

**CHÍNH PHỦ**

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

Số: /NĐ-CP

*Hà Nội, ngày tháng 10 năm 2012*

**Dự thảo**  
**22/11/2012**

**NGHỊ ĐỊNH**  
**Quy định xử phạt hành chính trong lĩnh vực lao động**

**CHÍNH PHỦ**

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

Căn cứ Luật Xử lý vi phạm hành chính 2012 ngày 20 tháng 6 năm 2012;

Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 18 tháng 6 năm 2012;

Căn cứ Luật Công đoàn ngày 20 tháng 6 năm 2012;

Căn cứ Luật người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 2006 ngày 26 tháng 11 năm 2006;

Căn cứ Luật Bảo hiểm xã hội ngày 29 tháng 6 năm 2006;

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

**NGHỊ ĐỊNH**

**Chương I**

**QUY ĐỊNH CHUNG**

**Điều 1. Phạm vi điều chỉnh**

1. Nghị định này quy định các hành vi vi phạm hành chính, hình thức xử phạt, mức phạt, các biện pháp khắc phục hậu quả, thẩm quyền, thủ tục xử phạt vi phạm hành chính đối với hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực lao động

2. Lĩnh vực lao động được quy định tại Nghị định này bao gồm: lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và công đoàn được quy định trong Bộ luật Lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Công đoàn, Luật đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, Luật Công đoàn và các văn bản hướng dẫn chi tiết thi hành các Luật trên.

**Điều 2. Đối tượng áp dụng**

1. Cá nhân, tổ chức có hành vi vi phạm pháp luật lao động quy định tại Nghị định này.

Cá nhân, tổ chức nước ngoài vi phạm hành chính pháp luật lao động trong phạm vi lãnh thổ, vùng đặc quyền kinh tế và thềm lục địa của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam cũng bị xử phạt hành chính theo quy định của Nghị định này, trừ trường hợp Điều ước quốc tế mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên có quy định khác.

2. Cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan, đơn vị hành chính, sự nghiệp, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội không thuộc đối tượng áp dụng của Nghị định này.

### **Điều 3. Nguyên tắc xử phạt vi phạm pháp luật lao động**

1. Nguyên tắc xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội được thực hiện theo quy định tại khoản 1 điều 3 Luật xử lý vi phạm hành chính.

2. Việc xử phạt vi phạm hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động do người có thẩm quyền được quy định tại các Điều , và Nghị định này thực hiện.

3. Các tình tiết giảm nhẹ, tăng nặng đối với hành vi vi phạm pháp luật lao động được xem xét theo quy định tại khoản 1 đến khoản 7 Điều 9 và Điều 10 của Luật xử lý vi phạm hành chính

4. Việc xử lý vi phạm hành chính đối với người có thẩm quyền xử lý vi phạm hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động phải tuân theo quy định tại Điều của Luật Xử lý vi phạm hành chính.

### **Điều 4. Các hình thức xử phạt**

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

- a) Cảnh cáo;
- b) Phạt tiền.

Khi áp dụng hình thức phạt tiền, mức tiền phạt cụ thể đối với một hành vi vi phạm là mức trung bình của khung tiền phạt tương ứng với hành vi đó được quy định tại Nghị định này; nếu vi phạm có tình tiết giảm nhẹ thì mức tiền phạt có thể thấp hơn nhưng không được dưới mức thấp nhất của khung phạt tiền đã được quy định; nếu vi phạm có tình tiết tăng nặng thì mức tiền phạt có thể cao hơn nhưng không vượt quá mức cao nhất của khung phạt tiền đã được quy định.

2. Tùy theo tính chất, mức độ vi phạm, tổ chức, cá nhân vi phạm hành chính về pháp luật lao động còn có thể bị áp dụng hình thức xử phạt bổ sung sau đây:

- a) Tước quyền sử dụng giấy phép hành nghề;
- b) Tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính.

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

a) Buộc thực hiện đúng các quy định của pháp luật về: thực hiện theo phương án sử dụng lao động; giao kết hợp đồng lao động; thỏa ước lao động tập thể; tiền lương tối thiểu; các nguyên tắc về xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế thưởng; về nội quy lao động; về các chế độ đối với lao động đặc thù, về lao động là người nước ngoài, bảo đảm điều kiện hoạt động của công

đoàn, những biện pháp về quản lý lao động; bảo đảm các chế độ bảo hộ lao động cho người lao động; bảo đảm về an toàn lao động và vệ sinh lao động;

b) Trả lại số tiền đặt cọc và lãi suất tiết kiệm cho người lao động;

c) Buộc khắc phục, sửa chữa đối với các máy, thiết bị không bảo đảm các tiêu chuẩn về an toàn lao động và vệ sinh lao động;

d) Buộc kiểm định và đăng ký các loại máy, thiết bị, vật tư, các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động và vệ sinh lao động;

đ) Buộc thực hiện đúng các quy định của pháp luật về: tiền lương; giao kết hợp đồng lao động đối với người lao động, hợp đồng làm việc đối với viên chức, tuyển dụng, điều động, luân chuyển, biệt phái, miễn nhiệm, thôi việc đối với cán bộ công chức; thỏa ước lao động tập thể; bảo đảm điều kiện hoạt động của công đoàn; bảo đảm cho cán bộ công đoàn; các biện pháp khác được quy định tại Chương II Nghị định này;

e) Buộc truy nộp kinh phí công đoàn tại cơ quan có thẩm quyền thu kinh phí công đoàn (cơ quan có thẩm quyền thu kinh phí công đoàn được qui định trong Nghị định hướng dẫn về tài chính công đoàn) trong thời hạn 10 ngày làm việc kể từ ngày ra quyết định xử phạt đối với người có hành vi vi phạm về trích nộp kinh phí công đoàn theo qui định tại Điều 26 Luật Công đoàn;

g) Buộc phải nộp tiền lãi theo lãi suất ngân hàng của số tiền kinh phí công đoàn chưa nộp, chậm nộp đối với cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp có hành vi chưa nộp, chậm nộp kinh phí công đoàn từ 30 ngày trở lên.

h) Buộc truy nộp số tiền bảo hiểm xã hội trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt;

i) Buộc đóng số tiền lãi của số tiền bảo hiểm xã hội chưa đóng, chậm đóng trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày được giao quyết định xử phạt, theo mức lãi suất của hoạt động đầu tư từ quỹ bảo hiểm xã hội trong năm đối với người sử dụng lao động có hành vi chưa đóng, chậm đóng BHXH từ 30 ngày trở lên.

k) Buộc lập, hoàn thiện thủ tục đề nghị cơ quan bảo hiểm xã hội giải quyết chế độ bảo hiểm xã hội cho người lao động trong thời hạn 10 ngày làm việc, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt.

l) Buộc hoàn trả số BHXH cho người lao động

m) Buộc trả chế độ BHXH cho người lao động

n) Buộc cấp sổ BHXH cho người lao động

o) Buộc bồi hoàn số tiền đã chi trả sai cho tổ chức bảo hiểm xã hội trong thời hạn 15 ngày làm việc, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt;

p) Buộc sửa lại cho đúng, nộp lại giấy tờ đã làm sai.

q) Các biện pháp khác được quy định tại Chương II, III, IV, V của Nghị định này.

4. Người nước ngoài vi phạm hành chính pháp luật lao động còn có thể bị xử phạt trực xuất theo quy định tại Điều 27 của Luật xử lý vi phạm hành chính.

#### **Điều 5. Thời hiệu xử lý vi phạm hành chính**

1. Thời hiệu xử phạt vi phạm hành chính đối với các hành vi vi phạm hành chính về pháp luật lao động quy định tại Nghị định này là một năm, đối với hành vi vi phạm hành chính trong lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài là 2 năm kể từ ngày hành vi vi phạm hành chính được thực hiện; nếu quá các thời hạn nêu trên thì không bị xử phạt nhưng vẫn bị áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả được quy định tại khoản 3 Điều 4 Nghị định này.

2. Trong thời hạn quy định tại khoản 1 Điều này mà cá nhân, tổ chức có hành vi vi phạm hành chính mới trong cùng lĩnh vực lao động trước đây đã vi phạm hoặc cố tình trốn tránh, trì hoãn việc xử phạt thì không áp dụng thời hiệu nêu trên; thời hiệu xử phạt vi phạm hành chính được tính lại kể từ thời điểm thực hiện vi phạm hành chính mới hoặc thời điểm chấm dứt hành vi trốn tránh, trì hoãn việc xử phạt.

3. Đối với cá nhân bị khởi tố, truy tố hoặc đã có quyết định đưa ra xét xử theo thủ tục tố tụng hình sự mà sau đó có quyết định đình chỉ điều tra hoặc đình chỉ vụ án thì bị xử phạt hành chính nếu hành vi vi phạm có dấu hiệu vi phạm hành chính; trong thời hạn ba ngày, kể từ ngày ra quyết định đình chỉ điều tra, đình chỉ vụ án, người đã ra quyết định phải gửi quyết định cho người có thẩm quyền xử phạt; trong trường hợp này, thời hiệu xử phạt là (03) ba tháng, kể từ ngày người có thẩm quyền xử phạt nhận được quyết định đình chỉ điều tra hoặc đình chỉ vụ án và hồ sơ vụ vi phạm.

#### **Điều 6. Thời hạn được coi là chưa bị xử lý vi phạm hành chính**

Cá nhân, tổ chức bị xử phạt vi phạm hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động, nếu qua một năm, kể từ ngày chấp hành xong quyết định xử phạt hoặc từ ngày hết thời hiệu thi hành quyết định xử phạt mà không tái phạm thì được coi như chưa bị xử phạt vi phạm hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động.

## **Chương II**

### **HÀNH VI VI PHẠM, HÌNH THỨC XỬ PHẠT, MỨC XỬ PHẠT VÀ BIỆN PHÁP KHẮC PHỤC HẬU QUẢ ĐỐI VỚI HÀNH VI VI PHẠM TRONG LĨNH VỰC BẢO HIỂM XÃ HỘI**

#### **MỤC 1.**

#### **ĐỐI VỚI NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**

**Điều 7. Hành vi không đóng bảo hiểm xã hội cho toàn bộ người lao động thuộc diện tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp**

1. Phạt tiền

a) Từ 2.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 01 người đến 10 người lao động.

b) Từ 15.100.000 đồng đến 30.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 11 người đến 50 người lao động;

c) Từ 30.100.000 đồng đến 45.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 51 người đến 100 người lao động;

d) Từ 45.100.000 đồng đến 60.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 101 người đến 500 người lao động;

đ) Từ 60.100.000 đồng đến 75.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 501 người lao động trở lên;

2. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Buộc truy nộp số tiền bảo hiểm xã hội trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt;

b) Buộc đóng số tiền lãi của số tiền bảo hiểm xã hội chưa đóng, chậm đóng theo mức lãi suất của hoạt động đầu tư từ quỹ bảo hiểm xã hội trong năm trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt.

**Điều 8. Hành vi đóng bảo hiểm xã hội không đủ số người thuộc diện tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp**

1. Phạt tiền từ 500.000 đồng đến 3.000.000 đồng khi vi phạm đối với mỗi người lao động.

2. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Buộc truy nộp số tiền bảo hiểm xã hội trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt;

b) Buộc đóng số tiền lãi của số tiền bảo hiểm xã hội chưa đóng, chậm đóng theo mức lãi suất của hoạt động đầu tư từ quỹ bảo hiểm xã hội trong năm trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt.

**Điều 9. Hành vi chậm đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp**

1. Phạt tiền bằng 0,05% mức đóng theo quy định của pháp luật bảo hiểm xã hội cho mỗi ngày chậm đóng, nhưng tối đa không quá 30 triệu đồng.

2. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Buộc truy nộp số tiền bảo hiểm xã hội trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt;

b) Buộc đóng số tiền lãi của số tiền bảo hiểm xã hội chưa đóng, chậm đóng theo mức lãi suất của hoạt động đầu tư từ quỹ bảo hiểm xã hội trong năm trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt.

**Điều 10. Hành vi đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp không đúng mức quy định**

1. Phạt tiền từ 300.000 đồng đến 700.000 đồng khi vi phạm đối với mỗi người lao động.

2. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Buộc truy nộp số tiền bảo hiểm xã hội trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt;

b) Buộc đóng số tiền lãi của số tiền bảo hiểm xã hội chưa đóng, chậm đóng theo mức lãi suất của hoạt động đầu tư từ quỹ bảo hiểm xã hội trong năm trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt.

