

政府

编号：12/2022/NĐ-CP

越南社会主义共和国

独立-自由-幸福

河内市，2022年01月17日

议定

在劳动、社会保险、越南劳工依合同出国就业领域
关于行政违反处分之规定

根据2015年6月19日政府组织法；2019年11月22日修改、补充政府组织法及地方政权组织法若干条法；

根据2012年6月20日行政违反处分法；2020年11月13日修改、补充行政违反处分法若干条法；

根据2019年11月20日劳动法；

根据2013年11月16日就业法；

根据2015年6月25日劳动安全、卫生法；

根据2012年6月20日工会法；

根据2014年11月20日社会保险法；

根据2020年11月13日越南劳工依合同出国就业法；

依劳动-荣军暨社会部部长之建议；

政府颁行在劳动、社会保险、越南劳工依合同出国就业领域关于行政违反处分规定之议定。

第一章

一般规定

第1条、调整范围

本议定规定有关违反行为、处分形式、处分数额、克服后果办法、处分对象、处分权限、制立记录权限、处分手续、各处分形式之执行事宜，在劳动、社会保险、越南劳工依合同出国就业领域之克服后果各办法。

第2条、适用对象

1. 在劳动、社会保险、越南劳工依合同出国就业领域有行政违反行为之雇主、劳工及其他各个人、组织获规定于本议定。



23 Ni Sur Huỳnh Liên, Phường 10, Quận Tân Bình, TP. Hồ Chí Minh
G3.21.06 Greenbay, Số 7 ĐL Thăng Long, P.Mễ Trì, Q.Nam Từ Liêm, Hà Nội
热线: +84 933 341 688 微信: everwinservice LINE: everwin888

2. 处分责任人、制立记录责任人获规定于本议定第五章。

3. 相关处分及执行各处分形式、克服后果各办法之其他机关、组织、个人规定于本议定。

第 3 条、处分形式

1. 在劳动、社会保险、越南劳工依合同出国就业领域有行政违反行为之组织、个人则被按照主要处分形式为警告或罚款处分。

2. 根据违反行为之性质、额度，有行政违反行为之组织、个人还可以被适用以下之一或多个补充处分形式：

a) 剥夺劳工外包执照使用权 06 至 12 个月期限；

b) 没收赃物、行政违反工具为执照、证书、假冒证件；

c) 停止劳动安全、卫生培训活动从 01 至 03 个月；

d) 停止劳动安全技术检定活动从 01 至 03 个月；

d) 停止劳动环境监测活动从 03 至 06 个月；

e) 停止送越南劳工出国就业活动从 06 至 12 个月；

g) 停止劳动储备活动从 06 至 12 个月或 12 至 24 个月；

h) 停止招聘劳工活动从 06 至 12 个月；

i) 停止履行劳工供应合同从 01 至 03 个月；

k) 停止越南劳工依合同出国就业法第 9 条 1、2、3、4 款规定之各活动从 06 至 12 个月；

l) 停止送越南劳工到外国当家庭佣工活动从 06 至 12 个月；

m) 停止劳动安全、卫生评估活动从 01 至 03 个月；

n) 逐出在越南工作之外国劳工。

第 4 条、克服后果办法

除了本议定第 3 条规定之各处分形式以外，行政违反之个人、组织还可以被适用以下之一或若干克服后果办法：

1. 强迫退还予已从使用就业服务之个人、组织所收取款项及其利息。

2. 强迫雇主退还给劳动者所收取款项或退还给劳动者所收取之非法款项。

3. 强迫雇主与劳动者订立劳动合同或与劳动者签订书面劳动合同；与家庭佣工签订书面劳动合同；与劳工群组之被授权人签订书面劳动合同；与劳动者签订正确类型之劳动合同。



4. 强迫雇主交还予劳动者劳工之随身证件、文凭、证书。
5. 强迫雇主交还给家庭佣工随身证件。
6. 强迫雇主退还予劳动者所保存之金额或财产，加上其利息。
7. 强迫雇主支付工资予劳工、学徒或足数额付工资予劳工。
8. 强迫雇主支付予劳动者全部工资及拖欠、少付工资之利息。
9. 强迫雇主支付予劳工暂时停工期间之全部工资。
10. 强迫雇主支付予劳工在工作场所临时关闭期间之工资。
11. 强制雇主依法律规定支付予劳工代表组织执委会成员在工作期间之工资以履行基层劳工代表组织之工作。
12. 强迫雇主依法律规定支付予女劳工在月经期间或抚养 12 个月以下孩子期间不得休假时间之相应工资。
13. 强迫雇主支付足够交通费予家庭佣工。
14. 强迫雇主支付足够社会保险、医疗保险予劳工为家庭佣工。
15. 强迫雇主让劳工复工。
16. 强迫雇主收回劳工当终止劳工、罢工领导人之劳动合同时，并足额支付劳动合同终止期间之工资。
17. 强迫雇主接受劳动者复工，并支付劳动者不得工作期间之全额工资、社会保险、医疗保险。
18. 强迫雇主按照劳动合同之协议安排劳工正确之工作岗位或工作地点。
19. 强迫雇主延长劳动合同期限至任期期满对于劳工为基层劳工代表组织之领导成员。
20. 强迫雇主完成认证手续，并将为工保存之其他证件退还予劳工。
21. 强迫雇主为被劳动意外、职业病之员工进行医学鉴定、确定劳动能力衰减额度、接受治疗、康复护理。
22. 强迫雇主保证基层劳工代表组织领导成员获享有法律规定之其他保障。
23. 强迫雇主足额支付离职补贴或失业补贴加上未支付金额之利息。
24. 强迫雇主退还予学徒为其工作所收取之学费。
25. 强迫雇主依劳动合同支付予劳动者与不预先通知日数相应工资之金额。

26. 强迫雇主足额支付予劳工相当缴纳强制性社会保险、医疗保险、失业保险，加上其利息。
27. 强迫雇主公开向劳工道歉若侵犯行为造成劳动者受伤需要就医程度，并支付予劳工治疗期间之全部治疗费用、工资。
28. 强迫雇主按照规定额度以实物形式申算金额支付予劳工。
29. 强迫雇主支付劳工自付费用及医疗保险清单以外之费用对于参加医疗保险遭劳动意外、职业病之劳工。
30. 强迫雇主支付全部医疗费用对于未参加医疗保险遭劳动意外、职业病之劳工，从初步急救、急救直至稳定治疗。
31. 强迫雇主由于雇主介绍劳工在医学鉴定委员会进行劳动能力衰减评估鉴定检查，对于结论劳动能力衰减额度小于5%之鉴定费用。
32. 强迫雇主支付予员工补贴、赔偿金，加上其利息。
33. 强迫外包劳工企业支付工资之差额予员工。
34. 强迫工作环境监测机构退还予使用工作环境监测服务之雇主全部工作环境监测费用加上其利息。
35. 强迫劳动安全、卫生培训组织；自行组织劳动安全、卫生培训之雇主，取消所提供之培训结成果。
36. 强迫取消检定结果并退还检定费用加上其利息。
37. 强迫取消工作环境监测结果。
38. 强迫雇主撤销劳动纪律处分、调动员工、罢工领导人往其他岗位、其他工作地点之决定并足额支付劳动合同终止期间之工资予员工。
39. 强迫雇主拖欠、未足额缴纳或未缴纳之工会会费予工会及拖欠或未缴纳工会会费之利息。
40. 强迫上缴国家经费由于劳工外包活动之非法所得。
41. 强迫雇主将非法利润上缴国家经费。
42. 强迫雇主足额缴纳应缴付予社会保险机构之强制性社会保险、失业保险。

43. 强迫雇主支付上年度社会保险基金平均投资利率 02 倍之利息，按迟缴、不缴、逃缴、挪用金额、期限计算；若不执行则依权责人之要求银行、其他信贷组织、国库有责任从雇主之存款账户中扣除以缴付未缴、拖欠款项及其利息。
44. 强迫退还予社会保险机构已领取之社会保险、失业补贴、学艺补助金、职业培训补助金、培训、培养、提高职业技能之金额以保持劳工之就业。
45. 强迫雇主支付予劳工遭劳动意外、职业病后之休养、康复补贴制度。
46. 强迫雇主退还予劳工已挪用劳工之强制性社会保险金额及其利息。
47. 强迫职业教育单位缴纳所逐利金额予社会保险机构。
48. 强迫职业教育单位为参加失业保险获协助职业培训之劳工进行全课程授课。
49. 强迫职业教育单位按照权责机关核阅之方案，对员工进行职业技能培训、培养、提升职业技能，已为员工完成组织培训、培养、提升职业技能之场合除外。
50. 强迫雇主把已获权责机关核阅方案未用完于培训、培养、提升职业技能之辅助经费缴付予社会保险机关。
51. 强迫雇主接受劳工复工当雇主适用解雇形式之纪律处分，并依劳动合同足额支付予劳工相应休工日数之工资。
52. 强迫服务企业、在外国中标、承包工程、预案之越南企业；在境外投资之越南组织、个人；送越南劳工出国培训、提高专业技能、程度之越南企业，更新由企业送越南劳工出国就业之信息于数据库系统。
53. 强迫服务企业通过境外服务企业将职工缴纳之全部款项及按照处分时政府公布各商业银行活期存款最高利率计算之利息缴纳予境外就业辅助基金。
54. 强迫服务企业足额支付应付款项及按照处分时政府公布各商业银行之活期存款最高利率计算之利息缴纳予境外就业辅助基金。
55. 强迫服务企业赔偿予劳工由企业、企业分支造成之损失。
56. 强迫服务企业退还给劳工非法收取之款项及其利息。
57. 强迫服务企业按规定退还予劳工全额服务费及利息。
58. 强迫在外国中标、承包工程、预案合同之越南企业送劳工回国或支付劳工回国之费用。
59. 强迫在外国中标、承包工程、预案之越南企业支付与组织送在外国工作期间死亡之劳工遗体或尸体回国之相关费用。

60. 强迫在外国中标、承包工程、预案之越南企业退还给劳工非法收取之款项及其利息。
61. 强迫在外国投资之越南组织、个人退还给劳工非法收取之款项及其利息。
62. 强迫交还已获核发之执照、证书、证件予核发该执照、证书、证件之权责机关。

第 5 条、行政违反处分之时效

1. 在劳动、社会保险、越南劳工依合同出国就业领域行政违反处分之时效依行政违反处分法第 6 条 1 款之规定执行。
2. 行政违反行为已结束、行政违反行为正在发生之确定事宜以计算行政违反处分之时效依政府 2021 年 12 月 23 日第 118/2021/NĐ-CP 号议定第 8 条 1 款规定行政违反处分法若干条及执行办法之细则。

第 6 条、对于屡次行政违反行为之罚款额、处分权限及适用原则

1. 对于本议定第二、第三及第四章规定违反行为之罚款额为对于个人之罚款额，本议定第 7 条 1、2、3、5 款；第 13 条 3、4、6 款；第 25 条 2 款；第 26 条 1 款；第 27 条 1、5、6、7 款；第 39 条 8 款；第 41 条 5 款；第 42 条 1、2、3、4、5、6、7、8、9、10、11、12 款；第 43 条 1、2、3、4、5、6、7、8 款；第 45 条 1、2、3、4、5、6 款；第 46 条 3 款规定之场合除外。对于组织之罚款额为对于个人罚款额之 02 倍。
2. 本议定第五章规定之行政违反处分权限为适用对于个人之权限；在罚款场合，处分权限组织之权限为处分个人权限之 02 倍。
3. 在本议定之组织被罚款为对个人罚款额之 02 倍包括：
 - a) 有违反行为之政府机关，属于获交付国家管理任务之场合除外；
 - b) 依越南法律成立及运营之企业；越南企业或在越南活动之外国企业之分支、代办处；
 - c) 合作社、联合合作社；
 - d) 事业单位；
 - d) 政治组织、政治-社会组织、社会-政治-职业组织、社会组织、社会-职业组织、经济组织、人民武装单位；
 - e) 外国新闻机构之常设机构、外国出版社代办处或驻越南之外国出版品组织；
 - g) 国际组织、政府间国际组织之代表机构，依国际公约而越南为成员获免处分行政违反之场合除外；
 - h) 非政府组织；

i) 驻越南之外国经济、贸易、金融、银行、保险、科技、文化、教育、医疗、法律咨询组织代办处之非盈利活动；

k) 教育单位、职业教育单位、医疗单位、文化-社会单位。

4. 若个人、组织屡次有行政违反行为则获视为加重情节以作为考虑行政违反之处分依据。

第二章

对于劳动领域违反行为之违反行为、处分形式及克服后果办法

第7条、违反有关就业服务之规定

1. 罚款自 500,000 越盾至 1,000,000 越盾对于就业服务企业有以下各行为之一：

a) 不依法律规定公告就业服务活动；

b) 不在企业总部公开揭示从执照、收回执照之决定书正本核实之副本；

c) 不跟进由企业介绍或供应劳工之就业情况至少 03 个月或履行劳动合同期间对于 03 个月以下之劳动合同。

2. 罚款自 1,000,000 越盾至 3,000,000 越盾对于就业服务企业有以下各行为之一：

a) 不依规定报告就业服务活动情况；

b) 不制立或不更新或不管理登记咨询劳动、介绍就业及雇主登记征聘劳工之资料；不进行连接或分享当政府权责机关要求；

c) 不依法律规定拟定或在企业总部公开揭示提供就业予劳工之服务价格。

3. 罚款自 10,000,000 越盾至 20,000,000 越盾对于就业服务组织有提供虚假信息或工作岗位误导之行为。

4. 罚款自 45,000,000 越盾至 60,000,000 越盾对于就业服务活动而并非合法成立或无由权责机关核发就业服务活动执照或使用逾期就业服务活动执照之就业服务中心之行为。

5. 罚款自 80,000,000 越盾至 100,000,000 越盾对于就业服务企业有以下各行为之一：

a) 给其他企业、组织、个人使用执照；

b) 修改、伪造申请核发、延期或重发就业服务执照档案中之文件、资料但未到追究刑事责任额度；

c) 修改、伪造已获核发就业服务执照内容，但未到追究刑事责任额度；

d) 假冒申请核发、延期或重发就业服务执照档案中之文件、资料但未到追究刑事责任额度；



d) 假冒就业服务执照但未到追究刑事责任额度；

e) 不确保法律规定核发执照各条件之一。

6. 罚款自 40,000,000 越盾至 50,000,000 越盾对于假冒就业服务活动执照行为但未到追究刑事责任额度。

7. 补充处分形式

没收赃物、行政违反工具为假冒就业服务活动执照对于本条 5、6 款 d 点规定之违反行为。

8. 克服后果办法

a) 迫退还予使用就业服务之个人、组织所收款项及在处罚时间点政府公布商业银行之活期存款最高利率之利息对于本条 4 款规定之违反行为。

b) 迫交还就业服务企业之执照予已核发该执照之权责机关对于本条 5 款 c 点规定之违反行为。

第 8 条、违反有关招聘、管理劳工

1. 罚款自 1,000,000 越盾至 3,000,000 越盾对于雇主当有以下各行为之一：

a) 不依法律规定申报雇用劳工事宜；

b) 向参加雇用劳工之劳工收款；

c) 从员工开始工作之日起，未显示、输入足够员工之信息于劳动管理簿；

d) 未出示劳动管理簿当政府权责管理机关要求。

2. 罚款自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾对于雇主有以下各行为之一：

a) 歧视劳工，本议定第 13 条 1 款 d 点、第 23 条 2 款、第 36 条 1 款及第 37 条 2 款规定之歧视劳工行为除外；

b) 雇用未经培训或未有国家技能证书之劳工对于必须雇用经培训或具备国家技能证书之行业、工作；

c) 不依规定报告劳工之变更情况；

d) 不依法律规定制立劳工管理簿或不依期制立劳工管理簿或不确保各基本内容。

3. 罚款自 50,000,000 越盾至 75,000,000 越盾对于以下各行为之一：拉拢、引诱、承诺、虚假广告或其他伎俩以欺骗劳工或以剥削、强迫劳动目的之雇用但未至追究刑事责任额度。

4. 克服后果办法



迫雇主退还未予劳工已收款项对于本条 1 款 b 点规定之违反行为。

第 9 条、违反有关缔结劳动合同之规定

1. 按照以下额度之一罚款对于雇主当有以下各行为：不以书面与工作时间从 01 个月以上之劳工缔结劳动合同；不以书面与依劳动法第 18 条 2 款规定从事季节性、固定工作、期限 12 个月以下、足 18 岁以上劳工群组之授权人缔结劳动合同；与劳工缔结错误类型之劳动合同；不充分依法律规定之劳动合同主要内容缔结：

- a) 自 2,000,000 越盾至 5,000,000 越盾对于违反 01 至 10 名劳工；
- b) 自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾对于违反 11 至 50 名劳工；
- c) 自 10,000,000 越盾至 15,000,000 越盾对于违反 51 至 100 名劳工；
- d) 自 15,000,000 越盾至 20,000,000 越盾对于违反 101 至 300 名劳工；
- d) 自 20,000,000 越盾至 25,000,000 越盾对于违反 301 名以上劳工；

2. 罚款自 20,000,000 越盾至 25,000,000 越盾对于雇主有以下各行为之一：

- a) 缔结或履行劳动合同时保存劳工之随身证件、文凭或证书正本；
- b) 迫劳工为履行劳动合同采取金钱或其他资产之担保措施；
- c) 与足 15 岁至未满 18 岁之劳工签订劳动合同而未经其法定代表人之书面同意。

3. 克服后果办法

- a) 依本条 1 款之规定迫雇主以书面与劳工签订劳动合同当有不以书面与从事期限 01 个月以上之劳工缔结劳动合同之行为；
- b) 依本条 1 款之规定迫雇主与从事季节性、期限 12 个月以下固定工作劳工群组之被授权人签订书面劳动合同，当有不以书面与满 18 岁以上、从事季节性、期限 12 个月以下固定工作劳工群组之被授权人签订劳动合同之行为获规定于劳动法第 18 条 2 款；
- c) 依本条 1 款之规定迫雇主与劳工签订正确类别之劳动合同对于与劳工签订不正确类别劳动合同之行为；
- d) 迫雇主退还已保存劳工之随身证件、文凭、证书正本对于本条 2 款规定之违反行为；
- d) 迫雇主退还所保存劳工之款项或资产加上在处罚时间点政府公布商业银行之活期存款最高利率之利息对于本条 2 款 b 点规定之违反行为；

第 10 条、违反有关试工之规定

1. 罚款自 500,000 越盾至 1,000,000 越盾对于雇主有以下各行为之一：



23 Ni Sur Huỳnh Liên, Phường 10, Quận Tân Bình, TP. Hồ Chí Minh
G3.21.06 Greenbay, Số 7 ĐL Thăng Long, P.Mễ Trì, Q.Nam Từ Liêm, Hà Nội
热线: +84 933 341 688 微信: everwinservice LINE: everwin888

- a) 要求试工对于期限 1 个月以下劳动合同之劳工；
 - b) 不依规定通知劳工试工结果。
2. 罚款自 2,000,000 越盾至 5,000,000 越盾对于雇主有以下各行为之一：
 - a) 要求劳工试工超过 01 次对于一份工作；
 - b) 试工超过规定时间；
 - c) 在试工期间支付工资予劳工低于该工作薪资额之 85%；
 - d) 不与试工合格之劳工签订劳动合同对于双方有签订劳动合同之场合。

3. 克服后果办法

- a) 迫雇主足额支付该工作之薪资予劳工当有本条 1 款 a 点， 2 款 a、b、c 点规定之违反行为；
- b) 迫雇主与劳工签订劳动合同当有本条 2 款 d 点规定之违反行为。

第 11 条、违反有关履行劳动合同之规定

1. 罚款自 1,000,000 越盾至 3,000,000 越盾对于雇主有暂时调动劳工从事与劳动合同不同之其他工作之行为但不预先 03 个工作天通知劳工或不通知或通知暂时工作期限不清楚或安排工作不符合劳工之健康、性别。
2. 罚款自 3,000,000 越盾至 7,000,000 越盾对于雇主有以下各行为之一：
 - a) 安排员工在与劳动合同约定地点不同之地点工作，劳动法第 29 条规定之场合除外；
 - b) 暂时停止履行劳动合同期满后不给员工复工若劳动合同仍有效，除非雇主与劳动者另有约定或法律有其他规定；
 - c) 依法律规定无正当理由、期限或无劳工之书面同意调动劳工从事与劳动合同不同之其他工作。
3. 罚款自 15,000,000 越盾至 30,000,000 越盾对于在工作场所性骚扰行为但未至追究刑事责任额度。
4. 罚款自 50,000,000 越盾至 75,000,000 越盾对于雇主有以下各行为之一：
 - a) 强迫劳动或虐待劳工但未至追究刑事责任额度。；
 - b) 迫劳工履行劳动合同以还债予雇主。

5. 克服后果办法



- a) 当有本条 2 款 a 点规定之违反行为迫雇主安排劳工在劳动合同约定之地点工作；
- b) 对于本条 2 款 b 点规定之违反行为当暂时停止履行劳动合同期满后迫雇主给劳工复工，除非双方另有其他约定或法律有其他规定并迫支付予劳工不给劳工复工期间之工资当暂时停止履行劳动合同期满后。
- c) 迫雇主为劳工安排劳动合同所约定之工作当有本条 2 款 c 点规定之违反行为。

第 12 条、违反有关修改、补充、终止劳动合同之规定

1. 罚款自 1,000,000 越盾至 3,000,000 越盾对于雇主有不以书面通知劳工有关终止劳动合同之行为当劳动合同依劳动法之规定终止，劳动法第 34 条之 4、5、6、7 及 8 款规定之场合除外。
2. 按照以下各额度之一罚款对于雇主有以下各行为之一：以劳动合同附录修改合同之期限；当终止劳动合同时不依支付劳工各项权利之规定期限执行；不依法律规定支付或支付不够离职补贴予劳工；不依法律规定支付或支付不够失业补贴予劳工；当非法单方终止劳动合同时不依法律规定支付或支付不够款项予劳工；依法律规定终止劳动合同后不完成确认缴付社会保险、失业保险时间及交还所保存员工其他证件正本之手续；终止劳动合同后不提供员工工作过程之相关资料副本：
 - a) 自 1,000,000 越盾至 2,000,000 越盾对于违反自 01 至 10 名员工；
 - b) 自 2,000,000 越盾至 5,000,000 越盾对于违反自 11 至 50 名员工；
 - c) 自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾对于违反自 51 至 100 名员工；
 - d) 自 10,000,000 越盾至 15,000,000 越盾对于违反自 101 至 300 名员工；
 - d) 自 15,000,000 越盾至 20,000,000 越盾对于违反自 301 名员工以上；
3. 罚款自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾对于雇主有以下各行为之一：
 - a) 在以下各场合之一，若因变更结构、技术或经济原因解雇员工：未事先与员工所在地之劳工代表组织协商；未提前 30 天通知省级人委会或员工；
 - b) 在变更结构、技术或经济原因之场合；分割、拆分、合并、并购时；出售、出租、变更企业类型；转让企业、合作社之资产所有权、使用权而雇主有以下各行为之一：未制定使用劳工方案；制定使用劳工方案但不充分按照法律规定之各主要内容或制定使用劳工方案时未与员工所在地之基层劳工代表组织交换意见；
 - c) 使用评估工作完成额度规制但不参考基层劳工代表组织之意见，对于有基层劳工代表组织之地方。

