

CHÍNH PHỦ

NGHỊ ĐỊNH của Chính phủ số 04/2005/NĐ-CP ngày 11/01/2005 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ Luật Lao động về khiếu nại, tố cáo về lao động.

CHÍNH PHỦ

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

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

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

NGHỊ ĐỊNH:

Chương I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Nghị định này quy định về khiếu nại, tố cáo và giải quyết khiếu nại, tố cáo về lao động.

Điều 2. Đối tượng áp dụng

Nghị định này được áp dụng đối với

người lao động, tập thể lao động và người sử dụng lao động bao gồm:

1. Người lao động, tập thể lao động làm việc trong các tổ chức sau đây:

a) Doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật Doanh nghiệp nhà nước;

b) Doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật Doanh nghiệp;

c) Doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam;

d) Doanh nghiệp của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội;

đ) Hợp tác xã thành lập, hoạt động theo Luật Hợp tác xã;

e) Cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị - xã hội nghề nghiệp, tổ chức xã hội nghề nghiệp, tổ chức xã hội khác;

g) Đơn vị, tổ chức kinh tế thuộc lực lượng Quân đội nhân dân, Công an nhân dân;

h) Cơ quan, tổ chức có ký kết hợp đồng với người lao động để đưa đi nước ngoài đào tạo, tu nghiệp, nâng cao tay nghề;

i) Trang trại, cá nhân, hộ gia đình có sử dụng lao động;

k) Cơ sở bán công, dân lập, tư nhân thuộc các ngành văn hóa, y tế, giáo dục, đào tạo, khoa học, thể dục thể thao và các ngành khác;

l) Cơ quan, tổ chức, cá nhân nước ngoài hoặc tổ chức quốc tế đóng trên lãnh thổ Việt Nam có sử dụng lao động theo pháp luật lao động Việt Nam, trừ trường hợp Điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia có quy định khác.

2. Người sử dụng lao động bao gồm:

a) Tổng Giám đốc, Giám đốc doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp tư nhân, công ty cổ phần, công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty hợp danh;

b) Chủ nhiệm hợp tác xã, cá nhân, chủ hộ gia đình có thuê mướn lao động;

c) Thủ trưởng cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị - xã hội nghề nghiệp, tổ chức xã hội nghề nghiệp, tổ chức xã hội khác có sử dụng lao động theo hợp đồng lao động;

d) Thủ trưởng đơn vị, tổ chức kinh tế thuộc lực lượng Quân đội nhân dân, Công an nhân dân có sử dụng lao động theo hợp đồng lao động;

đ) Tổng Giám đốc, Giám đốc doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài hoạt động theo Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam, cơ quan, tổ chức, cá nhân nước ngoài hoặc tổ chức quốc tế đóng tại Việt Nam có sử dụng lao động theo hợp đồng lao động;

e) Giám đốc các doanh nghiệp, Thủ trưởng cơ quan, tổ chức, cá nhân người

Việt Nam đóng trên lãnh thổ Việt Nam có sử dụng lao động là người nước ngoài.

3. Trong trường hợp Điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia có quy định khác với quy định của Nghị định này thì áp dụng quy định của Điều ước quốc tế đó.

Điều 3. Đối tượng không áp dụng

1. Nghị định này không áp dụng cho các đối tượng sau đây:

a) Cán bộ, công chức theo Pháp lệnh Cán bộ, công chức;

b) Xã viên hợp tác xã theo Luật Hợp tác xã;

c) Sĩ quan, hạ sĩ quan, chiến sĩ, quân nhân chuyên nghiệp và viên chức thuộc lực lượng Quân đội nhân dân, Công an nhân dân;

d) Người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo các hình thức quy định tại khoản 30 Điều 1 Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ Luật Lao động.

2. Nghị định này không áp dụng đối với các trường hợp:

a) Khiếu nại, tố cáo về những quyết định, hành vi không thuộc quan hệ lao động;

b) Các trường hợp khởi kiện theo quy định của Bộ Luật Tố tụng dân sự về thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động.

Điều 4. Giải thích từ ngữ

Trong Nghị định này, các từ ngữ sau đây được hiểu như sau:

1. "Khiếu nại" là việc người lao động, tập thể lao động yêu cầu cá nhân, cơ quan có thẩm quyền xem xét lại quyết định, hành vi của người sử dụng lao động khi có căn cứ cho rằng quyết định, hành vi đó vi phạm pháp luật lao động, xâm phạm quyền và lợi ích hợp pháp của mình.

2. "Tố cáo" là việc người lao động, tập thể lao động báo cho cá nhân, cơ quan có thẩm quyền biết về quyết định, hành vi vi phạm pháp luật lao động của người sử dụng lao động gây thiệt hại hoặc đe dọa gây thiệt hại đến lợi ích của Nhà nước, quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, tập thể lao động.

3. "Người khiếu nại" là người lao động, tập thể lao động thực hiện quyền khiếu nại.

4. "Người bị khiếu nại" là người sử dụng lao động có quyết định, hành vi bị khiếu nại.

5. "Người tố cáo" là người lao động, tập thể lao động thực hiện quyền tố cáo.

6. "Người bị tố cáo" là người sử dụng lao động có quyết định, hành vi bị tố cáo.