**Điều 11. Hành vi vi phạm các quy định về lập hồ sơ tham gia BHXH, lập hồ sơ để hưởng BHXH.**

1. Hành vi không lập hồ sơ tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày giao kết hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hoặc tuyển dụng:

a) Phạt tiền từ 500.000đ đến 1.000.000đ đối với mỗi người lao động không được lập hồ sơ theo quy định pháp luật.

b) Biện pháp khắc phục hậu quả: buộc lập, hoàn thiện hồ sơ, làm thủ tục cho người lao động trong thời hạn 10 ngày làm việc, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt.

2. Hành vi không làm thủ tục (lập hồ sơ hoặc văn bản) đề: đề nghị cơ quan bảo hiểm xã hội giải quyết chế độ hưu trí trước 30 ngày, tính đến ngày người lao động đủ điều kiện nghỉ việc hưởng hưu trí; đề nghị cơ quan bảo hiểm xã hội giải quyết chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp sau 30 ngày, kể từ ngày nhận đủ giấy tờ hợp lệ của người lao động:

a) Phạt tiền từ 500.000đ đến 1.000.000đ khi vi phạm đối với mỗi người lao động

b) Biện pháp khắc phục hậu quả: Buộc lập, hoàn thiện thủ tục đề nghị cơ quan bảo hiểm xã hội giải quyết chế độ bảo hiểm xã hội cho người lao động trong thời hạn 10 ngày làm việc, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt.

- 3. Hành vi lập hồ sơ hưởng BHXH gian lận hoặc giả mạo:

a) Phạt tiền từ 300.000đ đến 1.000.000đ đối với mỗi hồ sơ hưởng BHXH gian lận, giả mạo.

b) Biện pháp khắc phục hậu quả:

- Buộc bồi hoàn số tiền đã chi trả sai cho tổ chức bảo hiểm xã hội trong thời hạn 10 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được giao quyết định xử phạt;

- Buộc sửa lại cho đúng, nộp lại các giấy tờ đã xác nhận sai trong thời hạn 10 ngày làm việc, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt.

4. Hành vi xác nhận không đúng thời gian làm việc và mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp của người lao động

a) Cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 200.000 đồng đến 400.000 đồng khi vi phạm đối với mỗi người lao động.

b) Biện pháp khắc phục hậu quả:

- Buộc bồi hoàn số tiền đã chi trả sai cho tổ chức bảo hiểm xã hội trong thời hạn 10 ngày làm việc, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt;

- Buộc sửa lại cho đúng, nộp lại các giấy tờ đã xác nhận sai trong thời hạn 10 ngày làm việc, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt.

**Điều 12. Hành vi không trả các chế độ bảo hiểm xã hội bắt buộc cho người lao động (trợ cấp ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp ...)**

1. Phạt tiền từ 1.500.000 đồng đến 2.000.000 đồng khi vi phạm đối với mỗi người lao động.

2. Biện pháp khắc phục hậu quả: buộc trả trợ cấp bảo hiểm xã hội cho người lao động trong thời hạn 10 ngày làm việc, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt.

**Điều 13. Hành vi chậm trả: chế độ ốm đau, thai sản, trợ cấp dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau ốm đau, thai sản sau 3 ngày làm việc kể từ ngày nhận đủ giấy tờ hợp lệ của người lao động; chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp sau 15 ngày, kể từ ngày nhận được quyết định chi trả của cơ quan bảo hiểm xã hội**

1. Phạt tiền từ 200.000 đồng đến 500.000 đồng đối với mỗi người lao động.

2. Biện pháp khắc phục hậu quả: buộc chi trả số tiền bảo hiểm xã hội cho người lao động trong thời hạn 10 ngày làm việc, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt.

**Điều 14. Hành vi không trả sổ bảo hiểm xã hội đúng thời hạn cho người lao động khi người lao động không còn làm việc**

1. Cảnh cáo.

2. Phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng, khi vi phạm đối với mỗi người lao động.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả: buộc trả lại sổ bảo hiểm xã hội cho người lao động trong thời hạn 10 ngày làm việc, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt.

**Điều 15. Hành vi vi phạm trách nhiệm bảo quản sổ bảo hiểm xã hội trong thời gian người lao động làm việc dẫn đến mất mát, hư hỏng, sửa chữa, tẩy xóa**

1. Cảnh cáo.

2. Phạt tiền từ 100.000 đồng đến 200.000 đồng, khi làm mất mát, hoặc hư hỏng, hoặc sửa chữa, tẩy xóa đối với mỗi sổ bảo hiểm xã hội.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả: buộc làm các thủ tục đề nghị cơ quan có thẩm quyền cấp lại sổ bảo hiểm xã hội trong thời hạn 10 ngày làm việc, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt.

**Điều 16. Hành vi không giới thiệu người lao động đi giám định mức suy giảm khả năng lao động tại Hội đồng Giám định y khoa để giải quyết chế độ bảo hiểm xã hội cho người lao động**

1. Cảnh cáo.

2. Phạt tiền từ 500.000 đồng đến 700.000 đồng, khi vi phạm đối với mỗi người lao động.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả: buộc giới thiệu người lao động đi giám định mức suy giảm khả năng lao động tại Hội đồng Giám định y khoa trong thời hạn 10 ngày làm việc, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt.

**Điều 17. Hành vi không cung cấp tài liệu, thông tin về bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền, người lao động hoặc tổ chức công đoàn**

1. Phạt cảnh cáo.
2. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng.
3. Biện pháp khắc phục hậu quả: buộc cung cấp tài liệu, thông tin trong thời hạn 10 ngày làm việc, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt.

**Điều 18. Hành vi báo cáo sai sự thật, cung cấp sai lệch thông tin, số liệu về bảo hiểm xã hội cho cơ quan nhà nước có thẩm quyền và tổ chức bảo hiểm xã hội địa phương**

1. Phạt cảnh cáo.
2. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng.
3. Biện pháp khắc phục hậu quả: buộc báo cáo, cung cấp thông tin, cung cấp số liệu đúng sự thật trong thời hạn 10 ngày làm việc, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt.

**Điều 19. Hành vi sử dụng quỹ bảo hiểm xã hội bắt buộc sai mục đích**

1. Phạt tiền từ 6.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng.
2. Biện pháp khắc phục hậu quả:
  - a) Buộc truy nộp lợi nhuận thu được từ việc sử dụng quỹ sai mục đích;
  - b) Buộc bồi hoàn toàn bộ số tiền Quỹ Bảo hiểm xã hội sử dụng sai mục đích trong thời hạn 10 ngày làm việc, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt.

## MỤC 2.

### ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG

**Điều 20. Hành vi thỏa thuận với người sử dụng lao động không tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp**

1. Phạt cảnh cáo.
2. Phạt tiền từ 100.000 đồng đến 300.000 đồng. -
3. Biện pháp khắc phục hậu quả:
  - a) Buộc truy nộp số tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp trong thời hạn 10 ngày làm việc, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt.
  - b) Buộc đóng số tiền lãi của số tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp chưa đóng, chậm đóng theo mức lãi suất của hoạt động đầu tư từ quỹ bảo hiểm xã hội trong năm trong thời hạn 10 ngày làm việc, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt.

**Điều 21. Hành vi kê khai không đúng sự thật hoặc sửa chữa, tẩy xóa những nội dung có liên quan đến việc hưởng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm xã hội tự nguyện, bảo hiểm thất nghiệp**

1. Phạt cảnh cáo.
2. Phạt tiền từ 300.000 đồng đến 1.000.000 đồng.
3. Biện pháp khắc phục hậu quả:



a) Buộc sửa lại cho đúng, nộp lại giấy tờ kê khai không đúng sự thật;

b) Buộc hoàn trả số tiền bảo hiểm xã hội đã nhận do hành vi vi phạm, kể cả tiền lãi của khoản tiền đã hưởng trong thời hạn 10 ngày làm việc, kể từ ngày ra quyết định xử phạt đối với người có hành vi vi phạm quy định tại khoản 1 Điều này.

**Điều 22. Hành vi làm giả hồ sơ để hưởng chế độ bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm xã hội tự nguyện, bảo hiểm thất nghiệp mà chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự**

1. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng

2. Hình thức xử phạt bổ sung: tịch thu hồ sơ giả và phương tiện, công cụ sử dụng để làm giả hồ sơ.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Buộc sửa lại cho đúng, nộp lại các giấy tờ kê khai không đúng sự thật trong thời hạn 10 ngày làm việc, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt;

b) Buộc hoàn trả số tiền bảo hiểm xã hội đã nhận do hành vi vi phạm, kể cả tiền lãi của khoản tiền đã hưởng trong thời hạn 10 ngày làm việc, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt.

**Điều 23. Hành vi không cung cấp thông tin hoặc cung cấp thông tin sai lệch cho người sử dụng lao động, tổ chức bảo hiểm xã hội, cơ quan quản lý nhà nước khi có yêu cầu**

1. Phạt cảnh cáo.

2. Phạt tiền từ 100.000 đồng đến 400.000 đồng.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả: buộc báo cáo, cung cấp thông tin, cung cấp số liệu đúng sự thật trong thời hạn 10 ngày làm việc, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt.

### MỤC 3.

## **ĐỐI VỚI TỔ CHỨC BẢO HIỂM XÃ HỘI VÀ CƠ QUAN, TỔ CHỨC KHÁC**

**Điều 24. Hành vi không cấp sổ bảo hiểm xã hội hoặc không chốt sổ bảo hiểm xã hội đúng hạn**

1. Phạt tiền, từ 2.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng.

2. Biện pháp khắc phục hậu quả: buộc lập sổ bảo hiểm xã hội hoặc chốt sổ bảo hiểm xã hội và cấp cho người lao động trong thời hạn 10 ngày làm việc, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt.

**Điều 25. Hành vi không giải quyết chế độ bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tự nguyện đúng hạn**

1. Phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng.

2. Biện pháp khắc phục hậu quả: buộc giải quyết chế độ cho người lao động trong thời hạn 10 ngày làm việc, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt.

**Điều 26. Hành vi giải quyết không đúng chế độ bảo hiểm xã hội bắt buộc, chế độ bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tự nguyện**

1. Phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng, khi vi phạm với mỗi người lao động.

2. Biện pháp khắc phục hậu quả: buộc giải quyết đúng chế độ cho người lao động trong thời hạn 10 ngày làm việc, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt.

**Điều 27. Hành vi chi trả không đúng mức hoặc chi trả không đúng thời hạn chế độ bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tự nguyện**

1. Phạt tiền từ 3.000.000 đồng đến 6.000.000 đồng.

2. Biện pháp khắc phục hậu quả: buộc giải quyết đúng chế độ cho người lao động trong thời hạn 10 ngày làm việc, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt.

**Điều 28. Hành vi sách nhiễu, gây khó khăn, phiền hà, trở ngại làm thiệt hại đến quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động, người sử dụng lao động**

1. Phạt cảnh cáo

2. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả: buộc đền bù thiệt hại cho người lao động, người sử dụng lao động (nếu có) trong thời hạn 10 ngày làm việc, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt.

**Điều 29. Hành vi quản lý, sử dụng quỹ bảo hiểm xã hội bắt buộc, quỹ bảo hiểm thất nghiệp, quỹ bảo hiểm xã hội tự nguyện không đúng quy định**

1. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng.

2. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Kiến nghị với cơ quan có thẩm quyền tịch thu lợi nhuận thu được từ việc sử dụng quỹ sai mục đích.

b) Buộc khôi phục và hoàn trả số tiền sử dụng không đúng mục đích của quỹ bảo hiểm xã hội trong thời hạn 10 ngày làm việc, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt.

**Điều 30. Hành vi không cung cấp hoặc cung cấp sai lệch thông tin, số liệu với cơ quan nhà nước có thẩm quyền về tình hình quản lý và sử dụng quỹ bảo hiểm xã hội bắt buộc, quỹ bảo hiểm thất nghiệp, quỹ bảo hiểm xã hội tự nguyện**

1. Phạt cảnh cáo

2. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả: buộc cung cấp hoặc cung cấp đúng sự thật thông tin, số liệu trong thời hạn 10 ngày làm việc, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt.

**Điều 31. Hành vi không cung cấp và hoặc cung cấp không đầy đủ, kịp thời thông tin về việc đóng, quyền được hưởng chế độ, thủ tục thực hiện bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp khi người lao động, tổ chức công đoàn, người sử dụng lao động yêu cầu**

1. Phạt cảnh cáo
2. Phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng.
3. Biện pháp khắc phục hậu quả: buộc cung cấp đầy đủ thông tin trong thời hạn 10 ngày làm việc, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt.

**Điều 32. Hành vi không báo cáo hoặc báo cáo sai sự thật với cơ quan nhà nước có thẩm quyền về tình hình quản lý và sử dụng quỹ bảo hiểm xã hội bắt buộc, quỹ bảo hiểm thất nghiệp, quỹ bảo hiểm xã hội tự nguyện**

1. Phạt cảnh cáo.
2. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng.
3. Biện pháp khắc phục hậu quả: buộc báo cáo hoặc báo cáo đúng sự thật trong thời hạn 10 ngày làm việc, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt.

**Điều 33. Hành vi không cấp hoặc cấp giấy chứng nhận sai của các cơ sở y tế, không cấp hoặc cấp biên bản giám định mức suy giảm khả năng lao động sai của Hội đồng Giám định y khoa để người lao động được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội**

1. Phạt cảnh cáo.
2. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 8.000.000 đồng khi vi phạm đối với mỗi người lao động.
3. Biện pháp khắc phục hậu quả: buộc cấp hoặc cấp lại giấy chứng nhận cho đúng trong thời hạn 10 ngày làm việc, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt.

**Điều 34. Hành vi không thực hiện việc tư vấn, giới thiệu việc làm cho người đang hưởng trợ cấp thất nghiệp**

1. Phạt cảnh cáo.
2. Phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng.
3. Biện pháp khắc phục hậu quả: buộc thực hiện tổ chức tư vấn, giới thiệu việc làm, dạy nghề phù hợp đối với người lao động đang hưởng trợ cấp thất nghiệp trong thời hạn 10 ngày làm việc, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt.

**Điều 35. Hành vi không tổ chức dạy nghề hoặc dạy nghề không phù hợp cho người đang hưởng trợ cấp thất nghiệp**

1. Phạt cảnh cáo
2. Phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng.
3. Biện pháp khắc phục hậu quả: buộc thực hiện tổ chức tư vấn, giới thiệu việc làm, dạy nghề phù hợp với người lao động đang hưởng trợ cấp thất nghiệp trong thời hạn 10 ngày làm việc, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt.

**Điều 36. Hành vi không thực hiện việc hỗ trợ học nghề cho người đang hưởng trợ cấp thất nghiệp**

1. Phạt cảnh cáo.
2. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả: buộc thực hiện các biện pháp hỗ trợ tạo việc làm, học nghề đối với người lao động bị thất nghiệp trong thời hạn 10 ngày làm việc, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt.

**Điều 37. Hành vi giới thiệu việc làm không phù hợp cho người đang hưởng trợ cấp thất nghiệp**

1. Phạt cảnh cáo

2. Phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả: buộc thực hiện tổ chức tư vấn, giới thiệu việc làm, dạy nghề phù hợp đối với người lao động đang hưởng trợ cấp thất nghiệp trong thời hạn 10 ngày làm việc, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt.

### **Chương III**

## **HÀNH VI VI PHẠM, HÌNH THỨC XỬ PHẠT, MỨC XỬ PHẠT VÀ BIỆN PHÁP KHẮC PHỤC HẬU QUẢ ĐỐI VỚI HÀNH VI VI PHẠM TRONG LĨNH VỰC ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG**

**Điều 38. Hành vi vi phạm điều kiện hoạt động của doanh nghiệp dịch vụ**

1. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với một trong các hành vi sau:

a) Không công bố Giấy phép theo quy định;

b) Không 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 chi nhánh.

2. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng đối với hành vi không thông báo về việc doanh nghiệp dịch vụ giao nhiệm vụ cho chi nhánh thực hiện một số nội dung trong hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo quy định.

3. Phạt tiền từ 40.000.000 đồng đến 100.000.000 đồng đối với một trong các hành vi sau:

a) Trong thời hạn ba mươi (30) ngày, kể từ ngày được cấp Giấy phép, không thực hiện phương án tổ chức bộ máy hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo quy định;

b) Trong thời hạn chín mươi (90) ngày, kể từ ngày được cấp Giấy phép, không thực hiện phương án tổ chức bộ máy chuyên trách để bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài;

c) Người lãnh đạo điều hành hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài không có trình độ từ đại học trở lên;

d) Người lãnh đạo điều hành hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài không có ít nhất ba (03) năm kinh nghiệm trong lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài hoặc hoạt động trong lĩnh vực hợp tác và quan hệ quốc tế;

d) Doanh nghiệp dịch vụ giao nhiệm vụ điều hành hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài cho người mà trong thời gian người đó quản lý một doanh nghiệp khác bị thu hồi Giấy phép hoặc người đang trong thời gian bị kỷ luật từ hình thức cảnh cáo trở lên do vi phạm quy định của pháp luật về đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài;

e) Doanh nghiệp dịch vụ giao nhiệm vụ cho chi nhánh không đúng theo quy định.

4. Phạt tiền từ 100.000.000 đồng đến 200.000.000 đồng đối với một trong các hành vi sau:

a) Thực hiện trái quy định một trong các hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài sau khi đã nhận được thông báo về việc không được đổi Giấy phép hoặc đã bị đình chỉ hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài;

b) Không bảo đảm mức vốn pháp định theo quy định của pháp luật;

c) Doanh nghiệp không trực tiếp tổ chức hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài;

d) Chi nhánh doanh nghiệp dịch vụ thực hiện vượt quá phạm vi nhiệm vụ được giao về hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

5. Hình thức xử phạt bổ sung:

a) Thu hồi Giấy phép đối với doanh nghiệp dịch vụ có một trong các hành vi vi phạm quy định tại các điểm a, b, c, d và đ khoản 3; điểm b và c khoản 4 Điều này.

b) Đình chỉ hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài từ sáu (06) tháng đến mười hai (12) tháng đối với doanh nghiệp dịch vụ có một trong các hành vi vi phạm quy định tại điểm đ khoản 3 Điều này, trừ trường hợp đã bị áp dụng hình thức xử phạt bổ sung quy định tại điểm a khoản 5 Điều này;

6. Biện pháp khắc phục hậu quả:

Buộc bồi thường thiệt hại và chịu mọi chi phí phát sinh do hành vi vi phạm hành chính gây ra đối với một trong các hành vi vi phạm quy định tại điểm e khoản 3 và khoản 4 Điều này.

**Điều 39. Hành vi vi phạm quy định về việc đăng ký hợp đồng, báo cáo việc đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài**

1. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với một trong các hành vi sau:

a) Không báo cáo định kỳ, đột xuất về hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền;

2. Phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 150.000.000 đồng đối với một trong các hành vi sau:

a) Tổ chức đưa người lao động ra nước ngoài làm việc mà không đăng ký Hợp đồng cung ứng lao động, Hợp đồng nhận lao động thực tập hoặc đã đăng ký nhưng chưa được cơ quan nhà nước có thẩm quyền chấp thuận;

b) Doanh nghiệp nhận thầu, trúng thầu, tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài, tổ chức sự nghiệp của Nhà nước đưa người lao động ra nước ngoài làm việc mà không báo cáo hoặc đã báo cáo nhưng chưa được cơ quan nhà nước có thẩm quyền chấp thuận.

c) Đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài vượt quá số lượng đã đăng ký theo Hợp đồng cung ứng lao động, Hợp đồng nhận lao động thực tập đã được cơ quan nhà nước có thẩm quyền chấp thuận.

3. Hình thức xử phạt bổ sung:

a) Thu hồi Giấy phép đối với doanh nghiệp dịch vụ có hành vi vi phạm quy định tại điểm a khoản 2 Điều này.

b) Đình chỉ hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài từ sáu (06) tháng đến mười hai (12) tháng đối với doanh nghiệp dịch vụ có hành vi vi phạm quy định tại điểm a khoản 2 Điều này, trừ trường hợp đã bị áp dụng hình thức xử phạt bổ sung quy định tại điểm a khoản 3 Điều này;

4. Biện pháp khắc phục hậu quả:

Buộc bồi thường thiệt hại và chịu mọi chi phí phát sinh do hành vi vi phạm hành chính gây ra đối với một trong các hành vi vi phạm quy định tại điểm b khoản 1 và khoản 2 Điều này.

**Điều 40. Hành vi vi phạm quy định về tuyển chọn, ký kết và thanh lý hợp đồng với người lao động**

1. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng đối với một trong các hành vi sau:

a) Không thông báo công khai, cung cấp cho người lao động đầy đủ các thông tin về số lượng, tiêu chuẩn tuyển chọn và các điều kiện của hợp đồng theo quy định;

b) Không thanh lý hợp đồng ký với người lao động theo quy định.

2. Phạt tiền từ 30.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng đối với một trong các hành vi sau:

a) Không trực tiếp tuyển chọn lao động;

b) Không nêu rõ các quyền và nghĩa vụ về tài chính của các bên trong hợp đồng ký với người lao động theo quy định.

3. Phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 150.000.000 đồng đối với một trong các hành vi sau:

a) Không ký hợp đồng với người lao động theo quy định;

b) Nội dung hợp đồng doanh nghiệp ký với người lao động, Hợp đồng lao động, Hợp đồng thực tập không phù hợp với Hợp đồng cung ứng lao động, Hợp đồng nhận lao động thực tập đã đăng ký;

c) Nội dung hợp đồng tổ chức sự nghiệp, doanh nghiệp trúng thầu, nhận thầu, tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài ký với người lao động, Hợp đồng lao động không phù hợp với báo cáo đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo quy định.

4. Hình thức xử phạt bổ sung:

a) Tạm đình chỉ Hợp đồng cung ứng lao động từ một (01) tháng đến ba (03) tháng đối với doanh nghiệp dịch vụ có một trong các hành vi vi phạm quy định tại khoản 2 Điều này;

b) Tạm đình chỉ Hợp đồng cung ứng lao động từ ba (03) tháng đến sáu (06) tháng đối với doanh nghiệp dịch vụ có một trong các hành vi vi phạm quy định tại khoản 3 Điều này;

c) Đình chỉ thực hiện Hợp đồng cung ứng lao động trong trường hợp sau khi bị tạm đình chỉ thực hiện Hợp đồng cung ứng lao động quy định tại điểm b khoản này nhưng vẫn không khắc phục được hậu quả do hành vi vi phạm gây ra;

#### 5. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc đưa người lao động về nước theo yêu cầu của nước tiếp nhận người lao động hoặc của cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam đối với một trong các hành vi vi phạm quy định tại điểm a khoản 3 Điều này;

b) Buộc bồi thường thiệt hại và chịu mọi chi phí phát sinh do hành vi vi phạm hành chính gây ra đối với một trong các hành vi vi phạm quy định tại các khoản 1, 2 và 3 Điều này.

#### **Điều 41. Hành vi vi phạm quy định bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ, kiến thức cần thiết cho người lao động**

1. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng đối với một trong các hành vi sau:

a) Không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ việc bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài theo quy định;

b) Không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ việc kiểm tra và cấp chứng chỉ cho người lao động sau khi tham gia khóa bồi dưỡng kiến thức cần thiết;

c) Không tổ chức hoặc liên kết với cơ sở dạy nghề, cơ sở đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài đáp ứng yêu cầu của hợp đồng.

#### 2. Hình thức xử phạt bổ sung:

a) Tạm đình chỉ Hợp đồng cung ứng lao động từ một (01) tháng đến ba (03) tháng đối với doanh nghiệp dịch vụ có một trong các hành vi vi phạm quy định tại khoản 1 Điều này;

b) Đình chỉ thực hiện Hợp đồng cung ứng lao động trong trường hợp sau khi bị tạm đình chỉ thực hiện Hợp đồng cung ứng lao động quy định tại điểm a khoản này nhưng vẫn không khắc phục được hậu quả do hành vi vi phạm gây ra;

#### 3. Biện pháp khắc phục hậu quả:

Buộc bồi thường thiệt hại và chịu mọi chi phí phát sinh do hành vi vi phạm hành chính gây ra đối với một trong các hành vi vi phạm quy định tại khoản 1 Điều này.

#### **Điều 42. Hành vi vi phạm quy định về thu, nộp, quản lý, sử dụng tiền môi giới, tiền ký quỹ và tiền dịch vụ; đóng góp Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước**

1. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 150.000.000 đồng đối với một trong các hành vi sau:

- a) Doanh nghiệp dịch vụ không đóng góp hoặc đóng góp không đầy đủ vào Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước theo quy định.
- b) Thu phí tuyển chọn của người lao động;
- c) Thu, quản lý và sử dụng tiền ký quỹ của người lao động không đúng quy định của pháp luật;
- d) Không nộp bổ sung đủ và đúng hạn số tiền ký quỹ của doanh nghiệp theo quy định đối với doanh nghiệp dịch vụ;
- e) Thu, quản lý, sử dụng tiền môi giới không đúng quy định của pháp luật;
- f) Thu tiền dịch vụ của người lao động không đúng quy định của pháp luật;
- g) Không hoàn trả cho người lao động phần tiền dịch vụ theo tỷ lệ tương ứng với thời gian còn lại của Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài trong trường hợp người lao động đã nộp tiền dịch vụ cho cả thời gian làm việc theo hợp đồng mà phải về nước trước thời hạn không do lỗi của người lao động.

