

**CHÍNH PHỦ**  
**Số: 47/2010/NĐ-CP**

**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  
**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**  
***Hà Nội, ngày 6 tháng 5 năm 2010***

**NGHỊ ĐỊNH**

**Quy định xử phạt hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động**

**CHÍNH PHỦ**

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

Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 23 tháng 6 năm 1994; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động ngày 02 tháng 4 năm 2002; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động ngày 29 tháng 11 năm 2006; Luật sửa đổi, bổ sung Điều 73 của Bộ luật Lao động ngày 02 tháng 4 năm 2007;

Căn cứ Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính ngày 02 tháng 7 năm 2002; Pháp lệnh sửa đổi, bổ sung một số điều của Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính ngày 02 tháng 4 năm 2008 (sau đây gọi chung là Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính);

Xét đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội,

**NGHỊ ĐỊNH:**

**Chương I**

**NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG**

**Điều 1. Phạm vi điều chỉnh**

- Nghị định này quy định các hành vi vi phạm hành chính, hình thức xử phạt, mức phạt, các biện pháp khắc phục hậu quả, thẩm quyền, thủ tục xử phạt vi phạm hành chính đối với hành vi vi phạm pháp luật lao động.
- Pháp luật lao động được quy định tại Nghị định này bao gồm những quy định trong Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn chi tiết thi hành Bộ luật Lao động.
- Nghị định này không áp dụng đối với các hành vi vi phạm pháp luật lao động thuộc các lĩnh vực dạy nghề, học nghề; đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; bảo hiểm xã hội.

**Điều 2. Đối tượng áp dụng**

- Cá nhân, tổ chức có hành vi vi phạm pháp luật lao động quy định tại Nghị định này.  
Cá nhân, tổ chức nước ngoài vi phạm hành chính pháp luật lao động trong phạm vi lãnh thổ, vùng đặc quyền kinh tế và thềm lục địa của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam cũng bị xử phạt hành chính theo quy định của Nghị định này, trừ trường hợp Điều ước quốc tế mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên có quy định khác.
- Cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan, đơn vị hành chính, sự nghiệp, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội không thuộc đối tượng áp dụng của Nghị định này.

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

- Nguyên tắc xử phạt vi phạm hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động được áp dụng theo quy định tại Điều 3 của Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính.
- Việc xử phạt vi phạm hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động do người có thẩm quyền được quy định tại các Điều 22, 23 và 24 Nghị định này thực hiện.
- Các tình tiết giảm nhẹ, tăng nặng đối với hành vi vi phạm pháp luật lao động được xem xét theo quy định tại Điều 8 và Điều 9 của Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính.
- Việc xử phạt vi phạm hành chính đối với người chưa thành niên có hành vi vi phạm pháp luật lao động thực hiện theo quy định tại khoản 1 Điều 7 của Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính.
- Việc xử lý vi phạm hành chính đối với người có thẩm quyền xử lý vi phạm hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động phải tuân theo quy định tại Điều 121 của Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính.

**Điều 4. Các hình thức xử phạt**

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

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

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

a) Tước quyền sử dụng giấy phép hành nghề;

b) Tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính.

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

a) Buộc thực hiện đúng các quy định của pháp luật về: lập quỹ dự phòng về trợ cấp mất việc làm; thực hiện theo phương án sử dụng lao động; giao kết hợp đồng lao động; đăng ký thỏa ước lao động tập thể; tiền lương tối thiểu; các nguyên tắc về xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế thưởng; về nội quy lao động; về các chế độ đối với lao động đặc thù, về lao động là người nước ngoài, bảo đảm điều kiện hoạt động của công đoàn, những biện pháp về quản lý lao động; bảo đảm các chế độ bảo hộ lao động cho người lao động; bảo đảm về an toàn lao động và vệ sinh lao động;

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

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

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

đ) Các biện pháp khác được quy định tại Chương II Nghị định này.

4. Người nước ngoài vi phạm hành chính pháp luật lao động còn có thể bị xử phạt trục xuất. Trục xuất được áp dụng là hình thức xử phạt chính hoặc hình thức xử phạt bổ sung trong từng trường hợp cụ thể.

