CHÍNH PHỦ	CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
———	Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Số: 283/2026/NĐ-CP	*Hà Nội, ngày 15 tháng 7 năm 2026*

NGHỊ ĐỊNH
Quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ số 63/2025/QH15;

Căn cứ Luật Xử lý vi phạm hành chính số 15/2012/QH13 được sửa đổi, bổ sung bởi Luật số 67/2020/QH14 và Luật số 88/2025/QH15;

Căn cứ Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14;

Căn cứ Luật Việc làm số 74/2025/QH15;

Căn cứ Luật Bảo hiểm xã hội số 41/2024/QH15;

Căn cứ Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng số 69/2020/QH14;

Căn cứ Luật An toàn, vệ sinh lao động số 84/2015/QH13;

Căn cứ Luật Công đoàn số 50/2024/QH15 được sửa đổi, bổ sung bởi Luật số 97/2025/QH15;

Căn cứ Luật Đầu tư số 143/2025/QH15;

Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Nội vụ;

Chính phủ ban hành Nghị định quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Chương I
QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Nghị định này quy định về hành vi vi phạm hành chính, hình thức xử phạt, mức xử phạt, biện pháp khắc phục hậu quả đối với hành vi vi phạm hành chính, thẩm quyền lập biên bản vi phạm hành chính, thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính, việc thi hành các hình thức xử phạt vi phạm hành chính, biện pháp khắc phục hậu quả trong các lĩnh vực sau đây:

a) Lao động, bao gồm: việc làm, tuyển dụng và quản lý lao động; điều kiện lao động và quan hệ lao động; an toàn, vệ sinh lao động; tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở;

b) Bảo hiểm xã hội;

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

2. Các hành vi vi phạm hành chính khác trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng không quy định tại Nghị định này thì áp dụng theo quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong các lĩnh vực quản lý nhà nước có liên quan.

Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Người sử dụng lao động, người lao động và các cá nhân, tổ chức khác có hành vi vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng được quy định tại Nghị định này.

2. Người có thẩm quyền xử phạt, người có thẩm quyền lập biên bản.

3. Cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan đến xử phạt vi phạm hành chính và thi hành các hình thức xử phạt, các biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại Nghị định này.

Điều 3. Hình thức xử phạt, biện pháp khắc phục hậu quả, thời hiệu xử phạt vi phạm hành chính, quy định về hành vi vi phạm hành chính đã kết thúc, hành vi vi phạm hành chính đang thực hiện

1. Tổ chức, cá nhân có hành vi vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng thì bị xử phạt theo hình thức xử phạt chính là cảnh cáo hoặc phạt tiền.

2. Căn cứ tính chất, mức độ của hành vi vi phạm, tổ chức, cá nhân có hành vi vi phạm hành chính còn bị áp dụng hình thức xử phạt bổ sung sau đây:

a) Tịch thu tang vật vi phạm hành chính;

b) Tước quyền sử dụng chứng chỉ hành nghề có thời hạn;

c) Đình chỉ hoạt động có thời hạn;

d) Trục xuất người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại điểm i khoản 1 Điều 28 của Luật Xử lý vi phạm hành chính số 15/2012/QH13 được sửa đổi, bổ sung bởi Luật số 67/2020/QH14 và Luật số 88/2025/QH15 (sau đây gọi là Luật Xử lý vi phạm hành chính);

b) Các biện pháp khác được quy định cụ thể tại Chương II, Chương III và Chương IV của Nghị định này.

4. Thời hiệu xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng quy định như sau:

a) 01 năm đối với vi phạm hành chính về lao động, bảo hiểm xã hội;

b) 02 năm đối với vi phạm hành chính về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

5. Việc xác định hành vi vi phạm hành chính đã kết thúc, hành vi vi phạm hành chính đang thực hiện để tính thời hiệu xử phạt vi phạm hành chính thực hiện theo quy định tại khoản 1 Điều 8 của Nghị định số 118/2021/NĐ-CP ngày 23 tháng 12 năm 2021 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành của Luật Xử lý vi phạm hành chính được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 68/2025/NĐ-CP và Nghị định số 190/2025/NĐ-CP.

Điều 4. Chuyển hồ sơ vụ vi phạm có dấu hiệu tội phạm

1. Thủ tục xử phạt vi phạm trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng thực hiện theo quy định của Luật Xử lý vi phạm hành chính, các văn bản hướng dẫn Luật Xử lý vi phạm hành chính, các khoản 2, 3 Điều này và Điều 5 của Nghị định này.

2. Trong quá trình xem xét, xử lý vụ vi phạm, nếu xét thấy hành vi vi phạm sau đây có dấu hiệu tội phạm, thì người có thẩm quyền đang giải quyết vụ việc phải chuyển hồ sơ liên quan đến hành vi có dấu hiệu tội phạm cho cơ quan có thẩm quyền tiến hành tố tụng hình sự để truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định tại Điều 62 của Luật Xử lý vi phạm hành chính:

a) Hành vi giả mạo giấy phép, giấy chứng nhận, chứng chỉ; giả mạo văn bản, tài liệu của cơ quan, tổ chức quy định tại điểm a khoản 4 Điều 10; điểm d khoản 2 Điều 36, điểm d khoản 3 Điều 36; điểm đ khoản 1 Điều 37, khoản 5 Điều 37; khoản 2 Điều 47; điểm h khoản 9 Điều 49; điểm d khoản 3 Điều 53 của Nghị định này;

b) Hành vi sử dụng giấy tờ, tài liệu giả mạo quy định tại điểm b khoản 4 Điều 13 của Nghị định này;

c) Hành vi khai thác, chia sẻ, sử dụng trái phép thông tin, dữ liệu trong cơ sở dữ liệu về người lao động và thông tin về thị trường lao động chưa được cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền công bố, phổ biến quy định tại khoản 2 Điều 10 của Nghị định này;

d) Hành vi lợi dụng hoạt động dịch vụ việc làm xâm phạm đến chủ quyền quốc gia, quốc phòng, an ninh, lợi ích quốc gia, dân tộc, trật tự, an toàn xã hội, lợi ích công cộng, quyền và lợi ích hợp pháp của cơ quan, tổ chức, cá nhân quy định tại điểm b khoản 4 Điều 10 của Nghị định này;

đ) Hành vi mua bán, trao đổi, chiếm đoạt trái phép thông tin, dữ liệu trong cơ sở dữ liệu về người lao động và thông tin về thị trường lao động chưa được cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền công bố, phổ biến quy định tại điểm c khoản 4 Điều 10 của Nghị định này;

e) Hành vi xâm phạm danh dự, uy tín hoặc nhân phẩm của người lao động khi xử lý kỷ luật lao động quy định tại điểm b khoản 3 Điều 25 của Nghị định này;

g) Hành vi lợi dụng hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài để tổ chức xuất cảnh trái phép hoặc bóc lột hoặc cưỡng bức lao động quy định tại điểm a khoản 9 Điều 49; điểm a khoản 8 Điều 50; điểm a khoản 7 Điều 51; điểm a khoản 6 Điều 52 của Nghị định này;

h) Hành vi cưỡng ép, lôi kéo, dụ dỗ hoặc lừa gạt người lao động Việt Nam ở lại nước ngoài trái phép quy định tại điểm c khoản 9 Điều 49; điểm c khoản 8 Điều 50; điểm c khoản 7 Điều 51; điểm c khoản 6 Điều 52; điểm c khoản 3 Điều 53 của Nghị định này;

i) Hành vi tái phạm quy định về cưỡng bức lao động quy định tại điểm a khoản 4 Điều 17 của Nghị định này;

k) Hành vi tái phạm quy định về sử dụng người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi làm các công việc bị cấm hoặc làm việc tại nơi bị cấm quy định tại điểm c khoản 3 Điều 27 của Nghị định này;

l) Hành vi tái phạm quy định về đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc quy định tại Điều 44 của Nghị định này; tái phạm quy định về đóng bảo hiểm thất nghiệp quy định tại Điều 46 của Nghị định này.

3. Trường hợp cơ quan tiến hành tố tụng hình sự sau khi nhận được hồ sơ quy định tại khoản 2 Điều này mà không truy cứu trách nhiệm hình sự, thì chuyển hồ sơ vụ vi phạm đến người có thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính theo quy định tại khoản 3 Điều 62 của Luật Xử lý vi phạm hành chính để xử phạt vi phạm hành chính theo quy định tại Nghị định này.

Điều 5. Lập biên bản vi phạm hành chính đối với hành vi vi phạm quy định tại khoản 2 Điều 53 của Nghị định này

1. Chủ tịch Ủy ban nhân dân, Cục trưởng Cục Quản lý lao động ngoài nước, Giám đốc Sở Nội vụ, người có thẩm quyền xử phạt của Công an nhân dân, người đứng đầu cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự, cơ quan khác

được ủy quyền thực hiện chức năng lãnh sự của Việt Nam ở nước ngoài; công chức, viên chức đang thi hành công vụ, nhiệm vụ thanh tra, kiểm tra về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng theo văn bản quy phạm pháp luật hoặc văn bản hành chính do cơ quan, người có thẩm quyền ban hành thực hiện lập biên bản vi phạm hành chính đối với hành vi tự ý ở lại nước ngoài trái pháp luật sau khi chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng đào tạo nghề mà không phải do bị đe dọa, ép buộc dưới bất kỳ hình thức nào và không thuộc trường hợp bị truy cứu trách nhiệm hình sự khi có một trong các căn cứ sau đây:

a) Trực tiếp phát hiện hành vi vi phạm khi đang thi hành công vụ;

b) Nhận được văn bản thông báo của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền của nước sở tại về hành vi vi phạm của người lao động;

c) Nhận được văn bản thông báo của người sử dụng lao động ở nước ngoài về hành vi vi phạm của người lao động.

2. Trường hợp quy định tại điểm b và điểm c khoản 1 Điều này, việc lập biên bản vi phạm hành chính chỉ được thực hiện sau khi thông tin, tài liệu đã được kiểm tra, xác minh theo quy định của pháp luật.

Điều 6. Xử lý vi phạm hành chính trên môi trường điện tử

Việc xử lý vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng trên môi trường điện tử được thực hiện theo quy định tại Điều 18a của Luật Xử lý vi phạm hành chính và Chương IIIa của Nghị định số 118/2021/NĐ-CP ngày 23 tháng 12 năm 2021 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật Xử lý vi phạm hành chính được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 68/2025/NĐ-CP và Nghị định số 190/2025/NĐ-CP.

Điều 7. Mức phạt tiền và nguyên tắc áp dụng đối với hành vi vi phạm hành chính nhiều lần

1. Mức phạt tiền quy định đối với các hành vi vi phạm hành chính quy định tại Chương II, Chương III và Chương IV của Nghị định này là mức phạt đối với cá nhân; trừ trường hợp quy định tại: Điều 8; Điều 9; khoản 3 Điều 10; khoản 3, 4, 5, 6 Điều 19; khoản 2, 4 Điều 36; khoản 1 Điều 37; khoản 1, 5, 6, 7, 8 Điều 38; khoản 3 Điều 42; khoản 6, 11 Điều 48; Điều 49; khoản 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 Điều 50; khoản 1, 2, 3, 4, 5, 6 Điều 52; khoản 4 Điều 53 của Nghị định này là mức phạt đối với tổ chức. Mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân.

2. Tổ chức bị xử phạt tiền gấp 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân trong Nghị định này bao gồm:

a) Cơ quan nhà nước thực hiện hành vi vi phạm mà hành vi đó không thuộc nhiệm vụ quản lý nhà nước được giao;

b) Doanh nghiệp được thành lập và hoạt động theo pháp luật Việt Nam; chi nhánh, văn phòng đại diện của doanh nghiệp Việt Nam hoặc doanh nghiệp nước ngoài hoạt động tại Việt Nam;

c) Hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã;

d) Đơn vị sự nghiệp;

đ) Tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị - xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội, tổ chức xã hội - nghề nghiệp, tổ chức kinh tế, đơn vị vũ trang nhân dân;

e) Văn phòng thường trú của cơ quan thông tấn, báo chí, phát thanh và truyền hình nước ngoài, văn phòng đại diện của nhà xuất bản nước ngoài hoặc tổ chức phát hành xuất bản phẩm nước ngoài tại Việt Nam;

g) Cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự nước ngoài, cơ quan đại diện các tổ chức quốc tế thuộc hệ thống Liên Hợp quốc, tổ chức quốc tế liên Chính phủ, các tổ chức khu vực, tiểu khu vực; Văn phòng đại diện của tổ chức thuộc Chính phủ nước ngoài tại Việt Nam;

h) Tổ chức phi chính phủ Việt Nam, Tổ chức phi chính phủ nước ngoài được cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp giấy đăng ký theo quy định của pháp luật Việt Nam;

i) Văn phòng đại diện hoạt động không sinh lời tại Việt Nam của tổ chức kinh tế, thương mại, tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, khoa học - kỹ thuật, văn hóa, giáo dục, y tế, tư vấn pháp luật nước ngoài;

k) Cơ sở giáo dục, cơ sở hoạt động giáo dục nghề nghiệp, cơ sở y tế, cơ sở văn hóa - xã hội;

l) Các tổ chức khác được thành lập theo quy định của pháp luật.

3. Hộ kinh doanh, hộ gia đình có hành vi vi phạm quy định tại Nghị định này bị xử phạt như đối với cá nhân.

4. Tổ chức, cá nhân thực hiện vi phạm hành chính nhiều lần thì bị xử phạt về từng hành vi vi phạm, trừ trường hợp thực hiện từng hành vi vi phạm quy định tại khoản 1 Điều 42; các Điều 43, 44, 45, 46 của Nghị định này ở các thời điểm khác nhau mà những hành vi vi phạm này chưa bị xử lý và chưa hết thời hiệu xử lý thì chỉ bị xử phạt về một hành vi vi phạm, đồng thời áp dụng tình tiết tăng nặng vi phạm hành chính nhiều lần quy định tại điểm b khoản 1 Điều 10 của Luật Xử lý vi phạm hành chính.

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

Mục 1
HÀNH VI VI PHẠM HÀNH CHÍNH VỀ VIỆC LÀM, TUYỂN DỤNG VÀ QUẢN LÝ LAO ĐỘNG

Điều 8. Vi phạm quy định về dịch vụ việc làm đối với tổ chức dịch vụ việc làm công

1. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với tổ chức dịch vụ việc làm công có một trong các hành vi sau đây:

a) Không niêm yết thời gian làm việc, quy trình cung ứng dịch vụ việc làm theo quy định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền;

b) Không báo cáo kết quả hoạt động dịch vụ việc làm đến Sở Nội vụ thông qua Sàn giao dịch việc làm quốc gia theo quy định;

c) Không thu thập, lưu trữ, phân tích dự báo thị trường lao động trên địa bàn.

2. Phạt tiền từ 3.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với tổ chức dịch vụ việc làm công có một trong các hành vi sau đây:

a) Thu phí tư vấn, giới thiệu việc làm của người lao động; thu phí cung cấp thông tin thị trường lao động của người lao động;

b) Không tiếp nhận và cung ứng dịch vụ việc làm trên Sàn giao dịch việc làm quốc gia theo hướng dẫn của Bộ Nội vụ;

c) Không bảo đảm an toàn, bảo mật dữ liệu cá nhân, dữ liệu lao động, dữ liệu giao dịch việc làm theo quy định của pháp luật;

d) Không cập nhật kết quả trên Sàn giao dịch việc làm quốc gia trong thời hạn 20 ngày làm việc, kể từ ngày người sử dụng lao động thông báo tuyển dụng người lao động;

đ) Không thực hiện theo dõi tình trạng việc làm của người lao động do tổ chức dịch vụ việc làm đã giới thiệu trong thời gian 01 tháng hoặc trong thời hạn thực hiện hợp đồng lao động đối với những trường hợp người lao động giao kết hợp đồng lao động dưới 01 tháng.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả

Buộc trả lại cho người lao động khoản tiền đã thu trái pháp luật và khoản tiền lãi của số tiền này tính theo mức lãi suất tiền gửi không kỳ hạn cao nhất của các ngân hàng thương mại nhà nước công bố tại thời điểm xử phạt đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm a khoản 2 Điều này.

Điều 9. Vi phạm quy định về dịch vụ việc làm đối với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm

1. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm có một trong các hành vi sau đây:

a) Không niêm yết công khai lịch làm việc, giá dịch vụ tư vấn, giới thiệu việc làm tại trụ sở chính thực hiện hoạt động dịch vụ việc làm, chi nhánh của doanh nghiệp và thông tin liên hệ của doanh nghiệp bao gồm: Tên doanh nghiệp, địa chỉ trụ sở chính và chi nhánh, trang thông tin điện tử (website) (nếu có), email, số điện thoại liên hệ;

b) Không báo cáo kết quả hoạt động dịch vụ việc làm của doanh nghiệp, chi nhánh doanh nghiệp đến Sở Nội vụ thông qua Sàn giao dịch việc làm quốc gia theo quy định của pháp luật;

c) Không thông báo bằng văn bản hoặc qua Sàn giao dịch việc làm quốc gia cho Sở Nội vụ nơi đặt trụ sở chính thực hiện hoạt động dịch vụ việc làm của doanh nghiệp và Sở Nội vụ nơi doanh nghiệp đặt trụ sở chi nhánh (đối với trường hợp địa điểm chi nhánh khác tỉnh so với nơi doanh nghiệp đặt trụ sở chính) trong thời hạn 10 ngày làm việc, kể từ ngày quyết định giao nhiệm vụ cho chi nhánh;

d) Không thông báo bằng văn bản hoặc qua Sàn giao dịch việc làm quốc gia cho Sở Nội vụ nơi đặt trụ sở chi nhánh về địa điểm mới trong thời hạn 10 ngày làm việc, trước ngày thực hiện chuyển địa điểm trong trường hợp doanh nghiệp chuyển địa điểm đặt trụ sở chi nhánh.

2. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với chi nhánh doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm có hành vi không niêm yết công khai quyết định của doanh nghiệp giao nhiệm vụ cho chi nhánh hoạt động dịch vụ việc làm tại trụ sở chi nhánh.

3. Phạt tiền từ 3.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm có một trong các hành vi sau đây:

a) Không cập nhật kết quả trên Sàn giao dịch việc làm quốc gia trong thời hạn 20 ngày làm việc, kể từ ngày người sử dụng lao động thông báo tuyển dụng người lao động;

b) Không thực hiện theo dõi tình trạng việc làm của người lao động do doanh nghiệp đã giới thiệu trong thời gian 01 tháng hoặc trong thời hạn thực hiện hợp đồng lao động đối với những trường hợp người lao động giao kết hợp đồng lao động dưới 01 tháng;

c) Không lập, cập nhật, quản lý dữ liệu người lao động đăng ký tư vấn, giới thiệu việc làm; dữ liệu người sử dụng lao động đăng ký tuyển lao động và thực hiện kết nối, chia sẻ thông tin, dữ liệu theo hướng dẫn của Bộ Nội vụ;

d) Không bảo đảm an toàn, bảo mật dữ liệu cá nhân, dữ liệu lao động, dữ liệu giao dịch việc làm theo quy định của pháp luật;

đ) Doanh nghiệp hoạt động kinh doanh dịch vụ việc làm theo phương thức thương mại điện tử không thực hiện kết nối, chia sẻ, đồng bộ thông tin, dữ liệu trên Sàn giao dịch việc làm quốc gia khi bảo đảm các điều kiện theo quy định của pháp luật về thương mại điện tử.

4. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm có một trong các hành vi sau đây:

a) Không thông báo công khai trên phương tiện thông tin đại chúng về địa điểm, lĩnh vực hoạt động, tên người đại diện theo pháp luật thực hiện hoạt động dịch vụ việc làm, trang thông tin điện tử (website) (nếu có), email, số điện thoại liên hệ trong thời hạn 20 ngày làm việc, kể từ ngày bắt đầu hoạt động dịch vụ việc làm;

b) Không thông báo cho Sở Nội vụ nơi doanh nghiệp đặt trụ sở chính thông qua Sàn giao dịch việc làm quốc gia trong thời hạn 05 ngày làm việc trước ngày bắt đầu hoạt động dịch vụ việc làm hoặc chấm dứt hoạt động dịch vụ việc làm.

Điều 10. Vi phạm quy định về việc làm

1. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với tổ chức, cá nhân có hành vi phân biệt đối xử trong việc làm khi không xuất phát từ yêu cầu đặc thù của công việc và các hành vi duy trì, bảo vệ việc làm cho người lao động dễ bị tổn thương; trừ các hành vi phân biệt đối xử quy định tại điểm a khoản 2 Điều 11, điểm d khoản 1 Điều 19, khoản 2 Điều 34, khoản 1 Điều 40 và điểm a khoản 2 Điều 41 của Nghị định này.

2. Phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng đối với tổ chức, cá nhân có hành vi khai thác, chia sẻ, sử dụng trái phép thông tin, dữ liệu trong cơ sở dữ liệu về người lao động và thông tin về thị trường lao động chưa được cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền công bố, phổ biến mà không bị truy cứu trách nhiệm hình sự.

3. Phạt tiền từ 45.000.000 đồng đến 60.000.000 đồng đối với hành vi hoạt động dịch vụ việc làm mà không phải là tổ chức dịch vụ việc làm được thành lập hợp pháp.

4. Phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 70.000.000 đồng đối với tổ chức, cá nhân có một trong các hành vi sau đây:

a) Gian lận, giả mạo hồ sơ trong việc thực hiện chính sách về việc làm, đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia mà không bị truy cứu trách nhiệm hình sự hoặc chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự;

b) Lợi dụng hoạt động dịch vụ việc làm xâm phạm đến chủ quyền quốc gia, quốc phòng, an ninh, lợi ích quốc gia, dân tộc, trật tự, an toàn xã hội, lợi ích công cộng, quyền và lợi ích hợp pháp của cơ quan, tổ chức, cá nhân mà không bị truy cứu trách nhiệm hình sự;

c) Mua bán, trao đổi, chiếm đoạt trái phép thông tin, dữ liệu trong cơ sở dữ liệu về người lao động và thông tin về thị trường lao động chưa được cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền công bố, phổ biến mà không bị truy cứu trách nhiệm hình sự.

5. Hình thức xử phạt bổ sung

Tịch thu tang vật vi phạm hành chính là hồ sơ giả mạo đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm a khoản 4 Điều này.

6. Biện pháp khắc phục hậu quả

Buộc trả lại cho cá nhân, tổ chức sử dụng dịch vụ việc làm khoản tiền đã thu của cá nhân, tổ chức sử dụng dịch vụ việc làm và khoản tiền lãi của số tiền này tính theo mức lãi suất tiền gửi không kỳ hạn cao nhất của các ngân hàng thương mại nhà nước công bố tại thời điểm xử phạt đối với hành vi vi phạm quy định tại khoản 3 Điều này.

Điều 11. Vi phạm quy định về tuyển dụng, quản lý lao động

1. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Không khai trình việc sử dụng lao động theo quy định;

b) Thu tiền của người lao động tham gia tuyển dụng lao động;

c) Không thể hiện, nhập đầy đủ thông tin về người lao động vào sổ quản lý lao động kể từ ngày người lao động bắt đầu làm việc;

d) Không xuất trình sổ quản lý lao động khi cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền yêu cầu.

2. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với tổ chức, cá nhân có một trong các hành vi sau đây:

a) Phân biệt đối xử trong lao động trừ các hành vi phân biệt đối xử quy định tại khoản 1 Điều 10, điểm d khoản 1 Điều 19, khoản 2 Điều 34, khoản 1 Điều 40 và điểm a khoản 2 Điều 41 của Nghị định này;

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

c) Không báo cáo tình hình thay đổi về lao động theo quy định;

d) Không lập sổ quản lý lao động hoặc lập sổ quản lý lao động không đúng thời hạn hoặc không đảm bảo các nội dung cơ bản theo quy định pháp luật.

3. Phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng đối với một trong các hành vi: lôi kéo; dụ dỗ; hứa hẹn; quảng cáo gian dối hoặc thủ đoạn khác để lừa gạt người lao động hoặc để tuyển dụng người lao động với mục đích bóc lột, cưỡng bức lao động nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự.

4. Biện pháp khắc phục hậu quả

Buộc người sử dụng lao động trả lại cho người lao động khoản tiền đã thu đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm b khoản 1 Điều này.

Điều 12. Vi phạm quy định về đăng ký, điều chỉnh thông tin đăng ký lao động

1. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng đối với người lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc có hành vi không cung cấp thông tin; cung cấp thông tin không đầy đủ hoặc cung cấp thông tin không chính xác theo quy định để làm căn cứ đăng ký lao động.

2. Phạt tiền đối với người sử dụng lao động có hành vi không thực hiện đăng ký, điều chỉnh thông tin đăng ký lao động cho người lao động khi nộp hồ sơ đăng ký, điều chỉnh thông tin tham gia bảo hiểm xã hội theo một trong các mức sau đây:

a) Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với vi phạm từ 01 người đến 50 người lao động;

b) Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với vi phạm từ 51 người đến 100 người lao động;

c) Từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với vi phạm từ 101 người lao động trở lên.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả

Buộc thực hiện việc đăng ký, điều chỉnh thông tin đăng ký lao động đối với hành vi vi phạm quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này.

