

CHÍNH PHỦ
Số: 113/2004/NĐ-CP

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Hà Nội, ngày 16 tháng 4 năm 2004

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;

Căn cứ Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính ngày 02 tháng 7 năm 2002;
Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội,

NGHỊ ĐỊNH:

Chương I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Đối tượng và phạm vi áp dụng

- Nghị định này quy định việc xử phạt hành chính đối với tổ chức, cá nhân Việt Nam có hành vi vi phạm pháp luật lao động mà không phải là tội phạm và theo quy định của pháp luật phải bị xử phạt vi phạm hành chính, xảy ra trong phạm vi lãnh thổ, vùng đặc quyền kinh tế, thềm lục địa của Việt Nam.
- 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 ký kết hoặc tham gia có quy định khác.
- Pháp luật lao động được quy định tại Nghị định này bao gồm những quy định trong Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung và các văn bản hướng dẫn chi tiết thi hành Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung.

Điều 2. Nguyên tắc xử phạt vi phạm pháp luật lao động

- 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 Điều 26, 27 và Điều 28 của Nghị định này thực hiện.
- Cá nhân, tổ chức bị xử phạt vi phạm hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động khi có hành vi vi phạm quy định tại Chương II của Nghị định này.
- Việc xử phạt vi phạm hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động phải được tiến hành nhanh chóng, công minh, triệt để. Khi phát hiện vi phạm phải có quyết định đình chỉ ngay việc vi phạm; mọi hậu quả do hành vi vi phạm hành chính gây ra phải được khắc phục theo quy định của pháp luật.
- Một hành vi vi phạm hành chính chỉ bị xử phạt một lần. Một người thực hiện nhiều hành vi vi phạm thì bị xử phạt về từng hành vi vi phạm. Nhiều người cùng thực hiện một hành vi vi phạm thì mỗi người vi phạm đều bị xử phạt.
- Việc xử lý vi phạm hành chính phải căn cứ vào tính chất, mức độ vi phạm, nhân thân người vi phạm và những tình tiết giảm nhẹ, tình tiết tăng nặng được quy định tại Điều 3 và Điều 4 Nghị định này để quyết định hình thức và biện pháp xử lý phù hợp.
- Không xử phạt vi phạm hành chính trong trường hợp thuộc tình thế cấp thiết, phòng vệ chính đáng, sự kiện bất ngờ hoặc người vi phạm hành chính trong khi đang mắc bệnh tâm thần hoặc các bệnh khác làm mất khả năng nhận thức hoặc khả năng điều khiển hành vi của mình.

Điều 3. Các tình tiết giảm nhẹ

- Người vi phạm đã ngăn chặn, làm giảm bớt tác hại của vi phạm hoặc tự nguyện khắc phục hậu quả, bồi thường thiệt hại.
- Người vi phạm hành chính đã tự nguyện khai báo, thành thật hối lỗi.
- Người vi phạm là phụ nữ có thai, người chưa thành niên, người cao tuổi, người đang có bệnh hoặc tàn tật làm hạn chế khả năng nhận thức hoặc khả năng điều khiển hành vi của mình.
- Vi phạm do hoàn cảnh đặc biệt khó khăn mà không tự mình gây ra hoàn cảnh khó khăn đó.
- Vi phạm do trình độ lạc hậu.

Điều 4. Các tình tiết tăng nặng

1. Vi phạm có tổ chức.
2. Vi phạm nhiều lần hoặc tái phạm trong cùng một lĩnh vực.
3. Xúi giục, lôi kéo người chưa thành niên vi phạm, ép buộc người bị phụ thuộc vào mình về vật chất, tinh thần vi phạm.
4. Vi phạm trong tình trạng say do dùng rượu, bia hoặc các chất kích thích khác.
5. Lợi dụng chức vụ, quyền hạn để vi phạm.
6. Lợi dụng hoàn cảnh chiến tranh, hoàn cảnh thiên tai hoặc những khó khăn đặc biệt khác của xã hội để vi phạm.
7. Vi phạm trong thời gian đang chấp hành hình phạt của bản án hình sự hoặc đang chấp hành quyết định xử lý vi phạm hành chính.
8. Tiếp tục thực hiện hành vi vi phạm hành chính mặc dù người có thẩm quyền đã yêu cầu chấm dứt hành vi đó.
9. Sau khi vi phạm đã có hành vi trốn tránh, che giấu hành vi vi phạm.

Điều 5. Các hình thức xử phạt

1. 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:

- a) Cảnh cáo;
- b) 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 là tước quyền sử dụng các loại giấy phép, chứng chỉ hành nghề.