7. "Người giải quyết khiếu nại" là cơ quan, cá nhân có thẩm quyền giải quyết khiếu nại.

8. "Người giải quyết tố cáo" là cơ quan, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tố cáo.

9. "Giải quyết khiếu nại" là việc xác minh, kết luận và ra quyết định giải quyết của cơ quan, người có thẩm quyền giải quyết khiếu nại.

10. "Giải quyết tố cáo" là việc xác minh, kết luận nội dung tố cáo và quyết định xử lý của cơ quan, người có thẩm quyền giải quyết tố cáo.

11. "Quyết định giải quyết khiếu nại có hiệu lực pháp luật" bao gồm: quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu hoặc quyết định giải quyết khiếu nại lần tiếp theo mà trong thời hạn do pháp luật quy định, người khiếu nại không khiếu nại tiếp; quyết định giải quyết khiếu nại cuối cùng.

12. "Chánh thanh tra Sở" là Chánh thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội.

13. "Chánh thanh tra Bộ" là Chánh thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

14. "Quyết định lao động" là Quyết định bằng văn bản của người sử dụng lao động được áp dụng đối với người lao động, tập thể lao động trong quan hệ lao động và các quan hệ xã hội liên quan trực tiếp với quan hệ lao động.

15. "Hành vi lao động" là hành vi của người sử dụng lao động thực hiện trong quan hệ lao động và các quan hệ xã hội liên quan trực tiếp với quan hệ lao động.

16. Ngày được tính để xác định thời

hiệu khiếu nại và thời hạn giải quyết khiếu nại, tố cáo là ngày làm việc của cơ quan hành chính nhà nước hoặc cá nhân có quyền nhận đơn khiếu nại, tố cáo.

Điều 5. Nguyên tắc giải quyết khiếu nại, tố cáo

1. Khách quan, trung thực, đúng pháp luật.
2. Kịp thời, nhanh chóng và công khai.
3. Đúng thẩm quyền, trình tự, thủ tục và thời hạn theo quy định của pháp luật.

Chương II

GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI

Mục 1. QUYỀN VÀ NGHĨA VỤ CỦA NGƯỜI KHIẾU NẠI, NGƯỜI BỊ KHIẾU NẠI

Điều 6. Quyền và nghĩa vụ của người khiếu nại

1. Người khiếu nại có các quyền sau đây:

- a) Tự mình hoặc thông qua người đại diện hợp pháp để thực hiện quyền khiếu nại;
- b) Người khiếu nại không đồng ý với quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu của người sử dụng lao động và Thanh tra viên lao động khi tiến hành thanh tra thì có quyền khiếu nại đến Chánh thanh

tra Sở; người khiếu nại và người bị khiếu nại không đồng ý quyết định giải quyết của Chánh thanh tra Sở thì có quyền tiếp tục khiếu nại đến Chánh thanh tra Bộ;

c) Được khôi phục quyền, lợi ích hợp pháp đã bị xâm phạm, được bồi thường thiệt hại theo quyết định giải quyết khiếu nại;

d) Rút khiếu nại trong bất kỳ giai đoạn nào của quá trình giải quyết.

2. Người khiếu nại có các nghĩa vụ:

a) Gửi đơn khiếu nại đến đúng người có thẩm quyền giải quyết;

b) Đơn phải nêu rõ lý do, nội dung khiếu nại, trình bày trung thực sự việc; cung cấp thông tin, tài liệu, chứng cứ cần thiết (nếu có); chịu trách nhiệm trước pháp luật về nội dung khiếu nại và các thông tin, tài liệu, chứng cứ đã cung cấp;

c) Chấp hành nghiêm chỉnh quyết định giải quyết khiếu nại đã có hiệu lực pháp luật.

Điều 7. Quyền và nghĩa vụ của người bị khiếu nại

1. Người bị khiếu nại có các quyền sau đây:

- a) Đưa ra bằng chứng về tính hợp pháp của quyết định lao động, hành vi lao động bị khiếu nại;
- b) Được nhận quyết định giải quyết

khiếu nại của người giải quyết khiếu nại tiếp theo đối với khiếu nại mà mình đã giải quyết nhưng người khiếu nại tiếp tục khiếu nại.

2. Người sử dụng lao động bị khiếu nại có các nghĩa vụ sau đây:

a) Tiếp nhận, giải quyết đơn khiếu nại lần đầu về lao động;

b) Có trách nhiệm kiểm tra, xem xét lại quyết định lao động, hành vi lao động bị khiếu nại; nếu thấy trái pháp luật thì kịp thời sửa chữa, khôi phục quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động;

c) Giải trình về quyết định lao động, hành vi lao động bị khiếu nại, cung cấp các thông tin, tài liệu, chứng cứ liên quan khi cơ quan có thẩm quyền yêu cầu;

d) Chấp hành nghiêm chỉnh quyết định giải quyết khiếu nại về lao động đã có hiệu lực pháp luật;

đ) Bồi thường thiệt hại, khắc phục hậu quả do quyết định, hành vi trái pháp luật lao động của mình gây ra theo quy định của pháp luật.

Mục 2. THẨM QUYỀN GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI

Điều 8. Thẩm quyền giải quyết khiếu nại

1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm giải quyết khiếu nại lần đầu của người lao động, của tập thể lao động.

