân thực hiện hoạt động chuẩn bị nguồn lao động không đúng nội dung đã thông báo hoặc có hành vi vi phạm pháp luật khác.

6. Bộ trưởng Bộ Nội vụ quy định nội dung, mẫu văn bản thông báo chuẩn bị nguồn lao động.

Điều 19. Hợp đồng cung ứng lao động

1. Hợp đồng cung ứng lao động là văn bản thỏa thuận giữa doanh nghiệp dịch vụ Việt Nam với bên nước ngoài tiếp nhận lao động về điều kiện, quyền, nghĩa vụ của mỗi bên trong việc cung ứng và tiếp nhận người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

2. Hợp đồng cung ứng lao động phải phù hợp với pháp luật Việt Nam, pháp luật của nước tiếp nhận lao động và có những nội dung sau đây:

a) Thời hạn của hợp đồng;

b) Số lượng người lao động; ngành, nghề, công việc phải làm; độ tuổi của người lao động;

c) Nước tiếp nhận lao động;

d) Địa điểm làm việc nếu hợp đồng ký với người sử dụng lao động ở nước ngoài;

đ) Điều kiện, môi trường làm việc;

e) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;

g) An toàn, vệ sinh lao động;

h) Tiền lương, tiền công, chế độ khác và tiền thưởng (nếu có); tiền làm thêm giờ; các khoản khấu trừ từ lương theo quy định của nước tiếp nhận lao động;

i) Điều kiện ăn, ở, sinh hoạt, đi lại từ nơi ở đến nơi làm việc và ngược lại;

k) Chế độ khám bệnh, chữa bệnh, chăm sóc sức khỏe sinh sản;

l) Chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;

m) Điều kiện chấm dứt hợp đồng của người lao động trước thời hạn và trách nhiệm bồi thường thiệt hại;

n) Tiền dịch vụ được bên nước ngoài tiếp nhận lao động chi trả (nếu có);

o) Trách nhiệm trả chi phí đi lại từ Việt Nam đến nơi làm việc và ngược lại;

p) Trách nhiệm của các bên khi người lao động gặp rủi ro trong thời gian làm việc ở nước ngoài;

q) Trách nhiệm của các bên trong việc giải quyết vấn đề phát sinh đối với người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài;

r) Cơ chế, thủ tục và pháp luật áp dụng để giải quyết tranh chấp;

s) Thỏa thuận khác không trái pháp luật và đạo đức xã hội.

3. Bộ trưởng Bộ Nội vụ[35] quy định chi tiết khoản 2 Điều này phù hợp với từng thị trường, ngành, nghề, công việc cụ thể.

Điều 20. Đăng ký hợp đồng cung ứng lao động

1. Doanh nghiệp dịch vụ đăng ký hợp đồng cung ứng lao động và chỉ được thực hiện sau khi Bộ Nội vụ[36] có văn bản chấp thuận.

2. Hồ sơ đăng ký hợp đồng cung ứng lao động bao gồm:

a) Văn bản đăng ký hợp đồng cung ứng lao động;

b) Bản sao của hợp đồng cung ứng lao động kèm theo bản dịch tiếng Việt được chứng thực chữ ký người dịch[37];

c) Tài liệu chứng minh việc đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài phù hợp với pháp luật của nước tiếp nhận lao động.

3. Trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ, Bộ

---

[35] Cụm từ "Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội" được thay thế bởi cụm từ "Bộ Nội vụ" theo quy định tại điểm a khoản 25 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[36] Cụm từ "Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội" được thay thế bởi cụm từ "Bộ Nội vụ" theo quy định tại điểm a khoản 25 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[37] Cụm từ "được chứng thực" được thay thế bởi cụm từ "được chứng thực chữ ký người dịch" theo quy định tại điểm c khoản 25 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

Nội vụ[38] trả lời bằng văn bản cho doanh nghiệp dịch vụ, trường hợp không chấp thuận phải nêu rõ lý do; trường hợp cần phải thẩm định ở nước ngoài thì phải thông báo cho doanh nghiệp dịch vụ trong thời hạn 03 ngày làm việc kể từ ngày nhận được kết quả thẩm định.

4. Bộ trưởng Bộ Nội vụ[39] quy định mẫu văn bản, tài liệu quy định tại điểm a và điểm c khoản 2 Điều này.

Điều 21. Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài[40]

1. Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài là văn bản thỏa thuận giữa doanh nghiệp dịch vụ với người lao động về việc đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và phải có các nội dung chủ yếu sau đây:

a) Quyền, nghĩa vụ của mỗi bên và phù hợp với nội dung đăng ký hợp đồng cung ứng lao động đã được chấp thuận;

b) Tiền dịch vụ thu từ người lao động; các khoản khác doanh nghiệp dịch vụ thu từ người lao động (nếu có);

c) Tiền ký quỹ (nếu có);

d) Điều kiện đơn phương chấm dứt hợp đồng;

đ) Việc giải quyết tranh chấp hợp đồng, bồi thường thiệt hại.

2. Bộ trưởng Bộ Nội vụ quy định mẫu hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, các khoản doanh nghiệp dịch vụ được thu từ người lao động.

Điều 22. Hợp đồng môi giới và giá dịch vụ theo hợp đồng môi giới[41]

1. Hợp đồng môi giới là văn bản thỏa thuận giữa doanh nghiệp dịch vụ với tổ chức, cá nhân trung gian về việc giới thiệu bên nước ngoài tiếp nhận lao động Việt Nam để giao kết hợp đồng cung ứng lao động theo quy định của Luật này.

2. Giá dịch vụ theo hợp đồng môi giới do hai bên thỏa thuận và được ghi rõ trong hợp đồng nhưng không vượt quá mức trần theo quy định tại khoản 3 Điều này.

3. Bộ Nội vụ[42] quy định chi tiết mức trần giá dịch vụ theo hợp đồng môi giới

---

[38] Cụm từ "Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội" được thay thế bởi cụm từ "Bộ Nội vụ" theo quy định tại điểm a khoản 25 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[39] Cụm từ "Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội" được thay thế bởi cụm từ "Bộ Nội vụ" theo quy định tại điểm a khoản 25 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[40] Điều này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại khoản 9 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[41] Điều này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại khoản 12 Điều 73 của Luật Giá số 16/2023/QH15, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 7 năm 2024.

[42] Cụm từ "Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội" được thay thế bởi cụm từ "Bộ Nội vụ" theo quy định tại điểm a khoản 25 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

phù hợp với từng thị trường, ngành, nghề, công việc cụ thể theo từng thời kỳ có người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Điều 23. Tiền dịch vụ

1. Tiền dịch vụ là khoản thu của doanh nghiệp dịch vụ nhận được từ bên nước ngoài tiếp nhận lao động và người lao động để bù đắp chi phí, tìm kiếm, phát triển thị trường, đàm phán, ký kết hợp đồng cung ứng lao động, quản lý người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài theo quy định của Luật này.

2. Tiền dịch vụ mà doanh nghiệp dịch vụ thu từ người lao động phải bảo đảm các nguyên tắc sau đây:

a) Theo thỏa thuận giữa người lao động và doanh nghiệp dịch vụ;

b) Không vượt quá mức trần quy định tại khoản 4 Điều này;

c) Chỉ được thu sau khi hợp đồng cung ứng lao động đã được Bộ Nội vụ[43] chấp thuận và hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đã được ký kết;

d) Trong trường hợp bên nước ngoài tiếp nhận lao động đã trả tiền dịch vụ thì chỉ được thu từ người lao động số tiền còn thiếu so với mức tiền dịch vụ đã thỏa thuận.

3. Trường hợp doanh nghiệp dịch vụ đã thu tiền dịch vụ từ người lao động cho toàn bộ thời gian làm việc thỏa thuận trong hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài mà người lao động phải về nước trước thời hạn và không do lỗi của người lao động thì doanh nghiệp dịch vụ phải hoàn trả cho người lao động số tiền dịch vụ và tiền lãi theo tỷ lệ tương ứng với thời gian còn lại của hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Tiền lãi được tính theo lãi suất đối với tiền gửi không kỳ hạn bằng đồng Việt Nam của tổ chức tín dụng do các bên thỏa thuận tại thời điểm doanh nghiệp hoàn trả cho người lao động.

4. Mức trần tiền dịch vụ thu từ người lao động được quy định như sau:

a) Không quá 01 tháng tiền lương của người lao động theo hợp đồng cho mỗi 12 tháng làm việc; đối với sĩ quan và thuyền viên làm việc trên tàu vận tải biển không quá 1,5 tháng tiền lương của người lao động theo hợp đồng cho mỗi 12 tháng làm việc. Trường hợp thỏa thuận trong hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài từ 36 tháng trở lên thì tiền dịch vụ không được quá 03 tháng tiền lương của người lao động theo hợp đồng;

b) Trường hợp có thỏa thuận về việc thu tiền dịch vụ cho thời gian gia hạn hợp đồng lao động trong hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở

[43] Cụm từ "Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội" được thay thế bởi cụm từ "Bộ Nội vụ" theo quy định tại điểm a khoản 25 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

nước ngoài thì mức tiền dịch vụ tối đa cho mỗi 12 tháng gia hạn làm việc không quá 0,5 tháng tiền lương của người lao động theo hợp đồng;

c) Đối với một số thị trường, ngành, nghề, công việc cụ thể, Bộ trưởng Bộ Nội vụ[44] quy định chi tiết mức trần tiền dịch vụ thấp hơn quy định tại điểm a và điểm b khoản này.

Điều 24. Tiền ký quỹ của doanh nghiệp dịch vụ

1. Tiền ký quỹ của doanh nghiệp dịch vụ được gửi tại ngân hàng và chỉ được sử dụng trong trường hợp doanh nghiệp dịch vụ không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ nghĩa vụ trong hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày tiền ký quỹ được sử dụng, doanh nghiệp dịch vụ phải hoàn trả số tiền đã sử dụng và bảo đảm mức ký quỹ theo quy định.

2. Trong trường hợp quy định tại điểm b khoản 3 Điều 29 của Luật này, tiền ký quỹ của doanh nghiệp dịch vụ được Bộ Nội vụ[45] sử dụng để thanh toán các nghĩa vụ phát sinh đối với người lao động chưa thanh lý hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài tại thời điểm chuyển giao; sau khi trừ phí dịch vụ ngân hàng, nếu tiền ký quỹ còn thừa thì doanh nghiệp dịch vụ được sử dụng để thanh toán các khoản nợ khác theo quy định của pháp luật về phục hồi, phá sản[46].