Điều 13. Vi phạm quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

1. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động khi vi phạm một trong các hành vi sau đây:

a) Không thông báo hoặc thông báo không đúng thời hạn hoặc thông báo không đầy đủ nội dung theo quy định tại khoản 4 Điều 9 của Nghị định số 219/2025/NĐ-CP ngày 07 tháng 8 năm 2025 của Chính phủ quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam đối với trường hợp người lao động nước ngoài không phải làm thủ tục cấp giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động;

b) Không thông báo hoặc thông báo không đúng thời hạn hoặc thông báo không đầy đủ nội dung theo quy định tại khoản 5 Điều 9 của Nghị định số 219/2025/NĐ-CP ngày 07 tháng 8 năm 2025 của Chính phủ quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam đối với trường hợp người lao động nước ngoài đã được cấp giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động có nhu cầu làm việc cho người sử dụng lao động đó tại nhiều tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương;

c) Không thông báo hoặc thông báo không đúng thời hạn hoặc thông báo không đầy đủ nội dung theo quy định tại khoản 5 Điều 22 của Nghị định số 219/2025/NĐ-CP ngày 07 tháng 8 năm 2025 của Chính phủ quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam đối với trường hợp người lao động nước ngoài đã được cấp giấy phép lao động có nhu cầu làm việc cho người sử dụng lao động đó tại nhiều tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương.

2. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng khi vi phạm với mỗi người lao động nhưng tối đa không quá 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Sử dụng người lao động nước ngoài làm việc không đúng với nội dung ghi trên giấy phép lao động hoặc giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động;

b) Không thu hồi hoặc thu hồi không đúng thời hạn giấy phép lao động để nộp lại cơ quan có thẩm quyền đã cấp giấy phép lao động kèm theo văn bản báo cáo trường hợp thu hồi theo quy định tại khoản 1 Điều 31 của Nghị định số 219/2025/NĐ-CP ngày 07 tháng 8 năm 2025 của Chính phủ quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam;

c) Không nộp lại giấy phép lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 31 của Nghị định số 219/2025/NĐ-CP ngày 07 tháng 8 năm 2025 của Chính phủ quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam;

d) Không thu hồi hoặc thu hồi không đúng thời hạn giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động để nộp lại cơ quan có thẩm quyền đã cấp giấy xác nhận kèm theo văn bản báo cáo trường hợp thu hồi theo quy định tại khoản 1 Điều 33 của Nghị định số 219/2025/NĐ-CP ngày 07 tháng 8 năm 2025 của Chính phủ quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam;

đ) Không nộp lại giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 33 của Nghị định số 219/2025/NĐ-CP ngày 07 tháng 8 năm 2025 của Chính phủ quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

3. Phạt tiền từ 15.000.000 đồng đến 25.000.000 đồng đối với người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam có một trong các hành vi sau đây:

a) Làm việc nhưng không có giấy phép lao động hoặc không có giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động theo quy định của pháp luật;

b) Sử dụng giấy phép lao động hoặc giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động đã hết hiệu lực.

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

a) Sửa chữa, làm sai lệch văn bản, tài liệu trong hồ sơ đề nghị cấp, cấp lại, gia hạn giấy phép lao động, giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động đối với người lao động nước ngoài nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự;

b) Sử dụng giấy tờ, tài liệu giả mạo trong hồ sơ đề nghị cấp, cấp lại, gia hạn giấy phép lao động, giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động mà không bị truy cứu trách nhiệm hình sự.

5. Phạt tiền đối với người sử dụng lao động có hành vi sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam mà không có giấy phép lao động hoặc không có giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động hoặc sử dụng người lao động nước ngoài có giấy phép lao động đã hết hạn hoặc giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động đã hết hiệu lực theo một trong các mức sau đây:

a) Từ 30.000.000 đồng đến 45.000.000 đồng đối với vi phạm từ 01 người đến 10 người;

b) Từ 45.000.000 đồng đến 60.000.000 đồng đối với vi phạm từ 11 người đến 20 người;

c) Từ 60.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng đối với vi phạm từ 21 người trở lên.

6. Hình thức xử phạt bổ sung

a) Tịch thu tang vật là giấy tờ, văn bản bị sửa chữa, làm sai lệch hoặc giấy tờ, tài liệu giả mạo đối với hành vi vi phạm tại khoản 4 Điều này;

b) Trục xuất người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam khi vi phạm quy định tại khoản 3 và khoản 4 Điều này.

7. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Buộc thực hiện việc thông báo theo quy định đối với hành vi vi phạm tại điểm a, b và điểm c khoản 1 Điều này;

b) Buộc nộp lại giấy phép lao động, giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động đã được cấp cho cơ quan có thẩm quyền đã cấp giấy phép lao động, giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động đó đối với hành vi vi phạm quy định tại các điểm b, c, d, đ khoản 2, điểm b khoản 3 và khoản 4 Điều này.

Điều 14. Vi phạm quy định về tuyển dụng, sử dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam

1. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam khi có hành vi sử dụng người lao động Việt Nam nhưng không báo cáo định kỳ hoặc báo cáo không đúng nội dung hoặc báo cáo không đúng thời hạn cho cơ quan, tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam về tình hình tuyển dụng, sử dụng người lao động Việt Nam theo quy định của pháp luật.

2. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam khi có hành vi không thông báo bằng văn bản theo quy định của pháp luật cho cơ quan, tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam kể từ ngày ký kết hợp đồng lao động với người lao động Việt Nam hoặc kể từ ngày chấm dứt sử dụng lao động Việt Nam theo quy định của pháp luật.

3. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với người lao động Việt Nam khi có hành vi không thực hiện hoặc thực hiện không đúng thời hạn hoặc thực hiện không đầy đủ quy định về quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam.

4. Phạt tiền từ 3.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với người lao động Việt Nam khi có hành vi cố ý vi phạm sau khi đã được thông báo về việc thực hiện các quy định về quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam.

5. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam báo cáo tình hình tuyển dụng, sử dụng người lao động Việt Nam đối với hành vi vi phạm tại khoản 1 Điều này; thông báo bằng văn bản theo quy định của pháp luật đối với hành vi vi phạm tại khoản 2 Điều này;

b) Buộc người lao động Việt Nam thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ, trách nhiệm về quản lý lao động theo quy định của pháp luật đối với hành vi vi phạm tại khoản 3, khoản 4 Điều này.

Mục 2
VI PHẠM HÀNH CHÍNH VỀ ĐIỀU KIỆN LAO ĐỘNG VÀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Điều 15. Vi phạm quy định về giao kết hợp đồng lao động

1. Phạt tiền đối với người sử dụng lao động khi có một trong các hành vi: giao kết hợp đồng lao động không bằng văn bản với người lao động làm công việc có thời hạn từ đủ 01 tháng trở lên; giao kết hợp đồng lao động không bằng văn bản với người được ủy quyền giao kết hợp đồng lao động cho nhóm người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên làm công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng quy định tại khoản 2 Điều 18 của Bộ luật Lao động; giao kết không đúng loại hợp đồng lao động với người lao động; giao kết hợp đồng lao động không đầy đủ các nội dung chủ yếu của hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật theo một trong các mức sau đây:

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

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

c) Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với vi phạm từ 51 người đến 100 người lao động;

d) Từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động;

đ) Từ 20.000.000 đồng đến 25.000.000 đồng đối với vi phạm từ 301 người lao động trở lên.

2. Phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 25.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng hoặc chứng chỉ của người lao động khi giao kết hoặc thực hiện hợp đồng lao động;

b) Buộc người lao động thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động;

c) Giao kết hợp đồng lao động với người lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi mà không có sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện theo pháp luật của người đó.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc người sử dụng lao động giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người lao động khi có hành vi giao kết hợp đồng lao động không bằng văn bản với người lao động làm công việc có thời hạn từ đủ 01 tháng trở lên quy định tại khoản 1 Điều này;

b) Buộc người sử dụng lao động giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người được ủy quyền giao kết hợp đồng lao động cho nhóm người lao động làm công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng khi có hành vi không giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người được ủy quyền giao kết hợp đồng lao động cho nhóm người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên làm công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng quy định tại khoản 2 Điều 18 của Bộ luật Lao động được quy định tại khoản 1 Điều này;

c) Buộc người sử dụng lao động giao kết đúng loại hợp đồng với người lao động đối với hành vi giao kết không đúng loại hợp đồng lao động với người lao động quy định tại khoản 1 Điều này;

d) Buộc người sử dụng lao động trả lại bản chính giấy tờ tùy thân; văn bằng; chứng chỉ đã giữ của người lao động đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm a khoản 2 Điều này;

đ) Buộc người sử dụng lao động trả lại số tiền hoặc tài sản đã giữ của người lao động cộng với khoản tiền lãi của số tiền đã giữ của người lao động tính theo mức lãi suất tiền gửi không kỳ hạn cao nhất của các ngân hàng thương mại nhà nước công bố tại thời điểm xử phạt đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm b khoản 2 Điều này.

Điều 16. Vi phạm quy định về thử việc

1. Phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Thử việc đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn dưới 01 tháng;

b) Không thông báo kết quả thử việc cho người lao động khi thời gian thử việc kết thúc.

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

a) Yêu cầu người lao động thử việc quá 01 lần đối với một công việc;

b) Thử việc quá thời gian thỏa thuận hoặc vượt quá điều kiện quy định tại Điều 25 của Bộ luật Lao động;

c) Trả lương thử việc thấp hơn thỏa thuận hoặc thấp hơn 85% mức lương của công việc đó;

d) Không giao kết hợp đồng lao động khi thử việc đạt yêu cầu đối với trường hợp hai bên có giao kết hợp đồng thử việc.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc người sử dụng lao động trả đủ tiền lương của công việc đó cho người lao động khi có hành vi vi phạm quy định tại điểm a khoản 1, điểm a, b, c khoản 2 Điều này;

b) Buộc người sử dụng lao động giao kết hợp đồng lao động với người lao động khi có hành vi vi phạm quy định tại điểm d khoản 2 Điều này.

Điều 17. Vi phạm quy định về thực hiện hợp đồng lao động

1. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động nhưng không báo cho người lao động trước 03 ngày làm việc hoặc không thông báo hoặc thông báo không rõ thời hạn làm tạm thời hoặc bố trí công việc không phù hợp với sức khỏe, giới tính của người lao động.

2. Phạt tiền từ 3.000.000 đồng đến 7.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Bố trí người lao động làm việc ở địa điểm khác với địa điểm làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại Điều 29 của Bộ luật Lao động;

b) Không nhận lại người lao động trở lại làm việc sau khi hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động nếu hợp đồng lao động còn thời hạn, trừ trường hợp người sử dụng lao động và người lao động có thỏa thuận khác hoặc pháp luật có quy định khác;

c) Chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động không đúng lý do; thời hạn hoặc không có văn bản đồng ý của người lao động theo quy định của pháp luật.

3. Phạt tiền từ 15.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng đối với hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự.

4. Phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Cưỡng bức lao động hoặc ngược đãi người lao động nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự;

b) Buộc người lao động thực hiện hợp đồng lao động để trả nợ cho người sử dụng lao động.

5. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc người sử dụng lao động bố trí người lao động làm việc ở địa điểm đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động khi có hành vi vi phạm quy định tại điểm a khoản 2 Điều này;

b) Buộc người sử dụng lao động nhận lại người lao động trở lại làm việc sau khi hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác hoặc pháp luật có quy định khác và buộc trả lương cho người lao động trong những ngày không nhận người lao động trở lại làm việc sau khi hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm b khoản 2 Điều này;

c) Buộc người sử dụng lao động bố trí người lao động làm công việc đúng với hợp đồng lao động đã giao kết khi có hành vi vi phạm quy định tại điểm c khoản 2 Điều này;

d) Buộc xin lỗi công khai tại nơi cư trú, nơi làm việc, địa điểm khác hoặc trên phương tiện thông tin đại chúng, trừ trường hợp nạn nhân có đơn không yêu cầu.

Điều 18. Vi phạm quy định về sửa đổi, bổ sung, chấm dứt hợp đồng lao động

1. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi không thông báo bằng văn bản cho người lao động về việc chấm dứt hợp đồng lao động khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định của Bộ luật Lao động, trừ trường hợp quy định tại các khoản 4, 5, 6, 7 và 8 Điều 34 của Bộ luật Lao động.

2. Phạt tiền đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi: Sửa đổi thời hạn của hợp đồng bằng phụ lục hợp đồng lao động; không thực hiện đúng quy định về thời hạn thanh toán các khoản về quyền lợi của người lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động; không trả hoặc trả không đủ tiền trợ cấp thôi việc cho người lao động theo quy định của pháp luật; không trả hoặc trả không đủ tiền trợ cấp mất việc làm cho người lao động theo quy định của pháp luật; không trả hoặc trả không đủ tiền cho người lao động theo quy định của pháp luật khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật; không hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và trả lại cùng với bản chính giấy tờ khác đã giữ của người lao động sau khi chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật; không cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của người lao động nếu người lao động có yêu cầu sau khi chấm dứt hợp đồng lao động theo một trong các mức sau đây:

a) Từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng đối với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động;

b) Từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động;

c) Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với vi phạm từ 51 người đến 100 người lao động;

d) Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động;

đ) Từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với vi phạm từ 301 người lao động trở lên.

3. 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 đây:

a) Cho thôi việc đối với người lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế theo một trong các trường hợp sau: không trao đổi ý kiến trước với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động là thành viên; không thông báo trước 30 ngày cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh hoặc người lao động;

b) Trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế; khi chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã mà người sử dụng lao động có một trong các hành vi: không lập phương án sử dụng lao động; lập phương án sử dụng lao động nhưng không đầy đủ các nội dung chủ yếu theo quy định của pháp luật hoặc không trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở khi xây dựng phương án sử dụng lao động;

c) Sử dụng quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc nhưng không tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

4. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc người sử dụng lao động trả đủ tiền trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp mất việc làm cho người lao động cộng với khoản tiền lãi của số tiền chưa trả tính theo mức lãi suất tiền gửi không kỳ hạn cao nhất của các ngân hàng thương mại nhà nước công bố tại thời điểm xử phạt đối với hành vi không trả hoặc trả không đủ tiền trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp mất việc làm cho người lao động quy định tại khoản 2 Điều này;

b) Buộc người sử dụng lao động hoàn thành thủ tục xác nhận và trả lại những giấy tờ khác đã giữ của người lao động cho người lao động đối với hành vi không hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và trả lại cùng với bản chính giấy khác đã giữ của người lao động sau khi chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật quy định tại khoản 2 Điều này;

c) Buộc người sử dụng lao động trả cho người lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động của những ngày không báo trước khi có hành vi vi phạm về thời hạn báo trước quy định tại điểm a khoản 3 Điều này.

Điều 19. Vi phạm quy định về cho thuê lại lao động

1. Phạt tiền từ 3.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với bên thuê lại lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Không thông báo hoặc không hướng dẫn cho người lao động thuê lại biết một trong các nội dung sau: nội quy lao động; các yếu tố nguy hiểm; yếu tố có hại; các biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc và các quy chế khác của mình;

b) Không tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động thuê lại theo quy định của pháp luật;

c) Không kịp thời sơ cứu, cấp cứu cho người bị nạn; không khai báo hoặc điều tra tai nạn khi xảy ra tai nạn lao động, sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động đối với người lao động thuê lại theo quy định của pháp luật;

d) Phân biệt đối xử về điều kiện lao động đối với người lao động thuê lại so với người lao động của mình.

2. Phạt tiền từ 40.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng đối với bên thuê lại lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Sử dụng lao động thuê lại để làm những công việc không thuộc danh mục các công việc được thực hiện cho thuê lại lao động;

b) Sử dụng lao động thuê lại được cung cấp bởi doanh nghiệp không phải là doanh nghiệp cho thuê lại lao động;

c) Sử dụng lao động thuê lại để thay thế người lao động đang trong thời gian thực hiện quyền đình công, giải quyết tranh chấp lao động;

d) Sử dụng lao động thuê lại để thay thế người lao động bị cho thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ; vì lý do kinh tế hoặc chia; tách; hợp nhất; sáp nhập;

đ) Chuyển người lao động thuê lại cho người sử dụng lao động khác;

e) Sử dụng lao động thuê lại nhưng không có thỏa thuận cụ thể về trách nhiệm bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp của người lao động thuê lại với doanh nghiệp cho thuê lại lao động;

g) Sử dụng lao động thuê lại không thuộc một trong các trường hợp sau: đáp ứng tạm thời sự gia tăng đột ngột về nhu cầu sử dụng lao động trong khoảng thời gian nhất định; thay thế người lao động trong thời gian nghỉ thai sản, bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc phải thực hiện các nghĩa vụ công dân; có nhu cầu sử dụng lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao.

3. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với doanh nghiệp cho thuê lại lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Không lập hồ sơ ghi rõ số lao động đã cho thuê lại, bên thuê lại lao động;

b) Không báo cáo tình hình cho thuê lại lao động theo quy định của pháp luật;

c) Không phối hợp với bên thuê lại lao động trong việc điều tra tai nạn lao động làm bị thương nặng một người lao động thuê lại theo quy định của pháp luật;

d) Không thông báo cho người lao động thuê lại các nội dung về đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động trong hợp đồng cho thuê lại lao động;

đ) Không cử người thường xuyên giám sát, phối hợp hoặc kiểm tra việc đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động thuê lại của bên thuê lại lao động;

e) Không lưu giữ hồ sơ về an toàn, vệ sinh lao động có liên quan đến người lao động thuê lại theo quy định của pháp luật.

4. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với doanh nghiệp cho thuê lại lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Không thực hiện thông báo hoạt động cho thuê lại lao động với cơ quan nhà nước có thẩm quyền theo quy định của pháp luật, trừ trường hợp doanh nghiệp có giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động còn hiệu lực;

b) Không thực hiện thông báo chấm dứt hoạt động cho thuê lại lao động với cơ quan nhà nước có thẩm quyền theo quy định của pháp luật.

5. Phạt tiền đối với doanh nghiệp cho thuê lại lao động có một trong các hành vi: trả lương cho người lao động thuê lại thấp hơn tiền lương của người lao động có cùng trình độ, làm cùng công việc hoặc công việc có giá trị như nhau của bên thuê lại lao động; không thực hiện đúng các chế độ với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật; không thông báo hoặc thông báo sai sự thật cho người lao động biết nội dung của hợp đồng cho thuê lại lao động theo một trong các mức sau đây:

a) Từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động;

b) Từ 20.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng đối với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động;

c) Từ 40.000.000 đồng đến 60.000.000 đồng đối với vi phạm từ 51 người đến 100 người lao động;

d) Từ 60.000.000 đồng đến 80.000.000 đồng đối với vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động;

đ) Từ 80.000.000 đồng đến 100.000.000 đồng đối với vi phạm từ 301 người lao động trở lên.

6. Phạt tiền từ 80.000.000 đồng đến 100.000.000 đồng đối với doanh nghiệp cho thuê lại lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Cho thuê lại lao động để thực hiện công việc không thuộc danh mục các công việc được thực hiện cho thuê lại lao động;

b) Cho thuê lại lao động đối với người lao động vượt quá 12 tháng;

c) Không đảm bảo việc thực hiện ký quỹ theo quy định của pháp luật.

7. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc doanh nghiệp cho thuê lại lao động thực hiện thông báo hoạt động cho thuê lại lao động hoặc thông báo chấm dứt hoạt động cho thuê lại lao động với cơ quan nhà nước có thẩm quyền khi có hành vi vi phạm quy định tại khoản 4 Điều này;

b) Buộc doanh nghiệp cho thuê lại lao động trả khoản tiền lương chênh lệch cho người lao động khi có hành vi trả lương cho người lao động thuê lại thấp hơn tiền lương của người lao động có cùng trình độ, làm cùng công việc hoặc công việc có giá trị như nhau của bên thuê lại lao động quy định tại khoản 5 Điều này.

Điều 20. Vi phạm quy định về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề

1. Phạt tiền đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi: không đào tạo cho người lao động trước khi chuyển người lao động sang làm nghề khác cho mình; hợp đồng đào tạo nghề không có các nội dung chủ yếu theo quy định tại khoản 2 Điều 62 của Bộ luật Lao động; thu học phí của người học nghề, tập nghề để làm việc cho mình; không ký hợp đồng đào tạo với người học nghề, tập nghề để làm việc cho mình đối với trường hợp người sử dụng lao động không phải đăng ký hoạt động giáo dục nghề nghiệp theo quy định tại khoản 3 Điều 61 của Bộ luật Lao động; không trả lương cho người học nghề, tập nghề trong thời gian họ học nghề, tập nghề mà trực tiếp hoặc tham gia lao động; không ký kết hợp đồng lao động đối với người học nghề, người tập nghề khi hết thời hạn học nghề, tập nghề và đủ các điều kiện theo quy định của Bộ luật Lao động theo một trong các mức sau đây:

a) Từ 500.000 đồng đến 2.000.000 đồng đối với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động;

b) Từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động;

c) Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với vi phạm từ 51 người đến 100 người lao động;

d) Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động;

đ) Từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với vi phạm từ 301 người lao động trở lên.

2. Phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

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

b) Tuyển người dưới 14 tuổi vào học nghề, tập nghề, trừ những nghề, công việc được pháp luật cho phép;

c) Tuyển người vào tập nghề để làm việc cho mình với thời hạn tập nghề quá 03 tháng.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc người sử dụng lao động trả lại học phí đã thu của người học nghề, tập nghề để làm việc cho mình khi có hành vi thu học phí của người học nghề, tập nghề để làm việc cho mình quy định tại khoản 1 Điều này;

b) Buộc người sử dụng lao động trả lương cho người học nghề, người tập nghề khi có hành vi không trả lương cho người học nghề, tập nghề trong thời gian học nghề, tập nghề mà trực tiếp hoặc tham gia lao động quy định tại khoản 1 Điều này;

c) Buộc người sử dụng lao động nộp vào ngân sách nhà nước số lợi bất hợp pháp có được đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm a khoản 2 Điều này;

d) Buộc người sử dụng lao động chấm dứt việc học nghề, tập nghề đối với người dưới 14 tuổi; thanh toán đầy đủ tiền lương, chi phí học nghề, tập nghề và các quyền lợi khác theo thỏa thuận (nếu có) đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm b khoản 2 Điều này.

Điều 21. Vi phạm quy định về đối thoại tại nơi làm việc

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 đây:

1. Không xây dựng, ban hành hoặc sửa đổi, bổ sung quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc theo quy định của pháp luật.

2. Không tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc; không thực hiện đối thoại khi có yêu cầu; không phối hợp tổ chức hội nghị người lao động theo quy định của pháp luật.

3. Không công khai nội dung chính của đối thoại hoặc quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc hoặc các nội dung phải công khai gồm: danh sách thành viên đại diện tham gia đối thoại của bên người sử dụng lao động và bên người lao động; tình hình sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động; nội quy lao động, thang lương, bảng lương, định mức lao động, nội quy, quy chế và các văn bản quy định khác của người sử dụng lao động liên quan đến quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm của người lao động; các thỏa ước lao động tập thể mà người sử dụng lao động tham gia; việc trích lập, sử dụng quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi và các quỹ do người lao động đóng góp (nếu có); việc trích nộp kinh phí công đoàn, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp; tình hình thực hiện thi đua, khen thưởng, kỷ luật, giải quyết khiếu nại, tố cáo liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động; nội dung khác theo quy định của pháp luật.

4. Không bố trí địa điểm, thời gian và các điều kiện vật chất cần thiết khác để tổ chức các cuộc đối thoại tại nơi làm việc.

5. Không cử hoặc cử không đúng thành phần đại diện bên người sử dụng lao động tham gia đối thoại tại nơi làm việc theo quy định.

6. Không tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (nếu có) và nhóm đại diện đối thoại của người lao động (nếu có) khi xây dựng, sửa đổi, bổ sung quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.

7. Không báo cáo tình hình thực hiện đối thoại và quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc với cơ quan quản lý nhà nước về lao động khi được yêu cầu.

Điều 22. Vi phạm quy định về thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể

1. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Không gửi thỏa ước lao động tập thể đến Sở Nội vụ nơi đặt trụ sở chính;

b) Không trả chi phí cho việc thương lượng; ký kết; sửa đổi, bổ sung; gửi; công bố thỏa ước lao động tập thể;

c) Cung cấp thông tin không đúng thời hạn theo quy định hoặc cung cấp thông tin sai lệch về: tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh; nội dung khác liên quan trực tiếp đến nội dung thương lượng theo quy định khi đại diện người lao động yêu cầu để tiến hành thương lượng tập thể;

d) Không công bố thỏa ước lao động tập thể đã được ký kết cho người lao động biết.

2. Phạt tiền từ 3.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Không cung cấp thông tin về: tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh; nội dung khác liên quan trực tiếp đến nội dung thương lượng theo quy định khi đại diện người lao động yêu cầu để tiến hành thương lượng tập thể;

b) Không bố trí thời gian, địa điểm hoặc các điều kiện cần thiết để tổ chức các phiên họp thương lượng tập thể.

3. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động khi có một trong các hành vi sau:

a) Từ chối thương lượng tập thể khi nhận được yêu cầu của bên yêu cầu thương lượng;

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

c) Gây khó khăn, cản trở hoặc can thiệp vào quá trình tổ chức đại diện người lao động thảo luận, lấy ý kiến người lao động, lấy ý kiến biểu quyết về dự thảo thỏa ước lao động tập thể.

4. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với hành vi của bên thương lượng tập thể từ chối đại diện thương lượng do bên kia mời theo quy định tại khoản 3 Điều 69 của Bộ luật Lao động.

Điều 23. Vi phạm quy định về tiền lương

1. 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 đây:

a) Không công bố công khai tại nơi làm việc trước khi thực hiện: thang lương, bảng lương; mức lao động; quy chế thưởng;

b) Không xây dựng thang lương, bảng lương hoặc định mức lao động; không áp dụng thử mức lao động trước khi ban hành chính thức;

c) Không tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở khi xây dựng thang lương, bảng lương; định mức lao động; quy chế thưởng;

d) Không thông báo bảng kê trả lương hoặc có thông báo bảng kê trả lương cho người lao động nhưng không đúng theo quy định;

đ) Không trả lương bình đẳng hoặc phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau.