4. 克服后果办法

- a) 迫雇主足额支付予劳工离职补贴或失业补贴，加上在处分时间点政府公布商业银行活期存款最高利率之利息；对于本条 2 款规定之未支付予员工或不足额支付离职补贴或失业补贴之行为；
- b) 按照本条第 2 款之规定当依法律规定终止劳动合同后迫雇主完成确认手续并交还给员工所保存之其他证件对于未完成缴付社会保险费、失业保险时间之行为，并交还为员工保管之其他证件正本；
- c) 当有违反本条第 3 款 a 点规定有关预先通知期限之行为迫雇主支付予员工一笔相当于未事先通知日数依劳动合同薪资之金额。

第 13 条、违反有关转租劳工之规定

1. 罚款自 3,000,000 越盾至 5,000,000 越盾对于转租劳工方有以下各行为之一：

- a) 不通知或不引导劳工知悉以下各内容之一：劳动内规、各危险因素、有害因素、在工作场所之劳动安全、卫生确保措施及其他各规制；
- b) 不依法律规定组织劳动安全、卫生培训；
- c) 不及时初步救援、急救遇难者；不依法律规定申报或调查意外当发生劳动意外、技术事故造成对于劳工失去劳动安全、卫生；
- d) 对外包员工与其员工之工作条件相比有歧视。

2. 罚款自 40,000,000 越盾至 50,000,000 越盾对于承租劳工方有以下各行为之一：

- a) 使用外包员工从事非属外包工作清单之工作；
- b) 使用由无劳工外包执照或劳工外包执照过期企业提供之外包员工；
- c) 使用外包员工代替正在行使罢工权、解决劳资纠纷之员工；
- d) 使用外包员工以取代因变更结构、技术被解雇之员工；因经济或分割、拆分、合并、并购理由；
- d) 转外包员工给其他雇主；
- e) 使用外包员工但与劳工转租企业对外包员工之劳动意外、职业病赔偿责任无具体协议；
- g) 使用外包员工不属于以下各场合之一：暂时满足一定时间内突然增加之雇用劳工需求；取代在休产假、工伤、职业病或必须履行公民义务期间之员工；需要雇用高科技、专业员工。

3. 罚款自 1,000,000 越盾至 3,000,000 越盾对于劳工转租企业有以下各行为之一：

- a) 制立档案不注明已出租劳工人数及外包方；
- b) 不依法律规定报告劳工转租情况；
- c) 不在公司总公开揭示执照正本及在企业之分支机构、代办处（如有）公开揭示执照之核证副本；
- d) 未提交经核证之执照副本至企业经营所在地之劳动-荣军暨社会厅若企业到其他省份经营；
- d) 未依法律规定配合劳工转租方调查受重伤员工之劳动意外；
- e) 未通知外包员工在外包合同中有关确保劳动安全、卫生之内容；
- g) 未指定人员经常监督、配合或检查劳工承租方对外包员工之确保劳动安全、卫生事宜。

4. 按照以下各额度之一罚款对于劳工转租企业有以下各行为之一：支付予外包劳工之工资低于劳工承租方同等资质、从事相同工作或价值相同工作劳工之工资；不依法律规定执行对被劳动意外、职业病员工之制度；不通知或通知不真实外包劳工合同之内容：

- a) 自 10,000,000 越盾至 20,000,000 越盾对于违反自 01 至 10 名员工；
- b) 自 20,000,000 越盾至 40,000,000 越盾对于违反自 11 至 50 名员工；
- c) 自 40,000,000 越盾至 60,000,000 越盾对于违反自 51 至 100 名员工；
- d) 自 60,000,000 越盾至 80,000,000 越盾对于违反自 101 至 300 名员工；
- d) 自 80,000,000 越盾至 100,000,000 越盾对于违反自 301 名员工以上。

5. 罚款自 50,000,000 越盾至 75,000,000 越盾对于以下各行为之一：

- a) 从事劳工外包活动而无劳工外包活动执照；
- b) 使用过期之劳工外包活动执照以从事劳工外包活动。

6. 罚款自 80,000,000 越盾至 100,000,000 越盾对于劳工转租企业有以下各行为之一：

- a) 给其他企业、组织、个人使用劳工外包执照证从事劳工外包活动；
- b) 出租外包劳工以从事非属外包工作清单之工作；
- c) 出租外包劳工超过 12 个月以上；
- d) 修改、伪造申请核发、延期、重发劳工外包执照档案中之文件、资料但未至追究刑事责任额度；
- d) 修改、伪造已获核发之劳工外包执照内容但未至追究刑事责任额度；



- e) 假冒劳工外包执照但未至追究刑事责任额度；
- g) 假冒申请核发、延期、重发劳工外包执照档案中之文件、资料但未至追究刑事责任额度；
- h) 不确保各条件之一以获依法律规定核发执照。

7. 罚款自 40,000,000 越盾至 50,000,000 越盾对于假冒劳工外包执照之行为但未至追究刑事责任额度。

8. 补充处分形式

- a) 对于本条第 6 款 c 点规定之违反行为，剥夺劳工外包执照之使用权为期 06 个月至 12 个月；
- b) 对于本条第 6 款 e 点、第 7 款规定之违反行为，没收行政违反之赃物、工具为假冒之劳工外包执照。

9. 克服后果办法

- a) 依本条第 4 条 6 款之规定迫劳工转租企业支付予外包劳工薪资之差额当有支付予外包劳工之薪资低于同等资质、相同工作或同等价值工作薪资之行为；
- b) 对于本条第 5 款规定之违反行为，迫从劳工外包活动取得之非法利润上缴国家经费；
- c) 迫交还活动执照给核发该执照之政府权责机关当有本条第 6 款 d 点规定之违反行为。

第 14 条、违反有关培训、培养、提升职业技术程度之规定

1. 按照以下各额度之一罚款对于雇主有以下各行为之一：在调动员工到另一岗位之前未为员工培训；职业培训合同无劳动法第 62 条 2 款规定之各主要内容；向为自己工作之学徒、见习生收取学费；不与学徒、见习生签订培训合同对于劳动法第 61 条 3 款之规定雇主不需登记职业教育活动之场合；在学艺、实习期间不支付工资予学徒、见习生而学徒、见习生直接或参加劳动；对于学徒、见习生期满时并具备劳动法规定之各条件不签订劳动合同：

- a) 自 500,000 越盾至 2,000,000 越盾对于违反自 01 至 10 名员工；
- b) 自 2,000,000 越盾至 5,000,000 越盾对于违反自 11 至 50 名员工；
- c) 自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾对于违反自 51 至 100 名员工；
- d) 自 10,000,000 越盾至 15,000,000 越盾对于违反自 101 至 300 名员工；
- d) 自 15,000,000 越盾至 20,000,000 越盾对于违反自 301 名员工以上。

2. 罚款自 50,000,000 越盾至 75,000,000 越盾对于雇主有以下各行为之一：

- a) 利用职业培训、学徒之名义牟利或剥削劳动力或引诱、强迫学徒、见习生从事非法活动；



- b) 招收 14 岁以下人员于职业培训、学艺，法律许可之职业、工作除外；
- c) 招聘培训期之受训人员为其工作超过 03 个月。

3. 克服后果办法

- a) 依本条第 1 款之规定迫雇主退还为其工作之学徒、见习生所收取学费当有收取学徒、见习生学费之行为；
- b) 依本条第 1 款之规定迫雇主支付工资予学徒、见习生当在培训期间直接或参加工作而不支付工资之行为；
- c) 对于本条第 2 款 a 点规定之违反行为，迫雇主将非法所得上缴国家经费。

第 15 条、违反有关在工作场所对话之规定

罚款自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾对于雇主有以下各行为之一：

- 1. 不依法律之规定制定、颁行或修改、补充工作场所之基层民主规制。
- 2. 不依法律之规定在工作场所举办定期对话；不按要求进行对话；不配合组办职工会议。
- 3. 不依法律之规定公开对话之主要内容或工作场所之基层民主规制。
- 4. 不安排地点、时间及其他必要物质各条件以在工作场所进行对话。
- 5. 不按规定举派或举派不合适之雇主代表参加工作场所之对话。
- 6. 不按要求向国家劳动管理机关报告在工作场所之对话及基层民主规制之执行情况。

第 16 条、违反有关集体协商、劳工集体协议之规定

1. 罚款自 1,000,000 越盾至 3,000,000 越盾对于雇主有以下各行为之一：

- a) 不按规定提交集体劳工协议至公司总部所在地省级人委会所属之劳动机关；
- b) 不支付协商、签订、修改、补充、发送、公布集体劳工协议之费用；
- c) 不依规定之期限提供信息或提供有关生产、经营活动情况之不真实信息；当劳工代表要求进行集体协商时不依规定提供与协商内容直接相关之其他内容；
- d) 未向员工公布已签订之集体劳工协议。

2. 罚款自 3,000,000 越盾至 5,000,000 越盾对于雇主有以下各行为之一：

- a) 不提供有关生产、经营活动情况之信息；当劳工代表要求进行集体协商时不依规定提供与协商内容直接相关之其他内容；
- b) 不安排时间、地点或各必要条件以进行各集体协商会议。



3. 罚款自 10,000,000 越盾至 15,000,000 越盾对于雇主有以下各行为之一：

- a) 拒绝集体协商当收到要求协商方之要求；
- b) 实施已被宣布无效之集体劳工协议内容；
- c) 为难、阻挠或干扰劳工代表组织讨论、搜集劳工意见之过程。

第 17 条、违反有关薪资之规定

1. 罚款自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾对于雇主有以下各行为之一：

- a) 实施前不在工作场所公开公布：梯形薪资表、薪资表、劳动定额、奖励规制；
- b) 不制定梯形薪资表、薪资表或劳动定额；正式颁布前不先试适用；
- c) 对于有基层劳工代表组织之单位，在制定梯形薪资表、薪资表、劳动定额、奖励规制时，不征求基层劳工代表组织之意见；
- d) 不通知员工付薪资列表或有通知付薪资列表但不符规定；
- d) 不平等支付薪资或歧视对于从事同等价值工作之女劳工。

2. 按照以下各额度之一罚款对于雇主有以下各行为之一：不依法律规定之期限支付工资；不按照劳动合同约定支付或少付工资予劳工；不支付或少付加班费；不支付或少付上夜班工资；不依法律规定支付或少付停工工资予员工；限制或干涉员工之工资支出自决权；强迫劳工开支工资于购买、使用雇主或雇主指定其他单位之商品、服务；违法扣除员工之工资；不依法律规定支付或少付当暂时调动员工从事与劳动合同不同之工作或在罢工期间；不支付或少付员工未休或未休完年假天数之工资当员工离职、失业；在暂时停工期间不预支或预支不足法律规定之工资；不足额支付予员工在停工期间之工资当员工不被处分劳动纪律：

- a) 自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾对于违反自 01 至 10 名员工；
- b) 自 10,000,000 越盾至 20,000,000 越盾对于违反自 11 至 50 名员工；
- c) 自 20,000,000 越盾至 30,000,000 越盾对于违反自 51 至 100 名员工；
- d) 自 30,000,000 越盾至 40,000,000 越盾对于违反自 101 至 300 名员工；
- d) 自 40,000,000 越盾至 50,000,000 越盾对于违反自 301 名员工以上。

3. 按照以下各额度罚款对于雇主有支付工资予员工低于由政府规定最低薪资额之行为：

- a) 自 20,000,000 越盾至 30,000,000 越盾对于违反自 01 至 10 名员工；
- b) 自 30,000,000 越盾至 50,000,000 越盾对于违反自 11 至 50 名员工；



c) 自 50,000,000 越盾至 75,000,000 越盾对于违反自 51 名员工以上。

4. 按照以下各额度之一罚款对于雇主在支付工资之同时有不支付或少付一笔相当于雇主为非属依法投保强制性社会保险、医疗保险、失业保险对象之员工缴付强制性社会保险、医疗保险、失业保险金额之行为：

a) 自 3,000,000 越盾至 5,000,000 越盾对于违反自 01 至 10 名员工；

b) 自 5,000,000 越盾至 8,000,000 越盾对于违反自 11 至 50 名员工；

c) 自 8,000,000 越盾至 12,000,000 越盾对于违反自 51 至 100 名员工；

d) 自 12,000,000 越盾至 15,000,000 越盾对于违反自 101 至 300 名员工；

d) 自 15,000,000 越盾至 20,000,000 越盾对于违反自 301 名员工以上。

5. 克服后果办法

a) 对于本条第 2、3 款规定之违反行为迫雇主足额支付工资加上在处罚时以政府公布商业银行之活期存款最高利率计算滞付、少付之利息予员工；

b) 对于本条第 4 款规定之违反行为迫雇主足额支付相当于缴付强制性社会保险、医疗保险、失业保险之款项加上该款项在处罚时政府公布商业银行活期存款最高利率计算之利息予员工。

第 18 条、违反有关工作时间、休息时间之规定

1. 罚款自 2,000,000 越盾至 5,000,000 越盾对于雇主有以下各行为之一：

a) 不确保法律规定之员工私假或无薪休假；

b) 未以书面通知组织加班地点及总部所在地之劳动-荣军暨社会厅关于每年组织加班时间从 200 小时以上至 300 小时事宜。

2. 罚款自 10,000,000 越盾至 20,000,000 越盾对于雇主有违反法律规定有关周休或年假或节日休假之行为。

3. 罚款自 20,000,000 越盾至 25,000,000 越盾对于雇主有以下各行为之一：

a) 实施正常工作时间超过法律规定之工作时间；

b) 未经员工之同意调动员工加班，劳动法第 108 条规定之场合除外。

4. 按照以下各额度之一罚款对于雇主有以下各行为之一：不确保法律规定之员工班间休息或交班休息；调动员工加班超过法律规定之时数：

a) 自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾对于违反自 01 至 10 名员工；



- b) 自 10,000,000 越盾至 20,000,000 越盾对于违反自 11 至 50 名员工；
- c) 自 20,000,000 越盾至 40,000,000 越盾对于违反自 51 至 100 名员工；
- d) 自 40,000,000 越盾至 60,000,000 越盾对于违反自 101 至 300 名员工；
- d) 自 60,000,000 越盾至 75,000,000 越盾对于违反自 301 名员工以上。

第 19 条、违反有关劳动纪律、物质责任之规定

1. 罚款自 1,000,000 越盾至 3,000,000 越盾对于雇主不通知全体员工或标贴劳动内规之主要内容于工作场所之各必要位置。
2. 罚款自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾对于雇主有以下各行为之一：
 - a) 雇用 10 名以上员工时无书面劳动内规；
 - b) 未按照法律规定登记劳动内规；
 - c) 对于有基层劳工代表组织之单位在颁行或修改、补充劳动内规之前，不征询基层劳工代表组织之意见；
 - d) 使用未生效或已失效之劳动内规；
 - d) 处分劳动纪律、赔偿损失不依法律规定之程序、时效；
 - e) 暂停工作超过法律规定之期限；
 - g) 在员工暂停工作之前，雇主不咨询正被考虑暂停工作员工为成员之基层劳工代表组织之意见。
3. 罚款自 20,000,000 越盾至 40,000,000 越盾对于雇主当有以下各行为之一：
 - a) 在处理劳动纪律时侵犯员工之健康、名誉、性命、威信或人品，但未至追究刑事责任额度；
 - b) 以罚款或减薪形式取代劳动纪律处分事宜；
 - c) 对于员工有违反劳动内规未规定或签订之劳动合同未约定或劳动法规未规定之行为处分劳动纪律；
 - d) 对于一个违反处分纪律行为采取多种劳动纪律形式；
 - d) 对处于以下期间之员工采取处分劳动纪律：休病假、护理假；经雇主同意之休假；正被拘留；正被羁押；对于劳动法第 125 条 1 款及 2 款规定正在等待权责机关调查、核实及结论之违规行为。

4. 克服后果办法

- a) 当雇主采取解雇之处分形式对于本条第 2 款 d 点、第 3 款 c 点规定之违反行为时，迫雇主接受员工重返工作岗位并按照劳动合同足额支付工资予员工相应于休假天数；
- b) 对于员工有本条第 2 款 e、g 点规定之行为时，强迫雇主足额支付暂停工作期间之工资；
- c) 当违反本条第 3 款 a 点之规定若侵犯事宜造成员工身体损伤至于要治疗额度，迫雇主向员工公开道歉并退还予员工在治疗期间之全部治疗费用、工资；
- d) 对于本条第 3 款 b 点规定之违反行为，迫雇主退还已收款项或足额支付工资予员工。

第 20 条、违反有关劳动安全、卫生工作报告之规定

- 1. 罚款自 500,000 越盾至 1,000,000 越盾对于员工有不及时向有责任人报告之行为当发现发生危机造成丧失劳动安全、卫生之技术事故或职业病。
- 2. 罚款自 1,000,000 越盾至 3,000,000 越盾对于雇主有不依法律规定报告或不依期报告有关劳动安全、卫生工作之行为。
- 3. 罚款自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾对于雇主有以下行为之一：不统计劳动意外、不定期报告或报告不正确或不依期报告有关劳动意外、职业病；不依法律规定定期报告或报告不完整、不正确或不依期报告有关造成严重劳动意外、职业病不安全之技术事故。

第 21 条、违反有关确保劳动安全、卫生措施之规定

- 1. 罚款自 500,000 越盾至 1,000,000 越盾对于雇主有不依法律规定制立对于有害因素、职业病防控之劳动环境卫生档案之行为。
- 2. 罚款自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾对于雇主有以下各行为之一：
 - a) 不制立、颁行或组织实施确保工作场所劳动安全、卫生之计划、内规、流程或制立时不征询基层工会执委会之意见；
 - b) 不安排从事劳动安全、卫生工作之部门或人员或安排人员从事劳动安全、卫生工作但该人员不因应法律规定之条件；不依法律规定安排从事医疗工作之部门或人员，或不依规定与足够能力之诊治单位签订合同，或安排人员从事医疗工作但该人员不足够法律规定之条件；
 - c) 不依规定在工作场所安排足够之初步急救及急救力量；
 - d) 不为工作场所之初步急救、急救力量组织培训或不依规定组织培训。
- 3. 罚款自 20,000,000 越盾至 25,000,000 越盾对于雇主以下各行为之一：



- a) 不按规定定期检查、保养机器、设备、厂房、仓库；
 - b) 不按规定在工作场所配备劳动安全、卫生之各设备；
 - c) 不在工作场所制定、发行事故处理或紧急应救之计划；
 - d) 在新建、扩建或改造各工程、设施以生产、使用、保管、储存对劳动安全、卫生有严格要求之机器、设备、物资、物品时，不制定确保员工工作场所劳动安全、卫生各措施之方案；
 - d) 不依法律规定进行调查对其职责范围之劳动意外；不申报或申报不及时或失实申报有关劳动意外；不申报或申报不及时或失实申报技术事故造成严重失去劳动安全、卫生；
 - e) 不依法律规定确保工作场所具有足够、合适之浴室、厕所；
 - g) 发生技术事故造成严重失去劳动安全、卫生或造成劳动意外时，不配备技术、医疗设施以确保及时应救、初步急救。
4. 按照以下各额度之一罚款对于雇主有不执行或不充分执行劳动保护各制度及照顾健康之行为对于法律规定从事粗重、毒害、危险及特别粗重、毒害、危险行业、工作之员工：
- a) 自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾对于违反自 01 至 10 名员工；
 - b) 自 10,000,000 越盾至 20,000,000 越盾对于违反自 11 至 50 名员工；
 - c) 自 20,000,000 越盾至 40,000,000 越盾对于违反自 51 至 100 名员工；
 - d) 自 40,000,000 越盾至 60,000,000 越盾对于违反自 101 至 300 名员工；
 - d) 自 60,000,000 越盾至 75,000,000 越盾对于违反自 301 名员工以上。
5. 罚款自 50,000,000 越盾至 70,000,000 越盾对于雇主有不执行依劳动条件评估、分类劳工之行为对于粗重、毒害、危险及特别粗重、毒害、危险之行业、工作以落实规定于劳动安全、卫生法第 22 条 3 款之劳工制度：

第 22 条、违反有关预防劳动意外、职业病之规定

1. 罚款自 500,000 越盾至 1,000,000 越盾对于员工有以下各行为之一：
- a) 不使用已获提供之个人防护配备；
 - b) 当雇主或政府权责机关下命令，不参与急救及克服事故、劳动意外。
2. 罚款自 1,000,000 越盾至 3,000,000 越盾当违反对于每个员工但最多不超过 75,000,000 越盾对于雇主有不为员工组织定期体检或诊断发现职业病之行为。

3. 罚款自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾当违反对于每个员工但最多不超过 75,000,000 越盾对于雇主在调动从事更加粗重、毒害、危险工作之前或被劳动意外、职业病已康复、继续工作后有不为员工组织体检之行为，已获医学鉴定委员会诊断鉴定劳动能力衰减额度之场合除外。
4. 罚款自 10,000,000 越盾至 15,000,000 越盾当违反对于每个员工但最多不超过 75,000,000 越盾对于雇主有以下各行为之一：
 - a) 不为患职业病或遭劳动意外之员工治疗、护理、恢复职能；
 - b) 不安排符合患职业病或不按照医学鉴定委员会结论安排符合遭劳动意外员工健康之工作。
5. 罚款自 10,000,000 越盾至 15,000,000 越盾对于雇主有以下各行为之一：
 - a) 不告知员工以下各内容之一：劳动意外、职业病之情况；各危险、有害因素；确保工作场所劳动安全、卫生之各措施；
 - b) 在工作场所不组织辨别、评估各危险因素、有害因素；
 - c) 在工作场所、存放、保存、使用地方无对于劳动安全、卫生有严格要求之机器、设备、物资及物品、无警告标志、越文及员工通用语言之指示牌并置放于易阅读、显眼之位置。
6. 对于有劳动意外、职业病高危机之生产、经营单位罚款自 15,000,000 越盾至 20,000,000 越盾对于雇主有不制立及展开、综合评估有关劳动安全、卫生风险危机之行为。
7. 罚款自 20,000,000 越盾至 25,000,000 越盾对于雇主有以下各行为之一：
 - a) 不立即采取克服措施或停止运营有危机导致劳动意外、职业病之机器、设备、工作场所；
 - b) 在有中毒、感染因素之工作场所不为员工采取各消毒、杀菌措施；
 - c) 当在工作场所发现危机或发生劳动意外、技术事故导致劳动安全、卫生不安全超出雇主之控制能力时，不组织处理事故、紧急应救。
8. 按照以下各额度之一罚款对于雇主有以下各行为之一：不依规定配备足够个人保护设备或有配备但不符规定之质量；不实施实物培养制度或培养制度低于规定额；以现金支付取代实物培养予在有危险因素、有害因素条件工作之员工：
 - a) 自 3,000,000 越盾至 6,000,000 越盾对于违反自 01 至 10 名员工；
 - b) 自 6,000,000 越盾至 10,000,000 越盾对于违反自 11 至 50 名员工；
 - c) 自 10,000,000 越盾至 15,000,000 越盾对于违反自 51 至 100 名员工；
 - d) 自 15,000,000 越盾至 20,000,000 越盾对于违反自 101 至 300 名员工；

d) 自 20,000,000 越盾至 30,000,000 越盾对于违反行为自 301 名员工以上。

9. 罚款自 25,000,000 越盾至 40,000,000 越盾对于雇主有违反有关劳动安全、卫生国家技术规范之行为（本条第 8 款、本议定第 24 条规定之违反行为除外）。