3. Chính phủ quy định chi tiết mức ký quỹ, việc quản lý, sử dụng tiền ký quỹ và trường hợp doanh nghiệp dịch vụ giải thể, bị thu hồi hoặc nộp lại Giấy phép.

Điều 25. Tiền ký quỹ của người lao động

1. Doanh nghiệp dịch vụ thỏa thuận với người lao động về việc ký quỹ để bảo đảm người lao động thực hiện nghĩa vụ theo hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của pháp luật Việt Nam hoặc theo thỏa thuận với bên nước ngoài tiếp nhận lao động.

2. Người lao động thỏa thuận với doanh nghiệp dịch vụ về việc gửi tiền ký quỹ vào tài khoản phong tỏa của người lao động tại ngân hàng.

3. Người lao động được nhận lại cả gốc và lãi tiền ký quỹ khi thanh lý hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Trường hợp người lao động vi phạm nghĩa vụ theo hợp đồng đưa người lao

---

[44] Cụm từ "Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội" được thay thế bởi cụm từ "Bộ Nội vụ" theo quy định tại điểm a khoản 25 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[45] Cụm từ "Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội" được thay thế bởi cụm từ "Bộ Nội vụ" theo quy định tại điểm a khoản 25 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[46] Cụm từ "pháp luật về phá sản" được thay thế bởi cụm từ "pháp luật về phục hồi, phá sản" theo quy định tại khoản 5 Điều 86 của Luật Phục hồi, phá sản số 142/2025/QH15, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2026.

động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, tiền ký quỹ của người lao động được doanh nghiệp dịch vụ sử dụng để bù đắp thiệt hại phát sinh do lỗi của người lao động gây ra; nếu tiền ký quỹ còn thừa thì phải trả lại cho người lao động, nếu không đủ thì người lao động phải nộp bổ sung.

4. Trường hợp có tranh chấp phát sinh về việc doanh nghiệp dịch vụ không trả tiền ký quỹ, người lao động có quyền kiến nghị đến Bộ Nội vụ[47] hoặc khởi kiện theo quy định của pháp luật.

5. Chính phủ quy định mức trần tiền ký quỹ của người lao động phù hợp với từng thị trường, ngành, nghề, công việc cụ thể, việc quản lý, sử dụng và hoàn trả tiền ký quỹ.

Điều 26. Quyền, nghĩa vụ của doanh nghiệp dịch vụ

1. Doanh nghiệp dịch vụ có các quyền sau đây:

a) Thực hiện các nội dung quy định tại Điều 9 của Luật này;

b) Thỏa thuận với người lao động về tiền dịch vụ, tiền ký quỹ, bảo lãnh để thực hiện hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của Luật này;

c) Đơn phương thanh lý hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài sau khi doanh nghiệp dịch vụ đã 03 lần thông báo bằng thư bảo đảm trong thời gian 180 ngày kể từ ngày người lao động chấm dứt hợp đồng lao động mà người lao động, người được ủy quyền hợp pháp của người lao động không đến thanh lý hợp đồng hoặc kể từ ngày người lao động gia hạn hợp đồng lao động mà không thực hiện quyền, nghĩa vụ trong hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài;

d) Khiếu nại, khởi kiện về quyết định hoặc hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

2. Doanh nghiệp dịch vụ có các nghĩa vụ sau đây:

a)[48] Thực hiện các quy định về công bố và niêm yết Giấy phép theo quy định của Chính phủ; quy định tại khoản 1 Điều 16, các điều 17, 18, 19, 20, 27, 28 và 29 của Luật này;

b)[49] Đăng tải trên trang thông tin điện tử của doanh nghiệp dịch vụ và cập nhật trên cơ sở dữ liệu về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng trong thời hạn 05 ngày kể từ ngày có sự thay đổi thông tin về: người đại

[47] Cụm từ "Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội" được thay thế bởi cụm từ "Bộ Nội vụ" theo quy định tại điểm a khoản 25 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[48] Điểm này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại điểm a khoản 10 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[49] Điểm này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại điểm a khoản 10 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

diện theo pháp luật, nhân viên nghiệp vụ, địa chỉ trụ sở chính, chi nhánh, địa điểm kinh doanh, cơ sở vật chất để thực hiện hoạt động giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài, quyết định giao nhiệm vụ cho chi nhánh; đăng tải và cập nhật trên trang thông tin điện tử của doanh nghiệp dịch vụ thông tin đầy đủ, chính xác về số lượng, tiêu chuẩn tuyển chọn, điều kiện làm việc, quyền lợi, nghĩa vụ của người lao động theo nội dung hợp đồng cung ứng lao động, thông tin chuẩn bị nguồn lao động; các thông tin khác theo quy định của pháp luật có liên quan;

c) Cam kết bằng văn bản việc ưu tiên tuyển chọn người lao động đã tham gia hoạt động chuẩn bị nguồn của doanh nghiệp; trường hợp doanh nghiệp không thực hiện đúng cam kết ưu tiên tuyển chọn người lao động sau khi đã tham gia chuẩn bị nguồn do doanh nghiệp tổ chức thì phải bồi thường theo thỏa thuận; quảng cáo, tư vấn, thông báo tuyển chọn, cung cấp thông tin chính xác với người lao động và chính quyền địa phương tại nơi tuyển chọn về số lượng, tiêu chuẩn tuyển chọn, điều kiện làm việc, quyền lợi, nghĩa vụ của người lao động theo nội dung hợp đồng cung ứng lao động; trực tiếp tuyển chọn và không được thu tiền của người lao động về việc tuyển chọn; thực hiện đúng các nội dung đăng ký hợp đồng cung ứng lao động đã được chấp thuận;

d) Tổ chức và cấp giấy chứng nhận hoàn thành khóa học giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của Luật này; hướng dẫn người lao động tham gia bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội;

đ)[50] Cam kết bằng văn bản về thời gian chờ xuất cảnh sau khi người lao động trúng tuyển đi làm việc ở nước ngoài với thời hạn không quá 180 ngày kể từ ngày người lao động trúng tuyển; trường hợp doanh nghiệp dịch vụ không thực hiện đúng cam kết về thời gian chờ xuất cảnh thì phải bồi thường theo thỏa thuận và hoàn trả tiền dịch vụ thu từ người lao động, các khoản thu khác người lao động đã nộp sau khi trừ đi các khoản đã chi, trừ trường hợp bất khả kháng hoặc hai bên có thỏa thuận khác.

Bộ trưởng Bộ Nội vụ quy định về thời hạn bồi thường và hoàn trả tiền cho người lao động;

e)[51] Tổ chức quản lý, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động do doanh nghiệp dịch vụ đưa đi làm việc ở nước ngoài và phù hợp với hợp đồng cung ứng lao động đã được chấp thuận; có người đại diện ở nước ngoài để hỗ trợ, giải quyết vấn đề phát sinh liên quan đến người lao động theo quy định của Bộ trưởng Bộ Nội vụ; thông tin, báo cáo cho cơ quan nhà nước có thẩm quyền và cơ

[50] Điểm này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại điểm b khoản 10 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[51] Điểm này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại điểm b khoản 10 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài ngay sau khi có thông tin về vụ việc ảnh hưởng đến tính mạng, sức khỏe, quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động hoặc tình huống khẩn cấp liên quan đến an ninh, an toàn tại địa bàn tiếp nhận; tư vấn và hỗ trợ người lao động tiếp cận dịch vụ trợ giúp pháp lý trong trường hợp người lao động có nhu cầu hỗ trợ pháp lý;

g) Thực hiện yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền và phối hợp với cơ quan, tổ chức có liên quan của nước tiếp nhận lao động giải quyết tranh chấp liên quan đến người lao động; giải quyết vấn đề phát sinh trong trường hợp người lao động chết, bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc bị xâm phạm tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm, tài sản hoặc trong trường hợp thiên tai, dịch bệnh, chiến tranh, bất ổn chính trị hoặc tình trạng khẩn cấp;

h) Bồi thường cho người lao động về những thiệt hại do doanh nghiệp, chi nhánh của doanh nghiệp gây ra theo quy định của pháp luật;

i) Thanh lý hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài với người lao động trong thời hạn 180 ngày kể từ ngày người lao động chấm dứt hợp đồng lao động;

k) Tư vấn, hỗ trợ cho người lao động các thủ tục liên quan đến chấm dứt hợp đồng lao động, quyền lợi, chế độ và thủ tục về nước;

l) Đóng góp vào Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước theo quy định của Luật này;

m) Định kỳ hằng năm hoặc đột xuất báo cáo về tình hình hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng theo quy định của Bộ trưởng Bộ Nội vụ[52];

n) Trong thời hạn 05 ngày kể từ ngày người lao động xuất cảnh và hằng tháng phải cập nhật thông tin về người lao động do doanh nghiệp đưa đi trên cơ sở dữ liệu về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng[53] theo quy định của Bộ trưởng Bộ Nội vụ[54] cho đến khi thanh lý hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Điều 27. Trách nhiệm của doanh nghiệp dịch vụ trong trường hợp nộp lại Giấy phép hoặc bị thu hồi Giấy phép

1. Trong trường hợp nộp lại Giấy phép hoặc bị thu hồi Giấy phép theo quy định tại Điều 16 của Luật này, doanh nghiệp dịch vụ không được thực hiện hoạt

---

[52] Cụm từ "Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội" được thay thế bởi cụm từ "Bộ Nội vụ" theo quy định tại điểm a khoản 25 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[53] Cụm từ "Hệ thống cơ sở dữ liệu về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng" được thay thế bởi cụm từ "cơ sở dữ liệu về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng" theo quy định tại điểm b khoản 25 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[54] Cụm từ "Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội" được thay thế bởi cụm từ "Bộ Nội vụ" theo quy định tại điểm a khoản 25 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

động dịch vụ quy định tại các khoản 1, 2, 3 và 4 Điều 9 của Luật này và có trách nhiệm sau đây:

a) Tiếp tục thực hiện các nghĩa vụ theo hợp đồng cung ứng lao động, hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đối với người lao động đã xuất cảnh;

b) Giải quyết các vấn đề liên quan đến người lao động do doanh nghiệp tuyển chọn, đang tham gia bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ, giáo dục định hướng.