2. Khi tiến hành thanh tra, Thanh tra viên lao động có quyền tiếp nhận và giải quyết khiếu nại về lao động theo quy định của pháp luật.

3. Chánh thanh tra Sở có thẩm quyền giải quyết khiếu nại về lao động mà người sử dụng lao động hoặc Thanh tra viên lao động đã giải quyết nhưng còn khiếu nại.

4. Chánh thanh tra Bộ có thẩm quyền giải quyết khiếu nại về lao động mà Chánh thanh tra Sở đã giải quyết nhưng còn khiếu nại. Quyết định giải quyết của Chánh thanh tra Bộ là quyết định giải quyết cuối cùng.

Điều 9. Thời hiệu khiếu nại

Thời hiệu khiếu nại là 90 ngày, kể từ ngày người khiếu nại nhận được quyết định lao động hoặc biết được có hành vi lao động.

Trong trường hợp vì ốm đau, thiên tai, địch họa, đi công tác, học tập ở nơi xa hoặc vì những trở ngại khách quan khác mà người khiếu nại không thực hiện được quyền khiếu nại theo đúng thời hiệu thì thời gian trở ngại đó không tính vào thời hiệu khiếu nại.

Điều 10. Quyền lựa chọn người giải quyết khiếu nại

Người lao động, tập thể lao động nếu không khởi kiện vụ án lao động tại Tòa án có thẩm quyền thì có quyền khiếu nại theo quy định tại Nghị định này.

Mục 3. THỦ TỤC GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI

Điều 11. Các trường hợp khiếu nại không thụ lý để giải quyết

1. Nội dung quyết định, hành vi của người bị khiếu nại không thuộc phạm vi điều chỉnh của pháp luật lao động và không liên quan trực tiếp đến quyền, lợi ích hợp pháp của người khiếu nại.

2. Người khiếu nại không có năng lực hành vi dân sự đầy đủ mà không có người đại diện hợp pháp.

3. Người đại diện của người khiếu nại không hợp pháp.

4. Thời hiệu khiếu nại, thời hạn khiếu nại tiếp đã hết.

5. Đã có quyết định giải quyết khiếu nại cuối cùng.

6. Việc khiếu nại đã hoặc đang được Tòa án nhân dân thụ lý giải quyết hoặc đã có bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật của Tòa án.

Điều 12. Thủ tục khiếu nại

1. Người khiếu nại phải có đơn ghi rõ ngày, tháng, năm khiếu nại, họ, tên, địa chỉ, lý do, nội dung khiếu nại; tên, địa chỉ của tổ chức, cá nhân sử dụng lao động bị khiếu nại; yêu cầu của người khiếu nại. Đơn khiếu nại phải do người khiếu nại ký. Đơn khiếu nại phải được gửi đến cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết.

2. Trường hợp người khiếu nại trực tiếp trình bày khiếu nại thì người có trách nhiệm phải hướng dẫn người khiếu nại viết thành đơn hoặc ghi lại nội dung theo quy định tại khoản 1 Điều này, có chữ ký của người khiếu nại.

3. Trường hợp khiếu nại được thực hiện thông qua người đại diện thì người đại diện phải có giấy tờ chứng minh quyền đại diện hợp pháp của mình và việc khiếu nại phải thực hiện theo đúng thủ tục quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này.

Điều 13. Thụ lý để giải quyết khiếu nại

1. Người có thẩm quyền giải quyết khiếu nại khi nhận được đơn khiếu nại thuộc thẩm quyền giải quyết phải thụ lý để giải quyết. Nếu đơn không thuộc thẩm quyền giải quyết thì thông báo và hướng dẫn người khiếu nại gửi đơn đến người có thẩm quyền giải quyết, đồng thời, gửi kèm các giấy tờ, tài liệu liên quan đến nội dung khiếu nại (nếu có). Việc thông báo chỉ thực hiện một lần với một vụ việc khiếu nại.

2. Đối với đơn vừa có nội dung khiếu nại, vừa có nội dung tố cáo thì người có thẩm quyền giải quyết nội dung khiếu nại, còn nội dung tố cáo thì chuyển cho người có thẩm quyền giải quyết tố cáo theo quy định tại Điều 26 Nghị định này.

3. Khi tiến hành thanh tra, nếu người lao động hoặc tập thể lao động khiếu nại

về quyết định lao động, hành vi lao động thì Thanh tra viên lao động xử lý như sau:

a) Nếu là đơn đã được người sử dụng lao động giải quyết lần đầu thì hướng dẫn người lao động, tập thể lao động gửi đơn khiếu nại tiếp đến Chánh thanh tra Sở;

b) Nếu là đơn khiếu nại lần đầu thì tiếp nhận và thụ lý để giải quyết.