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

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

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

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

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

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

### **Chương II**

## **HÀNH VI VI PHẠM HÀNH CHÍNH VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG, HÌNH THỨC VÀ MỨC XỬ PHẠT**

### **MỤC I. VI PHẠM NHỮNG QUY ĐỊNH VỀ VIỆC LÀM, QUAN HỆ LAO ĐỘNG**

#### **Điều 7. Vi phạm quy định về việc làm**

1. Phạt tiền từ 300.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau đây:

a) Không công bố danh sách người lao động bị thôi việc theo các quy định của pháp luật lao động;

b) Không trao đổi với Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở hoặc Ban Chấp hành công đoàn lâm thời khi cho người lao động thôi việc;

c) Không thông báo với cơ quan lao động cấp tỉnh trước khi cho người lao động thôi việc;

d) Không thông báo trên các phương tiện thông tin đại chúng và niêm yết tại trụ sở về nhu cầu tuyển dụng lao động ít nhất bảy ngày trước khi nhận hồ sơ đăng ký dự tuyển của người lao động.

2. Phạt tiền tổ chức, cá nhân có một trong những hành vi sau: không trả hoặc trả không đầy đủ tiền trợ cấp mất việc làm cho người lao động; thu phí giới thiệu việc làm đối với người lao động cao hơn mức quy định; thu phí giới thiệu việc làm không có biên lai, theo một trong các mức sau đây:

- a) Từ 200.000 đồng đến 1.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 01 người đến 10 người lao động;
- b) Từ 1.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 11 người đến 50 người lao động;
- c) Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 51 người đến 100 người lao động;
- d) Từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 101 người đến dưới 500 người lao động;
- đ) Từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 500 người lao động trở lên;

3. Phạt tiền 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với một trong những hành vi sau đây:

- a) Doanh nghiệp không lập quỹ dự phòng về trợ cấp mất việc làm;
- b) Người có hành vi dụ dỗ, hứa hẹn và quảng cáo gian dối để lừa gạt người lao động hoặc lợi dụng dịch vụ việc làm để thực hiện những hành vi trái pháp luật.

4. Hình thức xử phạt bổ sung:

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

5. Biện pháp khắc phục hậu quả:

- a) Buộc hoàn trả lại cho người lao động khoản phí môi giới việc làm đã thu của người lao động cao hơn mức quy định đối với hành vi vi phạm quy định tại khoản 2 Điều này.
- b) Buộc lập quỹ dự phòng về trợ cấp mất việc làm đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm a khoản 3 Điều này.

## **Điều 8. Vi phạm những quy định về hợp đồng lao động**

1. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 500.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau:

- a) Không giao Bản hợp đồng lao động cho người lao động sau khi ký;
- b) Không giao kết hợp đồng với người lao động được thuê mướn để giúp việc trong gia đình;
- c) Không giao kết hợp đồng bằng văn bản với người lao động được thuê mướn để trông coi tài sản.

2. Phạt tiền người sử dụng lao động có một trong những hành vi vi phạm sau: không ký kết hợp đồng lao động đối với những trường hợp người sử dụng lao động phải ký kết hợp đồng lao động với người lao động; giao kết hợp đồng lao động không đúng loại; hợp đồng lao động không có chữ ký của một trong hai bên, theo một trong các mức sau đây:

- a) Từ 200.000 đồng đến 1.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 01 người đến 10 người lao động;
- b) Từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 11 người đến 50 người lao động;
- c) Từ 3.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 51 người đến 100 người lao động;
- d) Từ 5.000.000 đồng đến 7.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 101 người đến dưới 500 người lao động;
- đ) Từ 7.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 500 người lao động trở lên.

3. Phạt tiền người sử dụng lao động có một trong những hành vi vi phạm sau: áp dụng thời gian thử việc với người lao động quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên; áp dụng thời gian thử việc với người lao động quá 30 ngày đối với chức danh nghề cần trình độ trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ; áp dụng thời gian thử việc với người lao động quá 06 ngày đối với công việc không có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên hoặc chức danh nghề cần trình độ trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ; vi phạm những quy định về thời gian tạm thời chuyển lao động sang làm việc khác; trả lương cho người lao động trong thời gian tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác không theo mức lương của công việc mới hoặc theo mức lương của công việc mới nhưng thấp hơn 70% mức tiền lương cũ hoặc thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định; trả lương cho người lao động trong thời gian 30 ngày làm việc khi tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác thấp hơn mức tiền lương của công việc trước đó; bố trí người lao động làm các công việc khác so với thỏa thuận đã ký kết tại hợp đồng lao động mà không được sự đồng ý của họ; không trả hoặc trả không đầy đủ tiền trợ cấp thôi việc cộng với phụ cấp lương cho người lao động làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên khi chấm dứt hợp đồng lao động theo một trong các mức sau đây:

- a) Từ 300.000 đồng đến 2.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 01 người đến 10 người lao động;
- b) Từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 11 người đến 50 người lao động;
- c) Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 51 người đến 100 người lao động;

d) Từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 101 người đến dưới 500 người lao động.

đ) Từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 500 người lao động trở lên.

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

a) Bắt người lao động đặt cọc tiền không tuân theo những quy định của pháp luật;

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

c) Người sử dụng lao động kế tiếp không xây dựng phương án sử dụng lao động theo quy định trong trường hợp không sử dụng hết số lao động hiện có của doanh nghiệp đã bị sáp nhập, hợp nhất, chia, tách.

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

a) Giao Bản hợp đồng lao động cho người lao động theo đúng quy định của pháp luật đối với vi phạm quy định tại khoản 1 Điều này;

b) Tiến hành giao kết đúng loại hợp đồng theo quy định của pháp luật; trường hợp không có chữ ký của một trong hai bên thì phải bổ sung chữ ký cho phù hợp đối với vi phạm quy định tại khoản 2 Điều này;

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

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

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

#### **Điều 9. Vi phạm những quy định về thỏa ước lao động tập thể**

1. Phạt tiền từ 500.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động không gửi hoặc gửi chậm quá 10 ngày kể từ thời điểm Thỏa ước tập thể đã được ký kết cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh nơi doanh nghiệp đặt trụ sở chính.

2. Phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động hoặc Chủ tịch Công đoàn cơ sở có một trong những hành vi sau đây:

a) Từ chối thương lượng để ký kết hoặc sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động 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.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả:

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

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

#### **Điều 10. Vi phạm những quy định về tiền lương, tiền thưởng**

1. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 300.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau đây:

a) Không thực hiện các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động theo quy định của pháp luật;

b) Khấu trừ tiền lương của người lao động mà không thảo luận với Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở, Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời (nếu có).

2. Phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau đây:

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

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

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

3. Phạt tiền người sử dụng lao động khi có một trong những hành vi vi phạm: khấu trừ tiền lương của người lao động nhưng không cho người lao động biết lý do hoặc khấu trừ quá 30% tiền lương hàng tháng của người lao động hoặc không thảo luận với Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở trước khi khấu trừ tiền lương của người lao động; không trả đủ tiền lương cho người lao động trong những trường hợp phải ngừng việc do lỗi của người sử

dụng lao động; trả lương cho người lao động thấp hơn mức lương tối thiểu trong trường hợp ngừng việc không do lỗi của người lao động và ngừng việc do sự cố điện, nước hoặc nguyên nhân bất khả kháng; không trả hoặc trả không đầy đủ tiền lương và phụ cấp lương cho người lao động trong thời gian bị tạm đình chỉ công việc, theo một trong các mức như sau:

- a) Từ 300.000 đồng đến 2.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 01 người đến 10 người lao động;
- b) Từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 11 người đến 50 người lao động;
- c) Từ 5.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 51 người đến 100 người lao động;
- d) Từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 101 người đến dưới 500 người lao động;
- đ) Từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 500 người lao động trở lên.

4. Phạt tiền người sử dụng lao động có một trong những hành vi vi phạm: trả lương cho người lao động thấp hơn mức lương tối thiểu hoặc trả bằng mức lương tối thiểu đối với lao động chuyên môn kỹ thuật đã qua đào tạo hoặc trả không theo năng suất, chất lượng, hiệu quả công việc của người lao động; áp dụng xử phạt bằng hình thức cúp lương đối với người lao động, theo một trong các mức như sau:

- a) Từ 300.000 đồng đến 3.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 01 người đến 10 người lao động;
- b) Từ 3.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 11 người đến 50 người lao động;
- c) Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 51 người đến 100 người lao động;
- d) Từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 101 người đến dưới 500 người lao động.
- đ) Từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 500 người lao động trở lên.

5. Phạt tiền người sử dụng lao động từ 2.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với một trong những hành vi vi phạm sau đây: không xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương và quy chế thưởng trong doanh nghiệp.

6. Biện pháp khắc phục hậu quả:

- a) Tiến hành đăng ký thang lương, bảng lương với cơ quan quản lý nhà nước về lao động trong thời hạn 20 ngày, kể từ ngày nhận được quyết định xử phạt; phải công bố công khai thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế thưởng trong doanh nghiệp đối với vi phạm tại điểm c khoản 2 Điều này;
- b) Tiến hành xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế thưởng trong doanh nghiệp theo các quy định của pháp luật đối với vi phạm khoản 5 Điều này.
- c) Tiến hành trả lương và các chế độ khác cho người lao động theo các quy định của pháp luật đối với vi phạm tại các khoản 2, 3 và 4 Điều này.

#### **Điều 11. Vi phạm những quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi**

1. Phạt tiền người sử dụng lao động có một trong những hành vi vi phạm: buộc người lao động làm việc quá 8 giờ trong một ngày hoặc 48 giờ trong một tuần hoặc buộc làm việc quá 7 giờ trong một ngày hoặc 42 giờ trong một tuần đối với người lao động chưa thành niên, lao động là người tàn tật; không giảm thời gian làm việc cho người lao động làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; sử dụng lao động nữ có thai từ tháng thứ 7 hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi làm thêm giờ, làm việc ban đêm và đi công tác xa; không chuyển làm việc nhẹ hơn hoặc không giảm bớt 1 giờ làm việc hàng ngày đối với người lao động nữ làm công việc nặng nhọc có thai đến tháng thứ 7; không rút ngắn thời giờ làm việc hàng ngày hoặc không áp dụng chế độ làm việc không trọn ngày, không trọn tuần trong năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu của người lao động cao tuổi; không bố trí để người lao động nghỉ nửa giờ được tính vào giờ làm việc đối với người lao động làm việc 8 giờ liên tục; không bố trí để người lao động làm ca đêm nghỉ giữa ca ít nhất 45 phút được tính vào giờ làm việc; không bố trí để người lao động làm việc theo ca được nghỉ ít nhất 12 giờ trước khi chuyển sang ca khác; không bố trí để người lao động nghỉ ít nhất 1 ngày (24 giờ liên tục) cho mỗi tuần làm việc hoặc bình quân 1 tháng ít nhất là 4 ngày đối với trường hợp đặc biệt do chu kỳ lao động không thể nghỉ hàng tuần; không bố trí để người lao động nghỉ làm việc vào những ngày lễ tết theo quy định; không bố trí để người lao động có 12 tháng làm việc tại một doanh nghiệp hoặc với một người sử dụng lao động nghỉ hàng năm hoặc nghỉ vì việc riêng theo quy định, theo một trong các mức như sau:

- a) Từ 300.000 đồng đến 3.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 01 người đến 10 người lao động;
- b) Từ 3.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 11 người đến 50 người lao động;
- c) Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 51 người đến 100 người lao động;
- d) Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 101 người đến dưới 500 người lao động;
- đ) Từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 500 người lao động trở lên.

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

- a) Từ 5.000.000 đồng đến 7.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 01 người đến 50 người lao động;