2. Việc quản lý và sử dụng tiền ký quỹ của doanh nghiệp dịch vụ trong trường hợp nộp lại Giấy phép hoặc bị thu hồi Giấy phép được thực hiện theo quy định tại Điều 24 của Luật này.

3. Việc quản lý và sử dụng tiền ký quỹ của người lao động trong trường hợp nộp lại Giấy phép hoặc bị thu hồi Giấy phép được thực hiện theo quy định tại Điều 25 của Luật này.

Điều 28. Trách nhiệm của doanh nghiệp dịch vụ trong trường hợp giải thể

1. Doanh nghiệp dịch vụ chỉ được giải thể trong trường hợp sau đây:

a) Đã hoàn thành mọi nghĩa vụ trong hợp đồng cung ứng lao động, hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài còn hiệu lực và thanh toán hết các khoản nợ, nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật;

b) Đã hoàn thành việc chuyển giao quyền, nghĩa vụ có liên quan đến hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cho doanh nghiệp dịch vụ khác có Giấy phép sau khi đã thống nhất với bên nước ngoài tiếp nhận lao động và được Bộ Nội vụ[55] chấp thuận.

2. Trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày thông qua quyết định giải thể, doanh nghiệp dịch vụ phải báo cáo Bộ Nội vụ[56] về tình hình của người lao động do doanh nghiệp đưa đi làm việc ở nước ngoài và phương án thực hiện các nghĩa vụ của doanh nghiệp trong hợp đồng cung ứng lao động, hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài còn hiệu lực và văn bản thỏa thuận với doanh nghiệp dịch vụ tiếp nhận quyền, nghĩa vụ trong trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều này.

3. Việc chuyển giao quyền, nghĩa vụ của doanh nghiệp dịch vụ cho doanh nghiệp dịch vụ khác không làm thay đổi quyền, nghĩa vụ trong hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Khi chuyển giao quyền, nghĩa vụ cho doanh nghiệp dịch vụ khác, tiền dịch

---

[55] Cụm từ "Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội" được thay thế bởi cụm từ "Bộ Nội vụ" theo quy định tại điểm a khoản 25 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[56] Cụm từ "Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội" được thay thế bởi cụm từ "Bộ Nội vụ" theo quy định tại điểm a khoản 25 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

vụ, tiền ký quỹ của người lao động, tài sản dùng để bảo đảm thực hiện nghĩa vụ bảo lãnh được chuyển giao cho doanh nghiệp dịch vụ tiếp nhận. Trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày hoàn thành việc chuyển giao quyền, nghĩa vụ, doanh nghiệp dịch vụ phải thông báo cho Bộ Nội vụ[57], người lao động.

Điều 29. Trách nhiệm của doanh nghiệp dịch vụ trong trường hợp phá sản

1. Trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày Tòa án ra quyết định mở thủ tục phá sản, doanh nghiệp dịch vụ phải báo cáo Bộ Nội vụ[58] về tình hình hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài và phương án thực hiện các nghĩa vụ của doanh nghiệp trong hợp đồng cung ứng lao động, hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài còn hiệu lực.

2.[59] Kể từ ngày Tòa án ra quyết định mở thủ tục phá sản, doanh nghiệp dịch vụ không được ký kết hợp đồng cung ứng lao động, tổ chức chuẩn bị nguồn và tuyển chọn lao động mới để đưa đi làm việc ở nước ngoài; hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đã ký kết tiếp tục được thực hiện dưới sự giám sát theo quy định của pháp luật về phục hồi, phá sản.

3. Trong trường hợp Tòa án ra quyết định tuyên bố doanh nghiệp phá sản, việc chuyển giao quyền, nghĩa vụ thực hiện hợp đồng cung ứng lao động, hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài còn hiệu lực được quy định như sau:

a) Doanh nghiệp dịch vụ thỏa thuận với doanh nghiệp dịch vụ khác có Giấy phép để chuyển giao quyền, nghĩa vụ của doanh nghiệp sau khi đã thống nhất với bên nước ngoài tiếp nhận lao động và được Bộ Nội vụ[60] chấp thuận phương án chuyển giao. Việc chuyển giao quyền, nghĩa vụ của doanh nghiệp dịch vụ cho doanh nghiệp dịch vụ khác không làm thay đổi quyền, nghĩa vụ trong hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Khi chuyển giao quyền, nghĩa vụ cho doanh nghiệp dịch vụ khác, tiền dịch vụ, tiền ký quỹ của người lao động, tài sản dùng để bảo đảm thực hiện nghĩa vụ bảo lãnh được chuyển giao cho doanh nghiệp dịch vụ tiếp nhận. Trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày hoàn thành việc chuyển giao quyền, nghĩa vụ, doanh

---

[57] Cụm từ "Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội" được thay thế bởi cụm từ "Bộ Nội vụ" theo quy định tại điểm a khoản 25 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[58] Cụm từ "Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội" được thay thế bởi cụm từ "Bộ Nội vụ" theo quy định tại điểm a khoản 25 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[59] Khoản này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại khoản 11 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[60] Cụm từ "Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội" được thay thế bởi cụm từ "Bộ Nội vụ" theo quy định tại điểm a khoản 25 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

nghiệp dịch vụ phải thông báo cho Bộ Nội vụ[61], bên nước ngoài tiếp nhận lao động và người lao động;

b) Trường hợp doanh nghiệp dịch vụ không thỏa thuận được việc chuyển giao quyền, nghĩa vụ cho doanh nghiệp dịch vụ khác thì bàn giao toàn bộ hồ sơ của người lao động đang làm việc ở nước ngoài, tiền ký quỹ của người lao động, tài sản dùng để bảo đảm thực hiện nghĩa vụ bảo lãnh, tiền dịch vụ thu trước của người lao động cho Bộ Nội vụ[62] để giải quyết quyền lợi, nghĩa vụ của người lao động do doanh nghiệp đưa đi theo quy định của Luật này.

Trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày nhận bàn giao, Bộ Nội vụ[63] thông báo cho bên nước ngoài tiếp nhận lao động và người lao động theo hồ sơ đã tiếp nhận.

Mục 2
DOANH NGHIỆP VIỆT NAM TRÚNG THẦU, NHẬN THẦU CÔNG TRÌNH, DỰ ÁN Ở NƯỚC NGOÀI ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI

Điều 30. Điều kiện của doanh nghiệp Việt Nam trúng thầu, nhận thầu công trình, dự án ở nước ngoài đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

1. Có hợp đồng trúng thầu, nhận thầu công trình, dự án ở nước ngoài.

2.[64] Có phương án đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài phù hợp với quy định của pháp luật Việt Nam, pháp luật của nước mà người lao động đến làm việc và thông báo đến Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi doanh nghiệp đặt trụ sở chính, chi nhánh theo quy định tại Điều 31 của Luật này.

3.[65] Chỉ đưa người lao động Việt Nam có giao kết hợp đồng lao động với doanh nghiệp trúng thầu, nhận thầu đi làm việc tại công trình, dự án ở nước ngoài theo hợp đồng trúng thầu, nhận thầu.

---

[61] Cụm từ "Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội" được thay thế bởi cụm từ "Bộ Nội vụ" theo quy định tại điểm a khoản 25 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[62] Cụm từ "Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội" được thay thế bởi cụm từ "Bộ Nội vụ" theo quy định tại điểm a khoản 25 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[63] Cụm từ "Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội" được thay thế bởi cụm từ "Bộ Nội vụ" theo quy định tại điểm a khoản 25 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[64] Khoản này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại khoản 12 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[65] Khoản này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại khoản 12 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

Điều 31. Thông báo đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài của doanh nghiệp trúng thầu, nhận thầu công trình, dự án ở nước ngoài[66]

1. Doanh nghiệp Việt Nam trúng thầu, nhận thầu công trình, dự án ở nước ngoài có trách nhiệm thông báo bằng văn bản phương án đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đến Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi doanh nghiệp đặt trụ sở chính, chi nhánh.

2. Chính phủ quy định về phương thức, thời hạn thông báo, nội dung phương án đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và trách nhiệm cập nhật thông tin, dữ liệu về người lao động.

Điều 32. Quyền, nghĩa vụ của doanh nghiệp trúng thầu, nhận thầu công trình, dự án ở nước ngoài đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

1. Thông tin đầy đủ, chính xác, rõ ràng về điều kiện làm việc, điều kiện sinh hoạt, quyền lợi, chế độ của người lao động làm việc tại công trình, dự án của doanh nghiệp trúng thầu, nhận thầu ở nước ngoài.

2. Tổ chức để người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài được tham gia khóa học giáo dục định hướng và được cấp giấy chứng nhận hoàn thành khóa học giáo dục định hướng.

3. Trực tiếp tổ chức đưa đi, quản lý và sử dụng người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

4. Thỏa thuận bằng phụ lục hợp đồng lao động với người lao động nội dung bổ sung về thời hạn làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, tiền lương, điều kiện làm việc, điều kiện sinh hoạt, chế độ khám bệnh, chữa bệnh và quyền lợi, chế độ khác phù hợp với phương án đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài[67] và quy định của pháp luật Việt Nam, pháp luật của nước mà người lao động đến làm việc.

5. Bảo đảm để người lao động được kiểm tra sức khỏe định kỳ bao gồm cả sức khỏe sinh sản và khám bệnh, chữa bệnh trong trường hợp người lao động bị ốm đau, tai nạn. Trường hợp người lao động bị ốm đau, tai nạn đến mức không còn khả năng tiếp tục làm việc ở nước ngoài, doanh nghiệp có trách nhiệm đưa người lao động về nước và chịu chi phí liên quan.

6. Tổ chức đưa di hài hoặc thi hài người lao động chết trong thời gian làm việc ở nước ngoài về nước và chịu mọi chi phí liên quan; thực hiện chế độ bồi thường, trợ cấp khác theo quy định của pháp luật Việt Nam.

7. Báo cáo và phối hợp với cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài để quản

---

[66] Điều này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại khoản 13 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[67] Cụm từ "quy định tại khoản 2 Điều 31 của Luật này" được bãi bỏ theo quy định tại điểm c khoản 26 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

lý, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài.