10. 罚款自 30,000,000 越盾至 40,000,000 越盾对于雇主有以下各行为之一：

- a) 迫员工要从事违反法律规定之工作，当有危机发生劳动意外严重威胁员工之健康、性命；
- b) 迫员工不得离开工作场所，当有危机发生劳动意外严重威胁员工之健康、性命；
- c) 迫员工继续工作当有危机发生劳动意外严重威胁员工之健康、性命未按照法律之规定克服。

11. 克服后果办法

迫雇主依规定申算实物培养额为现金支付予员工对于不执行实物培养制度或实物培养低于支付予在有危险、有害因素条件工作之员工规定于本条第 8 款之行为。

第 23 条、违反有关雇主对于劳动意外、职业病之责任之规定

1. 罚款自 2,000,000 越盾至 4,000,000 越盾当违反对于每个员工但最多不超过 75,000,000 越盾对于雇主有以下各行为之一：

- a) 不及时初步急救或急救遭劳动意外之员工；
- b) 不支付予参加医疗保险遭劳动意外、患职业病员工之共同支付费用或医疗保险支付清单以外之费用；
- c) 不预付初步急救费用、急救费用或不支付从初步急救、急救到稳定治疗之全部治疗费用对于不参加医疗保险遭劳动意外、职业病之员工；
- d) 不按照法律规定介绍遭劳动意外、患职业病之员工获医学鉴定、确定工作能力衰减额度、接受治疗、护理恢复劳动职能；
- d) 不按照法律规定支付属于雇主负责对劳动能力衰减额度之诊断鉴定费；
- e) 不依法律规定履行或不充分履行或不依期履行赔偿事宜或补贴制度予遭劳动意外、患职业病之员工。

2. 按照以下各额度之一罚款对于雇主当有以下各行为之一：以员工在明显看到有发生劳动意外严重威胁其生命或健康之危机时拒绝工作或离开工作场所为由之歧视；从事劳动安全、卫生工作人员、安全卫生员、医疗工作人员已执行确保在单位之劳动安全、卫生工作、任务为由之歧视：



- a) 自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾对于违反自 01 至 10 名员工；
- b) 自 10,000,000 越盾至 20,000,000 越盾对于违反自 11 至 50 名员工；
- c) 自 20,000,000 越盾至 30,000,000 越盾对于违反自 51 至 100 名员工；
- d) 自 30,000,000 越盾至 40,000,000 越盾对于违反自 101 至 300 名员工；
- d) 自 40,000,000 越盾至 50,000,000 越盾对于违反自 301 名员工以上。

3. 克服后果办法

- a) 对于本条第 1 款 b 点规定之违反行为迫雇主支付予参加医疗保险遭劳动意外、患职业病员工之共同支付费用及医疗保险支付清单以外之费用；
- b) 对于本条第 1 款 c 点规定之违反行为迫雇主支付予不参加医疗保险遭劳动意外、患职业病员工从初步急救、急救到稳定治疗之全部治疗费用；
- c) 按照法律规定迫雇主介绍遭劳动意外、患职业病之员工获医学鉴定、确定工作能力衰减额度、接受治疗、护理恢复劳动职能当有本条第 1 款 d 点规定之违反行为；
- d) 对于本条第 1 款 d 点规定之违反行为迫雇主支付由雇主介绍员工去医学鉴定委员会鉴定劳动能力衰减之诊断费用对于结论劳动能力衰减 5% 以下之各场合。
- d) 对于本条 1 款规定之违反行为迫雇主支付予员工补贴、赔偿金额，加上该款项在处罚时间点政府公布商业银行之活期存款最高利率计算之利息。

第 24 条、违反有关使用对劳动安全、卫生有严格要求之机器、设备之规定

罚款对于有关使用有劳动安全严格要求之机器、设备、物资之违反行为如下：

- 1. 自 1,000,000 越盾至 2,000,000 越盾对于在投入使用前或后 30 天内不向当地劳动-荣军暨社会厅申报有劳动安全严格要求之机器、设备、物资之行为。
- 2. 罚款自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾对于不充分保存有劳动安全严格要求之机器、设备、物资技术档案之行为。
- 3. 罚款自 15,000,000 越盾至 20,000,000 越盾对于以下各行为之一：违反有关劳动安全、卫生之国家技术规准对于使用有劳动安全严格要求之机器、设备、物资各规定之一；使用有劳动安全严格要求之机器、设备、物资未获符合相应国家技术规准之认证；使用有劳动安全、卫生严格要求之机器、设备、物资无明确来源、原产地或使用期限届满。
- 4. 对于在投入使用有劳动安全、卫生严格要求之机器、设备、物资之前不依法律规定检定或在使用过程不检定行为之处罚额如下：



- a) 罚款自 20,000,000 越盾至 30,000,000 越盾对于违反自 01 至 03 台机器、设备、物资；
 - b) 罚款自 30,000,000 越盾至 50,000,000 越盾对于违反自 04 至 10 台机器、设备、物资；
 - c) 罚款自 50,000,000 越盾至 75,000,000 越盾对于违反自 11 至 20 台机器、设备、物资；
 - d) 罚款 75,000,000 越盾对于违反自 21 台以上机器、设备、物资；
5. 罚款自 50,000,000 越盾至 75,000,000 越盾对于继续使用有劳动安全严格要求之机器、设备、物资已进行检定但检定结果不合格之行为。

第 25 条、违反有关劳动安全、卫生培训活动之规定

1. 按照以下各额度之一罚款对于雇主有不依法律规定为员工组织劳动安全、卫生培训或与培训组织协议不培训而取得培训结果或安排工作之前使用不获依法核发安全证之员工从事对劳动安全、卫生有严格要求工作之行为：

- a) 自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾对于违反自 01 至 10 人；
- b) 自 10,000,000 越盾至 20,000,000 越盾对于违反自 11 至 50 人；
- c) 自 20,000,000 越盾至 30,000,000 越盾对于违反自 51 至 100 人；
- d) 自 30,000,000 越盾至 40,000,000 越盾对于违反自 101 至 300 人；
- d) 自 40,000,000 越盾至 50,000,000 越盾对于违反自 301 人以上。

2. 按照以下各额度之一罚款对于劳动安全、卫生培训组织有违反有关劳动安全、卫生培训活动各规定之行为：

- a) 罚款自 1,000,000 越盾至 3,000,000 越盾对于以下各行为之一：不依法律规定报告劳动安全、卫生培训活动；不通知权责机关当按照从事劳动安全、卫生人员（第 2 组）之框架计划组织劳动安全、卫生培训、从事有严格要求工作之人员（第 3 组）、劳动安全、卫生之培训师；
- b) 罚款自 10,000,000 越盾至 20,000,000 越盾对于以下各行为之一：依法律规定之框架计划进行强制性培训但内容不足；使用不确保培训师标准之培训师；不依规定保障培训之设施；无分发予各对象之培训材料；
- c) 罚款自 30,000,000 越盾至 50,000,000 越盾对于以下各行为之一：提供培训结果而不进行培训；提供培训结果不符培训内容；
- d) 罚款自 120,000,000 越盾到 140,000,000 越盾，当有以下各行为之一：在劳动安全、卫生培训被停止活动或被收回足够劳动安全、卫生培训条件证书或足够劳动安全、卫生培训条件证书已失效期间进行劳动安全、卫生培训活动；进行足够劳动安全、卫生培训条件证书



规定内容以外之培训对于必须具备足够劳动安全、卫生培训活动条件之各强制性内容；不依法律规定维持足够劳动安全、卫生培训条件活动；修改、伪造足够劳动安全、卫生培训活动条件证书，但未至追究刑事责任额度；修改、伪造申请核发足够劳动安全、卫生培训条件活动证书档案中之文件、资料，但未至追究刑事责任额度；假冒申请核发足够条件活动证书档案中之文件、资料，但未至追究刑事责任额度；；假冒足够劳动安全、卫生培训条件证书，但未至追究刑事责任额度。

3. 按照以下各额度之一罚款对于雇主当自行组织劳动安全、卫生培训而违反劳动安全、卫生培训活动之规定：

- a) 罚款自 1,000,000 越盾至 3,000,000 越盾对于以下各行为之一：不依法律规定报告劳动安全、卫生之培训活动；不通知权责机关当按照劳动安全、卫生培训之框架方案为从事劳动安全卫生之人员（第 2 组）组织培训、从事有严格要求工作之人员（第 3 组）、法律规定之劳动安全卫生培训师；
- b) 罚款自 10,000,000 越盾至 20,000,000 越盾对于以下各行为之一：依法律规定之框架计划进行强制性培训但内容不足；使用不确保培训师标准之培训师；不依规定保障培训之设施；无分发予各对象之培训材料；
- c) 罚款自 15,000,000 越盾至 25,000,000 越盾对于以下各行为之一：提供培训结果而不进行培训；提供培训结果不符培训内容；
- d) 罚款自 60,000,000 越盾到 70,000,000 越盾，当有以下各行为之一：对于必须具备足够劳动安全、卫生培训活动证书之场合但无足够劳动安全、卫生培训条件证书或在被停止劳动安全、卫生培训活动或被收回足够劳动安全、卫生培训条件证书或足够劳动安全、卫生培训条件证书已失效期间进行劳动安全、卫生培训活动；进行足够劳动安全、卫生培训条件证书规定内容以外之培训对于必须具备足够劳动安全、卫生培训活动条件之各强制性内容；不依法律规定维持足够劳动安全、卫生培训条件活动；修改、伪造足够劳动安全、卫生培训活动条件证书，但未至追究刑事责任额度；修改、伪造申请核发足够劳动安全、卫生培训条件活动证书档案中之文件、资料，但未至追究刑事责任额度；假冒申请核发足够条件活动证书档案中之文件、资料，但未至追究刑事责任额度；假冒足够劳动安全、卫生培训条件证书，但未至追究刑事责任额度。

4. 罚款自 60,000,000 越盾到 70,000,000 越盾对于以下各行为之一：对于必须具备足够劳动安全、卫生培训活动证书之场合而无足够劳动安全、卫生培训条件证书；假冒足够劳动安全、卫生培训条件证书，但未至追究刑事责任额度。

5. 补充处分形式



a) 停止劳动安全、卫生培训活动从 01 个月至 03 个月对于劳动安全、卫生培训组织当有以下各行为之一：提供培训结果而不进行培训；提供培训结果不符培训内容；进行足够劳动安全、卫生培训条件证书规定范围以外之培训对于必须具备足够劳动安全卫生培训条件证书之各强制性内容；不依本条第 2 款 c、d 点之法律规定维持足够劳动安全、卫生培训之活动条件；

b) 停止劳动安全、卫生培训活动从 01 至 03 个月对于雇主自行组织劳动安全、卫生培训有以下各行为之一：提供培训结果而不进行培训；提供培训结果不符培训内容；进行足够劳动安全、卫生培训活动条件证书规定范围以外之培训对于必须具备足够劳动安全、卫生培训活动条件证书之强制性内容，不依本条第 3 款 c、d 点之法律规定维持劳动安全、卫生培训之活动条件；

c) 没收赃物、行政违反工具为假冒之足够劳动安全、卫生培训活动条件证书对于假冒足够劳动安全、卫生培训活动条件证书之行为规定于本条第 2 款 d 点、第 3 款 d 点、第 4 款。

6. 克服后果办法

a) 迫劳动安全、卫生培训组织取消所提供之培训结果当有本条 2 款 b、c 点规定之违反行为；

b) 迫自行组织劳动安全、卫生培训之雇主取消所提供之培训结果当有本条 3 款 b、c 点规定之违反行为；

c) 迫交还足够劳动安全、卫生培训活动条件证书予核发足够劳动安全、卫生培训活动条件证书之政府权责机关当有修改、伪造足够劳动安全、卫生培训活动条件证书之行为规定于本条 2 款 d 点、3 款 d 点。

第 26 条、违反有关劳动安全技术检定活动之规定

1. 罚款对于劳动安全技术检定组织有违反劳动安全技术检定活动有关规定之行为如下：

a) 自 1,000,000 越盾至 3,000,000 越盾对于不依规定报告劳动安全技术检定活动之行为；

b) 自 3,000,000 越盾至 5,000,000 越盾对于不依规定通知核发足够劳动安全技术检定活动条件证书之政府权责机关之行为当有总部、分支地址之变更；

c) 自 40,000,000 越盾至 50,000,000 越盾对于以下各行为之一：提供劳动安全技术检定证书规定范围以外之劳动安全技术检定服务；不依正确流程检定；使用正被收回检定员证书或检定员证书失效之检定员以进行检定；使用未有检定员证书之检定员以进行检定；使用检定员当未签订劳动合同或办事合同；

不依法律规定维持足够劳动安全技术检定之活动条件；在提供检定服务不确保独立客观；



d) 罚款自 80,000,000 越盾至 100,000,000 越盾对于以下各行为之一：提供不真实之检定结果；提供检定结果而不进行检定；

d) 自 120,000,000 越盾至 140,000,000 越盾对于以下各行为之一：进行检定活动当足够劳动安全技术检定活动条件证书已失效或正在停止检定活动或正被收回；修改、伪造已获核发足够劳动安全技术检定活动条件证书但未至追究刑事责任额度；修改、伪造申办核发足够劳动安全技术检定活动条件证书档案中之文件、资料，但未至追究刑事责任额度；假冒申办核发足够劳动安全技术检定活动条件证书档案中之文件、资料，但未至追究刑事责任额度；假冒足够劳动安全技术检定活动条件证书，但未至追究刑事责任额度。

2. 罚款自 10,000,000 越盾至 20,000,000 越盾对于检定员有以下各行为之一：

a) 不按照由权责机关颁行之流程执行；

b) 为未获核发足够劳动安全技术检定活动条件证书之组织进行检定。

3. 罚款自 20,000,000 越盾至 30,000,000 越盾对于检定员有进行检定行为当：无有效检定员证书；检定员证书范围以外之检定。

4. 罚款自 20,000,000 越盾至 30,000,000 越盾对于检定活动之个人当无检定员证书。

5. 罚款自 60,000,000 越盾至 70,000,000 越盾对于以下各行为之一：进行检定活动当无足够检定活动条件证书；假冒足够检定活动条件证书但未至追究刑事责任额度；假冒检定员证书但未至追究刑事责任额度。

6. 罚款自 60,000,000 越盾至 70,000,000 越盾对于检定员有修改、伪造已获核发检定员证书之行为但未至追究刑事责任额度；假冒足够检定活动条件证书但未至追究刑事责任额度。

7. 补充处分形式

a) 停止劳动安全技术检定活动从 01 至 03 个月对于劳动安全技术检定活动组织有本条 1 款 d 点规定之违反行为；

b) 没收赃物、行政违反工具为假冒之足够检定活动条件证书对于假冒足够检定活动条件证书之行为规定于本条 1 款 d 点、第 5 款；

c) 没收赃物、行政违反工具为假冒之检定员证书对于假冒检定员证书之行为规定于本条第 5 款；

8. 克服后果办法



- a) 迫取消检定结果并退还检定费用加上在处罚时间点政府公布商业银行之活期存款最高利率计算之利息对于本条 1 款 c、d、đ 点规定之违反行为，修改已获核发足够检定活动条件证书内容但未至追究刑事责任额度之行为除外；
- b) 迫交还足够检定活动条件证书给核发该证书之权责机关当有规定于本条 1 款 đ 点之修改、伪造足够检定活动条件证书之行为；
- c) 迫交还检定员证书给核发该证书之权责机关当有规定于本条第 6 款之修改、伪造检定员证书之行为。

第 27 条、违反有关劳动环境监测之规定

1. 罚款自 1,000,000 越盾至 2,000,000 越盾对于监测活动组织有以下各行为之一：不依规定向国家管理权责机关报告每年活动结果；当总部、分支地址有变更时不通知国家管理权责机关；不按规定参加对监测工作环境之法律、科技政策之知识更新培训班。
2. 罚款自 2,000,000 越盾至 5,000,000 越盾对于雇主当工作环境监测有结果及在工作场所检查、评估、管理危险因素有结果后不立即公开公布予在工作环境监测地点及检查、评估、管理危险因素地点之员工知悉。
3. 罚款自 20,000,000 越盾至 40,000,000 越盾对于雇主有不依法律规定进行监测工作环境之行为以检控对于员工健康之有害影响。
4. 罚款自 40,000,000 越盾至 60,000,000 越盾对于雇主在工作环境监测活动中与工作环境监测组织配合作弊之行为但未至追究刑事责任额度。
5. 罚款自 80,000,000 越盾至 120,000,000 越盾对于工作环境监测组织有以下各行为之一：在工作环境监测活动与雇主配合作弊但未至追究刑事责任额度；不按照法律规定之原则、流程进行工作环境监测。
6. 罚款自 120,000,000 越盾至 140,000,000 越盾对于工作环境监测活动组织有提供环境监测结果而不依规定进行工作环境监测活动或在被停止工作环境监测活动期间进行工作环境监测活动之行为。
7. 罚款自 120,000,000 越盾至 150,000,000 越盾对于提供工作环境监测服务之企业、组织当有以下各行为之一：
 - a) 提供工作环境监测服务但未取得依法律规定公布足够工作环境监测之活动条件；
 - b) 使用从事工作环境监测之人力不确保法律规定之标准；
 - c) 在整个运营过程不维持所公布之足够工作环境监测活动条件。

8. 补充处分形式

停止工作环境监测组织之工作环境监测活动从 03 个月至 06 个月当违反本条第 5、6、7 款之规定。

9. 克服后果办法

a) 迫取消工作环境监测结果对于本条第 4、5、6、7 款规定之违反行为；

b) 迫工作环境监测组织退还予使用工作环境监测之雇主所收取工作环境监测费用加上在处罚时间点政府公布商业银行之活期存款最高利率计算之利息对于本条 5、6、7 款规定之违反行为但未至追究刑事责任额度，本条 5 款规定与雇主配合作弊之行为除外。

第 28 条、违反有关女劳工及确保男女平等之规定

1. 罚款自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾对于雇主当有以下各行为之一：

a) 在以下各场合之一不确保实施男女平等及促进男女平等各措施：招聘、安排工作、培训、工作时间、休息时间、薪资、其他各制度。

b) 当决定涉及女劳工之权与利益问题时，未征询女劳工或其代表之意见。

2. 罚款自 10,000,000 越盾至 20,000,000 越盾对于雇主有以下各行为之一：

a) 雇用怀孕 7 个月以上或 6 个月以上之员工若在高山区、偏远区、边境区、海岛加班或上夜间或远地出差；

b) 雇用正抚养 12 个月以下儿女之员工加班或上夜班或远地出差，除非员工同意；

c) 不进行调动或减少工作时间对于女劳工从事粗重、毒害、危险或特别粗重、毒害、危险之工作、行业或对生育功能及孕期育儿有不良影响之工作、行业，而员工已依劳动法第 137 条 2 款之规定通知雇主，除非双方另有约定；

d) 不允许女劳工在月经期间每天休息 30 分钟，除非双方另有约定；

d) 不允许女劳工在抚养 12 个月以下孩子期间每天休息 60 分钟，除非双方另有约定；

e) 不按照劳动法第 140 条之规定保障员工之工作；

g) 在女劳工怀孕或抚养未满 12 个月孩子期间，不优先签订新劳动合同对于期满之劳动合同；

h) 处分劳动纪律对于正怀孕或依社会保险法规定休产假之女劳工进行处分；劳动纪律对于正抚养 12 个月以下孩子之员工；



i) 解雇或单方面终止劳动合同对于因结婚、怀孕、休产假或抚养 12 个月以下孩子原因之员工，除非雇主为个人死亡、被法院宣布丧失民事行为能力、失踪或死亡，或雇主非个人终止活动或被直属省级人委会负责营业注册机关公告无法定代表人、获授权履行法定代表人之权与义务的人，但未至追究刑事责任额度；

k) 不提供有关工作之危险性质、危机、要求之足够信息以供员工选择，并不依规定确保员工之劳动安全、卫生之条件当雇用员工从事对生育及育儿功能有不良影响清单之行业、工作；

l) 雇用 1,000 名以上女劳工时，不在工作场所设置挤奶、储存母乳之房间。

3. 克服后果办法

a) 迫雇主支付予女劳工相应于在月经期间女劳工不得依法律规定休息时间之薪资当有本条 2 款 d 点规定之违反行为；

b) 迫雇主支付予女劳工相应于在抚养 12 个月以下孩子期间女劳工不得依法律规定休息时间之薪资当有本条 2 款 d 点规定之违反行为；

c) 迫雇主接受员工重返工作岗位当有本条 2 款 i 点规定之违反行为。

第 29 条、违反有关未成年劳工之规定

1. 罚款自 1,000,000 越盾至 2,000,000 越盾对于雇主有不另外设立单独跟进簿或有设立单独跟进簿但不依劳动法第 144 条 3 款之规定记录完整内容之行为，当雇用未成年劳工或政府权责机关要求时不出示跟进簿。

