

PHẦN VĂN BẢN QUY PHẠM PHÁP LUẬT

CHÍNH PHỦ

CHÍNH PHỦ

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

Số: 95/2013/NĐ-CP

Hà Nội, ngày 22 tháng 8 năm 2013

NGHỊ ĐỊNH

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

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

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

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

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

Căn cứ Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng ngày 29 tháng 11 năm 2006;

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, đưa 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, thẩm quyền xử phạt, thủ tục xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa 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.
2. Người lao động.
3. Các cá nhân, tổ chức có hành vi vi phạm hành chính theo quy định tại Nghị định này.

Điều 3. Quy định về phạt tiền đối với 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

1. Mức phạt tiền quy định đối với các hành vi vi phạm quy định tại Chương II, Chương III và Chương IV của Nghị định này là mức phạt đối với cá nhân, trừ trường hợp quy định tại Khoản 1 và Khoản 2 Điều 4, Khoản 2, Khoản 4 và Khoản 6 Điều 9, Khoản 6 và Khoản 7 Điều 17 và các điều từ Điều 29 đến Điều 34 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 VI của Nghị định này là thẩm quyền xử phạt đối với cá nhân. Trong trường hợp phạt tiền, thẩm quyền xử phạt đối với tổ chức bằng 02 lần thẩm quyền xử phạt đối với cá nhân.

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 4. Vi phạm quy định về dịch vụ việc làm

1. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng khi vi phạm với mỗi người lao động đối với tổ chức dịch vụ việc làm có hành vi thu phí dịch vụ việc làm vượt quá mức quy định theo một trong các mức sau đây:

a) Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với hành vi thông tin sai sự thật hoặc gây nhầm lẫn về vị trí việc làm;

b) Phạt tiền từ 45.000.000 đồng đến 60.000.000 đồng đối với hành vi hoạt động dịch vụ việc làm mà 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.

2. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Buộc trả lại cho người lao động khoản phí dịch vụ việc làm đã thu của người lao động cao hơn mức quy định đối với hành vi vi phạm quy định tại Khoản 1 Điều này;

b) Buộc nộp lại phí dịch vụ việc làm đã thu của người lao động vào ngân sách nhà nước đối với vi phạm quy định tại Khoản 3 Điều này.

Điều 5. Vi phạm quy định về giao kết hợp đồng lao động

1. Phạt tiền người sử dụng lao động khi có một trong các hành vi: Không giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản đối với công việc cố định có thời hạn trên 3 tháng; không giao kết đúng loại hợp đồng lao động với người lao động theo quy định tại Điều 22 của Bộ luật lao động theo một trong các mức sau đây:

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

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

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

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

đ) Từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng 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, chứng chỉ của người 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.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Buộc 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;

b) Buộc 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 lãi suất tối đa áp dụng đối với tiền gửi không kỳ hạn do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm xử phạt đối với hành vi vi phạm quy định tại Điểm b Khoản 2 Điều này.

Điều 6. Vi phạm quy định về thử việc

1. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động yêu cầu thử việc đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động theo mùa vụ.

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;

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.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả: Buộc trả đủ 100% tiền lương cho người lao động trong thời gian thử việc đối với hành vi vi phạm quy định tại Khoản 1, Điểm b và Điểm c Khoản 2 Điều này.

Điều 7. Vi phạm quy định về thực hiện hợp đồng lao động

1. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động không thông báo bằng văn bản cho người lao động biết trước ít nhất 15 ngày, trước ngày hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn.

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 31 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, trừ trường hợp người sử dụng lao động và người lao động có thỏa thuận khác.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả: 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.

Điều 8. Vi phạm quy định về sửa đổi, bổ sung, chấm dứt hợp đồng lao động

1. Phạt tiền người sử dụng lao động có một trong các hành vi: Không trả hoặc trả không đủ tiền trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm cho người lao động theo thời hạn quy định tại Khoản 2 Điều 47 của Bộ luật lao động; không hoàn thành thủ tục xác nhận và trả lại những giấy tờ khác đã giữ của người lao động sau khi chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Khoản 3 Điều 47 của Bộ luật lao động theo một trong các mức sau đây:

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

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

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

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

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

2. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Buộc trả đủ tiền trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm cho người lao động cộng với khoản tiền tính theo lãi suất tối đa áp dụng đối với tiền gửi không kỳ hạn

do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm xử phạt của số tiền trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm đối với hành vi không trả hoặc trả không đầy đủ tiền trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm cho người lao động quy định tại Khoản 1 Điều này;

b) Buộc hoàn thành thủ tục xác nhận và trả lại những giấy tờ khác đã giữ cho người lao động đối với hành vi không hoàn thành thủ tục xác nhận và trả lại những giấy tờ khác đã giữ của người lao động sau khi chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Khoản 1 Điều này.

Điều 9. Vi phạm quy định về cho thuê lại lao động

1. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với bên thuê lại lao động có một trong các hành vi sau đây:

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

b) Phân biệt đối xử về điều kiện làm việc đối với người lao động thuê lại so với người lao động của doanh nghiệp.

2. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với doanh nghiệp hoạt động 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, phí cho thuê lại lao động hoặc không báo cáo cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh;

b) Không thông báo hoặc thông báo sai sự thật cho người lao động biết nội dung của hợp đồng cho thuê lại lao động.

3. Phạt tiền bên thuê lại lao động khi có một trong các hành vi: Chuyển người lao động đã thuê lại cho người sử dụng lao động khác; thu phí đối với người lao động thuê lại; sử dụng người lao động thuê lại làm công việc không thuộc Danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động; sử dụng người lao động thuê lại vượt quá thời hạn cho thuê lại lao động theo một trong các mức sau đây:

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

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

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

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