8.[68] Báo cáo sau khi hoàn thành hợp đồng trúng thầu, nhận thầu ở nước ngoài và báo cáo đột xuất theo yêu cầu của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi doanh nghiệp đặt trụ sở chính, chi nhánh.

9. Thực hiện yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền và phối hợp với cơ quan, tổ chức có liên quan của nước mà người lao động đến làm việc để giải quyết tranh chấp liên quan đến người lao động làm việc ở nước ngoài; giải quyết vấn đề phát sinh trong trường hợp người lao động chết, bị tai nạn hoặc bị xâm phạm tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm, tài sản hoặc trong trường hợp thiên tai, dịch bệnh, chiến tranh, bất ổn chính trị, suy thoái kinh tế, tình trạng khẩn cấp hoặc vì lý do bất khả kháng khác.

Mục 3
TỔ CHỨC, CÁ NHÂN VIỆT NAM ĐẦU TƯ RA NƯỚC NGOÀI ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI

Điều 33. Điều kiện của tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

1.[69] Có Giấy chứng nhận đăng ký đầu tư ra nước ngoài trừ trường hợp dự án không phải thực hiện thủ tục cấp Giấy chứng nhận đăng ký đầu tư ra nước ngoài theo quy định của pháp luật về đầu tư.

2.[70] Có phương án đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài phù hợp với quy định của pháp luật Việt Nam, pháp luật của nước mà người lao động đến làm việc và thông báo đến Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi tổ chức đặt trụ sở chính, chi nhánh hoặc nơi cá nhân thường trú theo quy định tại Điều 34 của Luật này.

3. Chỉ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc tại cơ sở sản xuất, kinh doanh, công trình do tổ chức, cá nhân đầu tư thành lập ở nước ngoài.

Điều 34. Thông báo đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài của tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài[71]

1. Tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài có trách nhiệm thông báo bằng văn bản phương án đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước

---

[68] Khoản này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại khoản 14 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[69] Khoản này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại khoản 15 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[70] Khoản này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại khoản 15 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[71] Điều này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại khoản 16 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

ngoài đến Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi tổ chức đặt trụ sở chính, chi nhánh hoặc nơi cá nhân thường trú.

2. Chính phủ quy định về phương thức, thời hạn thông báo, nội dung phương án đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và trách nhiệm cập nhật thông tin, dữ liệu về người lao động.

Điều 35. Quyền, nghĩa vụ của tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

1. Thông tin đầy đủ, chính xác, rõ ràng về điều kiện làm việc, điều kiện sinh hoạt, quyền lợi, chế độ của người lao động làm việc tại cơ sở sản xuất, kinh doanh, công trình do tổ chức, cá nhân đầu tư thành lập ở nước ngoài.

2. Tổ chức để người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài được tham gia khóa học giáo dục định hướng và được cấp giấy chứng nhận hoàn thành khóa học giáo dục định hướng.

3. Trực tiếp tổ chức đưa đi, quản lý và sử dụng người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

4. Thỏa thuận bằng phụ lục hợp đồng lao động với người lao động nội dung bổ sung về thời hạn làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, tiền lương, điều kiện làm việc, điều kiện sinh hoạt, chế độ khám bệnh, chữa bệnh và quyền lợi, chế độ khác phù hợp với phương án đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài[72] và quy định của pháp luật Việt Nam, pháp luật của nước mà người lao động đến làm việc.

Trường hợp tuyển dụng lao động mới thì phải ký kết hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo nội dung, mẫu hợp đồng do Bộ trưởng Bộ Nội vụ[73] quy định và không được thu tiền dịch vụ của người lao động.

5. Thanh lý hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài với người lao động trong thời hạn 180 ngày kể từ ngày người lao động chấm dứt hợp đồng lao động.

6. Bảo đảm quyền lợi của người lao động, giải quyết các vấn đề phát sinh đối với người lao động do doanh nghiệp đưa đi.

7. Báo cáo và phối hợp với cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài để quản lý, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài.

8.[74] Định kỳ hằng năm hoặc đột xuất báo cáo về tình hình thực hiện đưa

---

[72] Cụm từ "quy định tại khoản 2 Điều 34 của Luật này" được bãi bỏ theo quy định tại điểm c khoản 26 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[73] Cụm từ "Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội" được thay thế bởi cụm từ "Bộ Nội vụ" theo quy định tại điểm a khoản 25 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[74] Khoản này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại khoản 17 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của Bộ trưởng Bộ Nội vụ đến Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi tổ chức đặt trụ sở chính hoặc nơi cá nhân thường trú.

9. Thực hiện yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền và phối hợp với cơ quan, tổ chức có liên quan của nước mà người lao động đến làm việc để giải quyết tranh chấp liên quan đến người lao động làm việc ở nước ngoài; giải quyết vấn đề phát sinh trong trường hợp người lao động chết, bị tai nạn hoặc bị xâm phạm tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm, tài sản hoặc trong trường hợp thiên tai, dịch bệnh, chiến tranh, bất ổn chính trị, suy thoái kinh tế, tình trạng khẩn cấp hoặc vì lý do bất khả kháng khác.

Mục 4
DOANH NGHIỆP VIỆT NAM ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI ĐÀO TẠO, NÂNG CAO TRÌNH ĐỘ, KỸ NĂNG NGHỀ Ở NƯỚC NGOÀI

Điều 36. Điều kiện của doanh nghiệp Việt Nam đưa người lao động Việt Nam đi đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề ở nước ngoài

1. Có hợp đồng nhận lao động thực tập với cơ sở tiếp nhận thực tập ở nước ngoài để đưa người lao động Việt Nam đi đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề ở nước ngoài phù hợp với quy định tại Điều 37 của Luật này và đã được cơ quan nhà nước có thẩm quyền quy định tại Điều 39 của Luật này chấp thuận.

2. Có tiền ký quỹ thực hiện hợp đồng nhận lao động thực tập theo quy định của Chính phủ.

3. Chỉ được đưa người lao động có hợp đồng lao động và hợp đồng đào tạo nghề ở nước ngoài đi đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề tại cơ sở tiếp nhận thực tập ở nước ngoài theo hợp đồng nhận lao động thực tập.

4. Ngành, nghề, công việc cụ thể người lao động Việt Nam đi đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề ở nước ngoài phải phù hợp với lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp.

Điều 37. Hợp đồng nhận lao động thực tập

1. Hợp đồng nhận lao động thực tập là thỏa thuận bằng văn bản giữa doanh nghiệp Việt Nam với cơ sở tiếp nhận lao động thực tập ở nước ngoài về quyền, nghĩa vụ của các bên trong việc đưa đi và tiếp nhận người lao động của doanh nghiệp đi đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề ở nước ngoài.

2. Hợp đồng nhận lao động thực tập phải phù hợp với pháp luật Việt Nam, pháp luật của nước tiếp nhận lao động thực tập và có những nội dung sau đây:

a) Thời hạn thực tập;

b) Số lượng người lao động; ngành, nghề thực tập; độ tuổi của người lao động;

c) Địa điểm thực tập;

d) Điều kiện, môi trường thực tập;

đ) Thời giờ thực tập, thời giờ nghỉ ngơi;

e) An toàn, vệ sinh lao động;

g) Tiền lương, tiền công;

h) Điều kiện ăn, ở, sinh hoạt, đi lại;

i) Chế độ khám bệnh, chữa bệnh;

k) Chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, bảo hiểm khác (nếu có);

l) Điều kiện chấm dứt hợp đồng trước thời hạn và trách nhiệm bồi thường thiệt hại;

m) Trách nhiệm trả chi phí đi lại từ Việt Nam đến nơi thực tập và ngược lại;

n) Trách nhiệm của các bên khi người lao động gặp rủi ro trong thời gian thực tập ở nước ngoài;

o) Trách nhiệm của các bên trong việc giải quyết vấn đề phát sinh đối với người lao động trong thời gian thực tập ở nước ngoài;

p) Cơ chế, thủ tục và pháp luật áp dụng để giải quyết tranh chấp;

q) Thỏa thuận khác không trái pháp luật và đạo đức xã hội.

Điều 38. Hợp đồng đào tạo nghề ở nước ngoài

1. Hợp đồng đào tạo nghề ở nước ngoài là thỏa thuận bằng văn bản giữa doanh nghiệp Việt Nam với người lao động của mình về việc đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề ở nước ngoài.

2. Hợp đồng đào tạo nghề ở nước ngoài phải bảo đảm quy định của Bộ luật Lao động và phù hợp với nội dung của hợp đồng nhận lao động thực tập.

Điều 39. Đăng ký hợp đồng nhận lao động thực tập[75]

1. Doanh nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề ở nước ngoài nộp 01 bộ hồ sơ đến cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi doanh nghiệp đặt trụ sở chính để đăng ký hợp đồng nhận lao động thực tập.