2. 罚款自 20,000,000 越盾至 25,000,000 越盾对于雇主有以下各行为之一：

a) 雇用未成年劳工而未经未成年人之父、母或该未成年人之监护人之同意；

b) 雇用未满 15 岁人工作而：与未满 15 岁人及其法定代表人缔结非书面劳动合同；安排工作时间影响到未满 15 岁人之学习时间；无有权责之诊治单位确认工作符合未满 15 岁人之体检证明；不定期至少 06 个月组织一次体检或不确保符合年龄之工作条件、劳动安全、卫生；

c) 雇用未成年劳工工作超过劳动法第 146 条规定之工作时间；

d) 雇用未满 15 岁人加班或上夜班；

d) 雇用满 15 岁至未满 18 岁人加班或在法律不允许之行业、工作上夜班。

3. 罚款自 50,000,000 越盾至 75,000,000 越盾对于雇主有以下各行为之一：

a) 雇用 13 岁至未满 15 岁人从事规定于劳动法第 143 条 3 款获法律允许清单以外之工作；



b) 雇用未满 13 岁人从事规定于劳动法第 145 条 3 款获法律允许清单以外之工作或雇用未满 13 岁人从事获法律允许而未经直属省级人委会负责劳动机关之同意；

c) 雇用满 15 岁至未满 18 岁之劳工从事被禁止之工作或禁止之工作场所规定于劳动法第 147 条但未至追究刑事责任额度。

第 30 条、违反有关家庭佣工之规定

1. 罚警告对于雇主有以下各行为之一：

a) 不与家庭佣工签订书面劳动合同；

b) 未支付交通费当劳工为家庭佣工离职返回居住地，除非家庭佣工提前终止劳动合同。

2. 罚款自 1,000,000 越盾至 3,000,000 越盾对于雇主有以下各行为之一：

a) 不依规定通知社、坊、市镇人委会有关使用劳工事宜或终止使用劳工为家庭佣工事宜；

b) 已被处罚警告对于本条第 1 款规定之各违规行为但仍继续违反。

3. 罚款自 10,000,000 越盾至 15,000,000 越盾对于雇主有以下各行为之一：

a) 保存劳工为家庭佣工之随身证件；

b) 不支付予劳工为家庭佣工依法律规定缴纳社会保险、医疗保险之款项以供劳工主动参加社会保险、医疗保险。

4. 罚款自 50,000,000 越盾至 75,000,000 越盾对于雇主有虐待、性骚扰、强迫劳动、或用武力对于劳工为家庭佣工之行为但未至追究刑事责任额度。

5. 克服后果办法

a) 迫雇主必须与劳工为家庭佣工签订书面劳动合同当违反本条第 1 款 a 点之规定；

b) 迫雇主支付足够交通费予劳工为家庭佣工对于本条 1 款 b 点规定之违反行为；

c) 迫雇主交还随身证件给劳工为家庭佣工对于本条 3 款 a 点规定之违规行为；

d) 迫雇主足额支付社会保险、医疗保险之款项给劳工为家庭佣工当违反本条第 3 款 b 点之规定。

第 31 条、违反有关高龄、残障劳工之规定

1. 罚款自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾当违反对于每个员工若雇主有以下各行为之一：

a) 当决定涉及员工之权与利益问题时不征询劳工为残障人之意见；



b) 雇用劳工为轻度残疾人劳动能力衰减 51% 以上或严重残疾或特别严重残疾之员工加班或上夜间，除非劳工为残疾人同意。

2. 罚款自 10,000,000 越盾至 15,000,000 越盾对于雇主有雇用高龄劳工从事粗重、毒害、危险或特别粗重、毒害、危险之行业、工作之行为，对高龄劳工之健康有不良影响，确保安全工作各条件之场合除外。

第 32 条、违反有关外国人在越南工作之规定

1. 罚款自 1,000,000 越盾至 3,000,000 越盾对于雇主当违反以下各行为之一：

a) 不按规定报告或报告内容不真实或不依期报告有关雇用外籍劳工情况；

b) 对于依劳动合同形式工作之外籍劳工，当外籍劳工获核发工作证或延期工作证后不按照核发工作证或延期工作证之权责机关之要求，寄劳动合同原件或经核实之副本到核发工作证或延期工作证之权责机关。

2. 罚款自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾当违反对于每个劳工但最多不超过 75,000,000 越盾对于雇主有雇用外籍劳工不符合工作证或非属核发工作证确认文件内容之行为，除非法律另有其他规定。

3. 罚款自 15,000,000 越盾至 25,000,000 越盾对于在越南就业之外籍劳工有以下各行为之一：

a) 就业但无工作证或无法律规定非属核发工作证场合之确认文件；

b) 使用已失效之工作证或已失效非属核发工作证场合之确认文件。

4. 按照以下各额度之罚款对于雇主有雇用在越南就业之外籍劳工而无工作证或无非属核发工作证场合之确认文件或雇用有已失效工作证或已失效非属核发工作证场合之确认文件之外籍劳工之行为：

a) 自 30,000,000 越盾至 45,000,000 越盾对于违反自 01 至 10 人；

b) 自 45,000,000 越盾至 60,000,000 越盾对于违反自 11 至 20 人；

c) 自 60,000,000 越盾至 75,000,000 越盾对于违反自 21 人以上。

5. 补充处分形式

当违反本条第 3 款之规定，逐出在越南就业之外籍劳工。

第 33 条、在越南之外国组织、个人当招聘、雇用越南劳工为外国组织、个人工作时之违反

1. 罚款自 1,000,000 越盾至 3,000,000 越盾当有雇用越南劳工但不依法律规定向有权责招聘、管理越南劳工之组织报告或报告内容不真实或不依期报告有关招聘、使用越南劳工情况之行为。
2. 罚款自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾当有不以书面通知有权责招聘、管理越南劳工之组织附订与越南劳工签订劳动合同有证实之副本及法律规定之其他文件之行为从与越南劳工依法签订劳动合同之日起。

第 34 条、违反有关解决劳动纠纷之规定

1. 当有省人委会主席作出延缓或停止罢工之决定后罚警告对于劳工有参加罢工之行为。
2. 罚款自 1,000,000 越盾至 2,000,000 越盾对于员工有以下各行为之一：
 - a) 阻挠行使罢工权、煽动、拉拢或强迫员工罢工；
 - b) 阻挠不参加罢工之员工上班；
 - c) 使用暴力、毁坏雇主之机器、设备或财产，但未至追究刑事责任。
3. 罚款自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾对于雇主有以下各行为之一：
 - a) 终止劳动合同或处分劳动纪律对于因准备罢工或参加罢工之员工、罢工领导人或调动员工、罢工领导人到其他工作岗位、工作地点；
 - b) 折磨或报复对于参加罢工之员工或罢工领导人；
 - c) 在劳动法第 206 条规定之场合暂时关闭工作场所；
 - d) 为难、阻挠或干涉基层劳工代表收集罢工意见之组织过程。
4. 克服后果办法
 - a) 迫雇主再接受员工、罢工领导人当终止员工、罢工领导人之劳动合同或取消对员工、罢工领导人之劳动纪律处分、调动因准备罢工或参加罢工之员工、罢工领导人到其他工作岗位、其他工作地点之决定，并足额支付予员工劳动合同终止期间之工资对于本条第 3 款 a 点规定之违反行为；
 - b) 迫雇主支付予员工在暂时关闭工作场所期间之工资对于本条第 3 款 c 点规定之违规行为。

第 35 条、违反有关确保基层劳工代表组织实施权之规定

1. 罚款自 3,000,000 越盾至 5,000,000 越盾对于雇主有以下各行为之一：
 - a) 不按照劳动法第 176 条 2 款之规定为基层劳工代表组织之领导成员安排时间以依规定履行代表组织之任务而仍获雇主支付工资；



- b) 阻止上级工会干部进入组织、企业以宣传、动员、引导劳工设立、加入或进行工会活动；
- c) 阻挠、为难当员工进行各合法活动以设立、加入及参加基层劳工代表组织之各活动；
- d) 在履行基层劳工代表组织任务之过程不让基层劳工代表组织之领导成员接近工作场所之员工而不影响到雇主之正常运作。

2. 罚款自 10,000,000 越盾至 20,000,000 越盾对于雇主有以下各行为之一：

- a) 不与基层劳工代表组织领导层达成书面协议当单方面终止劳动合同、调动从事其他工作或进行解雇之纪律处分对于劳工为基层劳工代表组织之领导成员但未至追究刑事责任额度，除非双方无法达成协议；
- b) 决定单方终止劳动合同、调动其他岗位或解雇之纪律处分对于劳工为基层劳工代表组织之领导成员而违反劳动法第 177 条 3 款规定之提前通知直属省级人委会负责劳动机关之时间若不能与基层劳工代表组织之领导层达成协议；
- c) 不为劳工为基层劳工代表组织之领导成员在任期内而劳动合同期满延长已签订之劳动合同期限至任期期满。

3. 罚款自 20,000,000 越盾至 40,000,000 越盾对于利用基层劳工代表组织之设立、加入或活动事宜以违反法律、侵犯国家利益，机关、组织、企业、个人之合法权、利益之行为。

4. 克服后果办法

迫雇主为劳工为基层劳工代表组织在任期内而劳动合同期满延长已签订之劳动合同期限至任期期满对于本条 2 款 c 点规定之违反行为。

第 36 条、违反有关基层劳工代表组织因设立、加入及活动理由歧视之规定

1. 罚款自 15,000,000 越盾至 30,000,000 越盾对于雇主对员工、基层劳工代表组织之领导成员因设立、加入或活动理由有歧视行为，包括以下各行为之一：

- a) 在劳资关系对工资、工作时间、其他各权与义务之歧视；
- b) 要求参加、不参加或离开基层劳工代表组织以得招聘、签订或延期劳动合同；
- c) 纪律处分、单方终止劳动合同、不继续签订劳动合同、不延期劳动合同或调动劳工从事其他工作；
- d) 阻挠、为难相关工作以削弱基层劳工代表组织之活动。

2. 克服后果办法



迫雇主接受员工复工并足额支付员工在不得工作期间之工资、社会保险、医疗保险对于本条 1 款 c 点规定之违反行为。

第 37 条、违反对于基层劳工代表组织有关使用各经济措施或其他不利措施之规定

1. 罚款自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾对于雇主有之以下各行为之一：

a) 不支付予基层劳工代表组织领导成员在法律规定之工作时间之工资以履行基层劳工代表组织之工作；

b) 不给基层劳工代表组织之领导成员获享劳资关系之保障或履行法律规定之代表职责。

2. 罚款自 20,000,000 越盾至 40,000,000 越盾对于雇主有干涉、操纵设立、选举、拟定工作计划或实施基层劳工代表组织之各活动过程之行为，包括财政资助或其他经济措施俾无效化或削弱基层劳工代表组织之履行代表职责或对各基层劳工代表组织之间之歧视。

3. 克服后果办法

a) 迫雇主支付予基层劳工代表组织领导成员依法工作期间之工资以履行劳工代表组织之工作对于本条 1 款 a 点规定之违反行为；

b) 迫雇主确保基层劳工代表组织领导成员获享法律规定之其他各保障对于本条 1 款 b 点规定之违反行为。

第 38 条、违反有关缴纳工会经费之规定

1. 对于雇主有以下各行为之一，以在制立行政违反记录时应缴纳工会经费总额之 12% 至 15% 以下之罚款但最多不超过 75,000,000 越盾：

a) 延迟缴纳工会经费；

b) 不依规定额缴纳工会经费；

c) 缴纳工会经费不足应缴纳对象之人数。

2. 对于雇主不为全部应缴纳工会经费对象之员工缴纳工会经费以在制立行政违反记录时应缴纳工会经费总额之 18% 至 20% 罚款但最多不超过 75,000,000 越盾。

3. 克服后果办法

最迟 30 天从有处罚决定之日起，雇主必须缴纳予工会组织迟缴、缴纳未够或未缴纳之工会经费金额及未缴纳、迟缴工会经费金额按照在处罚时间点政府公布商业银行之活期存款最高利率之利息对于本条 1 及 2 款规定之违反行为。



第三章

对于在社会保险领域违反行为之违反行为、处分形式、处罚额及克服后果措施

第 39 条、违反有关缴纳强制性社会保险、失业保险之规定

1. 罚款自 500,000 越盾至 1,000,000 越盾对于员工有与雇主协调不参加强制性社会保险、失业保险、参加对象不符合或不依规定额参加之行为。
2. 罚款自 1,000,000 越盾至 3,000,000 越盾对于雇主有以下各行为之一：
 - a) 每年，不按照社会保险法第 23 条 7 款之规定公开揭示由社会保险机关提供员工缴纳社会保险之信息；
 - b) 当员工或工会组织要求时，不提供或提供不完整有关员工缴纳强制性社会保险、失业保险之信息。
3. 罚款自 1,000,000 越盾至 3,000,000 越盾当违反对于每个员工但最多不超过 75,000,000 越盾对于雇主有不办理有关员工缴纳失业保险确认手续之行为以供员工依规定完成享有失业保险之档案。
4. 罚款自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾对于雇主有不按照政府权责机关、社会保险机关之要求正确、完整、及时提供有关缴纳强制性社会保险、失业保险信息之行为。
5. 罚款在制立行政违反记录时应缴纳强制性社会保险、失业保险总额之 12% 至 15% 但最多不超过 75,000,000 越盾对于雇主有以下各行为之一：
 - a) 延迟缴纳强制性社会保险、失业保险；
 - b) 不依规定额缴纳强制性社会保险、失业保险而不是逃缴；
 - c) 缴纳强制性社会保险、失业保险不足应缴纳强制性社会保险、失业保险对象之人数而不是逃缴；
 - d) 挪用员工缴纳社会保险、失业保险之金额。
6. 罚款在制立行政违反记录时应缴纳强制性社会保险、失业保险总额之 18% 至 20% 但最多不超过 75,000,000 越盾对于雇主不为属于参加缴纳强制性社会保险、失业保险对象之全部员工缴纳强制性社会保险、失业保险但未至追究刑事责任额度。
7. 罚款自 50,000,000 越盾至 75,000,000 越盾对于雇主有以下各行为之一：
 - a) 逃缴强制性社会保险、失业保险但未至追究刑事责任额度；
 - b) 修改、伪造建议获适用低于正常缴纳额档案之文件、资料对于劳动意外、职业病基金但未至追究刑事责任额度。

8. 罚款自 50,000,000 越盾至 70,000,000 越盾对于劳动安全、卫生评估组织有提供不真实劳动安全、卫生工作及减少劳动意外频率评估报告之行为。

9. 补充处分形式

停止劳动安全、卫生评估活动从 01 至 03 个月对于劳动安全、卫生评估组织当有本条 8 款规定之违反行为。

10. 克服后果办法

a) 对于本条第 5、6、7 款规定之违反行为迫雇主足额缴纳应缴纳强制性社会保险、失业保险予社会保险机关；

b) 迫雇主缴纳相当于上一年度社会保险基金平均投资利率 02 倍之利息，按照迟缴、不缴、逃缴、挪用之金额、时间计算；若不执行则按照权责人之要求，银行、其他信贷组织、国库有责任从雇主之存款账户中扣除以缴纳未缴、迟缴金额及按照在处罚时间点政府公布各商业银行之活期存款最高利率计算该款项 30 天以上之利息纳进社会保险机关之账户对于本条第 5、6、7 款规定之违反行为。

第 40 条、违反有关制立档案以享有社会保险、失业保险制度之规定

1. 罚款自 1,000,000 越盾至 2,000,000 越盾对于劳工有以下各行为之一：

a) 申报不真实或修改、删除伪造与缴纳、享有社会保险、失业保险之相关内容但未至追究刑事责任额度；

b) 不按规定通知就业服务中心当劳工有工作之 15 个工作日内，从交件申请享有失业补贴卷宗之日起；

c) 正享有失业补贴者在以下各场合之一未依规定通知就业服务中心：有工作、履行军事义务、公安义务、享有月度退休金、就学时间足 12 个月以上。

2. 罚款自 10,000,000 越盾至 20,000,000 越盾对于每个伪造享有社会保险、失业保险卷宗但最多不超过 75,000,000 越盾当雇主有伪造享有社会保险、失业保险卷宗内容之行为以逐利社会保险、失业保险制度但未至追究刑事责任额度。

3. 克服后果办法

对由于本条第 1、2 款规定之违反行为而领取之社会保险费、失业补贴、职训补助金、培训、培养、提高职业技能之补助金以为员工维持就业，迫缴纳予社会保险机关。

第 41 条、违反有关社会保险、失业保险之其他规定



1. 罚款自 1,000,000 越盾至 2,000,000 越盾当违反对于每个员工但最多不超过 75,000,000 越盾对于雇主有不支付休养、康服补贴制度予员工遭劳动意外、患职业病后 05 天内从收到社会保险机关款项日计起之行为。

2. 罚款为雇主在制立行政违反记录时挪用员工享有强制性社会保险总金额之 18% 至 20% 但最多不超过 75,000,000 越盾对于雇主有挪用员工享有强制性社会保险金额之行为。

3. 罚款自 2,000,000 越盾至 4,000,000 越盾对于雇主有不依规定通知雇主办公处所在地之就业服务中心当单位有劳动变动之行为。

4. 罚款自 2,000,000 越盾至 4,000,000 越盾当违反对于每个员工但最多不超过 75,000,000 越盾对于雇主有以下各行为之一：

a) 签订劳动合同、工作合同或招聘后 30 天内不制立参加强制性社会保险档案；劳动合同或工作合同生效日起 30 天内不为员工制立参加失业保险档案；

b) 不依社会保险法第 102 条 2 款、第 103 条 1 款、第 110 条 1 款、第 112 条 2 款；劳动安全、卫生法第 59 条 1 款、第 60 条 1 款之规定制立员工名单、或不制立档案、或未不依期提交档案；

c) 不介绍属于劳动安全、卫生法第 47 条及社会保险法第 55 条规定对象之员工到医学鉴定委员会进行劳动能力衰减之诊断鉴定；

d) 不按照社会保险法第 21 条 5 款之规定交还社会保险簿给员工。

5. 罚款自 2,000,000 越盾至 4,000,000 越盾当违反对于参加失业保险获辅助职训之每个员工但最多不超过 150,000,000 越盾对于职训单位有以下各行为之一：

a) 组织职业培训不足够课程时间而员工获辅助职业培训；

b) 与相关组织、个人协调以逐利辅助职业培训金额但未至追究刑事责任额度。

6. 罚款自 10,000,000 越盾至 20,000,000 越盾对于雇主当获辅助培训、培养、提高职业技能之经费以维持员工之工作而有不按照权责机关核阅之方案为员工组织展开培训、培养、提高职业技能之行为。

7. 克服后果办法

a) 迫雇主依规定支付予员工遭劳动意外、患职业病后之休养、康复补贴制度当有本条 1 款规定之违反行为；

b) 迫雇主退还予员工所挪用员工享有之社会保险金额及在处罚时间点政府公布商业银行之活期存款最高利率计算之利息对于本条 2 款规定之违反行为；



- c) 迫职业培训单位落实职业培训足够课程时间而参加保险员工获辅助职训对于本条 5 款 a 点规定之违反行为若员工有要求；
- d) 迫职业培训单位缴纳所逐利款项予社会保险机关对于本条 5 款 b 点规定之违反行为；
- d) 迫职业培训单位按照已获权责机关核阅之方案为员工展开培训、培养、提高职业技能，当有本条 6 款规定之违反行为，已为员工完成组织培训、培养、提高职业技能事宜之场合除外；
- e) 对于本条 6 款规定之违反行为，迫雇主缴纳予社会保险机关未使用完由权责机关核阅培训、培养、提高职业技能方案之辅助经费金额。

第四章

对于越南劳工依合同出国就业领域之违反行为、处分形式、处分数及克服后果办法

第 42 条、送越南劳工依合同出国就业之服务企业（以下简称为服务企业）之违反

1. 罚款自 10,000,000 越盾至 15,000,000 越盾当有以下各行为之一：
 - a) 服务企业不在公司总部公开标贴送越南劳工依合同出国就业之服务活动执照副本或获核发、重发或调整执照后之 30 天内不在企业之电子网站上传信息；
 - b) 获交付送越南劳工依合同出国就业服务活动任务之服务企业分支不公开标贴交付予分支服务企业之决定或在服务企业分支办事处标贴服务企业执照之副本；
 - c) 不依规定以书面通知劳动-荣军暨社会部或不更新有关获交付送越南劳工依合同出国就业服务活动任务之分支信息于有关送越南劳工依合同出国就业之数据库系统；
 - d) 当服务企业电子通讯网站上之信息有变更时，不依法律规定上传或更新有关法定代表人、业务人员名单、公司总部地址、营业地点、在出国就业之前为员工进行服务定向教育活动之物质设施、交付任务给分支之决定；
 - d) 不在服务企业电子通讯网站上上传有关：劳动-荣军暨社会部批准准备劳工来源之文件；按照劳动供应合同内容完整、准确地公告有关数量、选拔标准或工作条件之信息或员工权与义务；
 - e) 不依法律规定报告或报告不完整、不准确或不依期报告有关送越南劳工依合同出国就业之服务活动情况；
 - g) 不依法律规定更新有关由企业送去之劳工信息于越南劳工依合同出国就业之数据库系统，从员工离境之日起直至清理送越南劳工出国就业之合同；

h) 不依规定报告或不忠实报告劳动-荣军暨社会部有关由企业送劳工出国就业之情况及企业对有效之劳工供应合同、送越南劳工出国就业合同及接受服务企业之权与义务书面协议之履行义务方案，规定于越南劳工依合同出国就业法第 28 条 1 款 b 点之场合；

i) 不依有关社会保险之法律规定引导员工参加社会保险；

k) 不依法律规定之期限缴纳海外就业辅助基金。

2. 罚款自 10,000,000 越盾至 20,000,000 越盾当违反对于每个员工但不超过 200,000,000 越盾当有以下各行为之一：

a) 不依法律规定在出国就业之前为员工组织定向教育或不签发予员工定向教育结业证书；

b) 与劳工协商金额高于法律之规定；

c) 不与劳工签订或签订送越南劳工依合同出国就业之合同不符合同范本；

d) 在与劳工签订送越南劳工出国就业合同不明确注明有关劳工服务费及其他费用之约定；

d) 不与劳工清理或不依法律规定清理送越南劳工出国就业合同；

e) 送越南劳工出国就业合同之内容不符合已登记之劳工供应合同。

3. 罚款为制立行政违反记录时法律规定之缴纳海外就业辅助基金总金额之 20% 至 30% 但不超过 200,000,000 越盾当有不缴纳或缴纳不足法律规定之海外就业辅助基金之行为。

4. 罚款为在制立行政违反记录时间点劳工通过服务企业缴纳海外就业辅助基金总金额之 40% 至 50% 但不超过 200,000,000 越盾而服务企业不缴纳或缴纳不足海外就业辅助基金。