3. Ngoài các hình thức xử phạt chính, 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 bồi hoàn thiệt hại do vi phạm hành chính gây ra, kể cả những thiệt hại về máy, thiết bị và tài sản của doanh nghiệp theo quy định của pháp luật;
- b) Buộc thực hiện đúng các quy định của pháp luật về: lập quỹ dự phòng mất việc làm; thực hiện theo phương án sử dụng lao động; giao kết hợp đồng lao động; đăng ký thỏa ước lao động; 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 về an toàn lao động của công đoàn, những biện pháp về quản lý lao động; bảo đảm về an toàn lao động và vệ sinh lao động;
- c) Trả lại số tiền đặt cọc và lãi suất tiết kiệm cho người lao động;
- d) Tổ chức đưa người lao động ở nước ngoài về nước;
- đ) Buộc truy nộp số tiền bảo hiểm xã hội;
- e) Kiến nghị với cơ quan có thẩm quyền phong tỏa tài khoản, trích nộp bảo hiểm xã hội hoặc rút giấy phép hoạt động;
- g) 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;
- h) 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;
- i) Những biện pháp khác theo quy định của pháp luật.

Điều 6. 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 có hành vi vi phạm hành chính; nếu quá các thời hạn nêu trên thì không xử phạt nhưng vẫn bị áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả được quy định tại khoản 3 Điều 5 của 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 có quyết định đưa vụ án ra xét xử theo thủ tục tố tụng hình sự mà 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, thời hiệu xử phạt là (03) ba tháng, kể từ ngày có quyết định đình chỉ điều tra hoặc đình chỉ vụ án.

Điều 7. Thời hạn được coi là chưa bị xử lý vi phạm hành chính

Thời hạn được coi là chưa bị xử phạt vi phạm hành chính về pháp luật lao động là một năm, kể từ ngày chấp hành xong quyết định xử phạt hoặc từ ngày hết thời hiệu thi hành quyết định xử phạt mà không tái phạm.

Chương II

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

MỤC 1

VI PHẠM NHỮNG QUY ĐỊNH VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Điều 8. Vi phạm quy định về việc làm

1. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 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 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) Vi phạm một trong những quy định về thủ tục tuyển người lao động Việt Nam vào làm tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức.

2. Phạt tiền tổ chức, cá nhân có một trong những hành vi vi phạm sau: quy định về mức trợ cấp mất việc làm đối với 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 các mức sau đây:

- a) Từ 1.000.000 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 15.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 101 người đến 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.

3. Phạt tiền từ 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 theo quy định tại khoản 3 Điều 17 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;
- b) Trung tâm giới thiệu việc làm, doanh nghiệp giới thiệu việc làm không có giấy phép hoạt động của cơ quan có thẩm quyền cấp; hoạt động không đúng quy định trong giấy phép.

4. Phạt tiền 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với tổ chức, cá nhân có một trong những hành vi sau đây:

- a) Dụ dỗ, hứa hẹn và quảng cáo gian dối để lừa gạt người lao động quy định tại Điều 19 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;
- b) Lợi dụng dịch vụ việc làm để thực hiện những hành vi trái pháp luật quy định tại Điều 19 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung.

5. Hình thức xử phạt bổ sung đối với tổ chức, cá nhân vi phạm hành chính quy định tại khoản 4 Điều này như sau:

- a) Bị tước quyền sử dụng Giấy phép hoạt động có thời hạn, nếu vi phạm lần đầu, bị tước quyền sử dụng Giấy phép hoạt động không có thời hạn, nếu vi phạm lần thứ hai đối với các doanh nghiệp chuyên hoạt động về giới thiệu việc làm;
- b) Bị cơ quan ra quyết định thành lập đình chỉ hoạt động có thời hạn, nếu vi phạm lần đầu, đình chỉ hoạt động không có thời hạn, nếu vi phạm lần thứ hai đối với những Trung tâm giới thiệu việc làm.

6. Biện pháp khắc phục hậu quả:

- a) Bị buộc bồi hoàn những thiệt hại cho người lao động khi vi phạm quy định tại khoản 2 và khoản 4 Điều này.
- b) Lập quỹ dự phòng về trợ cấp mất việc làm đối với vi phạm quy định tại điểm a khoản 3 Điều này.

Điều 9. Vi phạm những quy định về học nghề

1. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với tổ chức, cá nhân có hành vi vi phạm một trong những quy định về việc thành lập; đăng ký hoạt động; chia; tách; sáp nhập; đình chỉ hoạt động và giải thể cơ sở dạy nghề.

2. Phạt tiền tổ chức, cá nhân có một trong những hành vi vi phạm về: trả công cho người học nghề, tập nghề không đúng quy định tại khoản 2 Điều 23 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung; thu học phí học nghề đối với người thuộc đối tượng không phải thu; thu học phí học nghề cao hơn mức quy định của pháp luật, theo các mức sau đây:

- a) Từ 1.000.000 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 15.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 101 người đến 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.