2. Chính phủ quy định về hồ sơ, phương thức, trình tự, thủ tục đăng ký hợp đồng nhận lao động thực tập.

Điều 40.[76] ***(được bãi bỏ)***

---

[75] Điều này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại khoản 18 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[76] Điều này được bãi bỏ theo quy định tại khoản 27 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

Điều 41. Quyền, nghĩa vụ của doanh nghiệp Việt Nam đưa người lao động Việt Nam đi đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề ở nước ngoài

1. Doanh nghiệp có các quyền sau đây:

a) Yêu cầu người lao động bồi thường thiệt hại do người lao động gây ra theo hợp đồng đào tạo nghề ở nước ngoài;

b) Khiếu nại, khởi kiện về quyết định hoặc hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

2. Doanh nghiệp có các nghĩa vụ sau đây:

a) Thông tin đầy đủ, chính xác, rõ ràng về các nội dung quy định tại khoản 2 Điều 37 của Luật này;

b) Ký kết hợp đồng đào tạo nghề trước khi người lao động đi đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề ở nước ngoài;

c) Tổ chức để người lao động trước khi đi đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề ở nước ngoài được tham gia khóa học giáo dục định hướng và được cấp giấy chứng nhận hoàn thành khóa học giáo dục định hướng;

d) Trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày người lao động xuất cảnh, doanh nghiệp phải cập nhật thông tin về người lao động trên cơ sở dữ liệu về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng[77];

đ) Tổ chức quản lý, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động do doanh nghiệp đưa đi đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề ở nước ngoài;

e) Báo cáo và phối hợp với cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài để quản lý, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động;

g) Thanh lý hợp đồng đào tạo nghề ở nước ngoài với người lao động;

h) Bồi thường cho người lao động theo hợp đồng đã ký kết và quy định của pháp luật về những thiệt hại do doanh nghiệp gây ra;

i) Tiếp nhận và bố trí việc làm cho người lao động phù hợp sau thời gian đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề ở nước ngoài;

k) Giải quyết quyền lợi cho người lao động trong trường hợp doanh nghiệp giải thể hoặc phá sản theo quy định của pháp luật;

l)[78] Báo cáo về tình hình thực hiện đưa người lao động đi đào tạo, nâng cao

---

[77] Cụm từ "Hệ thống cơ sở dữ liệu về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng" được thay thế bởi cụm từ "cơ sở dữ liệu về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng" theo quy định tại điểm b khoản 25 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[78] Điểm này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại khoản 19 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

trình độ, kỹ năng nghề ở nước ngoài theo quy định của Bộ trưởng Bộ Nội vụ đến cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi doanh nghiệp đặt trụ sở chính;

m) Thực hiện yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền và phối hợp với cơ quan, tổ chức có liên quan của nước mà người lao động đến đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề giải quyết tranh chấp liên quan đến người lao động; giải quyết vấn đề phát sinh trong trường hợp người lao động chết, bị tai nạn hoặc bị xâm phạm tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm, tài sản hoặc trong trường hợp thiên tai, dịch bệnh, chiến tranh, bất ổn chính trị, suy thoái kinh tế, tình trạng khẩn cấp hoặc vì lý do bất khả kháng khác.

Mục 5
ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG

Điều 42. Điều kiện của đơn vị sự nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

1. Đơn vị sự nghiệp quy định tại khoản 3 Điều 2 của Luật này được Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ[79] giao nhiệm vụ bằng văn bản về việc đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để thực hiện thỏa thuận quốc tế.

Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ[80] chỉ được giao nhiệm vụ cho 01 đơn vị sự nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng sau khi có ý kiến đồng ý bằng văn bản của Bộ Nội vụ[81].

2. Người đứng đầu đơn vị sự nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng phải có trình độ từ đại học trở lên và có ít nhất 03 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, hợp tác quốc tế hoặc dịch vụ việc làm.

3.[82] Đơn vị sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài hoạt động theo quy định của pháp luật, không vì mục tiêu lợi nhuận và không được thu tiền dịch vụ từ người lao động theo quy định của Luật này.

---

[79] Cụm từ ", Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ" được bãi bỏ theo quy định tại điểm b khoản 26 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[80] Cụm từ ", Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ" được bãi bỏ theo quy định tại điểm b khoản 26 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[81] Cụm từ "Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội" được thay thế bởi cụm từ "Bộ Nội vụ" theo quy định tại điểm a khoản 25 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[82] Khoản này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại khoản 20 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

Điều 43. Quyền, nghĩa vụ của đơn vị sự nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

1. Đơn vị sự nghiệp có các quyền sau đây:

a) Ký kết hợp đồng cung ứng lao động với bên nước ngoài tiếp nhận lao động trong trường hợp thỏa thuận quốc tế có yêu cầu;

b) Tuyển chọn, đào tạo và ký hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của Bộ trưởng Bộ Nội vụ[83];

c) Thỏa thuận với người lao động về biện pháp ký quỹ, bảo lãnh để thực hiện nghĩa vụ của hợp đồng theo quy định của Chính phủ;

d) Yêu cầu người lao động bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài;

đ) Khiếu nại, khởi kiện về quyết định hoặc hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

e) Đơn phương thanh lý hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài sau khi doanh nghiệp dịch vụ đã 03 lần thông báo bằng thư bảo đảm trong thời gian 180 ngày kể từ ngày người lao động chấm dứt hợp đồng lao động mà người lao động, người được ủy quyền hợp pháp của người lao động không đến thanh lý hợp đồng hoặc kể từ ngày người lao động gia hạn hợp đồng lao động mà không thực hiện quyền, nghĩa vụ trong hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

2. Đơn vị sự nghiệp có các nghĩa vụ sau đây:

a) Báo cáo Bộ Nội vụ[84], cơ quan chủ quản của đơn vị sự nghiệp việc tổ chức đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng kèm theo bản sao hợp đồng cung ứng lao động (nếu có) và hợp đồng mẫu đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài chậm nhất là 15 ngày trước khi đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài;

b) Thông tin đầy đủ, chính xác về số lượng, tiêu chuẩn tuyển chọn, tiền lương, điều kiện làm việc, quyền lợi, nghĩa vụ của người lao động đi làm việc ở nước ngoài và đăng tải trên trang thông tin điện tử của đơn vị sự nghiệp;

c) Trong thời hạn 05 ngày kể từ ngày người lao động xuất cảnh và hằng tháng

---

[83] Cụm từ "Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội" được thay thế bởi cụm từ "Bộ Nội vụ" theo quy định tại điểm a khoản 25 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[84] Cụm từ "Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội" được thay thế bởi cụm từ "Bộ Nội vụ" theo quy định tại điểm a khoản 25 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

phải cập nhật thông tin về người lao động do đơn vị sự nghiệp đưa đi trên cơ sở dữ liệu về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng[85];

d) Tổ chức giáo dục định hướng và cấp giấy chứng nhận hoàn thành khóa học giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài;

đ) Phối hợp với cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài quản lý, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, giải quyết các vấn đề phát sinh đối với người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài;

e) Thanh lý hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài với người lao động trong thời hạn 180 ngày kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động;

g) Định kỳ hằng năm hoặc đột xuất báo cáo về tình hình hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng theo quy định của Bộ trưởng Bộ Nội vụ[86];

h) Thực hiện yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền và phối hợp với cơ quan, tổ chức có liên quan của nước tiếp nhận lao động giải quyết tranh chấp liên quan đến người lao động; giải quyết vấn đề phát sinh trong trường hợp người lao động chết, bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc bị xâm phạm tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm, tài sản hoặc trong trường hợp thiên tai, dịch bệnh, chiến tranh, bất ổn chính trị, suy thoái kinh tế, tình trạng khẩn cấp hoặc vì lý do bất khả kháng khác;

i) Bồi thường cho người lao động theo hợp đồng và quy định của pháp luật về những thiệt hại do đơn vị sự nghiệp gây ra.

Chương III
NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG

Mục 1
NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG VỚI DOANH NGHIỆP, ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP, TỔ CHỨC, CÁ NHÂN VIỆT NAM ĐẦU TƯ RA NƯỚC NGOÀI

Điều 44. Điều kiện của người lao động do doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp, tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài đưa đi làm việc ở nước ngoài

1. Có năng lực hành vi dân sự đầy đủ.

---

[85] Cụm từ "Hệ thống cơ sở dữ liệu về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng" được thay thế bởi cụm từ "cơ sở dữ liệu về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng" theo quy định tại điểm b khoản 25 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[86] Cụm từ "Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội" được thay thế bởi cụm từ "Bộ Nội vụ" theo quy định tại điểm a khoản 25 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

2. Tự nguyện đi làm việc ở nước ngoài.

3. Đủ sức khỏe theo quy định của pháp luật Việt Nam và yêu cầu của bên nước ngoài tiếp nhận lao động.

4. Đáp ứng yêu cầu về trình độ ngoại ngữ, chuyên môn, trình độ, kỹ năng nghề và các điều kiện khác theo yêu cầu của bên nước ngoài tiếp nhận lao động.

5. Có giấy chứng nhận hoàn thành khóa học giáo dục định hướng.

6. Không thuộc trường hợp bị cấm xuất cảnh, không được xuất cảnh, bị tạm hoãn xuất cảnh theo quy định của pháp luật Việt Nam.

Điều 45. Hồ sơ của người lao động đi làm việc ở nước ngoài

1. Đơn đi làm việc ở nước ngoài.

2. Sơ yếu lý lịch có xác nhận của Ủy ban nhân dân cấp xã nơi người lao động thường trú hoặc cơ quan, tổ chức, đơn vị quản lý người lao động.

3. Giấy chứng nhận đủ sức khỏe theo quy định của Bộ trưởng Bộ Y tế.

4. Giấy chứng nhận hoàn thành khóa học giáo dục định hướng.

5. Văn bằng, chứng chỉ về ngoại ngữ, chuyên môn, trình độ, kỹ năng nghề và giấy tờ khác theo yêu cầu của bên nước ngoài tiếp nhận lao động.

Điều 46. Quyền, nghĩa vụ của người lao động do doanh nghiệp dịch vụ đưa đi làm việc ở nước ngoài

1. Các quyền, nghĩa vụ quy định tại Điều 6 của Luật này.

2. Ký kết hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài với doanh nghiệp dịch vụ.

3. Được bồi thường thiệt hại trong trường hợp doanh nghiệp dịch vụ vi phạm hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

4. Được chấm dứt hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài với doanh nghiệp dịch vụ khi doanh nghiệp dịch vụ không thực hiện đúng cam kết trong hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.

5. Được gia hạn hoặc ký kết hợp đồng lao động mới phù hợp với quy định pháp luật của nước tiếp nhận lao động.

6. Thỏa thuận với doanh nghiệp dịch vụ về tiền dịch vụ theo quy định tại Điều 23 của Luật này.

7. Thỏa thuận với doanh nghiệp dịch vụ về tiền ký quỹ hoặc giới thiệu bên bảo lãnh để bảo đảm thực hiện nghĩa vụ theo hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

8. Thanh lý hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài với doanh nghiệp dịch vụ trong thời hạn 180 ngày kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động.

Điều 47. Quyền, nghĩa vụ của người lao động do doanh nghiệp Việt Nam trúng thầu, nhận thầu công trình, dự án ở nước ngoài hoặc tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài đưa đi làm việc ở nước ngoài

1. Các quyền, nghĩa vụ quy định tại Điều 6 của Luật này.

2. Thỏa thuận bằng văn bản với doanh nghiệp Việt Nam trúng thầu, nhận thầu công trình, dự án ở nước ngoài hoặc tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài về thời hạn làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, tiền lương, điều kiện làm việc, điều kiện sinh hoạt, chế độ khám bệnh, chữa bệnh và quyền lợi, chế độ khác khi làm việc ở nước ngoài phù hợp với quy định của pháp luật Việt Nam, pháp luật của nước tiếp nhận lao động.