5. 罚款自 50,000,000 越盾至 70,000,000 越盾当有以下各行为之一：

a) 在整个运营过程不依法律之规定维持越南劳工依合同出国就业法第 10 条规定之各条件之一；

b) 在整个送越南劳工依合同出国当家庭佣工之运营过程及由企业送越南劳工出国当家庭佣工期间不维持政府 2021 年 12 月 10 日第 112/2021/ND-CP 号议定第 20 条 2 款 b 点规定之条件、规定越南劳工依合同出国就业法若干条细则及实施办法；

c) 不正确地履行经登记及获核准之劳工供应合同内容；

d) 不依法律规定赔偿给劳工有关由企业或其分支机构造成之损失；

d) 不为劳工咨询、协助与终止劳动合同、权利、制度及回国相关之手续；

e) 准备劳动资源当未有劳动-荣军暨社会部之批准文件；

g) 不以书面承诺优先选择对于已参加企业资源准备活动之劳工；



- h) 在招聘地点广告、咨询、招聘公告或提供不准确信息予劳工或地方当局有关以下各内容之一：数量、选拔标准、工作条件、按照劳动供应合同劳工之权利、义务；
- i) 不以书面承诺有关等待出境之时间当劳工中选出国就业，期限不超过 180 天从劳工中选之日起或不依承诺实施有关等待出境之时间。
6. 罚款自 50,000,000 越盾至 70,000,000 越盾当违反对于每个劳工但不超过 200,000,000 越盾对于利用准备劳动资源活动或送越南劳工出国就业之服务活动以非法收取劳工款项之行为。
7. 按照以下各额度之一罚款当有送越南劳工出国就业超过劳工供应合同所登记人数之行为：
- a) 自 40,000,000 越盾至 80,000,000 越盾当超过登记数量自 01 至 10 人；
- b) 自 80,000,000 越盾至 120,000,000 越盾当超过登记数量自 11 至 50 人；
- c) 自 120,000,000 越盾至 180,000,000 越盾当超过登记数量 50 人以上。
8. 罚款自 80,000,000 越盾至 100,000,000 越盾当有以下各行为之一：
- a) 收取劳工之服务费不符合法律之规定；
- b) 不按照送越南劳工出国就业合同退还或足额退还给劳工余下时间相应比例之服务费及利息若劳工已按照送越南劳工出国就业合同但必须提前回国且非由劳工之错失；
- c) 不依法律规定组织管理、保护由企业送出国就业劳工之合法权与利益；
- d) 在外国就业期间若劳工需要法律辅助当被滥用、暴力或歧视时不提供法律辅助；
- d) 不执行权责机关之要求或不与接受劳工国家之有关机关、组织配合以解决有关劳工之纠纷；
- e) 不按照以下各场合之一解决对于劳工之衍生问题：死亡、劳动意外、职业病、被侵犯生命、被侵犯健康、被侵犯名誉、人品、被侵犯财产、天灾、疫病、战争、政治不安、紧急状态。
9. 罚款自 150,000,000 越盾至 180,000,000 越盾当有以下各行为之一：
- a) 利用送越南劳工出国就业活动以组织非法出境、剥削或强迫劳动但未至追究刑事责任额度；
- b) 按照以下各场合之一送越南劳工出国就业：在被禁止区域、被禁止之工作、违反社会道德、违犯劳工或社区之健康但未至追究刑事责任额度、不获接受劳工国家之许可；
- c) 强迫、拉拢、引诱或欺骗越南劳工非法留在外国但未至追究刑事责任额度；
- d) 在送越南劳工出国就业活动中歧视对于劳工或触犯劳工之名誉、人品；

- d) 送越南劳工出国就业但不登记劳工供应合同或已登记劳工供应合同但未获核准；
- e) 修改、伪造申请核发或重发送越南劳工依合同出国就业服务活动执照卷宗之文件、资料但未至追究刑事责任额度；
- g) 修改、伪造已获核发之送越南劳工依合同出国就业服务活动执照但未至追究刑事责任额度；
- h) 假冒申请核发或重发送越南劳工依合同出国就业服务活动执照卷宗之文件、资料但未至追究刑事责任额度；
- i) 送越南劳工往台湾（中国）或日本就业当未获劳动-荣军暨社会部介绍或核准；
- k) 送劳工出国当家庭佣工当未有劳动-荣军暨社会部允许参加送越南劳工出国当家庭佣工服务活动企业之核准文件。

10. 罚款自 180,000,000 越盾至 200,000,000 越盾当有以下各行为之一：

- a) 使用其他企业之送越南劳工依合同出国就业服务活动执照以组织送越南劳工出国就业；
- b) 给其他组织、个人使用自己企业之送越南劳工依合同出国就业服务活动执照以送越南劳工出国就业；
- c) 交付送越南劳工出国就业服务活动任务予企业之分支机构不符规定；
- d) 在被停止准备劳工资源活动期间进行准备劳工资源；在被停止履行劳工供应合同期间履行劳工供应合同；在被停止期间进行送越南劳工依合同出国就业法第 9 条 1、2、3、4 款规定之各活动之一。

11. 按照以下各额度之一罚款当有送由劳动-荣军暨社会部确认名单上无名之越南劳工往台湾（中国）或日本就业之行为：

- a) 自 20,000,000 越盾至 40,000,000 越盾对于违反自 01 至 10 名员工；
- b) 自 60,000,000 越盾至 100,000,000 越盾对于违反自 11 至 50 名员工；
- c) 自 150,000,000 越盾至 180,000,000 越盾当违反自 50 名员工以上。

12. 按照以下各额度之一罚款当有送由劳动-荣军暨社会部确认名单上无名之越南劳工出国当家庭佣工之行为：

- a) 自 20,000,000 越盾至 40,000,000 越盾对于违反自 01 至 10 名员工；
- b) 自 60,000,000 越盾至 100,000,000 越盾对于违反自 11 至 50 名员工；
- c) 自 150,000,000 越盾至 180,000,000 越盾当违反 51 名员工以上。



13. 补充处分形式

- a) 停止履行劳工供应合同从 01 至 03 个月对于本条 2 款 e 点规定之违反行为；
- b) 停止越南劳工依合同出国就业法第 9 条 1、2、3、4 款规定之各 5 款 a 点、8 款 d 点规定之违反行为；
- c) 停止送越南劳工往外国当家庭佣工活动从 06 至 12 个月对于本条 5 款 b 点规定之违反行为；
- d) 停止劳工资源准备活动从 12 至 24 个月对于本条 5 款 e 点规定之违反行为；
- d) 停止劳工资源准备活动从 06 至 12 个月对于利用劳工资源准备活动以非法收取劳工之款项之行为规定于本条 6 款；
- e) 停止劳工选拔活动从 06 至 12 个月对于利用劳工选拔活动以非法收取劳工之款项之行为规定于本条 6 款；

14. 克服后果办法

- a) 依法律规定迫服务企业更新有关由企业送去劳工之信息于越南劳工依合同出国就业之数据库系统当有本条 1 款 g 点规定之违反行为；
- b) 迫服务企业足额缴纳应缴金额及该金额在处罚时间点政府公布商业银行之活期存款最高利率计算之利息当有本条 3 款规定之违反行为；
- c) 迫服务企业足额缴纳劳工通过服务企业所缴纳金额予境外劳工辅助基金及该金额在处罚时间点政府公布商业银行之活期存款最高利率计算之利息予境外劳工辅助基金当有本条 4 款规定之违反行为；
- d) 依法律规定迫服务企业赔偿予劳工有关由企业、企业之分支机关造成之损失当有本条 5 款 d 点规定之违反行为；
- d) 迫服务企业退还予劳工已非法收取劳工之款项及该款项在处罚时间点政府公布商业银行之活期存款最高利率计算之利息当有本条 4 款规定之违反行为；
- e) 迫服务企业足额退还予劳工服务费及法律规定之利息当有本条 8 款 b 点规定之违反行为；
- g) 迫交还送越南劳工依合同出国就业服务活动执照予核发该执照之权责机关当有本条 9 款 g 点规定之违反行为。

第 43 条、中标、承包外国工程、预案之企业违反有关送越南劳工出国就业之规定

- 1. 罚款自 3,000,000 越盾至 5,000,000 越盾当有以下各行为之一：



- a) 不更新有关劳工之信息于越南劳工依合同出国就业之数据库系统；
 - b) 完成在外国中标、承包之合同后不依法律规定报告或不依劳动-荣军暨社会部之临时要求报告。
2. 罚款自 3,000,000 越盾至 5,000,000 越盾当违反对于每个劳工但不超过 200,000,000 越盾当有不保障在外国就业之劳工获定期体检包括生育健康及诊治疾病、遭意外场合之行为。
3. 罚款自 10,000,000 越盾至 20,000,000 越盾当违反对于每个劳工但不超过 200,000,000 越盾当有以下各行为之一：
- a) 不组织定向教育课程以供越南劳工在出国就业之前能参加；
 - b) 不充分提供信息或信息不准确或信息不清楚有关以下各内容之一：工作条件、生活条件、在外国中标、承包企业之工程、预案工作之劳工权利或制度；
 - c) 不直接组织送越南劳工出国就业。
4. 罚款自 20,000,000 越盾至 30,000,000 越盾当有以下各行为之一：
- a) 当劳工生病、受伤无法继续在国外工作时不送劳工回国或不支付送劳工回国之费用；
 - b) 不组织送劳工在国外工作期间死亡之遗体或尸体回国；不支付组织送劳工出国就业期间死亡之遗体或尸体回国之相关费用。
5. 罚款自 30,000,000 越盾至 50,000,000 越盾当有以下各行为之一：
- a) 送越南劳工出国就业超过已获劳动-荣军暨社会部核准送越南劳工出国就业方案之人数；
 - b) 不依规定与劳工以劳动合同附件协议或有以劳动合同附件协议但内容不符合已获劳动-荣军暨社会部核准之送越南劳工出国就业方案。
6. 罚款自 75,000,000 越盾至 90,000,000 越盾当有以下各行为之一：
- a) 不报告或不配合越南驻外国代表机构以管理、保护劳工出国就业期间之合法权与利益；
 - b) 不执行权责机关之要求或不与劳工工作所在国之有关机关、组织配合以解决劳工在外国工作之相关纠纷；
 - c) 不解决对于以下各场合之一所衍生之问题：死亡、意外、被侵犯生命、被侵犯健康、被侵犯名誉、人品；被侵犯财产、天灾、疫病、战争、政治不安、经济衰退、紧急状态、其他不可抗力理由。
7. 罚款自 50,000,000 越盾至 70,000,000 越盾当违反对于每个劳工但不超过 200,000,000 越盾对于利用送越南劳工出国就业活动以非法收取劳工之款项之行为。

8. 罚款自 150,000,000 越盾至 180,000,000 越盾对于以下各行为之一：

- a) 利用送越南劳工出国就业活动以组织非法出境、剥削或强迫劳动但未至追究刑事责任额度；
- b) 依以下各场合之一送越南劳工出国就业：在被禁止区域、被禁止之工作、违反社会道德、违犯劳工或社区之健康但未至追究刑事责任额度、不获接受劳工国家之许可；
- c) 强迫、拉拢、引诱或欺骗越南劳工非法留在外国但未至追究刑事责任额度；
- d) 送越南劳工出国就业而不报告送越南劳工出国就业方案或已报告但未获劳动-荣军暨社会部核准。

9. 补充处分形式

停止在外国中标、承包工程、预案之越南企业之送越南劳工出国就业活动从 06 至 12 个月当有本条第 6、7、8 款规定之违反行为。

10. 克服后果办法

- a) 迫在外国中标、承包工程、预案之越南企业更新有关劳工之信息于有关越南劳工依合同出国就业之数据库系统当有本条第 1 款 a 点规定之违反行为；
- b) 迫在外国中标、承包工程、预案之越南企业送劳工回国或支付费用给劳工回国当有本条第 4 款 a 点规定之违反行为；
- c) 迫在外国中标、承包工程、预案之越南企业支付有关组织送劳工出国就业期间死亡之遗体或尸体回国之费用当有不依本条第 4 款 b 点规定支付有关组织送劳工出国就业期间死亡之遗体或尸体回国费用之行为；
- d) 迫在外国中标、承包工程、预案之越南企业退还予劳工已非法收取劳工之款项及该款项在处罚时间点政府公布商业银行之活期存款最高利率计算之利息当有本条第 7 款规定之违反行为；

第 44 条、违反有关在海外投资之越南组织、个人对送越南劳工出国就业之规定

1. 依法律规定罚款自 500,000 越盾至 1,500,000 越盾当有不依规定定期报告或临时报告有关送越南劳工出国就业之执行情况之行为。
2. 罚款自 1,500,000 越盾至 2,500,000 越盾当有不更新有关劳工之信息关于送越南劳工依合同出国就业于数据库系统之行为。
3. 罚款自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾当违反对于每个劳工但不超过 100,000,000 越盾当有以下各行为之一：



- a) 不组织定向教育课程以供越南劳工在出国就业之前能参加；
 - b) 不充分提供信息或信息不准确或信息不清楚有关以下各内容之一：工作条件、生活条件、由组织、个人在外国投资设立生产、经营单位或工程工作之劳工权利、制度；
 - c) 不直接组织送越南劳工出国就业；
 - d) 不直接管理及使用在外国就业之越南劳工。
4. 罚款自 15,000,000 越盾至 25,000,000 越盾当有以下各行为之一：
- a) 送越南劳工出国就业超过已获劳动-荣军暨社会部核准送越南劳工出国就业方案之人数；
 - b) 在送获新招聘劳工出国就业之场合不按照由劳动-荣军暨社会部规定之内容或合同范本签订送越南劳工出国就业合同；
 - d) 在 180 天期限内从终止劳动合同日起不与劳工清理送越南劳工出国就业合同。
5. 罚款自 35,000,000 越盾至 45,000,000 越盾当有以下各行为之一：
- a) 不报告或不配合越南驻外国代表机构以管理、保护劳工出国就业期间之合法、正当权与利益；
 - b) 不执行权责机关之要求或不与劳工工作所在国之有关机关、组织配合以解决劳工出国就业之相关纠纷；
 - c) 不解决对于以下各场合之一所衍生之问题：死亡、意外、被侵犯生命、被侵犯健康、被侵犯名誉、人品；被侵犯财产、天灾、疫病、战争、政治不安、经济衰退、紧急状态、其他不可抗力理由。
6. 罚款自 25,000,000 越盾至 35,000,000 越盾当违反对于每个劳工但不超过 100,000,000 越盾对于利用送越南劳工出国就业活动以非法收取劳工之款项之行为。
7. 罚款自 75,000,000 越盾至 90,000,000 越盾对于以下各行为之一：
- a) 利用送越南劳工出国就业活动以组织非法出境或剥削或强迫劳动但未至追究刑事责任额度；
 - b) 依以下各场合之一送越南劳工出国就业：在被禁止区域、被禁止之工作、违反社会道德、违犯劳工或社区之健康但未至追究刑事责任额度、不获接受劳工国家之许可；
 - c) 强迫、拉拢、引诱或欺骗越南劳工非法留在外国但未至追究刑事责任额度；
 - d) 送越南劳工出国就业而不报告送越南劳工出国就业方案或已报告但未获劳动-荣军暨社会部核准。

8. 补充处分形式

停止在外国投资组织、个人之送越南劳工出国就业活动从 06 至 12 个月当有本条第 5、6、7 款规定之违反行为。

9. 克服后果办法

a) 迫在外国投资组织、个人更新有关劳工之信息于有关越南劳工依合同出国就业之数据库系统当有本条第 2 款规定之违反行为；

b) 迫在外国投资之越南组织、个人退还予劳工已非法收取劳工之款项及该款项在处罚时间点政府公布商业银行之活期存款最高利率之利息当有本条 6 款规定之违反行为。

第 45 条、越南企业送越南劳工出国培训、提升职业程度、技能之违反

1. 罚款自 1,000,000 越盾至 3,000,000 越盾当有不依法律规定向政府权责机关报告有关送越南劳工出国培训、提升职业程度、技能之执行情况之行为。

2. 罚款自 3,000,000 越盾至 5,000,000 越盾不更新有关劳工之信息于有关越南劳工依合同出国就业之数据库系统之行为。

3. 罚款自 10,000,000 越盾至 20,000,000 越盾当违反对于每个劳工但不超过 200,000,000 越盾当有以下各行为之一：

a) 不组织定向教育课程以供劳工在出国培训、提升职业程度、技能之前能参加；

b) 不充分提供信息或信息不准确或信息不清楚有关送越南劳工依合同出国就业法第 37 条 2 款规定各内容之一。

4. 罚款自 30,000,000 越盾至 50,000,000 越盾当有以下各行为之一：

a) 送越南劳工出国培训、提升职业程度、技能超过已向政府权责机关登记之人数；

b) 接受劳工实习合同不充分具备越南劳工依合同出国就业法第 37 条 2 款规定之各内容；

c) 在劳工出国培训、提升职业程度、技能之前不签订职业培训合同；

d) 境外职业培训合同之内容不符合接受劳工实习合同之内容。

5. 罚款自 75,000,000 越盾至 90,000,000 越盾当有以下各行为之一：

a) 不报告或不配合越南驻外国代表机构以管理、保护劳工在外国工作期间之合法、正当权与利益；

b) 不执行权责机关之要求或不与劳工培训、提升职业程度、技能国家之有关机关、组织配合以解决劳工出国就业之相关纠纷；



c) 不解决对于以下各场合之一所衍生之问题：死亡、意外、被侵犯生命、被侵犯健康、被侵犯名誉、人品；被侵犯财产、天灾、疫病、战争、政治不安、经济衰退、紧急状态、其他不可抗力理由。

6. 罰款自 150,000,000 越盾至 180,000,000 越盾对于以下各行为之一：

a) 利用送越南劳工出国培训、提升职业程度、技能活动以组织非法出境或剥削或强迫劳动但未至追究刑事责任额度；

b) 送越南劳工出国培训、提升职业程度、技能而不登记接受劳工实习合同或有登记但未获政府权责机关之核准；

c) 强迫、拉拢、引诱或欺骗越南劳工非法留在外国但未至追究刑事责任额度；

7. 克服后果办法

迫送越南劳工出国培训、提升职业程度、技能之越南企业更新有关劳工之信息于有关越南劳工依合同出国就业之数据库系统当有本条第 2 款规定之违反行为；

第 46 条、越南劳工出国就业及其他若干相关对象之违反

1. 罰款自 80,000,000 越盾至 100,000,000 越盾對於勞工有擅自非法留在外國之行為當終止勞動合同或職業培訓合同而非由任何威脅、壓迫形式及非屬被追究刑事責任之場合。

2. 罰款自 80,000,000 越盾至 100,000,000 越盾對於以下各行為之一：

a) 組織選拔及收取越南勞工出國就業之款項；組織送越南勞工出國就業當無送越南勞工依合同出國就業服務活動執照或不足够法律規定之條件送越南勞工依以下形式之一出國就業：企業中標、承包在外國工程、預案送越南勞工出國就業；在外國投資之組織、個人送越南勞工出國就業；企業送越南勞工出國培訓、提升職業程度、技能；

b) 强迫、拉攏、引诱或欺骗越南勞工非法留在外國但未至追究刑事責任額度；

c) 假冒送越南勞工依合同出國就業服務之活動執照但未至追究刑事責任額度。

3. 罰款自 180,000,000 越盾至 200,000,000 越盾對於服務企業之分支機構當有非屬獲服務企業交付任務範圍或不在獲服務企業交付之時間內送越南勞工出國就業之行為。

4. 補充處分形式

沒收贓物、行政違反工具為送越南勞工依合同出國就業服務之假冒活動執照對於本條 2 款 c 點規定之違反行為；

5. 克服後果辦法



迫退還予勞工所非法收取勞工之款項及該款項在處罰時間點政府公佈商業銀行之活期存款最高利率計算之利息當有本條 2 款 a 點、3 款規定之違反行為。

第五章

在劳动、社会保險、越南劳工依合同出国就业领域行政违反之处分权责；行政违反之处分
手續；行政违反各处分形式之实施、各克服后果办法

第 1 项

行政违反之处分权责及制立行政违反记录

第 47 条、制立行政违反记录之权责

对于各行政违反行为制立行政违反记录之权责获规定于本议定包括：

1. 按照获交付职能、任务、权限有权责处分行政违反者规定于本议定第 48、49、50、51、52、53、54、55、56 及 57 条。
2. 按照由权责机关、权责人颁行之法规文件或行政文件正执行公务、有关劳动、社会保險、依合同出国就业之越南劳工之清查、检查任务之公务员、职工、属人民军队、人民公安力量者。

第 48 条、人委会主席之处分权责

1. 社级人委会主席有权罚警告或罚款至 5,000,000 越盾对于在劳动、社会保險、在越南劳工依合同出国就业领域之违反行为规定于本议定第二章、第三章及第四章。
2. 县级人委会主席有权：
 - a) 罚警告；
 - b) 罚款至 37,500,000 越盾对于在劳动、社会保險领域之违反行为规定于本议定第二章、第三章，本议定第 32 条 3 款规定之违反行为除外；
 - c) 罚款至 50,000,000 越盾对于在越南劳工依合同出国就业领域之违反行为规定于本议定第四章；
 - d) 适用规定于第二章、第三章及第三章之补充处分形式，本议定第 32 条 5 款规定之补充处分形式除外；
 - d) 适用规定于本议定第二章、第三章及第四章之克服后果办法。
3. 省级人委会主席有权：
 - a) 罚警告；

- b) 罰款至 75,000,000 越盾對於在勞動、社會保險領域之違反行為規定於本議定第二章、第三章，本議定第 32 條 3 款規定之違反行為除外；
- c) 罰款至 100,000,000 越盾對於在越南勞工依合同出國就業領域之違反行為規定於本議定第四章；
- d) 適用規定於第二章、第三章及第四章之補充處分形式，本議定第 32 條 5 款規定之補充處分形式除外；
- d) 適用規定於本議定第二章、第三章及第四章之克服後果辦法。

第 49 條、勞動清查之處分權責

1. 勞動清查員、獲交付實施專業清查任務正執行任務者有權罰警告或罰款至 500,000 越盾對於在勞動、社會保險、越南勞工依合同出國就業領域之違反行為規定於本議定第二章、第三章及第四章。
2. 勞動 - 榮軍暨社會廳清查長有權：
 - a) 罰警告；
 - b) 罰款至 37,500,000 越盾對於在勞動、社會保險領域之違反行為規定於本議定第二章、第三章，本議定第 32 條 3 款規定之違反行為除外；
 - c) 罰款至 50,000,000 越盾對於在越南勞工依合同出國就業領域之違反行為規定於本議定第四章；
 - d) 適用規定於第二章、第三章及第三章之補充處分形式，本議定第 32 條 5 款規定之補充處分形式除外；
 - d) 適用規定於本議定第二章、第三章及第四章之克服後果辦法。
3. 勞動 - 榮軍暨社會部清查長有權：
 - a) 罰警告；
 - b) 罰款至 75,000,000 越盾對於在勞動、社會保險領域之違反行為規定於本議定第二章、第三章，本議定第 32 條 3 款規定之違反行為除外；
 - c) 罰款至 100,000,000 越盾對於在越南勞工依合同出國就業領域之違反行為規定於本議定第四章；
 - d) 適用規定於第二章、第三章及第四章之補充處分形式，本議定第 32 條 5 款規定之補充處分形式除外；

d) 適用規定於本議定第二章、第三章及第四章之克服後果辦法。

4. 部級勞動清查團團長有權：

a) 罰警告；

b) 罰款至 52,500,000,000 越盾對於本議定第二章、第三章規定在勞動、社會保險領域之違反行為，本議定第 32 條 3 款規定之違反行為除外；

c) 罰款至 70,000,000 越盾對於越南勞工依合同出國就業領域之行政違反行為規定於本議定第四章；

d) 適用規定於第二章、第三章及第四章之補充處分形式，本議定第 32 條 5 款規定之補充處分形式除外；

d) 適用規定於本議定第二章、第三章及第四章之克服後果辦法。

5. 廳級勞動清查團團長、獲政府管理機關交付專責執行清查勞動、社會保險、越南勞工依合同出國就業職能之團長有權：

a) 罰警告；

b) 罰款至 37,500,000 越盾對於勞動、社會保險領域規定於本議定第二章、第三章之行政違反行為，本議定第 32 條 3 款規定之行政違反行為除外；

c) 罰款至 50,000,000 越盾對於越南勞工依合同出國就業領域規定於本議定第四章之行政違反行為；

d) 適用規定於本議定第二章、第三章及第四章之補充處分形式，本議定第 32 條 5 款規定之補充處分形式除外；

d) 適用規定於本議定第二章、第三章及第四章之克服後果辦法。

第 50 条、 境外劳工管理局局长之处分权责

境外劳工管理局局长有权：

1. 罰款至 100,000,000 越盾对于越南劳工依合同出国就业领域规定于本议定第四章之行政违反行为。

2. 适用本议定第四章规定之补充处分形式。

3. 适用本议定第四章规定之克服后果办法。

第 51 条、 劳动安全局局长之处分权责

劳动安全局局长有权：



23 Ni Sur Huỳnh Liên, Phường 10, Quận Tân Bình, TP. Hồ Chí Minh
G3.21.06 Greenbay, Số 7 ĐL Thăng Long, P.Mễ Trì, Q.Nam Từ Liêm, Hà Nội
热 线: +84 933 341 688 微 信: everwinservice LINE: everwin888

1. 罚款至 75,000,000 越盾对于本议定第 18、20、21、22、23、24、25、26、27 条、第 39 条 7 款 b 点、第 39 条 8 款规定之违反行为；
2. 适用本议定第 25、26、27 条及第 39 条 9 款规定之补充处分形式。
3. 适用本议定第 22、23、25、26、27 条、第 39 条 10 款规定之克服后果办法。

第 52 条、社会保险机关之处分权责

1. 省级社会保险经理有权：

- a) 罚款至 37,500,000 越盾对于本议定第 39 条 1、3、4、5、6、7 款、第 40 条 1 款 a 点规定有关缴纳社会保险、失业保险之违反行为；
- b) 适用本议定第 39 条 10 款、第 40 条 3 款规定之克服后果办法。

2. 越南社会保险总经理有权：

- a) 罚款至 75,000,000 越盾对于本议定第 39 条 1、3、4、5、6、7 款、第 40 条 1 款 a 点规定有关缴纳社会保险、失业保险之违反行为；
- b) 适用本议定第 39 条 10 款、第 40 条 3 款规定之克服后果办法。

3. 社会保险总经理成立之专业清查团团长有权：

- a) 罚款至 52,500,000 越盾对于本议定第 39 条 1、3、4、5、6、7 款、第 40 条 3 款 a 点规定有关社会保险、失业保险之违反行为；
- b) 适用本议定第 39 条 10 款、第 40 条 3 款规定之克服后果办法。

第 53 条、人民公安之权责

1. 社级公安长、派出所所长、口岸、出口加工区公安站站长、国际航空港口岸公安长、机动警察营营长、船队队长有权罚款至 2,500,000 越盾对于本议定第 8 条 1 款 d 点及第 34 条 2 款规定之违反行为；

2. 县级公安长、直辖社会秩序行政管理警察局之业务课课长、直辖出入境管理局之业务课课长、省级公安课长，包括：社会秩序行政管理警察课课长、社会秩序罪犯调查课课长、贪污、经济、走私罪犯调查警察课课长、出入境管理课课长有权罚款至 15,000,000 越盾对于本议定第 8 条 1 款 d 点及第 34 条 2 款规定之违反行为。

3. 省级公安局局长有权：

- a) 罚款至 37,500,000 越盾对于本议定第 8 条 1 款 d 点、第 11 条 3 款、第 19 条 3 款 a 点、第 21 条 3 款 d 点、第 31 条、第 32 条 3 款、第 34 条 2 款、第 35 条 3 款规定之违反行为；



b) 适用本议定第 32 条 5 款规定之补充处分形式。

c) 适用本议定第 19 条 4 款 c 点规定之克服后果办法。

4. 社会秩序行政管理警察局局长、社会秩序罪犯调查警察局局长、出入境管理局局长有权：

a) 罚款至 75,000,000 越盾对于本议定第 7 条 5 款 b、c、d、đ 点、第 6 款；第 8 条 1 款 d 点、第 3 款；第 11 条 3 款、第 4 款 a 点；第 13 条 6 款 e、g 点及第 7 款；第 14 条 2 款 a 点；第 19 条 3 款 a 点；第 21 条 3 款 đ 点；第 29 条 3 款 c 点；第 30 条 4 款；第 31 条；第 34 条 2 款；第 35 条 3 款规定之违反行为；规定于第 25 条 3 款 d 点及 4 款之伪造申办核发足够条件劳动安全、卫生培训活动证书档案中之文件、资料行为；假冒足够条件劳动安全、卫生培训活动证书之行为；规定于第 26 条 1 款 đ 点、5 款及 6 款之伪造申办核发足够条件检定活动证书档案中之文件、资料，假冒足够条件检定活动证书，假冒检定员证书之行为；

b) 罚款至 100,000,000 越盾对于本议定第 42 条 9 款 a、b、c、e、g、h 点；第 43 条 8 款 a、b、c 点；第 44 条 7 款 a、b、c 点；第 45 条 6 款 a、c 点；第 46 条 2 款规定之违反行为；规定于本议定第 42 条 9 款 d 点在送越南劳工出国就业活动侵犯劳工之名誉、人品之行为；

c) 适用本议定第 7 条 7 款、第 43 条 9 款、第 44 条 8 款、第 46 条 4 款规定之补充处分形式；

d) 适用本议定第 7 条 8 款 b 点、第 14 条 3 款 c 点、第 19 条 4 款 c 点、第 42 条 14 款 g 点、第 46 条 5 款规定之克服后果办法。

5. 出入境管理局局长有权处分对于本议定第 32 条 3 款规定之违反行为，并适用第 32 条 5 款规定之补充处分形式。

第 54 条、海警之权责

1. 正执行公务之海警有权：

a) 罚警告；

b) 罚款至 1,500,000 越盾对于本议定第二章规定之违反行为；

2. 海警业务组组长有权：

a) 罚警告；

b) 罚款至 3,750,000 越盾对于本议定第二章规定之违反行为；

3. 海警业务队队长、海警站站长有权：

a) 罚警告；



- b) 罚款至 7,500,000 越盾对于本议定第二章规定之违反行为；
- c) 适用行政违反处分法第 28 条 1 款 a 点规定之克服后果办法。

4. 海警海队队长有权：

- a) 罚警告；
- b) 罚款至 15,000,000 越盾对于本议定第二章规定之违反行为，第 32 条 3 款规定之违反行为除外；
- c) 适用本议定第二章规定之克服后果办法。

5. 直辖越南海警司令部之海警海团团长、侦察团团长、预防毒品犯罪特别工作团团长有权：

- a) 罚警告；
- b) 罚款至 22,500,000 越盾对于本议定第二章规定之违反行为，第 32 条 3 款规定之违反行为除外；
- c) 适用本议定第二章规定之克服后果办法。

6. 直辖越南海警司令部之地区海警、业务及法律局局长有权：

- a) 罚警告；
- b) 罚款至 37,500,000 越盾对于本议定第二章规定之违反行为，第 32 条 3 款规定之违反行为除外；
- c) 适用本议定第二章规定之补充处分形式，第 32 条 5 款规定之补充处分形式除外；
- d) 适用本议定第二章规定之克服后果办法。

7. 越南海警司令有权：

- a) 罚警告；
- b) 罚款至 75,000,000 越盾对于本议定第二章规定之违反行为，第 32 条 3 款规定之违反行为除外；
- c) 适用本议定第二章规定之补充处分形式，本议定第 32 条 5 款规定之补充处分形式除外；
- d) 适用本议定第二章规定之克服后果办法。

第 55 条、省级边防指挥官、边防海团团长、直辖边防部队司令部之毒品及犯罪预防局局长之处分权限

省級邊防指揮官、邊防海團團長、直轄邊防部隊司令部之毒品及犯罪預防局局長有權：



23 Ni Sur Huỳnh Liên, Phường 10, Quận Tân Bình, TP. Hồ Chí Minh
G3.21.06 Greenbay, Số 7 ĐL Thăng Long, P.Mễ Trì, Q.Nam Từ Liêm, Hà Nội
热 线: +84 933 341 688 微 信: everwinservice LINE: everwin888

1. 罰款至 100,000,000 越盾對於本議定第 42 條 9 款 a 點；第 43 條 8 款 a 點；第 44 條 7 款 a 點；第 45 條 6 款 a 點規定之違反行為；

2. 依本議定第 43 條 9 款、第 44 條 8 款之規定適用補充處分形式。

第 56 條、外交代表機關、領事機關、其他機關首長之處分權限

外交代表機關、領事機關、駐國外獲授權執行越南社會主義共和國領事職能其他機關之首長有權：

罰款至 100,000,000 越盾對於規定於本議定第 42 條 9 款 c 點；第 43 條 8 款 c 點；第 44 條 7 款 c 點；第 45 條 6 款 c 點；第 46 條 1 款、第 46 條 2 款 b 點之違反行為。

第 57 條、處分權之交付

1. 本議定第 48 條；第 49 條 2 款、3 款；第 50、51、52、53、54、55 條及 56 條規定之處分權責人可以交予副手使行政違反處分權責。

2. 本條第 1 款規定之處分權交付事宜必須按照現行法律之規定執行。

第 2 項 行政違反處分手續

第 58 條、行政違反處分手續

1. 在劳动、社会保険、越南劳工依合同出国就业领域之行政违反处分手續依行政违反处分法、行政违反处分法各引导文件、本条 2 款及本议定第 59 条之规定执行。

2. 当发现假冒执照、证书、证件；假冒本议定第 7 条 5、6 款 d、đ；第 13 条 6、7 款 e、g 点；第 25 条 2 款 d 点、3 款 d 点、4 款；第 26 条 1 款 đ 点、5 款、6 款；第 42 条 9 款 h 点；第 46 条 2 款 c 点所规定机关、组织之文件、资料之行为，正受理事件之权责人必须立即转交违反案件档案予诉讼机关进行刑事诉讼以依行政违反处分法第 62 条之规定追究刑事责任。若进行刑事诉讼机关不追究刑事责任，就依行政违反处分法第 62 条 3 款之规定转交违反案件档案至有处分行政违反之权责人以依本议定之规定处分。

第 59 条、对于劳动者当有违反本议定第 46 条 1 款所规定行为之处分手續

1. 人委会主席、部总督察、外国劳工管理局局长、外交代表机关、领事机关、驻国外获授权执行越南领事职能其他机关之首长（以下统称为有权责处分人）；正在国外公干、执行有关越南劳工依合同出国就业清查、检查任务之公务员、职工，依法律文件规定或行政文件或由机关、有颁行权责人制立违反记录对于终止劳动合同或职业培训合同后擅自非法留在国外之行为，而不是被任何形式之恐吓、胁迫及非属追究刑事责任场合当有以下各依据之一：

- a) 在执行公务时直接发现之违规行为；
 - b) 收到所在国权责机构、组织关于劳工违规行为之书面通知；
 - c) 收到海外雇主关于劳工违规之书面通知。书面通知内容必须在制立记录前获审查、核实其准确性。
2. 行政违反记录之制立事宜按照行政违反处分法及政府规定执行行政违反处分法若干条细则及执行办法。
 3. 制立行政违反记录后必须交予违反者及立即转交予劳工现居住地权责人以依规定审查决定处分行政违反。
 4. 行政违反处分之决定事宜按照行政违反处分法第 66、67 及 68 条之规定执行。

第 3 项

行政违反各处分形式、克服后果各办法之施行

第 60 条、行政违反各处分形式之施行

1. 在劳动、社会保险、越南劳工依合同出国就业领域各行政违反处分形式之执行事宜，按照行政违反处分法、行政违反处分法之各引导文件及本条第 2、3、4 款执行。
2. 行政违反处分决定人寄 01 份处分决定至：
 - a) 对于违反本议定第 7 条 5 款规定违反行为，签发就业服务执照之政府权责机关；
 - b) 对于违反本议定第 13 条 6 款 a、b、d、đ、e、g、h 点规定违反行为之劳工外包执照签发人；
 - c) 对于违反本议定第 25 条 2 款 c、d 点；第 3 款 c、d 点规定之违反行为，签发足够劳动安全、卫生培训条件执照之政府权责机关；
 - d) 对于本议定第 26 条 1 款 d、đ 点及第 6 款规定之违反行为，签发劳动安全技术检定活动执照之政府权责机关；
 - đ) 对于本议定第 42 条 5 款 a、b 点；第 6 款；第 9 款 a、b、đ、e、g、h 点；第 10 款 a、b、c 点规定违反行为之劳动-荣军暨社会部部长。
3. 对于在国外被罚款之劳工可以到越南驻外国外交代表机构、领事机构缴罚款。
4. 罚款以越盾收取。若以外币收款则按处分时商业银行之汇率申算越盾。

第 61 条、克服后果各办法之施行

本议定所规定克服后果各办法之施行事宜获按照行政违反处分法及各引导文件之规定适用。



第六章 施行条款

第 62 条、施行效力

1. 本议定从 2022 年 01 月 17 日起生效。
2. 政府 2020 年 3 月 01 日第 28/2020/NĐ-CP 号议定在劳动、社会保险、越南劳工依合同出国就业领域关于行政违反处分之规定从本议定生效日起失效。

第 63 条、转接条款

对于在劳动、社会保险、越南劳工依合同出国就业领域之行政违反行为而在本议定生效日前被发现、正获审查、处理中及未被处分决定则适用本议定之各处分规定若本议定无规定法律责任或对违规之个人、组织规定较轻之法律责任。

第 64 条、引导及施行责任

1. 劳动 - 荣军暨社会部部长有责任引导、检查本议定之施行事宜。
2. 各部部长、部级机关首长、直辖政府机关首长、直辖中央各省、市人委会主席负责执行本议定。

收件：

- 党中央书记处；
- 政府总理、各副总理；
- 各部、部级机关、直辖政府机关；
- 直辖中央各省、市人民议会、人委会；
- 党中央及各处办公室；
- 总书记办公室；
- 国家主席办公室；
- 民族委员会及国会各委员会；
- 国会办公室；
- 最高人民法院；
- 最高人民检察院；
- 国家审计；
- 国家财政监察委员会；
- 社会政策银行；
- 越南发展银行；
- 越南祖国阵线中央委员会；

代表政府
代政府总理签
副总理
(已签名盖章)

武德儋

- 各团体之中央机关;
- 政府办公室：主任部长、各副主任、总理助理；
- 电子通讯网总经理
- 各处、局、直属单位，公报；
- 留档：文书、科教文社（2份）。

~ 恒利翻译，谨供参考 ~



CHÍNH PHỦ

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: 12/2022/NĐ-CP

Hà Nội, ngày 17 tháng 01 năm 2022

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 ngày 19 tháng 6 năm 2015; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Tổ chức Chính phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 22 tháng 11 năm 2019;

Căn cứ Luật Xử lý vi phạm hành chính ngày 20 tháng 6 năm 2012; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Xử lý vi phạm hành chính ngày 13 tháng 11 năm 2020;

Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 20 tháng 11 năm 2019;

Căn cứ Luật Việc làm ngày 16 tháng 11 năm 2013;

Căn cứ Luật An toàn, vệ sinh lao động ngày 25 tháng 6 năm 2015;

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

Căn cứ Luật Bảo hiểm xã hội ngày 20 tháng 11 năm 2014;

Căn cứ Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng ngày 13 tháng 11 năm 2020;

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

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, hình thức xử phạt, mức xử phạt, biện pháp khắc phục hậu quả, đối tượng xử phạt, thẩm quyền xử phạt, thẩm quyền lập biên bản, thủ tục xử phạt, việc thi hành các hình thức xử phạt, các biện pháp khắc phục hậu quả trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

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, thẩm quyền lập biên bản được quy định tại Chương V Nghị định này.
3. Cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan đến việc xử phạt và thi hành các hình thức xử phạt, các biện pháp khắc phục hậu quả quy định trong Nghị định này.

Điều 3. Hình thức xử phạt

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 có thể bị áp dụng một hoặc nhiều hình thức xử phạt bổ sung sau đây:

- a) Tước quyền sử dụng Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động có thời hạn từ 06 tháng đến 12 tháng;
- b) Tịch thu tang vật, phương tiện vi phạm hành chính là: Giấy phép, Giấy chứng nhận, Chứng chỉ giả mạo;
- c) Đình chỉ hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động từ 01 tháng đến 03 tháng;
- d) Đình chỉ hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động từ 01 tháng đến 03 tháng;
- đ) Đình chỉ hoạt động quan trắc môi trường lao động từ 03 tháng đến 06 tháng;
- e) Đình chỉ hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài từ 06 tháng đến 12 tháng;
- g) Đình chỉ hoạt động chuẩn bị nguồn lao động từ 06 tháng đến 12 tháng hoặc từ 12 tháng đến 24 tháng;
- h) Đình chỉ hoạt động tuyển chọn người lao động từ 06 tháng đến 12 tháng;
- i) Đình chỉ việc thực hiện hợp đồng cung ứng lao động từ 01 tháng đến 03 tháng;
- k) Đình chỉ 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 từ 06 tháng đến 12 tháng;
- l) Đình chỉ hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm giúp việc gia đình ở nước ngoài từ 06 tháng đến 12 tháng;
- m) Đình chỉ hoạt động đánh giá an toàn, vệ sinh lao động từ 01 tháng đến 03 tháng;
- n) Trục xuất người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

Điều 4. Biện pháp khắc phục hậu quả

Ngoài các hình thức xử phạt quy định tại Điều 3 Nghị định này, cá nhân, tổ chức vi phạm hành chính còn có thể bị áp dụng một hoặc một số biện pháp khắc phục hậu quả sau đây:

1. 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.
2. Buộc người sử dụng lao động trả lại cho người lao động khoản tiền đã thu hoặc buộc trả lại cho người lao động số tiền đã thu trái pháp luật của người lao động.
3. Buộc người sử dụng lao động giao kết hợp đồng lao động với người lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người lao động; giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người giúp việc gia đình; giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người được ủy quyền giao kết hợp đồng cho nhóm người lao động; giao kết đúng loại hợp đồng lao động với người lao động.
4. Buộc người sử dụng lao động trả lại bản chính giấy tờ tùy thân; văn bằng; chứng chỉ đã giữ của người lao động.
5. Buộc người sử dụng lao động trả lại giấy tờ tùy thân cho người giúp việc gia đình.

6. 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.
7. Buộc người sử dụng lao động trả lương cho người lao động; người học nghề, tập nghề hoặc trả đủ tiền lương cho người lao động.
8. 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.
9. Buộc người sử dụng lao động trả đủ tiền lương những ngày tạm đình chỉ công việc đối với người lao động.
10. Buộc người sử dụng lao động trả lương cho người lao động trong những ngày đóng cửa tạm thời nơi làm việc.
11. 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 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.
12. 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 hoặc trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi theo quy định của pháp luật.
13. Buộc người sử dụng lao động trả đủ tiền tàu xe đi đường cho lao động là người giúp việc gia đình.
14. 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.
15. Buộc người sử dụng lao động nhận người lao động trở lại làm việc.
16. 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 và trả đủ tiền lương cho người lao động trong thời gian chấm dứt hợp đồng lao động.
17. 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.
18. Buộc người sử dụng lao động bố trí người lao động làm đúng công việc hoặc đúng địa điểm làm việc theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động.
19. Buộc người sử dụng lao động gia hạn hợp đồng lao động 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.
20. 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.
21. 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.
22. Buộc người sử dụng lao động bảo đảm thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở được hưởng các đảm bảo khác theo quy định của pháp luật.
23. 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.

24. Buộc người sử dụng lao động trả lại học phí đã thu của người học nghề, tập nghề để làm việc cho mình.
25. 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.
26. 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 cho người lao động cộng với khoản tiền lãi của số tiền đó.
27. 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.
28. 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.
29. 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.
30. 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.
31. 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.
32. 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.
33. Buộc doanh nghiệp cho thuê lại lao động trả khoản tiền lương chênh lệch cho người lao động.
34. 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.
35. Buộc tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động; người sử dụng lao động tự tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động hủy kết quả huấn luyện đã cung cấp.
36. Buộc hủy kết quả kiểm định và hoàn trả chi phí kiểm định cộng khoản tiền lãi của số tiền đó.
37. Buộc hủy kết quả quan trắc môi trường lao động.
38. Buộc người sử dụng lao động 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 và trả đủ tiền lương cho người lao động trong thời gian chấm dứt hợp đồng lao động.
39. Buộc người sử dụng lao động 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.
40. Buộc nộp vào ngân sách nhà nước số lợi bất hợp pháp có được do thực hiện hoạt động cho thuê lại lao động.
41. Buộc người sử dụng lao động nộp vào ngân sách nhà nước số lợi bất hợp pháp có được.
42. Buộc người sử dụng lao động đóng đủ số tiền bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp phải đóng cho cơ quan bảo hiểm xã hội.

43. Buộc người sử dụng lao động nộp khoản tiền lãi bằng 02 lần mức lãi suất đầu tư quỹ bảo hiểm xã hội bình quân của năm trước liền kề tính trên số tiền, thời gian chậm đóng, không đóng, trốn đóng, chiếm dụng tiền đóng; nếu không thực hiện thì theo yêu cầu của người có thẩm quyền, ngân hàng, tổ chức tín dụng khác, kho bạc nhà nước có trách nhiệm trích từ tài khoản tiền gửi của người sử dụng lao động để nộp số tiền chưa đóng, chậm đóng và khoản tiền lãi của số tiền này.
44. 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 học nghề, số tiền hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động đã nhận.
45. 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.
46. 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.
47. Buộc các cơ sở giáo dục nghề nghiệp nộp lại số tiền đã trực lợi cho cơ quan bảo hiểm xã hội.
48. Buộc các cơ sở giáo dục nghề nghiệp thực hiện dạy đủ thời gian khóa học mà người lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp được hỗ trợ học nghề.
49. Buộc cơ sở giáo dục nghề nghiệp 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.
50. 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.
51. 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.
52. Buộc doanh nghiệp dịch vụ; doanh nghiệp Việt Nam trúng thầu, nhận thầu công trình, dự án ở nước ngoài; tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài; 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 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.
53. 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.
54. 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.
55. Buộc doanh nghiệp dịch vụ bồi thường cho người lao động về những thiệt hại do doanh nghiệp, chi nhánh doanh nghiệp gây ra.
56. 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.

57. Buộc doanh nghiệp dịch vụ hoàn trả đầy đủ cho người lao động phần tiền dịch vụ và tiền lãi theo quy định.

58. 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.

59. 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 đi hải hoặc thi hải người lao động chết trong thời gian làm việc ở nước ngoài về nước.

60. 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.

61. 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.

62. Buộc nộp lại Giấy phép, Giấy chứng nhận, Chứng chỉ đã được cấp cho cơ quan có thẩm quyền đã cấp Giấy phép, Giấy chứng nhận, Chứng chỉ đó.

Điều 5. Thời hiệu xử phạt vi phạm hành chính

1. 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 thực hiện theo quy định tại khoản 1 Điều 6 của Luật Xử lý vi phạm hành chính.

2. 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 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.

Điều 6. Mức phạt tiền, thẩm quyền xử phạt 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 quy định tại Chương II, Chương III và Chương IV Nghị định này là mức phạt đối với cá nhân, trừ trường hợp quy định tại khoản 1, 2, 3, 5 Điều 7; khoản 3, 4, 6 Điều 13; khoản 2 Điều 25; khoản 1 Điều 26; khoản 1, 5, 6, 7 Điều 27; khoản 8 Điều 39; khoản 5 Điều 41; khoản 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 Điều 42; khoản 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 Điều 43; khoản 1, 2, 3, 4, 5, 6 Điều 45; khoản 3 Điều 46 Nghị định này. Mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân.

2. Thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính quy định tại Chương V Nghị định này là thẩm quyền áp dụng đối với cá nhân; trong trường hợp phạt tiền, thẩm quyền xử phạt tổ chức gấp 02 lần thẩm quyền xử phạt cá nhân.

3. 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, trừ trường hợp 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, 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 báo chí 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 các tổ chức quốc tế, tổ chức quốc tế liên Chính phủ, trừ trường hợp được miễn xử phạt vi phạm hành chính theo Điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên;
 - h) Tổ chức phi chính phủ;
 - 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 giáo dục nghề nghiệp, cơ sở y tế, cơ sở văn hóa - xã hội.
4. Trường hợp cá nhân, tổ chức có hành vi vi phạm hành chính nhiều lần thì được coi là tình tiết tăng nặng để làm căn cứ xem xét xử phạt 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

Điều 7. Vi phạm quy định về dịch vụ việc làm

1. Phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm có một trong các hành vi sau đây:
 - a) Thông báo hoạt động dịch vụ việc làm không theo quy định của pháp luật;
 - b) Không niêm yết công khai bản sao được chứng thực từ bản chính giấy phép, quyết định thu hồi giấy phép tại trụ sở chính của doanh nghiệp;
 - c) Không theo dõi tình trạng việc làm của người lao động do doanh nghiệp giới thiệu hoặc cung ứng tối thiểu 03 tháng hoặc trong thời gian thực hiện hợp đồng lao động đối với những trường hợp thực hiện hợp đồng lao động dưới 03 tháng.
2. 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 báo cáo tình hình hoạt động dịch vụ việc làm theo quy định;
 - b) Không lập hoặc không cập nhật hoặc không quản lý dữ liệu lao động đăng ký tư vấn, giới thiệu việc làm và người sử dụng lao động đăng ký tuyển lao động; không thực hiện kết nối hoặc chia sẻ khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền yêu cầu;
 - c) Không xây dựng hoặc không niêm yết công khai giá cung ứng dịch vụ việc làm cho người lao động tại trụ sở của doanh nghiệp theo quy định của pháp luật.
3. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với tổ chức dịch vụ việc làm có hành vi thông tin sai sự thật hoặc gây nhầm lẫn về vị trí việc làm.
4. 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 trung tâm dịch vụ việc làm được thành lập hợp pháp hoặc không có Giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm do cơ quan có thẩm quyền cấp hoặc sử dụng Giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm hết hạn.

5. Phạt tiền từ 80.000.000 đồng đến 100.000.000 đồng đối với doanh nghiệp dịch vụ việc làm có một trong các hành vi sau đây:

- a) Cho doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân khác sử dụng giấy phép;
- b) Sửa chữa, làm sai lệch văn bản, tài liệu trong hồ sơ đề nghị cấp, gia hạn hoặc cấp lại Giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự;
- c) Sửa chữa, làm sai lệch nội dung Giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm đã được cấp nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự;
- d) Giả mạo văn bản, tài liệu trong hồ sơ đề nghị cấp, gia hạn hoặc cấp lại Giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự;
- đ) Giả mạo Giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự;
- e) Không đảm bảo một trong các điều kiện cấp giấy phép theo quy định của pháp luật.

6. Phạt tiền từ 40.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng đối với hành vi giả mạo Giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự.

7. Hình thức xử phạt bổ sung

Tịch thu tang vật, phương tiện vi phạm hành chính là Giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm giả mạo đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm đ khoản 5, khoản 6 Điều này.

8. Biện pháp khắc phục hậu quả

- a) 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 4 Điều này;
- b) Buộc nộp lại Giấy phép của doanh nghiệp dịch vụ việc làm cho cơ quan có thẩm quyền đã cấp giấy phép đó đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm c khoản 5 Điều này.

Điều 8. Vi phạm 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 khi 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 người sử dụng lao động 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 điểm d khoản 1 Điều 13, khoản 2 Điều 23, khoản 1 Điều 36 và khoản 2 Điều 37 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 9. 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 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 10. 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) Yêu cầu 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 theo quy định.

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 quy định;

c) Trả lương cho người lao động trong thời gian thử việc thấp hơn 85% mức lương của công việc đó;

d) Không giao kết hợp đồng lao động với người 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 11. 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.

Điều 12. 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 13. 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 người lao động thuê lại được cung cấp bởi doanh nghiệp không có Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động hoặc Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động hết hiệu lực;

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 niêm yết công khai bản chính giấy phép tại trụ sở chính và bản sao được chứng thực từ bản chính giấy phép tại các chi nhánh, văn phòng đại diện (nếu có) của doanh nghiệp cho thuê lại;

d) Không gửi bản sao chứng thực giấy phép đến Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi doanh nghiệp đến hoạt động trong trường hợp doanh nghiệp sang địa bàn cấp tỉnh khác hoạt động;

đ) 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;

e) 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;

g) 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.

4. 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.

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

- a) Hoạt động cho thuê lại lao động mà không có giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động;
- b) Sử dụng giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động hết hiệu lực để thực hiện hoạt động cho thuê lại lao động.

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 doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân khác sử dụng Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động để hoạt động cho thuê lại lao động;
- b) 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;
- c) Cho thuê lại lao động đối với người lao động vượt quá 12 tháng;
- d) Sửa chữa, làm sai lệch văn bản, tài liệu trong hồ sơ đề nghị cấp; gia hạn; cấp lại Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự;
- đ) Sửa chữa, làm sai lệch nội dung Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động đã được cấp nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự;
- e) Giả mạo Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự;
- g) Giả mạo văn bản, tài liệu trong hồ sơ đề nghị cấp; gia hạn; cấp lại Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự;
- h) Không đảm bảo một trong các điều kiện để được cấp giấy phép theo quy định của pháp luật.

7. Phạt tiền từ 40.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng đối với hành vi giả mạo Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự.

8. Hình thức xử phạt bổ sung

- a) Tước quyền sử dụng Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động có thời hạn từ 06 tháng đến 12 tháng đối với hành vi vi phạm quy định tại các điểm c khoản 6 Điều này;
- b) Tịch thu tang vật, phương tiện vi phạm hành chính là Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động giả mạo đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm e khoản 6, khoản 7 Điều này.

9. Biện pháp khắc phục hậu quả

- a) 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 4 Điều này;

b) Buộc nộp vào ngân sách nhà nước số lợi bất hợp pháp có được do thực hiện hoạt động cho thuê lại lao động đối với hành vi vi phạm quy định tại khoản 5 Điều này;

c) Buộc nộp lại Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động cho cơ quan nhà nước có thẩm quyền đã cấp giấy phép đó khi có hành vi vi phạm quy định tại điểm đ khoản 6 Điều này.

Điều 14. 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.

Điều 15. 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 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 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 16. 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 cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi đặt trụ sở chính theo quy định;
 - 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.

Điều 17. 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 18. 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 Lao động - Thương binh và Xã hội 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 19. 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, danh dự, tính mạng, uy tín hoặc nhân phẩm của người lao động khi xử lý kỷ luật lao động nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự;

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

c) 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;

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

đ) Xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động đang trong thời gian sau đây: 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 c 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 b khoản 3 Điều này.

Điều 20. 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 21. Vi phạm quy định về các biện pháp đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động

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.

4. Phạt tiền đối với người sử dụng lao động có hành vi không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ các chế độ bảo hộ lao động và 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. Phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 70.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi không thực hiện đánh giá, phân loại lao động theo điều kiện lao động đối với nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm để thực hiện chế độ cho người lao động quy định tại khoản 3 Điều 22 của Luật An toàn, vệ sinh lao động.

Điều 22. Vi phạm quy định về phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

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 24 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

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

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 24. 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 như sau:

1. Từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng đối với hành vi không khai báo với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tại địa phương trong khoảng thời gian 30 ngày trước hoặc sau khi 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 25. 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 một trong các hành vi: không báo cáo hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động theo quy định của pháp luật; không thông báo cho cơ quan có thẩm quyền khi tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động theo chương trình khung cho người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động (nhóm 2), người làm công việc có yêu cầu nghiêm ngặt (nhóm 3), người 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 một trong các hành vi: huấn luyện bắt buộc theo chương trình khung được pháp luật quy định nhưng không đủ nội dung; sử dụng người huấn luyện không đảm bảo tiêu chuẩn về người huấn luyện; không đảm bảo cơ sở vật chất để huấn luyện theo quy định; không có tài liệu huấn luyện cho các đối tượng;
- 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: thực hiện hoạt động huấn luyện trong thời gian bị đình chỉ hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động hoặc bị thu hồi Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động hoặc Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động đã hết hiệu lực; thực hiện huấn luyện ngoài phạm vi quy định tại Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động đối với các nội dung bắt buộc phải có Giấy chứng nhận đủ điều kiện huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động; không duy trì đủ điều kiện hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động theo quy định của pháp luật; sửa chữa, làm sai lệch nội dung Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động 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 huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động 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 huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động nhưng chưa đến mức truy

cứu trách nhiệm hình sự; giả mạo Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động nhưng chưa đến mức 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 một trong các hành vi: không báo cáo hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động theo quy định của pháp luật; không thông báo cho cơ quan có thẩm quyền khi tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động theo chương trình khung cho người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động (nhóm 2), người làm công việc có yêu cầu nghiêm ngặt (nhóm 3), người 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 một trong các hành vi: huấn luyện bắt buộc theo chương trình khung được pháp luật quy định nhưng không đủ nội dung; sử dụng người huấn luyện không đảm bảo tiêu chuẩn về người huấn luyện; không đảm bảo cơ sở vật chất để huấn luyện theo quy định; không có tài liệu huấn luyện cho các đối tượng;

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: thực hiện hoạt động huấn luyện thuộc trường hợp phải có Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động nhưng không có Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động hoặc đang trong thời gian bị đình chỉ hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động hoặc bị thu hồi Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động hoặc Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động đã hết hiệu lực; thực hiện huấn luyện ngoài phạm vi quy định tại Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động đối với các nội dung bắt buộc phải có Giấy chứng nhận đủ điều kiện huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động; không duy trì đủ điều kiện hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động theo quy định của pháp luật; sửa chữa, làm sai lệch nội dung Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động 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 huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động 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 huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự; giả mạo Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự.

4. Phạt tiền từ 60.000.000 đồng đến 70.000.000 đồng đối với một trong các hành vi: thực hiện huấn luyện thuộc trường hợp phải có Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động mà không có Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động; giả mạo Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự.

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: 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; thực hiện huấn luyện ngoài phạm vi quy định tại Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động đối với các nội dung bắt buộc phải có Giấy chứng nhận đủ điều kiện huấn luyện an

toàn, vệ sinh lao động; không duy trì đủ điều kiện hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động theo quy định của pháp luật quy định tại điểm 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: 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; thực hiện huấn luyện ngoài phạm vi quy định tại Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động đối với các nội dung bắt buộc phải có Giấy chứng nhận đủ điều kiện huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động; không duy trì đủ điều kiện hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động theo quy định của pháp luật quy định tại điểm c, d khoản 3 Điều này;

c) Tịch thu tang vật, phương tiện vi phạm hành chính là Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động giả mạo đối với hành vi giả mạo Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động quy định tại điểm d khoản 2, điểm d khoản 3, khoản 4 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 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 khoản 3 Điều này;

c) Buộc nộp lại Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động khi có hành vi sửa chữa, làm sai lệch nội dung Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động quy định tại điểm d khoản 2, điểm d khoản 3 Điều này.

Điều 26. 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 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;

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 nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự; giả mạo Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định nhưng chưa đến mức 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;

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: không có chứng chỉ kiểm định viên còn 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 Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự; giả mạo Chứng chỉ kiểm định viên nhưng chưa đến mức 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; giả mạo Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định 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, phương tiện 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, khoản 5 Điều này;

c) Tịch thu tang vật, phương tiện 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 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;

b) 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;

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

Điều 27. 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 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 một trong các hành vi sau đây:

a) 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;

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

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

8. 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 Điều này.

9. 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 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 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.

Điều 28. 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: 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 chuyên 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 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 29. 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 30. 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, thị trấn 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 31. 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 32. Vi phạm quy định về người 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 báo cáo hoặc báo cáo không đúng nội dung hoặc báo cáo không đúng thời hạn về tình hình sử dụng người lao động nước ngoài theo quy định;

b) Không gửi hợp đồng lao động bản gốc hoặc bản sao có chứng thực đã ký kết sau khi người lao động nước ngoài được cấp giấy phép lao động hoặc gia hạn giấy phép lao động tới cơ quan có thẩm quyền đã cấp giấy phép lao động hoặc gia hạn giấy phép lao động theo yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền đã cấp giấy phép lao động đó đối với trường hợp người lao động nước ngoài làm việc theo hình thức hợp đồng lao động.

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 hành vi sử dụng lao động nước ngoài không đúng với nội dung ghi trên giấy phép lao động hoặc văn bản xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

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 văn bản xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động theo quy định của pháp luật;

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

4. 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 văn bản 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.

5. Hình thức xử phạt bổ sung

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

Điều 33. Vi phạm của tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam khi tuyển dụng, sử dụng 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 khi có hành vi sử dụng người lao động Việt Nam nhưng không báo cáo hoặc báo cáo không đúng nội dung hoặc báo cáo không đúng thời hạn cho 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 khi có hành vi không thông báo bằng văn bản kèm bản sao có chứng thực hợp đồng lao động đã ký kết với người lao động Việt Nam và các giấy tờ khác theo quy định của pháp luật cho 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 theo quy định của pháp luật.

Điều 34. Vi phạm quy định về giải quyết tranh chấp lao động

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.

Điều 35. Vi phạm quy định về bảo đảm thực hiện quyền của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở

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 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;

c) 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;

d) 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.

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) Quyết định 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 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 trong trường hợp không thỏa thuận được với ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở;

c) Không gia hạn hợp đồng lao động 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 đang trong nhiệm kỳ mà hết hạn hợp đồng lao động.

3. Phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng đối với hành vi 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.

4. Biện pháp khắc phục hậu quả

Buộc người sử dụng lao động gia hạn hợp đồng lao động 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 đang trong nhiệm kỳ mà hết hạn hợp đồng lao động đối với vi phạm quy định tại điểm c khoản 2 Điều này.

Điều 36. 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 người sử dụng lao động có 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 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, thời giờ làm việc, các quyền và nghĩa vụ khác trong quan hệ lao động;
- b) Yêu cầu tham gia, không tham gia hoặc ra khỏi tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở để được tuyển dụng, giao kết hoặc gia hạn hợp đồng lao động;
- c) Kỷ luật lao động, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, không tiếp tục giao kết hợp đồng lao động, không gia hạn hợp đồng lao động hoặc chuyển người lao động làm công việc khác;
- d) 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.

2. Biện pháp khắc phục hậu quả

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 quy định tại điểm c khoản 1 Điều này.

Điều 37. 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 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 cho thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở 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 người sử dụng lao động có hành vi 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.

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 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 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 được hưởng các đảm bảo khác theo quy định của pháp luật đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm b khoản 1 Điều này.

Điều 38. Vi phạm quy định về đóng 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) Đóng kinh phí công đoàn không đúng mức quy định;

c) Đóng kinh phí công đoàn không đủ số người thuộc đối tượng phải đóng.

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. Biện pháp khắc phục hậu quả

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 khoản 1 và khoản 2 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 39. Vi phạm quy định về đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp

1. Phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với người lao động có hành vi thỏa thuận với người sử dụng lao động không tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp, tham gia không đúng đối tượng hoặc tham gia không đúng mức quy định.

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) Hằng năm, không niêm yết công khai thông tin đóng bảo hiểm xã hội của người lao động do cơ quan bảo hiểm xã hội cung cấp theo quy định tại khoản 7 Điều 23 của Luật Bảo hiểm xã hội;

b) Không cung cấp hoặc cung cấp không đầy đủ thông tin về đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp của người lao động khi người lao động hoặc tổ chức công đoàn yêu cầu.

3. 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 thực hiện thủ tục xác nhận về việc đóng bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động để người lao động hoàn thiện hồ sơ hưởng bảo hiểm thất nghiệp theo quy định.

4. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi không 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 theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền, cơ quan bảo hiểm xã hội.

5. Phạt tiền từ 12% đến 15% tổng số tiền phải đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, 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 sau đây:

- a) Chậm đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp;
- b) Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp không đúng mức quy định mà không phải là trốn đóng;
- c) Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp không đủ số người thuộc diện tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp mà không phải là trốn đóng;
- d) Chiếm dụng tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp của người lao động.

6. Phạt tiền từ 18% đến 20% tổng số tiền phải đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, 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 không đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp cho toàn bộ người lao động thuộc diện tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự.

7. 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) Trốn đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự;
- 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.

8. 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.

9. Hình thức xử phạt bổ sung

Đình chỉ hoạt động đánh giá an toàn, vệ sinh lao động từ 01 tháng đến 03 tháng đối với tổ chức đánh giá an toàn, vệ sinh lao động khi có hành vi vi phạm quy định tại khoản 8 Điều này.

10. Biện pháp khắc phục hậu quả

- a) Buộc người sử dụng lao động đóng đủ số tiền bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp phải đóng cho cơ quan bảo hiểm xã hội đối với hành vi vi phạm quy định tại khoản 5, 6, 7 Điều này;
- b) Buộc người sử dụng lao động nộp khoản tiền lãi bằng 02 lần mức lãi suất đầu tư quỹ bảo hiểm xã hội bình quân của năm trước liền kề tính trên số tiền, thời gian chậm đóng, không đóng, trốn đóng, chiếm dụng tiền đóng; nếu không thực hiện thì theo yêu cầu của người có thẩm quyền, ngân hàng, tổ chức tín dụng khác, kho bạc nhà nước có trách nhiệm trích từ tài khoản tiền gửi của người sử dụng lao động để nộp số tiền chưa đóng, chậm đóng 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 vào tài khoản của cơ quan bảo hiểm xã hội đối với những hành vi vi phạm quy định tại các khoản 5, 6, 7 Điều này từ 30 ngày trở lên.

Điều 40. Vi phạm quy định về lập hồ sơ để 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) 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 Trung tâm dịch vụ việc làm theo quy định khi người lao động có việc làm trong thời hạn 15 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 Trung tâm dịch vụ việc làm khi thuộc một trong các trường hợp sau đây: có việc làm; thực hiện nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ công an; hưởng lương hưu hằng tháng; đi học tập có thời hạn từ đủ 12 tháng trở lên.

2. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi làm giả, làm sai lệch nội dung hồ sơ hưởng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp để trục lợi chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự đối với mỗi hồ sơ hưởng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp làm giả, làm sai lệch nội dung nhưng tối đa không quá 75.000.000 đồng.

3. 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 học nghề, số tiền hỗ trợ 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 41. Vi phạm các quy định khác về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp

1. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 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 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.

2. 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.

3. 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 Trung tâm dịch vụ việc làm 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.

4. 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 đây:

a) Không lập hồ sơ tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày giao kết hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hoặc tuyển dụng; không lập hồ sơ tham gia bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc có hiệu lực;

b) 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 102, khoản 1 Điều 103, khoản 1 Điều 110, khoản 2 Điều 112 của Luật Bảo hiểm xã hội; khoản 1 Điều 59, khoản 1 Điều 60 của Luật An toàn, vệ sinh lao động;

c) Không giới thiệu người lao động thuộc đối tượng quy định tại Điều 47 của Luật An toàn, vệ sinh lao động và Điều 55 của Luật Bảo hiểm xã hội đi khám giám định suy giảm khả năng lao động tại Hội đồng Giám định y khoa;

d) Không trả số bảo hiểm xã hội cho người lao động theo quy định tại khoản 5 Điều 21 của Luật Bảo hiểm xã hội.

5. 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 học 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 học nghề;

b) Thỏa thuận với cá nhân, tổ chức có liên quan để trục lợi số tiền hỗ trợ học nghề nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự.

6. 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.

7. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) 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 khoản 1 Điều này;

b) 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 2 Điều này;

c) 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 học nghề đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm a khoản 5 Điều này nếu người lao động có yêu cầu;

d) 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 5 Điều này;

đ) Buộc cơ sở giáo dục nghề nghiệp 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 6 Điều này;

e) 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 6 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 42. 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 Lao động - Thương binh và Xã hội 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: văn bản của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chấp thuận về việc chuẩn bị nguồn lao động; 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;

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 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 Lao động - Thương binh và Xã hội 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.

2. 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 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 quy định của 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 quy định tại điểm b khoản 2 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 trong suốt thời gian hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm giúp việc gia đình ở nước ngoài và trong thời gian người lao động Việt Nam do doanh nghiệp đưa đi đang làm giúp việc gia đình ở nước ngoài;

c) Thực hiện không đúng các nội dung hợp đồng cung ứng lao động đã đăng ký và 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) Chuẩn bị nguồn lao động khi chưa có văn bản chấp thuận của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

g) Không cam kết bằng văn bản việc ưu tiên tuyển chọn người lao động đã tham gia hoạt động chuẩn bị nguồn của doanh nghiệp;

h) 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;

i) 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.

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 hành vi lợi dụng hoạt động chuẩn bị nguồn lao động hoặc 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.

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 nhưng chưa đến mức 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 chưa đến mức 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 nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự;

i) Đưa người lao động Việt Nam đi làm việc tại Đài Loan (Trung Quốc) hoặc Nhật Bản khi không được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội giới thiệu hoặc chấp thuận;

k) Đưa người lao động đi làm giúp việc gia đình ở nước ngoài khi chưa có văn bản chấp thuận của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để doanh nghiệp tham gia 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 hoạt động chuẩn bị nguồn lao động trong thời gian bị đình chỉ hoạt động chuẩn bị nguồn lao động; 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. Phạt tiền khi có hành vi đưa người lao động Việt Nam không có tên trong danh sách do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xác nhận để đi làm việc tại Đài Loan (Trung Quốc) hoặc Nhật Bản theo một trong các mức sau đây:

a) Từ 20.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng khi vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động;

b) Từ 60.000.000 đồng đến 100.000.000 đồng khi vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động;

c) Từ 150.000.000 đồng đến 180.000.000 đồng khi vi phạm trên 50 người lao động.

12. Phạt tiền khi có hành vi đưa người lao động Việt Nam không có tên trong danh sách do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xác nhận để đi làm giúp việc gia đình ở nước ngoài theo một trong các mức sau đây:

a) Từ 20.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng khi vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động;

b) Từ 60.000.000 đồng đến 100.000.000 đồng khi vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động;

c) Từ 150.000.000 đồng đến 180.000.000 đồng khi vi phạm trên 50 người lao động.

13. Hình thức xử phạt bổ sung

- a) Đình chỉ việc thực hiện hợp đồng cung ứng lao động từ 01 tháng đến 03 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, 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 a khoản 5, điểm đ khoản 8 Điều này;
- c) Đình chỉ hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm giúp việc gia đình ở nước ngoài từ 06 tháng đến 12 tháng đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm b khoản 5 Điều này;
- d) Đình chỉ hoạt động chuẩn bị nguồn lao động từ 12 tháng đến 24 tháng đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm e khoản 5 Điều này;
- đ) Đình chỉ hoạt động chuẩn bị nguồn lao động từ 06 tháng đến 12 tháng đối với hành vi lợi dụng hoạt động chuẩn bị nguồn lao động để thu tiền của người lao động trái pháp luật quy định tại khoản 6 Điều này;
- e) Đình chỉ hoạt động tuyển chọn người lao động từ 06 tháng đến 12 tháng đối với hành vi lợi dụng hoạt động tuyển chọn người lao động để thu tiền của người lao động trái pháp luật quy định tại khoản 6 Điều này.

14. 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 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 43. 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 Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội 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 người trong phương án đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đã được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chấp thuận;
 - 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 được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chấp thuận.
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 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 nhưng chưa đến mức 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 chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự;

d) Đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài mà không báo cáo phương án đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước hoặc đã báo cáo nhưng chưa được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chấp thuận.

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 đi hải hoặc thi hải 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 đi hải hoặc thi hải 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.

Điều 44. 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 hàng 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 được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chấp thuận;

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 được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chấp thuận;

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 Lao động - Thương binh và Xã hội 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 nhưng chưa đến mức 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 chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự;

d) Đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài mà không báo cáo phương án đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài hoặc đã báo cáo nhưng chưa được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chấp thuận.

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 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.

Điều 45. 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 nhưng chưa đến mức 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 chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự.

7. Biện pháp khắc phục hậu quả

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.

Điều 46. Vi phạm của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và một số đối tượng liên quan khác

1. 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.

2. Phạt tiền từ 80.000.000 đồng đến 100.000.000 đồng đối với một trong các hành vi:

a) Tổ chức tuyển chọn và thu tiền của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài; tổ chức đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài khi không có Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng hoặc không đủ điều kiện theo quy định của pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo một trong các hình thức: doanh nghiệp trúng thầu, nhận thầu công trình, dự án ở nước ngoài đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài; tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước

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

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

c) Giả mạo 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.

3. 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.

4. Hình thức xử phạt bổ sung

Tịch thu tang vật, phương tiện vi phạm hành chính là giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng giả mạo đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm c khoản 2 Điều này.

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 điểm a khoản 2, khoản 3 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 47. Thẩm quyền lập biên bản vi phạm hành chính

Thẩm quyền lập biên bản vi phạm hành chính đối với các hành vi vi phạm hành chính được quy định trong Nghị định này bao gồm:

1. Người có thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính quy định tại các điều 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56 và 57 Nghị định này theo chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn được giao.

2. Công chức, viên chức, người thuộc lực lượng Quân đội nhân dân, Công an nhân dân đang thi hành công vụ, nhiệm vụ thanh tra, kiểm tra về lao động, bảo hiểm xã hội, 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.

Điều 48. Thẩm quyền xử phạt của Chủ tịch Ủy ban nhân dân

1. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã có quyền phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền đến 5.000.000 đồng đối với các 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 quy định tại Chương II, Chương III và Chương IV Nghị định này.

2. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện 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 quy định tại Chương II, Chương III Nghị định này, trừ hành vi vi phạm quy định tại khoản 3 Điều 32 Nghị định này;

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 quy định tại Chương IV Nghị định này;

d) Áp dụng hình thức xử phạt bổ sung quy định tại Chương II, Chương III và Chương IV, trừ hình thức xử phạt bổ sung quy định tại khoản 5 Điều 32 Nghị định này;

đ) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại Chương II, Chương III, Chương IV Nghị định này.

3. Chủ tịch Ủy ban nhân dân 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 quy định tại Chương II, Chương III Nghị định này, trừ hành vi vi phạm quy định tại khoản 3 Điều 32 Nghị định này;

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 quy định tại Chương IV Nghị định này;

d) Áp dụng hình thức xử phạt bổ sung quy định tại Chương II, Chương III và Chương IV, trừ hình thức xử phạt bổ sung quy định tại khoản 5 Điều 32 Nghị định này;

đ) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại Chương II, Chương III và Chương IV Nghị định này.

Điều 49. Thẩm quyền xử phạt của Thanh tra lao động

1. Thanh tra viên lao động, người được giao nhiệm vụ thực hiện nhiệm vụ thanh tra chuyên ngành đang thi hành công vụ có quyền phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền đến 500.000 đồng 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 quy định tại Chương II, Chương III và Chương IV Nghị định này.

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

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 37.500.000 đồng đối với hành vi vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội quy định tại Chương II, Chương III Nghị định này, trừ hành vi vi phạm quy định tại khoản 3 Điều 32 Nghị định này;

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 quy định tại Chương IV Nghị định này;

d) Áp dụng hình thức xử phạt bổ sung quy định tại Chương II, Chương III và Chương IV, trừ hình thức xử phạt bổ sung quy định tại khoản 5 Điều 32 Nghị định này;

đ) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại Chương II, Chương III và Chương IV Nghị định này.

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

- a) Phạt cảnh cáo;
- b) Phạt tiền đến 75.000.000 đồng đối với hành vi vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội quy định tại Chương II, Chương III Nghị định này, trừ hành vi vi phạm quy định tại khoản 3 Điều 32 Nghị định này;
- 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 quy định tại Chương IV Nghị định này;
- d) Áp dụng hình thức xử phạt bổ sung quy định tại Chương II, Chương III và Chương IV, trừ hình thức xử phạt bổ sung quy định tại khoản 5 Điều 32 Nghị định này;
- đ) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại Chương II, Chương III và Chương IV Nghị định này.

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

- a) Phạt cảnh cáo;
- b) Phạt tiền đến 52.500.000 đồng đối với hành vi vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội quy định tại Chương II, Chương III Nghị định này, trừ hành vi vi phạm quy định tại khoản 3 Điều 32 Nghị định này;
- c) Phạt tiền đến 70.000.000 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 quy định tại Chương IV Nghị định này;
- d) Áp dụng hình thức xử phạt bổ sung quy định tại Chương II, Chương III và Chương IV, trừ hình thức xử phạt bổ sung quy định tại khoản 5 Điều 32 Nghị định này;
- đ) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại Chương II, Chương III và Chương IV Nghị định này.

5. Trưởng đoàn thanh tra lao động cấp Sở, trưởng đoàn thanh tra chuyên ngành của cơ quan quản lý nhà nước được giao thực hiện chức năng thanh tra chuyên ngành về lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 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 quy định tại Chương II, Chương III Nghị định này, trừ hành vi vi phạm quy định tại khoản 3 Điều 32 Nghị định này;
- 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 quy định tại Chương IV Nghị định này;
- d) Áp dụng hình thức xử phạt bổ sung quy định tại Chương II, Chương III và Chương IV, trừ hình thức xử phạt bổ sung quy định tại khoản 5 Điều 32 Nghị định này;
- đ) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại Chương II, Chương III và Chương IV Nghị định này.

Điều 50. Thẩm quyền xử phạt của Cục trưởng Cục quản lý lao động ngoài nước

Cục trưởng Cục quản lý lao động ngoài nước có quyền:

1. 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 quy định tại Chương IV Nghị định này.
2. Áp dụng hình thức xử phạt bổ sung quy định tại Chương IV Nghị định này.
3. Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại Chương IV Nghị định này.

Điều 51. Thẩm quyền xử phạt của Cục trưởng Cục An toàn lao động

Cục trưởng Cục An toàn lao động có quyền:

1. Phạt tiền đến 75.000.000 đồng đối với các hành vi vi phạm hành chính quy định tại các Điều 18, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, điểm b khoản 7 Điều 39, khoản 8 Điều 39 Nghị định này.
2. Áp dụng hình thức xử phạt bổ sung quy định tại các Điều 25, 26, 27 và khoản 9 Điều 39 Nghị định này.
3. Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại các Điều 22, 23, 25, 26, 27, khoản 10 Điều 39 Nghị định này.

Điều 52. Thẩm quyền xử phạt của cơ quan Bảo hiểm xã hội

1. Giám đốc bảo hiểm xã hội cấp tỉnh có quyền:

- a) Phạt tiền đến 37.500.000 đồng đối với các hành vi vi phạm về đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp quy định tại các khoản 1, 3, 4, 5, 6, 7 Điều 39, điểm a khoản 1 Điều 40 Nghị định này;
- b) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại khoản 10 Điều 39, khoản 3 Điều 40 Nghị định này.

2. Tổng Giám đốc Bảo hiểm xã hội Việt Nam có quyền:

- a) Phạt tiền đến 75.000.000 đồng đối với các hành vi vi phạm về đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp quy định tại khoản 1, 3, 4, 5, 6, 7 Điều 39, điểm a khoản 1 Điều 40 Nghị định này;
- b) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại khoản 10 Điều 39, khoản 3 Điều 40 Nghị định này.

3. Trưởng đoàn thanh tra chuyên ngành do Tổng Giám đốc Bảo hiểm xã hội Việt Nam thành lập có quyền:

- a) Phạt tiền đến 52.500.000 đồng đối với các hành vi vi phạm về đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp quy định tại các khoản 1, 3, 4, 5, 6, 7 Điều 39, điểm a khoản 1 Điều 40 Nghị định này;
- b) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại khoản 10 Điều 39, khoản 3 Điều 40 Nghị định này.

Điều 53. Thẩm quyền của Công an nhân dân

1. Trưởng Công an cấp xã, Trưởng đồn Công an, Trưởng trạm Công an cửa khẩu, khu chế xuất, Trưởng Công an cửa khẩu Cảng hàng không quốc tế, Tiểu đoàn trưởng Tiểu đoàn Cảnh sát cơ động, Thủ đội trưởng có quyền phạt tiền đến 2.500.000 đồng đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm d khoản 1 Điều 8 và khoản 2 Điều 34 Nghị định này.

2. Trưởng Công an cấp huyện; Trưởng phòng nghiệp vụ thuộc Cục Cảnh sát quản lý hành chính về trật tự xã hội; Trưởng phòng nghiệp vụ thuộc Cục Quản lý xuất nhập cảnh; Trưởng phòng Công an cấp tỉnh, gồm: 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,

Trưởng phòng Quản lý xuất nhập cảnh có quyền phạt tiền đến 15.000.000 đồng đối với các hành vi vi phạm quy định tại điểm d khoản 1 Điều 8 và khoản 2 Điều 34 Nghị định này.

3. Giám đốc Công an cấp tỉnh có quyền:

a) Phạt tiền đến 37.500.000 đồng đối với các hành vi vi phạm quy định tại điểm d khoản 1 Điều 8; khoản 3 Điều 11; điểm a khoản 3 Điều 19; điểm đ khoản 3 Điều 21; Điều 31; khoản 3 Điều 32; khoản 2 Điều 34; khoản 3 Điều 35 Nghị định này;

b) Áp dụng hình thức xử phạt bổ sung quy định tại khoản 5 Điều 32 Nghị định này;

c) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại điểm c khoản 4 Điều 19 Nghị định này.

4. 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 Quản lý xuất nhập cảnh có quyền:

a) Phạt tiền đến 75.000.000 đồng đối với các hành vi vi phạm quy định tại điểm b, c, d, đ khoản 5, khoản 6 Điều 7; điểm d khoản 1, khoản 3 Điều 8; khoản 3, điểm a khoản 4 Điều 11; điểm e, g khoản 6 và khoản 7 Điều 13; điểm a khoản 2 Điều 14; điểm a khoản 3 Điều 19; điểm đ khoản 3 Điều 21; điểm c khoản 3 Điều 29; khoản 4 Điều 30; Điều 31; khoản 2 Điều 34; khoản 3 Điều 35; hành vi giả mạo văn bản, tài liệu trong hồ sơ đề nghị cấp Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động, hành vi giả mạo Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động quy định tại điểm d khoản 3 và khoản 4 Điều 25; hành vi giả mạo văn bản, tài liệu trong hồ sơ đề nghị cấp Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định, giả mạo Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định, giả mạo Chứng chỉ kiểm định viên quy định tại điểm đ khoản 1, khoản 5 và khoản 6 Điều 26 Nghị định này;

b) Phạt tiền đến 100.000.000 đồng đối với các hành vi phạm quy định tại điểm a, b, c, e, g, h khoản 9 Điều 42; điểm a, b, c khoản 8 Điều 43; điểm a, b, c khoản 7 Điều 44; điểm a, c khoản 6 Điều 45; khoản 1, khoản 2 Điều 46; hành vi 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 quy định tại điểm d khoản 9 Điều 42 Nghị định này;

c) Áp dụng hình thức xử phạt bổ sung quy định tại khoản 7 Điều 7; khoản 9 Điều 43; khoản 8 Điều 44; khoản 4 Điều 46 Nghị định này;

d) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại điểm b khoản 8 Điều 7; điểm c khoản 3 Điều 14; điểm c khoản 4 Điều 19; điểm g khoản 14 Điều 42; khoản 5 Điều 46 Nghị định này.

5. Cục trưởng Cục Quản lý xuất nhập cảnh có quyền xử phạt đối với hành vi vi phạm quy định tại khoản 3 Điều 32 và áp dụng hình thức xử phạt bổ sung quy định tại khoản 5 Điều 32 Nghị định này.

Điều 54. Thẩm quyền 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 1.500.000 đồng đối với hành vi vi phạm quy định tại Chương II Nghị định này.

2. Tổ trưởng Tổ nghiệp vụ Cảnh sát biển có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 3.750.000 đồng đối với hành vi vi phạm quy định tại Chương II Nghị định 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 7.500.000 đồng đối với hành vi vi phạm quy định tại Chương II Nghị định này;
- c) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại điểm a khoản 1 Điều 28 của Luật Xử lý vi phạm hành chính.

4. Hải đội trưởng Hải đội Cảnh sát biển có quyền:

- a) Phạt cảnh cáo;
- b) Phạt tiền đến 15.000.000 đồng đối với hành vi vi phạm quy định tại Chương II, trừ hành vi vi phạm quy định tại khoản 3 Điều 32 Nghị định này;
- c) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại Chương II 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 Bộ Tư lệnh Cảnh sát biển Việt Nam có quyền:

- a) Phạt cảnh cáo;
- b) Phạt tiền đến 22.500.000 đồng đối với hành vi vi phạm quy định tại Chương II, trừ hành vi vi phạm quy định tại khoản 3 Điều 32 Nghị định này;
- c) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại Chương II Nghị định này.

6. Tư lệnh Vùng Cảnh sát biển, Cục trưởng Cục Nghiệp vụ và Pháp luật thuộc Bộ Tư lệnh 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 quy định tại Chương II, trừ hành vi vi phạm quy định tại khoản 3 Điều 32 Nghị định này;
- c) Áp dụng hình thức xử phạt bổ sung quy định tại Chương II, trừ hình thức xử phạt bổ sung quy định tại khoản 5 Điều 32 Nghị định này;
- d) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại Chương II 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 hành chính quy định tại Chương II, trừ hành vi vi phạm quy định tại khoản 3 Điều 32 Nghị định này;
- c) Áp dụng hình thức xử phạt bổ sung quy định tại Chương II, trừ hình thức xử phạt bổ sung quy định tại khoản 5 Điều 32 Nghị định này;
- d) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại Chương II Nghị định này.

Điều 55. Thẩm quyền xử phạt của Chỉ huy trưởng Bộ đội biên phòng cấp tỉnh; 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

Chỉ huy trưởng Bộ đội biên phòng cấp tỉnh; 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:

1. Phạt tiền đến 100.000.000 đồng đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm a khoản 9 Điều 42; điểm a khoản 8 Điều 43; điểm a khoản 7 Điều 44; điểm a khoản 6 Điều 45 Nghị định này;
2. Áp dụng hình thức xử phạt bổ sung quy định tại khoản 9 Điều 43, khoản 8 Điều 44 Nghị định này.

Điều 56. Thẩm quyền xử phạt của người đứng đầu cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự, cơ quan khác

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:

Phạt tiền đến 100.000.000 đồng đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm c khoản 9 Điều 42; điểm c khoản 8 Điều 43; điểm c khoản 7 Điều 44; điểm c khoản 6 Điều 45; khoản 1 Điều 46; điểm b khoản 2 Điều 46 Nghị định này.

Điều 57. Giao quyền xử phạt

1. Người có thẩm quyền xử phạt quy định tại Điều 48; khoản 2, 3 Điều 49; các điều 50, 51, 52, 53, 54, 55 và 56 Nghị định này có thể giao cho cấp phó thực hiện thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính.
2. Việc giao quyền xử phạt quy định tại khoản 1 Điều này được thực hiện theo quy định của pháp luật hiện hành.

Mục 2. THỦ TỤC XỬ PHẠT VI PHẠM HÀNH CHÍNH

Điều 58. Thủ tục xử phạt vi phạm hành chính

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, khoản 2 Điều này và Điều 59 Nghị định này.
2. Khi phát hiện 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 d, đ khoản 5, khoản 6 Điều 7; điểm e, g khoản 6, khoản 7 Điều 13; điểm d khoản 2, điểm d khoản 3, khoản 4 Điều 25; điểm đ khoản 1, khoản 5, khoản 6 Điều 26; điểm h khoản 9 Điều 42; điểm c khoản 2 Điều 46 Nghị định này, người có thẩm quyền đang thụ lý vụ việc phải chuyển ngay hồ sơ vụ vi phạm sang cơ quan 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. Trường hợp cơ quan tiến hành tố tụng hình sự 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 59. Thủ tục xử phạt đối với người lao động khi có hành vi vi phạm quy định tại khoản 1 Điều 46 Nghị định này

1. Chủ tịch Ủy ban nhân dân, Chánh thanh tra Bộ, Cục trưởng Cục Quản lý lao động ngoài nước, 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 (sau đây gọi chung là người có thẩm quyền xử phạt); 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 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. Nội dung văn bản thông báo phải được kiểm tra, xác minh tính chính xác trước khi lập biên bản.
2. Việc lập biên bản vi phạm hành chính thực hiện theo quy định của Luật Xử lý vi phạm hành chính và Nghị định của Chính phủ quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật Xử lý vi phạm hành chính.
 3. Biên bản vi phạm hành chính lập xong phải giao cho người vi phạm và phải được chuyển ngay đến người có thẩm quyền xử phạt nơi người lao động hiện đang cư trú để xem xét ra quyết định xử phạt vi phạm hành chính theo quy định.
 4. Việc ra quyết định xử lý vi phạm hành chính thực hiện theo quy định tại Điều 66, Điều 67 và Điều 68 của Luật Xử lý vi phạm hành chính.

MỤC 3. THI HÀNH CÁC HÌNH THỨC XỬ PHẠT VI PHẠM HÀNH CHÍNH, CÁC BIỆN PHÁP KHẮC PHỤC HẬU QUẢ

Điều 60. 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:
 - a) Cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm đối với hành vi vi phạm quy định tại khoản 5 Điều 7 Nghị định này;
 - b) Người có thẩm quyền cấp giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động đối với một trong các hành vi vi phạm quy định tại điểm a, b, d, đ, e, g, h khoản 6 Điều 13 Nghị định này;
 - c) Cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm c, d khoản 2; điểm c, d khoản 3 Điều 25 Nghị định này;
 - d) Cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm d, đ khoản 1, khoản 6 Điều 26 Nghị định này;
 - đ) Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm a, b khoản 5; khoản 6; điểm a, b, đ, e, g, h khoản 9; điểm a, b, c khoản 10 Điều 42 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 61. Thi hành các biện pháp khắc phục hậu quả

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.

Chương VI

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 62. Hiệu lực thi hành

1. Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 17 tháng 01 năm 2022.
2. Nghị định số 28/2020/NĐ-CP ngày 01 tháng 3 năm 2020 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa 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 63. Điều khoản chuyển tiếp

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 mà bị phát hiện trước ngày Nghị định này có hiệu lực thi hành, đang được xem xét, giải quyết và chưa bị ra quyết định xử phạt thì áp dụng các quy định về xử phạt quy định tại Nghị định này nếu Nghị định này không quy định trách nhiệm pháp lý hoặc quy định trách nhiệm pháp lý nhẹ hơn cho các cá nhân, tổ chức vi phạm.

Điều 64. Trách nhiệm hướng dẫn và thi hành

1. Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm hướng dẫn, kiểm tra việc thi hành Nghị định này.
2. Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này.

Nơi nhận:

- Ban Bí thư Trung ương Đảng;
- Thủ tướng, các Phó Thủ tướng Chính phủ;
- Các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ;
- 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 Giám sát tài chính Quốc gia;
- Ngân hàng Chính sách xã hội;
- Ngân hàng Phát triển Việt Nam;
- Ủy ban trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam;
- Cơ quan trung ương của các đoàn thể;
- VPCP: BTCN, các PCN, Trợ lý TTg, TGĐ Cổng TTĐT, các Vụ, Cục, đơn vị trực thuộc, Công báo;
- Lưu: VT, KGVX (2b).

TM. CHÍNH PHỦ
KT. THỦ TƯỚNG
PHÓ THỦ TƯỚNG

Vũ Đức Đam