2. Phạt tiền đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi: trả lương không đúng hạn theo quy định của pháp luật; không trả hoặc trả không đủ tiền lương cho người lao động theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động; không trả hoặc trả không đủ tiền lương làm thêm giờ; không trả hoặc trả không đủ tiền lương làm việc vào ban đêm; không trả hoặc trả không đủ tiền lương ngừng việc cho người lao động theo quy định của pháp luật; hạn chế hoặc can thiệp vào quyền tự quyết chi tiêu lương của người lao động; ép buộc người lao động chi tiêu lương vào việc mua hàng hóa, sử dụng dịch vụ của người sử dụng lao động hoặc của đơn vị khác mà người sử dụng lao động chỉ định; khấu trừ tiền lương của người lao động không đúng quy định của pháp luật; không trả hoặc trả không đủ tiền lương theo quy định cho người lao động khi tạm thời chuyển người lao động sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động hoặc trong thời gian đình công; không trả hoặc trả không đủ tiền lương của người lao động trong những ngày chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm khi người lao động thôi việc, bị mất việc làm; không tạm ứng

hoặc tạm ứng không đủ tiền lương cho người lao động trong thời gian bị tạm đình chỉ công việc theo quy định của pháp luật; không trả đủ tiền lương cho người lao động cho thời gian bị tạm đình chỉ công việc trong trường hợp người lao động không bị xử lý kỷ luật lao động theo một trong các mức sau đây:

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

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

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

d) Từ 30.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng đối với vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động;

đ) Từ 40.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng đối với vi phạm từ 301 người lao động trở lên.

3. Phạt tiền đối với người sử dụng lao động khi có hành vi trả lương cho người lao động thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định theo các mức sau đây:

a) Từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng đối với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động;

b) Từ 30.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng đối với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động;

c) Từ 50.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng đối với vi phạm từ 51 người lao động trở lên.

4. Phạt tiền đối với người sử dụng lao động khi có hành vi không trả hoặc trả không đủ cùng lúc với kỳ trả lương một khoản tiền cho người lao động tương đương với mức người sử dụng lao động đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật theo một trong các mức sau đây:

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

b) Từ 5.000.000 đồng đến 8.000.000 đồng đối với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động;

c) Từ 8.000.000 đồng đến 12.000.000 đồng đối với vi phạm từ 51 người đến 100 người lao động;

d) Từ 12.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động;

đ) Từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với vi phạm từ 301 người lao động trở lên.

5. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc người sử dụng lao động trả đủ tiền lương cộng với khoản tiền lãi của số tiền lương chậm trả, trả thiếu cho người lao động tính theo mức lãi suất tiền gửi không kỳ hạn cao nhất của các ngân hàng thương mại nhà nước công bố tại thời điểm xử phạt đối với hành vi vi phạm quy định tại khoản 2, khoản 3 Điều này;

b) Buộc người sử dụng lao động trả đủ khoản tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cộng với khoản tiền lãi của số tiền đó tính theo mức lãi suất tiền gửi không kỳ hạn cao nhất của các ngân hàng thương mại nhà nước công bố tại thời điểm xử phạt cho người lao động đối với hành vi vi phạm quy định tại khoản 4 Điều này.

Điều 24. Vi phạm quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

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

a) Không bảo đảm cho người lao động nghỉ việc riêng hoặc nghỉ không hưởng lương theo quy định của pháp luật;

b) Không thông báo bằng văn bản cho Sở Nội vụ nơi tổ chức làm thêm giờ và nơi đặt trụ sở chính về việc tổ chức làm thêm giờ từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm.

2. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi vi phạm quy định của pháp luật về nghỉ hằng tuần hoặc nghỉ hằng năm hoặc nghỉ lễ, tết.

3. Phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 25.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Thực hiện thời giờ làm việc bình thường quá số giờ làm việc theo quy định của pháp luật;

b) Huy động người lao động làm thêm giờ mà không được sự đồng ý của người lao động, trừ trường hợp theo quy định tại Điều 108 của Bộ luật Lao động.

4. Phạt tiền đối với người sử dụng lao động khi có một trong các hành vi: không đảm bảo cho người lao động nghỉ trong giờ làm việc hoặc nghỉ chuyển ca theo quy định của pháp luật; huy động người lao động làm thêm giờ vượt quá số giờ theo quy định của pháp luật theo một trong các mức sau đây:

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

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

c) Từ 20.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng đối với vi phạm từ 51 người đến 100 người lao động;

d) Từ 40.000.000 đồng đến 60.000.000 đồng đối với vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động;

đ) Từ 60.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng đối với vi phạm từ 301 người lao động trở lên.

Điều 25. Vi phạm quy định về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

1. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động không thông báo nội quy lao động đến toàn bộ người lao động hoặc không niêm yết những nội dung chính của nội quy lao động ở những nơi cần thiết 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 đây:

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

b) Không đăng ký nội quy lao động theo quy định của pháp luật;

c) Không tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trước khi ban hành hoặc sửa đổi, bổ sung nội quy lao động;

d) Sử dụng nội quy lao động chưa có hiệu lực hoặc đã hết hiệu lực;

đ) Xử lý kỷ luật lao động, bồi thường thiệt hại không đúng trình tự; thủ tục; thời hiệu theo quy định của pháp luật;

e) Tạm đình chỉ công việc quá thời hạn theo quy định của pháp luật;

g) Trước khi đình chỉ công việc của người lao động, người sử dụng lao động không tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động đang bị xem xét tạm đình chỉ công việc làm thành viên.

3. Phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động khi có một trong các hành vi sau đây:

a) Xâm phạm sức khỏe, tính mạng của người lao động khi xử lý kỷ luật lao động nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự;

b) Xâm phạm danh dự, uy tín hoặc nhân phẩm của người lao động khi xử lý kỷ luật lao động mà không truy cứu trách nhiệm hình sự;

c) Dùng hình thức phạt tiền hoặc cắt lương thay việc xử lý kỷ luật lao động;

d) Xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động có hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động hoặc không thỏa thuận trong hợp đồng lao động đã giao kết hoặc pháp luật về lao động không quy định;

đ) Áp dụng nhiều hình thức kỷ luật lao động đối với một hành vi vi phạm kỷ luật lao động;

e) Xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động đang trong thời gian: nghỉ ốm đau; nghỉ điều dưỡng; nghỉ việc được sự đồng ý của người sử dụng lao động; đang bị tạm giữ; đang bị tạm giam; đang chờ kết quả của cơ quan có thẩm quyền điều tra, xác minh và kết luận đối với hành vi vi phạm được quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 125 của Bộ luật Lao động.

4. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc người sử dụng lao động nhận người lao động trở lại làm việc và trả đủ tiền lương theo hợp đồng lao động cho người lao động tương ứng với những ngày nghỉ việc khi người sử dụng lao động áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải thuộc hành vi vi phạm quy định tại điểm đ khoản 2, điểm d khoản 3 Điều này;

b) Buộc người sử dụng lao động trả đủ tiền lương những ngày tạm đình chỉ công việc đối với người lao động khi có hành vi quy định tại điểm e, g khoản 2 Điều này;

c) Buộc người sử dụng lao động xin lỗi công khai đối với người lao động và trả toàn bộ chi phí điều trị, tiền lương cho người lao động trong thời gian điều trị nếu việc xâm phạm gây tổn thương về thân thể người lao động đến mức phải điều trị tại cơ sở y tế khi vi phạm quy định tại điểm a khoản 3 Điều này;

d) Buộc người sử dụng lao động trả lại khoản tiền đã thu hoặc trả đủ tiền lương cho người lao động đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm c khoản 3 Điều này.

Điều 26. Vi phạm quy định về lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới

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

a) Không bảo đảm thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới theo một trong các trường hợp sau nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự: tuyển dụng; bố trí; sắp xếp việc làm; đào tạo; thời giờ làm việc; thời giờ nghỉ ngơi; tiền lương; các chế độ khác;

b) Không tham khảo ý kiến của lao động nữ hoặc đại diện của họ khi quyết định những vấn đề có liên quan đến quyền và lợi ích của lao động nữ.

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

a) Sử dụng người lao động mang thai từ tháng thứ 07 hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo làm thêm giờ hoặc làm việc ban đêm hoặc đi công tác xa;

b) Sử dụng người lao động đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi làm thêm giờ hoặc làm việc ban đêm hoặc đi công tác xa, trừ trường hợp được người lao động đồng ý;

c) Không thực hiện việc chuyển công việc hoặc giảm giờ làm đối với lao động nữ làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc làm nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con khi mang thai mà người lao động đã thông báo với người sử dụng lao động biết theo quy định tại khoản 2 Điều 137 của Bộ luật Lao động, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác;

d) Không cho lao động nữ nghỉ 30 phút mỗi ngày trong thời gian hành kinh trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác;

đ) Không cho lao động nữ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi nghỉ 60 phút mỗi ngày trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác;

e) Không bảo đảm việc làm cho người lao động theo quy định tại Điều 140 của Bộ luật Lao động;

g) Không ưu tiên giao kết hợp đồng lao động mới đối với trường hợp hợp đồng lao động hết hạn trong thời gian lao động nữ mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi;

h) Xử lý kỷ luật lao động đối với lao động nữ đang trong thời gian mang thai hoặc nghỉ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội; xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi;

i) Sa thải người lao động hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết hoặc người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động hoặc bị cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự;

k) Không cung cấp đầy đủ thông tin về tính chất nguy hiểm, nguy cơ, yêu cầu của công việc để người lao động lựa chọn và không đảm bảo điều kiện an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động theo quy định khi sử dụng họ làm công việc thuộc danh mục nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con;

l) Không lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ tại nơi làm việc khi sử dụng từ 1.000 người lao động nữ trở lên.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc người sử dụng lao động trả tiền lương cho người lao động nữ tương ứng với thời gian người lao động nữ không được nghỉ trong thời gian hành kinh theo quy định của pháp luật khi có hành vi vi phạm quy định tại điểm d khoản 2 Điều này;

b) Buộc người sử dụng lao động trả tiền lương cho người lao động nữ tương ứng với thời gian người lao động nữ không được nghỉ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi theo quy định của pháp luật đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm đ khoản 2 Điều này;

c) Buộc người sử dụng lao động nhận người lao động trở lại làm việc khi có hành vi vi phạm quy định tại điểm i khoản 2 Điều này.

Điều 27. Vi phạm quy định về lao động chưa thành niên

1. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi không lập sổ theo dõi riêng hoặc có lập sổ theo dõi riêng nhưng không ghi đầy đủ nội dung theo quy định tại khoản 3 Điều 144 của Bộ luật Lao động khi sử dụng lao động chưa thành niên hoặc không xuất trình sổ theo dõi khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền yêu cầu.

2. Phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 25.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Sử dụng lao động chưa thành niên mà chưa có sự đồng ý của cha, mẹ hoặc người giám hộ của người chưa thành niên đó;

b) Sử dụng người chưa đủ 15 tuổi làm việc mà: giao kết hợp đồng lao động không bằng văn bản với người chưa đủ 15 tuổi và người đại diện theo pháp luật của người đó; bố trí thời giờ làm việc ảnh hưởng đến thời gian học tập của người chưa đủ 15 tuổi; không có giấy khám sức khỏe của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền xác nhận sức khỏe của người chưa đủ 15 tuổi phù hợp với công việc; không tổ chức kiểm tra sức khỏe định kỳ ít nhất 01 lần trong 06 tháng hoặc không bảo đảm điều kiện làm việc, an toàn, vệ sinh lao động phù hợp với lứa tuổi;

c) Sử dụng lao động chưa thành niên làm việc quá thời giờ làm việc quy định tại Điều 146 của Bộ luật Lao động;

d) Sử dụng người chưa đủ 15 tuổi làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm;

đ) Sử dụng người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi làm thêm giờ hoặc làm việc vào ban đêm trong những nghề, công việc không được pháp luật cho phép.

3. Phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Sử dụng người từ 13 tuổi đến chưa đủ 15 tuổi làm công việc ngoài danh mục được pháp luật cho phép theo quy định tại khoản 3 Điều 143 của Bộ luật Lao động;

b) Sử dụng người chưa đủ 13 tuổi làm công việc ngoài danh mục được pháp luật cho phép theo quy định tại khoản 3 Điều 145 của Bộ luật Lao động hoặc sử dụng người chưa đủ 13 tuổi làm công việc được pháp luật cho phép mà chưa được sự đồng ý của cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh;

c) Sử dụng người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi làm các công việc bị cấm hoặc làm việc tại nơi làm việc bị cấm quy định tại Điều 147 của Bộ luật Lao động nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự.

Điều 28. Vi phạm quy định về lao động là người giúp việc gia đình

1. Phạt cảnh cáo đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Không giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với lao động là người giúp việc gia đình;

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

2. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Không thông báo cho Ủy ban nhân dân xã, phường, đặc khu việc sử dụng lao động hoặc chấm dứt việc sử dụng lao động là người giúp việc gia đình theo quy định;

b) Đã bị xử phạt cảnh cáo đối với các hành vi vi phạm quy định tại khoản 1 Điều này nhưng lại tiếp tục vi phạm.

3. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Giữ giấy tờ tùy thân của lao động là người giúp việc gia đình;

b) Không trả cho lao động là người giúp việc gia đình khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật để người lao động chủ động tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

4. Phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động, hoặc dùng vũ lực đối với người lao động là người giúp việc gia đình nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự.

5. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với lao động là người giúp việc gia đình khi vi phạm quy định tại điểm a khoản 1 Điều này;

b) Buộc người sử dụng lao động trả đủ tiền tàu xe đi đường cho lao động là người giúp việc gia đình đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm b khoản 1 Điều này;

c) Buộc người sử dụng lao động trả lại giấy tờ tùy thân cho lao động là người giúp việc gia đình đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm a khoản 3 Điều này;

d) Buộc người sử dụng lao động trả đủ tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho lao động là người giúp việc gia đình khi vi phạm quy định tại điểm b khoản 3 Điều này.

Điều 29. Vi phạm quy định về người lao động cao tuổi, người khuyết tật

1. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng khi vi phạm với mỗi người lao động đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi:

a) Không tham khảo ý kiến của người lao động là người khuyết tật khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của họ;

b) Sử dụng người lao động là người khuyết tật nhẹ suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên hoặc khuyết tật nặng hoặc khuyết tật đặc biệt nặng làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, trừ trường hợp người lao động là người khuyết tật đồng ý.

2. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi sử dụng người lao động cao tuổi làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có ảnh hưởng xấu tới sức khỏe người lao động cao tuổi, trừ trường hợp bảo đảm các điều kiện làm việc an toàn.

Điều 30. Vi phạm quy định về đình công

1. Phạt cảnh cáo đối với người lao động có hành vi tham gia đình công sau khi có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

2. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng đối với người lao động có một trong các hành vi sau đây:

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

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

c) Dùng bạo lực; hủy hoại máy, thiết bị hoặc tài sản của người sử dụng lao động nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự.

3. 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 đây:

a) 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;

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

c) Đóng cửa tạm thời nơi làm việc trong trường hợp theo quy định tại Điều 206 của Bộ luật Lao động;

d) Gây khó khăn, cản trở hoặc can thiệp vào quá trình tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở lấy ý kiến về đình công.

4. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc người sử dụng lao động nhận lại người lao động, người lãnh đạo đình công khi chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động, người lãnh đạo đình công hoặc hủy quyết định xử lý kỷ luật lao động, 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 và trả đủ tiền lương cho người lao động trong thời gian chấm dứt hợp đồng lao động đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm a khoản 3 Điều này;

b) Buộc người sử dụng lao động trả lương cho người lao động trong những ngày đóng cửa tạm thời nơi làm việc đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm c khoản 3 Điều này.

Mục 3
HÀNH VI VI PHẠM VỀ AN TOÀN, VỆ SINH LAO ĐỘNG

Điều 31. Vi phạm quy định về báo cáo công tác an toàn, vệ sinh lao động

1. Phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với người lao động có hành vi không báo cáo kịp thời với người có trách nhiệm khi phát hiện nguy cơ xảy ra sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động, tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp.

2. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi không báo cáo hoặc báo cáo không đúng thời hạn về công tác an toàn, vệ sinh lao động theo quy định của pháp luật.

3. 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: không thống kê tai nạn lao động; không báo cáo định kỳ hoặc báo cáo không đầy đủ hoặc báo cáo không chính xác hoặc báo cáo không đúng thời hạn về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; không báo cáo định kỳ hoặc báo cáo không đầy đủ hoặc báo cáo không chính xác hoặc báo cáo không đúng thời hạn về sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động nghiêm trọng theo quy định của pháp luật.

Điều 32. Vi phạm quy định về các biện pháp đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động

Phạt tiền đối với hành vi vi phạm quy định về các biện pháp đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự như sau:

1. Phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi không lập hồ sơ vệ sinh môi trường lao động đối với các yếu tố có hại, phòng chống bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật.

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 đây:

a) Không xây dựng, ban hành hoặc không tổ chức thực hiện kế hoạch, nội quy, quy trình bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc hoặc khi xây dựng không lấy ý kiến Ban chấp hành công đoàn cơ sở;

b) Không bố trí bộ phận hoặc người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động hoặc bố trí người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động nhưng người đó không đáp ứng đủ điều kiện theo quy định của pháp luật; không bố trí bộ phận hoặc người làm công tác y tế hoặc không ký hợp đồng với cơ sở khám bệnh, chữa bệnh đủ năng lực theo quy định hoặc bố trí người làm công tác y tế nhưng người đó không đáp ứng đủ điều kiện theo quy định của pháp luật;

c) Không bố trí đủ lực lượng sơ cứu, cấp cứu tại nơi làm việc theo quy định;

d) Không tổ chức huấn luyện cho lực lượng sơ cứu, cấp cứu tại nơi làm việc hoặc tổ chức huấn luyện nhưng không đảm bảo theo quy định.

3. Phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 25.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Không định kỳ kiểm tra, bảo dưỡng máy, thiết bị, nhà xưởng, kho tàng theo quy định;

b) Không trang bị các thiết bị an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc theo quy định;

c) Không xây dựng, ban hành kế hoạch xử lý sự cố hoặc ứng cứu khẩn cấp tại nơi làm việc;

d) Không lập phương án về các biện pháp bảo đảm an toàn, 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, vệ sinh lao động;

đ) Không điều tra tai nạn lao động thuộc trách nhiệm theo quy định của pháp luật; không khai báo hoặc khai báo không kịp thời hoặc khai báo sai sự thật về tai nạn lao động; không khai báo hoặc khai báo không kịp thời hoặc khai báo sai sự thật sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động nghiêm trọng;

e) Không bảo đảm đủ buồng tắm, buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc theo quy định của pháp luật;

g) Không trang bị phương tiện kỹ thuật, y tế để đảm bảo ứng cứu, sơ cứu kịp thời khi xảy ra sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động nghiêm trọng hoặc gây tai nạn lao động;

h) Không cung cấp tài liệu, đồ vật, phương tiện có liên quan đến vụ tai nạn lao động theo yêu cầu của đoàn điều tra tai nạn lao động cấp tỉnh, đoàn điều tra tai nạn cấp trung ương.

4. Phạt tiền đối với người sử dụng lao động có hành vi không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ chế độ bảo hộ lao động; chế độ chăm sóc sức khỏe đối với người lao động làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo quy định của pháp luật theo một trong các mức sau đây:

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

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

c) Từ 20.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng đối với vi phạm từ 51 người đến 100 người lao động;

d) Từ 40.000.000 đồng đến 60.000.000 đồng đối với vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động;

đ) Từ 60.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng đối với vi phạm từ 301 người lao động trở lên.

5. Biện pháp khắc phục hậu quả

Buộc người sử dụng lao động bảo đảm đầy đủ các chế độ bảo hộ lao động; chăm sóc sức khỏe đối với người lao động theo quy định của pháp luật đối với hành vi vi phạm tại khoản 4 Điều này.

Điều 33. Vi phạm quy định về phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

Phạt tiền đối với hành vi vi phạm quy định về phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự như sau:

1. Phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với người lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Không sử dụng phương tiện bảo vệ cá nhân đã được trang cấp;

b) Không tham gia cấp cứu và khắc phục sự cố, tai nạn lao động khi có lệnh của người sử dụng lao động hoặc cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

2. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng khi vi phạm với mỗi người lao động nhưng tối đa không quá 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi không tổ chức khám sức khỏe định kỳ hoặc khám phát hiện bệnh nghề nghiệp cho người lao động.

3. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng khi vi phạm với mỗi người lao động nhưng tối đa không quá 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi không tổ chức khám sức khỏe cho người lao động trước khi chuyển sang làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hơn hoặc sau khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đã phục hồi sức khỏe, tiếp tục trở lại làm việc, trừ trường hợp đã được Hội đồng giám định y khoa khám giám định mức suy giảm khả năng lao động.

4. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng khi vi phạm đối với mỗi người lao động nhưng tối đa không quá 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Không điều trị, điều dưỡng, phục hồi chức năng cho người lao động mắc bệnh nghề nghiệp hoặc tai nạn lao động;

b) Không 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.

5. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Không thông tin cho người lao động về một trong các nội dung sau: tình hình tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; các yếu tố nguy hiểm, có hại; các biện pháp đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc;

b) Không tổ chức nhận diện, đánh giá các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại tại nơi làm việc;

c) Không có biển cảnh báo, bảng chỉ dẫn bằng tiếng Việt và ngôn ngữ phổ biến của người lao động về an toàn, vệ sinh lao động đối với máy, thiết bị, vật tư và chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc, nơi lưu giữ, bảo quản, sử dụng và đặt ở vị trí dễ đọc, dễ thấy.

6. Phạt tiền từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi không xây dựng kế hoạch và triển khai, tổng hợp đánh giá nguy cơ rủi ro về an toàn, vệ sinh lao động đối với các cơ sở sản xuất, kinh doanh có nguy cơ cao về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

7. Phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 25.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Không thực hiện ngay những biện pháp khắc phục hoặc ngừng hoạt động của máy, thiết bị, nơi làm việc có nguy cơ gây tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;

b) Không thực hiện các biện pháp khử độc, khử trùng cho người lao động làm việc ở nơi có yếu tố gây nhiễm độc, nhiễm trùng;

c) Không tổ chức xử lý sự cố, ứng cứu khẩn cấp khi phát hiện nguy cơ hoặc khi xảy ra tai nạn lao động, sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc vượt ra khỏi khả năng kiểm soát của người sử dụng lao động.

8. Phạt tiền đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi: Không trang cấp hoặc trang cấp không đầy đủ phương tiện bảo vệ cá nhân hoặc có trang cấp nhưng không đạt chất lượng theo quy định; không thực hiện chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật hoặc bồi dưỡng bằng hiện vật thấp hơn mức theo quy định; trả tiền thay cho bồi dưỡng bằng hiện vật cho người lao động làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại theo một trong các mức sau đây:

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

b) Từ 6.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động;

c) Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với vi phạm từ 51 người đến 100 người lao động;

d) Từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động;

đ) Từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng đối với hành vi vi phạm từ 301 người lao động trở lên.

9. Phạt tiền từ 25.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi vi phạm quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn, vệ sinh lao động (trừ hành vi vi phạm quy định tại khoản 8 Điều này, Điều 35 của Nghị định này).

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

a) Buộc người lao động phải làm việc khi có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động đe dọa nghiêm trọng sức khỏe, tính mạng của họ không đúng quy định của pháp luật;

b) Buộc người lao động không được rời khỏi nơi làm việc khi có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động đe dọa nghiêm trọng sức khỏe, tính mạng của họ không đúng quy định của pháp luật;

c) Buộc người lao động tiếp tục làm việc khi các nguy cơ xảy ra tai nạn lao động đe dọa nghiêm trọng sức khỏe, tính mạng của họ chưa được khắc phục không đúng quy định của pháp luật.

11. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc tổ chức khám sức khỏe, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp cho người lao động theo quy định đối với hành vi vi phạm quy định tại khoản 2 Điều này. Trường hợp người lao động đã tự thực hiện việc khám thì buộc thanh toán chi phí khám sức khỏe, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp cho người lao động;

b) Buộc người sử dụng lao động trả cho người lao động khoản bồi dưỡng bằng hiện vật được quy thành tiền theo đúng mức quy định đối với hành vi không thực hiện chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật hoặc bồi dưỡng bằng hiện vật thấp hơn mức theo quy định cho người lao động làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, độc hại quy định tại khoản 8 Điều này.

Điều 34. Vi phạm quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

Phạt tiền đối với hành vi vi phạm quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự như sau:

1. Phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 4.000.000 đồng khi vi phạm đối với mỗi người lao động nhưng tối đa không quá 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Không kịp thời sơ cứu hoặc cấp cứu cho người lao động bị tai nạn lao động;

b) Không thanh toán phần chi phí đồng chi trả hoặc những chi phí không nằm trong danh mục do bảo hiểm y tế chi trả đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp tham gia bảo hiểm y tế;

c) Không tạm ứng chi phí sơ cứu, chi phí cấp cứu hoặc không 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 bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp không tham gia bảo hiểm y tế;

d) Không giới thiệu người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được giám định y khoa, xác định mức độ suy giảm khả năng lao động, được điều trị, điều dưỡng phục hồi chức năng lao động theo quy định của pháp luật;

đ) Không trả phí khám giám định mức suy giảm khả năng lao động thuộc trách nhiệm của người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật;

e) Không thực hiện hoặc thực hiện không đủ hoặc thực hiện không đúng thời hạn việc bồi thường hoặc chế độ trợ cấp cho người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật.

2. Phạt tiền đối với người sử dụng lao động khi có một trong các hành vi: phân biệt đối xử vì lý do người lao động từ chối làm công việc hoặc rời bỏ nơi làm việc khi thấy rõ có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động đe dọa nghiêm trọng tính mạng hoặc sức khỏe của mình; phân biệt đối xử vì lý do đã thực hiện công việc, nhiệm vụ bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại cơ sở của người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động, an toàn, vệ sinh viên, người làm công tác y tế theo một trong các mức sau đây:

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

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

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

d) Từ 30.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng đối với vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động;

đ) Từ 40.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng đối với vi phạm từ 301 người lao động trở lên.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc người sử dụng lao động 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 bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp tham gia bảo hiểm y tế đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm b khoản 1 Điều này;

b) Buộc người sử dụng lao động 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 bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp không tham gia bảo hiểm y tế đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm c khoản 1 Điều này;

c) Buộc người sử dụng lao động giới thiệu người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được giám định y khoa, xác định mức độ suy giảm khả năng lao động, được điều trị, điều dưỡng phục hồi chức năng lao động theo quy định của pháp luật khi có hành vi vi phạm quy định tại điểm d khoản 1 Điều này;

d) Buộc người sử dụng lao động trả phí khám giám định mức suy giảm khả năng lao động đối với những trường hợp kết luận suy giảm khả năng lao động dưới 5% do người sử dụng lao động giới thiệu người lao động đi khám giám định mức suy giảm khả năng lao động tại Hội đồng giám định y khoa đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm đ khoản 1 Điều này;

đ) Buộc người sử dụng lao động trả cho người lao động số tiền trợ cấp, bồi thường, cộng với khoản tiền lãi của số tiền đó tính theo mức lãi suất tiền gửi không kỳ hạn cao nhất của các ngân hàng thương mại nhà nước công bố tại thời điểm xử phạt đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm e khoản 1 Điều này.

Điều 35. Vi phạm quy định về sử dụng máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động

Phạt tiền đối với hành vi vi phạm quy định về sử dụng các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự như sau:

1. Từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng đối với hành vi không khai báo với Sở Nội vụ tại địa phương trong khoảng thời gian 30 ngày kể từ ngày đưa vào sử dụng các máy, thiết bị, vật tư, chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động.

2. Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với hành vi không lưu giữ đầy đủ hồ sơ kỹ thuật máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động.

3. Từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với một trong các hành vi sau: vi phạm một trong các quy định tại quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn, vệ sinh lao động trong sử dụng máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động; sử dụng máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động chưa được chứng nhận phù hợp với quy chuẩn kỹ thuật quốc gia tương ứng; sử dụng các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động không có nguồn gốc, xuất xứ rõ ràng hoặc hết thời hạn sử dụng.

4. Mức xử phạt đối với hành vi không kiểm định trước khi đưa vào sử dụng hoặc không kiểm định định kỳ trong quá trình sử dụng các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động theo quy định của pháp luật như sau:

a) Từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng đối với vi phạm từ 01 đến 03 máy, thiết bị, vật tư;

b) Từ 30.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng đối với vi phạm từ 04 đến 10 máy, thiết bị, vật tư;

c) Từ 50.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng đối với vi phạm từ 11 đến 20 máy, thiết bị, vật tư;

d) 75.000.000 đồng đối với vi phạm từ 21 máy, thiết bị, vật tư trở lên.

5. Từ 50.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng đối với hành vi tiếp tục sử dụng máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động đã thực hiện kiểm định nhưng kết quả kiểm định không đạt yêu cầu.

Điều 36. Vi phạm quy định về hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động

1. Phạt tiền đối với người sử dụng lao động có hành vi không tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động theo quy định của pháp luật hoặc thỏa thuận với tổ chức hoạt động huấn luyện không huấn luyện mà nhận kết quả huấn luyện hoặc sử dụng người lao động không được cấp thẻ an toàn theo quy định của pháp luật làm công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động trước khi bố trí làm công việc này theo một trong các mức sau đây:

a) Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với vi phạm từ 01 người đến 10 người;

b) Từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với vi phạm từ 11 người đến 50 người;

c) Từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng đối với vi phạm từ 51 người đến 100 người;

d) Từ 30.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng đối với vi phạm từ 101 người đến 300 người;

đ) Từ 40.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng đối với vi phạm từ 301 người trở lên.

2. Phạt tiền đối với tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động có hành vi vi phạm các quy định về hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động theo một trong các mức sau đây:

a) Từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với hành vi không báo cáo hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động theo quy định của pháp luật;

b) Từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với hành vi không bảo đảm một trong các điều kiện khi tổ chức từng lớp huấn luyện gồm: không có địa điểm huấn luyện phù hợp với quy mô lớp học, nội dung huấn luyện và hình thức huấn luyện (lý thuyết, thực hành); bố trí người huấn luyện không bảo đảm tiêu chuẩn về người huấn luyện theo quy định; sử dụng tài liệu huấn luyện không phù hợp với đối tượng, nội dung và chương trình huấn luyện; sử dụng tài liệu không được cập nhật theo quy định của pháp luật, tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật liên quan; huấn luyện bắt buộc theo chương trình khung được pháp luật quy định nhưng không đủ nội dung; không bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động đối với nội dung thực hành theo quy định pháp luật; tổ chức và quản lý lớp

huấn luyện, người huấn luyện không theo quy định của pháp luật; thực hiện kiểm tra, đánh giá kết quả huấn luyện và lưu trữ hồ sơ không theo quy định pháp luật;

c) Từ 30.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng đối với một trong các hành vi: cung cấp kết quả huấn luyện mà không thực hiện huấn luyện; cung cấp kết quả huấn luyện không đúng với nội dung đã huấn luyện;

d) Từ 120.000.000 đồng đến 140.000.000 đồng khi có một trong các hành vi sau: thực hiện hoạt động huấn luyện trong thời gian bị đình chỉ hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động; thực hiện huấn luyện ngoài phạm vi huấn luyện đã thông báo công khai theo quy định của pháp luật; hoạt động huấn luyện khi chưa thông báo bắt đầu hoạt động cung cấp dịch vụ huấn luyện đến Sở Nội vụ theo quy định của pháp luật (đối với tổ chức tổ chức huấn luyện chưa từng được cấp Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động hoặc có Giấy chứng nhận đã hết hiệu lực); trong quá trình hoạt động cung cấp dịch vụ huấn luyện, không bảo đảm điều kiện về nhân sự theo quy định của pháp luật; trong quá trình hoạt động cung cấp dịch vụ huấn luyện, không bảo đảm có quyền sở hữu hoặc quyền sử dụng hợp pháp cơ sở vật chất, trang thiết bị và tài liệu huấn luyện phù hợp với đối tượng và nội dung huấn luyện mà tổ chức cung cấp theo quy định của pháp luật; giả mạo văn bản, tài liệu về các điều kiện, yêu cầu phải bảo đảm trong quá trình hoạt động cung cấp dịch vụ huấn luyện theo quy định của pháp luật mà không bị truy cứu trách nhiệm hình sự.

3. Phạt tiền đối với người sử dụng lao động khi tự tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động mà vi phạm quy định về hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động theo một trong các mức sau đây:

a) Từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với hành vi không báo cáo hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động theo quy định của pháp luật;

b) Từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với hành vi không bảo đảm một trong các điều kiện khi tổ chức từng lớp huấn luyện gồm: không có địa điểm huấn luyện phù hợp với quy mô lớp học, nội dung huấn luyện và hình thức huấn luyện (lý thuyết, thực hành); sử dụng người huấn luyện không bảo đảm tiêu chuẩn về người huấn luyện theo quy định; sử dụng tài liệu huấn luyện không phù hợp với đối tượng, nội dung và chương trình huấn luyện; sử dụng tài liệu không được cập nhật theo quy định của pháp luật, tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật liên quan; huấn luyện bắt buộc theo chương trình khung được pháp luật quy định nhưng không đủ nội dung; không bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động đối với nội dung thực hành theo quy định pháp luật; tổ chức và quản lý lớp huấn luyện, người huấn luyện không theo quy định của pháp luật; thực hiện kiểm tra, đánh giá kết quả huấn luyện và lưu trữ hồ sơ không theo quy định pháp luật;

c) Từ 15.000.000 đồng đến 25.000.000 đồng khi có một trong các hành vi: cung cấp kết quả huấn luyện mà không thực hiện huấn luyện; cung cấp kết quả huấn luyện không đúng với nội dung đã huấn luyện;

d) Từ 60.000.000 đồng đến 70.000.000 đồng khi có một trong các hành vi sau: thực hiện hoạt động huấn luyện trong thời gian bị đình chỉ hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động; trong quá trình hoạt động cung cấp dịch vụ huấn luyện, không bảo đảm điều kiện về nhân sự theo quy định của pháp luật; trong quá trình hoạt động cung cấp dịch vụ huấn luyện, không bảo đảm có quyền sở hữu hoặc quyền sử dụng hợp pháp cơ sở vật chất, trang thiết bị và tài liệu huấn luyện phù hợp với đối tượng và nội dung huấn luyện mà tổ chức cung cấp theo quy định của pháp luật; giả mạo văn bản, tài liệu về các điều kiện, yêu cầu phải bảo đảm trong quá trình hoạt động cung cấp dịch vụ huấn luyện theo quy định của pháp luật.

4. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động khi có một trong các hành vi sau đây:

a) Không thực hiện thông báo công khai thông tin về tổ chức huấn luyện (tên tổ chức; địa chỉ trụ sở chính; tên người đứng đầu; trang thông tin điện tử (website), nếu có; thư điện tử (email); số điện thoại liên hệ; hạng huấn luyện; phạm vi huấn luyện; thời điểm chính thức hoạt động cung cấp dịch vụ huấn luyện) trên phương tiện thông tin đại chúng và trên Trang thông tin điện tử của cơ quan quản lý nhà nước về an toàn, vệ sinh lao động cấp Trung ương theo quy định của pháp luật trước khi bắt đầu hoạt động cung cấp dịch vụ huấn luyện;

b) Không gửi thông báo hoặc gửi thông báo không đúng thời hạn đến cơ quan nhà nước có thẩm quyền theo quy định của pháp luật trước ngày chính thức hoạt động cung cấp dịch vụ huấn luyện, trừ trường hợp tổ chức huấn luyện có Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động còn hiệu lực;

c) Không gửi thông báo hoặc gửi thông báo không đúng thời hạn đến cơ quan nhà nước có thẩm quyền theo quy định của pháp luật khi có sự thay đổi về địa chỉ trụ sở;

d) Không gửi thông báo đến cơ quan nhà nước có thẩm quyền theo quy định của pháp luật khi chấm dứt hoạt động huấn luyện;

đ) Không gửi thông báo hoặc gửi thông báo không đúng thời hạn đến cơ quan nhà nước có thẩm quyền theo quy định của pháp luật khi có nhu cầu thay đổi đối tượng huấn luyện, phạm vi huấn luyện, hạng huấn luyện.

5. Hình thức xử phạt bổ sung

a) Đình chỉ hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động từ 01 tháng đến 03 tháng đối với tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động khi có một trong các hành vi quy định tại điểm b, c, d khoản 2 Điều này;

b) Đình chỉ hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động từ 01 tháng đến 03 tháng đối với người sử dụng lao động tự tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động khi có một trong các hành vi vi phạm quy định tại điểm b, c, d khoản 3 Điều này;

c) Tịch thu tang vật vi phạm hành chính là văn bản, tài liệu giả mạo đối với hành vi giải mạo giấy tờ, tài liệu quy định tại điểm d khoản 2, điểm d khoản 3 Điều này.

6. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động hủy kết quả huấn luyện đã cung cấp khi có hành vi vi phạm quy định tại điểm b, c, d khoản 2 Điều này;

b) Buộc người sử dụng lao động tự tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động hủy kết quả huấn luyện đã cung cấp khi có hành vi vi phạm quy định tại điểm b, c, d khoản 3 Điều này;

c) Buộc tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động thực hiện thủ tục thông báo về hoạt động cung cấp dịch vụ huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động theo quy định của pháp luật khi có hành vi vi phạm quy định tại khoản 4 Điều này.

Điều 37. Vi phạm quy định về hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động

1. Phạt tiền đối với tổ chức hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động có hành vi vi phạm quy định về hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động như sau:

a) Từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với hành vi không báo cáo hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động theo quy định;

b) Từ 3.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với một trong các hành vi: không thông báo theo quy định cho cơ quan có thẩm quyền cấp Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động khi có thay đổi về địa chỉ trụ sở, chi nhánh; không dán tem kiểm định hoặc thể hiện thông tin kiểm định lên đối tượng kiểm định khi đã cấp cho tổ chức, cá nhân sử dụng đối tượng kiểm định Giấy chứng nhận kết quả kiểm định theo quy định;

c) Từ 40.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng đối với một trong các hành vi: cung ứng dịch vụ kiểm định kỹ thuật an toàn lao động ngoài phạm vi ghi trong Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động; không thực hiện đúng quy trình kiểm định; sử dụng kiểm định viên đang bị thu hồi chứng chỉ kiểm định viên hoặc chứng chỉ kiểm định viên hết hiệu lực để thực hiện kiểm định; sử dụng người chưa có chứng chỉ kiểm định viên để thực hiện kiểm định; sử dụng kiểm định viên khi chưa ký kết hợp đồng lao động hoặc hợp đồng theo công việc; không duy trì đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động theo quy định của pháp luật; không đảm bảo độc lập khách quan trong cung ứng dịch vụ kiểm định;

d) Từ 80.000.000 đồng đến 100.000.000 đồng đối với một trong các hành vi: cung cấp kết quả kiểm định không đúng sự thật; cung cấp kết quả kiểm định mà không thực hiện kiểm định;

đ) Từ 120.000.000 đồng đến 140.000.000 đồng đối với một trong các hành vi: thực hiện hoạt động kiểm định khi Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định đã hết hiệu lực hoặc đang trong thời gian bị đình chỉ hoạt động kiểm định hoặc đang bị thu hồi; sửa chữa, làm sai lệch nội dung Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định đã được cấp nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự; sửa chữa, làm sai lệch văn bản, tài liệu trong hồ sơ đề nghị cấp Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự; giả mạo văn bản, tài liệu trong hồ sơ đề nghị cấp Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định mà không bị truy cứu trách nhiệm hình sự; giả mạo Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định mà không bị truy cứu trách nhiệm hình sự.

2. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với kiểm định viên có một trong các hành vi sau đây:

a) Không thực hiện đúng quy trình kiểm định do cơ quan có thẩm quyền ban hành; lập biên bản kiểm định không đúng sự thật; lập biên bản kiểm định mà không thực hiện kiểm định;

b) Thực hiện kiểm định cho tổ chức hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động chưa được cấp Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định.

3. Phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng đối với kiểm định viên có hành vi thực hiện kiểm định khi: chứng chỉ kiểm định viên hết hiệu lực; kiểm định ngoài phạm vi ghi trong chứng chỉ kiểm định viên.

4. Phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng đối với cá nhân hoạt động kiểm định khi không có chứng chỉ kiểm định viên.

5. Phạt tiền từ 60.000.000 đồng đến 70.000.000 đồng đối với một trong các hành vi: thực hiện hoạt động kiểm định khi không có Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định; giả mạo chứng chỉ kiểm định viên mà không bị truy cứu trách nhiệm hình sự.

6. Phạt tiền từ 60.000.000 đồng đến 70.000.000 đồng đối với kiểm định viên có hành vi sửa chữa, làm sai lệch nội dung chứng chỉ kiểm định viên đã được cấp nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự.

7. Hình thức xử phạt bổ sung

a) Đình chỉ hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động từ 01 tháng đến 03 tháng đối với tổ chức hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động có hành vi vi phạm quy định tại điểm d khoản 1 Điều này;

b) Tịch thu tang vật vi phạm hành chính là Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định giả mạo đối với hành vi giả mạo Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định quy định tại điểm đ khoản 1 Điều này;

c) Tước quyền sử dụng chứng chỉ kiểm định viên trong thời hạn từ 01 đến 03 tháng đối với hành vi kiểm định ngoài phạm vi ghi trong chứng chỉ kiểm định viên quy định tại khoản 3 Điều này;

d) Tịch thu tang vật vi phạm hành chính là chứng chỉ kiểm định viên giả mạo đối với hành vi giả mạo chứng chỉ kiểm định viên quy định tại khoản 5 Điều này.

8. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc dán tem kiểm định hoặc thể hiện thông tin kiểm định lên đối tượng kiểm định và cấp cho tổ chức, cá nhân sử dụng đối tượng kiểm định Giấy chứng nhận kết quả kiểm định đối với hành vi không dán tem kiểm định tại điểm b khoản 1 Điều này;

b) Buộc hủy kết quả kiểm định và hoàn trả chi phí kiểm định cộng với khoản tiền lãi của số tiền đó tính theo mức lãi suất tiền gửi không kỳ hạn cao nhất của các ngân hàng thương mại nhà nước công bố tại thời điểm xử phạt đối với hành vi vi phạm quy định tại các điểm c, d, đ khoản 1 Điều này, trừ hành vi sửa chữa nội dung Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định đã được cấp nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự;

c) Buộc nộp lại Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định cho cơ quan có thẩm quyền cấp Giấy chứng nhận đó khi có hành vi sửa chữa, làm sai lệch nội dung Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định quy định tại điểm đ khoản 1 Điều này;

d) Buộc nộp lại chứng chỉ kiểm định viên cho cơ quan có thẩm quyền cấp chứng chỉ đối với hành vi sửa chữa, làm sai lệch nội dung chứng chỉ kiểm định viên quy định tại khoản 6 Điều này.

Điều 38. Vi phạm quy định về quan trắc môi trường lao động

1. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng đối với tổ chức hoạt động quan trắc môi trường lao động có một trong các hành vi sau: không thực hiện báo cáo kết quả hoạt động hằng năm cho cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền theo quy định; không thông báo cho cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền khi có thay đổi về địa chỉ trụ sở, chi nhánh; không tham gia khóa huấn luyện cập nhật kiến thức về chính sách pháp luật, khoa học công nghệ về quan trắc môi trường lao động theo quy định.

2. Phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động khi không công bố công khai cho người lao động tại nơi quan trắc môi trường lao động và nơi được kiểm tra, đánh giá, quản lý yếu tố nguy hiểm biết ngay sau khi có kết quả quan trắc môi trường lao động và kết quả kiểm tra, đánh giá, quản lý yếu tố nguy hiểm tại nơi làm việc.

3. Phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi không tiến hành quan trắc môi trường lao động để kiểm soát tác hại đối với sức khỏe người lao động theo quy định của pháp luật.

4. Phạt tiền từ 40.000.000 đồng đến 60.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi phối hợp với tổ chức hoạt động quan trắc môi trường lao động gian lận trong hoạt động quan trắc môi trường lao động nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự.

5. Phạt tiền từ 80.000.000 đồng đến 120.000.000 đồng đối với tổ chức hoạt động quan trắc môi trường lao động có một trong các hành vi sau: phối hợp với người sử dụng lao động gian lận trong hoạt động quan trắc môi trường lao động nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự; tiến hành quan trắc môi trường lao động không theo nguyên tắc, quy trình được pháp luật quy định.

6. Phạt tiền từ 120.000.000 đồng đến 140.000.000 đồng đối với tổ chức hoạt động quan trắc môi trường lao động có hành vi cung cấp kết quả quan trắc môi trường mà không thực hiện quan trắc môi trường theo quy định hoặc thực hiện quan trắc môi trường lao động trong thời gian bị đình chỉ hoạt động quan trắc môi trường lao động.

7. Phạt tiền từ 100.000.000 đồng đến 130.000.000 đồng đối với doanh nghiệp, tổ chức cung cấp dịch vụ quan trắc môi trường lao động khi có một trong các hành vi sau đây:

a) Sử dụng nhân lực thực hiện quan trắc môi trường lao động không đảm bảo tiêu chuẩn theo quy định của pháp luật;

b) Không duy trì đủ điều kiện hoạt động quan trắc môi trường lao động đã công bố trong suốt quá trình hoạt động.

8. Phạt tiền từ 120.000.000 đồng đến 150.000.000 đồng đối với doanh nghiệp, tổ chức cung cấp dịch vụ quan trắc môi trường lao động khi có hành vi cung cấp dịch vụ quan trắc môi trường lao động nhưng chưa được công bố đủ điều kiện hoạt động quan trắc môi trường lao động theo quy định của pháp luật.

9. Hình thức xử phạt bổ sung

Đình chỉ hoạt động quan trắc môi trường lao động của tổ chức hoạt động quan trắc môi trường lao động từ 03 tháng đến 06 tháng khi vi phạm quy định tại các khoản 5, 6, 7, 8 Điều này.

10. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc hủy kết quả quan trắc môi trường lao động đối với hành vi vi phạm tại các khoản 4, 5, 6, 7, 8 Điều này;

b) Buộc tổ chức hoạt động quan trắc môi trường lao động hoàn trả cho người sử dụng lao động sử dụng dịch vụ quan trắc môi trường lao động chi phí quan trắc môi trường lao động cộng với khoản tiền lãi của số tiền đó tính theo mức lãi suất tiền gửi không kỳ hạn cao nhất của các ngân hàng thương mại nhà nước công bố tại thời điểm xử phạt đối với các hành vi vi phạm quy định tại các khoản 5, 6, 7, 8 Điều này trừ hành vi phối hợp với người sử dụng lao động gian lận trong hoạt động quan trắc môi trường lao động nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự quy định tại khoản 5 Điều này.

Mục 4
HÀNH VI VI PHẠM VỀ TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CƠ SỞ

Điều 39. Vi phạm quy định về bảo đảm thực hiện quyền của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và hoạt động công đoàn

1. Phạt tiền từ 3.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Không bố trí thời gian cho thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở để thực hiện nhiệm vụ của tổ chức đại diện theo quy định tại khoản 2 Điều 176 của Bộ luật Lao động mà vẫn được người sử dụng lao động trả lương;

b) Không bố trí nơi làm việc, cung cấp thông tin và các điều kiện cần thiết khác cho hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở theo quy định tại khoản 7 Điều 178 của Bộ luật Lao động; không bố trí nơi làm việc, phương tiện làm việc và điều kiện cần thiết cho công đoàn cùng cấp hoạt động theo quy định tại khoản 1 Điều 27 của Luật Công đoàn;

c) Không bố trí thời gian cho cán bộ công đoàn không chuyên trách để làm công tác công đoàn mà vẫn được người sử dụng lao động trả lương theo quy định tại khoản 2 Điều 27 của Luật Công đoàn;

d) Không bố trí nghỉ làm việc hưởng nguyên lương cho cán bộ công đoàn không chuyên trách trong những ngày tham dự đại hội, cuộc họp, hội nghị, hội thảo, tập huấn, đào tạo do công đoàn cấp trên triệu tập theo quy định tại khoản 3 Điều 27 của Luật Công đoàn;

đ) Không cho cán bộ công đoàn cấp trên cơ sở vào tổ chức, doanh nghiệp để tuyên truyền, vận động, hướng dẫn người lao động thành lập, gia nhập hoặc hoạt động công đoàn;

e) Cản trở, gây khó khăn khi người lao động tiến hành các hoạt động hợp pháp nhằm thành lập, gia nhập và tham gia các hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở;

g) Không cho thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở tiếp cận người lao động tại nơi làm việc trong quá trình thực hiện các nhiệm vụ của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà không ảnh hưởng đến hoạt động bình thường của người sử dụng lao động;

h) Không phối hợp với công đoàn cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp mình xây dựng, ban hành và thực hiện quy chế phối hợp hoạt động giữa hai bên;

i) Không trao đổi, cung cấp đầy đủ, chính xác, kịp thời thông tin liên quan đến tổ chức và hoạt động theo quy định của pháp luật khi công đoàn đề nghị;

k) Không cho cán bộ công đoàn đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động khi được người lao động đó yêu cầu hoặc khi phát hiện người sử dụng lao động có dấu hiệu xâm phạm quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 20 của Luật Công đoàn.

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

a) Không thỏa thuận bằng văn bản với ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, chuyển làm công việc khác hoặc kỷ luật sa thải đối với người lao động là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự, trừ trường hợp hai bên không thỏa thuận được;

b) Không thỏa thuận bằng văn bản với công đoàn cấp trên trực tiếp khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc, sa thải, buộc thôi việc, chuyển làm công việc khác đối với người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự, trừ trường hợp hai bên không thỏa thuận được;

c) Quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc, sa thải, buộc thôi việc, chuyển làm công việc khác đối với người lao động là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, cán bộ công đoàn không chuyên trách mà vi phạm thời gian báo trước cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh biết theo quy định tại khoản 3 Điều 177 của Bộ luật Lao động, khoản 2 Điều 28 của Luật Công đoàn nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự;

d) Không gia hạn hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc đã giao kết đến hết nhiệm kỳ cho người lao động là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở hoặc cán bộ công đoàn không chuyên trách đang trong nhiệm kỳ mà hết hạn hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc.

3. Phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng đối với một trong các hành vi sau đây:

a) Lợi dụng việc thành lập, gia nhập hoặc hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở để vi phạm pháp luật, xâm phạm lợi ích của Nhà nước, quyền, lợi ích hợp pháp của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân;

b) Nhận viện trợ, tài trợ, tiếp nhận hỗ trợ kỹ thuật trái quy định của pháp luật;

c) Thông tin không đúng sự thật, kích động, xuyên tạc, phỉ báng về tổ chức và hoạt động công đoàn.

4. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc người sử dụng lao động nhận người lao động trở lại làm việc và trả đủ tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm a, b, c khoản 2 Điều này;

b) Buộc người sử dụng lao động gia hạn hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc đã giao kết đến hết nhiệm kỳ cho người lao động là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, cán bộ công đoàn không chuyên trách đang trong nhiệm kỳ mà hết hạn hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc đối với vi phạm quy định tại điểm d khoản 2 Điều này;

c) Buộc nộp vào ngân sách nhà nước số lợi bất hợp pháp có được đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm b khoản 3 Điều này;

d) Buộc cải chính thông tin không đúng sự thật và xin lỗi công khai đối với tổ chức công đoàn đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm c khoản 3 Điều này.

Điều 40. Vi phạm quy định về phân biệt đối xử vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở

1. Phạt tiền từ 15.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng đối với hành vi phân biệt đối xử đối với người lao động, thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, cán bộ công đoàn vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động tổ chức đại diện người lao động, bao gồm một trong các hành vi sau đây:

a) Phân biệt đối xử về tiền lương, thưởng, phúc lợi, thời giờ làm việc, các quyền và nghĩa vụ khác trong quan hệ lao động;

b) Kỳ thị, phân biệt đối xử về giới, dân tộc, tôn giáo, tín ngưỡng;

c) Yêu cầu tham gia, không tham gia hoặc ra khỏi tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, Công đoàn Việt Nam để được tuyển dụng, giao kết hoặc gia hạn hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc;

d) Sa thải, kỷ luật, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc, không tiếp tục giao kết hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc, không gia hạn hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hoặc chuyển người lao động làm công việc khác nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự;

đ) Cản trở, gây khó khăn liên quan đến công việc nhằm làm suy yếu hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở;

e) Chi phối nhằm làm suy yếu hoạt động công đoàn;

g) Thông tin không đúng sự thật nhằm hạ thấp uy tín, danh dự của cán bộ công đoàn;

h) Hứa hẹn, cung cấp lợi ích vật chất, lợi ích phi vật chất để người lao động, cán bộ công đoàn không tham gia hoạt động công đoàn, thôi làm cán bộ công đoàn hoặc có hành vi chống lại công đoàn.

2. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Buộc người sử dụng lao động nhận người lao động trở lại làm việc và trả đủ tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc đối với hành vi vi phạm của người sử dụng lao động quy định tại điểm d khoản 1 Điều này;

b) Buộc cải chính thông tin không đúng sự thật và xin lỗi công khai cán bộ công đoàn đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm g khoản 1 Điều này.

Điều 41. Vi phạm quy định về sử dụng các biện pháp kinh tế hoặc các biện pháp khác gây bất lợi đối với tổ chức và hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở

1. 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 đây:

a) Không trả lương cho thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, cán bộ công đoàn không chuyên trách trong thời gian làm việc theo quy định của pháp luật để thực hiện công việc của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở;

b) Không trả lương cho cán bộ công đoàn không chuyên trách trong những ngày tham dự đại hội, cuộc họp, hội nghị, hội thảo, tập huấn, đào tạo do công đoàn cấp trên triệu tập theo quy định tại khoản 3 Điều 27 của Luật Công đoàn;

c) Không trả lương cho đại diện bên người lao động trong thời gian tham gia các phiên họp thương lượng tập thể theo quy định tại khoản 2 Điều 70 của Bộ luật Lao động;

d) Không cho thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, cán bộ công đoàn không chuyên trách được hưởng các bảo đảm khác trong quan hệ lao động hoặc trong việc thực hiện chức năng đại diện theo quy định của pháp luật.

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

a) Can thiệp, thao túng quá trình thành lập, bầu cử, xây dựng kế hoạch công tác hoặc tổ chức thực hiện các hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, bao gồm cả việc hỗ trợ tài chính hoặc các biện pháp kinh tế khác nhằm làm vô hiệu hóa hoặc suy yếu việc thực hiện chức năng đại diện của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở hoặc phân biệt đối xử giữa các tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở;

b) Đe dọa tinh thần hoặc biện pháp khác gây bất lợi với tổ chức công đoàn.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc người sử dụng lao động trả lương cho thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, cán bộ công đoàn không chuyên trách trong thời gian làm việc theo quy định của pháp luật để thực hiện công việc của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm a, b khoản 1 Điều này;

b) Buộc người sử dụng lao động bảo đảm thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, cán bộ công đoàn không chuyên trách được hưởng các đảm bảo khác theo quy định của pháp luật đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm d khoản 1 Điều này.

Điều 42. Vi phạm quy định về đóng kinh phí công đoàn và quản lý, sử dụng kinh phí công đoàn

1. Phạt tiền với mức từ 12% đến dưới 15% tổng số tiền phải đóng kinh phí công đoàn tại thời điểm lập biên bản vi phạm hành chính nhưng tối đa không quá 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Chậm đóng kinh phí công đoàn;

b) Không trích, đóng kinh phí công đoàn;

c) Không đóng hoặc đóng không đầy đủ số tiền phải đóng theo mức đóng quy định trong thời hạn 60 ngày kể từ ngày hết thời hạn đóng kinh phí công đoàn theo quy định;

d) Không đóng hoặc đóng không đầy đủ số người thuộc đối tượng phải đóng trong thời hạn 60 ngày kể từ ngày hết thời hạn đóng kinh phí công đoàn theo quy định.

2. Phạt tiền với mức từ 18% đến 20% tổng số tiền phải đóng kinh phí công đoàn tại thời điểm lập biên bản vi phạm hành chính nhưng tối đa không quá 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động không đóng kinh phí công đoàn cho toàn bộ người lao động thuộc đối tượng phải đóng.

3. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp có một trong các hành vi sau đây:

a) Không sử dụng hoặc sử dụng kinh phí công đoàn để thực hiện các nhiệm vụ không đúng với nhiệm vụ quy định tại điểm a, b, c, g, h khoản 2 Điều 31 của Luật Công đoàn;

b) Việc thu, chi kinh phí công đoàn không được theo dõi, lưu trữ theo hướng dẫn của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam;

c) Định kỳ hàng năm không công khai tài chính cho thành viên của tổ chức theo quy định tại Điều 34 của Luật Công đoàn;

d) Không cung cấp đầy đủ, chính xác và đúng thời gian việc sử dụng kinh phí công đoàn theo yêu cầu bằng văn bản của tổ chức công đoàn để tổ chức công đoàn báo cáo, công khai việc quản lý, sử dụng tài chính công đoàn theo Điều 33 và Điều 34 của Luật Công đoàn.

4. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Chậm nhất 30 ngày kể từ ngày có quyết định xử phạt, người sử dụng lao động phải nộp cho tổ chức công đoàn số tiền kinh phí công đoàn chậm đóng, đóng chưa đủ hoặc chưa đóng và khoản tiền lãi của số tiền kinh phí công đoàn chưa đóng, chậm đóng theo mức lãi suất tiền gửi không kỳ hạn cao nhất của các ngân hàng thương mại nhà nước công bố tại thời điểm xử phạt đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm a, b, c, d khoản 1 và khoản 2 Điều này;

b) Buộc tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp hoàn trả lại tài khoản công đoàn số tiền kinh phí đã sử dụng không đúng quy định đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm a khoản 3 Điều này.

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 BẢO HIỂM XÃ HỘI

Điều 43. Vi phạm về chậm đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc

1. Phạt cảnh cáo đối với các hành vi quy định tại khoản 3 Điều này khi số tiền vi phạm tính tại thời điểm lập biên bản vi phạm hành chính dưới 400.000 đồng.

2. Phạt tiền đối với người sử dụng lao động khi có một trong các hành vi: không đăng ký hoặc đăng ký không đầy đủ số người phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc trong thời hạn 60 ngày kể từ ngày hết thời hạn quy định tại khoản 1 Điều 28 của Luật Bảo hiểm xã hội; không đăng ký hoặc đăng ký không đầy đủ số người phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc sau thời hạn 60 ngày kể từ ngày hết thời hạn quy định tại khoản 1 Điều 28 của Luật Bảo hiểm xã hội nhưng thuộc trường hợp pháp luật quy định không bị coi là trốn đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc theo quy định của pháp luật, theo một trong các mức sau đây:

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

b) Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng, khi vi phạm từ 10 người đến dưới 50 người lao động;

c) Từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng, khi vi phạm từ 50 người đến dưới 100 người lao động;

d) Từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng, khi vi phạm từ 100 người đến dưới 300 người lao động;

đ) Từ 30.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng, khi vi phạm từ 300 người đến dưới 500 người lao động;

e) Từ 40.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng, khi vi phạm từ 500 người đến dưới 700 người lao động;

g) Từ 50.000.000 đồng đến 60.000.000 đồng, khi vi phạm từ 700 người đến dưới 1.000 người lao động;

h) Từ 60.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng, khi vi phạm từ 1.000 người lao động trở lên.

3. Phạt tiền từ 12% đến 15% tổng số tiền chậm đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc tại thời điểm lập biên bản vi phạm hành chính nhưng tối đa không quá 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi chậm đóng bảo hiểm xã hội sau đây:

a) Chưa đóng hoặc đóng chưa đầy đủ số tiền phải đóng theo hồ sơ tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc đã đăng ký kể từ sau ngày đóng bảo hiểm xã hội chậm nhất quy định tại khoản 4 Điều 34 của Luật Bảo hiểm xã hội, trừ trường hợp quy định tại điểm đ khoản 1 Điều 39 của Luật Bảo hiểm xã hội;

b) Không đóng hoặc đóng không đầy đủ số tiền đã đăng ký bảo hiểm xã hội bắt buộc sau 60 ngày kể từ ngày đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc chậm nhất quy định tại khoản 4 Điều 34 của Luật Bảo hiểm xã hội và đã được cơ quan có thẩm quyền đôn đốc theo quy định tại Điều 35 của Luật Bảo hiểm xã hội nhưng thuộc trường hợp không bị coi là trốn đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc theo quy định của pháp luật.

4. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc người sử dụng lao động lập hồ sơ đăng ký hoặc lập hồ sơ đăng ký đầy đủ số người tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc cho người lao động; đóng đủ số tiền bảo hiểm xã hội bắt buộc chậm đóng; nộp số tiền bằng 0,03%/ngày tính trên số tiền bảo hiểm xã hội bắt buộc chậm đóng và số ngày chậm đóng vào quỹ bảo hiểm xã hội đối với hành vi vi phạm quy định tại khoản 2 Điều này;

b) Buộc người sử dụng lao động đóng đủ số tiền bảo hiểm xã hội bắt buộc chậm đóng; nộp số tiền bằng 0,03%/ngày tính trên số tiền bảo hiểm xã hội bắt buộc chậm đóng và số ngày chậm đóng vào quỹ bảo hiểm xã hội đối với hành vi vi phạm quy định tại khoản 3 Điều này.

Điều 44. Vi phạm về trốn đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc

1. Phạt tiền đối với người sử dụng lao động có hành vi không đăng ký hoặc đăng ký không đầy đủ số người phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc sau thời hạn 60 ngày kể từ ngày hết thời hạn quy định tại khoản 1 Điều 28 của Luật Bảo hiểm xã hội theo một trong các mức sau đây:

a) Từ 6.000.000 đồng đến 12.000.000 đồng, khi vi phạm dưới 10 người lao động;

b) Từ 12.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng, khi vi phạm từ 10 người đến dưới 50 người lao động;

c) Từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng, khi vi phạm từ 50 người đến dưới 100 người lao động;

d) Từ 30.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng, khi vi phạm từ 100 người đến dưới 300 người lao động;

đ) Từ 40.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng, khi vi phạm từ 300 người đến dưới 500 người lao động;

e) Từ 50.000.000 đồng đến 60.000.000 đồng, khi vi phạm từ 500 người đến dưới 700 người lao động;

g) Từ 60.000.000 đồng đến 70.000.000 đồng, khi vi phạm từ 700 người đến dưới 1.000 người lao động;

h) Từ 70.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng, khi vi phạm từ 1.000 người lao động trở lên.

2. Phạt tiền từ 18% đến 20% tổng số tiền trốn đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc nhưng tối đa không quá 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi trốn đóng bảo hiểm xã hội sau đây:

a) Đăng ký tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc thấp hơn quy định tại khoản 1 Điều 31 của Luật Bảo hiểm xã hội;

b) Không đóng hoặc đóng không đầy đủ số tiền đã đăng ký bảo hiểm xã hội bắt buộc sau 60 ngày kể từ ngày đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc chậm nhất quy định tại khoản 4 Điều 34 của Luật Bảo hiểm xã hội và đã được cơ quan có thẩm quyền đôn đốc theo quy định tại Điều 35 của Luật Bảo hiểm xã hội nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc người sử dụng lao động lập hồ sơ đăng ký hoặc lập hồ sơ đăng ký đầy đủ số người tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc cho người lao động; đóng đủ số tiền bảo hiểm xã hội bắt buộc trốn đóng; nộp số tiền bằng 0,03%/ngày tính trên số tiền bảo hiểm xã hội bắt buộc trốn đóng và số ngày trốn đóng vào quỹ bảo hiểm xã hội đối với hành vi vi phạm quy định tại khoản 1 Điều này;

b) Buộc người sử dụng lao động đóng đủ số tiền bảo hiểm xã hội bắt buộc trốn đóng; nộp số tiền bằng 0,03%/ngày tính trên số tiền bảo hiểm xã hội bắt buộc trốn đóng và số ngày trốn đóng vào quỹ bảo hiểm xã hội đối với hành vi vi phạm quy định tại khoản 2 Điều này.

Điều 45. Vi phạm về chậm đóng bảo hiểm thất nghiệp

1. Phạt cảnh cáo đối với các hành vi quy định tại khoản 3 Điều này khi số tiền vi phạm tính tại thời điểm lập biên bản vi phạm hành chính dưới 400.000 đồng.

2. Phạt tiền đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau: không đăng ký hoặc đăng ký không đầy đủ số người phải tham gia bảo hiểm thất nghiệp trong thời hạn 60 ngày kể từ ngày hết thời hạn theo quy định của pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp; không đăng ký hoặc đăng ký không đầy đủ số người phải tham gia bảo hiểm thất nghiệp sau 60 ngày kể từ ngày hết thời hạn phải tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp nhưng thuộc trường hợp pháp luật quy định không bị coi là trốn đóng theo một trong các mức sau đây:

a) Từ 500.000 đồng đến 2.500.000 đồng, khi vi phạm dưới 10 người lao động;

b) Từ 2.500.000 đồng đến 5.000.000 đồng, khi vi phạm từ 10 người đến dưới 50 người lao động;

c) Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng, khi vi phạm từ 50 người đến dưới 100 người lao động;

d) Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng, khi vi phạm từ 100 người đến dưới 300 người lao động;

đ) Từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng, khi vi phạm từ 300 người đến dưới 500 người lao động;

e) Từ 20.000.000 đồng đến 25.000.000 đồng, khi vi phạm từ 500 người đến dưới 700 người lao động;

g) Từ 25.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng, khi vi phạm từ 700 người đến dưới 1.000 người lao động;

h) Từ 30.000.000 đồng đến 35.000.000 đồng, khi vi phạm từ 1.000 người lao động trở lên.

3. Phạt tiền từ 12% đến 15% tổng số tiền chậm đóng bảo hiểm thất nghiệp tại thời điểm lập biên bản vi phạm hành chính nhưng tối đa không quá 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi chậm đóng bảo hiểm thất nghiệp sau đây:

a) Chưa đóng hoặc đóng chưa đầy đủ số tiền phải đóng theo hồ sơ tham gia bảo hiểm thất nghiệp đã đăng ký kể từ sau ngày đóng bảo hiểm thất nghiệp chậm nhất theo quy định của pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp trừ trường hợp quy định tại điểm e khoản 1 Điều 39 của Luật Bảo hiểm xã hội;

b) Không đóng hoặc đóng không đầy đủ số tiền đã đăng ký bảo hiểm thất nghiệp sau 60 ngày kể từ ngày đóng bảo hiểm thất nghiệp chậm nhất theo quy định của pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp và đã được cơ quan có thẩm quyền đôn đốc theo quy định tại Điều 35 của Luật Bảo hiểm xã hội nhưng thuộc trường hợp không bị coi là trốn đóng bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật.

4. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc người sử dụng lao động lập hồ sơ đăng ký tham gia bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động; đóng đủ số tiền bảo hiểm thất nghiệp chậm đóng; nộp số tiền bằng 0,03%/ngày tính trên số tiền bảo hiểm thất nghiệp chậm đóng và số ngày chậm đóng vào quỹ bảo hiểm thất nghiệp đối với hành vi vi phạm quy định tại khoản 2 Điều này;

b) Buộc người sử dụng lao động đóng đủ số tiền bảo hiểm thất nghiệp chậm đóng; nộp số tiền bằng 0,03%/ngày tính trên số tiền bảo hiểm thất nghiệp chậm đóng và số ngày chậm đóng vào quỹ bảo hiểm thất nghiệp đối với hành vi vi phạm quy định tại khoản 3 Điều này.

Điều 46. Vi phạm về trốn đóng bảo hiểm thất nghiệp

1. Phạt tiền đối với người sử dụng lao động không đăng ký hoặc đăng ký không đầy đủ số người phải tham gia bảo hiểm thất nghiệp sau thời hạn 60 ngày kể từ ngày hết thời hạn phải tham gia theo quy định của pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp theo một trong các mức sau đây:

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

b) Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng, khi vi phạm từ 10 người đến dưới 50 người lao động;

c) Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng, khi vi phạm từ 50 người đến dưới 100 người lao động;

d) Từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng, khi vi phạm từ 100 người đến dưới 300 người lao động;

đ) Từ 20.000.000 đồng đến 25.000.000 đồng, khi vi phạm từ 300 người đến dưới 500 người lao động;

e) Từ 25.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng, khi vi phạm từ 500 người đến dưới 700 người lao động;

g) Từ 30.000.000 đồng đến 35.000.000 đồng, khi vi phạm từ 700 người đến dưới 1.000 người lao động;

h) Từ 35.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng, khi vi phạm từ 1.000 người lao động trở lên.

2. Phạt tiền từ 18% đến 20% tổng số tiền trốn đóng bảo hiểm thất nghiệp nhưng tối đa không quá 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi trốn đóng bảo hiểm thất nghiệp sau đây:

a) Đăng ký tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm thất nghiệp thấp hơn quy định của pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp;

b) Không đóng hoặc đóng không đầy đủ số tiền đã đăng ký bảo hiểm thất nghiệp sau 60 ngày kể từ ngày đóng bảo hiểm thất nghiệp chậm nhất theo quy định của pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp và đã được cơ quan có thẩm quyền đôn đốc theo quy định tại Điều 35 của Luật Bảo hiểm xã hội nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự.

3. Các trường hợp khác bị coi là trốn đóng bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Chính phủ, trường hợp hành vi vi phạm về người thì phạt tiền theo quy định của khoản 1 Điều này, trường hợp hành vi vi phạm về tiền thì phạt tiền theo quy định của khoản 2 Điều này.

4. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc người sử dụng lao động lập hồ sơ đăng ký tham gia bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động; đóng đủ số tiền trốn đóng; nộp số tiền bằng 0,03%/ngày tính trên số tiền bảo hiểm thất nghiệp trốn đóng và số ngày trốn đóng vào quỹ bảo hiểm thất nghiệp đối với hành vi vi phạm quy định tại khoản 1 Điều này;

b) Buộc người sử dụng lao động đóng đủ số tiền trốn đóng; nộp số tiền bằng 0,03%/ngày tính trên số tiền bảo hiểm thất nghiệp trốn đóng và số ngày trốn đóng vào quỹ bảo hiểm thất nghiệp đối với hành vi vi phạm quy định tại khoản 2 Điều này;

c) Đối với hành vi vi phạm quy định tại khoản 3 Điều này về người thì áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả theo quy định tại điểm a khoản này; Đối với hành vi vi phạm quy định tại khoản 3 Điều này về tiền thì áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả theo quy định tại điểm b khoản này.

Điều 47. Vi phạm quy định về lập hồ sơ, hưởng chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp

1. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng đối với người lao động có một trong các hành vi vi phạm sau đây:

a) Kê khai không đúng sự thật hoặc sửa chữa, tẩy xóa làm sai sự thật những nội dung có liên quan đến việc đóng, hưởng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự;

b) Không thông báo với tổ chức dịch vụ việc làm công theo quy định khi người lao động có việc làm trong thời hạn 10 ngày làm việc, kể từ ngày nộp hồ sơ đề nghị hưởng trợ cấp thất nghiệp;

c) Người đang hưởng trợ cấp thất nghiệp không thông báo theo quy định với tổ chức dịch vụ việc làm công khi thuộc một trong các trường hợp sau đây: có việc làm; thực hiện nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ tham gia công an nhân dân, dân quân thường trực; hưởng lương hưu hằng tháng; đi học tập có thời hạn trên 12 tháng.

2. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với mỗi hồ sơ hưởng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp gian lận, giả mạo nhưng tối đa không quá 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi: làm giả hồ sơ hưởng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp mà không bị truy cứu trách nhiệm hình sự; cố ý làm sai lệch thông tin, tài liệu trong hồ sơ hưởng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự.

3. Phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 4.000.000 đồng khi vi phạm với mỗi người lao động nhưng tối đa không quá 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi không lập danh sách người lao động hoặc không lập hồ sơ hoặc không nộp hồ sơ đúng thời hạn quy định tại khoản 2 Điều 48, khoản 1 Điều 49, khoản 1 Điều 62, khoản 1 Điều 63, khoản 1 Điều 79, khoản 2 Điều 91 của Luật Bảo hiểm xã hội; khoản 1 Điều 59, khoản 1 Điều 60 của Luật An toàn, vệ sinh lao động.

4. Biện pháp khắc phục hậu quả

Buộc nộp lại cho cơ quan bảo hiểm xã hội số tiền bảo hiểm xã hội, số tiền trợ cấp thất nghiệp, số tiền hỗ trợ người lao động tham gia đào tạo, nâng cao trình độ kỹ năng nghề, số tiền hỗ trợ người sử dụng lao động đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động đã nhận do thực hiện hành vi vi phạm quy định tại khoản 1, 2 Điều này.

Điều 48. Vi phạm các quy định khác về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp

1. Phạt tiền từ 300.000 đồng đến 500.000 đồng khi vi phạm với mỗi người lao động nhưng tối đa không quá 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Không đăng ký tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc tham gia không đúng mức quy định hoặc tham gia không đúng thời hạn quy định cho người lao động chỉ thuộc đối tượng phải tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định tại khoản 2 Điều 43 của Luật An toàn, vệ sinh lao động;

b) Sửa chữa, làm sai lệch văn bản, tài liệu trong hồ sơ đề xuất được áp dụng mức đóng thấp hơn mức đóng bình thường vào Quỹ Bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự.

2. Phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với một trong các hành vi sau đây:

a) Người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động không tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp hoặc tham gia không đúng đối tượng hoặc tham gia không đúng mức quy định hoặc tham gia không đúng thời hạn quy định;

b) Người thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc quy định tại điểm m, điểm n khoản 1 Điều 2 của Luật Bảo hiểm xã hội không đăng ký tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc hoặc đăng ký tham gia không đúng thời hạn quy định hoặc chưa đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc hoặc đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc sau thời hạn đóng bảo hiểm xã hội chậm nhất quy định tại điểm b khoản 4 Điều 33 của Luật Bảo hiểm xã hội.

3. Phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 4.000.000 đồng khi vi phạm với mỗi người lao động nhưng tối đa không quá 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau:

a) Đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp cho người không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp;

b) Không cung cấp hoặc cung cấp không đầy đủ thông tin về bảo hiểm xã hội của người lao động khi tổ chức công đoàn yêu cầu;

c) Không trả sổ bảo hiểm xã hội bản giấy cho người lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 13 của Luật Bảo hiểm xã hội khi người lao động có yêu cầu;

d) Không trả chế độ trợ cấp dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động trong thời hạn 05 ngày kể từ ngày nhận được tiền trợ cấp do cơ quan bảo hiểm xã hội chuyển đến;

đ) Không giới thiệu người lao động thuộc đối tượng quy định tại Điều 47 của Luật An toàn, vệ sinh lao động và Điều 65 của Luật Bảo hiểm xã hội đi khám giám định suy giảm khả năng lao động tại Hội đồng Giám định y khoa;

e) Không cung cấp giấy tờ về việc chấm dứt hợp đồng lao động/hợp đồng làm việc hoặc chấm dứt làm việc cho người lao động trong thời hạn 02 ngày làm việc kể từ ngày người lao động chấm dứt hợp đồng lao động/hợp đồng làm việc hoặc chấm dứt làm việc; không thực hiện thủ tục xác nhận về việc đóng bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động để người lao động kịp thời hoàn thiện hồ sơ hưởng bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp.

4. Phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 4.000.000 đồng đối với tổ chức, cá nhân có một trong các hành vi sau đây:

a) Truy cập, khai thác hoặc cung cấp cơ sở dữ liệu về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp trái pháp luật;

b) Đăng ký, báo cáo sai sự thật hoặc cung cấp thông tin không chính xác về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp;

c) Thông đồng, móc nối với cơ quan, tổ chức, cá nhân thực hiện hành vi vi phạm pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp;

d) Bao che hoặc giúp sức cơ quan, tổ chức, cá nhân thực hiện hành vi vi phạm pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp.

5. Phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 4.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi không thông báo với Tổ chức dịch vụ việc làm công nơi đặt trụ sở làm việc của người sử dụng lao động khi có biến động lao động việc làm tại đơn vị theo quy định của pháp luật.

6. Phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 4.000.000 đồng khi vi phạm với mỗi người lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp được hỗ trợ đào tạo, nâng cao trình độ kỹ năng nghề nhưng tối đa không quá 150.000.000 đồng đối với cơ sở giáo dục nghề nghiệp có một trong các hành vi sau đây:

a) Tổ chức dạy nghề không đủ thời gian khóa học mà người lao động được hỗ trợ đào tạo, nâng cao trình độ kỹ năng nghề;

b) Lập hồ sơ khống để trục lợi số tiền hỗ trợ đào tạo, nâng cao trình độ kỹ năng nghề nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự.

7. Phạt tiền từ 4.000.000 đồng đến 6.000.000 đồng khi vi phạm đối với mỗi sổ bảo hiểm xã hội nhưng tối đa không quá 75.000.000 đồng đối với tổ chức, cá nhân có một trong các hành vi sau:

a) Cầm cố hoặc mua hoặc bán hoặc thế chấp hoặc đặt cọc sổ bảo hiểm xã hội dưới mọi hình thức;

b) Nhận cầm cố hoặc nhận thế chấp hoặc nhận đặt cọc sổ bảo hiểm xã hội dưới mọi hình thức.

8. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi không xuất trình, cung cấp chính xác, đầy đủ, kịp thời thông tin, tài liệu liên quan đến việc đóng, hưởng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp thuộc trách nhiệm của người sử dụng lao động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

9. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động khi được hỗ trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động mà có hành vi tổ chức triển khai đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho người lao động không theo đúng phương án được cơ quan có thẩm quyền phê duyệt.

10. Phạt tiền từ 18% đến 20% tổng số tiền hưởng bảo hiểm xã hội bắt buộc của người lao động mà người sử dụng lao động đã chiếm dụng tại thời điểm lập biên bản vi phạm hành chính nhưng tối đa không quá 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi chiếm dụng tiền hưởng bảo hiểm xã hội bắt buộc của người lao động.

11. Phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 70.000.000 đồng đối với tổ chức đánh giá an toàn, vệ sinh lao động có hành vi cung cấp Báo cáo đánh giá công tác an toàn, vệ sinh lao động và giảm tần suất tai nạn lao động không đúng sự thật.

12. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc người sử dụng lao động lập hồ sơ đăng ký tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, đóng đủ số tiền bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp phải đóng đối với hành vi vi phạm tại điểm a khoản 1 Điều này;

b) Buộc người lao động lập hồ sơ đăng ký tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, đóng đủ số tiền bảo hiểm xã hội bắt buộc phải đóng và số tiền bằng 0,03%/ngày tính trên số tiền bảo hiểm xã hội bắt buộc phải đóng và số ngày đóng sau thời hạn đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc chậm nhất đối với hành vi vi phạm tại điểm b khoản 2 Điều này;

c) Buộc người sử dụng lao động trả chế độ trợ cấp dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động theo quy định khi có hành vi vi phạm quy định tại điểm d khoản 3 Điều này;

d) Buộc cơ sở giáo dục nghề nghiệp thực hiện dạy nghề đủ thời gian khóa học mà người lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp được hỗ trợ đào tạo, nâng cao trình độ kỹ năng nghề đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm a khoản 6 Điều này nếu người lao động có yêu cầu;

đ) Buộc cơ sở giáo dục nghề nghiệp nộp lại số tiền đã trục lợi cho cơ quan bảo hiểm xã hội đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm b khoản 6 Điều này;

e) Buộc cá nhân, tổ chức nhận cầm cố, thế chấp trả lại sổ bảo hiểm xã hội cho người lao động và buộc nộp vào ngân sách nhà nước số lợi bất hợp pháp có được do thực hiện hành vi vi phạm tại khoản 7 Điều này;

g) Buộc người sử dụng lao động triển khai đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho người lao động theo phương án đã được cơ quan có thẩm quyền phê duyệt, trừ trường hợp đã hoàn thành việc tổ chức, đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho người lao động khi có hành vi vi phạm quy định tại khoản 9 Điều này;

h) Buộc người sử dụng lao động nộp cho cơ quan bảo hiểm xã hội số tiền hỗ trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề không sử dụng hết so với phương án được cơ quan có thẩm quyền phê duyệt đối với hành vi vi phạm quy định tại khoản 9 Điều này;

i) Buộc người sử dụng lao động hoàn trả cho người lao động số tiền hưởng bảo hiểm xã hội bắt buộc đã chiếm dụng của người lao động và khoản tiền lãi của số tiền này tính theo lãi suất tiền gửi không kỳ hạn cao nhất của các ngân hàng thương mại nhà nước công bố tại thời điểm xử phạt đối với vi phạm quy định tại khoản 10 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 NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG

Điều 49. Vi phạm của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (sau đây viết tắt là doanh nghiệp dịch vụ)

1. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng khi có một trong các hành vi sau đây:

a) Không niêm yết công khai bản sao Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng của doanh nghiệp dịch vụ tại trụ sở chính hoặc không đăng tải trên trang thông tin điện tử của doanh nghiệp trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày Giấy phép được cấp, cấp lại hoặc điều chỉnh thông tin;

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

c) Không thông báo bằng văn bản cho Bộ Nội vụ hoặc không cập nhật thông tin về chi nhánh được giao nhiệm vụ hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng trên Hệ thống cơ sở dữ liệu về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng theo quy định;

d) Không đăng tải hoặc không cập nhật khi có sự thay đổi trên trang thông tin điện tử của doanh nghiệp dịch vụ theo quy định của pháp luật thông tin về: người đại diện theo pháp luật; danh sách nhân viên nghiệp vụ; địa chỉ trụ sở chính, địa điểm kinh doanh; cơ sở vật chất phục vụ hoạt động giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài; quyết định giao nhiệm vụ cho chi nhánh;

đ) Không đăng tải trên trang thông tin điện tử của doanh nghiệp dịch vụ thông tin về: thông tin đầy đủ, chính xác về số lượng hoặc tiêu chuẩn tuyển chọn hoặc điều kiện làm việc hoặc quyền lợi, nghĩa vụ của người lao động theo nội dung hợp đồng cung ứng lao động; danh sách lao động được tuyển chọn;

e) Không báo cáo hoặc báo cáo không đầy đủ, không chính xác hoặc báo cáo không đúng thời hạn về tình hình hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng theo quy định của pháp luật;

g) Không cập nhật thông tin hoặc cập nhật thông tin không đầy đủ về người lao động do doanh nghiệp đưa đi trên Hệ thống cơ sở dữ liệu về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng kể từ ngày người lao động xuất cảnh cho đến khi thanh lý hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của pháp luật;

h) Không báo cáo hoặc báo cáo không trung thực với Bộ Nội vụ về tình hình của người lao động do doanh nghiệp đưa đi làm việc ở nước ngoài và phương án thực hiện các nghĩa vụ của doanh nghiệp trong hợp đồng cung ứng lao động, hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài còn hiệu lực và văn bản thỏa thuận với doanh nghiệp dịch vụ tiếp nhận quyền, nghĩa vụ trong trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều 28 của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng theo quy định;

i) Không hướng dẫn người lao động tham gia bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội;

k) Đóng không đúng thời hạn vào Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước theo quy định của pháp luật;

l) Kê khai không chính xác về thông tin đáp ứng điều kiện của thị trường, ngành, nghề ở nước ngoài tại văn bản thông báo đáp ứng điều kiện hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài tại thị trường, ngành, nghề;

m) Không cập nhật trên Hệ thống cơ sở dữ liệu về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và thông báo đến Bộ Nội vụ về danh sách nhân viên nghiệp vụ, cơ sở vật chất, trong thời hạn 7 ngày kể từ ngày có sự thay đổi.

2. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với mỗi người lao động bị vi phạm nhưng tổng mức phạt tiền không quá 200.000.000 đồng đối với doanh nghiệp dịch vụ khi có một trong các hành vi sau đây:

a) Không tổ chức giáo dục định hướng hoặc không cấp Giấy chứng nhận hoàn thành khóa học giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của pháp luật;

b) Thỏa thuận mức tiền ký quỹ với người lao động cao hơn mức quy định của pháp luật hoặc thực hiện ký quỹ với người lao động không đúng quy định pháp luật;

c) Không ký hoặc ký không đúng mẫu hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng với người lao động;

d) Không ghi rõ thỏa thuận về tiền dịch vụ và chi phí khác của người lao động trong hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài ký với người lao động;

đ) Không thanh lý hoặc thanh lý hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài với người lao động không theo quy định của pháp luật;

e) Nội dung hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài không phù hợp với hợp đồng cung ứng lao động đã đăng ký.

3. Phạt tiền từ 20% đến 30% tổng số tiền phải đóng vào Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước theo quy định của pháp luật tại thời điểm lập biên bản vi phạm hành chính nhưng không quá 200.000.000 đồng khi có hành vi không đóng hoặc đóng không đầy đủ vào Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước theo quy định của pháp luật.

4. Phạt tiền từ 40% đến 50% tổng số tiền người lao động đóng vào Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước thông qua doanh nghiệp dịch vụ mà doanh nghiệp dịch vụ không đóng hoặc đóng không đầy đủ vào Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước tại thời điểm lập biên bản vi phạm hành chính nhưng không quá 200.000.000 đồng.

5. Phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 70.000.000 đồng khi có một trong các hành vi sau đây:

a) Không duy trì một trong các điều kiện quy định tại Điều 10 của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng theo quy định của pháp luật trong suốt quá trình hoạt động;

b) Không duy trì điều kiện theo quy định tại khoản 2 Điều 8 của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và quy định tại Điều 20 của Nghị định số 112/2021/NĐ-CP ngày 10 tháng 12 năm 2021 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 372/2025/NĐ-CP;

c) Thực hiện không đúng các nội dung đăng ký hợp đồng cung ứng lao động đã được chấp thuận;

d) Không bồi thường cho người lao động về những thiệt hại do doanh nghiệp hoặc chi nhánh của doanh nghiệp gây ra theo quy định của pháp luật;

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

e) Quảng cáo, tư vấn, thông báo tuyển chọn hoặc cung cấp thông tin không chính xác với người lao động hoặc với chính quyền địa phương tại nơi tuyển chọn về một trong các nội dung: số lượng; tiêu chuẩn tuyển chọn; điều kiện làm việc; quyền lợi, nghĩa vụ của người lao động theo hợp đồng cung ứng lao động;

g) Không cam kết bằng văn bản về thời gian chờ xuất cảnh sau khi người lao động trúng tuyển đi làm việc ở nước ngoài với thời hạn không quá 180 ngày kể từ ngày người lao động trúng tuyển hoặc không thực hiện đúng cam kết về thời gian chờ xuất cảnh;

h) Không trực tiếp tuyển chọn người lao động.

6. Phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 70.000.000 đồng khi vi phạm đối với mỗi người lao động nhưng không quá 200.000.000 đồng đối với một trong các hành vi sau:

a) Lợi dụng hoạt động tuyển chọn người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài hoặc hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài để thu tiền của người lao động trái pháp luật;

b) Thu tiền tuyển chọn của người lao động;

c) Thu tiền ký quỹ của người lao động nhưng không nộp vào tài khoản phong tỏa theo quy định.

7. Phạt tiền khi có hành vi đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài vượt quá số lượng người đã đăng ký theo Hợp đồng cung ứng lao động theo một trong các mức sau đây:

a) Từ 40.000.000 đồng đến 80.000.000 đồng khi vượt quá số lượng đăng ký từ 01 người đến 10 người;

b) Từ 80.000.000 đồng đến 120.000.000 đồng khi vượt quá số lượng đăng ký từ 11 người đến 50 người;

c) Từ 120.000.000 đồng đến 180.000.000 đồng khi vượt quá số lượng đăng ký trên 50 người.

8. Phạt tiền từ 80.000.000 đồng đến 100.000.000 đồng khi có một trong các hành vi sau đây:

a) Thu tiền dịch vụ của người lao động không đúng quy định của pháp luật;

b) Không hoàn trả hoặc hoàn trả không đầy đủ cho người lao động phần tiền dịch vụ và khoản tiền lãi theo tỷ lệ tương ứng với thời gian còn lại của Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài trong trường hợp người lao động đã nộp tiền dịch vụ cho toàn bộ thời gian làm việc theo Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài mà phải về nước trước thời hạn và không do lỗi của người lao động;

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

d) Không cung cấp trợ giúp pháp lý trong trường hợp người lao động cần đến hỗ trợ pháp lý khi bị lạm dụng, bạo lực hoặc phân biệt đối xử trong thời gian làm việc ở nước ngoài;

đ) Không thực hiện yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền hoặc không phối hợp với cơ quan, tổ chức có liên quan của nước tiếp nhận lao động để giải quyết tranh chấp liên quan đến người lao động;

e) Không giải quyết vấn đề phát sinh đối với người lao động theo một trong các trường hợp sau: chết; tai nạn lao động; bệnh nghề nghiệp; bị xâm phạm tính mạng; bị xâm phạm sức khỏe; bị xâm phạm danh dự, nhân phẩm; bị xâm phạm tài sản; thiên tai; dịch bệnh; chiến tranh; bất ổn chính trị; tình trạng khẩn cấp.

9. Phạt tiền từ 150.000.000 đồng đến 180.000.000 đồng khi có một trong các hành vi sau đây:

a) Lợi dụng hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài để tổ chức xuất cảnh trái phép, bóc lột hoặc cưỡng bức lao động mà không bị truy cứu trách nhiệm hình sự;

b) Đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo một trong các trường hợp sau: ở khu vực bị cấm; công việc bị cấm; vi phạm đạo đức xã hội; vi phạm sức khỏe của người lao động hoặc cộng đồng nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự; không được nước tiếp nhận lao động cho phép;

c) Cưỡng ép, lôi kéo, dụ dỗ hoặc lừa gạt người lao động Việt Nam ở lại nước ngoài trái phép mà không bị truy cứu trách nhiệm hình sự;

d) Phân biệt đối xử đối với người lao động hoặc xúc phạm danh dự, nhân phẩm của người lao động trong hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài;

đ) Đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài nhưng không đăng ký Hợp đồng cung ứng lao động hoặc đã đăng ký Hợp đồng cung ứng lao động nhưng chưa được chấp thuận;

e) Sửa chữa, làm sai lệch văn bản, tài liệu trong hồ sơ đề nghị cấp hoặc cấp lại Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự;

g) Sửa chữa, làm sai lệch nội dung Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng đã được cấp nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự;

h) Giả mạo văn bản, tài liệu trong hồ sơ đề nghị cấp hoặc cấp lại Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng mà không bị truy cứu trách nhiệm hình sự;

i) Đưa người lao động đi làm giúp việc gia đình ở nước ngoài khi chưa thông báo hoặc thông báo không đúng sự thật về việc đáp ứng điều kiện hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm giúp việc gia đình tại nước ngoài.

10. Phạt tiền từ 180.000.000 đồng đến 200.000.000 đồng khi có một trong các hành vi sau đây:

a) Sử dụng Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng của doanh nghiệp khác để tổ chức đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài;

b) Cho tổ chức, cá nhân khác sử dụng Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng của doanh nghiệp mình để đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài;

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

d) Thực hiện hợp đồng cung ứng lao động trong thời gian bị đình chỉ thực hiện hợp đồng cung ứng lao động; thực hiện một trong các hoạt động quy định tại khoản 1, 2, 3, 4 Điều 9 của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng trong thời gian bị đình chỉ.

11. Hình thức xử phạt bổ sung

a) Đình chỉ các hoạt động quy định tại khoản 1 và khoản 3 Điều 9 của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng tại thị trường có vi phạm từ 03 tháng đến 06 tháng đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm e khoản 2 Điều này;

b) Đình chỉ các hoạt động quy định tại khoản 1, 2, 3 và khoản 4 Điều 9 của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng tại thị trường có vi phạm từ 12 tháng đến 18 tháng đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm b khoản 5 Điều này;

c) Đình chỉ các hoạt động quy định tại khoản 1, 2 và khoản 3 Điều 9 của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng từ 06 tháng đến 12 tháng khi có hành vi vi phạm quy định tại điểm a khoản 8 Điều này;

d) Đình chỉ các hoạt động quy định tại khoản 1, 2, 3 và khoản 4 Điều 9 của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng từ 06 tháng đến 12 tháng khi có hành vi vi phạm quy định tại điểm đ khoản 8 Điều này.

12. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc doanh nghiệp dịch vụ cập nhật thông tin về người lao động do doanh nghiệp đưa đi trên Hệ thống cơ sở dữ liệu về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng theo quy định của pháp luật khi có hành vi vi phạm quy định tại điểm g khoản 1 Điều này;

b) Buộc doanh nghiệp dịch vụ đóng đủ số tiền phải đóng và khoản tiền lãi của số tiền này tính theo mức lãi suất tiền gửi không kỳ hạn cao nhất của các ngân hàng thương mại nhà nước công bố tại thời điểm xử phạt vào Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước khi có hành vi vi phạm quy định tại khoản 3 Điều này;

c) Buộc doanh nghiệp dịch vụ đóng đủ số tiền người lao động đóng vào Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước thông qua doanh nghiệp dịch vụ và khoản tiền lãi của số tiền này tính theo mức lãi suất tiền gửi không kỳ hạn cao nhất của các ngân hàng thương mại nhà nước công bố tại thời điểm xử phạt vào Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước khi có hành vi vi phạm quy định tại khoản 4 Điều này;

d) Buộc doanh nghiệp dịch vụ bồi thường cho người lao động về những thiệt hại do doanh nghiệp, chi nhánh doanh nghiệp gây ra theo quy định của pháp luật khi có hành vi vi phạm quy định tại điểm d khoản 5 Điều này;

đ) Buộc doanh nghiệp dịch vụ trả lại cho người lao động khoản tiền đã thu trái pháp luật của người lao động và khoản tiền lãi của số tiền này tính theo mức lãi suất tiền gửi không kỳ hạn cao nhất của các ngân hàng thương mại nhà nước công bố tại thời điểm xử phạt khi có hành vi vi phạm quy định tại khoản 6, điểm a khoản 8 Điều này;

e) Buộc doanh nghiệp dịch vụ hoàn trả đầy đủ cho người lao động phần tiền dịch vụ và tiền lãi theo quy định của pháp luật khi có hành vi vi phạm quy định tại điểm b khoản 8 Điều này;

g) Buộc doanh nghiệp dịch vụ hoàn trả số tiền đã thu của người lao động đi làm việc ở nước ngoài và khoản lãi của số tiền này tính theo mức lãi suất tiền gửi không kỳ hạn cao nhất của các ngân hàng thương mại nhà nước công bố tại thời điểm xử phạt đồng thời thực hiện chi trả chi phí đưa người lao động về nước khi có hành vi vi phạm tại điểm b khoản 9 Điều này;

h) Buộc nộp lại số lợi bất hợp pháp có được do thực hiện hành vi vi phạm quy định tại điểm c khoản 9 Điều này;

i) Buộc nộp lại giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cho cơ quan có thẩm quyền đã cấp giấy phép đó khi có hành vi vi phạm quy định tại điểm g khoản 9 Điều này.

Điều 50. Vi phạm quy định về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài của doanh nghiệp trúng thầu, nhận thầu công trình, dự án ở nước ngoài

1. Phạt tiền từ 3.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng khi có một trong các hành vi sau đây:

a) Không cập nhật thông tin về người lao động trên Hệ thống cơ sở dữ liệu về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

b) Không báo cáo sau khi hoàn thành hợp đồng trúng thầu, nhận thầu ở nước ngoài hoặc không báo cáo đột xuất theo yêu cầu của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh theo quy định của pháp luật.

2. Phạt tiền từ 3.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng khi vi phạm với mỗi người lao động nhưng không quá 200.000.000 đồng khi có hành vi không bảo đảm để người lao động được kiểm tra sức khỏe định kỳ bao gồm cả sức khỏe sinh sản và khám bệnh, chữa bệnh trong trường hợp người lao động bị ốm đau, tai nạn khi làm việc ở nước ngoài.

3. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng khi vi phạm với mỗi người lao động nhưng không quá 200.000.000 đồng khi có một trong các hành vi sau đây:

a) Không tổ chức để người lao động Việt Nam trước khi đi làm việc ở nước ngoài được tham gia khóa học giáo dục định hướng;

b) Không thông tin đầy đủ hoặc không thông tin chính xác hoặc không thông tin rõ ràng về một trong các nội dung: điều kiện làm việc; điều kiện sinh hoạt; quyền lợi hoặc chế độ của người lao động làm việc tại công trình, dự án của doanh nghiệp trúng thầu, nhận thầu ở nước ngoài;

c) Không trực tiếp tổ chức đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

4. Phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng khi có một trong các hành vi sau đây:

a) Không đưa người lao động về nước hoặc không trả chi phí đưa người lao động về nước khi người lao động bị ốm đau, tai nạn đến mức không còn khả năng tiếp tục làm việc ở nước ngoài;

b) Không tổ chức đưa di hài hoặc thi hài người lao động chết trong thời gian làm việc ở nước ngoài về nước; không trả chi phí liên quan đến việc tổ chức đưa di hài hoặc thi hài người lao động chết trong thời gian làm việc ở nước ngoài về nước.

5. Phạt tiền từ 30.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng khi có một trong các hành vi sau đây:

a) Đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài vượt quá số lượng trong phương án hoặc không đúng phương án đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đã thông báo tới Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi doanh nghiệp đặt trụ sở chính;

b) Không thỏa thuận bằng phụ lục hợp đồng lao động với người lao động theo quy định hoặc có thỏa thuận bằng phụ lục hợp đồng lao động nhưng nội dung không phù hợp với phương án đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đã thông báo tới Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi doanh nghiệp đặt trụ sở chính.

6. Phạt tiền từ 75.000.000 đồng đến 90.000.000 đồng khi có một trong các hành vi sau đây:

a) Không báo cáo hoặc không phối hợp với cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài để quản lý, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài;

b) Không thực hiện yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền hoặc không phối hợp với cơ quan, tổ chức có liên quan của nước mà người lao động đến làm việc để giải quyết tranh chấp liên quan đến người lao động làm việc ở nước ngoài;

c) Không giải quyết hoặc không phối hợp giải quyết vấn đề phát sinh đối với người lao động theo một trong các trường hợp sau: chết; bị tai nạn; bị xâm phạm tính mạng; bị xâm phạm sức khỏe; bị xâm phạm danh dự, nhân phẩm; bị xâm phạm tài sản; thiên tai; dịch bệnh; chiến tranh; bất ổn chính trị; suy thoái kinh tế; tình trạng khẩn cấp; vì lý do bất khả kháng khác.

7. Phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 70.000.000 đồng khi vi phạm với mỗi người lao động nhưng không quá 200.000.000 đồng đối với hành vi lợi dụng hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài để thu tiền của người lao động trái pháp luật.

8. Phạt tiền từ 150.000.000 đồng đến 180.000.000 đồng đối với một trong các hành vi sau đây:

a) Lợi dụng hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài để tổ chức xuất cảnh trái phép, bóc lột hoặc cưỡng bức lao động mà không bị truy cứu trách nhiệm hình sự;

b) Đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo một trong các trường hợp: ở khu vực bị cấm; công việc bị cấm; vi phạm đạo đức xã hội; vi phạm sức khỏe của người lao động hoặc cộng đồng nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự; không được nước tiếp nhận lao động cho phép;

c) Cưỡng ép, lôi kéo, dụ dỗ hoặc lừa gạt người lao động Việt Nam ở lại nước ngoài trái phép mà không bị truy cứu trách nhiệm hình sự;

d) Đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài mà không thông báo tới Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi doanh nghiệp đặt trụ sở chính phương án đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

9. Hình thức xử phạt bổ sung

Đình chỉ hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài của doanh nghiệp Việt Nam trúng thầu, nhận thầu công trình, dự án ở nước ngoài từ 06 tháng đến 12 tháng khi có hành vi vi phạm quy định tại khoản 6, khoản 7, khoản 8 Điều này.

10. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc doanh nghiệp Việt Nam trúng thầu, nhận thầu công trình, dự án ở nước ngoài cập nhật thông tin về người lao động trên Hệ thống cơ sở dữ liệu về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng khi có hành vi vi phạm quy định tại điểm a khoản 1 Điều này;

b) Buộc doanh nghiệp Việt Nam trúng thầu, nhận thầu công trình, dự án ở nước ngoài đưa người lao động về nước hoặc trả chi phí cho người lao động về nước khi có hành vi vi phạm quy định tại điểm a khoản 4 Điều này;

c) Buộc doanh nghiệp Việt Nam trúng thầu, nhận thầu công trình, dự án ở nước ngoài trả chi phí liên quan đến việc tổ chức đưa di hài hoặc thi hài người lao động chết trong thời gian làm việc ở nước ngoài về nước khi có hành vi không trả chi phí liên quan đến việc tổ chức đưa di hài hoặc thi hài người lao động chết trong thời gian làm việc ở nước ngoài về nước quy định tại điểm b khoản 4 Điều này;

d) Buộc doanh nghiệp Việt Nam trúng thầu, nhận thầu công trình, dự án ở nước ngoài trả lại cho người lao động khoản tiền đã thu trái pháp luật của người lao động và khoản tiền lãi của số tiền này tính theo mức lãi suất tiền gửi không kỳ hạn cao nhất của các ngân hàng thương mại nhà nước công bố tại thời điểm xử phạt khi có hành vi vi phạm quy định tại khoản 7 Điều này;

đ) Buộc doanh nghiệp Việt Nam trúng thầu, nhận thầu công trình, dự án ở nước ngoài nộp lại số lợi bất hợp pháp có được do thực hiện hành vi vi phạm quy định tại điểm c khoản 8 Điều này.

Điều 51. Vi phạm quy định về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài của tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài

1. Phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.500.000 đồng khi có hành vi không báo cáo định kỳ hằng năm theo quy định hoặc không báo cáo đột xuất về tình hình thực hiện đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của pháp luật.

2. Phạt tiền từ 1.500.000 đồng đến 2.500.000 đồng khi có hành vi không cập nhật thông tin về người lao động trên Hệ thống cơ sở dữ liệu về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

3. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng khi vi phạm với mỗi người lao động nhưng không quá 100.000.000 đồng khi có một trong các hành vi sau đây:

a) Không tổ chức để người lao động Việt Nam trước khi đi làm việc ở nước ngoài được tham gia khóa học giáo dục định hướng;

b) Không thông tin đầy đủ hoặc không thông tin chính xác hoặc không thông tin rõ ràng về một trong các nội dung: điều kiện làm việc; điều kiện sinh hoạt; quyền lợi; chế độ của người lao động làm việc tại cơ sở sản xuất, kinh doanh hoặc công trình do tổ chức, cá nhân đầu tư thành lập ở nước ngoài;

c) Không trực tiếp tổ chức đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài;

d) Không trực tiếp quản lý và sử dụng người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

4. Phạt tiền từ 15.000.000 đồng đến 25.000.000 đồng khi có một trong các hành vi sau đây:

a) Đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài vượt quá số lượng người trong phương án đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đã thông báo tới Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi doanh nghiệp đặt trụ sở chính;

b) Không thỏa thuận bằng phụ lục hợp đồng lao động với người lao động theo quy định hoặc có thỏa thuận bằng phụ lục hợp đồng lao động nhưng nội dung không phù hợp với phương án đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đã thông báo tới Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi doanh nghiệp đặt trụ sở chính;

c) Không ký kết hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo nội dung hoặc theo mẫu hợp đồng do Bộ trưởng Bộ Nội vụ quy định trong trường hợp đưa lao động được tuyển dụng mới đi làm việc ở nước ngoài;

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

5. Phạt tiền từ 35.000.000 đồng đến 45.000.000 đồng khi có một trong các hành vi sau đây:

a) Không báo cáo hoặc không phối hợp với cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài để quản lý, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài;

b) Không thực hiện yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền hoặc không phối hợp với cơ quan, tổ chức có liên quan của nước mà người lao động đến làm việc để giải quyết tranh chấp liên quan đến người lao động làm việc ở nước ngoài;

c) Không giải quyết vấn đề phát sinh đối với người lao động theo một trong các trường hợp sau: chết; bị tai nạn; bị xâm phạm tính mạng; bị xâm phạm sức khỏe; bị xâm phạm danh dự, nhân phẩm; bị xâm phạm tài sản; thiên tai; dịch bệnh; chiến tranh; bất ổn chính trị; suy thoái kinh tế; tình trạng khẩn cấp; vì lý do bất khả kháng khác.

6. Phạt tiền từ 25.000.000 đồng đến 35.000.000 đồng khi vi phạm với mỗi người lao động nhưng không quá 100.000.000 đồng đối với hành vi lợi dụng hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài để thu tiền của người lao động trái pháp luật.

7. Phạt tiền từ 75.000.000 đồng đến 90.000.000 đồng đối với một trong các hành vi sau đây:

a) Lợi dụng hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài để tổ chức xuất cảnh trái phép hoặc bóc lột hoặc cưỡng bức lao động mà không bị truy cứu trách nhiệm hình sự;

b) Đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo một trong các trường hợp: khu vực bị cấm; công việc bị cấm; vi phạm đạo đức xã hội; vi phạm sức khỏe của người lao động hoặc cộng đồng nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự; không được nước tiếp nhận lao động cho phép;

c) Cưỡng ép, lôi kéo, dụ dỗ hoặc lừa gạt người lao động Việt Nam ở lại nước ngoài trái phép mà không bị truy cứu trách nhiệm hình sự;

d) Đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài mà không thông báo tới Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi doanh nghiệp đặt trụ sở chính phương án đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

8. Hình thức xử phạt bổ sung

Đình chỉ hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài của tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài từ 06 tháng đến 12 tháng khi có hành vi vi phạm quy định tại khoản 5, khoản 6, khoản 7 Điều này.

9. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài cập nhật thông tin về người lao động trên Hệ thống cơ sở dữ liệu về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng khi có hành vi vi phạm quy định tại khoản 2 Điều này;

b) Buộc tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài bảo đảm đầy đủ quyền, lợi ích hợp pháp đối với người lao động đã được đưa đi làm việc ở nước ngoài khi có hành vi vi phạm quy định tại điểm a khoản 4 Điều này;

c) Buộc tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài trả lại cho người lao động khoản tiền đã thu trái pháp luật của người lao động và khoản tiền lãi của số tiền này tính theo mức lãi suất tiền gửi không kỳ hạn cao nhất của các ngân hàng thương mại nhà nước công bố tại thời điểm xử phạt khi có hành vi vi phạm quy định tại khoản 6 Điều này;

d) Buộc tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài nộp lại số lợi bất hợp pháp có được do thực hiện hành vi vi phạm quy định tại điểm a khoản 4, điểm c khoản 7 Điều này.

Điều 52. Vi phạm của doanh nghiệp Việt Nam đưa người lao động Việt Nam đi đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề ở nước ngoài

1. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng khi có hành vi không báo cáo về tình hình thực hiện đưa người lao động đi đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề ở nước ngoài với cơ quan nhà nước có thẩm quyền theo quy định của pháp luật.

2. Phạt tiền từ 3.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng khi có hành vi không cập nhật thông tin về người lao động trên Hệ thống cơ sở dữ liệu về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

3. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng khi vi phạm với mỗi người lao động nhưng không quá 200.000.000 đồng khi có một trong các hành vi sau đây:

a) Không tổ chức để người lao động trước khi đi đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề ở nước ngoài được tham gia khóa học giáo dục định hướng;

b) Không thông tin đầy đủ hoặc không thông tin chính xác hoặc không thông tin rõ ràng về một trong các nội dung quy định tại khoản 2 Điều 37 của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

4. Phạt tiền từ 30.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng khi có một trong các hành vi sau đây:

a) Đưa người lao động Việt Nam đi đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề ở nước ngoài vượt quá số lượng người đã đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền;

b) Hợp đồng nhận lao động thực tập không có đủ các nội dung theo quy định tại khoản 2 Điều 37 của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

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

d) Nội dung hợp đồng đào tạo nghề ở nước ngoài không phù hợp với nội dung của hợp đồng nhận lao động thực tập.

5. Phạt tiền từ 75.000.000 đồng đến 90.000.000 đồng khi có một trong các hành vi sau đây:

a) Không báo cáo hoặc không phối hợp với cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài để quản lý, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài;

b) Không thực hiện yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền hoặc không phối hợp với cơ quan, tổ chức có liên quan của nước mà người lao động đến đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề để giải quyết tranh chấp liên quan đến người lao động làm việc ở nước ngoài;

c) Không giải quyết vấn đề phát sinh đối với người lao động theo một trong các trường hợp sau: chết; bị tai nạn; bị xâm phạm tính mạng; bị xâm phạm sức khỏe; bị xâm phạm danh dự, nhân phẩm; bị xâm phạm tài sản; thiên tai; dịch bệnh; chiến tranh; bất ổn chính trị; suy thoái kinh tế; tình trạng khẩn cấp; vì lý do bất khả kháng khác.

6. Phạt tiền từ 150.000.000 đồng đến 180.000.000 đồng đối với một trong các hành vi sau đây:

a) Lợi dụng hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề ở nước ngoài để tổ chức xuất cảnh trái phép hoặc bóc lột hoặc cưỡng bức lao động mà không bị truy cứu trách nhiệm hình sự;

b) Đưa người lao động Việt Nam đi đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề ở nước ngoài mà không đăng ký Hợp đồng nhận lao động thực tập hoặc có đăng ký nhưng không được cơ quan nhà nước có thẩm quyền chấp thuận;

c) Cưỡng ép, lôi kéo, dụ dỗ hoặc lừa gạt người lao động Việt Nam ở lại nước ngoài trái phép mà không bị truy cứu trách nhiệm hình sự.

7. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc doanh nghiệp Việt Nam đưa người lao động Việt Nam đi đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề ở nước ngoài cập nhật thông tin về người lao động trên Hệ thống cơ sở dữ liệu về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng khi có hành vi vi phạm quy định tại khoản 2 Điều này;

b) Buộc doanh nghiệp Việt Nam đưa người lao động Việt Nam đi đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề ở nước ngoài thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ, trách nhiệm đối với người lao động theo quy định của pháp luật đối với hành vi vi phạm tại điểm c khoản 5 Điều này;

c) Buộc doanh nghiệp Việt Nam đưa người lao động Việt Nam đi đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề ở nước ngoài nộp lại số lợi bất hợp pháp có được do thực hiện hành vi vi phạm quy định tại điểm c khoản 6 Điều này.

Điều 53. Vi phạm của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và tổ chức, cá nhân liên quan khác

1. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động trực tiếp giao kết khi chưa có văn bản xác nhận việc đăng ký hợp đồng lao động của Ủy ban nhân dân cấp xã nơi thường trú của người lao động.

2. Phạt tiền từ 80.000.000 đồng đến 100.000.000 đồng đối với người lao động có hành vi tự ý ở lại nước ngoài trái pháp luật sau khi chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng đào tạo nghề mà không phải do bị đe dọa, ép buộc dưới bất kỳ hình thức nào và không thuộc trường hợp bị truy cứu trách nhiệm hình sự.

3. Phạt tiền từ 80.000.000 đồng đến 100.000.000 đồng đối với tổ chức, cá nhân có một trong các hành vi:

a) Thực hiện việc thông tin, quảng cáo, tư vấn cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài khi không có chức năng;

b) Tổ chức tuyển chọn hoặc thu tiền của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài khi không có chức năng;

c) Cưỡng ép, lôi kéo, dụ dỗ hoặc lừa gạt người lao động Việt Nam ở lại nước ngoài trái phép mà không bị truy cứu trách nhiệm hình sự;

d) Giả mạo Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng mà không bị truy cứu trách nhiệm hình sự.

4. Phạt tiền từ 180.000.000 đồng đến 200.000.000 đồng đối với chi nhánh doanh nghiệp dịch vụ khi có hành vi thực hiện hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài không thuộc phạm vi nhiệm vụ được doanh nghiệp dịch vụ giao hoặc không trong thời gian được doanh nghiệp dịch vụ giao.

5. Biện pháp khắc phục hậu quả

Buộc trả lại cho người lao động số tiền đã thu trái pháp luật của người lao động và khoản tiền lãi của số tiền này tính theo mức lãi suất tiền gửi không kỳ hạn cao nhất của các ngân hàng thương mại nhà nước công bố tại thời điểm xử phạt khi có hành vi vi phạm quy định tại khoản 4 Điều này.

Chương V
THẨM QUYỀN XỬ PHẠT VI PHẠM HÀNH CHÍNH VÀ LẬP BIÊN BẢN VI PHẠM HÀNH CHÍNH; THỦ TỤC XỬ PHẠT VI PHẠM HÀNH CHÍNH; THI HÀNH CÁC HÌNH THỨC XỬ PHẠT VI PHẠM HÀNH CHÍNH, CÁC BIỆN PHÁP KHẮC PHỤC HẬU QUẢ TRONG LĨNH VỰC LAO ĐỘNG, BẢO HIỂM XÃ HỘI, NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG

Mục 1
THẨM QUYỀN XỬ PHẠT VI PHẠM HÀNH CHÍNH VÀ LẬP BIÊN BẢN VI PHẠM HÀNH CHÍNH

Điều 54. Thẩm quyền lập biên bản vi phạm hành chính

Những người sau đây đang thi hành công vụ, nhiệm vụ có thẩm quyền lập biên bản vi phạm hành chính:

1. Người có thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính quy định tại các Điều 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61 và Điều 62 của Nghị định này.

2. Công chức, viên chức Sở Nội vụ lập biên bản vi phạm hành chính đối với các hành vi vi phạm quy định tại Chương II, Chương III và Chương IV của Nghị định này.

3. Công chức làm công tác văn hóa - xã hội lập biên bản vi phạm hành chính đối với các hành vi vi phạm quy định tại Chương II, Chương III và Chương IV của Nghị định này theo chức năng, nhiệm vụ được giao.

4. Công chức, viên chức các đơn vị thuộc Bộ Nội vụ có chức năng quản lý nhà nước, kiểm tra chuyên ngành về lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lập biên bản vi phạm hành chính đối với các hành vi vi phạm quy định tại Nghị định này trong phạm vi kiểm tra.

5. Công chức, viên chức Bộ Tài chính, Bảo hiểm xã hội cấp tỉnh, Bảo hiểm xã hội Việt Nam lập biên bản vi phạm hành chính đối với các hành vi vi phạm về bảo hiểm xã hội, đóng bảo hiểm thất nghiệp quy định tại Chương III của Nghị định này theo chức năng, nhiệm vụ được giao.

6. Công chức, viên chức Bộ Ngoại giao lập biên bản vi phạm hành chính đối với các hành vi vi phạm quy định tại Điều 14 của Nghị định này theo chức năng, nhiệm vụ được giao.

7. Công chức, viên chức thuộc lực lượng Công an nhân dân lập biên bản vi phạm hành chính đối với các hành vi vi phạm quy định tại điểm c khoản 2 Điều 8; điểm đ khoản 3 Điều 9; điểm a, b, c khoản 4 Điều 10; điểm d khoản 1, khoản 3 Điều 11; khoản 3, khoản 4 Điều 13; khoản 3 Điều 17; điểm a, b khoản 3 Điều 25; khoản 4 Điều 28; Điều 29; điểm đ khoản 3 Điều 32; điểm đ khoản 1 Điều 37; khoản 5, khoản 6 Điều 37; khoản 2 Điều 38; điểm a khoản 3 Điều 39; Điều 44; Điều 46; điểm a khoản 1, khoản 2 Điều 47; điểm b khoản 1 Điều 48; các điểm a, c, d khoản 4 Điều 48; điểm b khoản 6 Điều 48; các điểm a, b, e khoản 1 Điều 49; điểm a khoản 6 Điều 49; điểm a khoản 8 Điều 49; các điểm a, b, c, d, e, g, h khoản 9 Điều 49; khoản 8 Điều 50; khoản 1, các điểm a, b, c khoản 7 Điều 51; các điểm a, c khoản 6 Điều 52 và Điều 53 của Nghị định này theo chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn được giao thuộc lĩnh vực, địa bàn mình quản lý.

8. Công chức, viên chức thuộc lực lượng Cảnh sát biển lập biên bản vi phạm hành chính đối với các hành vi vi phạm quy định tại Chương II của Nghị định này theo chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn được giao thuộc lĩnh vực, địa bàn trên vùng biển được giao.

9. Công chức, viên chức thuộc lực lượng Bộ đội Biên phòng lập biên bản vi phạm hành chính đối với các hành vi vi phạm quy định tại điểm a khoản 9 Điều 49; khoản 8 Điều 50; điểm a khoản 7 Điều 51; điểm a khoản 6 Điều 52 của Nghị định này trong phạm vi, lĩnh vực quản lý, phù hợp chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, địa bàn được giao.

10. Viên chức ngoại giao, viên chức lãnh sự tại cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự, cơ quan khác được ủy quyền thực hiện chức năng lãnh sự của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ở nước ngoài lập biên bản vi phạm hành chính đối với các hành vi vi phạm quy định tại điểm c khoản 9 Điều 49; điểm c khoản 8 Điều 50; điểm c khoản 7 Điều 51; điểm c khoản 6 Điều 52; khoản 2 Điều 53; điểm c khoản 3 Điều 53 của Nghị định này.

11. Trưởng đoàn thanh tra, Thanh tra viên là thành viên Đoàn thanh tra lập biên bản vi phạm hành chính đối với hành vi vi phạm quy định tại Nghị định này trong phạm vi thanh tra.

Điều 55. Thẩm quyền xử phạt của Chủ tịch Ủy ban nhân dân

1. Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã, phường, đặc khu (sau đây gọi chung là cấp xã) có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 37.500.000 đồng đối với hành vi vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội;

c) Phạt tiền đến 50.000.000 đồng đối với hành vi vi phạm hành chính trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

d) Tước quyền sử dụng chứng chỉ hành nghề có thời hạn hoặc đình chỉ hoạt động có thời hạn;

đ) Tịch thu tang vật vi phạm hành chính;

e) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại khoản 3 Điều 3 của Nghị định này.

2. Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố (sau đây gọi chung là cấp tỉnh) có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 75.000.000 đồng đối với hành vi vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội;

c) Phạt tiền đến 100.000.000 đồng đối với hành vi vi phạm hành chính trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

d) Tước quyền sử dụng chứng chỉ hành nghề có thời hạn hoặc đình chỉ hoạt động có thời hạn;

đ) Tịch thu tang vật vi phạm hành chính;

e) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại khoản 3 Điều 3 của Nghị định này.

Điều 56. Thẩm quyền xử phạt của Cục trưởng Cục Quản lý lao động ngoài nước và Trưởng đoàn kiểm tra do Cục trưởng Cục quản lý lao động ngoài nước thành lập

1. Cục trưởng Cục quản lý lao động ngoài nước có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 100.000.000 đồng đối với hành vi vi phạm hành chính trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

c) Đình chỉ hoạt động có thời hạn;

d) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại khoản 3 Điều 3 của Nghị định này;

2. Trưởng đoàn kiểm tra do Cục trưởng Cục quản lý lao động ngoài nước thành lập có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 80.000.000 đồng đối với hành vi vi phạm hành chính trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

c) Đình chỉ hoạt động có thời hạn;

d) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại khoản 3 Điều 3 của Nghị định này.

Điều 57. Thẩm quyền xử phạt của Giám đốc bảo hiểm xã hội cấp tỉnh, Giám đốc Bảo hiểm xã hội Việt Nam và Trưởng đoàn kiểm tra chuyên ngành do Bảo hiểm xã hội Việt Nam thành lập

1. Giám đốc bảo hiểm xã hội cấp tỉnh có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 37.500.000 đồng đối với hành vi vi phạm hành chính trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội, đóng bảo hiểm thất nghiệp;

c) Tịch thu tang vật vi phạm hành chính;

d) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại khoản 3 Điều 3 của Nghị định này.

2. Giám đốc Bảo hiểm xã hội Việt Nam có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 75.000.000 đồng đối với hành vi vi phạm trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội, đóng bảo hiểm thất nghiệp;

c) Tịch thu tang vật vi phạm hành chính;

d) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại khoản 3 Điều 3 của Nghị định này.

3. Trưởng đoàn kiểm tra chuyên ngành do Bảo hiểm xã hội Việt Nam thành lập có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 60.000.000 đồng đối với hành vi vi phạm trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội, đóng bảo hiểm thất nghiệp;

c) Tịch thu tang vật vi phạm hành chính;

d) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại khoản 3 Điều 3 của Nghị định này.

Điều 58. Thẩm quyền xử phạt của Công an nhân dân

1. Chiến sĩ Công an nhân dân đang thi hành công vụ có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 7.500.000 đồng đối với hành vi vi phạm trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội; đến 10.000.000 đồng đối với hành vi vi phạm trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

c) Tịch thu tang vật vi phạm hành chính có giá trị không vượt quá 02 lần mức tiền phạt được quy định tại điểm b khoản này.

2. Thủ trưởng đơn vị Cảnh sát cơ động cấp đại đội có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 15.000.000 đồng đối với hành vi vi phạm trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội; đến 20.000.000 đồng đối với hành vi vi phạm trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

c) Tịch thu tang vật vi phạm hành chính có giá trị không vượt quá 02 lần mức tiền phạt được quy định tại điểm b khoản này.

3. Trưởng đồn Công an, Thủ trưởng đơn vị Cảnh sát cơ động cấp tiểu đoàn, Thủy đội trưởng, Trưởng trạm, Đội trưởng có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 22.500.000 đồng đối với hành vi vi phạm trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội; đến 30.000.000 đồng đối với hành vi vi phạm trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

c) Đình chỉ hoạt động có thời hạn;

d) Tịch thu tang vật vi phạm hành chính có giá trị không vượt quá 02 lần mức tiền phạt được quy định tại điểm b khoản này.

4. Trưởng Công an cấp xã có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 37.500.000 đồng đối với hành vi vi phạm trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội; đến 50.000.000 đồng đối với hành vi vi phạm trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

c) Đình chỉ hoạt động có thời hạn;

d) Tịch thu tang vật vi phạm hành chính;

đ) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại khoản 3 Điều 3 của Nghị định này.

5. Trưởng Công an cửa khẩu Cảng hàng không quốc tế; Trưởng phòng nghiệp vụ thuộc Cục An ninh nội địa gồm: Trưởng phòng An ninh Công giáo, Trưởng phòng An ninh tôn giáo khác, Trưởng phòng An ninh dân tộc, Trưởng phòng Chống phản động, Trưởng phòng Chống khủng bố, Trưởng phòng An ninh xã hội; Trưởng phòng nghiệp vụ thuộc Cục An ninh chính trị nội bộ gồm: Trưởng phòng Bảo vệ nội bộ các cơ quan Đảng, Nhà nước Trung ương, Trưởng phòng An ninh các cơ quan tư pháp, xây dựng pháp luật, tổ chức chính trị - xã hội Trung ương, Trưởng phòng An ninh báo chí, xuất bản, Trưởng phòng An ninh y tế, giáo dục, Trưởng phòng An ninh văn hóa, thể thao và lao động xã hội, Trưởng phòng An ninh bưu chính, viễn thông và công nghệ thông tin, Trưởng phòng Quản lý nhà nước về bảo vệ bí mật Nhà nước; Trưởng phòng nghiệp vụ thuộc Cục An ninh kinh tế gồm: Trưởng phòng An ninh công thương, Trưởng phòng An ninh tiền tệ, Trưởng phòng An ninh tài chính, đầu tư, Trưởng phòng An ninh khoa học, công nghệ và tài nguyên, môi trường; Trưởng phòng nghiệp vụ thuộc Cục Cảnh sát điều tra tội phạm về ma túy gồm: Trưởng phòng Phòng ngừa, điều tra tội phạm lĩnh vực mua bán, vận chuyển trái phép chất ma túy, Trưởng phòng Phòng ngừa, điều tra tội phạm lĩnh vực tổ chức, chứa chấp sử dụng trái phép chất ma túy, Trưởng phòng Phòng ngừa, điều tra tội phạm lĩnh vực sản xuất trái phép chất ma túy, Trưởng phòng Phòng ngừa, điều tra tội phạm trong các hoạt động hợp pháp liên quan đến ma túy; Trưởng phòng nghiệp vụ thuộc Cục Cảnh sát quản lý hành chính về trật tự xã hội gồm: Giám đốc Trung tâm dữ liệu quốc gia về dân cư; Trưởng phòng nghiệp vụ thuộc Cục Cảnh sát giao thông gồm: Trưởng phòng Hướng dẫn tuyên truyền, điều tra, giải quyết tai nạn giao thông, Trưởng phòng Hướng dẫn, đăng ký và kiểm định phương tiện, Trưởng phòng Hướng dẫn tuần tra, kiểm soát giao thông đường bộ, đường sắt, Trưởng phòng Hướng dẫn điều khiển giao thông và dẫn đoàn, Trưởng phòng Hướng dẫn tuần tra, kiểm soát và đấu tranh phòng, chống tội phạm trên đường thủy nội địa, Thủy đoàn trưởng; Trưởng phòng nghiệp vụ thuộc Cục

Cảnh sát phòng cháy, chữa cháy và cứu nạn, cứu hộ gồm: Trưởng phòng Công tác chữa cháy và cứu nạn, cứu hộ, Trưởng phòng Quản lý khoa học - công nghệ và kiểm định phương tiện phòng cháy, chữa cháy và cứu nạn, cứu hộ; Trưởng phòng nghiệp vụ thuộc Cục An ninh mạng và phòng, chống tội phạm sử dụng công nghệ cao gồm: Trưởng phòng Phòng, chống tội phạm sử dụng không gian mạng xâm phạm trật tự quản lý kinh tế, Trưởng phòng Phòng, chống tội phạm sử dụng không gian mạng xâm phạm trật tự xã hội, Trưởng phòng An ninh thông tin mạng, Trưởng phòng Bảo vệ an ninh hệ thống mạng thông tin quốc gia, Trưởng phòng Giám sát thông tin mạng và phòng, chống hoạt động sử dụng không gian mạng xâm phạm an ninh quốc gia; Trưởng phòng nghiệp vụ thuộc Cục Quản lý xuất nhập cảnh gồm: Trưởng phòng Quản lý nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú của người nước ngoài, Trưởng phòng Quản lý xuất cảnh, nhập cảnh của công dân Việt Nam, Giám đốc Trung tâm An ninh hàng không quốc gia; Trưởng phòng nghiệp vụ thuộc Trung tâm dữ liệu quốc gia gồm: Trưởng phòng Quản trị ứng dụng, Trưởng phòng Quản trị dữ liệu, Trưởng phòng An ninh, an toàn hệ thống, Trưởng phòng Quản trị, vận hành hệ thống công nghệ thông tin; Trưởng phòng nghiệp vụ thuộc Cục Hồ sơ nghiệp vụ gồm: Giám đốc Trung tâm Thông tin, dữ liệu nghiệp vụ Bộ Công an, Giám đốc Trung tâm Tiếp nhận, xử lý thông tin nghiệp vụ, Trưởng phòng Tin học và quản lý cơ sở dữ liệu hồ sơ nghiệp vụ; Thủ trưởng đơn vị Cảnh sát cơ động cấp trung đoàn; Trưởng phòng Công an cấp tỉnh gồm: Trưởng phòng An ninh nội địa, Trưởng phòng An ninh chính trị nội bộ, Trưởng phòng Cảnh sát quản lý hành chính về trật tự xã hội, Trưởng phòng Cảnh sát điều tra tội phạm về trật tự xã hội, Trưởng phòng Cảnh sát điều tra tội phạm về tham nhũng, kinh tế, buôn lậu, môi trường, Trưởng phòng Cảnh sát điều tra tội phạm về ma túy, Trưởng phòng Cảnh sát giao thông, Trưởng phòng Cảnh sát cơ động, Trưởng phòng Cảnh sát thi hành án hình sự và hỗ trợ tư pháp, Trưởng phòng Cảnh sát phòng cháy, chữa cháy và cứu nạn, cứu hộ, Trưởng phòng An ninh mạng và phòng, chống tội phạm sử dụng công nghệ cao, Trưởng phòng An ninh kinh tế, Trưởng phòng An ninh đối ngoại, Trưởng phòng Hồ sơ nghiệp vụ, Chánh Văn phòng Cơ quan Cảnh sát điều tra Công an cấp tỉnh có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 60.000.000 đồng đối với hành vi vi phạm trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội; đến 80.000.000 đồng đối với hành vi vi phạm trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

c) Đình chỉ hoạt động có thời hạn;

d) Tịch thu tang vật vi phạm hành chính;

đ) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại khoản 3 Điều 3 của Nghị định này.