2. Hình thức xử phạt bổ sung:

- a) Thu hồi Giấy phép trong trường hợp quy định tại điểm d khoản 1 Điều này;
- b) Tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính đối với một trong các hành vi vi phạm quy định tại các điểm b, c, e và f khoản 1 Điều này.
- c) Tạm đình chỉ Hợp đồng cung ứng lao động từ ba (03) tháng đến sáu (06) tháng đối với doanh nghiệp dịch vụ có hành vi vi phạm quy định tại điểm b khoản 1 Điều này.
- d) Đình chỉ thực hiện Hợp đồng cung ứng lao động trong trường hợp sau khi bị tạm đình chỉ thực hiện Hợp đồng cung ứng lao động quy định tại điểm a khoản này nhưng vẫn không khắc phục được hậu quả do hành vi vi phạm gây ra;
- e) Đình chỉ hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài từ ba (03) tháng đến sáu (06) tháng đối với doanh nghiệp dịch vụ có một trong các hành vi vi phạm quy định tại các điểm c và d khoản 1 Điều này, trừ trường hợp đã bị áp dụng hình thức xử phạt bổ sung quy định tại điểm a khoản 2 Điều này;

- 3. Biện pháp khắc phục hậu quả

- a) Buộc đóng góp đủ tiền vào Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước theo quy định hiện hành đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm a khoản 1 Điều này;
- b) Buộc bồi thường thiệt hại và chịu mọi chi phí phát sinh do hành vi vi phạm hành chính gây ra đối với một trong các hành vi vi phạm quy định tại điểm b, c, d, e, f, g khoản 1 Điều này.

**Điều 43. Hành vi vi phạm quy định về tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài và quản lý người lao động ở ngoài nước**

1. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng đối với hành vi không báo cáo, phối hợp với Cơ quan đại diện ngoại giao, lãnh sự Việt Nam ở nước ngoài quản lý và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài.

2. Phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 200.000.000 đồng đối với một trong các hành vi sau:



a) Không tổ chức quản lý, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động do doanh nghiệp đưa đi làm việc ở nước ngoài theo quy định;

b) Không kịp thời giải quyết vấn đề phát sinh khi người lao động chết, bị tai nạn lao động, tai nạn rủi ro, bị bệnh nghề nghiệp, bị xâm hại tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm, tài sản và giải quyết tranh chấp liên quan đến người lao động gây phương hại đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động;

c) Lợi dụng hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài để tổ chức tuyển chọn, đào tạo, thu tiền của người lao động;

d) Lợi dụng hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài để tổ chức đưa công dân Việt Nam ra nước ngoài nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự;

đ) Đưa người lao động đi làm việc ở khu vực, ngành, nghề và công việc bị cấm theo quy định của Chính phủ hoặc không được nước tiếp nhận người lao động cho phép.

### 3. Hình thức xử phạt bổ sung:

a) Thu hồi Giấy phép đối với doanh nghiệp dịch vụ có một trong các hành vi vi phạm quy định tại các điểm c, d và đ khoản 2 Điều này;

b) Tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính đối với một trong các hành vi vi phạm quy định tại các điểm c, d và đ khoản 2 Điều này.

c) Đình chỉ hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài từ sáu (06) tháng đến mười hai (12) tháng đối với doanh nghiệp dịch vụ nếu có một trong các hành vi vi phạm quy định tại các điểm c, d và đ khoản 2 Điều này, trừ trường hợp đã bị áp dụng hình thức xử phạt bổ sung quy định tại điểm a khoản 3 Điều này;

### 4. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Buộc đưa người lao động về nước theo yêu cầu của nước tiếp nhận người lao động hoặc của cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam đối với một trong các hành vi vi phạm quy định tại khoản 2 Điều này;

b) Buộc bồi thường thiệt hại và chịu mọi chi phí phát sinh do hành vi vi phạm hành chính gây ra đối với một trong các hành vi vi phạm quy định tại các khoản 1 và khoản 2 Điều này.

## **Điều 44. Hành vi vi phạm của người lao động đi làm việc ở nước ngoài và một số đối tượng liên quan khác**

1. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với hành vi không đăng ký hợp đồng cá nhân tại cơ quan nhà nước có thẩm quyền theo quy định.

2. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng đối với một trong các hành vi sau:

a) Ở lại nước ngoài trái phép sau khi hết hạn Hợp đồng lao động;

b) Bỏ trốn khỏi nơi đang làm việc theo hợp đồng.

3. Phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 100.000.000 đồng đối với một trong các hành vi sau:

a) Sau khi nhập cảnh nước tiếp nhận lao động không đến nơi làm việc theo hợp đồng;

b) Lôi kéo, dụ dỗ, ép buộc, lừa gạt người lao động Việt Nam ở lại nước ngoài trái quy định của pháp luật nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự.

4. Hình thức xử phạt bổ sung: buộc về nước đối với hành vi vi phạm quy định tại các khoản 2 và khoản 3 Điều này.

5. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Buộc bồi thường thiệt hại và chịu mọi chi phí phát sinh đối với hành vi vi phạm quy định tại các khoản 2 và khoản 3 Điều này;

b) Cấm đi làm việc ở nước ngoài trong thời hạn hai (02) năm đối với hành vi vi phạm quy định tại khoản 2 Điều này;

c) Cấm đi làm việc ở nước ngoài trong thời hạn năm (05) năm đối với hành vi vi phạm quy định tại khoản 3 Điều này.

#### **Chương IV**

### **HÀNH VI VI PHẠM, HÌNH THỨC XỬ PHẠT, MỨC XỬ PHẠT VÀ BIỆN PHÁP KHẮC PHỤC HẬU QUẢ ĐỐI VỚI HÀNH VI VI PHẠM TRONG LĨNH VỰC CÔNG ĐOÀN**

**Điều 45. Hành vi vi phạm quy định về cản trở, gây khó khăn trong việc thực hiện quyền công đoàn, tổ chức thành lập và hoạt động công đoàn**

1. Phạt tiền từ 60.000.000 đồng đến 100.000.000đ đồng đối với cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp có một trong những hành sau đây:

a. Không bố trí nơi làm việc, không bảo đảm các phương tiện làm việc cần thiết cho công đoàn;

b. Không bố trí thời gian trong giờ làm việc cho cán bộ công đoàn không chuyên trách hoạt động công tác công đoàn;

c. Không cộng tác chặt chẽ và tạo điều kiện thuận lợi để công đoàn hoạt động;

d. Thuyên chuyển cán bộ công đoàn sang làm công việc khác trái pháp luật;

e. Vi phạm nghĩa vụ thương lượng tập thể, từ chối yêu cầu thương lượng của công đoàn, từ chối không cho cán bộ công đoàn vào cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp;

g. Thương lượng với người không phải là đại diện hợp pháp của người lao động, hoặc làm tổn hại hoặc gây ảnh hưởng xấu tới người lao động;

h. Qui định một số đối tượng không được làm cán bộ công đoàn;

i. Kỷ luật lao động đối với cán bộ công đoàn không rõ lý do, lý do không xác đáng.

2. Phạt tiền từ 100.000.000 đồng đến 150.000.000đ đồng đối với cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp có một trong những hành sau đây:

a. Can thiệp, cản trở, đe dọa hoặc ép buộc người lao động không được thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn cơ sở hoặc rời khỏi tổ chức công đoàn;

b. Sa thải, chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động làm cán bộ công đoàn, chấm dứt hợp đồng làm việc đối với viên chức làm cán bộ công đoàn, buộc thôi việc đối với cán bộ, công chức làm cán bộ công đoàn không rõ lý do; lý do không xác đáng;

c. Chống lại việc bầu, lựa chọn cán bộ công đoàn.

3. Mức phạt tiền tối đa đối với hành vi vi phạm pháp luật về công đoàn theo qui định tại khoản 1, khoản 2 đối với cá nhân bằng 50% mức phạt tiền đối với cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp.

4. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Phải bảo đảm các điều kiện làm việc cần thiết cho tổ chức công đoàn, bố trí thời gian cho người làm công tác công đoàn đối với vi phạm quy định tại điểm a khoản 1 Điều này;

b) Hợp tác, tạo điều kiện để công đoàn hoạt động đối với cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp vi phạm quy định tại điểm c khoản 1 Điều này;

c) Nhận người lao động trở lại làm việc đối với vi phạm quy định tại điểm a khoản 2 Điều này;

d) Công nhận kết quả bầu, lựa chọn cán bộ công đoàn đối với vi phạm tại điểm c khoản 2 Điều này;

đ) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại điểm a khoản 3 Điều 4 Nghị định này đối với cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân vi phạm quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này.

**Điều 46. Hành vi vi phạm quy định về phân biệt đối xử và có hành vi gây bất lợi, bất bình đẳng giới đối với người lao động, cán bộ công đoàn vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn:**

1. Phạt tiền từ 60.000.000 đồng đến 100.000.000đ đồng đối với cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp có một trong những hành sau đây:

a) Phân biệt đối xử về thời giờ làm việc và các quyền, nghĩa vụ khác trong quan hệ lao động nhằm khuyến khích hoặc không khuyến khích người lao động, cán bộ công đoàn trong việc thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn;

b) Quấy rối, đối xử tàn nhẫn, trả thù, cách chức bất công hoặc từ chối thăng tiến nghề nghiệp cho cán bộ công đoàn;

c) Làm mất uy tín của tổ chức công đoàn hoặc của cán bộ công đoàn đối với đoàn viên và người lao động.

2. Mức phạt tiền tối đa đối với hành vi vi phạm pháp luật về công đoàn theo qui định tại khoản 1 đối với cá nhân bằng 50% mức phạt tiền đối với cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại điểm a khoản 3 Điều 4 Nghị định này đối với cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân vi phạm quy định tại điểm a, điểm b khoản 1 Điều này.

b) Buộc cải chính thông tin sai sự thật hoặc gây nhầm lẫn với cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân vi phạm quy định tại điểm c khoản 1 Điều này.

**Điều 47. Hành vi vi phạm quy định về việc sử dụng các biện pháp kinh tế hoặc các biện pháp khác gây bất lợi cho tổ chức và hoạt động công đoàn**

1. Phạt tiền từ 60.000.000 đồng đến 100.000.000đ đồng đối với cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp có một trong những hành sau đây:

a) Không trả lương cho người làm công tác công đoàn không chuyên trách hoạt động trong thời gian hoạt động công đoàn;

b) Không cho người làm công tác công đoàn chuyên trách được hưởng các quyền lợi và phúc lợi tập thể như mọi người lao động trong cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp;

c) Phân biệt đối xử về lương nhằm khuyến khích hoặc không khuyến khích người lao động, cán bộ công đoàn trong việc thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn;

d) Khởi xướng, chi phối hoặc can thiệp vào việc thành lập hoặc hoạt động của tổ chức công đoàn, bao gồm các trợ cấp về tài chính hoặc các biện pháp kinh tế khác, hoặc cho tiền cán bộ công đoàn để họ thực hiện những nhiệm vụ không thuộc chức năng đại diện của họ.

e) Dùng biện pháp kinh tế để khuyến khích người lao động không tham gia công đoàn, không làm cán bộ công đoàn;

g) Chuyển cán bộ công đoàn làm công việc khác không phù hợp, với mức lương thấp hơn hoặc gây khó khăn cho hoạt động công đoàn.

3. Mức phạt tiền tối đa đối với hành vi vi phạm pháp luật về công đoàn theo qui định tại khoản 1, khoản 2 đối với cá nhân bằng 50% mức phạt tiền đối với cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả:

Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại điểm a khoản 3 Điều 4 Nghị định này đối với cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân vi phạm quy định tại khoản 1 Điều này.

**Điều 48. Vi phạm quy định về nghĩa vụ trích nộp kinh phí công đoàn**

1. Hành vi không trích nộp toàn bộ kinh phí công đoàn:

a. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 40.000.000 đồng đến dưới 60.000.000 đồng đối với cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp vi phạm với số lượng người lao động từ 01 người đến 10 người lao động;

b. Phạt tiền từ 60.000.000 đồng đến dưới 80.000.000 đồng đối với cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp vi phạm với số lượng người lao động từ 11 người đến 50 người lao động;

c. Phạt tiền từ 80.000.000 đồng đến dưới 100.000.000 đồng đối với cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp vi phạm với số lượng người lao động từ 51 người đến 100 người lao động;

d. Phạt tiền từ 100.000.000 đồng đến dưới 120.000.000 đồng đối với cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp vi phạm với số lượng người lao động từ 101 người đến 500 người lao động;

e. Phạt tiền từ 120.000.000 đồng đến 150.000.000 đồng đối với cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp vi phạm với số lượng người lao động từ 501 người lao động trở lên.

## 2. Hành vi trích nộp không đầy đủ kinh phí công đoàn:

a. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến dưới 20.000.000 đồng đối với cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp khi vi phạm với số lượng người lao động từ 01 người đến 10 người lao động;

b. Phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến dưới 40.000.000 đồng đối với cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp vi phạm với số lượng người lao động từ 11 người đến 50 người lao động;

c. Phạt tiền từ 40.000.000 đồng đến dưới 60.000.000 đồng đối với cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp vi phạm với số lượng người lao động từ 51 người đến 100 người lao động;

d. Phạt tiền từ 60.000.000 đồng đến dưới 80.000.000 đồng đối với cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp vi phạm với số lượng người lao động từ 101 người đến 500 người lao động;

e. Phạt tiền từ 80.000.000 đồng đến 100.000.000 đồng đối với cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp vi phạm với số lượng người lao động từ 501 người lao động trở lên.

## 3. Hành vi trích nộp không đúng thời hạn nộp kinh phí công đoàn:

a. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến dưới 15.000.000 đồng đối với cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp vi phạm với số lượng người lao động từ 01 người đến 10 người lao động;

b. Phạt tiền từ 15.000.000 đồng đến dưới 30.000.000 đồng đối với cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp vi phạm với số lượng người lao động từ 11 người đến 50 người lao động;

c. Phạt tiền từ 30.000.000 đồng đến dưới 50.000.000 đồng đối với cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp vi phạm với số lượng người lao động từ 51 người đến 100 người lao động;

d. Phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến dưới 70.000.000 đồng đối với cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp vi phạm với số lượng người lao động từ 101 người đến 500 người lao động;

e. Phạt tiền từ 70.000.000 đồng đến 90.000.000 đồng đối với cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp vi phạm với số lượng người lao động từ 501 người lao động trở lên.

4. Mức phạt tiền tối đa đối với hành vi vi phạm pháp luật về công đoàn theo quy định tại khoản 1, khoản 2, khoản 3 đối với cá nhân bằng 50% mức phạt tiền đối với cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp.

## 5. Biện pháp khắc phục hậu quả:

Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại điểm b, điểm c khoản 3 Điều 4 Nghị định này đối với cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân vi phạm quy định tại khoản 1, khoản 2, khoản 3 Điều này.

**Điều 49. Hành vi vi phạm quy định về việc lợi dụng quyền công đoàn, xâm phạm quyền, lợi ích hợp pháp của Nhà nước, xã hội, cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân**

1. Phạt tiền từ 70.000.000 đồng đến 100.000.000đ đồng đối với tổ chức công đoàn có hành vi vi phạm quy định về việc lợi dụng quyền công đoàn, xâm phạm quyền, lợi ích hợp pháp của Nhà nước, xã hội, cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân.

Sử dụng tài chính công đoàn không đúng qui định của pháp luật.

2. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Buộc tổ chức công đoàn vi phạm phải nộp lại số lợi bất hợp pháp là tiền, tài sản, giấy tờ và vật có giá trị có được từ hành vi vi phạm hành chính mà tổ chức công đoàn đã thực hiện để bổ sung vào ngân sách nhà nước hoặc hoàn trả cho cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân.

b) Buộc tổ chức công đoàn vi phạm phải nộp tiền lãi theo lãi suất ngân hàng của số tiền gây thiệt hại cho cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân trong thời gian chưa nộp số tiền này cho cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân.

## **Chương V**

### **HÀNH VI VI PHẠM, HÌNH THỨC XỬ PHẠT, MỨC XỬ PHẠT VÀ BIỆN PHÁP KHẮC PHỤC HẬU QUẢ ĐỐI VỚI HÀNH VI VI PHẠM TRONG LĨNH VỰC LAO ĐỘNG**

**Điều 50 . Vi phạm quy định về việc làm**

1. Phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau đây:

a) Không lập sổ quản lý lao động, sổ lương hoặc không xuất trình khi cơ quan có thẩm quyền yêu cầu phải xuất trình;

b) Không khai trình việc sử dụng lao động trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày bắt đầu hoạt động hoặc không định kỳ báo cáo tình hình thay đổi về lao động trong quá trình hoạt động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở địa phương;

c) Lợi dụng danh nghĩa dạy nghề, tập nghề để trục lợi, bóc lột sức lao động hoặc dụ dỗ, ép buộc người học nghề, người tập nghề vào hoạt động trái pháp luật;

d) Sử dụng lao động chưa qua đào tạo nghề hoặc chưa có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia đối với nghề, công việc phải sử dụng lao động đã được đào tạo nghề hoặc phải có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia.

2. Phạt tiền người sử dụng lao động khi có một trong những hành vi vi phạm: không xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật Lao động trong trường doanh nghiệp sáp nhập, hợp nhất, chia, tách, thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế mà ảnh hưởng đến việc làm của

nhiều người người lao động; không trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở hoặc không thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh trước khi tiến hành cho thuê việc đối với nhiều người lao động.

3. Phạt tiền tổ chức, cá nhân có một trong những hành vi sau: Dụ dỗ, hứa hẹn và quảng cáo gian dối để lừa gạt người lao động hoặc lợi dụng dịch vụ việc làm, hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để thực hiện hành vi trái pháp luật, theo một trong các mức sau đây:

a) Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 01 người đến 10 người lao động;

b) Từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 11 người đến 50 người lao động;

c) Từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 51 người đến 100 người lao động;

d) Từ 30.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 101 người đến dưới 500 người lao động;

đ) Từ 50.000.000 đồng đến 70.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 500 người lao động trở lên;

4. Hình thức xử phạt bổ sung:

Tước quyền sử dụng Giấy phép tổ chức dịch vụ việc làm 01 năm đối với tổ chức giới thiệu việc làm có hành vi vi phạm hành chính quy định tại điểm b khoản 3 Điều này.

5. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Buộc hoàn trả lại cho người lao động khoản phí môi giới việc làm đã thu của người lao động cao hơn mức quy định đối với hành vi vi phạm quy định tại khoản 2 Điều này.

### **Điều 51. Vi phạm những quy định về hợp đồng lao động**

1. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau:

a). Trước khi nhận người lao động vào làm việc không trực tiếp giao kết hợp đồng lao động với người lao động hoặc giao kết hợp đồng với người lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi mà không được sự đồng ý của người đại diện theo pháp luật của họ.

b) Không cung cấp thông tin cho người lao động về công việc, địa điểm làm việc, điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn lao động, vệ sinh lao động, tiền lương, hình thức trả lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, quy định về bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người lao động yêu cầu.

c) Giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ của người lao động hoặc yêu cầu người lao động phải thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động.

d) Không giao kết hợp đồng thuộc một trong các loại hợp đồng lao động theo quy định của Bộ luật Lao động.

2. Phạt tiền người sử dụng lao động có một trong những hành vi vi phạm sau: nội dung của hợp đồng lao động, hợp đồng thử việc không có đầy đủ theo quy định tại Điều 23, Điều 26 của Bộ luật Lao động; không giao kết hợp đồng lao động khi việc làm thử của người lao động thử việc đạt yêu cầu; không nhận lại người lao động hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động; không thông báo bằng văn bản cho người lao động biết thời điểm chấm dứt của hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 47 của Bộ luật Lao động, theo một trong các mức sau đây:

a) Từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 01 người đến 10 người lao động;

b) Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 11 người đến 50 người lao động;

c) Từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 51 người đến 100 người lao động;

d) Từ 20.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 101 người đến dưới 500 người lao động;

đ) Từ 40.000.000 đồng đến 70.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 500 người lao động trở lên.

3. Phạt tiền người sử dụng lao động có một trong những hành vi vi phạm sau: áp dụng thời gian thử việc với người lao động quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên; áp dụng thời gian thử việc với người lao động quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn kỹ thuật trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ; áp dụng thời gian thử việc với người lao động quá 6 ngày làm việc đối với công việc không có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên hoặc chức danh nghề cần trình độ trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ; áp dụng thời gian thử việc đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động mùa vụ; áp dụng thời gian thử việc quá 01 lần đối với một công việc; vi phạm những quy định về thời gian tạm thời chuyển lao động sang làm việc khác; trả lương cho người lao động trong thời gian tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác không theo mức lương của công việc mới hoặc theo mức lương của công việc mới nhưng thấp hơn 85% mức tiền lương cũ hoặc thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định; trả lương cho người lao động trong thời gian 30 ngày làm việc khi tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác thấp hơn mức tiền lương của công việc trước đó; bố trí người lao động làm các công việc khác so với thỏa thuận đã ký kết tại hợp đồng lao động mà không được sự đồng ý của họ; không trả hoặc trả không đầy đủ tiền trợ cấp thôi việc cộng với phụ cấp lương cho người lao động làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên khi chấm dứt hợp đồng lao động theo một trong các mức sau đây:



a) Từ 1.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 01 người đến 10 người lao động;

b) Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 11 người đến 50 người lao động;

c) Từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 51 người đến 100 người lao động;

d) Từ 20.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 101 người đến dưới 500 người lao động.

đ) Từ 40.000.000 đồng đến 70.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 500 người lao động trở lên.

4. Phạt tiền từ 15.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau đây:

a) Yêu cầu người lao động thực hiện các biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản cho việc thực hiện hợp đồng lao động;

b) Người sử dụng lao động kế tiếp không tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động và tiến hành việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động với người lao động trong trường hợp sử dụng hết số lao động hiện có của doanh nghiệp đã bị sáp nhập, hợp nhất, chia, tách;

c) Người sử dụng lao động kế tiếp không xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định trong trường hợp không sử dụng hết số lao động hiện có của doanh nghiệp đã bị sáp nhập, hợp nhất, chia, tách hoặc doanh nghiệp phải cho nhiều người lao động thôi việc vì lý do kinh tế.

d) Xây dựng phương án sử dụng lao động không có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.

5. Ngoài các hình thức xử phạt theo quy định tại Điều này, người vi phạm còn bị áp dụng một trong các biện pháp khắc phục hậu quả sau:

a) Tiến hành giao kết đúng loại hợp đồng theo quy định của pháp luật;

b) Trả lại cho người lao động tiền, tài sản, nếu là tiền thì phải cùng với số lãi suất của số tiền đặt cọc đó (lãi suất được tính theo mức lãi suất không kỳ hạn mà Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm nhận tiền đặt cọc) đối với vi phạm quy định tại điểm a khoản 4 Điều này;

c) Buộc phải tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động với người lao động đối với vi phạm quy định tại điểm b khoản 4 Điều này;

d) Xây dựng phương án sử dụng lao động và thực hiện phương án này sau khi được phê duyệt đối với vi phạm quy định tại điểm c khoản 4 Điều này.

#### **Điều 52. Vi phạm quy định về cho thuê lại lao động**

1. Phạt tiền từ 40.000.000 đồng đến 60.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau đây:

a). Hợp đồng cho thuê lại lao động không bao gồm các nội dung được quy định tại khoản 2 Điều 55 của Bộ luật Lao động;

b) Không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ nghĩa vụ được quy định tại khoản 5, khoản 6 Điều 56 của Bộ luật Lao động.

c) Ký kết hợp đồng cho thuê lại lao động có thỏa thuận về quyền, lợi ích của người lao động thấp hơn so với hợp đồng lao động mà doanh nghiệp cho thuê lại đã ký với người lao động;

d) Không thông báo cho người lao động biết nội dung của hợp đồng cho thuê lại lao động.

2. Phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng đối với bên thuê lại lao động có một trong những hành vi sau đây:

a) Phân biệt đối xử về điều kiện lao động đối với người lao động thuê lại theo quy định tại khoản 2 Điều 57 của Bộ luật Lao động;

b) Không thông báo, hướng dẫn cho người lao động thuê lại biết nội quy lao động và các quy chế khác của mình;

c) Không thỏa thuận với người lao động thuê lại khi huy động họ làm đêm, làm thêm giờ ngoài nội dung hợp đồng cho thuê lại lao động.

d). Chuyển người lao động đã thuê lại cho người sử dụng lao động khác.

3. Ngoài các hình thức xử phạt theo quy định tại Điều này, người vi phạm còn bị áp dụng một trong các biện pháp khắc phục hậu quả sau:

a) Tiến hành giao kết đúng hợp đồng theo quy định của pháp luật;

b) Buộc phải thực hiện đầy đủ nghĩa vụ theo quy định của Bộ luật Lao động đối với vi phạm quy định tại điểm b khoản 1 Điều này;

**Điều 53. Vi phạm quy định về học nghề, đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ kỹ năng nghề**

Phạt tiền từ 15.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau đây:

1. Không xây dựng kế hoạch hằng năm hoặc không dành kinh phí cho việc đào tạo và tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động đang làm việc cho mình hoặc không đào tạo cho người lao động trước khi chuyển làm nghề khác để làm việc cho doanh nghiệp.

2. Không phải báo cáo kết quả đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh trong báo cáo hằng năm về lao động.

3. Tuyển người học nghề, tập nghề không đủ 14 tuổi hoặc không đủ điều kiện sức khoẻ phù hợp với yêu cầu của nghề để vào học nghề, tập nghề cho mình.

4. Không ký kết hợp đồng đào tạo nghề hoặc không trả lương cho người học nghề trong thời gian học nghề, tập nghề mà trực tiếp hoặc tham gia lao động làm ra sản phẩm hợp quy cách

5. Không tiến hành ký kết hợp đồng lao động khi hết thời hạn học nghề, tập nghề.

6. Không tạo điều kiện để người lao động tham gia đánh giá kỹ năng nghề để được cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia.

#### **Điều 54. Vi phạm quy định về đối thoại tại nơi làm việc, thoả ước lao động tập thể**

1. Phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau đây:

a) Không thiết lập cơ chế hoặc thực hiện việc đối thoại, quy chế dân chủ ở cơ sở với tập thể lao động tại doanh nghiệp;

b) Không thực hiện việc đối thoại tại nơi làm việc định kỳ 03 tháng một lần hoặc theo yêu cầu của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở hoặc không bố trí địa điểm và các điều kiện vật chất khác bảo đảm cho việc đối thoại tại nơi làm việc.

2. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau: không gửi hoặc gửi chậm quá 10 ngày kể từ thời điểm Thỏa ước tập thể đã được ký kết cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh nơi doanh nghiệp đặt trụ sở chính; không công bố cho mọi người lao động biết nội dung của thoả ước lao động tập thể được ký kết; không chi trả cho việc thương lượng, ký kết, sửa đổi, bổ sung, gửi và công bố thoả ước lao động tập thể.

3. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động hoặc Tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở có một trong những hành vi sau đây:

a) Từ chối thương lượng để ký kết hoặc sửa đổi, bổ sung thoả ước lao động tập thể khi nhận được yêu cầu của bên yêu cầu thương lượng;

b) Thực hiện nội dung thoả ước lao động tập thể đã bị tuyên bố vô hiệu.

c) Không thực hiện các quy định về quy trình thương lượng tập thể theo Điều 71 của Bộ luật Lao động;

d) Không gửi bản thoả ước lao động tập thể sau khi được ký kết theo quy định tại Điều 83 của Bộ luật Lao động.

4. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Tiến hành đăng ký thoả ước lao động tập thể với cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh theo quy định của pháp luật đối với vi phạm quy định tại khoản 1 Điều này;

b) Tiến hành thương lượng để ký kết hoặc sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể theo yêu cầu thương lượng đối với vi phạm quy định tại điểm a khoản 2 Điều này.

### **Điều 55. Vi phạm những quy định về tiền lương, tiền thưởng**

1. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 3.000.000 đồng đến 6.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau đây:

a) Không xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động theo quy định hoặc không dùng thang lương, bảng lương, định mức lao động do mình xây dựng để làm cơ sở để tuyển dụng, sử dụng lao động, thỏa thuận mức lương ghi trong hợp đồng lao động và trả lương cho người lao động;

b) Khấu trừ tiền lương của người lao động mà không thảo luận với Tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.

2. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau đây:

a) Không trả lương đầy đủ, đúng thời hạn cho người lao động; trả chậm lương nhưng không đền bù;

b) Không trả lương cho người lao động trong thời gian người lao động nghỉ việc để điều trị vì tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;

c) Không gửi thang lương, bảng lương với cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh; không công bố công khai thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế thưởng trong doanh nghiệp.

Không tham khảo ý kiến tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở khi xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động; Không thông báo cho người lao động biết trước ít nhất 10 ngày khi thay đổi hình thức trả lương.

3. Phạt tiền người sử dụng lao động khi có một trong những hành vi vi phạm: khấu trừ tiền lương của người lao động nhưng không cho người lao động biết lý do hoặc khấu trừ quá 30% tiền lương hàng tháng của người lao động hoặc không thảo luận với Tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở trước khi khấu trừ tiền lương của người lao động; không trả đủ tiền lương cho người lao động trong những trường hợp phải ngừng việc do lỗi của người sử dụng lao động; trả lương cho người lao động thấp hơn mức lương tối thiểu trong trường hợp ngừng việc không do lỗi của người lao động và ngừng việc do sự cố điện, nước hoặc nguyên nhân bất khả kháng; không trả hoặc trả không đầy đủ tiền lương và phụ cấp lương cho người lao động trong thời gian bị tạm đình chỉ công việc, theo một trong các mức như sau:

a) Từ 3.000.000 đồng đến 6.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 01 người đến 10 người lao động;

b) Từ 6.000.000 đồng đến 12.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 11 người đến 50 người lao động;

c) Từ 12.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 51 người đến 100 người lao động;

d) Từ 20.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 101 người đến dưới 500 người lao động;

đ) Từ 40.000.000 đồng đến 60.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 500 người lao động trở lên.

4. Phạt tiền người sử dụng lao động có một trong những hành vi vi phạm: trả lương cho người lao động đang trong thời gian thử việc thấp hơn 85% mức lương của công việc làm thử; trả lương cho người lao động thấp hơn mức lương tối thiểu hoặc trả bằng mức lương tối thiểu đối với lao động chuyên môn kỹ thuật đã qua đào tạo, theo một trong các mức như sau:

a) Từ 3.000.000 đồng đến 6.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 01 người đến 10 người lao động;

b) Từ 6.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 11 người đến 50 người lao động;

c) Từ 15.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 51 người đến 100 người lao động;

d) Từ 30.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 101 người đến dưới 500 người lao động.

đ) Từ 50.000.000 đồng đến 70.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 500 người lao động trở lên.

5. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Tiến hành xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế thưởng trong doanh nghiệp theo các quy định của pháp luật đối với vi phạm khoản 1 Điều này.

b) Tiến hành trả lương và các chế độ khác cho người lao động theo các quy định của pháp luật đối với vi phạm tại các khoản 2, 3 và 4 Điều này.

**Điều 56. Vi phạm những quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi**

1. Phạt tiền người sử dụng lao động có một trong những hành vi vi phạm: buộc người lao động làm việc quá thời gian được quy định tại Điều 104 của Bộ luật Lao động; không bố trí để người lao động được nghỉ bù cho số thời gian đã không được nghỉ sau mỗi đợt làm thêm giờ nhiều ngày liên tục trong tháng; buộc người lao động chưa thành niên làm việc quá 7 giờ trong một ngày hoặc 42 giờ trong một tuần hoặc vi phạm các quy định về thời giờ làm việc của người dưới 15 tuổi theo quy định của Bộ luật Lao động; không giảm thời gian làm việc cho người lao động làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; sử dụng lao động nữ có thai từ tháng thứ 7 hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi làm thêm giờ, làm việc ban đêm và đi công tác xa; không chuyển làm việc nhẹ hơn hoặc không giảm bớt 1 giờ làm việc hàng ngày đối với người lao động nữ làm công việc nặng nhọc có thai đến tháng thứ 7; không rút ngắn thời giờ làm việc hàng ngày hoặc không áp dụng chế độ làm việc không trọn ngày, không trọn tuần trong năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu của người lao động cao tuổi; không bố trí để người lao động nghỉ nửa giờ được tính vào giờ làm việc đối với người lao động làm việc 8 giờ liên tục; không bố trí để người lao động làm ca đêm nghỉ giữa ca ít nhất 45 phút được tính vào giờ làm việc; không bố trí để người lao động làm việc theo ca được nghỉ ít nhất 12 giờ trước khi chuyển sang ca khác; không bố trí để người lao động nghỉ ít nhất 1 ngày (24 giờ liên tục) cho mỗi tuần làm việc hoặc bình quân 1 tháng ít nhất là 4 ngày đối với trường hợp

đặc biệt do chu kỳ lao động không thể nghỉ hàng tuần; không bố trí để người lao động nghỉ làm việc vào những ngày lễ tết theo quy định; không bố trí để người lao động có 12 tháng làm việc tại một doanh nghiệp hoặc với một người sử dụng lao động nghỉ hàng năm hoặc nghỉ vì việc riêng theo quy định, theo một trong các mức như sau:

a) Từ 3.000.000 đồng đến 6.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 01 người đến 10 người lao động;

b) Từ 6.000.000 đồng đến 12.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 11 người đến 50 người lao động;

c) Từ 12.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 51 người đến 100 người lao động;

d) Từ 20.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 101 người đến dưới 500 người lao động;

e) Từ 40.000.000 đồng đến 60.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 500 người lao động trở lên.

2. Phạt tiền người sử dụng lao động có hành vi vi phạm một trong các quy định về làm thêm giờ: vượt quá số giờ làm thêm theo quy định; buộc người lao động làm thêm giờ mà không có thỏa thuận; sử dụng người lao động làm thêm không thuộc một trong các trường hợp được pháp luật cho phép; không trả đủ tiền làm thêm giờ cho người lao động, theo một trong các mức như sau:

a) Từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 01 người đến 50 người lao động;

b) Từ 20.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 51 người đến 100 người lao động;

c) Từ 40.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 101 người đến dưới 500 người lao động;

d) Từ 50.000.000 đồng đến 60.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 500 người lao động trở lên.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả.

Buộc người sử dụng lao động phải:

a) Bố trí thời gian nghỉ bù cho người lao động đối với vi phạm tại khoản 1 Điều này;

b) Trả lương làm thêm giờ theo đúng quy định của pháp luật cho thời gian vượt quá hoặc làm việc trong thời gian được nghỉ (mà không được nghỉ bù) đối với vi phạm tại khoản 2 Điều này.

**Điều 57. Vi phạm những quy định về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất**

1. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi không tham khảo ý kiến tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở khi xây dựng nội quy lao động.

2. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau đây:

a) Không đăng ký nội quy lao động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.

b) Xây dựng nội quy lao động thiếu một trong những nội dung sau: Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; Trật tự tại nơi làm việc; An toàn lao động, vệ sinh lao động ở nơi làm việc; Việc bảo vệ tài sản và bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động; Các hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động và các hình thức xử lý kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất;

c) Không thông báo công khai, không niêm yết nội quy lao động ở những nơi cần thiết trong doanh nghiệp;

d) Tạm đình chỉ công việc đối với người lao động quá 15 ngày hoặc quá 3 tháng trong trường hợp đặc biệt.

3. Phạt tiền từ 30.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau đây:

a) Không xây dựng nội quy lao động bằng văn bản khi sử dụng từ 10 người lao động trở lên;

b) Không chứng minh được lỗi của người lao động khi xử lý kỷ luật lao động;

c) Vi phạm quyền bào chữa của người lao động;

d) Khi xem xét xử lý kỷ luật lao động không có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở hoặc có sự tham gia của cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật đối với người lao động là người dưới 18 tuổi

đ) Áp dụng nhiều hình thức xử lý kỷ luật lao động đối với một hành vi vi phạm kỷ luật lao động hoặc xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động nằm một trong các trường hợp được quy định tại khoản 4 và khoản 5 của Điều 123 Bộ luật Lao động.

e) Không ghi biên bản khi xem xét xử lý kỷ luật lao động.

g) Vi phạm quy định về trình tự, thủ tục xử lý bồi thường thiệt hại hoặc các hành vi được quy định tại điều 128 của Bộ luật Lao động

h) Buộc người lao động phải bồi thường vật chất trái với quy định;

i) Không giải quyết quyền lợi cho người lao động theo quy định của pháp luật khi cơ quan có thẩm quyền kết luận là kỷ luật sai.

4. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Buộc bồi hoàn những thiệt hại cho người lao động khi vi phạm những quy định tại điểm d khoản 2, điểm h khoản 3 và hoàn trả khoản tiền bồi thường vượt quá quy định tại điểm h khoản 3 Điều này;

b) Tiến hành đăng ký nội quy tại cơ quan lao động cấp tỉnh theo quy định của pháp luật đối với vi phạm quy định tại điểm a khoản 2 Điều này;

c) Tiến hành công bố công khai và niêm yết nội quy lao động trong doanh nghiệp đối với vi phạm quy định tại điểm c khoản 2 Điều này;

d) Xây dựng nội quy lao động theo đúng quy định của pháp luật đối với vi phạm quy định tại điểm b khoản 2 và điểm a khoản 3 Điều này.

## **Điều 58. Vi phạm những quy định về lao động đặc thù**

1. Phạt tiền từ 3.000.000 đồng đến 6.000.000 đồng đối với tổ chức, cá nhân có một trong những hành vi sau đây:

a) Không tham khảo ý kiến của đại diện lao động cho nữ khi quyết định những vấn đề có liên quan đến quyền và lợi ích của phụ nữ và trẻ em trong doanh nghiệp;

b) Sử dụng lao động nữ có thai từ tháng thứ 7 hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo hoặc đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi làm thêm giờ, làm việc ban đêm và đi công tác xa hoặc không chuyển làm công việc nhẹ hơn hoặc giảm bớt một giờ làm việc hàng ngày mà vẫn hưởng đủ lương đối với lao động nữ làm công việc nặng nhọc;

c) Không cho lao động nữ nghỉ 30 phút mỗi ngày trong thời gian hành kinh hoặc nghỉ 60 phút mỗi ngày trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi;

d) Có hành vi phân biệt đối xử với phụ nữ;

đ) Sử dụng lao động nữ, lao động cao tuổi vào những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại không theo danh mục do Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành;

e) Sử dụng người lao động nữ tiếp xúc với các chất độc hại có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh đẻ và nuôi con hoặc làm việc thường xuyên dưới hầm mỏ hoặc ngâm mình dưới nước;

g) Sử dụng người lao động cao tuổi làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại có ảnh hưởng xấu đến sức khỏe người lao động cao tuổi;

i) Không bảo đảm việc làm cũ khi lao động trở lại làm việc sau khi nghỉ hết thời gian theo quy định tại khoản 1 và khoản 3 Điều 157 của Bộ luật lao động; trả mức lương thấp hơn mức lương của công việc cũ trước khi người lao động nữ nghỉ thai sản trong trường hợp họ được bố trí việc làm khác.

k) Không lập sổ theo dõi; kiểm tra sức khỏe định kỳ; lạm dụng sức lao động của người lao động chưa thành niên; không xuất trình sổ theo dõi người lao động chưa thành niên khi thanh tra viên lao động yêu cầu;

2. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau đây:

a) Sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ vì lý do kết hôn; có thai; nghỉ thai sản; nuôi con dưới 12 tháng tuổi trừ trường hợp doanh nghiệp chấm dứt hoạt động;

b) Sử dụng lao động chưa thành niên làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại hoặc chỗ làm việc hoặc sử dụng làm các công việc và nơi làm việc bị cấm sử dụng họ theo quy định tại Điều 165 của Bộ luật Lao động; công việc ảnh hưởng xấu tới nhân cách của người lao động chưa thành niên theo danh mục do Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành.

c) Không tạo cơ hội để người lao động chưa thành niên và người dưới 15 tuổi tham gia lao động được học văn hoá;



c) Sử dụng lao động là người dưới 13 tuổi không theo quy định của Điều 164 Bộ luật Lao động và văn bản pháp luật lao động có liên quan.

3. Phạt tiền từ 15.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động sử dụng người từ đủ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi có một trong những hành vi sau đây:

a) Không ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người đại diện theo pháp luật và được sự đồng ý của người từ đủ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi;

b) Bố trí giờ làm việc ảnh hưởng đến giờ học tại trường học của người từ đủ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi;

c) Không bảo đảm điều kiện làm việc, an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp với lứa tuổi.

4. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động sử dụng người lao động là người giúp việc gia đình có một trong những hành vi sau đây:

a) Không ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người giúp việc gia đình hoặc hợp đồng không có nội dung về về hình thức trả lương, kỳ hạn trả lương, thời giờ làm việc hằng ngày, chỗ ở của họ;

b) Vi phạm thời hạn báo trước 15 ngày khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;

c) Không tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người giúp việc gia đình;

d) Bố trí chỗ ăn, ở không sạch sẽ, không hợp vệ sinh cho người giúp việc gia đình;

đ) Không tạo cơ hội cho người giúp việc gia đình được tham gia học văn hóa, học nghề;

e) Không trả tiền tàu xe đi đường khi người giúp việc gia đình thôi việc về nơi cư trú, trừ trường hợp người giúp việc gia đình chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn;

g) Ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động, dùng vũ lực đối với lao động là người giúp việc gia đình hoặc giao việc cho người giúp việc gia đình không theo hợp đồng lao động hoặc giữ giấy tờ tùy thân của người lao động.

5. Phạt tiền từ 3.000.000 đồng đến 6.000.000 đồng đối với người giúp việc gia đình có một trong những hành vi sau đây:

a) Không thông báo kịp thời với người sử dụng lao động về những khả năng, nguy cơ gây tai nạn, đe dọa an toàn, sức khỏe, tính mạng, tài sản của gia đình người sử dụng lao động;

b) Vi phạm thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người sử dụng lao động.

**Điều 59. Vi phạm những quy định về giải quyết tranh chấp lao động và đình công**

1. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với người lao động có một trong những hành vi sau đây:

a) Tham gia đình công sau khi có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh;

b) Có hành vi làm tổn hại máy, thiết bị, tài sản doanh nghiệp hoặc có hành vi xâm phạm trật tự, an toàn công cộng trong khi đình công; lợi dụng đình công để thực hiện hành vi vi phạm pháp luật.

2. Phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng đối với một trong những hành vi vi phạm sau đây:

a) Cản trở việc thực hiện quyền đình công hoặc kích động, lôi kéo, ép buộc người lao động đình công;

b) Cản trở người lao động không tham gia đình công đi làm việc;

c) Chấm dứt hợp đồng lao động hoặc xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động, người lãnh đạo đình công hoặc điều động người lao động, người lãnh đạo đình công sang làm việc khác, đi làm việc ở nơi khác vì lý do chuẩn bị đình công hoặc tham gia đình công;

d) Trù dập, trả thù đối với người lao động tham gia đình công, người lãnh đạo đình công;

đ) Chấm dứt hoạt động của doanh nghiệp để chống lại đình công.

3. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau đây:

a) Không niêm yết công khai quyết định đóng cửa tạm thời nơi làm việc tại nơi làm việc và thông báo cho các cơ quan, tổ chức theo quy định tại Điều 216 của Bộ luật Lao động;

b) Vi phạm các nội dung của Điều 217 của Bộ luật Lao động về các trường hợp cấm đóng cửa tạm thời nơi làm việc.

### **Điều 60. Vi phạm những quy định khác**

1. Phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau đây:

a) Không khai báo việc sử dụng lao động; không báo cáo tình hình thay đổi nhân công; không báo cáo việc chấm dứt sử dụng lao động trong trường hợp doanh nghiệp chấm dứt hoạt động;

b) Không lập sổ lương, sổ bảo hiểm xã hội theo quy định.

2. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 25.000.000 đồng đối với người có hành vi có hành vi cưỡng bức lao động; phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, màu da, thành phần xã hội, tình trạng hôn nhân, tín ngưỡng, tôn giáo, nhiễm HIV, khuyết tật hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động mà chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật hoặc ngược đãi người lao động, quấy rối tình dục với người lao động tại nơi làm việc hoặc theo quy định của pháp luật lao động.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Tiến hành khai báo việc sử dụng lao động; báo cáo tình hình thay đổi nhân công; báo cáo việc chấm dứt sử dụng lao động trong trường hợp doanh nghiệp chấm dứt hoạt động đối với vi phạm tại điểm a khoản 1 Điều này;

- b) Lập sổ lương đối với vi phạm tại điểm b khoản 1 Điều này;
- c) Bồi hoàn chi phí khám bệnh, chữa bệnh phục hồi sức khỏe cho người lao động đối với hành vi vi phạm quy định tại khoản 2 Điều này.

**Điều 61. Vi phạm những quy định về trang thiết bị về an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với người lao động**

1. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với người lao động có hành vi sau: không báo cáo kịp thời với người có trách nhiệm khi phát hiện nguy cơ gây tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, gây độc hại hoặc sự cố nguy hiểm hoặc không tham gia cấp cứu và khắc phục hậu quả tai nạn lao động khi có lệnh của người sử dụng lao động.

2. Phạt tiền từ 3.000.000 đồng đến 6.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động không trang bị đầy đủ phương tiện bảo hộ lao động cho người lao động.

3. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau đây:

a) Không bảo đảm yêu cầu về không gian, độ thoáng, bụi, hơi, khí độc, phóng xạ, điện từ trường, nóng, ẩm, ồn, rung, các yếu tố có hại khác tại nơi làm việc hoặc định kỳ kiểm tra, đo lường các nội dung này;

b) Không bảo đảm các điều kiện an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với máy, thiết bị, nhà xưởng hoặc không đạt các tiêu chuẩn về an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm theo quy định của pháp luật;

c) Không kiểm tra, đánh giá các yếu tố nguy hiểm, có hại tại nơi làm việc;

d) Không có bảng chỉ dẫn về an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với máy, thiết bị, nơi làm việc hoặc có nhưng không đặt ở vị trí dễ đọc, dễ thấy tại nơi làm việc;

đ) Không lấy ý kiến tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở khi xây dựng kế hoạch hoặc thực hiện các hoạt động bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động

e) Không trang bị đầy đủ các phương tiện kỹ thuật, y tế và trang bị bảo hộ lao động thích hợp để bảo đảm ứng cứu kịp thời khi xảy ra sự cố, tai nạn ở những nơi làm việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại dễ gây tai nạn lao động;

g) Không cung cấp đầy đủ hoặc cung cấp nhưng không đạt tiêu chuẩn chất lượng, quy cách các trang bị, phương tiện bảo vệ cá nhân cho người làm công việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại;

d) Không lập phương án về các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với nơi làm việc của người lao động khi xây dựng mới, mở rộng hoặc cải tạo các công trình, cơ sở để sản xuất, sử dụng, bảo quản, lưu giữ các loại máy, thiết bị, vật tư, chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

4. Biện pháp khắc phục hậu quả: buộc người sử dụng lao động phải trang bị các phương tiện kỹ thuật, y tế, bảo vệ cá nhân theo quy định cho người lao động khi vi phạm các quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều này.

**Điều 62. Vi phạm những quy định về bảo đảm an toàn sức khỏe cho người lao động**

1. Phạt tiền người sử dụng lao động có một trong những hành vi: không thực hiện chế độ bồi dưỡng hiện vật cho người làm công việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại; không tổ chức khám bệnh nghề nghiệp cho người lao động hoặc khám sức khỏe định kỳ không đủ số lượng lao động; không điều trị hoặc khám sức khỏe định kỳ và lập hồ sơ sức khỏe riêng biệt cho người lao động bị bệnh nghề nghiệp, theo một trong các mức như sau:

a) Từ 3.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 01 người đến 10 người lao động;

b) Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 11 người đến 50 người lao động;

c) Từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 51 người đến 100 người lao động;

d) Từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 101 người đến dưới 500 người lao động;

đ) Từ 30.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 500 người lao động trở lên.

2. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng với người sử dụng lao động vi phạm một trong những hành vi sau đây:

a) Không tổ chức huấn luyện, hướng dẫn, thông báo cho người lao động về những quy định, biện pháp làm việc an toàn, những khả năng tai nạn lao động cần đề phòng hoặc không xây dựng phương án xử lý sự cố, ứng cứu khẩn cấp hoặc xây dựng phương án nhưng không định kỳ tổ chức diễn tập;

b) Không tổ chức khám sức khỏe định kỳ, chăm lo sức khỏe cho người lao động;

c) Không thực hiện các quy định về các biện pháp khử độc, khử trùng, vệ sinh cá nhân cho người lao động làm công việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại;

d) Không đo, kiểm tra môi trường tại nơi làm việc có yếu tố độc hại theo quy định;

đ) Không phân loại lao động theo danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm để thực hiện các chế độ theo quy định.

e) Không cử người có chuyên môn phù hợp làm cán bộ chuyên trách về an toàn lao động, vệ sinh lao động ở những cơ sở sản xuất, kinh doanh trong các lĩnh vực có nhiều nguy cơ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;

g) Không có trang bị phương tiện kỹ thuật, y tế để bảo đảm ứng cứu, sơ cứu khi xảy ra sự cố, tai nạn lao động;

3. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Phải tiến hành tổ chức huấn luyện, hướng dẫn về biện pháp an toàn, những khả năng tai nạn lao động và tổ chức khám sức khỏe, điều trị, lập hồ sơ sức khỏe cho người lao động khi vi phạm các quy định tại khoản 1 khoản 2 Điều này;

b) Phải bồi hoàn khoản bồi dưỡng bằng hiện vật cho người lao động được quy định thành tiền theo thời giá hiện hành khi vi phạm khoản 1 Điều này.