3. Phạt tiền từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với các tổ chức, cá nhân có một trong những hành vi lợi dụng danh nghĩa dạy nghề, truyền nghề để trục lợi; bóc lột sức lao động hoặc dụ dỗ, ép buộc người học nghề, tập nghề vào những hoạt động trái pháp luật quy định tại Điều 25 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung.

4. Hình thức xử phạt bổ sung: tổ chức vi phạm hành chính quy định tại khoản 3 Điều này có thể bị tước quyền sử dụng Giấy phép dạy nghề có thời hạn, nếu vi phạm lần đầu, bị tước quyền sử dụng Giấy phép dạy nghề không có thời hạn, nếu vi phạm lần thứ hai.

5. Biện pháp khắc phục hậu quả: bị bồi hoàn những thiệt hại cho người lao động khi vi phạm các quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều này.

Điều 10. Vi phạm những quy định về hợp đồng lao động.

1. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 100.000 đồng đến 500.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau:

- a) Không giao một bản hợp đồng lao động cho người lao động sau khi ký;
- b) Vi phạm những quy định về thuê mướn người giúp việc quy định tại Điều 139 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung.

2. Phạt tiền người sử dụng lao động có một trong những hành vi vi phạm sau: giao kết hợp đồng lao động không đúng loại theo quy định tại Điều 27 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung; hợp đồng lao động không có chữ ký của một trong hai bên, theo các mức sau đây:

- a) Từ 500.000 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 500 người lao động;
- đ) Từ 7.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng, khi vi phạm với trên 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 dài hơn so với thời gian quy định tại Điều 32 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung và các quy định hướng dẫn thi hành; vi phạm những quy định về thời gian tạm thời chuyển lao động sang làm việc khác; về việc trả lương cho người lao động trong thời gian tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác quy định tại Điều 34 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung; vi phạm những quy định về chế độ trợ cấp thôi việc quy định tại khoản 1 Điều 42 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung, theo các mức sau đây:

- a) Từ 1.000.000 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 15.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 101 người đến 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.

4. Phạt tiền từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau đây:

- a) Ngược đãi, cưỡng bức lao động theo quy định của pháp luật lao động;
- b) Bắt người lao động đặt cọc tiền không tuân theo những quy định của pháp luật;
- c) Người sử dụng lao động kế tiếp không sử dụng người lao động theo phương án sử dụng lao động quy định tại Điều 31 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

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

- a) Giao lại một 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 hợp đồng cho đúng loại 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 và lãi suất gửi tiền tiết kiệm do Ngân hàng Nhà nước công bố tại thời điểm trả đối với vi phạm quy định tại điểm b khoản 4 Điều này;
- d) Thực hiện việc sử dụng lao động theo phương án sử dụng lao động đã được phê duyệt đối với vi phạm quy định tại điểm c khoản 4 Điều này;

đ) Bồi hoàn những thiệt hại cho người lao động khi vi phạm những quy định tại khoản 3 và khoản 4 Điều này.

Điều 11. Vi phạm những quy định về 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 hành vi không đăng ký thỏa ước lao động tập thể với cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh theo quy định tại điểm d khoản 1 Điều 47 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

2. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 8.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động 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 phía yêu cầu thương lượng theo quy định tại khoản 1 Điều 46 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

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) Phải 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 12. Vi phạm những quy định về tiền lương, tiền thưởng

1. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 100.000 đồng đến 500.000 đồng đối với những 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 1.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau đây:

a) Không trả lương trực tiếp, đầy đủ, đúng thời hạn, tại nơi làm việc; trả chậm nhưng không đền bù theo quy định tại Điều 59 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

b) 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 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; khấu trừ tiền lương hàng tháng của người lao động cao hơn mức quy định tại khoản 1 Điều 60 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung; 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 quy định tại Điều 62 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung; không trả tiền lương và phụ cấp cho người lao động trong thời gian bị tạm đình chỉ công việc theo quy định tại Điều 92 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung, theo các mức như sau:

a) Từ 500.000 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 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.

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; trả bằng mức lương tối thiểu đối với lao động chuyên môn kỹ thuật đã qua đào tạo quy định tại Điều 55 và Điều 56 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung; không trả lương hoặc trả lương không đúng, không đầy đủ cho người lao động làm việc thêm giờ, làm việc vào ban đêm theo quy định của pháp luật lao động; xử phạt bằng hình thức cúp lương của người lao động, theo các mức như sau:

a) Từ 1.000.000 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 15.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 101 người đến 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.

5. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động 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: