

政府

編號：12/2022/NĐ-CP

越南社會主義共和國

獨立-自由-幸福

河內市，2022年01月17日

議定

在勞動、社會保險、越南勞工依合同出國就業領域
關於行政違反處分之規定

根據2015年6月19日政府組織法；2019年11月22日修改、補充政府組織法及地方政權組織法若干條法；

根據2012年6月20日行政違反處分法；2020年11月13日修改、補充行政違反處分法若干條法；

根據2019年11月20日勞動法；

根據2013年11月16日就業法；

根據2015年6月25日勞動安全、衛生法；

根據2012年6月20日工會法；

根據2014年11月20日社會保險法；

根據2020年11月13日越南勞工依合同出國就業法；

依勞動-榮軍暨社會部部長之建議；

政府頒行在勞動、社會保險、越南勞工依合同出國就業領域關於行政違反處分規定之議定。

第一章

一般規定

第1條、調整範圍

本議定規定有關違反行為、處分形式、處分額度、克服後果辦法、處分對象、處分權限、制立記錄權限、處分手續、各處分形式之執行事宜，在勞動、社會保險、越南勞工依合同出國就業領域之克服後果各辦法。

第2條、適用對象

1. 在勞動、社會保險、越南勞工依合同出國就業領域有行政違反行為之雇主、勞工及其他各個人、組織獲規定於本議定。



23 Ni Sư 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
熱線: +84 933 341 688 微信: everwinservice LINE: everwin888

2. 處分權責人、制立記錄權責人獲規定於本議定第五章。
3. 相關處分及執行各處分形式、克服後果各辦法之其他機關、組織、個人規定於本議定。

第 3 條、處分形式

1. 在勞動、社會保險、越南勞工依合同出國就業領域有行政違反行為之組織、個人則被按照主要處分形式為警告或罰款處分。
2. 根據違反行為之性質、額度，有行政違反行為之組織、個人還可以被適用以下之一或多個補充處分形式：
 - a) 剝奪勞工外包執照使用權 06 至 12 個月期限；
 - b) 沒收贓物、行政違反工具為執照、證書、假冒證件；
 - c) 停止勞動安全、衛生培訓活動從 01 至 03 個月；
 - d) 停止勞動安全技術檢定活動從 01 至 03 個月；
 - d) 停止勞動環境監測活動從 03 至 06 個月；
 - e) 停止送越南勞工出國就業活動從 06 至 12 個月；
 - g) 停止勞動儲備活動從 06 至 12 個月或 12 至 24 個月；
 - h) 停止招聘勞工活動從 06 至 12 個月；
 - i) 停止履行勞工供應合同從 01 至 03 個月；
 - k) 停止越南勞工依合同出國就業法第 9 條 1、2、3、4 款規定之各活動從 06 至 12 個月；
 - l) 停止送越南勞工到外國當家庭傭工活動從 06 至 12 個月；
 - m) 停止勞動安全、衛生評估活動從 01 至 03 個月；
 - n) 逐出在越南工作之外國勞工。

第 4 條、克服後果辦法

除了本議定第 3 條規定之各處分形式以外，行政違反之個人、組織還可以被適用以下之一或若干克服後果辦法：

1. 強迫退還予已從使用就業服務之個人、組織所收取款項及其利息。
2. 強迫雇主退還給勞動者所收取款項或退還給勞動者所收取之非法款項。
3. 強迫雇主與勞動者訂立勞動合同或與勞動者簽訂書面勞動合同；與家庭傭工簽訂書面勞動合同；與勞工群組之被授權人簽訂書面勞動合同；與勞動者簽訂正確類型之勞動合同。



4. 強迫雇主交還予勞動者勞工之隨身證件、文憑、證書。
5. 強迫雇主交還給家庭傭工隨身證件。
6. 強迫雇主退還予勞動者所保存之金額或財產，加上其利息。
7. 強迫雇主支付工資予勞工、學徒或足數額付工資予勞工。
8. 強迫雇主支付予勞動者全部工資及拖欠、少付工資之利息。
9. 強迫雇主支付予勞工暫時停工期間之全部工資。
10. 強迫雇主支付予勞工在工作場所臨時關閉期間之工資。
11. 強制雇主依法律規定支付予勞工代表組織執委會成員在工作期間之工資以履行基層勞工代表組織之工作。
12. 強迫雇主依法律規定支付予女勞工在月經期間或撫養 12 個月以下孩子期間不得休假時間之相應工資。
13. 強迫雇主支付足夠交通費予家庭傭工。
14. 強迫雇主支付足夠社會保險、醫療保險予勞工為家庭傭工。
15. 強迫雇主讓勞工復工。
16. 強迫雇主收回勞工當終止勞工、罷工領導人之勞動合同時，並足額支付勞動合同終止期間之工資。
17. 強迫雇主接受勞動者復工，並支付勞動者不得工作期間之全額工資、社會保險、醫療保險。
18. 強迫雇主按照勞動合同之協議安排勞工正確之工作崗位或工作地點。
19. 強迫雇主延長勞動合同期限至任期期滿對於勞工為基層勞工代表組織之領導成員。
20. 強迫雇主完成認證手續，並將為工保存之其他證件退還予勞工。
21. 強迫雇主為被勞動意外、職業病之員工進行醫學鑑定、確定勞動能力衰減額度、接受治療、康復護理。
22. 強迫雇主保證基層勞工代表組織領導成員獲享有法律規定之其他保障。
23. 強迫雇主足額支付離職補貼或失業補貼加上未支付金額之利息。
24. 強迫雇主退還予學徒為其工作所收取之學費。
25. 強迫雇主依勞動合同支付予勞動者與不預先通知日數相應工資之金額。

26. 強迫雇主足額支付予勞工相當繳納強制性社會保險、醫療保險、失業保險，加上其利息。
27. 強迫雇主公開向勞工道歉若侵犯行為造成勞動者受傷需要就醫程度，並支付予勞工治療期間之全部治療費用、工資。
28. 強迫雇主按照規定額度以實物形式申算金額支付予勞工。
29. 強迫雇主支付勞工自付費用及醫療保險清單以外之費用對於參加醫療保險遭勞動意外、職業病之勞工。
30. 強迫雇主支付全部醫療費用對於未參加醫療保險遭勞動意外、職業病之勞工，從初步急救、急救直至穩定治療。
31. 強迫雇主由於雇主介紹勞工在醫學鑑定委員會進行勞動能力衰減評估鑑定檢查，對於結論勞動能力衰減額度小於5%之鑑定費用。
32. 強迫雇主支付予員工補貼、賠償金，加上其利息。
33. 強迫外包勞工企業支付工資之差額予員工。
34. 強迫工作環境監測機構退還予使用工作環境監測服務之雇主全部工作環境監測費用加上其利息。
35. 強迫勞動安全、衛生培訓組織；自行組織勞動安全、衛生培訓之雇主，取消所提供之培訓結成果。
36. 強迫取消檢定結果並退還檢定費用加上其利息。
37. 強迫取消工作環境監測結果。
38. 強迫雇主撤銷勞動紀律處分、調動員工、罷工領導人往其他崗位、其他工作地點之決定並足額支付勞動合同終止期間之工資予員工。
39. 強迫雇主拖欠、未足額繳納或未繳納之工會會費予工會及拖欠或未繳納工會會費之利息。
40. 強迫上繳國家經費由於勞工外包活動之非法所得。
41. 強迫雇主將非法利潤上繳國家經費。
42. 強迫雇主足額繳納應繳付予社會保險機構之強制性社會保險、失業保險。

43. 強迫雇主支付上年度社會保險基金平均投資利率 02 倍之利息，按遲繳、不繳、逃繳、挪用金額、期限計算；若不執行則依權責人之要求銀行、其他信貸組織、國庫有責任從雇主之存款賬戶中扣除以繳付未繳、拖欠款項及其利息。
44. 強迫退還予社會保險機構已領取之社會保險、失業補貼、學藝補助金、職業培訓補助金、培訓、培養、提高職業技能之金額以保持勞工之就業。
45. 強迫雇主支付予勞工遭勞動意外、職業病後之休養、康復補貼制度。
46. 強迫雇主退還予勞工已挪用勞工之強制性社會保險金額及其利息。
47. 強迫職業教育單位繳納所逐利金額予社會保險機構。
48. 強迫職業教育單位為參加失業保險獲協助職業培訓之勞工進行全課程授課。
49. 強迫職業教育單位按照權責機關核閱之方案，對員工進行職業技能培訓、培養、提升職業技能，已為員工完成組織培訓、培養、提升職業技能之場合除外。
50. 強迫雇主把已獲權責機關核閱方案未用完於培訓、培養、提升職業技能之補助經費繳付予社會保險機關。
51. 強迫雇主接受勞工復工當雇主適用解僱形式之紀律處分，並依勞動合同足額支付予勞工相應休工日數之工資。
52. 強迫服務企業、在外國中標、承包工程、預案之越南企業；在境外投資之越南組織、個人；送越南勞工出國培訓、提高專業技能、程度之越南企業，更新由企業送越南勞工出國就業之信息於數據庫系統。
53. 強迫服務企業通過境外服務企業將職工繳納之全部款項及按照處分時政府公佈各商業銀行活期存款最高利率計算之利息繳納予境外就業輔助基金。
54. 強迫服務企業足額支付應付款項及按照處分時政府公佈各商業銀行之活期存款最高利率計算之利息繳納予境外就業輔助基金。
55. 強迫服務企業賠償予勞工由企業、企業分支造成之損失。
56. 強迫服務企業退還給勞工非法收取之款項及其利息。
57. 強迫服務企業按規定退還予勞工全額服務費及利息。
58. 強迫在外國中標、承包工程、預案合同之越南企業送勞工回國或支付勞工回國之費用。
59. 強迫在外國中標、承包工程、預案之越南企業支付與組織送在外國工作期間死亡之勞工遺體或屍體回國之相關費用。

60. 強迫在外國中標、承包工程、預案之越南企業退還給勞工非法收取之款項及其利息。
61. 強迫在外國投資之越南組織、個人退還給勞工非法收取之款項及其利息。
62. 強迫交還已獲核發之執照、證書、證件予核發該執照、證書、證件之權責機關。

第 5 條、行政違反處分之時效

1. 在勞動、社會保險、越南勞工依合同出國就業領域行政違反處分之時效依行政違反處分法第 6 條 1 款之規定執行。
2. 行政違反行為已結束、行政違反行為正在發生之確定事宜以計算行政違反處分之時效依政府 2021 年 12 月 23 日第 118/2021/NĐ-CP 號議定第 8 條 1 款規定行政違反處分法若干條及執行辦法之細則。

第 6 條、對於屢次行政違反行為之罰款額、處分權限及適用原則

1. 對於本議定第二、第三及第四章規定違反行為之罰款額為對於個人之罰款額，本議定第 7 條 1、2、3、5 款；第 13 條 3、4、6 款；第 25 條 2 款；第 26 條 1 款；第 27 條 1、5、6、7 款；第 39 條 8 款；第 41 條 5 款；第 42 條 1、2、3、4、5、6、7、8、9、10、11、12 款；第 43 條 1、2、3、4、5、6、7、8 款；第 45 條 1、2、3、4、5、6 款；第 46 條 3 款規定之場合除外。對於組織之罰款額為對於個人罰款額之 02 倍。
2. 本議定第五章規定之行政違反處分權限為適用對於個人之權限；在罰款場合，處分權限組織之權限為處分個人權限之 02 倍。
3. 在本議定之組織被罰款為對個人罰款額之 02 倍包括：
 - a) 有違反行為之政府機關，屬於獲交付國家管理任務之場合除外；
 - b) 依越南法律成立及運營之企業；越南企業或在越南活動之外國企業之分支、代辦處；
 - c) 合作社、聯合合作社；
 - d) 事業單位；
 - d) 政治組織、政治-社會組織、社會-政治-職業組織、社會組織、社會-職業組織、經濟組織、人民武裝單位；
 - e) 外國新聞機構之常設機構、外國出版社代辦處或駐越南之外國出版品組織；
 - g) 國際組織、政府間國際組織之代表機構，依國際公約而越南為成員獲免處分行政違反之場合除外；
 - h) 非政府組織；

- i) 駐越南之外國經濟、貿易、金融、銀行、保險、科技、文化、教育、醫療、法律諮詢組織代辦處之非盈利活動；
 - k) 教育單位、職業教育單位、醫療單位、文化-社會單位。
4. 若個人、組織屢次有行政違反行為則獲視為加重情節以作為考慮行政違反之處分依據。

第二章

對於勞動領域違反行為之違反行為、處分形式及克服後果辦法

第 7 條、違反有關就業服務之規定

1. 罰款自 500,000 越盾至 1,000,000 越盾對於就業服務企業有以下各行為之一：
 - a) 不依法律規定公告就業服務活動；
 - b) 不在企業總部公開揭示從執照、收回執照之決定書正本核實之副本；
 - c) 不跟進由企業介紹或供應勞工之就業情況至少 03 個月或履行勞動合同期間對於 03 個月以下之勞動合同。
2. 罰款自 1,000,000 越盾至 3,000,000 越盾對於就業服務企業有以下各行為之一：
 - a) 不依規定報告就業服務活動情況；
 - b) 不制立或不更新或不管理登記諮詢勞動、介紹就業及雇主登記徵聘勞工之資料；不進行連接或分享當政府權責機關要求；
 - c) 不依法律規定擬定或在企業總部公開揭示提供就業予勞工之服務價格。
3. 罰款自 10,000,000 越盾至 20,000,000 越盾對於就業服務組織有提供虛假信息或工作崗位誤導之行為。
4. 罰款自 45,000,000 越盾至 60,000,000 越盾對於就業服務活動而並非合法成立或無由權責機關核發就業服務活動執照或使用逾期就業服務活動執照之就業服務中心之行為。
5. 罰款自 80,000,000 越盾至 100,000,000 越盾對於就業服務企業有以下各行為之一：
 - a) 給其他企業、組織、個人使用執照；
 - b) 修改、偽造申請核發、延期或重發就業服務執照檔案中之文件、資料但未到追究刑事責任額度；
 - c) 修改、偽造已獲核發就業服務執照內容，但未到追究刑事責任額度；
 - d) 假冒申請核發、延期或重發就業服務執照檔案中之文件、資料但未到追究刑事責任額度；

- d) 假冒就業服務執照但未到追究刑事責任額度；
 - e) 不確保法律規定核發執照各條件之一。
6. 罰款自 40,000,000 越盾至 50,000,000 越盾對於假冒就業服務活動執照行為但未到追究刑事責任額度。
7. 補充處分形式
- 沒收贓物、行政違反工具為假冒就業服務活動執照對於本條 5、6 款 d 點規定之違反行為。
8. 克服後果辦法
- a) 迫退還予使用就業服務之個人、組織所收款項及在處罰時間點政府公佈商業銀行之活期存款最高利率之利息對於本條 4 款規定之違反行為。
 - b) 迫交還就業服務企業之執照予已核發該執照之權責機關對於本條 5 款 c 點規定之違反行為。

第 8 條、違反有關招聘、管理勞工

1. 罰款自 1,000,000 越盾至 3,000,000 越盾對於雇主當有以下各行為之一：
- a) 不依法律規定申報雇用勞工事宜；
 - b) 向參加雇用勞工之勞工收款；
 - c) 從員工開始工作之日起，未顯示、輸入足夠員工之信息於勞動管理簿；
 - d) 未出示勞動管理簿當政府權責管理機關要求。
2. 罰款自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾對於雇主有以下各行為之一：
- a) 歧視勞工，本議定第 13 條 1 款 d 點、第 23 條 2 款、第 36 條 1 款及第 37 條 2 款規定之歧視勞工行為除外；
 - b) 雇用未經培訓或未有國家技能證書之勞工對於必須雇用經培訓或具備國家技能證書之行業、工作；
 - c) 不依規定報告勞工之變更情況；
 - d) 不依法律規定制立勞工管理簿或不依期制立勞工管理簿或不確保各基本內容。
3. 罰款自 50,000,000 越盾至 75,000,000 越盾對於以下各行為之一：拉攏、引誘、承諾、虛假廣告或其他伎倆以欺騙勞工或以剝削、強迫勞動目的之雇用但未至追究刑事責任額度。
4. 克服後果辦法

迫雇主退還予勞工已收款項對於本條 1 款 b 點規定之違反行為。

第 9 條、違反有關締結勞動合同之規定

1. 按照以下額度之一罰款對於雇主當有以下各行為：不以書面與工作時間從 01 個月以上之勞工締結勞動合同；不以書面與依勞動法第 18 條 2 款規定從事季節性、固定工作、期限 12 個月以下、足 18 歲以上勞工群組之授權人締結勞動合同；與勞工締結錯誤類型之勞動合同；不充分依法律規定之勞動合同主要內容締結：

- a) 自 2,000,000 越盾至 5,000,000 越盾對於違反 01 至 10 名勞工；
- b) 自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾對於違反 11 至 50 名勞工；
- c) 自 10,000,000 越盾至 15,000,000 越盾對於違反 51 至 100 名勞工；
- d) 自 15,000,000 越盾至 20,000,000 越盾對於違反 101 至 300 名勞工；
- d) 自 20,000,000 越盾至 25,000,000 越盾對於違反 301 名以上勞工；

2. 罰款自 20,000,000 越盾至 25,000,000 越盾對於雇主有以下各行為之一：

- a) 締結或履行勞動合同時保存勞工之隨身證件、文憑或證書正本；
- b) 迫勞工為履行勞動合同採取金錢或其他資產之擔保措施；
- c) 與足 15 歲至未滿 18 歲之勞工簽訂勞動合同而未經其法定代表人之書面同意。

3. 克服後果辦法

- a) 依本條 1 款之規定迫雇主以書面與勞工簽訂勞動合同當有不以書面與從事期限 01 個月以上之勞工締結勞動合同之行為；
- b) 依本條 1 款之規定迫雇主與從事季節性、期限 12 個月以下固定工作勞工群組之被授權人簽訂書面勞動合同，當有不以書面與滿 18 歲以上、從事季節性、期限 12 個月以下固定工作勞工群組之被授權人簽訂勞動合同之行為獲規定於勞動法第 18 條 2 款；
- c) 依本條 1 款之規定迫雇主與勞工簽訂正確類別之勞動合同對於與勞工簽訂不正確類別勞動合同之行為；
- d) 迫雇主退還已保存勞工之隨身證件、文憑、證書正本對於本條 2 款規定之違反行為；
- d) 迫雇主退還所保存勞工之款項或資產加上在處罰時間點政府公佈商業銀行之活期存款最高利率之利息對於本條 2 款 b 點規定之違反行為；

第 10 條、違反有關試工之規定

1. 罰款自 500,000 越盾至 1,000,000 越盾對於雇主有以下各行為之一：



- a) 要求試工對於期限 1 個月以下勞動合同之勞工；
 - b) 不依規定通知勞工試工結果。
2. 罰款自 2,000,000 越盾至 5,000,000 越盾對於雇主有以下各行為之一：
 - a) 要求勞工試工超過 01 次對於一份工作；
 - b) 試工超過規定時間；
 - c) 在試工期間支付工資予勞工低於該工作薪資額之 85%；
 - d) 不與試工合格之勞工簽訂勞動合同對於雙方有簽訂勞動合同之場合。

3. 克服後果辦法

- a) 迫雇主足額支付該工作之薪資予勞工當有本條 1 款 a 點， 2 款 a、b、c 點規定之違反行為；
- b) 迫雇主與勞工簽訂勞動合同當有本條 2 款 d 點規定之違反行為。

第 11 條、違反有關履行勞動合同之規定

1. 罰款自 1,000,000 越盾至 3,000,000 越盾對於雇主有暫時調動勞工從事與勞動合同不同之其他工作之行為但不預先 03 個工作天通知勞工或不通知或通知暫時工作期限不清楚或安排工作不符合勞工之健康、性別。
2. 罰款自 3,000,000 越盾至 7,000,000 越盾對於雇主有以下各行為之一：
 - a) 安排員工在與勞動合同約定地點不同之地點工作，勞動法第 29 條規定之場合除外；
 - b) 暫時停止履行勞動合同期滿後不給員工復工若勞動合同仍有效，除非雇主與勞動者另有約定或法律有其他規定；
 - c) 依法律規定無正當理由、期限或無勞工之書面同意調動勞工從事與勞動合同不同之其他工作。
3. 罰款自 15,000,000 越盾至 30,000,000 越盾對於在工作場所性騷擾行為但未至追究刑事責任額度。
4. 罰款自 50,000,000 越盾至 75,000,000 越盾對於雇主有以下各行為之一：
 - a) 強迫勞動或虐待勞工但未至追究刑事責任額度。；
 - b) 迫勞工履行勞動合同以還債予雇主。
5. 克服後果辦法

- a) 當有本條 2 款 a 點規定之違反行為迫雇主安排勞工在勞動合同約定之地點工作；
- b) 對於本條 2 款 b 點規定之違反行為當暫時停止履行勞動合同期滿後迫雇主給勞工復工，除非雙方另有其他約定或法律有其他規定並迫支付予勞工不給勞工復工期間之工資當暫時停止履行勞動合同期滿後。
- c) 迫雇主為勞工安排勞動合同所約定之工作當有本條 2 款 c 點規定之違反行為。

第 12 條、違反有關修改、補充、終止勞動合同之規定

1. 罰款自 1,000,000 越盾至 3,000,000 越盾對於雇主有不以書面通知勞工有關終止勞動合同之行為當勞動合同依勞動法之規定終止，勞動法第 34 條之 4、5、6、7 及 8 款規定之場合除外。
2. 按照以下各額度之一罰款對於雇主有以下各行為之一：以勞動合同附錄修改合同之期限；當終止勞動合同時不依支付勞工各項權利之規定期限執行；不依法律規定支付或支付不够離職補貼予勞工；不依法律規定支付或支付不够失業補貼予勞工；當非法單方終止勞動合同時不依法律規定支付或支付不够款項予勞工；依法律規定終止勞動合同後不完成確認繳付社會保險、失業保險時間及交還所保存員工其他證件正本之手續；終止勞動合同後不提供員工工作過程之相關資料副本：
 - a) 自 1,000,000 越盾至 2,000,000 越盾對於違反自 01 至 10 名員工；
 - b) 自 2,000,000 越盾至 5,000,000 越盾對於違反自 11 至 50 名員工；
 - c) 自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾對於違反自 51 至 100 名員工；
 - d) 自 10,000,000 越盾至 15,000,000 越盾對於違反自 101 至 300 名員工；
 - d) 自 15,000,000 越盾至 20,000,000 越盾對於違反自 301 名員工以上；
3. 罰款自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾對於雇主有以下各行為之一：
 - a) 在以下各場合之一，若因變更結構、技術或經濟原因解僱員工：未事先與員工所在地之勞工代表組織協商；未提前 30 天通知省級人委會或員工；
 - b) 在變更結構、技術或經濟原因之場合；分割、拆分、合併、併購時；出售、出租、變更企業類型；轉讓企業、合作社之資產所有權、使用權而雇主有以下各行為之一：未制定使用勞工方案；制定使用勞工方案但不充分按照法律規定之各主要內容或制定使用勞工方案時未與員工所在地之基層勞工代表組織交換意見；
 - c) 使用評估工作完成額度規制但不參考基層勞工代表組織之意見，對於有基層勞工代表組織之地方。

4. 克服後果辦法

- a) 迫雇主足額支付予勞工離職補貼或失業補貼，加上在處分時間點政府公佈商業銀行活期存款最高利率之利息；對於本條 2 款規定之未支付予員工或不足額支付離職補貼或失業補貼之行為；
- b) 按照本條第 2 款之規定當依法律規定終止勞動合同後迫雇主完成確認手續並交還給員工所保存之其他證件對於未完成繳付社會保險費、失業保險時間之行為，並交還為員工保管之其他證件正本；
- c) 當有違反本條第 3 款 a 點規定有關預先通知期限之行為迫雇主支付予員工一筆相當於未事先通知日數依勞動合同薪資之金額。

第 13 條、違反有關轉租勞工之規定

1. 罰款自 3,000,000 越盾至 5,000,000 越盾對於轉租勞工方有以下各行為之一：

- a) 不通知或不引導勞工知悉以下各內容之一：勞動內規、各危險因素、有害因素、在工作場所之勞動安全、衛生確保措施及其他各規制；
- b) 不依法律規定組織勞動安全、衛生培訓；
- c) 不及時初步救援、急救遇難者；不依法律規定申報或調查意外當發生勞動意外、技術事故造成對於勞工失去勞動安全、衛生；
- d) 對外包員工與其員工之工作條件相比有歧視。

2. 罰款自 40,000,000 越盾至 50,000,000 越盾對於承租勞工方有以下各行為之一：

- a) 使用外包員工從事非屬外包工作清單之工作；
- b) 使用由無勞工外包執照或勞工外包執照過期企業提供之外包員工；
- c) 使用外包員工代替正在行使罷工權、解決勞資糾紛之員工；
- d) 使用外包員工以取代因變更結構、技術被解僱之員工；因經濟或分割、拆分、合併、併購理由；
- d) 轉外包員工給其他雇主；
- e) 使用外包員工但與勞工轉租企業對外包員工之勞動意外、職業病賠償責任無具體協議；
- g) 使用外包員工不屬於以下各場合之一：暫時滿足一定時間內突然增加之雇用勞工需求；取代在休產假、工傷、職業病或必須履行公民義務期間之員工；需要雇用高科技、專業員工。

3. 罰款自 1,000,000 越盾至 3,000,000 越盾對於勞工轉租企業有以下各行為之一：
- a) 制立檔案不註明已出租勞工人數及外包方；
 - b) 不依法律規定報告勞工轉租情況；
 - c) 不在公司總公開揭示執照正本及在企業之分支機構、代辦處（如有）公開揭示執照之核證副本；
 - d) 未提交經核證之執照副本至企業經營所在地之勞動-榮譽暨社會廳若企業到其他省份經營；
 - d) 未依法律規定配合勞工轉租方調查受重傷員工之勞動意外；
 - e) 未通知外包員工在外包合同中有關確保勞動安全、衛生之內容；
 - g) 未指定人員經常監督、配合或檢查勞工承租方對外包員工之確保勞動安全、衛生事宜。
4. 按照以下各額度之一罰款對於勞工轉租企業有以下各行為之一：支付予外包勞工之工資低於勞工承租方同等資質、從事相同工作或價值相同工作勞工之工資；不依法律規定執行對被勞動意外、職業病員工之制度；不通知或通知不真實外包勞工合同之內容：
- a) 自 10,000,000 越盾至 20,000,000 越盾對於違反自 01 至 10 名員工；
 - b) 自 20,000,000 越盾至 40,000,000 越盾對於違反自 11 至 50 名員工；
 - c) 自 40,000,000 越盾至 60,000,000 越盾對於違反自 51 至 100 名員工；
 - d) 自 60,000,000 越盾至 80,000,000 越盾對於違反自 101 至 300 名員工；
 - d) 自 80,000,000 越盾至 100,000,000 越盾對於違反自 301 名員工以上。
5. 罰款自 50,000,000 越盾至 75,000,000 越盾對於以下各行為之一：
- a) 從事勞工外包活動而無勞工外包活動執照；
 - b) 使用過期之勞工外包活動執照以從事勞工外包活動。
6. 罰款自 80,000,000 越盾至 100,000,000 越盾對於勞工轉租企業有以下各行為之一：
- a) 給其他企業、組織、個人使用勞工外包執照證從事勞工外包活動；
 - b) 出租外包勞工以從事非屬外包工作清單之工作；
 - c) 出租外包勞工超過 12 個月以上；
 - d) 修改、偽造申請核發、延期、重發勞工外包執照檔案中之文件、資料但未至追究刑事責任額度；
 - d) 修改、偽造已獲核發之勞工外包執照內容但未至追究刑事責任額度；

- e) 假冒勞工外包執照但未至追究刑事責任額度；
- g) 假冒申請核發、延期、重發勞工外包執照檔案中之文件、資料但未至追究刑事責任額度；
- h) 不確保各條件之一以獲依法律規定核發執照。

7. 罰款自 40,000,000 越盾至 50,000,000 越盾對於假冒勞工外包執照之行為但未至追究刑事責任額度。

8. 補充處分形式

- a) 對於本條第 6 款 c 點規定之違反行為，剝奪勞工外包執照之使用權為期 06 個月至 12 個月；
- b) 對於本條第 6 款 e 點、第 7 款規定之違反行為，沒收行政違反之贓物、工具為假冒之勞工外包執照。

9. 克服後果辦法

- a) 依本條第 4 條 6 款之規定迫勞工轉租企業支付予外包勞工薪資之差額當有支付予外包勞工之薪資低於同等資質、相同工作或同等價值工作薪資之行為；
- b) 對於本條第 5 款規定之違反行為，迫從勞工外包活動取得之非法利潤上繳國家經費；
- c) 迫交還活動執照給核發該執照之政府權責機關當有本條第 6 款 d 點規定之違反行為。

第 14 條、違反有關培訓、培養、提升職業技術程度之規定

1. 按照以下各額度之一罰款對於雇主有以下各行為之一：在調動員工到另一崗位之前未為員工培訓；職業培訓合同無勞動法第 62 條 2 款規定之各主要內容；向為自己工作之學徒、見習生收取學費；不與學徒、見習生簽訂培訓合同對於勞動法第 61 條 3 款之規定雇主不需登記職業教育活動之場合；在學藝、實習期間不支付工資予學徒、見習生而學徒、見習生直接或參加勞動；對於學徒、見習生期滿時並具備勞動法規定之各條件不簽訂勞動合同：

- a) 自 500,000 越盾至 2,000,000 越盾對於違反自 01 至 10 名員工；
- b) 自 2,000,000 越盾至 5,000,000 越盾對於違反自 11 至 50 名員工；
- c) 自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾對於違反自 51 至 100 名員工；
- d) 自 10,000,000 越盾至 15,000,000 越盾對於違反自 101 至 300 名員工；
- d) 自 15,000,000 越盾至 20,000,000 越盾對於違反自 301 名員工以上。

2. 罰款自 50,000,000 越盾至 75,000,000 越盾對於雇主有以下各行為之一：

- a) 利用職業培訓、學徒之名義牟利或剝削勞動力或引誘、強迫學徒、見習生從事非法活動；



- b) 招收 14 歲以下人員於職業培訓、學藝，法律許可之職業、工作除外；
- c) 招聘培訓期之受訓人員為其工作超過 03 個月。

3. 克服後果辦法

- a) 依本條第 1 款之規定迫雇主退還為其工作之學徒、見習生所收取學費當有收取學徒、見習生學費之行為；
- b) 依本條第 1 款之規定迫雇主支付工資予學徒、見習生當在培訓期間直接或參加工作而不支付工資之行為；
- c) 對於本條第 2 款 a 點規定之違反行為，迫雇主將非法所得上繳國家經費。

第 15 條、違反有關在工作場所對話之規定

罰款自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾對於雇主有以下各行為之一：

- 1. 不依法律之規定制定、頒行或修改、補充工作場所之基層民主規制。
- 2. 不依法律之規定在工作場所舉辦定期對話；不按要求進行對話；不配合組辦職工會議。
- 3. 不依法律之規定公開對話之主要內容或工作場所之基層民主規制。
- 4. 不安排地點、時間及其他必要物質各條件以在工作場所進行對話。
- 5. 不按規定舉派或舉派不合適之雇主代表參加工作場所之對話。
- 6. 不按要求向國家勞動管理機關報告在工作場所之對話及基層民主規制之執行情況。

第 16 條、違反有關集體協商、勞工集體協議之規定

1. 罰款自 1,000,000 越盾至 3,000,000 越盾對於雇主有以下各行為之一：

- a) 不按規定提交集體勞工協議至公司總部所在地省級人委會所屬之勞動機關；
- b) 不支付協商、簽訂、修改、補充、發送、公佈集體勞工協議之費用；
- c) 不依規定之期限提供信息或提供有關生產、經營活動情況之不真實信息；當勞工代表要求進行集體協商時不依規定提供與協商內容直接相關之其他內容；
- d) 未向員工公佈已簽訂之集體勞工協議。

2. 罰款自 3,000,000 越盾至 5,000,000 越盾對於雇主有以下各行為之一：

- a) 不提供有關生產、經營活動情況之信息；當勞工代表要求進行集體協商時不依規定提供與協商內容直接相關之其他內容；
- b) 不安排時間、地點或各必要條件以進行各集體協商會議。



3. 罰款自 10,000,000 越盾至 15,000,000 越盾對於雇主有以下各行為之一：

- a) 拒絕集體協商當收到要求協商方之要求；
- b) 實施已被宣佈無效之集體勞工協議內容；
- c) 為難、阻撓或干擾勞工代表組織討論、搜集勞工意見之過程。

第 17 條、違反有關薪資之規定

1. 罰款自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾對於雇主有以下各行為之一：

- a) 實施前不在工作場所公開公佈：梯形薪資表、薪資表、勞動定額、獎勵規制；
- b) 不制定梯形薪資表、薪資表或勞動定額；正式頒布前不先試適用；
- c) 對於有基層勞工代表組織之單位，在制定梯形薪資表、薪資表、勞動定額、獎勵規制時，不徵求基層勞工代表組織之意見；
- d) 不通知員工付薪資列表或有通知付薪資列表但不符規定；
- d) 不平等支付薪資或歧視對於從事同等價值工作之女勞工。

2. 按照以下各額度之一罰款對於雇主有以下各行為之一：不依法律規定之期限支付工資；不按照勞動合同約定支付或少付工資予勞工；不支付或少付加班費；不支付或少付上夜班工資；不依法律規定支付或少付停工工資予員工；限制或干涉員工之工資支出自決權；強迫勞工開支工資於購買、使用雇主或雇主指定其他單位之商品、服務；違法扣除員工之工資；不依法律規定支付或少付當暫時調動員工從事與勞動合同不同之工作或在罷工期間；不支付或少付員工未休或未休完年假天數之工資當員工離職、失業；在暫時停工期間不預支或預支不足法律規定之工資；不足額支付予員工在停工期間之工資當員工不被處分勞動紀律：

- a) 自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾對於違反自 01 至 10 名員工；
- b) 自 10,000,000 越盾至 20,000,000 越盾對於違反自 11 至 50 名員工；
- c) 自 20,000,000 越盾至 30,000,000 越盾對於違反自 51 至 100 名員工；
- d) 自 30,000,000 越盾至 40,000,000 越盾對於違反自 101 至 300 名員工；
- d) 自 40,000,000 越盾至 50,000,000 越盾對於違反自 301 名員工以上。

3. 按照以下各額度罰款對於雇主有支付工資予員工低於由政府規定最低薪資額之行為：

- a) 自 20,000,000 越盾至 30,000,000 越盾對於違反自 01 至 10 名員工；
- b) 自 30,000,000 越盾至 50,000,000 越盾對於違反自 11 至 50 名員工；



c) 自 50,000,000 越盾至 75,000,000 越盾對於違反自 51 名員工以上。

4. 按照以下各額度之一罰款對於雇主在支付工資之同時有不支付或少付一筆相當於雇主為非屬依法投保強制性社會保險、醫療保險、失業保險對象之員工繳付強制性社會保險、醫療保險、失業保險金額之行為：

a) 自 3,000,000 越盾至 5,000,000 越盾對於違反自 01 至 10 名員工；

b) 自 5,000,000 越盾至 8,000,000 越盾對於違反自 11 至 50 名員工；

c) 自 8,000,000 越盾至 12,000,000 越盾對於違反自 51 至 100 名員工；

d) 自 12,000,000 越盾至 15,000,000 越盾對於違反自 101 至 300 名員工；

d) 自 15,000,000 越盾至 20,000,000 越盾對於違反自 301 名員工以上。

5. 克服後果辦法

a) 對於本條第 2、3 款規定之違反行為迫雇主足額支付工資加上在處罰時以政府公佈商業銀行之活期存款最高利率計算滯付、少付之利息予員工；

b) 對於本條第 4 款規定之違反行為迫雇主足額支付相當於繳付強制性社會保險、醫療保險、失業保險之款項加上該款項在處罰時政府公佈商業銀行活期存款最高利率計算之利息予員工。

第 18 條、違反有關工作時間、休息時間之規定

1. 罰款自 2,000,000 越盾至 5,000,000 越盾對於雇主有以下各行為之一：

a) 不確保法律規定之員工私假或無薪休假；

b) 未以書面通知組織加班地點及總部所在地之勞動-榮軍暨社會廳關於每年組織加班時間從 200 小時以上至 300 小時事宜。

2. 罰款自 10,000,000 越盾至 20,000,000 越盾對於雇主有違反法律規定有關週休或年假或節日休假之行為。

3. 罰款自 20,000,000 越盾至 25,000,000 越盾對於雇主有以下各行為之一：

a) 實施正常工作時間超過法律規定之工作時間；

b) 未經員工之同意調動員工加班，勞動法第 108 條規定之場合除外。

4. 按照以下各額度之一罰款對於雇主有以下各行為之一：不確保法律規定之員工班間休息或交班休息；調動員工加班超過法律規定之時數：

a) 自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾對於違反自 01 至 10 名員工；



- b) 自 10,000,000 越盾至 20,000,000 越盾對於違反自 11 至 50 名員工；
- c) 自 20,000,000 越盾至 40,000,000 越盾對於違反自 51 至 100 名員工；
- d) 自 40,000,000 越盾至 60,000,000 越盾對於違反自 101 至 300 名員工；
- d) 自 60,000,000 越盾至 75,000,000 越盾對於違反自 301 名員工以上。

第 19 條、違反有關勞動紀律、物質責任之規定

1. 罰款自 1,000,000 越盾至 3,000,000 越盾對於雇主不通知全體員工或標貼勞動內規之主要內容於工作場所之各必要位置。
2. 罰款自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾對於雇主有以下各行為之一：
 - a) 僱用 10 名以上員工時無書面勞動內規；
 - b) 未按照法律規定登記勞動內規；
 - c) 對於有基層勞工代表組織之單位在頒行或修改、補充勞動內規之前，不徵詢基層勞工代表組織之意見；
 - d) 使用未生效或已失效之勞動內規；
 - d) 處分勞動紀律、賠償損失不依法律規定之程序、時效；
 - e) 暫停工作超過法律規定之期限；
 - g) 在員工暫停工作之前，雇主不諮詢正被考慮暫停工作員工為成員之基層勞工代表組織之意見。
3. 罰款自 20,000,000 越盾至 40,000,000 越盾對於雇主當有以下各行為之一：
 - a) 在處理勞動紀律時侵犯員工之健康、名譽、性命、威信或人品，但未至追究刑事責任額度；
 - b) 以罰款或減薪形式取代勞動紀律處分事宜；
 - c) 對於員工有違反勞動內規未規定或簽訂之勞動合同未約定或勞動法規未規定之行為處分勞動紀律；
 - d) 對於一個違反處分紀律行為採取多種勞動紀律形式；
 - d) 對處於以下期間之員工採取處分勞動紀律：休病假、護理假；經雇主同意之休假；正被拘留；正被羈押；對於勞動法第 125 條 1 款及 2 款規定正在等待權責機關調查、核實及結論之違規行為。

4. 克服後果辦法

- a) 當雇主採取解僱之處分形式對於本條第 2 款 d 點、第 3 款 c 點規定之違反行為時，迫雇主接受員工重返工作崗位並按照勞動合同足額支付工資予員工相應於休假天數；
- b) 對於員工有本條第 2 款 e、g 點規定之行為時，強迫雇主足額支付暫停工作期間之工資；
- c) 當違反本條第 3 款 a 點之規定若侵犯事宜造成員工身體損傷至於要治療額度，迫雇主向員工公開道歉並退還予員工在治療期間之全部治療費用、工資；
- d) 對於本條第 3 款 b 點規定之違反行為，迫雇主退還已收款項或足額支付工資予員工。

第 20 條、違反有關勞動安全、衛生工作報告之規定

1. 罰款自 500,000 越盾至 1,000,000 越盾對於員工有不及時向有責任人報告之行為當發現發生危機造成喪失勞動安全、衛生之技術事故或職業病。
2. 罰款自 1,000,000 越盾至 3,000,000 越盾對於雇主有不依法律規定報告或不依期報告有關勞動安全、衛生工作之行為。
3. 罰款自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾對於雇主有以下行為之一：不統計勞動意外、不定期報告或報告不正確或不依期報告有關勞動意外、職業病；不依法律規定定期報告或報告不完整、不正確或不依期報告有關造成嚴重勞動意外、職業病不安全之技術事故。

第 21 條、違反有關確保勞動安全、衛生措施之規定

1. 罰款自 500,000 越盾至 1,000,000 越盾對於雇主有不依法律規定制立對於有害因素、職業病防控之勞動環境衛生檔案之行為。
2. 罰款自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾對於雇主有以下各行為之一：
 - a) 不制立、頒行或組織實施確保工作場所勞動安全、衛生之計劃、內規、流程或制立時不徵詢基層工會執委會之意見；
 - b) 不安排從事勞動安全、衛生工作之部門或人員或安排人員從事勞動安全、衛生工作但該人員不因應法律規定之條件；不依法律規定安排從事醫療工作之部門或人員，或不依規定與足夠能力之診治單位簽訂合同，或安排人員從事醫療工作但該人員不足够法律規定之條件；
 - c) 不依規定在工作場所安排足夠之初步急救及急救力量；
 - d) 不為工作場所之初步急救、急救力量組織培訓或不依規定組織培訓。
3. 罰款自 20,000,000 越盾至 25,000,000 越盾對於雇主以下各行為之一：

- a) 不依規定定期檢查、保養機器、設備、廠房、倉庫；
- b) 不依規定在工作場所配備勞動安全、衛生之各設備；
- c) 不在工作場所制定、發行事故處理或緊急應救之計劃；
- d) 在新建、擴建或改造各工程、設施以生產、使用、保管、儲存對勞動安全、衛生有嚴格要求之機器、設備、物資、物品時，不制定確保員工工作場所勞動安全、衛生各措施之方案；
- d) 不依法律規定進行調查對其職責範圍之勞動意外；不申報或申報不及時或失實申報有關勞動意外；不申報或申報不及時或失實申報技術事故造成嚴重失去勞動安全、衛生；
- e) 不依法律規定確保工作場所具有足夠、合適之浴室、廁所；
- g) 發生技術事故造成嚴重失去勞動安全、衛生或造成勞動意外時，不配備技術、醫療設施以確保及時應救、初步急救。

4. 按照以下各額度之一罰款對於雇主有不執行或不充分執行勞動保護各制度及照顧健康之行為對於法律規定從事粗重、毒害、危險及特別粗重、毒害、危險行業、工作之員工：

- a) 自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾對於違反自 01 至 10 名員工；
- b) 自 10,000,000 越盾至 20,000,000 越盾對於違反自 11 至 50 名員工；
- c) 自 20,000,000 越盾至 40,000,000 越盾對於違反自 51 至 100 名員工；
- d) 自 40,000,000 越盾至 60,000,000 越盾對於違反自 101 至 300 名員工；
- d) 自 60,000,000 越盾至 75,000,000 越盾對於違反自 301 名員工以上。

5. 罰款自 50,000,000 越盾至 70,000,000 越盾對於雇主有不執行依勞動條件評估、分類勞工之行為對於粗重、毒害、危險及特別粗重、毒害、危險之行業、工作以落實規定於勞動安全、衛生法第 22 條 3 款之勞工制度：

第 22 條、違反有關預防勞動意外、職業病之規定

1. 罰款自 500,000 越盾至 1,000,000 越盾對於員工有以下各行為之一：

- a) 不使用已獲提供之個人防護配備；
- b) 當雇主或政府權責機關下命令，不參與急救及克服事故、勞動意外。

2. 罰款自 1,000,000 越盾至 3,000,000 越盾當違反對於每個員工但最多不超過 75,000,000 越盾對於雇主有不為員工組織定期體檢或診斷發現職業病之行為。



3. 罰款自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾當違反對於每個員工但最多不超過 75,000,000 越盾對於雇主在調動從事更加粗重、毒害、危險工作之前或被勞動意外、職業病已康復、繼續工作後有不為員工組織體檢之行為，已獲醫學鑑定委員會診斷鑑定勞動能力衰減額度之場合除外。
4. 罰款自 10,000,000 越盾至 15,000,000 越盾當違反對於每個員工但最多不超過 75,000,000 越盾對於雇主有以下各行為之一：
 - a) 不為患職業病或遭勞動意外之員工治療、護理、恢復職能；
 - b) 不安排符合患職業病或不按照醫學鑑定委員會結論安排符合遭勞動意外員工健康之工作。
5. 罰款自 10,000,000 越盾至 15,000,000 越盾對於雇主有以下各行為之一：
 - a) 不告知員工以下各內容之一：勞動意外、職業病之情況；各危險、有害因素；確保工作場所勞動安全、衛生之各措施；
 - b) 在工作場所不組織辯別、評估各危險因素、有害因素；
 - c) 在工作場所、存放、保存、使用地方無對於勞動安全、衛生有嚴格要求之機器、設備、物資及物品、無警告標誌、越文及員工人通用語言之指示牌並置放於易閱讀、顯眼之位置。
6. 對於有勞動意外、職業病高危機之生產、經營單位罰款自 15,000,000 越盾至 20,000,000 越盾對於雇主有不制立及展開、綜合評估有關勞動安全、衛生風險危機之行為。
7. 罰款自 20,000,000 越盾至 25,000,000 越盾對於雇主有以下各行為之一：
 - a) 不立即採取克服措施或停止運營有危機導致勞動意外、職業病之機器、設備、工作場所；
 - b) 在有中毒、感染因素之工作場所不為員工採取各消毒、殺菌措施；
 - c) 當在工作場所發現危機或發生勞動意外、技術事故導致勞動安全、衛生不安全超出雇主之控制能力時，不組織處理事故、緊急應救。
8. 按照以下各額度之一罰款對於雇主有以下各行為之一：不依規定配備足夠個人保護設備或有配備但不符規定之質量；不實施實物培養制度或培養制度低於規定額；以現金支付取代實物培養予在有危險因素、有害因素條件工作之員工：
 - a) 自 3,000,000 越盾至 6,000,000 越盾對於違反自 01 至 10 名員工；
 - b) 自 6,000,000 越盾至 10,000,000 越盾對於違反自 11 至 50 名員工；
 - c) 自 10,000,000 越盾至 15,000,000 越盾對於違反自 51 至 100 名員工；
 - d) 自 15,000,000 越盾至 20,000,000 越盾對於違反自 101 至 300 名員工；

d) 自 20,000,000 越盾至 30,000,000 越盾對於違反行為自 301 名員工以上。

9. 罰款自 25,000,000 越盾至 40,000,000 越盾對於雇主有違反有關勞動安全、衛生國家技術規準之行為（本條第 8 款、本議定第 24 條規定之違反行為除外）。

10. 罰款自 30,000,000 越盾至 40,000,000 越盾對於雇主有以下各行為之一：

- a) 迫員工要從事違反法律規定之工作，當有危機發生勞動意外嚴重威脅員工之健康、性命；
- b) 迫員工不得離開工作場所，當有危機發生勞動意外嚴重威脅員工之健康、性命；
- c) 迫員工繼續工作當有危機發生勞動意外嚴重威脅員工之健康、性命未按照法律之規定克服。

11. 克服後果辦法

迫雇主依規定申算實物培養額為現金支付予員工對於不執行實物培養制度或實物培養低於支付予在有危險、有害因素條件工作之員工規定於本條第 8 款之行為。

第 23 條、違反有關雇主對於勞動意外、職業病之責任之規定

1. 罰款自 2,000,000 越盾至 4,000,000 越盾當違反對於每個員工但最多不超過 75,000,000 越盾對於雇主有以下各行為之一：

- a) 不及時初步急救或急救遭勞動意外之員工；
- b) 不支付予參加醫療保險遭勞動意外、患職業病員工之共同支付費用或醫療保險支付清單以外之費用；
- c) 不預付初步急救費用、急救費用或不支付從初步急救、急救到穩定治療之全部治療費用對於不參加醫療保險遭勞動意外、職業病之員工；
- d) 不按照法律規定介紹遭勞動意外、患職業病之員工獲醫學鑑定、確定工作能力衰減額度、接受治療、護理恢復勞動職能；
- d) 不按照法律規定支付屬於雇主負責對勞動能力衰減額度之診斷鑑定費；
- e) 不依法律規定履行或不充分履行或不依期履行賠償事宜或補貼制度予遭勞動意外、患職業病之員工。

2. 按照以下各額度之一罰款對於雇主當有以下各行為之一：以員工在明顯看到有發生勞動意外嚴重威脅其生命或健康之危機時拒絕工作或離開工作場所為由之歧視；從事勞動安全、衛生工作人員、安全衛生員、醫療工作人員已執行確保在單位之勞動安全、衛生工作、任務為由之歧視：

- a) 自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾對於違反自 01 至 10 名員工；
- b) 自 10,000,000 越盾至 20,000,000 越盾對於違反自 11 至 50 名員工；
- c) 自 20,000,000 越盾至 30,000,000 越盾對於違反自 51 至 100 名員工；
- d) 自 30,000,000 越盾至 40,000,000 越盾對於違反自 101 至 300 名員工；
- d) 自 40,000,000 越盾至 50,000,000 越盾對於違反自 301 名員工以上。

3. 克服後果辦法

- a) 對於本條第 1 款 b 點規定之違反行為迫雇主支付予參加醫療保險遭勞動意外、患職業病員工之共同支付費用及醫療保險支付清單以外之費用；
- b) 對於本條第 1 款 c 點規定之違反行為迫雇主支付予不參加醫療保險遭勞動意外、患職業病員工從初步急救、急救到穩定治療之全部治療費用；
- c) 按照法律規定迫雇主介紹遭勞動意外、患職業病之員工獲醫學鑑定、確定工作能力衰減額度、接受治療、護理恢復勞動職能當有本條第 1 款 d 點規定之違反行為；
- d) 對於本條第 1 款 d 點規定之違反行為迫雇主支付由雇主介紹員工去醫學鑑定委員會鑑定勞動能力衰減之診斷費用對於結論勞動能力衰減 5% 以下之各場合。
- d) 對於本條 1 款規定之違反行為迫雇主支付予員工補貼、賠償金額，加上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。

第 24 條、違反有關使用對勞動安全、衛生有嚴格要求之機器、設備之規定

罰款對於有關使用有勞動安全嚴格要求之機器、設備、物資之違反行為如下：

- 1. 自 1,000,000 越盾至 2,000,000 越盾對於在投入使用前或後 30 天內不向當地勞動-榮軍暨社會廳申報有勞動安全嚴格要求之機器、設備、物資之行為。
- 2. 罰款自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾對於不充分保存有勞動安全嚴格要求之機器、設備、物資技術檔案之行為。
- 3. 罰款自 15,000,000 越盾至 20,000,000 越盾對於以下各行為之一：違反有關勞動安全、衛生之國家技術規準對於使用有勞動安全嚴格要求之機器、設備、物資各規定之一；使用有勞動安全嚴格要求之機器、設備、物資未獲符合相應國家技術規準之認證；使用有勞動安全、衛生嚴格要求之機器、設備、物資無明確來源、原產地或使用期限屆滿。
- 4. 對於在投入使用有勞動安全、衛生嚴格要求之機器、設備、物資之前不依法律規定檢定或在使用過程不檢定行為之處罰額如下：

- a) 罰款自 20,000,000 越盾至 30,000,000 越盾對於違反自 01 至 03 台機器、設備、物資；
 - b) 罰款自 30,000,000 越盾至 50,000,000 越盾對於違反自 04 至 10 台機器、設備、物資；
 - c) 罰款自 50,000,000 越盾至 75,000,000 越盾對於違反自 11 至 20 台機器、設備、物資；
 - d) 罰款 75,000,000 越盾對於違反自 21 台以上機器、設備、物資；
5. 罰款自 50,000,000 越盾至 75,000,000 越盾對於繼續使用有勞動安全嚴格要求之機器、設備、物資已進行檢定但檢定結果不合格之行為。

第 25 條、違反有關勞動安全、衛生培訓活動之規定

1. 按照以下各額度之一罰款對於雇主有不依法律規定為員工組織勞動安全、衛生培訓或與培訓組織協議不培訓而取得培訓結果或安排工作之前使用不獲依法核發安全證之員工從事對勞動安全、衛生有嚴格要求工作之行為：

- a) 自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾對於違反自 01 至 10 人；
- b) 自 10,000,000 越盾至 20,000,000 越盾對於違反自 11 至 50 人；
- c) 自 20,000,000 越盾至 30,000,000 越盾對於違反自 51 至 100 人；
- d) 自 30,000,000 越盾至 40,000,000 越盾對於違反自 101 至 300 人；
- d) 自 40,000,000 越盾至 50,000,000 越盾對於違反自 301 人以上。

2. 按照以下各額度之一罰款對於勞動安全、衛生培訓組織有違反有關勞動安全、衛生培訓活動各規定之行為：

- a) 罰款自 1,000,000 越盾至 3,000,000 越盾對於以下各行為之一：不依法律規定報告勞動安全、衛生培訓活動；不通知權責機關當按照從事勞動安全、衛生人員（第 2 組）之框架計劃組織勞動安全、衛生培訓、從事有嚴格要求工作之人員（第 3 組）、勞動安全、衛生之培訓師；
- b) 罰款自 10,000,000 越盾至 20,000,000 越盾對於以下各行為之一：依法律規定之框架計劃進行強制性培訓但內容不足；使用不確保培訓師標準之培訓師；不依規定保障培訓之設施；無分發予各對象之培訓材料；
- c) 罰款自 30,000,000 越盾至 50,000,000 越盾對於以下各行為之一：提供培訓結果而不進行培訓；提供培訓結果不符培訓內容；
- d) 罰款自 120,000,000 越盾到 140,000,000 越盾，當有以下各行為之一：在勞動安全、衛生培訓被停止活動或被收回足夠勞動安全、衛生培訓條件證書或足夠勞動安全、衛生培訓條件證書已失效期間進行勞動安全、衛生培訓活動；進行足夠勞動安全、衛生培訓條件證書

規定內容以外之培訓對於必須具備足夠勞動安全、衛生培訓活動條件之各強制性內容；不依法律規定維持足夠勞動安全、衛生培訓條件活動；修改、偽造足夠勞動安全、衛生培訓活動條件證書，但未至追究刑事責任額度；修改、偽造申請核發足夠勞動安全、衛生培訓條件活動證書檔案中之文件、資料，但未至追究刑事責任額度；假冒申請核發足夠條件活動證書檔案中之文件、資料，但未至追究刑事責任額度；；假冒足夠勞動安全、衛生培訓條件證書，但未至追究刑事責任額度。

3. 按照以下各額度之一罰款對於雇主當自行組織勞動安全、衛生培訓而違反勞動安全、衛生培訓活動之規定：

- a) 罰款自 1,000,000 越盾至 3,000,000 越盾對於以下各行為之一：不依法律規定報告勞動安全、衛生之培訓活動；不通知權責機關當按照勞動安全、衛生培訓之框架方案為從事勞動安全衛生之人員（第 2 組）組織培訓、從事有嚴格要求工作之人員（第 3 組）、法律規定之勞動安全衛生培訓師；
- b) 罰款自 10,000,000 越盾至 20,000,000 越盾對於以下各行為之一：依法律規定之框架計劃進行強制性培訓但內容不足；使用不確保培訓師標準之培訓師；不依規定保障培訓之設施；無分發予各對象之培訓材料；
- c) 罰款自 15,000,000 越盾至 25,000,000 越盾對於以下各行為之一：提供培訓結果而不進行培訓；提供培訓結果不符培訓內容；
- d) 罰款自 60,000,000 越盾到 70,000,000 越盾，當有以下各行為之一：對於必須具備足夠勞動安全、衛生培訓活動證書之場合但無足夠勞動安全、衛生培訓條件證書或在被停止勞動安全、衛生培訓活動或被收回足夠勞動安全、衛生培訓條件證書或足夠勞動安全、衛生培訓條件證書已失效期間進行勞動安全、衛生培訓活動；進行足夠勞動安全、衛生培訓條件證書規定內容以外之培訓對於必須具備足夠勞動安全、衛生培訓活動條件之各強制性內容；不依法律規定維持足夠勞動安全、衛生培訓條件活動；修改、偽造足夠勞動安全、衛生培訓活動條件證書，但未至追究刑事責任額度；修改、偽造申請核發足夠勞動安全、衛生培訓條件活動證書檔案中之文件、資料，但未至追究刑事責任額度；假冒申請核發足夠條件活動證書檔案中之文件、資料，但未至追究刑事責任額度；假冒足夠勞動安全、衛生培訓條件證書，但未至追究刑事責任額度。

4. 罰款自 60,000,000 越盾到 70,000,000 越盾對於以下各行為之一：對於必須具備足夠勞動安全、衛生培訓活動證書之場合而無足夠勞動安全、衛生培訓條件證書；假冒足夠勞動安全、衛生培訓條件證書，但未至追究刑事責任額度。

5. 補充處分形式



a) 停止勞動安全、衛生培訓活動從 01 個月至 03 個月對於勞動安全、衛生培訓組織當有以下各行為之一：提供培訓結果而不進行培訓；提供培訓結果不符培訓內容；進行足夠勞動安全、衛生培訓條件證書規定範圍以外之培訓對於必須具備足夠勞動安全衛生培訓條件證書之各強制性內容；不依本條第 2 款 c、d 點之法律規定維持足夠勞動安全、衛生培訓之活動條件；

b) 停止勞動安全、衛生培訓活動從 01 至 03 個月對於雇主自行組織勞動安全、衛生培訓有以下各行為之一：提供培訓結果而不進行培訓；提供培訓結果不符培訓內容；進行足夠勞動安全、衛生培訓活動條件證書規定範圍以外之培訓對於必須具備足夠勞動安全、衛生培訓活動條件證書之強制性內容，不依本條第 3 款 c、d 點之法律規定維持勞動安全、衛生培訓之活動條件；

c) 沒收贓物、行政違反工具為假冒之足夠勞動安全、衛生培訓活動條件證書對於假冒足夠勞動安全、衛生培訓活動條件證書之行為規定於本條第 2 款 d 點、第 3 款 d 點、第 4 款。

6. 克服後果辦法

a) 迫勞動安全、衛生培訓組織取消所提供之培訓結果當有本條 2 款 b、c 點規定之違反行為；

b) 迫自行組織勞動安全、衛生培訓之雇主取消所提供之培訓結果當有本條 3 款 b、c 點規定之違反行為；

c) 迫交還足夠勞動安全、衛生培訓活動條件證書予核發足夠勞動安全、衛生培訓活動條件證書之政府權責機關當有修改、偽造足夠勞動安全、衛生培訓活動條件證書之行為規定於本條 2 款 d 點、3 款 d 點。

第 26 條、違反有關勞動安全技術檢定活動之規定

1. 罰款對於勞動安全技術檢定組織有違反勞動安全技術檢定活動有關規定之行為如下：

a) 自 1,000,000 越盾至 3,000,000 越盾對於不依規定報告勞動安全技術檢定活動之行為；

b) 自 3,000,000 越盾至 5,000,000 越盾對於不依規定通知核發足夠勞動安全技術檢定活動條件證書之政府權責機關之行為當有總部、分支地址之變更；

c) 自 40,000,000 越盾至 50,000,000 越盾對於以下各行為之一：提供勞動安全技術檢定證書規定範圍以外之勞動安全技術檢定服務；不依正確流程檢定；使用正被收回檢定員證書或檢定員證書失效之檢定員以進行檢定；使用未有檢定員證書之檢定員以進行檢定；使用檢定員當未簽訂勞動合同或辦事合同；

不依法律規定維持足夠勞動安全技術檢定之活動條件；在提供檢定服務不確保獨立客觀；



d) 罰款自 80,000,000 越盾至 100,000,000 越盾對於以下各行為之一：提供不真實之檢定結果；提供檢定結果而不進行檢定；

d) 自 120,000,000 越盾至 140,000,000 越盾對於以下各行為之一：進行檢定活動當足夠勞動安全技術檢定活動條件證書已失效或正在停止檢定活動或正被收回；修改、偽造已獲核發足夠勞動安全技術檢定活動條件證書但未至追究刑事責任額度；修改、偽造申辦核發足夠勞動安全技術檢定活動條件證書檔案中之文件、資料，但未至追究刑事責任額度；假冒申辦核發足夠勞動安全技術檢定活動條件證書檔案中之文件、資料，但未至追究刑事責任額度；假冒足夠勞動安全技術檢定活動條件證書，但未至追究刑事責任額度。

2. 罰款自 10,000,000 越盾至 20,000,000 越盾對於檢定員有以下各行為之一：

a) 不按照由權責機關頒行之流程執行；

b) 為未獲核發足夠勞動安全技術檢定活動條件證書之組織進行檢定。

3. 罰款自 20,000,000 越盾至 30,000,000 越盾對於檢定員有進行檢定行為當：無有效檢定員證書；檢定員證書範圍以外之檢定。

4. 罰款自 20,000,000 越盾至 30,000,000 越盾對於檢定活動之個人當無檢定員證書。

5. 罰款自 60,000,000 越盾至 70,000,000 越盾對於以下各行為之一：進行檢定活動當無足夠檢定活動條件證書；假冒足夠檢定活動條件證書但未至追究刑事責任額度；假冒檢定員證書但未至追究刑事責任額度。

6. 罰款自 60,000,000 越盾至 70,000,000 越盾對於檢定員有修改、偽造已獲核發檢定員證書之行為但未至追究刑事責任額度；假冒足夠檢定活動條件證書但未至追究刑事責任額度。

7. 補充處分形式

a) 停止勞動安全技術檢定活動從 01 至 03 個月對於勞動安全技術檢定活動組織有本條 1 款 d 點規定之違反行為；

b) 沒收贓物、行政違反工具為假冒之足夠檢定活動條件證書對於假冒足夠檢定活動條件證書之行為規定於本條 1 款 d 點、第 5 款；

c) 沒收贓物、行政違反工具為假冒之檢定員證書對於假冒檢定員證書之行為規定於本條第 5 款；

8. 克服後果辦法

- a) 迫取消檢定結果並退還檢定費用加上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對於本條 1 款 c、d、d 點規定之違反行為，修改已獲核發足夠檢定活動條件證書內容但未至追究刑事責任額度之行為除外；
- b) 迫交還足夠檢定活動條件證書給核發該證書之權責機關當有規定於本條 1 款 d 點之修改、偽造足夠檢定活動條件證書之行為；
- c) 迫交還檢定員證書給核發該證書之權責機關當有規定於本條第 6 款之修改、偽造檢定員證書之行為。

第 27 條、違反有關勞動環境監測之規定

1. 罰款自 1,000,000 越盾至 2,000,000 越盾對於監測活動組織有以下各行為之一：不依規定向國家管理權責機關報告每年活動結果；當總部、分支地址有變更時不通知國家管理權責機關；不按規定參加對監測工作環境之法律、科技政策之知識更新培訓班。
2. 罰款自 2,000,000 越盾至 5,000,000 越盾對於雇主當工作環境監測有結果及在工作場所檢查、評估、管理危險因素有結果後不立即公開公佈予在工作環境監測地點及檢查、評估、管理危險因素地點之員工知悉。
3. 罰款自 20,000,000 越盾至 40,000,000 越盾對於雇主有不依法律規定進行監測工作環境之行為以檢控對於員工健康之有害影響。
4. 罰款自 40,000,000 越盾至 60,000,000 越盾對於雇主在工作環境監測活動中與工作環境監測組織配合作弊之行為但未至追究刑事責任額度。
5. 罰款自 80,000,000 越盾至 120,000,000 越盾對於工作環境監測組織有以下各行為之一：在工作環境監測活動與雇主配合作弊但未至追究刑事責任額度；不按照法律規定之原則、流程進行工作環境監測。
6. 罰款自 120,000,000 越盾至 140,000,000 越盾對於工作環境監測活動組織有提供環境監測結果而不依規定進行工作環境監測活動或在被停止工作環境監測活動期間進行工作環境監測活動之行為。
7. 罰款自 120,000,000 越盾至 150,000,000 越盾對於提供工作環境監測服務之企業、組織當有以下各行為之一：
 - a) 提供工作環境監測服務但未取得依法律規定公佈足夠工作環境監測之活動條件；
 - b) 使用從事工作環境監測之人力不確保法律規定之標準；
 - c) 在整個運營過程不維持所公佈之足夠工作環境監測活動條件。

8. 補充處分形式

停止工作環境監測組織之工作環境監測活動從 03 個月至 06 個月當違反本條第 5、6、7 款之規定。

9. 克服後果辦法

a) 迫取消工作環境監測結果對於本條第 4、5、6、7 款規定之違反行為；

b) 迫工作環境監測組織退還予使用工作環境監測之雇主所收取工作環境監測費用加上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對於本條 5、6、7 款規定之違反行為但未至追究刑事責任額度，本條 5 款規定與雇主配合作弊之行為除外。

第 28 條、違反有關女勞工及確保男女平等之規定

1. 罰款自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾對於雇主當有以下各行為之一：

a) 在以下各場合之一不確保實施男女平等及促進男女平等各措施：招聘、安排工作、培訓、工作時間、休息時間、薪資、其他各制度。

b) 當決定涉及女勞工之權與利益問題時，未徵詢女勞工或其代表之意見。

2. 罰款自 10,000,000 越盾至 20,000,000 越盾對於雇主有以下各行為之一：

a) 僱用懷孕 7 個月以上或 6 個月以上之員工若在高山區、偏遠區、邊境區、海島加班或上夜間或遠地出差；

b) 僱用正撫養 12 個月以下兒女之員工加班或上夜班或遠地出差，除非員工同意；

c) 不進行調動或減少工作時間對於女勞工從事粗重、毒害、危險或特別粗重、毒害、危險之工作、行業或對生育功能及孕期育兒有不良影響之工作、行業，而員工已依勞動法第 137 條 2 款之規定通知雇主，除非雙方另有約定；

d) 不允許女勞工在月經期間每天休息 30 分鐘，除非雙方另有約定；

d) 不允許女勞工在撫養 12 個月以下孩子期間每天休息 60 分鐘，除非雙方另有約定；

e) 不按照勞動法第 140 條之規定保障員工之工作；

g) 在女勞工懷孕或撫養未滿 12 個月孩子期間，不優先簽訂新勞動合同對於期滿之勞動合同；

h) 處分勞動紀律對於正懷孕或依社會保險法規定休產假之女勞工進行處分；勞動紀律對於正撫養 12 個月以下孩子之員工；

i) 解僱或單方面終止勞動合同對於因結婚、懷孕、休產假或撫養 12 個月以下孩子原因之員工，除非雇主為個人死亡、被法院宣布喪失民事行為能力、失蹤或死亡，或雇主非個人終止活動或被直屬省級人委會負責營業註冊機關公告無法定代表人、獲授權履行法定代表人之權與義務的人，但未至追究刑事責任額度；

k) 不提供有關工作之危險性質、危機、要求之足夠信息以供員工選擇，並不依規定確保員工之勞動安全、衛生之條件當僱用員工從事對生育及育兒功能有不良影響清單之行業、工作；

l) 僱用 1,000 名以上女勞工時，不在工作場所設置擠奶、儲存母乳之房間。

3. 克服後果辦法

a) 迫雇主支付子女勞工相應於在月經期間女勞工不得依法律規定休息時間之薪資當有本條 2 款 d 點規定之違反行為；

b) 迫雇主支付子女勞工相應於在撫養 12 個月以下孩子期間女勞工不得依法律規定休息時間之薪資當有本條 2 款 d 點規定之違反行為；

c) 迫雇主接受員工重返工作崗位當有本條 2 款 i 點規定之違反行為。

第 29 條、違反有關未成年勞工之規定

1. 罰款自 1,000,000 越盾至 2,000,000 越盾對於雇主有不另外設立單獨跟進簿或有設立單獨跟進簿但不依勞動法第 144 條 3 款之規定記錄完整內容之行為，當僱用未成年勞工或政府權責機關要求時不出示跟進簿。

2. 罰款自 20,000,000 越盾至 25,000,000 越盾對於雇主有以下各行為之一：

a) 僱用未成年勞工而未經未成年人之父、母或該未成年人之監護人之同意；

b) 僱用未滿 15 歲人工作而：與未滿 15 歲人及其法定代表人締結非書面勞動合同；安排工作時間影響到未滿 15 歲人之學習時間；無有權責之診治單位確認工作符合未滿 15 歲人之體檢證明；不定期至少 06 個月組織一次體檢或不確保符合年齡之工作條件、勞動安全、衛生；

c) 僱用未成年勞工作超過勞動法第 146 條規定之工作時間；

d) 僱用未滿 15 歲人加班或上夜班；

đ) 僱用滿 15 歲至未滿 18 歲人加班或在法律不允許之行業、工作上夜班。

3. 罰款自 50,000,000 越盾至 75,000,000 越盾對於雇主有以下各行為之一：

a) 僱用 13 歲至未滿 15 歲人從事規定於勞動法第 143 條 3 款獲法律允許清單以外之工作；



b) 僱用未滿 13 歲人從事規定於勞動法第 145 條 3 款獲法律允許清單以外之工作或僱用未滿 13 歲人從事獲法律允許而未經直屬省級人委會負責勞動機關之同意；

c) 僱用滿 15 歲至未滿 18 歲之勞工從事被禁止之工作或被禁止之工作場所規定於勞動法第 147 條但未至追究刑事責任額度。

第 30 條、違反有關家庭傭工之規定

1. 罰警告對於雇主有以下各行為之一：

a) 不與家庭傭工簽訂書面勞動合同；

b) 未支付交通費當勞工為家庭傭工離職返回居住地，除非家庭傭工提前終止勞動合同。

2. 罰款自 1,000,000 越盾至 3,000,000 越盾對於雇主有以下各行為之一：

a) 不依規定通知社、坊、市鎮人委會有關使用勞工事宜或終止使用勞工為家庭傭工事宜；

b) 已被處罰警告對於本條第 1 款規定之各違規行為但仍繼續違反。

3. 罰款自 10,000,000 越盾至 15,000,000 越盾對於雇主有以下各行為之一：

a) 保存勞工為家庭傭工之隨身證件；

b) 不支付予勞工為家庭傭工依法律規定繳納社會保險、醫療保險之款項以供勞工主動參加社會保險、醫療保險。

4. 罰款自 50,000,000 越盾至 75,000,000 越盾對於雇主有虐待、性騷擾、強迫勞動、或用武力對於勞工為家庭傭工之行為但未至追究刑事責任額度。

5. 克服後果辦法

a) 迫雇主必須與勞工為家庭傭工簽訂書面勞動合同當違反本條第 1 款 a 點之規定；

b) 迫雇主支付足夠交通費予勞工為家庭傭工對於本條 1 款 b 點規定之違反行為；

c) 迫雇主交還隨身證件給勞工為家庭傭工對於本條 3 款 a 點規定之違規行為；

d) 迫雇主足額支付社會保險、醫療保險之款項給勞工為家庭傭工當違反本條第 3 款 b 點之規定。

第 31 條、違反有關高齡、殘障勞工之規定

1. 罰款自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾當違反對於每個員工若雇主有以下各行為之一：

a) 當決定涉及員工之權與利益問題時不徵詢勞工為殘障人之意見；

b) 僱用勞工為輕度殘疾人勞動能力衰減 51% 以上或嚴重殘疾或特別嚴重殘疾之員工加班或上夜間，除非勞工為殘疾人同意。

2. 罰款自 10,000,000 越盾至 15,000,000 越盾對於雇主有僱用高齡勞工從事粗重、毒害、危險或特別粗重、毒害、危險之行業、工作之行為，對高齡勞工之健康有不良影響，確保安全工作各條件之場合除外。

第 32 條、違反有關外國人在越南工作之規定

1. 罰款自 1,000,000 越盾至 3,000,000 越盾對於雇主當違反以下各行為之一：

a) 不按規定報告或報告內容不真實或不依期報告有關僱用外籍勞工情況；

b) 對於依勞動合同形式工作之外籍勞工，當外籍勞工獲核發工作證或延期工作證後不按照核發工作證或延期工作證之權責機關之要求，寄勞動合同原件或經核實之副本到核發工作證或延期工作證之權責機關。

2. 罰款自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾當違反對於每個勞工但最多不超過 75,000,000 越盾對於雇主有僱用外籍勞工不符合工作證或非屬核發工作證確認文件內容之行為，除非法律另有其他規定。

3. 罰款自 15,000,000 越盾至 25,000,000 越盾對於在越南就業之外籍勞工有以下各行為之一：

a) 就業但無工作證或無法律規定非屬核發工作證場合之確認文件；

b) 使用已失效之工作證或已失效非屬核發工作證場合之確認文件。

4. 按照以下各額度之罰款對於雇主有僱用在越南就業之外籍勞工而無工作證或無非屬核發工作證場合之確認文件或僱用有已失效工作證或已失效非屬核發工作證場合之確認文件之外籍勞工之行為：

a) 自 30,000,000 越盾至 45,000,000 越盾對於違反自 01 至 10 人；

b) 自 45,000,000 越盾至 60,000,000 越盾對於違反自 11 至 20 人；

c) 自 60,000,000 越盾至 75,000,000 越盾對於違反自 21 人以上。

5. 補充處分形式

當違反本條第 3 款之規定，逐出在越南就業之外籍勞工。

第 33 條、在越南之外國組織、個人當招聘、僱用越南勞工為外國組織、個人工作時之違反

1. 罰款自 1,000,000 越盾至 3,000,000 越盾當有雇用越南勞工但不依法律規定向有權責招聘、管理越南勞工之組織報告或報告內容不真實或不依期報告有關招聘、使用越南勞工情況之行為。
2. 罰款自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾當有不以書面通知有權責招聘、管理越南勞工之組織附訂與越南勞工簽訂勞動合同有證實之副本及法律規定之其他文件之行為從與越南勞工依法簽訂勞動合同之日起。

第 34 條、違反有關解決勞動糾紛之規定

1. 當有省人委會主席作出延緩或停止罷工之決定後罰警告對於勞工有參加罷工之行為。
2. 罰款自 1,000,000 越盾至 2,000,000 越盾對於員工有以下各行為之一：
 - a) 阻撓行使罷工權、煽動、拉攏或強迫員工罷工；
 - b) 阻撓不參加罷工之員工上班；
 - c) 使用暴力、毀壞雇主之機器、設備或財產，但未至追究刑事責任。
3. 罰款自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾對於雇主有以下各行為之一：
 - a) 終止勞動合同或處分勞動紀律對於因準備罷工或參加罷工之員工、罷工領導人或調動員工、罷工領導人到其他工作崗位、工作地點；
 - b) 折磨或報復對於參加罷工之員工或罷工領導人；
 - c) 在勞動法第 206 條規定之場合暫時關閉工作場所；
 - d) 為難、阻撓或干涉基層勞工代表收集罷工意見之組織過程。
4. 克服後果辦法
 - a) 迫雇主再接受員工、罷工領導人當終止員工、罷工領導人之勞動合同或取消對員工、罷工領導人之勞動紀律處分、調動因準備罷工或參加罷工之員工、罷工領導人到其他工作崗位、其他工作地點之決定，並足額支付予員工勞動合同終止期間之工資對於本條第 3 款 a 點規定之違反行為；
 - b) 迫雇主支付予員工在暫時關閉工作場所期間之工資對於本條第 3 款 c 點規定之違規行為。

第 35 條、違反有關確保基層勞工代表組織實施權之規定

1. 罰款自 3,000,000 越盾至 5,000,000 越盾對於雇主有以下各行為之一：
 - a) 不按照勞動法第 176 條 2 款之規定為基層勞工代表組織之領導成員安排時間以依規定履行代表組織之任務而仍獲雇主支付工資；

- b) 阻止上級工會幹部進入組織、企業以宣傳、動員、引導勞工設立、加入或進行工會活動；
- c) 阻撓、為難當員工進行各合法活動以設立、加入及參加基層勞工代表組織之各活動；
- d) 在履行基層勞工代表組織任務之過程不讓基層勞工代表組織之領導成員接近工作場所之員工而不影響到雇主之正常運作。

2. 罰款自 10,000,000 越盾至 20,000,000 越盾對於雇主有以下各行為之一：

- a) 不與基層勞工代表組織領導層達成書面協議當單方面終止勞動合同、調動從事其他工作或進行解僱之紀律處分對於勞工為基層勞工代表組織之領導成員但未至追究刑事責任額度，除非雙方無法達成協議；
- b) 決定單方終止勞動合同、調動其他崗位或解僱之紀律處分對於勞工為基層勞工代表組織之領導成員而違反勞動法第 177 條 3 款規定之提前通知直屬省級人委會負責勞動機關之時間若不能與基層勞工代表組織之領導層達成協議；
- c) 不為勞工為基層勞工代表組織之領導成員在任期內而勞動合同期滿延長已簽訂之勞動合同期限至任期期滿。

3. 罰款自 20,000,000 越盾至 40,000,000 越盾對於利用基層勞工代表組織之設立、加入或活動事宜以違反法律、侵犯國家利益，機關、組織、企業、個人之合法權、利益之行為。

4. 克服後果辦法

迫雇主為勞工為基層勞工代表組織在任期內而勞動合同期滿延長已簽訂之勞動合同期限至任期期滿對於本條 2 款 c 點規定之違反行為。

第 36 條、違反有關基層勞工代表組織因設立、加入及活動理由歧視之規定

1. 罰款自 15,000,000 越盾至 30,000,000 越盾對於雇主對員工、基層勞工代表組織之領導成員因設立、加入或活動理由有歧視行為，包括以下各行為之一：

- a) 在勞資關係對工資、工作時間、其他各權與義務之歧視；
- b) 要求參加、不參加或離開基層勞工代表組織以得招聘、簽訂或延期勞動合同；
- c) 紀律處分、單方終止勞動合同、不繼續簽訂勞動合同、不延期勞動合同或調動勞工從事其他工作；
- d) 阻撓、為難相關工作以削弱基層勞工代表組織之活動。

2. 克服後果辦法



迫雇主接受員工復工並足額支付員工在不得工作期間之工資、社會保險、醫療保險對於本條 1 款 c 點規定之違反行為。

第 37 條、違反對於基層勞工代表組織有關使用各經濟措施或其他不利措施之規定

1. 罰款自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾對於雇主有之以下各行為之一：

a) 不支付予基層勞工代表組織領導成員在法律規定之工作時間之工資以履行基層勞工代表組織之工作；

b) 不給基層勞工代表組織之領導成員獲享勞資關係之保障或履行法律規定之代表職責。

2. 罰款自 20,000,000 越盾至 40,000,000 越盾對於雇主有干涉、操縱設立、選舉、擬定工作計劃或實施基層勞工代表組織之各活動過程之行為，包括財政資助或其他經濟措施俾無效化或削弱基層勞工代表組織之履行代表職責或對各基層勞工代表組織之間之歧視。

3. 克服後果辦法

a) 迫雇主支付予基層勞工代表組織領導成員依法工作期間之工資以履行勞工代表組織之工作對於本條 1 款 a 點規定之違反行為；

b) 迫雇主確保基層勞工代表組織領導成員獲享法律規定之其他各保障對於本條 1 款 b 點規定之違反行為。

第 38 條、違反有關繳納工會經費之規定

1. 對於雇主有以下各行為之一，以在制立行政違反記錄時應繳納工會經費總額之 12% 至 15% 以下之罰款但最多不超過 75,000,000 越盾：

a) 延遲繳納工會經費；

b) 不依規定額繳納工會經費；

c) 繳納工會經費不足應繳納對象之人數。

2. 對於雇主不為全部應繳納工會經費對象之員工繳納工會經費以在制立行政違反記錄時應繳納工會經費總額之 18% 至 20% 罰款但最多不超過 75,000,000 越盾。

3. 克服後果辦法

最遲 30 天從有處罰決定之日起，雇主必須繳納予工會組織遲繳、繳納未够或未繳納之工會經費金額及未繳納、遲繳工會經費金額按照在處罰時間點政府公佈商業銀行之活期存款最高利率之利息對於本條 1 及 2 款規定之違反行為。

第三章

對於在社會保險領域違反行為之違反行為、處分形式、處罰額及克服後果措施

第 39 條、違反有關繳納強制性社會保險、失業保險之規定

1. 罰款自 500,000 越盾至 1,000,000 越盾對於員工有與雇主協調不參加強制性社會保險、失業保險、參加對象不符合或不依規定額參加之行為。
2. 罰款自 1,000,000 越盾至 3,000,000 越盾對於雇主有以下各行為之一：
 - a) 每年，不按照社會保險法第 23 條 7 款之規定公開揭示由社會保險機關提供員工繳納社會保險之信息；
 - b) 當員工或工會組織要求時，不提供或提供不完整有關員工繳納強制性社會保險、失業保險之信息。
3. 罰款自 1,000,000 越盾至 3,000,000 越盾當違反對於每個員工但最多不超過 75,000,000 越盾對於雇主有不辦理有關員工繳納失業保險確認手續之行為以供員工依規定完成享有失業保險之檔案。
4. 罰款自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾對於雇主有不按照政府權責機關、社會保險機關之要求正確、完整、及時提供有關繳納強制性社會保險、失業保險信息之行為。
5. 罰款在制立行政違反記錄時應繳納強制性社會保險、失業保險總額之 12% 至 15% 但最多不超過 75,000,000 越盾對於雇主有以下各行為之一：
 - a) 延遲繳納強制性社會保險、失業保險；
 - b) 不依規定額繳納強制性社會保險、失業保險而不是逃繳；
 - c) 繳納強制性社會保險、失業保險不足應繳納強制性社會保險、失業保險對象之人數而不是逃繳；
 - d) 挪用員工繳納社會保險、失業保險之金額。
6. 罰款在制立行政違反記錄時應繳納強制性社會保險、失業保險總額之 18% 至 20% 但最多不超過 75,000,000 越盾對於雇主不為屬於參加繳納強制性社會保險、失業保險對象之全部員工繳納強制性社會保險、失業保險但未至追究刑事責任額度。
7. 罰款自 50,000,000 越盾至 75,000,000 越盾對於雇主有以下各行為之一：
 - a) 逃繳強制性社會保險、失業保險但未至追究刑事責任額度；

b) 修改、偽造建議獲適用低於正常繳納額檔案之文件、資料對於勞動意外、職業病基金但未至追究刑事責任額度。

8. 罰款自 50,000,000 越盾至 70,000,000 越盾對於勞動安全、衛生評估組織有提供不真實勞動安全、衛生工作及減少勞動意外頻率評估報告之行為。

9. 補充處分形式

停止勞動安全、衛生評估活動從 01 至 03 個月對於勞動安全、衛生評估組織當有本條 8 款規定之違反行為。

10. 克服後果辦法

a) 對於本條第 5、6、7 款規定之違反行為迫雇主足額繳納應繳納強制性社會保險、失業保險予社會保險機關；

b) 迫雇主繳納相當於上一年度社會保險基金平均投資利率 02 倍之利息，按照遲繳、不繳、逃繳、挪用之金額、時間計算；若不執行則按照權責人之要求，銀行、其他信貸組織、國庫有責任從雇主之存款賬戶中扣除以繳納未繳、遲繳金額及按照在處罰時間點政府公佈各商業銀行之活期存款最高利率計算該款項 30 天以上之利息納進社會保險機關之賬戶對於本條第 5、6、7 款規定之違反行為。

第 40 條、違反有關制立檔案以享有社會保險、失業保險制度之規定

1. 罰款自 1,000,000 越盾至 2,000,000 越盾對於勞工有以下各行為之一：

a) 申報不真實或修改、刪除偽造與繳納、享有社會保險、失業保險之相關內容但未至追究刑事責任額度；

b) 不按規定通知就業服務中心當勞工有工作之 15 個工作日內，從交件申請享有失業補貼卷宗之日計起；

c) 正享有失業補貼者在以下各場合之一未依規定通知就業服務中心：有工作、履行軍事義務、公安義務、享有月度退休金、就學時間足 12 個月以上。

2. 罰款自 10,000,000 越盾至 20,000,000 越盾對於每個偽造享有社會保險、失業保險卷宗但最多不超過 75,000,000 越盾當雇主有偽造享有社會保險、失業保險卷宗內容之行為以逐利社會保險、失業保險制度但未至追究刑事責任額度。

3. 克服後果辦法

對由於本條第 1、2 款規定之違反行為而領取之社會保險費、失業補貼、職訓補助金、培訓、培養、提高職業技能之補助金以為員工維持就業，迫繳納予社會保險機關。



第 41 條、違反有關社會保險、失業保險之其他規定

1. 罰款自 1,000,000 越盾至 2,000,000 越盾當違反對於每個員工但最多不超過 75,000,000 越盾對於雇主有不支付休養、康復補貼制度予員工遭勞動意外、患職業病後 05 天內從收到社會保險機關款項日計起之行為。
2. 罰款為雇主在制立行政違反記錄時挪用員工享有強制性社會保險總金額之 18% 至 20% 但最多不超過 75,000,000 越盾對於雇主有挪用員工享有強制性社會保險金額之行為。
3. 罰款自 2,000,000 越盾至 4,000,000 越盾對於雇主有不依規定通知雇主辦公處所在地之就業服務中心當單位有勞動變動之行為。
4. 罰款自 2,000,000 越盾至 4,000,000 越盾當違反對於每個員工但最多不超過 75,000,000 越盾對於雇主有以下各行為之一：
 - a) 簽訂勞動合同、工作合同或招聘後 30 天內不制立參加強制性社會保險檔案；勞動合同或工作合同生效日起 30 天內不為員工制立參加失業保險檔案；
 - b) 不依社會保險法第 102 條 2 款、第 103 條 1 款、第 110 條 1 款、第 112 條 2 款；勞動安全、衛生法第 59 條 1 款、第 60 條 1 款之規定制立員工名單、或不制立檔案、或未不依期提交檔案；
 - c) 不介紹屬於勞動安全、衛生法第 47 條及社會保險法第 55 條規定對象之員工到醫學鑑定委員會進行勞動能力衰減之診斷鑑定；
 - d) 不按照社會保險法第 21 條 5 款之規定交還社會保險簿給員工。
5. 罰款自 2,000,000 越盾至 4,000,000 越盾當違反對於參加失業保險獲輔助職訓之每個員工但最多不超過 150,000,000 越盾對於職訓單位有以下各行為之一：
 - a) 組織職業培訓不足夠課程時間而員工獲輔助職業培訓；
 - b) 與相關組織、個人協調以逐利輔助職業培訓金額但未至追究刑事責任額度。
6. 罰款自 10,000,000 越盾至 20,000,000 越盾對於雇主當獲輔助培訓、培養、提高職業技能之經費以維持員工之工作而有不按照權責機關核閱之方案為員工組織展開培訓、培養、提高職業技能之行為。
7. 克服後果辦法
 - a) 迫雇主依規定支付予員工遭勞動意外、患職業病後之休養、康復補貼制度當有本條 1 款規定之違反行為；

- b) 迫雇主退還予員工所挪用員工享有之社會保險金額及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對於本條 2 款規定之違反行為；
- c) 迫職業培訓單位落實職業培訓足夠課程時間而參加保險員工獲輔助職訓對於本條 5 款 a 點規定之違反行為若員工有要求；
- d) 迫職業培訓單位繳納所逐利款項予社會保險機關對於本條 5 款 b 點規定之違反行為；
- d) 迫職業培訓單位按照已獲權責機關核閱之方案為員工展開培訓、培養、提高職業技能，當有本條 6 款規定之違反行為，已為員工完成組織培訓、培養、提高職業技能事宜之場合除外；
- e) 對於本條 6 款規定之違反行為，迫雇主繳納予社會保險機關未使用完由權責機關核閱培訓、培養、提高職業技能方案之輔助經費金額。



第四章

對於越南勞工依合同出國就業領域之違反行為、處分形式、處分額及克服後果辦法

第 42 條、送越南勞工依合同出國就業之服務企業（以下簡稱為服務企業）之違反

1. 罰款自 10,000,000 越盾至 15,000,000 越盾當有以下各行為之一：

- a) 服務企業不在公司總部公開標貼送越南勞工依合同出國就業之服務活動執照副本或獲核發、重發或調整執照後之 30 天內不在企業之電子網站上傳信息；
- b) 獲交付送越南勞工依合同出國就業服務活動任務之服務企業分支不公開標貼交付予分支服務企業之決定或在服務企業分支辦事處標貼服務企業執照之副本；
- c) 不依規定以書面通知勞動-榮軍暨社會部或不更新有關獲交付送越南勞工依合同出國就業服務活動任務之分支信息於有關送越南勞工依合同出國就業之數據庫系統；
- d) 當服務企業電子通訊網站上之信息有變更時，不依法律規定上傳或更新有關法定代表人、業務人員名單、公司總部地址、營業地點、在出國就業之前為員工進行服務定向教育活動之物質設施、交付任務給分支之決定；
- d) 不在服務企業電子通訊網站上上傳有關：勞動-榮軍暨社會部批准準備勞工來源之文件；按照勞動供應合同內容完整、準確地公告有關數量、選拔標準或工作條件之信息或員工權與義務；
- e) 不依法律規定報告或報告不完整、不準確或不依期報告有關送越南勞工依合同出國就業之服務活動情況；
- g) 不依法律規定更新有關由企業送去之勞工信息於越南勞工依合同出國就業之數據庫系統，從員工離境之日起直至清理送越南勞工出國就業之合同；
- h) 不依規定報告或不忠實報告勞動-榮軍暨社會部有關由企業送勞工出國就業之情況及企業對有效之勞工供應合同、送越南勞工出國就業合同及接受服務企業之權與義務書面協議之履行義務方案，規定於越南勞工依合同出國就業法第 28 條 1 款 b 點之場合；
- i) 不依有關社會保險之法律規定引導員工參加社會保險；
- k) 不依法律規定之期限繳納海外就業輔助基金。

2. 罰款自 10,000,000 越盾至 20,000,000 越盾當違反對於每個員工但不超過 200,000,000 越盾當有以下各行為之一：

- a) 不依法律規定在出國就業之前為員工組織定向教育或不簽發予員工定向教育結業證書；
- b) 與勞工協商金額高於法律之規定；



- c) 不與勞工簽訂或簽訂送越南勞工依合同出國就業之合同不合同範本；
 - d) 在與勞工簽訂送越南勞工出國就業合同不明確註明有關勞工服務費及其他費用之約定；
 - d) 不與勞工清理或不依法律規定清理送越南勞工出國就業合同；
 - e) 送越南勞工出國就業合同之內容不符合已登記之勞工供應合同。
3. 罰款為制立行政違反記錄時法律規定之繳納海外就業輔助基金總金額之 20% 至 30% 但不超過 200,000,000 越盾當有不繳納或繳納不足法律規定之海外就業輔助基金之行為。
4. 罰款為在制立行政違反記錄時間點勞工通過服務企業繳納海外就業輔助基金總金額之 40% 至 50% 但不超過 200,000,000 越盾而服務企業不繳納或繳納不足海外就業輔助基金。
5. 罰款自 50,000,000 越盾至 70,000,000 越盾當有以下各行為之一：
- a) 在整個運營過程不依法律之規定維持越南勞工依合同出國就業法第 10 條規定之各條件之一；
 - b) 在整個送越南勞工依合同出國當家庭傭工之運營過程及由企業送越南勞工出國當家庭傭工期間不維持政府 2021 年 12 月 10 日第 112/2021/ND-CP 號議定第 20 條 2 款 b 點規定之條件、規定越南勞工依合同出國就業法若干條細則及實施辦法；
 - c) 不正確地履行經登記及獲核准之勞工供應合同內容；
 - d) 不依法律規定賠償給勞工有關由企業或其分支機構造成之損失；
 - d) 不為勞工諮詢、協助與終止勞動合同、權利、制度及回國相關之手續；
 - e) 準備勞動資源當未有勞動-榮軍暨社會部之批准文件；
 - g) 不以書面承諾優先選擇對於已參加企業資源準備活動之勞工；
 - h) 在招聘地點廣告、諮詢、招聘公告或提供不準確信息予勞工或地方當局有關以下各內容之一：數量、選拔標準、工作條件、按照勞動供應合同勞工之權利、義務；
 - i) 不以書面承諾有關等待出境之時間當勞工中選出國就業，期限不超過 180 天從勞工中選之日起或不依承諾實施有關等待出境之時間。
6. 罰款自 50,000,000 越盾至 70,000,000 越盾當違反對於每個勞工但不超過 200,000,000 越盾對於利用準備勞動資源活動或送越南勞工出國就業之服務活動以非法收取勞工款項之行為。
7. 按照以下各額度之一罰款當有送越南勞工出國就業超過勞工供應合同所登記人數之行為：
- a) 自 40,000,000 越盾至 80,000,000 越盾當超過登記數量自 01 至 10 人；
 - b) 自 80,000,000 越盾至 120,000,000 越盾當超過登記數量自 11 至 50 人；

c) 自 120,000,000 越盾至 180,000,000 越盾當超過登記數量 50 人以上。

8. 罰款自 80,000,000 越盾至 100,000,000 越盾當有以下各行為之一：

a) 收取勞工之服務費不符合法律之規定；

b) 不按照送越南勞工出國就業合同退還或足額退還給勞工餘下時間相應比例之服務費及利息若勞工已按照送越南勞工出國就業合同但必須提前回國且非由勞工之錯失；

c) 不依法律規定組織管理、保護由企業送出國就業勞工之合法權與利益；

d) 在外國就業期間若勞工需要法律輔助當被濫用、暴力或歧視時不提供法律輔助；

d) 不執行權責機關之要求或不與接受勞工國家之有關機關、組織配合以解決有關勞工之糾紛；

e) 不按照以下各場合之一解決對於勞工之衍生問題：死亡、勞動意外、職業病、被侵犯生命、被侵犯健康、被侵犯名譽、人品、被侵犯財產、天災、疫病、戰爭、政治不安、緊急狀態。

9. 罰款自 150,000,000 越盾至 180,000,000 越盾當有以下各行為之一：

a) 利用送越南勞工出國就業活動以組織非法出境、剝削或強迫勞動但未至追究刑事責任額度；

b) 按照以下各場合之一送越南勞工出國就業：在被禁止區域、被禁止之工作、違反社會道德、違犯勞工或社區之健康但未至追究刑事責任額度、不獲接受勞工國家之許可；

c) 強迫、拉攏、引誘或欺騙越南勞工非法留在外國但未至追究刑事責任額度；

d) 在送越南勞工出國就業活動中歧視對於勞工或觸犯勞工之名譽、人品；

d) 送越南勞工出國就業但不登記勞工供應合同或已登記勞工供應合同但未獲核准；

e) 修改、偽造申請核發或重發送越南勞工依合同出國就業服務活動執照卷宗之文件、資料但未至追究刑事責任額度；

g) 修改、偽造已獲核發之送越南勞工依合同出國就業服務活動執照但未至追究刑事責任額度；

h) 假冒申請核發或重發送越南勞工依合同出國就業服務活動執照卷宗之文件、資料但未至追究刑事責任額度；

i) 送越南勞工往台灣（中國）或日本就業當未獲勞動-榮軍暨社會部介紹或核准；



k) 送勞工出國當家庭傭工當未有勞動-榮軍暨社會部允許參加送越南勞工出國當家庭傭工服務活動企業之核准文件。

10. 罰款自 180,000,000 越盾至 200,000,000 越盾當有以下各行為之一：

- a) 使用其他企業之送越南勞工依合同出國就業服務活動執照以組織送越南勞工出國就業；
- b) 給其他組織、個人使用自己企業之送越南勞工依合同出國就業服務活動執照以送越南勞工出國就業；
- c) 交付送越南勞工出國就業服務活動任務予企業之分支機構不符規定；
- d) 在被停止準備勞工資源活動期間進行準備勞工資源；在被停止履行勞工供應合同期間履行勞工供應合同；在被停止期間進行送越南勞工依合同出國就業法第 9 條 1、2、3、4 款規定之各活動之一。

11. 按照以下各額度之一罰款當有送由勞動-榮軍暨社會部確認名單上無名之越南勞工往台灣（中國）或日本就業之行為：

- a) 自 20,000,000 越盾至 40,000,000 越盾對於違反自 01 至 10 名員工；
- b) 自 60,000,000 越盾至 100,000,000 越盾對於違反自 11 至 50 名員工；
- c) 自 150,000,000 越盾至 180,000,000 越盾當違反自 50 名員工以上。

12. 按照以下各額度之一罰款當有送由勞動-榮軍暨社會部確認名單上無名之越南勞工出國當家庭傭工之行為：

- a) 自 20,000,000 越盾至 40,000,000 越盾對於違反自 01 至 10 名員工；
- b) 自 60,000,000 越盾至 100,000,000 越盾對於違反自 11 至 50 名員工；
- c) 自 150,000,000 越盾至 180,000,000 越盾當違反 51 名員工以上。

13. 補充處分形式

- a) 停止履行勞工供應合同從 01 至 03 個月對於本條 2 款 e 點規定之違反行為；
- b) 停止越南勞工依合同出國就業法第 9 條 1、2、3、4 款規定之各 5 款 a 點、8 款 d 點規定之違反行為；
- c) 停止送越南勞工往外國當家庭傭工活動從 06 至 12 個月對於本條 5 款 b 點規定之違反行為；
- d) 停止勞工資源準備活動從 12 至 24 個月對於本條 5 款 e 點規定之違反行為；



d) 停止勞工資源準備活動從 06 至 12 個月對於利用勞工資源準備活動以非法收取勞工之款項之行為規定於本條 6 款；

e) 停止勞工選拔活動從 06 至 12 個月對於利用勞工選拔活動以非法收取勞工之款項之行為規定於本條 6 款；

14. 克服後果辦法

a) 依法律規定迫服務企業更新有關由企業送去勞工之信息於越南勞工依合同出國就業之數據庫系統當有本條 1 款 g 點規定之違反行為；

b) 迫服務企業足額繳納應繳金額及該金額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 3 款規定之違反行為；

c) 迫服務企業足額繳納勞工通過服務企業所繳納金額予境外勞工輔助基金及該金額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予境外勞工輔助基金當有本條 4 款規定之違反行為；

d) 依法律規定迫服務企業賠償予勞工有關由企業、企業之分支機關造成之損失當有本條 5 款 d 點規定之違反行為；

d) 迫服務企業退還予勞工已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 4 款規定之違反行為；

e) 迫服務企業足額退還予勞工服務費及法律規定之利息當有本條 8 款 b 點規定之違反行為；

g) 迫交還送越南勞工依合同出國就業服務活動執照予核發該執照之權責機關當有本條 9 款 g 點規定之違反行為。

第 43 條、中標、承包外國工程、預案之企業違反有關送越南勞工出國就業之規定

1. 罰款自 3,000,000 越盾至 5,000,000 越盾當有以下各行為之一：

a) 不更新有關勞工之信息於越南勞工依合同出國就業之數據庫系統；

b) 完成在外國中標、承包之合同後不依法律規定報告或不依勞動-榮軍暨社會部之臨時要求報告。

2. 罰款自 3,000,000 越盾至 5,000,000 越盾當違反對於每個勞工但不超過 200,000,000 越盾當有不保障在外國就業之勞工獲定期體檢包括生育健康及診治疾病、遭意外場合之行為。

3. 罰款自 10,000,000 越盾至 20,000,000 越盾當違反對於每個勞工但不超過 200,000,000 越盾當有以下各行為之一：

a) 不組織定向教育課程以供越南勞工在出國就業之前能參加；



- b) 不充分提供信息或信息不準確或信息不清楚有關以下各內容之一：工作條件、生活條件、在外國中標、承包企業之工程、預案工作之勞工權利或制度；
- c) 不直接組織送越南勞工出國就業。
4. 罰款自 20,000,000 越盾至 30,000,000 越盾當有以下各行為之一：
- a) 當勞工生病、受傷無法繼續在國外工作時不送勞工回國或不支付送勞工回國之費用；
- b) 不組織送勞工在國外工作期間死亡之遺體或屍體回國；不支付組織送勞工出國就業期間死亡之遺體或屍體回國之相關費用。
5. 罰款自 30,000,000 越盾至 50,000,000 越盾當有以下各行為之一：
- a) 送越南勞工出國就業超過已獲勞動-榮軍暨社會部核准送越南勞工出國就業方案之人數；
- b) 不依規定與勞工以勞動合同附件協議或有以勞動合同附件協議但內容不符合已獲勞動-榮軍暨社會部核准之送越南勞工出國就業方案。
6. 罰款自 75,000,000 越盾至 90,000,000 越盾當有以下各行為之一：
- a) 不報告或不配合越南駐外國代表機構以管理、保護勞工出國就業期間之合法權與利益；
- b) 不執行權責機關之要求或不與勞工工作所在國之有關機關、組織配合以解決勞工在國外工作之相關糾紛；
- c) 不解決對於以下各場合之一所衍生之問題：死亡、意外、被侵犯生命、被侵犯健康、被侵犯名譽、人品；被侵犯財產、天災、疫病、戰爭、政治不安、經濟衰退、緊急狀態、其他不可抗力理由。
7. 罰款自 50,000,000 越盾至 70,000,000 越盾當違反對於每個勞工但不超過 200,000,000 越盾對於利用送越南勞工出國就業活動以非法收取勞工之款項之行為。
8. 罰款自 150,000,000 越盾至 180,000,000 越盾對於以下各行為之一：
- a) 利用送越南勞工出國就業活動以組織非法出境、剝削或強迫勞動但未至追究刑事責任額度；
- b) 依以下各場合之一送越南勞工出國就業：在被禁止區域、被禁止之工作、違反社會道德、違犯勞工或社區之健康但未至追究刑事責任額度、不獲接受勞工國家之許可；
- c) 強迫、拉攏、引誘或欺騙越南勞工非法留在外國但未至追究刑事責任額度；
- d) 送越南勞工出國就業而不報告送越南勞工出國就業方案或已報告但未獲勞動-榮軍暨社會部核准。

9. 補充處分形式

停止在外國中標、承包工程、預案之越南企業之送越南勞工出國就業活動從 06 至 12 個月當有本條第 6、7、8 款規定之違反行為。

10. 克服後果辦法

- a) 迫在外國中標、承包工程、預案之越南企業更新有關勞工之信息於有關越南勞工依合同出國就業之數據庫系統當有本條第 1 款 a 點規定之違反行為；
- b) 迫在外國中標、承包工程、預案之越南企業送勞工回國或支付費用給勞工回國當有本條第 4 款 a 點規定之違反行為；
- c) 迫在外國中標、承包工程、預案之越南企業支付有關組織送勞工出國就業期間死亡之遺體或屍體回國之費用當有不依本條第 4 款 b 點規定支付有關組織送勞工出國就業期間死亡之遺體或屍體回國費用之行為；
- d) 迫在外國中標、承包工程、預案之越南企業退還予勞工已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第 7 款規定之違反行為；

第 44 條、違反有關在海外投資之越南組織、個人對送越南勞工出國就業之規定

1. 依法律規定罰款自 500,000 越盾至 1,500,000 越盾當有不依規定定期報告或臨時報告有關送越南勞工出國就業之執行情況之行為。
2. 罰款自 1,500,000 越盾至 2,500,000 越盾當有不更新有關勞工之信息關於送越南勞工依合同出國就業於數據庫系統之行為。
3. 罰款自 5,000,000 越盾至 10,000,000 越盾當違反對於每個勞工但不超過 100,000,000 越盾當有以下各行為之一：
 - a) 不組織定向教育課程以供越南勞工在出國就業之前能參加；
 - b) 不充分提供信息或信息不準確或信息不清楚有關以下各內容之一：工作條件、生活條件、由組織、個人在外國投資設立生產、經營單位或工程工作之勞工權利、制度；
 - c) 不直接組織送越南勞工出國就業；
 - d) 不直接管理及使用在外國就業之越南勞工。
4. 罰款自 15,000,000 越盾至 25,000,000 越盾當有以下各行為之一：
 - a) 送越南勞工出國就業超過已獲勞動-榮軍暨社會部核准送越南勞工出國就業方案之人數；

b) 在送獲新招聘勞工出國就業之場合不按照由勞動-榮軍暨社會部規定之內容或合同範本簽訂送越南勞工出國就業合同；

d) 在 180 天期限內從終止勞動合同日起不與勞工清理送越南勞工出國就業合同。

5. 罰款自 35,000,000 越盾至 45,000,000 越盾當有以下各行為之一：

a) 不報告或不配合越南駐外國代表機構以管理、保護勞工出國就業期間之合法、正當權與利益；

b) 不執行權責機關之要求或不與勞工工作所在國之有關機關、組織配合以解決勞工出國就業之相關糾紛；

c) 不解決對於以下各場合之一所衍生之問題：死亡、意外、被侵犯生命、被侵犯健康、被侵犯名譽、人品；被侵犯財產、天災、疫病、戰爭、政治不安、經濟衰退、緊急狀態、其他不可抗力理由。

6. 罰款自 25,000,000 越盾至 35,000,000 越盾當違反對於每個勞工但不超過 100,000,000 越盾對於利用送越南勞工出國就業活動以非法收取勞工之款項之行為。

7. 罰款自 75,000,000 越盾至 90,000,000 越盾對於以下各行為之一：

a) 利用送越南勞工出國就業活動以組織非法出境或剝削或強迫勞動但未至追究刑事責任額度；

b) 依以下各場合之一送越南勞工出國就業：在被禁止區域、被禁止之工作、違反社會道德、違犯勞工或社區之健康但未至追究刑事責任額度、不獲接受勞工國家之許可；

c) 強迫、拉攏、引誘或欺騙越南勞工非法留在外國但未至追究刑事責任額度；

d) 送越南勞工出國就業而不報告送越南勞工出國就業方案或已報告但未獲勞動-榮軍暨社會部核准。

8. 補充處分形式

停止在外國投資組織、個人之送越南勞工出國就業活動從 06 至 12 個月當有本條第 5、6、7 款規定之違反行為。

9. 克服後果辦法

a) 迫在外國投資組織、個人更新有關勞工之信息於有關越南勞工依合同出國就業之數據庫系統當有本條第 2 款規定之違反行為；

b) 迫在外國投資之越南組織、個人退還予勞工已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之利息當有本條 6 款規定之違反行為。



第 45 條、越南企業送越南勞工出國培訓、提升職業程度、技能之違反

1. 罰款自 1,000,000 越盾至 3,000,000 越盾當有不依法律規定向政府權責機關報告有關送越南勞工出國培訓、提升職業程度、技能之執行情況之行為。
2. 罰款自 3,000,000 越盾至 5,000,000 越盾不更新有關勞工之信息於有關越南勞工依合同出國就業之數據庫系統之行為。
3. 罰款自 10,000,000 越盾至 20,000,000 越盾當違反對於每個勞工但不超過 200,000,000 越盾當有以下各行為之一：
 - a) 不組織定向教育課程以供勞工在出國培訓、提升職業程度、技能之前能參加；
 - b) 不充分提供信息或信息不準確或信息不清楚有關送越南勞工依合同出國就業法第 37 條 2 款規定各內容之一。
4. 罰款自 30,000,000 越盾至 50,000,000 越盾當有以下各行為之一：
 - a) 送越南勞工出國培訓、提升職業程度、技能超過已向政府權責機關登記之人數；
 - b) 接受勞工實習合同不充分具備越南勞工依合同出國就業法第 37 條 2 款規定之各內容；
 - c) 在勞工出國培訓、提升職業程度、技能之前不簽訂職業培訓合同；
 - d) 境外職業培訓合同之內容不符合接受勞工實習合同之內容。
5. 罰款自 75,000,000 越盾至 90,000,000 越盾當有以下各行為之一：
 - a) 不報告或不配合越南駐外國代表機構以管理、保護勞工在外國工作期間之合法、正當權與利益；
 - b) 不執行權責機關之要求或不與勞工培訓、提升職業程度、技能國家之有關機關、組織配合以解決勞工出國就業之相關糾紛；
 - c) 不解決對於以下各場合之一所衍生之問題：死亡、意外、被侵犯生命、被侵犯健康、被侵犯名譽、人品；被侵犯財產、天災、疫病、戰爭、政治不安、經濟衰退、緊急狀態、其他不可抗力理由。
6. 罰款自 150,000,000 越盾至 180,000,000 越盾對於以下各行為之一：
 - a) 利用送越南勞工出國培訓、提升職業程度、技能活動以組織非法出境或剝削或強迫勞動但未至追究刑事責任額度；
 - b) 送越南勞工出國培訓、提升職業程度、技能而不登記接受勞工實習合同或有登記但未獲政府權責機關之核准；

c) 強迫、拉攏、引誘或欺騙越南勞工非法留在外國但未至追究刑事責任額度；

7. 克服後果辦法

迫送越南勞工出國培訓、提升職業程度、技能之越南企業更新有關勞工之信息於有關越南勞工依合同出國就業之數據庫系統當有本條第 2 款規定之違反行為；

第 46 條、越南勞工出國就業及其他若干相關對象之違反

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) 強迫、拉攏、引誘或欺騙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

在勞動、社會保險、越南勞工依合同出國就業領域行政違反之處分權責；行政違反之處分手續；行政違反各處分形式之實施、各克服後果辦法

第 1 項

行政違反之處分權責及制立行政違反記錄

第 47 條、制立行政違反記錄之權責



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
熱線: +84 933 341 688 微信: everwinservice LINE: everwin888

對於各行政違反行為制立行政違反記錄之權責獲規定於本議定包括：

1. 按照獲交付職能、任務、權限有權責處分行政違反者規定於本議定第 48、49、50、51、52、53、54、55、56 及 57 條。
2. 按照由權責機關、權責人頒行之法規文件或行政文件正執行公務、有關勞動、社會保險、依合同出國就業之越南勞工之清查、檢查任務之公務員、職工、屬人民軍隊、人民公安力量者。

第 48 條、人委會主席之處分權責

1. 社級人委會主席有權罰警告或罰款至 5,000,000 越盾對於在勞動、社會保險、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二章、第三章及第四章。

2. 縣級人委會主席有權：

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. 省級人委會主席有權：

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。

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 條、 境外勞工管理局局長之處分權責

境外勞工管理局局長有權：

1. 罰款至 100,000,000 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。

2. 適用本議定第四章規定之補充處分形式。

3. 適用本議定第四章規定之克服後果辦法。

第 51 條、 勞動安全局局長之處分權責

勞動安全局局長有權：

1. 罰款至 75,000,000 越盾對於本議定第 18、20、21、22、23、24、25、26、27 條、第 39 條 7 款 b 點、第 39 條 8 款規定之違反行為；

2. 適用本議定第 25、26、27 條及第 39 條 9 款規定之補充處分形式。

3. 適用本議定第 22、23、25、26、27 條、第 39 條 10 款規定之克服後果辦法。

第 52 條、 社會保險機關之處分權責

1. 省級社會保險經理有權：



a) 罰款至 37,500,000 越盾對於本議定第 39 條 1、3、4、5、6、7 款、第 40 條 1 款 a 點規定有關繳納社會保險、失業保險之違反行為；

b) 適用本議定第 39 條 10 款、第 40 條 3 款規定之克服後果辦法。

2. 越南社會保險總經理有權：

a) 罰款至 75,000,000 越盾對於本議定第 39 條 1、3、4、5、6、7 款、第 40 條 1 款 a 點規定有關繳納社會保險、失業保險之違反行為；

b) 適用本議定第 39 條 10 款、第 40 條 3 款規定之克服後果辦法。

3. 社會保險總經理成立之專業清查團團長有權：

a) 罰款至 52,500,000 越盾對於本議定第 39 條 1、3、4、5、6、7 款、第 40 條 3 款 a 點規定有關社會保險、失業保險之違反行為；

b) 適用本議定第 39 條 10 款、第 40 條 3 款規定之克服後果辦法。

第 53 條、人民公安之權責

1. 社級公安長、派出所所長、口岸、出口加工區公安站站長、國際航空港口岸公安長、機動警察營營長、船隊隊長有權罰款至 2,500,000 越盾對於本議定第 8 條 1 款 d 點及第 34 條 2 款規定之違反行為；

2. 縣級公安長、直轄社會秩序行政管理警察局之業務課課長、直轄出入境管理局之業務課課長、省級公安課長，包括：社會秩序行政管理警察課課長、社會秩序罪犯調查課課長、貪污、經濟、走私罪犯調查警察課課長、出入境管理課課長有權罰款至 15,000,000 越盾對於本議定第 8 條 1 款 d 點及第 34 條 2 款規定之違反行為。

3. 省級公安局局長有權：

a) 罰款至 37,500,000 越盾對於本議定第 8 條 1 款 d 點、第 11 條 3 款、第 19 條 3 款 a 點、第 21 條 3 款 d 點、第 31 條、第 32 條 3 款、第 34 條 2 款、第 35 條 3 款規定之違反行為；

b) 適用本議定第 32 條 5 款規定之補充處分形式。

c) 適用本議定第 19 條 4 款 c 點規定之克服後果辦法。

4. 社會秩序行政管理警察局局長、社會秩序罪犯調查警察局局長、出入境管理局局長有權：

a) 罰款至 75,000,000 越盾對於本議定第 7 條 5 款 b、c、d、d 點、第 6 款；第 8 條 1 款 d 點、第 3 款；第 11 條 3 款、第 4 款 a 點；第 13 條 6 款 e、g 點及第 7 款；第 14 條 2 款 a 點；第 19 條 3 款 a 點；第 21 條 3 款 d 點；第 29 條 3 款 c 點；第 30 條 4 款；第 31 條；第 34 條 2 款；第 35 條 3 款規定之違反行為；規定於第 25 條 3 款 d 點及 4 款之偽造申辦核發足



- 够條件勞動安全、衛生培訓活動證書檔案中之文件、資料行為；假冒足够條件勞動安全、衛生培訓活動證書之行為；規定於第 26 條 1 款 d 點、5 款及 6 款之偽造申辦核發足够條件檢定活動證書檔案中之文件、資料，假冒足够條件檢定活動證書，假冒檢定員證書之行為；
- b) 罰款至 100,000,000 越盾對於本議定第 42 條 9 款 a、b、c、e、g、h 點；第 43 條 8 款 a、b、c 點；第 44 條 7 款 a、b、c 點；第 45 條 6 款 a、c 點；第 46 條 2 款規定之違反行為；規定於本議定第 42 條 9 款 d 點在送越南勞工出國就業活動侵犯勞工之名譽、人品之行為；
- c) 適用本議定第 7 條 7 款、第 43 條 9 款、第 44 條 8 款、第 46 條 4 款規定之補充處分形式；
- d) 適用本議定第 7 條 8 款 b 點、第 14 條 3 款 c 點、第 19 條 4 款 c 點、第 42 條 14 款 g 點、第 46 條 5 款規定之克服後果辦法。
5. 出入境管理局局長有權處分對於本議定第 32 條 3 款規定之違反行為，並適用第 32 條 5 款規定之補充處分形式。

第 54 條、海警之權責

1. 正執行公務之海警有權：
- a) 罰警告；
- b) 罰款至 1,500,000 越盾對於本議定第二章規定之違反行為；
2. 海警業務組組長有權：
- a) 罰警告；
- b) 罰款至 3,750,000 越盾對於本議定第二章規定之違反行為；
3. 海警業務隊隊長、海警站站長有權：
- a) 罰警告；
- b) 罰款至 7,500,000 越盾對於本議定第二章規定之違反行為；
- c) 適用行政違反處分法第 28 條 1 款 a 點規定之克服後果辦法。
4. 海警海隊隊長有權：
- a) 罰警告；
- b) 罰款至 15,000,000 越盾對於本議定第二章規定之違反行為，第 32 條 3 款規定之違反行為除外；
- c) 適用本議定第二章規定之克服後果辦法。

5. 直轄越南海警司令部之海警海團團長、偵察團團長、預防毒品犯罪特別工作團團長有權：

- a) 罰警告；
- b) 罰款至 22,500,000 越盾對於本議定第二章規定之違反行為，第 32 條 3 款規定之違反行為除外；
- c) 適用本議定第二章規定之克服後果辦法。

6. 直轄越南海警司令部之地區海警、業務及法律局局長有權：

- a) 罰警告；
- b) 罰款至 37,500,000 越盾對於本議定第二章規定之違反行為，第 32 條 3 款規定之違反行為除外；
- c) 適用本議定第二章規定之補充處分形式，第 32 條 5 款規定之補充處分形式除外；
- d) 適用本議定第二章規定之克服後果辦法。

7. 越南海警司令有權：

- a) 罰警告；
- b) 罰款至 75,000,000 越盾對於本議定第二章規定之違反行為，第 32 條 3 款規定之違反行為除外；
- c) 適用本議定第二章規定之補充處分形式，本議定第 32 條 5 款規定之補充處分形式除外；
- d) 適用本議定第二章規定之克服後果辦法。

第 55 條、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之處分權限

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：

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. 在勞動、社會保險、越南勞工依合同出國就業領域之行政違反處分手續依行政違反處分法、行政違反處分法各引導文件、本條 2 款及本議定第 59 條之規定執行。
2. 當發現假冒執照、證書、證件；假冒本議定第 7 條 5、6 款 d、d；第 13 條 6、7 款 e、g 點；第 25 條 2 款 d 點、3 款 d 點、4 款；第 26 條 1 款 d 點、5 款、6 款；第 42 條 9 款 h 點；第 46 條 2 款 c 點所規定機關、組織之文件、資料之行為，正受理事件之權責人必須立即轉交違反案件檔案予訴訟機關進行刑事訴訟以依行政違反處分法第 62 條之規定追究刑事責任。若進行刑事訴訟機關不追究刑事責任，就依行政違反處分法第 62 條 3 款之規定轉交違反案件檔案至有處分行政違反之權責人以依本議定之規定處分。

第 59 條、對於勞動者當有違反本議定第 46 條 1 款所規定行為之處分手續

1. 人委會主席、部總督察、外國勞工管理局局長、外交代表機關、領事機關、駐國外獲授權執行越南領事職能其他機關之首長（以下統稱為有權責處分人）；正在國外公幹、執行有關越南勞工依合同出國就業清查、檢查任務之公務員、職工，依法律文件規定或行政文件或由機關、有頒行權責人制立違反記錄對於終止勞動合同或職業培訓合同後擅自非法留在國外之行為，而不是被任何形式之恐嚇、脅迫及非屬追究刑事責任場合當有以下各依據之一：

- a) 在執行公務時直接發現之違規行為；
- b) 收到所在國權責機構、組織關於勞工違規行為之書面通知；
- c) 收到海外雇主關於勞工違規之書面通知。書面通知內容必須在制立記錄前獲審查、核實其準確性。

2. 行政違反記錄之制立事宜按照行政違反處分法及政府規定執行行政違反處分法若干條細則及執行辦法。
3. 制立行政違反記錄後必須交予違反者及立即轉交予勞工現居住地權責人以依規定審查決定處分行政違反。
4. 行政違反處分之決定事宜按照行政違反處分法第 66、67 及 68 條之規定執行。

第 3 項

行政違反各處分形式、克服後果各辦法之施行

第 60 條、行政違反各處分形式之施行

1. 在勞動、社會保險、越南勞工依合同出國就業領域各行政違反處分形式之執行事宜，按照行政違反處分法、行政違反處分法之各引導文件及本條第 2、3、4 款執行。
2. 行政違反處分決定人寄 01 份處分決定至：
 - a) 對於違反本議定第 7 條 5 款規定違反行為，簽發就業服務執照之政府權責機關；
 - b) 對於違反本議定第 13 條 6 款 a、b、d、đ、e、g、h 點規定違反行為之勞工外包執照簽發人；
 - c) 對於違反本議定第 25 條 2 款 c、d 點；第 3 款 c、d 點規定之違反行為，簽發足夠勞動安全、衛生培訓條件執照之政府權責機關；
 - d) 對於本議定第 26 條 1 款 d、đ 點及第 6 款規定之違反行為，簽發勞動安全技術檢定活動執照之政府權責機關；
 - d) 對於本議定第 42 條 5 款 a、b 點；第 6 款；第 9 款 a、b、đ、e、g、h 點；第 10 款 a、b、c 點規定違反行為之勞動 - 榮軍暨社會部部長。
3. 對於在國外被罰款之勞工可以到越南駐外國外交代表機構、領事機構繳罰款。
4. 罰款以越盾收取。若以外幣收款則按處分時商業銀行之匯率申算越盾。

第 61 條、克服後果各辦法之施行

本議定所規定克服後果各辦法之施行事宜獲按照行政違反處分法及各引導文件之規定適用。

第六章

施行條款

第 62 條、施行效力



23 Ni Sư 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
熱 線: +84 933 341 688 微 信: everwinservice LINE: everwin888

1. 本議定從 2022 年 01 月 17 日起生效。

2. 政府 2020 年 3 月 01 日第 28/2020/NĐ-CP 號議定在勞動、社會保險、越南勞工依合同出國就業領域關於行政違反處分之規定從本議定生效日起失效。

第 63 條、轉接條款

對於在勞動、社會保險、越南勞工依合同出國就業領域之行政違反行為而在本議定生效日前被發現、正獲審查、處理中及未被處分決定則適用本議定之各處分規定若本議定無規定法律責任或對違規之個人、組織規定較輕之法律責任。

第 64 條、引導及施行責任

1. 勞動 - 榮軍暨社會部部長有責任引導、檢查本議定之施行事宜。

2. 各部部長、部級機關首長、直轄政府機關首長、直轄中央各省、市人委會主席負責執行本議定。

收件：

- 黨中央書記處；
- 政府總理、各副總理；
- 各部、部級機關、直轄政府機關；
- 直轄中央各省、市人民議會、人委會；
- 黨中央及各處辦公室；
- 總書記辦公室；
- 國家主席辦公室；
- 民族委員會及國會各委員會；
- 國會辦公室；
- 最高人民法院；
- 最高人民檢察院；
- 國家審計；
- 國家財政監察委員會；
- 社會政策銀行；
- 越南發展銀行；
- 越南祖國陣綫中央委員會；
- 各團體之中央機關；
- 政府辦公室：主任部長、各副主任、總理助理；
- 電子通訊網總經理
- 各處、局、直屬單位，公報；
- 留檔：文書、科教文社（2 份）。

代表政府
代政府總理簽
副總理
(已簽名蓋章)

武德儋

~ 恒利翻譯，謹供參考 ~

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