6. Trưởng phòng Quản lý xuất nhập cảnh thuộc Công an cấp tỉnh có thẩm quyền xử phạt theo quy định tại khoản 5 Điều này và có quyền quyết định áp dụng hình thức xử phạt trục xuất.

7. Giám đốc Công an cấp tỉnh có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 75.000.000 đồng đối với hành vi vi phạm trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội; đến 100.000.000 đồng đối với hành vi vi phạm trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

c) Đình chỉ hoạt động có thời hạn;

d) Tịch thu tang vật vi phạm hành chính;

đ) Áp dụng hình thức xử phạt trục xuất;

e) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại khoản 3 Điều 3 của Nghị định này.

8. Cục trưởng Cục An ninh chính trị nội bộ, Cục trưởng Cục An ninh kinh tế, Chánh Văn phòng Cơ quan Cảnh sát điều tra Bộ Công an, Cục trưởng Cục Cảnh sát quản lý hành chính về trật tự xã hội, Cục trưởng Cục Cảnh sát điều tra tội phạm về trật tự xã hội, Cục trưởng Cục Cảnh sát điều tra tội phạm về tham nhũng, kinh tế, buôn lậu, Cục trưởng Cục Cảnh sát điều tra tội phạm về ma túy, Cục trưởng Cục Cảnh sát giao thông, Cục trưởng Cục Cảnh sát phòng cháy, chữa cháy và cứu nạn, cứu hộ, Cục trưởng Cục Cảnh sát phòng, chống tội phạm về môi trường, Cục trưởng Cục An ninh mạng và phòng, chống tội phạm sử dụng công nghệ cao, Cục trưởng Cục An ninh nội địa, Cục trưởng Cục Cảnh sát quản lý tạm giữ, tạm giam và thi hành án hình sự tại cộng đồng, Tư lệnh Cảnh sát cơ động, Giám đốc Trung tâm dữ liệu quốc gia, Cục trưởng Cục Hồ sơ nghiệp vụ có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 75.000.000 đồng đối với hành vi vi phạm trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội; đến 100.000.000 đồng đối với hành vi vi phạm trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

c) Đình chỉ hoạt động có thời hạn;

d) Tịch thu tang vật vi phạm hành chính;

đ) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại khoản 3 Điều 3 của Nghị định này.

9. Cục trưởng Cục Quản lý xuất nhập cảnh có thẩm quyền xử phạt theo quy định tại khoản 8 Điều này và có quyền quyết định áp dụng hình thức xử phạt trục xuất.

Điều 59. Thẩm quyền xử phạt của Cảnh sát biển

1. Cảnh sát viên Cảnh sát biển đang thi hành công vụ có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 3.750.000 đồng đối với hành vi vi phạm trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội;

c) Tịch thu tang vật vi phạm hành chính có giá trị không vượt quá 02 lần mức tiền phạt được quy định tại điểm b khoản này.

2. Tổ trưởng Tổ nghiệp vụ Cảnh sát biển có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 7.500.000 đồng đối với hành vi vi phạm trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội;

c) Tịch thu tang vật vi phạm hành chính có giá trị không vượt quá 02 lần mức tiền phạt được quy định tại điểm b khoản này.

3. Đội trưởng Đội nghiệp vụ Cảnh sát biển, Trạm trưởng Trạm Cảnh sát biển có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 15.000.000 đồng đối với hành vi vi phạm trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội;

c) Tịch thu tang vật vi phạm hành chính có giá trị không vượt quá 02 lần mức tiền phạt được quy định tại điểm b khoản này.

4. Hải đội trưởng Hải đội Cảnh sát biển có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 22.500.000 đồng đối với hành vi vi phạm trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội;

c) Tịch thu tang vật vi phạm hành chính có giá trị không vượt quá 02 lần mức tiền phạt được quy định tại điểm b khoản này;

d) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại khoản 3 Điều 3 của Nghị định này.

5. Hải đoàn trưởng Hải đoàn Cảnh sát biển; Đoàn trưởng Đoàn trinh sát, Đoàn trưởng Đoàn đặc nhiệm phòng chống tội phạm ma túy thuộc Cảnh sát biển Việt Nam có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 37.500.000 đồng đối với hành vi vi phạm trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội;

c) Tước quyền sử dụng chứng chỉ hành nghề có thời hạn hoặc đình chỉ hoạt động có thời hạn;

d) Tịch thu tang vật vi phạm hành chính;

đ) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại khoản 3 Điều 3 của Nghị định này.

6. Tư lệnh Vùng Cảnh sát biển, Cục trưởng Cục Nghiệp vụ và Pháp luật thuộc Cảnh sát biển Việt Nam có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 60.000.000 đồng đối với hành vi vi phạm trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội;

c) Tước quyền sử dụng chứng chỉ hành nghề có thời hạn;

d) Tịch thu tang vật vi phạm hành chính;

đ) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại khoản 3 Điều 3 của Nghị định này.

7. Tư lệnh Cảnh sát biển Việt Nam có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 75.000.000 đồng đối với hành vi vi phạm trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội;

c) Tước quyền sử dụng chứng chỉ hành nghề có thời hạn hoặc đình chỉ hoạt động có thời hạn;

d) Tịch thu tang vật vi phạm hành chính;

đ) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại khoản 3 Điều 3 của Nghị định này.

Điều 60. Thẩm quyền xử phạt của Bộ đội Biên phòng

1. Chiến sĩ Bộ đội Biên phòng đang thi hành công vụ có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 5.000.000 đồng đối với hành vi vi phạm trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

c) Tịch thu tang vật vi phạm hành chính có giá trị không vượt quá 02 lần mức tiền phạt được quy định tại điểm b khoản này.

2. Trạm trưởng, Đội trưởng của người được quy định tại khoản 1 Điều này có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 10.000.000 đồng đối với hành vi vi phạm trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

c) Tịch thu tang vật vi phạm hành chính có giá trị không vượt quá 02 lần mức tiền phạt được quy định tại điểm b khoản này.

3. Đội trưởng Đội đặc nhiệm phòng chống ma túy và tội phạm thuộc Đoàn đặc nhiệm phòng chống ma túy và tội phạm có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 15.000.000 đồng đối với hành vi vi phạm trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

c) Tịch thu tang vật vi phạm hành chính có giá trị không vượt quá 02 lần mức tiền phạt được quy định tại điểm b khoản này.

4. Đồn trưởng Đồn biên phòng, Hải đội trưởng Hải đội biên phòng, Chỉ huy trưởng Ban chỉ huy Biên phòng Cửa khẩu cảng có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 30.000.000 đồng đối với hành vi vi phạm trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

c) Tịch thu tang vật vi phạm hành chính có giá trị không vượt quá 02 lần mức tiền phạt được quy định tại điểm b khoản này;

d) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại khoản 3 Điều 3 của Nghị định này.

5. Đoàn trưởng Đoàn đặc nhiệm phòng chống ma túy và tội phạm thuộc Cục Phòng chống ma túy và tội phạm thuộc Bộ Tư lệnh Bộ đội Biên phòng có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 50.000.000 đồng đối với hành vi vi phạm trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

c) Đình chỉ hoạt động có thời hạn;

d) Tịch thu tang vật vi phạm hành chính;

đ) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại khoản 3 Điều 3 của Nghị định này.

6. Chỉ huy trưởng Ban Chỉ huy Bộ đội Biên phòng; Hải đoàn trưởng Hải đoàn biên phòng, Cục trưởng Cục Phòng chống ma túy và tội phạm thuộc Bộ Tư lệnh Bộ đội Biên phòng có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 100.000.000 đồng đối với hành vi vi phạm trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

c) Đình chỉ hoạt động có thời hạn;

d) Tịch thu tang vật vi phạm hành chính;

đ) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại khoản 3 Điều 3 của Nghị định này.

Điều 61. Thẩm quyền xử phạt của Thủ trưởng cơ quan thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước theo chuyên ngành, lĩnh vực và một số chức danh khác

1. Giám đốc Sở Nội vụ có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 60.000.000 đồng đối với hành vi vi phạm trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội; đến 80.000.000 đồng đối với hành vi vi phạm trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

c) Tước quyền sử dụng chứng chỉ hành nghề có thời hạn hoặc đình chỉ hoạt động có thời hạn;

d) Tịch thu tang vật vi phạm hành chính;

đ) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại khoản 3 Điều 3 của Nghị định này.

2. Cục trưởng Cục Việc làm, Cục trưởng Cục Tiền lương và Bảo hiểm xã hội có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 75.000.000 đồng đối với hành vi vi phạm trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội;

c) Tước quyền sử dụng chứng chỉ hành nghề có thời hạn hoặc đình chỉ hoạt động có thời hạn;

d) Tịch thu tang vật vi phạm hành chính;

đ) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại khoản 3 Điều 3 của Nghị định này.

3. Trưởng đoàn kiểm tra do Bộ trưởng Bộ Nội vụ thành lập, Trưởng đoàn kiểm tra do Bộ trưởng Bộ Tài chính thành lập, Trưởng đoàn kiểm tra do Bộ trưởng Bộ Ngoại giao thành lập có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 75.000.000 đồng đối với hành vi vi phạm trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội; đến 100.000.000 đồng đối với hành vi vi phạm trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

c) Tước quyền sử dụng chứng chỉ hành nghề có thời hạn hoặc đình chỉ hoạt động có thời hạn;

d) Tịch thu tang vật vi phạm hành chính;

đ) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại khoản 3 Điều 3 của Nghị định này.

4. Trưởng đoàn kiểm tra do Cục trưởng Cục Việc làm thành lập, Trưởng đoàn kiểm tra do Cục trưởng Cục Tiền lương và Bảo hiểm xã hội thành lập có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 60.000.000 đồng đối với hành vi vi phạm trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội;

c) Tước quyền sử dụng chứng chỉ hành nghề có thời hạn hoặc đình chỉ hoạt động có thời hạn;

d) Tịch thu tang vật vi phạm hành chính;

đ) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại khoản 3 Điều 3 của Nghị định này.

Điều 62. Thẩm quyền của cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự, cơ quan khác được ủy quyền thực hiện chức năng lãnh sự của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ở nước ngoài

Người đứng đầu cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự, cơ quan khác được ủy quyền thực hiện chức năng lãnh sự của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ở nước ngoài có quyền:

1. Phạt cảnh cáo.

2. Phạt tiền đến 100.000.000 đồng đối với hành vi vi phạm trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

3. Tịch thu tang vật vi phạm hành chính.

4. Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại Chương IV của Nghị định này.

Điều 63. Nguyên tắc xác định và phân định thẩm quyền xử phạt

1. Thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính của những người có thẩm quyền quy định tại các Điều 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61 và Điều 62 của Nghị định này là thẩm quyền áp dụng đối với một hành vi vi phạm hành chính của cá nhân. Trong trường hợp phạt tiền, thẩm quyền xử phạt đối với tổ chức gấp 02 lần thẩm quyền xử phạt đối với cá nhân.

2. Chủ tịch Ủy ban nhân dân các cấp có thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính và áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả đối với các hành vi vi phạm hành chính quy định tại Chương II, Chương III và Chương IV của Nghị định này theo thẩm quyền quy định tại Điều 55 của Nghị định này và chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn được giao.

3. Cục trưởng Cục Quản lý lao động ngoài nước và Trưởng đoàn kiểm tra do Cục trưởng Cục quản lý lao động ngoài nước thành lập có thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính và áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả đối với các hành vi vi phạm hành chính quy định tại Chương IV của Nghị định này theo thẩm quyền quy định tại Điều 56 của Nghị định này và chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn được giao.

4. Giám đốc Bảo hiểm xã hội cấp tỉnh, Giám đốc Bảo hiểm xã hội Việt Nam và Trưởng đoàn kiểm tra chuyên ngành do Bảo hiểm xã hội Việt Nam thành lập có thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính và áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả đối với các hành vi vi phạm hành chính về bảo hiểm xã hội, đóng bảo hiểm thất nghiệp quy định tại Chương III của Nghị định này theo thẩm quyền quy định tại Điều 57 của Nghị định này và chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn được giao.

5. Người có thẩm quyền xử phạt của Công an nhân dân có thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính và áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả đối với các hành vi vi phạm hành chính quy định tại điểm c khoản 2 Điều 8; điểm đ khoản 3 Điều 9; điểm a, b, c khoản 4 Điều 10; điểm d khoản 1, khoản 3 Điều 11; khoản 3, khoản 4 Điều 13; khoản 3 Điều 17; điểm a, b khoản 3 Điều 25; khoản 4 Điều 28; Điều 29; điểm đ khoản 3 Điều 32; điểm đ khoản 1 Điều 37; khoản 5, khoản 6 Điều 37; khoản 2 Điều 38; điểm a khoản 3 Điều 39; Điều 44; Điều 46;

điểm a khoản 1, khoản 2 Điều 47; điểm b khoản 1 Điều 48; các điểm a, c, d khoản 4 Điều 48; điểm b khoản 6 Điều 48; các điểm a, b, e khoản 1 Điều 49; điểm a khoản 6 Điều 49; điểm a khoản 8 Điều 49; các điểm a, b, c, d, e, g, h khoản 9 Điều 49; khoản 8 Điều 50; khoản 1, các điểm a, b, c khoản 7 Điều 51; các điểm a, c khoản 6 Điều 52 và Điều 53 của Nghị định này theo thẩm quyền quy định tại Điều 58 của Nghị định này và chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn được giao thuộc lĩnh vực, địa bàn mình quản lý.

6. Người có thẩm quyền xử phạt của Cảnh sát biển có thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính và áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả đối với các hành vi vi phạm hành chính quy định tại Chương II của Nghị định này theo thẩm quyền quy định tại Điều 59 của Nghị định này và chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn được giao thuộc lĩnh vực, địa bàn trên vùng biển được giao.

7. Người có thẩm quyền xử phạt của Bộ đội Biên phòng có thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính và áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả đối với các hành vi vi phạm hành chính quy định tại điểm a khoản 9 Điều 49; khoản 8 Điều 50; điểm a khoản 7 Điều 51; điểm a khoản 6 Điều 52 của Nghị định này theo thẩm quyền quy định tại Điều 60 của Nghị định này trong phạm vi, lĩnh vực quản lý, phù hợp chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, địa bàn được giao.

8. Giám đốc Sở Nội vụ có thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính và áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả đối với các hành vi vi phạm hành chính quy định tại Chương II, Chương III, Chương IV của Nghị định này theo thẩm quyền quy định tại khoản 1 Điều 61 của Nghị định này và chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn được giao.

9. Cục trưởng Cục Việc làm có thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính và áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả đối với các hành vi vi phạm hành chính về việc làm, an toàn lao động, bảo hiểm thất nghiệp, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi tại các mục 1, 3 chương II; khoản 2 Điều 18; các điểm c, d, đ, e khoản 3 Điều 19; khoản 5 Điều 19; các Điều 20, 24, 26, 27, 28, 45, 46, 47 và Điều 48 của Nghị định này theo thẩm quyền quy định tại khoản 2 Điều 61 của Nghị định này và chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn được giao.

10. Trưởng đoàn kiểm tra do Cục trưởng Cục Việc làm thành lập có thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính và áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả đối với các hành vi vi phạm hành chính về việc làm, an toàn lao động, bảo hiểm thất nghiệp, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi quy định tại các mục 1, 3 chương II; khoản 2 Điều 18; các điểm c, d, đ, e khoản 3 Điều 19; khoản 5 Điều 19; các Điều 20, 24, 26, 27, 28, 45, 46, 47 và Điều 48 của Nghị định này theo thẩm quyền quy định tại khoản 4 Điều 61 của Nghị định này và chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn được giao.

11. Cục trưởng Cục Tiền lương và Bảo hiểm xã hội có thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính và áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả đối với các hành vi vi phạm hành chính về lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội quy định tại các mục 2, 4 Chương II và Chương III của Nghị định này theo thẩm quyền quy định tại khoản 2 Điều 61 của Nghị định này và chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn được giao.

12. Trưởng đoàn kiểm tra do Cục trưởng Cục Tiền lương và Bảo hiểm xã hội thành lập có thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính và áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả đối với các hành vi vi phạm hành chính về lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội quy định tại các mục 2, 4 Chương II và Chương III của Nghị định này theo thẩm quyền quy định tại khoản 4 Điều 61 của Nghị định này và chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn được giao.

13. Trưởng đoàn kiểm tra do Bộ trưởng Bộ Nội vụ thành lập có thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính và áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả đối với các hành vi vi phạm hành chính quy định tại Chương II, Chương III và Chương IV của Nghị định này theo thẩm quyền quy định tại khoản 3 Điều 61 của Nghị định này và chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn được giao.

14. Trưởng đoàn kiểm tra do Bộ trưởng Bộ Tài chính thành lập có thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính và áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả đối với các hành vi vi phạm hành chính về bảo hiểm xã hội, đóng bảo hiểm thất nghiệp quy định tại Chương III của Nghị định này theo thẩm quyền quy định tại khoản 3 Điều 61 của Nghị định này và chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn được giao.

15. Trưởng đoàn kiểm tra do Bộ trưởng Bộ Ngoại giao thành lập có thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính và áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả đối với các hành vi vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động quy định tại Điều 14 của Nghị định này theo thẩm quyền quy định tại khoản 3 Điều 61 của Nghị định này và chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn được giao.

16. Người đứng đầu cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự, cơ quan khác được ủy quyền thực hiện chức năng lãnh sự của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ở nước ngoài có thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính và áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả đối với các hành vi vi phạm hành chính quy định tại điểm c khoản 9 Điều 49; điểm c khoản 8 Điều 50; điểm c khoản 7 Điều 51; điểm c khoản 6 Điều 52; khoản 2 Điều 53; điểm c khoản 3 Điều 53 của Nghị định này theo thẩm quyền quy định tại Điều 62 của Nghị định này và chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn được giao.

Mục 2
THI HÀNH CÁC HÌNH THỨC XỬ PHẠT VI PHẠM HÀNH CHÍNH, CÁC BIỆN PHÁP KHẮC PHỤC HẬU QUẢ

Điều 64. Thi hành các hình thức xử phạt vi phạm hành chính

1. Việc thi hành các hình thức xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng thực hiện theo quy định của Luật Xử lý vi phạm hành chính, các văn bản hướng dẫn Luật Xử lý vi phạm hành chính và các khoản 2, 3, 4 Điều này.

2. Người ra quyết định xử phạt vi phạm hành chính gửi 01 bản quyết định xử phạt đến Bộ trưởng Bộ Nội vụ đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm a, b, c, e, h khoản 5; khoản 6; điểm a, b, đ, e, g, h khoản 9; điểm a, b, c khoản 10 Điều 49 của Nghị định này.

3. Đối với người lao động bị phạt tiền ở nước ngoài có thể nộp tiền phạt tại cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự Việt Nam ở nước ngoài.

4. Tiền phạt được thu bằng Đồng Việt Nam. Trường hợp thu bằng ngoại tệ thì được quy đổi ra Đồng Việt Nam theo tỷ giá của ngân hàng thương mại tại thời điểm xử phạt.

Điều 65. Thi hành các biện pháp khắc phục hậu quả

1. Việc thi hành các biện pháp khắc phục hậu quả quy định trong Nghị định này được áp dụng theo quy định của Luật Xử lý vi phạm hành chính và các văn bản hướng dẫn.

2. Thủ tục thi hành biện pháp khắc phục hậu quả buộc nộp lại giấy phép, giấy chứng nhận, chứng chỉ:

a) Người có thẩm quyền ra quyết định, cá nhân, tổ chức vi phạm có trách nhiệm thi hành biện pháp khắc phục hậu quả buộc nộp lại giấy phép, giấy chứng nhận, chứng chỉ thực hiện theo quy định tại các khoản 1, 2, 3 và 4 Điều 85 của Luật Xử lý vi phạm hành chính;

b) Người có thẩm quyền ra quyết định thi hành biện pháp khắc phục hậu quả theo quy định tại điểm a khoản này phải gửi thông báo bằng văn bản kèm theo quyết định xử phạt, giấy phép, giấy chứng nhận, chứng chỉ bị buộc nộp lại cho cơ quan, người có thẩm quyền đã cấp giấy phép, giấy chứng nhận, chứng chỉ;

c) Trường hợp giấy phép, giấy chứng nhận, chứng chỉ được cấp dưới dạng điện tử hoặc được thể hiện dưới hình thức thông điệp dữ liệu thì cơ quan, người có thẩm quyền thực hiện buộc nộp lại giấy phép, giấy chứng nhận, chứng chỉ trên môi trường điện tử theo quy định nếu đáp ứng được điều kiện về cơ sở hạ tầng, kỹ thuật, thông tin. Việc buộc nộp lại giấy phép, giấy chứng nhận, chứng chỉ được cập nhật trạng thái trên cơ sở dữ liệu hoặc căn cước điện tử, tài khoản định danh điện tử theo đúng quy định.

Chương VI
ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 66. Hiệu lực thi hành

1. Nghị định này có hiệu lực thi hành từ ngày 10 tháng 9 năm 2026.

2. Quy định về thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính của Cục trưởng Cục tiền lương và Bảo hiểm xã hội tại khoản 2 Điều 61 và khoản 11 Điều 63 của Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày Nghị định sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 189/2025/NĐ-CP ngày 01 tháng 7 năm 2025 của Chính phủ quy định chi tiết Luật Xử lý vi phạm hành chính về thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính có hiệu lực thi hành.

3. Quy định tại các điểm e, g, h khoản 2 Điều 7 và Điều 14 của Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày Nghị định quy định về tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam (sửa đổi, bổ sung Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30 tháng 12 năm 2020 quy định về người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 70/2023/NĐ-CP) có hiệu lực thi hành.

4. Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17 tháng 01 năm 2022 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng hết hiệu lực thi hành kể từ ngày Nghị định này có hiệu lực thi hành.

Điều 67. Điều khoản chuyển tiếp

1. Đối với hành vi vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng xảy ra và kết thúc trước thời điểm Nghị định này có hiệu lực mà bị phát hiện hoặc đang xem xét, giải quyết khi Nghị định này đã có hiệu lực thì áp dụng Nghị định của Chính phủ về xử phạt vi phạm hành chính và các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan có hiệu lực tại thời điểm thực hiện hành vi vi phạm để xử lý.

2. Đối với hành vi vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng xảy ra trước thời điểm Nghị định này có hiệu lực nhưng vẫn đang diễn ra khi Nghị định này đã có hiệu lực thì áp dụng quy định của Nghị định này để xử lý.

3. Đối với quyết định xử phạt vi phạm hành chính đã được ban hành hoặc đã được thi hành xong trước thời điểm Nghị định này có hiệu lực thi hành, mà cá nhân, tổ chức bị xử phạt vi phạm hành chính còn khiếu nại thì áp dụng quy định của Luật Xử lý vi phạm hành chính, Nghị định của Chính phủ về xử phạt vi phạm hành chính và các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan có hiệu lực tại thời điểm ban hành quyết định xử phạt vi phạm hành chính để xử lý.

Điều 68. Trách nhiệm hướng dẫn và thi hành

1. Bộ trưởng Bộ Nội vụ có trách nhiệm hướng dẫn việc thi hành Nghị định này.

2. Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ, 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;
- HĐND, UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương;
- Văn phòng Trung ương và các Ban của Đảng;
- Văn phòng Tổng Bí thư;
- 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;
- Ủy ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam;
- Cơ quan trung ương của các tổ chức chính trị - xã hội;
- VPCP: BTCN, các PCN, Trợ lý TTg, các Vụ, Cục, Công báo;
- Lưu: VT, KGVX (2).

TM. CHÍNH PHỦ
KT. THỦ TƯỚNG
PHÓ THỦ TƯỚNG

Phạm Thị Thanh Trà