3. Ký kết, thanh lý hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài với tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài.

4. Được bồi thường thiệt hại trong trường hợp doanh nghiệp Việt Nam trúng thầu, nhận thầu công trình, dự án ở nước ngoài hoặc tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài vi phạm thỏa thuận quy định tại khoản 2 Điều này.

Điều 48. Quyền, nghĩa vụ của người lao động đi đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề ở nước ngoài

1. Các quyền, nghĩa vụ quy định tại Điều 6 của Luật này.

2. Ký kết, thanh lý hợp đồng đào tạo nghề ở nước ngoài.

3. Được bồi thường thiệt hại trong trường hợp doanh nghiệp đưa người lao động đi đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề ở nước ngoài vi phạm hợp đồng đào tạo nghề ở nước ngoài.

4. Được doanh nghiệp tiếp nhận lại và bố trí việc làm phù hợp sau khi về nước.

Điều 49. Quyền, nghĩa vụ của người lao động do đơn vị sự nghiệp đưa đi làm việc ở nước ngoài

1. Các quyền, nghĩa vụ quy định tại Điều 6 và khoản 5 Điều 46 của Luật này.

2. Ký kết hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài với đơn vị sự nghiệp.

3. Thỏa thuận với đơn vị sự nghiệp về biện pháp ký quỹ, bảo lãnh để bảo đảm thực hiện hợp đồng theo quy định của Luật này.

4. Được bồi thường thiệt hại trong trường hợp đơn vị sự nghiệp vi phạm hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

5. Thanh lý hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài với đơn vị sự nghiệp trong thời hạn 180 ngày kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động.

Mục 2
NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TRỰC TIẾP GIAO KẾT

Điều 50. Điều kiện của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động trực tiếp giao kết

1. Các điều kiện quy định tại các khoản 1, 2, 3, 4 và 6 Điều 44 của Luật này.

2. Có hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 52 của Luật này.

3. Có văn bản xác nhận việc đăng ký hợp đồng lao động của cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi người lao động thường trú.

Điều 51. Quyền, nghĩa vụ của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động trực tiếp giao kết

1. Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động trực tiếp giao kết có các quyền sau đây:

a)[87] Được cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh hoặc cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài cung cấp thông tin chính sách, pháp luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; nội dung giáo dục định hướng quy định tại các điểm a, d, g, h, i, k, l và m khoản 1 Điều 65 của Luật này;

b) Được cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp phù hợp với pháp luật Việt Nam, pháp luật của nước mà người lao động đến làm việc, pháp luật và thông lệ quốc tế trong thời gian làm việc ở nước ngoài; được tư vấn, hỗ trợ để thực hiện quyền, nghĩa vụ và hưởng lợi ích trong hợp đồng lao động;

c) Hưởng quyền lợi từ Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước, quyền lợi khác theo quy định của Luật này và pháp luật có liên quan;

d) Được chuyển về nước tiền lương, tiền công, thu nhập, tài sản hợp pháp khác của cá nhân theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước mà người lao động đến làm việc.

2. Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động trực tiếp giao kết có các nghĩa vụ sau đây:

a) Đăng ký hợp đồng lao động;

b) Thực hiện các nội dung trong hợp đồng lao động và nội quy nơi làm việc;

c) Tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo quy

[87] Điểm này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại khoản 21 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

định của pháp luật Việt Nam và các hình thức bảo hiểm theo quy định pháp luật của nước mà người lao động đến làm việc;

d) Nộp thuế thu nhập theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước mà người lao động đến làm việc;

đ) Đóng góp vào Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước theo quy định của Luật này;

e) Đăng ký công dân tại cơ quan đại diện Việt Nam tại nước mà người lao động đến làm việc.

Điều 52. Hợp đồng lao động trực tiếp giao kết

1. Hợp đồng lao động trực tiếp giao kết là văn bản thỏa thuận giữa người lao động Việt Nam với người sử dụng lao động ở nước ngoài về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền, nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

2. Nội dung chính của hợp đồng lao động trực tiếp giao kết phải phù hợp với quy định của pháp luật Việt Nam, pháp luật của nước mà người lao động đến làm việc, bao gồm:

a) Ngành, nghề, công việc phải làm;

b) Thời hạn của hợp đồng;

c) Địa điểm làm việc;

d) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ;

đ) Tiền lương, tiền công;

e) Điều kiện ăn, ở, sinh hoạt, đi lại;

g) Chế độ khám bệnh, chữa bệnh;

h) Chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, chế độ khác (nếu có);

i) Trách nhiệm của người sử dụng lao động ở nước ngoài trong trường hợp xảy ra tai nạn lao động, rủi ro liên quan đến người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài;

k) Cơ chế, thủ tục và pháp luật áp dụng để giải quyết tranh chấp.

Điều 53. Đăng ký hợp đồng lao động trực tiếp giao kết[88]

1. Người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động trực tiếp giao kết gửi 01 bộ hồ sơ đến cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi người lao động thường trú để đăng ký hợp đồng lao động trực tiếp giao kết.

---

[88] Điều này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại khoản 22 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

2. Chính phủ quy định về hồ sơ, trình tự, thủ tục đăng ký hợp đồng lao động trực tiếp giao kết.

Điều 54. Giao kết hợp đồng lao động sau khi xuất cảnh

1. Công dân Việt Nam giao kết hợp đồng lao động hợp pháp sau khi xuất cảnh được hưởng quyền quy định tại các điểm a, b, d, e, h và i khoản 1 Điều 6 của Luật này nếu đăng ký trực tuyến hợp đồng lao động với cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam và thực hiện nghĩa vụ quy định tại các điểm a, b và i khoản 2 Điều 6 của Luật này.

2. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

Mục 3
BẢO LÃNH CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG

Điều 55. Điều kiện của bên bảo lãnh

1. Cá nhân có năng lực hành vi dân sự, tổ chức có năng lực pháp luật dân sự.

2. Có khả năng về kinh tế để bảo đảm thực hiện việc bảo lãnh theo quy định của Luật này.

Điều 56. Trường hợp, phạm vi bảo lãnh

1. Việc bảo lãnh được thực hiện trong trường hợp người lao động không đủ tiền ký quỹ theo quy định tại Điều 25 của Luật này hoặc để thực hiện các biện pháp bảo đảm đã thỏa thuận quy định tại điểm c khoản 1 Điều 43 của Luật này.

2. Bên bảo lãnh thỏa thuận với doanh nghiệp dịch vụ, đơn vị sự nghiệp về trách nhiệm bảo lãnh một phần hoặc toàn bộ nghĩa vụ của người lao động.

3. Việc bảo lãnh được thực hiện theo quy định của Bộ luật Dân sự. Trường hợp bên bảo lãnh không thực hiện đúng nghĩa vụ bảo lãnh thì doanh nghiệp dịch vụ, đơn vị sự nghiệp có quyền yêu cầu bên bảo lãnh thanh toán giá trị nghĩa vụ vi phạm và bồi thường thiệt hại.

Điều 57. Thời hạn thực hiện nghĩa vụ bảo lãnh

Thời hạn thực hiện nghĩa vụ bảo lãnh do bên bảo lãnh và doanh nghiệp dịch vụ, đơn vị sự nghiệp thỏa thuận; nếu không thỏa thuận được thì bên bảo lãnh phải thực hiện nghĩa vụ bảo lãnh trong một thời hạn hợp lý do doanh nghiệp dịch vụ, đơn vị sự nghiệp ấn định tính từ thời điểm bên bảo lãnh nhận được thông báo của doanh nghiệp dịch vụ, đơn vị sự nghiệp về việc thực hiện nghĩa vụ thay cho người lao động.

Điều 58. Hợp đồng bảo lãnh

1. Hợp đồng bảo lãnh phải được lập thành văn bản.

2. Hợp đồng bảo lãnh phải có những nội dung chính sau đây:

a) Phạm vi bảo lãnh;

b) Quyền, nghĩa vụ của các bên;

c) Chấm dứt bảo lãnh.

3. Bộ trưởng Bộ Nội vụ[89] quy định chi tiết nội dung hợp đồng bảo lãnh và việc thanh lý hợp đồng bảo lãnh cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Điều 59. Biện pháp bảo đảm thực hiện nghĩa vụ bảo lãnh

1. Doanh nghiệp dịch vụ, đơn vị sự nghiệp có thể thỏa thuận với bên bảo lãnh về việc sử dụng biện pháp bảo đảm bằng tài sản để thực hiện nghĩa vụ bảo lãnh.

2. Việc sử dụng biện pháp bảo đảm bằng tài sản được lập thành văn bản riêng hoặc ghi trong hợp đồng bảo lãnh.

3. Việc xác lập, thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tài sản để thực hiện nghĩa vụ bảo lãnh được thực hiện theo quy định của pháp luật về dân sự.

Mục 4
HỖ TRỢ NGƯỜI LAO ĐỘNG SAU KHI VỀ NƯỚC

Điều 60. Hỗ trợ tạo việc làm và khởi nghiệp

1. Bộ Nội vụ[90] phối hợp với các Bộ, ngành hướng dẫn Ủy ban nhân dân cấp tỉnh thực hiện chính sách hỗ trợ người lao động tạo việc làm và khởi nghiệp; kết nối cơ sở dữ liệu về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng[91] với Cơ sở dữ liệu thị trường lao động để người sử dụng lao động, người lao động tiếp cận, khai thác, sử dụng thông tin và tìm kiếm việc làm phù hợp.

2. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh căn cứ điều kiện kinh tế - xã hội và khả năng ngân sách của địa phương trình Hội đồng nhân dân cùng cấp ban hành chính sách hỗ trợ người lao động của địa phương; tổ chức các khóa đào tạo, tập huấn để người lao động có thể sử dụng kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, trình độ nghề nghiệp.

3. Trung tâm dịch vụ việc làm cung cấp đầy đủ thông tin về thị trường lao động, nhu cầu tuyển dụng của người sử dụng lao động để người lao động lựa chọn việc làm phù hợp với kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, trình độ nghề nghiệp được tích lũy sau quá trình làm việc ở nước ngoài.

---

[89] Cụm từ "Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội" được thay thế bởi cụm từ "Bộ Nội vụ" theo quy định tại điểm a khoản 25 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[90] Cụm từ "Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội" được thay thế bởi cụm từ "Bộ Nội vụ" theo quy định tại điểm a khoản 25 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[91] Cụm từ "Hệ thống cơ sở dữ liệu về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng" được thay thế bởi cụm từ "cơ sở dữ liệu về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng" theo quy định tại điểm b khoản 25 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

4. Doanh nghiệp dịch vụ hỗ trợ giới thiệu việc làm cho người lao động sau khi về nước.

Điều 61. Hỗ trợ hòa nhập xã hội

Khuyến khích tổ chức, cá nhân tham gia thực hiện hỗ trợ người lao động sau khi về nước tiếp cận dịch vụ tư vấn tâm lý xã hội tự nguyện nhằm hòa nhập xã hội.

Chương IV
BỒI DƯỠNG KỸ NĂNG NGHỀ, NGOẠI NGỮ, GIÁO DỤC ĐỊNH HƯỚNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

Điều 62. Mục đích bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ, giáo dục định hướng

Bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ, giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài để có kỹ năng nghề, ngoại ngữ, kiến thức cơ bản về pháp luật và kiến thức cần thiết khác phù hợp với yêu cầu của thị trường lao động ngoài nước.

Điều 63. Bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ

Khi sơ tuyển, tuyển chọn, nếu người lao động chưa đáp ứng điều kiện về kỹ năng nghề, ngoại ngữ theo yêu cầu của bên nước ngoài tiếp nhận lao động thì doanh nghiệp dịch vụ, đơn vị sự nghiệp có thể thỏa thuận với người lao động về việc bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ cho người lao động.

Điều 64. Hỗ trợ đối với cơ sở giáo dục nghề nghiệp

Nhà nước có chính sách hỗ trợ đầu tư cho cơ sở giáo dục nghề nghiệp tham gia vào việc bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề, ngoại ngữ cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để đáp ứng yêu cầu của bên nước ngoài tiếp nhận lao động và phù hợp với quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp.

Điều 65. Giáo dục định hướng

1. Nội dung giáo dục định hướng bao gồm:

a) Truyền thống, bản sắc văn hóa của dân tộc Việt Nam;

b)[92] Kiến thức cơ bản về pháp luật Việt Nam và pháp luật nước tiếp nhận lao động; nội dung pháp luật về bảo hiểm xã hội đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

c) Nội dung cơ bản của các loại hợp đồng liên quan đến việc người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

d) Kỹ năng chi tiêu, tiết kiệm, gửi tiền về nước trong thời gian làm việc ở nước ngoài;

---

[92] Điểm này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại khoản 23 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

đ) Kỷ luật lao động, an toàn và vệ sinh lao động;

e) Phong tục tập quán, văn hóa của nước tiếp nhận lao động;

g) Cách thức ứng xử trong lao động và đời sống;

h) Sử dụng các phương tiện thông tin liên lạc, giao thông, mua bán; sử dụng các dụng cụ, thiết bị phục vụ sinh hoạt đời sống hằng ngày;

i) Kiến thức cơ bản về cưỡng bức lao động, phòng, chống buôn bán người, bình đẳng giới, lạm dụng tình dục, bạo lực giới và các kỹ năng phòng ngừa;

k) Nội dung cơ bản về bảo hộ công dân, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng và những vấn đề cần phòng ngừa trong thời gian làm việc ở nước ngoài;

l) Định hướng về việc tiếp cận cơ hội việc làm sau khi về nước;

m) Thông tin về các địa chỉ và đường dây nóng hỗ trợ người lao động khi gặp khó khăn trong thời gian làm việc ở nước ngoài.

2. Doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp, tổ chức, cá nhân Việt Nam đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài có trách nhiệm tổ chức giáo dục định hướng để người lao động được cấp giấy chứng nhận hoàn thành khóa học giáo dục định hướng trước khi đi làm việc ở nước ngoài.

3. Bộ trưởng Bộ Nội vụ[93] quy định về chương trình, nội dung, thời lượng giáo dục định hướng, mẫu và thời hạn của giấy chứng nhận hoàn thành khóa học giáo dục định hướng.

Chương V
QUỸ HỖ TRỢ VIỆC LÀM NGOÀI NƯỚC

Điều 66. Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước

1. Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước là quỹ tài chính nhà nước ngoài ngân sách thuộc Bộ Nội vụ[94] nhằm hỗ trợ phát triển, ổn định và mở rộng thị trường; phòng ngừa, giảm thiểu và khắc phục rủi ro đối với người lao động và doanh nghiệp; bảo hộ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.

Quỹ hoạt động không vì mục đích lợi nhuận, có tư cách pháp nhân, được hạch toán độc lập.

2. Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước thực hiện chế độ kế toán, kiểm toán và

[93] Cụm từ "Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội" được thay thế bởi cụm từ "Bộ Nội vụ" theo quy định tại điểm a khoản 25 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[94] Cụm từ "Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội" được thay thế bởi cụm từ "Bộ Nội vụ" theo quy định tại điểm a khoản 25 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

công khai kết quả hoạt động hằng năm, kết quả kiểm toán theo quy định của pháp luật trên Cổng thông tin điện tử của Bộ Nội vụ[95].

3. Thủ tướng Chính phủ quyết định thành lập Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước; quy định về tổ chức hoạt động của Quỹ, việc quản lý và sử dụng Quỹ, mức đóng góp vào Quỹ của doanh nghiệp, người lao động, nội dung chi, mức chi đối với các nhiệm vụ quy định tại Điều 67 của Luật này.

Điều 67. Nhiệm vụ của Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước

1. Hỗ trợ đối với người lao động trong trường hợp sau đây:

a) Người lao động phải về nước trước thời hạn do bị tai nạn lao động, tai nạn rủi ro, ốm đau, bệnh tật đến mức không còn khả năng tiếp tục làm việc;

b) Người lao động phải về nước trước thời hạn vì người sử dụng lao động ở nước ngoài giải thể, phá sản hoặc thu hẹp sản xuất do thiên tai, dịch bệnh, bất ổn chính trị, chiến tranh, suy thoái kinh tế hoặc vì lý do bất khả kháng khác;

c) Người lao động phải về nước trước thời hạn do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại điểm đ khoản 1 Điều 6 của Luật này;

d) Giải quyết tranh chấp phát sinh liên quan đến người lao động trong hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

đ) Hỗ trợ thân nhân người lao động trong trường hợp người lao động chết, bị mất tích trong thời gian làm việc ở nước ngoài.

2. Hỗ trợ đối với doanh nghiệp trong trường hợp sau đây:

a) Khai thác, phát triển, ổn định thị trường lao động ngoài nước;

b) Giải quyết những rủi ro liên quan đến người lao động do mình đưa đi.

3. Hỗ trợ cho hoạt động liên quan trực tiếp đến người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

4. Chi phí quản lý Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước.

Điều 68. Nguồn hình thành Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước

1. Đóng góp của doanh nghiệp dịch vụ.

2. Đóng góp của người lao động.

3. Các nguồn thu hợp pháp khác.

---

[95] Cụm từ "Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội" được thay thế bởi cụm từ "Bộ Nội vụ" theo quy định tại điểm a khoản 25 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

Chương VI
QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG

Điều 69. Nội dung quản lý nhà nước về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

1. Xây dựng và tổ chức thực hiện chính sách, kế hoạch đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của đất nước trong từng thời kỳ.

2. Xây dựng, ban hành, tổ chức thực hiện và tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

3. Tổ chức quản lý và chỉ đạo, hướng dẫn thực hiện công tác quản lý người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

4. Thực hiện quản lý người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng bằng mã số, tích hợp trên cơ sở dữ liệu về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng[96].

5. Xúc tiến mở rộng, ổn định và phát triển thị trường lao động ngoài nước.

6. Hợp tác quốc tế trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

7. Kiểm tra, thanh tra, xử lý vi phạm, giải quyết khiếu nại, tố cáo trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Điều 70. Trách nhiệm quản lý nhà nước về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

1. Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

2. Bộ Nội vụ[97] chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện quản lý nhà nước về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và có trách nhiệm sau đây:

a) Công khai, minh bạch các thông tin về hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng trên Cổng thông tin điện tử của Bộ Nội vụ[98];

---

[96] Cụm từ "Hệ thống cơ sở dữ liệu về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng" được thay thế bởi cụm từ "cơ sở dữ liệu về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng" theo quy định tại điểm b khoản 25 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[97] Cụm từ "Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội" được thay thế bởi cụm từ "Bộ Nội vụ" theo quy định tại điểm a khoản 25 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[98] Cụm từ "Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội" được thay thế bởi cụm từ "Bộ Nội vụ" theo quy định tại điểm a khoản 25 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

b)[99] Xây dựng, quản lý, vận hành, cập nhật, hướng dẫn, tổ chức kết nối và chia sẻ cơ sở dữ liệu về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

c) Phối hợp với Bộ Ngoại giao cử công chức và hướng dẫn nghiệp vụ quản lý lao động đối với cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài;

d)[100] Phối hợp với Bộ Công an trong công tác trao đổi thông tin, quản lý tình hình người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài; phòng ngừa, phát hiện và xử lý hành vi vi phạm pháp luật xảy ra ở trong nước và nước ngoài liên quan đến hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, hành vi lợi dụng hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài để tổ chức, môi giới xuất cảnh trái phép, mua bán người, cưỡng bức lao động, lừa đảo, thu tiền trái pháp luật của người lao động và vấn đề khác liên quan đến an ninh quốc gia, trật tự, an toàn xã hội;

đ)[101] Phối hợp với Bộ Dân tộc và Tôn giáo trong việc thực hiện chính sách hỗ trợ đối với người lao động là người dân tộc thiểu số, người lao động cư trú tại vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi, địa bàn có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và hỗ trợ hòa nhập xã hội, tham gia thị trường lao động sau khi về nước.

3. Bộ, cơ quan ngang Bộ, trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình, phối hợp với Bộ Nội vụ[102] thực hiện quản lý nhà nước về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

4. Ủy ban nhân dân các cấp thực hiện quản lý nhà nước về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng trong phạm vi địa phương.

Điều 71. Trách nhiệm của cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài

1. Bảo hộ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; xử lý hành vi vi phạm của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng theo quy định của pháp luật về xử lý vi phạm hành chính.