Điều 14. Thời hạn, trình tự giải quyết khiếu nại lần đầu

1. Người lao động, tập thể lao động khiếu nại lần đầu về quyết định lao động, hành vi lao động của người sử dụng lao động thì người sử dụng lao động hoặc thanh tra viên lao động khi tiến hành thanh tra (sau đây viết tắt là người giải quyết khiếu nại lần đầu) phải tiếp nhận, giải quyết theo trình tự:

a) Trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày nhận được đơn, người giải quyết khiếu nại lần đầu phải thụ lý để giải quyết và thông báo bằng văn bản cho người khiếu nại biết;

b) Thời hạn giải quyết khiếu nại không quá 30 ngày, kể từ ngày thụ lý để giải quyết; đối với vụ việc phức tạp thì thời hạn giải quyết có thể kéo dài hơn, nhưng không quá 45 ngày, kể từ ngày thụ lý giải quyết;

c) Người giải quyết khiếu nại lần đầu phải gặp gỡ, đối thoại trực tiếp với người khiếu nại; đối với khiếu nại của tập thể

lao động thì phải có sự tham gia của đại diện công đoàn cơ sở, đối với những nơi chưa có tổ chức công đoàn cơ sở thì phải có đại diện của người lao động (Công đoàn cấp trên) có sự tham gia của hòa giải viên lao động hoặc tổ chức đoàn thể quần chúng khác. Việc giải quyết khiếu nại của người giải quyết khiếu nại lần đầu phải bằng quyết định giải quyết khiếu nại.

2. Quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu phải có các nội dung sau đây:

a) Ngày, tháng, năm ra quyết định;

b) Tên, địa chỉ của người lao động, người sử dụng lao động;

c) Nội dung khiếu nại là đúng, đúng một phần hoặc sai toàn bộ;

d) Căn cứ pháp luật để giải quyết khiếu nại;

đ) Giữ nguyên, sửa đổi hoặc hủy bỏ một phần hay toàn bộ quyết định, chấm dứt hành vi bị khiếu nại; giải quyết các vấn đề cụ thể trong nội dung khiếu nại;

e) Việc bồi thường cho người bị thiệt hại (nếu có);

g) Quyền khiếu nại tiếp của người khiếu nại, người bị khiếu nại.

Quyết định giải quyết khiếu nại của người giải quyết khiếu nại lần đầu phải được gửi cho người khiếu nại, người bị khiếu nại (nếu người giải quyết khiếu nại lần đầu là Thanh tra viên lao động khi tiến hành thanh tra), Chánh thanh

tra Sở, Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, các đơn vị, tổ chức và cá nhân có liên quan.

Điều 15. Thời hạn, trình tự giải quyết khiếu nại lần tiếp theo

1. Trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày hết hạn giải quyết lần đầu mà khiếu nại không được giải quyết thì người khiếu nại có quyền gửi đơn khiếu nại đến Chánh thanh tra Sở.

2. Trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày nhận được quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu mà người khiếu nại không đồng ý thì có quyền gửi đơn khiếu nại tiếp đến Chánh thanh tra Sở.

3. Trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày nhận được đơn khiếu nại quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu thì người giải quyết khiếu nại lần tiếp theo phải thụ lý và thông báo cho người khiếu nại bằng văn bản.

4. Thời hạn giải quyết khiếu nại lần tiếp theo không quá 45 ngày, kể từ ngày thụ lý, đối với vụ việc phức tạp thì cũng không quá 60 ngày.

5. Trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày nhận được quyết định giải quyết khiếu nại của Chánh thanh tra Sở mà người khiếu nại, người bị khiếu nại không đồng ý thì có quyền khiếu nại tiếp đến Chánh thanh tra Bộ.

Điều 16. Yêu cầu tạm đình chỉ thực hiện quyết định, hành vi của người sử dụng lao động

Trong quá trình giải quyết khiếu nại, nếu xét thấy quyết định, hành vi bị khiếu nại của người sử dụng lao động có thể gây thiệt hại đến tính mạng, sức khỏe của người lao động hoặc gây thiệt hại nghiêm trọng đến lợi ích Nhà nước thì Chánh thanh tra Sở có quyền yêu cầu người sử dụng lao động tạm đình chỉ thực hiện quyết định, hành vi đó cho đến khi có quyết định của cơ quan có thẩm quyền.

Điều 17. Quyền của Chánh thanh tra Sở khi giải quyết khiếu nại

1. Trong quá trình giải quyết khiếu nại, Chánh thanh tra Sở có quyền:

a) Gặp gỡ, đối thoại trực tiếp với những người khiếu nại và người bị khiếu nại để làm rõ nội dung khiếu nại, yêu cầu của người khiếu nại và hướng giải quyết;

b) Yêu cầu người khiếu nại cung cấp thông tin, tài liệu và những bằng chứng về nội dung khiếu nại;

c) Yêu cầu người bị khiếu nại giải trình bằng văn bản về những nội dung bị khiếu nại;

d) Triệu tập người khiếu nại, người bị khiếu nại để tổ chức đối thoại trực tiếp;

đ) Xác minh tại chỗ;

e) Trưng cầu giám định, tiến hành các biện pháp khác theo quy định của pháp luật.

2. Cá nhân, cơ quan, tổ chức khi nhận

được yêu cầu của Chánh Thanh tra Sở theo quy định tại khoản 1 Điều này phải thực hiện đúng các yêu cầu đó.

Điều 18. Quyết định giải quyết khiếu nại lần tiếp theo

1. Quyết định giải quyết khiếu nại lần tiếp theo phải bằng văn bản và có các nội dung:

- a) Ngày, tháng, năm ra quyết định;
- b) Tên, địa chỉ của người khiếu nại, người bị khiếu nại;
- c) Nội dung khiếu nại;
- d) Kết quả thẩm tra, xác minh;
- đ) Căn cứ pháp luật để giải quyết khiếu nại;
- e) Kết luận về nội dung khiếu nại và việc giải quyết khiếu nại trước đó;
- g) Giữ nguyên, sửa đổi, hủy bỏ hoặc yêu cầu sửa đổi, hủy bỏ một phần hay toàn bộ quyết định, chấm dứt hành vi bị khiếu nại; giải quyết các vấn đề cụ thể trong nội dung khiếu nại;
- h) Việc bồi thường thiệt hại (nếu có);
- i) Quyền khiếu nại tiếp của người khiếu nại, người bị khiếu nại.

2. Quyết định giải quyết khiếu nại của Chánh thanh tra Sở phải gửi cho người khiếu nại, người bị khiếu nại, Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, Chánh thanh tra Bộ Lao

động - Thương binh và Xã hội, các đơn vị, tổ chức và cá nhân có liên quan.

Điều 19. Hồ sơ giải quyết khiếu nại

1. Việc giải quyết khiếu nại phải được lập thành hồ sơ. Hồ sơ giải quyết khiếu nại bao gồm:

- a) Đơn khiếu nại hoặc bản ghi lời khiếu nại;
- b) Biên bản thẩm tra, xác minh, kết luận, kết quả giám định;
- c) Các tài liệu khác có liên quan;
- d) Quyết định giải quyết khiếu nại.

2. Hồ sơ giải quyết khiếu nại phải được đánh số trang theo thứ tự tài liệu và được lưu trữ theo quy định của pháp luật. Trường hợp người khiếu nại tiếp tục khiếu nại thì hồ sơ đó phải được chuyển cho cơ quan có thẩm quyền giải quyết tiếp khi có yêu cầu.

Mục 4. XEM XÉT LẠI QUYẾT ĐỊNH GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI CUỐI CÙNG VI PHẠM PHÁP LUẬT

Điều 20. Căn cứ để xem xét lại quyết định giải quyết khiếu nại cuối cùng

1. Khi có một trong những căn cứ sau đây thì những người quy định tại Điều 21 của Nghị định này có thẩm quyền xem xét lại quyết định giải quyết khiếu nại cuối cùng:

a) Phát hiện tình tiết mới làm thay đổi cơ bản nội dung của quyết định giải quyết khiếu nại cuối cùng;

b) Nội dung của quyết định giải quyết khiếu nại cuối cùng không phù hợp với những tình tiết khách quan của vụ việc khiếu nại;

c) Có vi phạm nghiêm trọng về trình tự, thủ tục khi xác minh, kết luận và ra quyết định giải quyết khiếu nại cuối cùng gây thiệt hại tới lợi ích của Nhà nước, quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong quan hệ lao động;

d) Có sai lầm nghiêm trọng trong việc áp dụng pháp luật.

2. Thời hiệu xem xét lại quyết định giải quyết khiếu nại cuối cùng là 24 tháng, kể từ ngày quyết định đó có hiệu lực pháp luật.

Điều 21. Người có thẩm quyền xem xét lại quyết định giải quyết khiếu nại cuối cùng

1. Chánh thanh tra Bộ khi phát hiện có một trong những căn cứ quy định tại Điều 20 của Nghị định này thì phải có trách nhiệm xem xét lại quyết định giải quyết khiếu nại cuối cùng.

2. Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội khi phát hiện có một trong những căn cứ quy định tại Điều 20 của Nghị định này thì yêu cầu Chánh thanh tra Bộ xem xét lại quyết định giải quyết khiếu nại cuối cùng.

3. Khi xem xét lại quyết định giải

quyết khiếu nại cuối cùng, người có thẩm quyền giữ nguyên, sửa đổi hoặc hủy bỏ quyết định giải quyết đó.

Mục 5. THI HÀNH QUYẾT ĐỊNH GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI CÓ HIỆU LỰC PHÁP LUẬT

Điều 22. Thi hành quyết định giải quyết khiếu nại có hiệu lực pháp luật

1. Khi quyết định giải quyết khiếu nại có hiệu lực pháp luật thì người sử dụng lao động, người lao động, tập thể lao động, cơ quan tổ chức, cá nhân có liên quan phải chấp hành nghiêm chỉnh.

2. Trường hợp khiếu nại đúng thì người bị khiếu nại có trách nhiệm tổ chức thực hiện quyết định giải quyết khiếu nại, chấm dứt hành vi bị khiếu nại; sửa đổi, hủy bỏ quyết định bị khiếu nại, xin lỗi công khai, khôi phục danh dự và mọi quyền lợi vật chất cho người lao động.

3. Trường hợp khiếu nại không đúng, người giải quyết khiếu nại giải thích, yêu cầu người khiếu nại chấp hành quyết định giải quyết khiếu nại; trong trường hợp cần thiết người giải quyết khiếu nại có thể yêu cầu Thanh tra lao động thực hiện các biện pháp theo thẩm quyền để đảm bảo việc thi hành nghiêm chỉnh quyết định giải quyết khiếu nại có hiệu lực pháp luật.

Điều 23. Kiểm tra việc thực hiện quyết định giải quyết khiếu nại

Chánh thanh tra Sở và Chánh thanh tra Bộ có trách nhiệm kiểm tra việc thi hành quyết định giải quyết khiếu nại có hiệu lực pháp luật.

Chương III

GIẢI QUYẾT TỔ CÁO

Mục 1. QUYỀN VÀ NGHĨA VỤ CỦA NGƯỜI TỔ CÁO, NGƯỜI BỊ TỔ CÁO

Điều 24. Quyền và nghĩa vụ của người tố cáo

1. Người tố cáo có các quyền sau đây:

a) Gửi đơn tố cáo hoặc trực tiếp tố cáo với Chánh thanh tra Sở hoặc Thanh tra viên lao động khi đang tiến hành thanh tra về hành vi vi phạm pháp luật lao động của người sử dụng lao động;

b) Người tố cáo không đồng ý kết luận giải quyết của Thanh tra viên lao động, Chánh thanh tra Sở thì có quyền tố cáo đến Chánh thanh tra Bộ;

c) Yêu cầu được giữ bí mật họ, tên, địa chỉ, bút tích của mình;

d) Yêu cầu được thông báo kết quả giải quyết tố cáo;

đ) Yêu cầu cơ quan có thẩm quyền bảo vệ khi bị đe dọa, trù dập, trả thù.

2. Người tố cáo có các nghĩa vụ sau đây:

a) Nêu rõ họ, tên, địa chỉ của mình hoặc của người đại diện tập thể lao động;

b) Trình bày trung thực, cung cấp những tài liệu, chứng cứ liên quan đến nội dung tố cáo;

c) Chịu trách nhiệm trước pháp luật về việc tố cáo sai sự thật.

Điều 25. Quyền và nghĩa vụ của người bị tố cáo

1. Người bị tố cáo có các quyền sau đây:

a) Được thông báo về nội dung bị tố cáo;

b) Đưa ra bằng chứng để chứng minh nội dung bị tố cáo là không đúng sự thật;

c) Được khôi phục quyền, lợi ích hợp pháp bị xâm phạm, được phục hồi danh dự, được bồi thường thiệt hại do việc tố cáo không đúng gây ra theo quy định của pháp luật;

d) Yêu cầu cơ quan có thẩm quyền xử lý người tố cáo sai sự thật.

2. Người bị tố cáo có các nghĩa vụ sau đây:

a) Giải trình về nội dung bị tố cáo; cung cấp thông tin, tài liệu, chứng cứ liên quan đến nội dung bị tố cáo khi cơ quan có thẩm quyền yêu cầu;

b) Chấp hành nghiêm chỉnh quyết định xử lý của cơ quan có thẩm quyền;

c) Bồi thường thiệt hại, khắc phục hậu

quả do hành vi vi phạm pháp luật lao động của mình gây ra.

Mục 2. THẨM QUYỀN GIẢI QUYẾT TỔ CÁO

Điều 26. Thẩm quyền giải quyết tố cáo

1. Chánh thanh tra Sở, Thanh tra viên lao động khi tiến hành thanh tra có thẩm quyền giải quyết tố cáo.

2. Chánh thanh tra Bộ có thẩm quyền kết luận, giải quyết cuối cùng về kết luận giải quyết tố cáo của Chánh thanh tra Sở hoặc của Thanh tra viên lao động khi tiến hành thanh tra.

Mục 3. THỦ TỤC GIẢI QUYẾT TỔ CÁO

Điều 27. Thủ tục tố cáo

Người tố cáo phải gửi đơn đến Chánh thanh tra Sở hoặc Thanh tra viên lao động khi đang tiến hành thanh tra tại doanh nghiệp. Trong đơn tố cáo phải ghi rõ họ, tên, địa chỉ người tố cáo hoặc người đại diện tập thể lao động có đơn tố cáo; nội dung tố cáo. Trường hợp người tố cáo đến trình bày trực tiếp thì Thanh tra viên lao động hoặc cán bộ thuộc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm ghi lại nội dung tố cáo, họ, tên, địa chỉ người tố cáo; có chữ ký của người tố cáo để báo cáo Chánh thanh tra Sở xem xét, giải quyết.

Điều 28. Xử lý đơn tố cáo

1. Cơ quan nhà nước nhận được đơn tố cáo có trách nhiệm phân loại và xử lý như sau:

a) Nếu tố cáo thuộc quyền giải quyết thì phải thụ lý để giải quyết theo đúng trình tự, thủ tục quy định tại Nghị định này;

b) Nếu tố cáo không thuộc thẩm quyền giải quyết thì chậm nhất trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày nhận được phải chuyển đơn tố cáo hoặc bản ghi lời tố cáo và các tài liệu chứng cứ có liên quan (nếu có) cho Chánh thanh tra Sở, nơi có trụ sở chính của người sử dụng lao động bị tố cáo;

c) Nếu tố cáo hành vi có dấu hiệu tội phạm thì chuyển cho cơ quan điều tra, Viện Kiểm sát xử lý theo quy định của pháp luật.

2. Trường hợp quyết định, hành vi bị tố cáo của người sử dụng lao động có thể gây thiệt hại nghiêm trọng đến lợi ích Nhà nước, tính mạng, sức khỏe của người lao động thì cơ quan nhận được đơn phải báo ngay cho Chánh thanh tra Sở nơi xảy ra quyết định, hành vi của người sử dụng lao động bị tố cáo để có biện pháp ngăn chặn.

3. Trường hợp Chánh thanh tra Sở hoặc Thanh tra viên lao động khi đang tiến hành thanh tra nhận được thông tin người tố cáo bị đe dọa, trù dập, trả thù thì phải có trách nhiệm chỉ đạo hoặc phối

09638255

www.ThuVienPhapLuat.com * Tel: +84-8-3815 6684 * LawSoft

hợp với các cơ quan chức năng liên quan làm rõ, có biện pháp bảo vệ người tố cáo, ngăn chặn và đề nghị cấp có thẩm quyền xử lý người có hành vi đe dọa, trù dập, trả thù người tố cáo.

Điều 29. Thời hạn giải quyết tố cáo

Thời hạn giải quyết tố cáo về lao động không quá 60 ngày, kể từ ngày thụ lý để giải quyết; đối với vụ việc phức tạp thì thời hạn giải quyết có thể kéo dài hơn, nhưng không quá 90 ngày, kể từ ngày thụ lý để giải quyết.

Điều 30. Tiếp nhận thông tin, tài liệu về tố cáo

Khi trực tiếp tiếp nhận thông tin, tài liệu do người tố cáo, người bị tố cáo, cơ quan, tổ chức, cá nhân cung cấp thì người giải quyết tố cáo phải làm giấy biên nhận, có chữ ký của người tiếp nhận và người cung cấp.

Điều 31. Bảo đảm quyền của người bị tố cáo

Trong quá trình giải quyết tố cáo, người được giao nhiệm vụ xác minh phải tạo điều kiện để người bị tố cáo giải trình, đưa ra các bằng chứng để chứng minh tính đúng, sai của nội dung bị tố cáo.

Điều 32. Thu thập chứng cứ

Việc thu thập tài liệu, chứng cứ trong quá trình xác minh, giải quyết tố cáo về lao động phải được ghi chép thành văn bản và lưu vào hồ sơ giải quyết tố cáo.

Sau khi kết thúc việc xác minh, người được giao nhiệm vụ xác minh phải có văn bản kết luận về nội dung tố cáo.

Điều 33. Xử lý nội dung tố cáo

Căn cứ vào kết quả xác minh, kết luận về nội dung tố cáo, Chánh thanh tra Sở, Thanh tra viên lao động tiến hành xử lý như sau:

1. Trường hợp người bị tố cáo không vi phạm pháp luật lao động thì phải có kết luận rõ và thông báo bằng văn bản cho người tố cáo, người bị tố cáo và cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan.

2. Trường hợp người bị tố cáo vi phạm pháp luật lao động thì có văn bản yêu cầu người bị tố cáo thực hiện đúng quy định của pháp luật lao động và tùy theo tính chất, mức độ vi phạm để áp dụng các hình thức xử phạt vi phạm hành chính hoặc kiến nghị cơ quan nhà nước có thẩm quyền xử lý theo quy định của pháp luật.

3. Trường hợp hành vi của người bị tố cáo có dấu hiệu tội phạm thì chuyển hồ sơ cho cơ quan điều tra hoặc Viện Kiểm sát nhân dân để giải quyết theo quy định của pháp luật.

4. Kết luận giải quyết tố cáo phải được thể hiện bằng văn bản và được gửi cho người tố cáo, người bị tố cáo, cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan.

Điều 34. Giữ bí mật và đảm bảo an toàn cho người tố cáo

Cơ quan, tổ chức, cá nhân tiếp nhận

hoặc giải quyết tố cáo phải giữ bí mật người tố cáo, không được tiết lộ họ tên, địa chỉ, bút tích của người tố cáo và các thông tin khác có hại cho người tố cáo.

Điều 35. Hồ sơ giải quyết tố cáo

Việc giải quyết tố cáo phải được lập thành hồ sơ, bao gồm:

- a) Đơn tố cáo hoặc bản ghi lời tố cáo;
- b) Biên bản xác minh, kết quả giám định, tài liệu, chứng cứ thu thập được trong quá trình giải quyết;
- c) Bản giải trình của người bị tố cáo;
- d) Kết luận về nội dung tố cáo; văn bản kiến nghị biện pháp xử lý;
- đ) Các tài liệu khác có liên quan;
- e) Quyết định xử lý.

Chương IV

QUẢN LÝ CÔNG TÁC GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI, TỐ CÁO

Điều 36. Nội dung quản lý công tác giải quyết khiếu nại, tố cáo

- a) Ban hành các văn bản quy phạm pháp luật về giải quyết khiếu nại, tố cáo;
- b) Tuyên truyền, hướng dẫn và tổ chức việc thực hiện các quy định của pháp luật về khiếu nại, tố cáo;
- c) Thanh tra, kiểm tra việc thực hiện các quy định của pháp luật về khiếu nại, tố cáo;

d) Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức làm công tác giải quyết khiếu nại, tố cáo;

đ) Tổng hợp tình hình khiếu nại, tố cáo và việc giải quyết khiếu nại, tố cáo;

e) Tổng kết kinh nghiệm về công tác giải quyết khiếu nại, tố cáo.

Điều 37. Trách nhiệm Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện quản lý nhà nước về công tác giải quyết khiếu nại, tố cáo về lao động trong phạm vi thẩm quyền của Chính phủ.

Chương V

KHEN THƯỞNG VÀ XỬ LÝ VI PHẠM

Điều 38. Khen thưởng

Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thành tích trong việc giải quyết khiếu nại, tố cáo, người tố cáo có công trong việc ngăn ngừa thiệt hại cho Nhà nước, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động thì được khen thưởng theo quy định của pháp luật.

Điều 39. Xử lý vi phạm

Người nào có một trong các hành vi sau đây thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm mà bị xử lý kỷ luật, xử phạt vi phạm hành chính hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự; nếu gây thiệt hại thì

phải bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật:

1. Kích động, cưỡng ép, dụ dỗ, mua chuộc người khác khiếu nại, tố cáo sai sự thật.

2. Lợi dụng việc khiếu nại, tố cáo để xuyên tạc, vu khống, gây rối trật tự công cộng, gây thiệt hại cho lợi ích của cơ quan, tổ chức, cá nhân.

3. Tố cáo sai sự thật.

4. Đe dọa, trả thù, xúc phạm người khiếu nại, tố cáo, người có trách nhiệm giải quyết khiếu nại, tố cáo.

5. Không chấp hành quyết định giải quyết khiếu nại, quyết định xử lý tố cáo.

6. Vi phạm các quy định khác của pháp luật khiếu nại, tố cáo về lao động.

Điều 40. Xử lý vi phạm của người có trách nhiệm giải quyết khiếu nại, tố cáo

Người có trách nhiệm giải quyết khiếu nại, tố cáo nếu có một trong các hành vi sau đây thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm mà bị xử lý kỷ luật hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự; nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật:

1. Thiếu trách nhiệm trong việc giải quyết khiếu nại, tố cáo.

2. Gây phiền hà, sách nhiễu, cản trở việc thực hiện quyền khiếu nại, tố cáo.

3. Cố tình trì hoãn việc giải quyết khiếu nại, tố cáo.

4. Làm sai lệch hồ sơ vụ việc trong quá trình giải quyết khiếu nại, tố cáo.

5. Ra quyết định giải quyết khiếu nại, tố cáo trái pháp luật.

6. Không kịp thời áp dụng biện pháp cần thiết để chấm dứt hành vi vi phạm pháp luật.

7. Đe dọa, trả thù, trả thù người khiếu nại, tố cáo; bao che cho người bị khiếu nại, tố cáo.

8. Vi phạm các quy định khác của pháp luật về khiếu nại, tố cáo.

Chương VI

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 41. Hiệu lực thi hành

1. Nghị định này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày, kể từ ngày đăng Công báo. Những quy định trước đây trái với Nghị định này đều bãi bỏ.

2. Những khiếu nại, tố cáo đã được thụ lý, đang xem xét, giải quyết trước ngày Nghị định này có hiệu lực thi hành, thì được tiếp tục giải quyết theo quy định của Nghị định này.

Điều 42. Trách nhiệm thi hành

Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm hướng dẫn việc thực hiện Nghị định này.

Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, người lao động, tập thể lao động và người sử dụng lao động chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này./.

TM. CHÍNH PHỦ

Thủ tướng

Phan Văn Khải

CÁC BỘ

BỘ BƯU CHÍNH, VIỄN THÔNG

QUYẾT ĐỊNH của Bộ trưởng Bộ Bưu chính, Viễn thông số 01/2005/QĐ-BBCVT ngày 11/01/2005 về việc hủy bỏ hiệu lực bắt buộc áp dụng các Tiêu chuẩn Ngành.

**BỘ TRƯỞNG BỘ BƯU CHÍNH,
VIỄN THÔNG**

Căn cứ Pháp lệnh Chất lượng hàng hóa ngày 24/12/1999;

Căn cứ Nghị định số 90/2002/NĐ-CP ngày 11/11/2002 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Bưu chính, Viễn thông;

Căn cứ Nghị định số 160/2004/NĐ-CP ngày 03/9/2004 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Pháp lệnh Bưu chính, Viễn thông về viễn thông;

Căn cứ Nghị định số 179/2004/NĐ-CP ngày 21/10/2004 của Chính phủ quy định quản lý nhà nước về chất lượng sản phẩm, hàng hóa;

Căn cứ Quyết định số 27/2001/QĐ-TCBD ngày 09/01/2001 của Tổng cục Bưu điện (nay là Bộ Bưu chính, Viễn thông) ban hành Quy định về việc xây dựng, ban hành và công bố tiêu chuẩn trong ngành Bưu điện;

Theo đề nghị của Vụ trưởng Vụ Khoa học - Công nghệ,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Hủy bỏ hiệu lực bắt buộc áp dụng các Tiêu chuẩn Ngành sau:

1. Thiết bị fax - Yêu cầu kỹ thuật, Mã số TCN 68-133: 1994;
2. Máy điện thoại tự động - Yêu cầu kỹ thuật, Mã số TCN 68-134: 1994;
3. Hệ thống thông tin cáp sợi quang -