**Điều 63. Vi phạm những quy định về tiêu chuẩn an toàn lao động, vệ sinh lao động**

1. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau đây:

a) Không định kỳ kiểm tra, tu sửa máy, thiết bị, nhà xưởng, kho tàng theo tiêu chuẩn an toàn lao động, vệ sinh lao động;

b) Vi phạm các quy phạm, tiêu chuẩn an toàn lao động trong việc sản xuất, sử dụng, bảo quản, lưu giữ, tàng trữ, vận chuyển đối với các loại máy, thiết bị, vật tư các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động;

c) Không đăng ký đối với các loại máy, thiết bị, vật tư, các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động;

d) Không bảo đảm các tiêu chuẩn về nơi làm việc hoặc không định kỳ kiểm tra đo lường các tiêu chuẩn này.

2. Phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau đây:

a) Các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động phải được kiểm định trước khi đưa vào sử dụng và kiểm định định kỳ trong quá trình sử dụng bởi tổ chức hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động;

b) Không thực hiện những biện pháp khắc phục hoặc ngừng hoạt động đối với những nơi làm việc, máy, thiết bị có nguy cơ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

c) Không tham dự khóa huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động, kiểm tra, sát hạch hoặc không có cấp chứng chỉ, chứng nhận do tổ chức hoạt động dịch vụ huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động.

d) Không tổ chức huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động cho người lao động, người học nghề, tập nghề khi tuyển dụng hoặc khi sắp xếp lao động hoặc không hướng dẫn quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động cho người đến thăm quan, làm việc tại cơ sở thuộc phạm vi quản lý của người sử dụng lao động.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Buộc thực hiện các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động; thực hiện các quy phạm, tiêu chuẩn an toàn khi vi phạm các quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này;

b) Buộc khắc phục, sửa chữa đối với các máy, thiết bị không bảo đảm các tiêu chuẩn an toàn lao động theo Danh mục do Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội ban hành;

c) Buộc phải đăng ký với cơ quan có thẩm quyền các loại máy, thiết bị, các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động khi vi phạm quy định tại điểm c khoản 1 Điều này.

**Điều 64. Vi phạm những quy định về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp**

1. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau:

a) Không thực hiện những quy định về giải quyết, bố trí công việc phù hợp với sức khỏe người lao động bị bệnh nghề nghiệp hoặc bị tai nạn lao động theo kết luận của Hội đồng Giám định y khoa;

b) Thanh toán phần chi phí đồng chi trả và những chi phí không nằm trong danh mục do bảo hiểm y tế chi trả đối với người lao động tham gia bảo hiểm y tế và thanh toán toàn bộ chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định đối với người lao động không tham gia bảo hiểm y tế;

c) Không thực hiện việc trợ cấp, bồi dưỡng cho người lao động khi họ bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong theo các trường hợp quy định của Bộ luật Lao động.

d) Không tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động, người học nghề, tập nghề hoặc không tiến hành tổ chức khám chuyên khoa phụ sản cho lao động nữ.

2. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi không điều tra, khai báo, thống kê hoặc khai báo sai sự thật về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; không thống kê báo cáo định kỳ về các vụ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định hoặc trả tiền thay cho việc bồi dưỡng bằng hiện vật.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả: buộc hoàn trả những thiệt hại cho người lao động khi vi phạm những quy định tại khoản 1 Điều này.

## Chương VI

### THẨM QUYỀN, THỦ TỤC XỬ PHẠT VI PHẠM HÀNH CHÍNH

#### MỤC I.

#### THẨM QUYỀN XỬ PHẠT

**Điều 65. Thẩm quyền xử phạt của Ủy ban nhân dân các cấp**

1. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã có quyền:

- a) Phạt cảnh cáo;
- b) Phạt tiền đến 5.000.000 đồng;

2. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp quận có quyền:

- a) Phạt cảnh cáo;
- b) Phạt tiền đến 50.000.000 đồng;

c) Áp dụng hình thức xử phạt bổ sung quy định tại Điều 4 Nghị định này.

d) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại Điều 4 Nghị định này.

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

- a) Phạt cảnh cáo;

- b) Phạt tiền đến 75.000.000 đồng;
- c) Áp dụng hình thức xử phạt bổ sung quy định tại khoản 2 Điều 4 Nghị định này.
- d) Áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại khoản 3 Điều 4 Nghị định này.

**Điều 66. Thẩm quyền xử phạt của Thanh tra lao động**

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

- a) Phạt cảnh cáo;
- b) Phạt tiền đến 500.000 đồng;
- c) Tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng về vi phạm hành chính có giá trị đến 500.000 đồng;
- d) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại các điểm a, b, c, và d khoản 3 Điều 4 Nghị định này.

2. Chánh Thanh tra Sở Lao động – Thương binh và Xã hội có quyền:

- a) Phạt cảnh cáo;
- b) Phạt tiền đến 50.000.000 đồng;
- c) Áp dụng hình thức xử phạt bổ sung quy định tại khoản 2 Điều 4 Nghị định này.
- d) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại các điểm a, b, c, và d khoản 3 Điều 4 Nghị định này.

3. Chánh thanh tra Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội có quyền:

- a) Phạt cảnh cáo;
- b) Phạt tiền đến 100.000.000 đồng;
- c) Áp dụng các hình thức xử phạt bổ sung quy định tại khoản 2 Điều 4 của Nghị định này.
- d) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại khoản 3 Điều 4 Nghị định này.

4. Trưởng đoàn thanh tra lao động cấp Bộ có quyền:

- a) Phạt cảnh cáo;
- b) Phạt tiền đến 100.000.000 đồng;
- c) Áp dụng các hình thức xử phạt bổ sung quy định tại khoản 2 Điều 4 của Nghị định này.
- d) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại khoản 3 Điều 4 Nghị định này.

5. Trưởng đoàn thanh tra lao động cấp Sở có quyền:

- a) Phạt cảnh cáo;
- b) Phạt tiền đến 50.000.000 đồng;

- c) Áp dụng hình thức xử phạt bổ sung quy định tại khoản 2 Điều 4 Nghị định này.
- d) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại các điểm a, b, c, và d khoản 3 Điều 4 Nghị định này.

**Điều 67. Thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính của các cơ quan khác**

1. Tổng cục trưởng Tổng cục dạy nghề có quyền:
- Phạt cảnh cáo;
  - Phạt tiền đến 100.000.000 đồng;
  - Áp dụng các hình thức xử phạt bổ sung quy định tại khoản 2 Điều 4 của Nghị định này.
  - Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại khoản 3 Điều 4 Nghị định này.
2. Cục trưởng Cục quản lý lao động ngoài nước có quyền:
- Phạt cảnh cáo;
  - Phạt tiền đến 100.000.000 đồng;
  - Áp dụng các hình thức xử phạt bổ sung quy định tại khoản 2 Điều 4 của Nghị định này.
  - Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại khoản 3 Điều 4 Nghị định này.
- 3.

**MỤC II.  
THỦ TỤC XỬ PHẠT**

**Điều 68. Nguyên tắc xác định thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính về pháp luật lao động**

- Đối với hành vi vi phạm hành chính về pháp luật lao động mà thuộc thẩm quyền xử lý của nhiều cơ quan quản lý nhà nước thì việc xử phạt do cơ quan thụ lý đầu tiên thực hiện theo quy định của Nghị định này.
- Thẩm quyền xử phạt của những người được quy định tại các Điều , và là thẩm quyền áp dụng đối với một hành vi vi phạm hành chính.  
Trong trường hợp phạt tiền, thẩm quyền xử phạt được xác định căn cứ vào mức tối đa của khung tiền phạt quy định đối với từng hành vi vi phạm cụ thể.
- Trong trường hợp xử phạt một người thực hiện nhiều hành vi vi phạm hành chính thì thẩm quyền xử phạt được xác định theo nguyên tắc sau đây:
  - Nếu hình thức, mức xử phạt được quy định đối với từng hành vi đều thuộc thẩm quyền của người xử phạt, thì thẩm quyền xử phạt vẫn thuộc người đó;
  - Nếu hình thức, mức xử phạt được quy định đối với một trong các hành vi vượt quá thẩm quyền của người xử phạt, thì người đó phải chuyển vụ vi phạm đến cấp có thẩm quyền xử phạt;



c) Nếu các hành vi thuộc thẩm quyền xử phạt của nhiều người thuộc các cơ quan khác nhau, thì quyền xử phạt thuộc Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp có thẩm quyền xử phạt nơi xảy ra vi phạm.

#### **Điều 69. Giao quyền xử phạt vi phạm hành chính**

1. Người có thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính quy định tại Điều 65; các khoản 2, 3 Điều 66; các khoản 1, 2 Điều 67 của Nghị định này có thể giao cho cấp phó thực hiện thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính.

2. Việc giao quyền phải được thực hiện bằng văn bản.

3. Cấp phó được giao quyền xử phạt vi phạm hành chính phải chịu trách nhiệm về quyết định xử phạt vi phạm hành chính của mình trước cấp trưởng và trước pháp luật.

#### **Điều 70. Thủ tục xử phạt vi phạm hành chính và thi hành quyết định xử phạt**

1. Thủ tục xử phạt vi phạm hành chính các hành vi vi phạm pháp luật lao động và việc thi hành quyết định xử phạt được thực hiện theo quy định tại các Điều từ 55 đến 85 Chương III của Luật Xử lý vi phạm hành chính 2012.

2. Các mẫu biên bản, quyết định xử phạt vi phạm hành chính đối với những hành vi vi phạm pháp luật lao động được ban hành kèm theo Phụ lục của Nghị định này.

#### **Điều 71. Công khai tình hình vi phạm pháp luật lao động và kết quả xử lý.**

1. Cá nhân, chủ thể có thẩm quyền xử phạt trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày ra quyết định xử phạt có trách nhiệm công bố công khai ít nhất một lần trên phương tiện thông tin đại chúng như đài truyền hình trung ương hoặc địa phương, đài phát thanh trung ương hoặc đài phát thanh của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, huyện, xã, báo lao động xã hội, báo nhân dân.v.v... nơi doanh nghiệp đóng trụ sở chính về tình hình vi phạm pháp luật lao động của các doanh nghiệp khi vi phạm các quy định tại các khoản ... và việc xử lý các hành vi vi phạm theo quy định của pháp luật.

2. Các phương tiện thông tin đại chúng có trách nhiệm phải công bố thông tin vi phạm của doanh nghiệp trong vòng 7 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền về việc công bố công khai vi phạm của doanh nghiệp.

### **Chương VII**

#### **ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

#### **Điều 72. Hiệu lực thi hành**

Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 7 năm 2013.

Nghị định số 47/2010/NĐ-CP, Nghị định số 86/2010/NĐ-CP, Nghị định số 144/2007/NĐ-CP hết hiệu lực kể từ ngày Nghị định này có hiệu lực.

#### **Điều 73. Trách nhiệm hướng dẫn và thi hành**

Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội có trách nhiệm kiểm tra việc thi hành 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 chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này.

**Nơi nhận:**

- Ban Bí thư Trung ương Đảng;
- Thủ tướng, các Phó Thủ tướng Chính phủ;
- Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc CP;
- VP BCĐ TW về phòng, chống tham nhũng;
- HĐND, UBND các tỉnh, TP trực thuộc TW;
- Văn phòng Trung ương và các Ban của Đảng;
- Văn phòng Chủ tịch nước;
- Hội đồng Dân tộc và các Ủy ban của Quốc hội;
- Văn phòng Quốc hội;
- Tòa án nhân dân tối cao;
- Viện Kiểm sát nhân dân tối cao;
- Kiểm toán Nhà nước;
- UB Giám sát tài chính Quốc gia;
- Ngân hàng Chính sách Xã hội;
- Ngân hàng Phát triển Việt Nam;
- UBTW Mặt trận Tổ quốc Việt Nam;
- Cơ quan Trung ương của các đoàn thể;
- VPCP: BTCN, các PCN, Cổng TTĐT, các Vụ, Cục, đơn vị trực thuộc, Công báo;
- Lưu: Văn thư, KGVX (5b).

**TM. CHÍNH PHỦ  
THỦ TƯỚNG**

**Nguyễn Tấn Dũng**