2. Phối hợp với Bộ Nội vụ[103] trong việc nghiên cứu, tìm hiểu thị trường, chính

---

[99] Điểm này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại điểm a khoản 24 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[100] Điểm này được bổ sung theo quy định tại điểm b khoản 24 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[101] Điểm này được bổ sung theo quy định tại điểm b khoản 24 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[102] Cụm từ "Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội" được thay thế bởi cụm từ "Bộ Nội vụ" theo quy định tại điểm a khoản 25 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[103] Cụm từ "Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội" được thay thế bởi cụm từ "Bộ Nội vụ" theo quy định tại điểm a khoản 25 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

sách, pháp luật của nước sở tại về người lao động nước ngoài; cung cấp thông tin, hướng dẫn các doanh nghiệp dịch vụ tiếp cận thị trường.

3. Hỗ trợ cơ quan quản lý nhà nước về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng trong việc thẩm định các điều kiện tiếp nhận lao động và thực hiện hợp đồng.

4. Hỗ trợ, hướng dẫn và phối hợp với cơ quan, doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp, tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài và cơ quan, tổ chức của nước sở tại trong việc quản lý, giải quyết các vấn đề phát sinh đối với người lao động, đưa người lao động về nước.

5. Hỗ trợ người lao động tiếp cận, đóng góp, thực hiện các thủ tục và nhận hỗ trợ từ Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước trong thời gian làm việc ở nước ngoài.

Chương VII
GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP

Điều 72. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp

1. Tranh chấp giữa người lao động với doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp, tổ chức, cá nhân Việt Nam đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng được giải quyết trên cơ sở hợp đồng đã ký kết giữa các bên và quy định của pháp luật Việt Nam.

2. Tranh chấp giữa người lao động Việt Nam với người sử dụng lao động ở nước ngoài được giải quyết trên cơ sở thỏa thuận đã giao kết giữa các bên và quy định pháp luật của nước tiếp nhận lao động, điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên, thỏa thuận quốc tế mà Bộ, cơ quan ngang Bộ[104] ký kết với bên nước ngoài.

3. Tranh chấp giữa doanh nghiệp dịch vụ, đơn vị sự nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng với bên nước ngoài tiếp nhận lao động hoặc tổ chức, cá nhân trung gian được giải quyết trên cơ sở thỏa thuận đã giao kết giữa các bên và quy định của pháp luật Việt Nam, pháp luật của nước tiếp nhận lao động, điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên, thỏa thuận quốc tế mà Bộ, cơ quan ngang Bộ[105] ký với bên nước ngoài.

---

[104] Cụm từ ", cơ quan thuộc Chính phủ" được bãi bỏ theo quy định tại điểm a khoản 26 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

[105] Cụm từ ", cơ quan thuộc Chính phủ" được bãi bỏ theo quy định tại điểm a khoản 26 Điều 1 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

Chương VIII
ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH[106]

[106] Điều 74 và Điều 75 của Luật Giá số 16/2023/QH15, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 7 năm 2024 quy định như sau:

"***Điều 74. Hiệu lực thi hành***

1. Luật này có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 7 năm 2024, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này.

2. Quy định tại khoản 2 Điều 60 của Luật này có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 01 năm 2026. Kể từ ngày 01 tháng 7 năm 2024 đến hết ngày 31 tháng 12 năm 2025, hội đồng thẩm định giá phải có ít nhất 01 thành viên có một trong các chứng nhận chuyên môn sau đây:

a) Bằng tốt nghiệp cao đẳng trở lên về chuyên ngành giá, thẩm định giá;

b) Thẻ thẩm định viên về giá;

c) Chứng chỉ đào tạo nghiệp vụ về thẩm định giá;

d) Chứng chỉ bồi dưỡng thẩm định giá nhà nước.

3. Luật Giá số 11/2012/QH13 đã được sửa đổi, bổ sung một số điều theo Luật số 61/2014/QH13, Luật số 64/2020/QH14 và Luật số 07/2022/QH15 (sau đây gọi chung là Luật Giá số 11/2012/QH13) hết hiệu lực kể từ ngày Luật này có hiệu lực thi hành, trừ các quy định tại Điều 75 của Luật này.

Điều 75. Quy định chuyển tiếp

1. Trong thời hạn 12 tháng kể từ ngày Luật này có hiệu lực thi hành, các doanh nghiệp thẩm định giá đã được cấp giấy chứng nhận đủ điều kiện kinh doanh dịch vụ thẩm định giá theo quy định tại Luật Giá số 11/2012/QH13 phải bảo đảm điều kiện kinh doanh dịch vụ thẩm định giá theo quy định tại Luật này. Sau thời hạn nêu trên mà doanh nghiệp thẩm định giá không bảo đảm điều kiện kinh doanh dịch vụ thẩm định giá theo quy định của Luật này, Bộ Tài chính thực hiện thu hồi giấy chứng nhận đủ điều kiện kinh doanh dịch vụ thẩm định giá.

2. Người được cấp thẻ thẩm định viên về giá theo quy định của Luật Giá số 11/2012/QH13 thì được tiếp tục đăng ký hành nghề thẩm định giá trong lĩnh vực thẩm định giá tài sản và thẩm định giá doanh nghiệp theo quy định của Luật này.".

Điều 87 của Luật Phục hồi, phá sản số 142/2026/QH15, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2026 quy định như sau:

"***Điều 87. Hiệu lực thi hành***

1. Luật này có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 3 năm 2026, trừ trường hợp quy định tại khoản 3 Điều 38 của Luật này có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 7 năm 2026.

2. Luật Phá sản số 51/2014/QH13 đã được sửa đổi, bổ sung một số điều theo Luật số 85/2025/QH15 hết hiệu lực thi hành kể từ ngày Luật này có hiệu lực thi hành, trừ trường hợp quy định tại điểm a và điểm b khoản 1 Điều 88 của Luật này.".

Điều 2 và Điều 3 của Luật số 22/2026/QH16, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2027 quy định như sau:

"***Điều 2. Hiệu lực thi hành***

Luật này có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 3 năm 2027.

Điều 3. Điều khoản chuyển tiếp

1. Doanh nghiệp dịch vụ đã được cấp Giấy phép trước ngày Luật này có hiệu lực thì được tiếp tục hoạt động theo Giấy phép đã được cấp.

2. Đối với hồ sơ đề nghị cấp, cấp lại và điều chỉnh thông tin Giấy phép, đăng ký hợp đồng nhận lao động thực tập và đăng ký hợp đồng trực tiếp giao kết đã được tiếp nhận trước ngày Luật này có hiệu lực thi hành thì tiếp tục được giải quyết theo quy định của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng số 69/2020/QH14 đã được sửa đổi, bổ sung một số điều theo Luật số 16/2023/QH15 và Luật số 142/2025/QH15 (sau đây gọi là Luật số 69/2020/QH14), trừ trường hợp quy định tại điểm b khoản 6 Điều 1 của Luật này.

Điều 73. Hiệu lực thi hành

1. Luật này có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 01 năm 2022.

2. Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng số 72/2006/QH11 hết hiệu lực kể từ ngày Luật này có hiệu lực thi hành.

Điều 74. Quy định chuyển tiếp

1. Kể từ ngày Luật này có hiệu lực thi hành:

a) Doanh nghiệp dịch vụ đã được cấp Giấy phép theo quy định của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng số 72/2006/QH11 thì được tiếp tục hoạt động theo Giấy phép đã được cấp.

Trường hợp doanh nghiệp dịch vụ không bảo đảm điều kiện quy định tại các điểm a, b, d, đ và e khoản 1 Điều 10 của Luật này thì phải bổ sung đầy đủ điều kiện trong thời hạn 12 tháng; trường hợp không bổ sung đầy đủ thì phải chấm dứt hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và bị thu hồi Giấy phép;

b) Doanh nghiệp dịch vụ đã được cấp Giấy phép theo quy định của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng số 72/2006/QH11 và bảo đảm điều kiện quy định tại các điểm a, b, d, đ và e khoản 1 Điều 10 của Luật này thì có thể đề nghị đổi Giấy phép nếu có nhu cầu;

c) Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, hợp đồng đưa người lao động đi thực tập và thỏa thuận khác có liên quan đã được ký kết và người lao động đã xuất cảnh trước ngày Luật này có hiệu lực thi hành thì tiếp tục được thực hiện cho đến khi kết thúc hợp đồng;

d) Hợp đồng cung ứng lao động, hợp đồng nhận lao động thực tập đã được ký kết trước ngày Luật này có hiệu lực thi hành thì tiếp tục được thực hiện cho đến khi kết thúc hợp đồng đối với những nội dung liên quan đến người lao động xuất cảnh trước ngày 01 tháng 7 năm 2022; trường hợp người lao động xuất cảnh từ ngày 01 tháng 7 năm 2022 thì hợp đồng cung ứng lao động, hợp đồng nhận lao động thực tập phải được rà soát để đàm phán sửa đổi, bổ sung hoặc ký kết mới bảo đảm phù hợp theo quy định của Luật này.

---

3. Đối với doanh nghiệp đã được chấp thuận chuẩn bị nguồn lao động theo quy định tại Điều 18 của Luật số 69/2020/QH14 trước ngày Luật này có hiệu lực thi hành thì tiếp tục được thực hiện hoạt động đã được chấp thuận cho đến khi hoàn thành theo phương án đã đăng ký.

4. Đối với hợp đồng lao động trực tiếp giao kết đã được xác nhận đăng ký trước ngày Luật này có hiệu lực thi hành thì tiếp tục được thực hiện cho đến khi chấm dứt hợp đồng.

5. Đối với trường hợp doanh nghiệp không thực hiện đúng cam kết về thời gian chờ xuất cảnh trước ngày Luật này có hiệu lực thi hành mà chưa bồi thường, hoàn trả theo quy định tại điểm đ khoản 2 Điều 26 của Luật số 69/2020/QH14 thì phải bồi thường, hoàn trả theo quy định của Luật này.".

2. Chính phủ quy định về hồ sơ, thủ tục đổi Giấy phép quy định tại điểm b khoản 1 Điều này.

VĂN PHÒNG QUỐC HỘI

XÁC THỰC VĂN BẢN HỢP NHẤT

Hà Nội, ngày 23 tháng 9 năm 2026

CHỦ NHIỆM

Lê Quang Mạnh