

CHÍNH PHỦ
Số: 38/CP

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Hà Nội, ngày 25 tháng 6 năm 1996

NGHỊ ĐỊNH CỦA CHÍNH PHỦ

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 30 tháng 9 năm 1992;

Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 23 tháng 6 năm 1994;

Căn cứ Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính ngày 6 tháng 7 năm 1995;

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

NGHỊ ĐỊNH:

CHƯƠNG I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Nghị định này được áp dụng đối với tổ chức, cá nhân có hành vi vi phạm pháp luật lao động mà chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự.

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.

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

- Mọi hành vi vi phạm phải được phát hiện và xử lý kịp thời. Việc xử lý phải được tiến hành nhanh chóng, công minh theo quy định của pháp luật.
- Một hành vi vi phạm 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 phải căn cứ vào tính chất, mức độ vi phạm, nhân thân và những tình tiết giảm nhẹ hay tăng nặng để quyết định hình thức và mức phạt thích hợp.

4. Nếu hành vi vi phạm có một trong những tình tiết giảm nhẹ được quy định tại Điều 3 dưới đây thì được giảm một nửa (1/2) mức phạt quy định đối với hành vi đó; trường hợp có từ 2 tình tiết giảm nhẹ trở lên thì được giảm hai phần ba (2/3) mức phạt quy định đối với hành vi đó.

5. Nếu hành vi vi phạm có một trong những tình tiết tăng nặng được quy định tại Điều 4 dưới đây thì bị phạt gấp đôi mức phạt quy định đối với hành vi đó; nếu có từ 2 tình tiết tăng nặng trở lên thì bị phạt gấp ba mức phạt đã được quy định đối với hành vi đó.

Điều 3. Những tình tiết sau đây được coi là tình tiết giảm nhẹ:

1. 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;
2. Người vi phạm là phụ nữ có thai, người chưa thành niên, người cao tuổi, người có bệnh hoặc tàn tật làm hạn chế khả năng nhận thức hoặc khả năng điều khiển hành vi của mình;
3. Vi phạm do hoàn cảnh đặc biệt khó khăn mà không tự mình gây ra hoàn cảnh đó;
4. Vi phạm do trình độ lạc hậu.

Điều 4. Những tình tiết sau đây được coi là tình tiết tăng nặng:

1. Vi phạm có tổ chức;
2. Vi phạm nhiều lần hoặc tái phạm;
3. Xâm phạm quyền và lợi ích của nhiều người lao động;
4. Xâm phạm quyền và lợi ích của lao động nữ; lao động là người chưa thành niên; lao động là người tàn tật; lao động là người cao tuổi;
5. 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;
6. Vi phạm trong tình trạng say do dùng rượu, bia hoặc các chất kích thích khác;
7. Lợi dụng chức vụ, quyền hạn để vi phạm;
8. Lợi dụng hoàn cảnh chiến tranh, hoàn cảnh thiên tai hoặc khó khăn đặc biệt khác của xã hội để vi phạm;
9. 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;
10. Sau khi vi phạm đã có hành vi trốn tránh, che dấu hành vi vi phạm;

11. Không chấp hành các quyết định của Thanh tra Nhà nước về lao động.

Điều 5. Thời hiệu xử phạt hành chính hành vi vi phạm pháp luật lao động:

1. Thời hiệu xử phạt hành chính hành vi vi phạm pháp luật lao động là 1 năm, kể từ ngày vi phạm hành chính được thực hiện.
2. 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 có dấu hiệu vi phạm hành chính, thời hiệu xử phạt là 3 tháng kể từ ngày có quyết định đình chỉ.
3. Trong thời hạn quy định tại khoản 1 và 2 Điều này, nếu cá nhân, tổ chức có vi phạm mới hoặc cố tình trốn tránh, cản trở việc xử phạt thì không áp dụng thời hiệu quy định nói tại khoản 1 và 2 Điều này.

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

Tổ chức, cá nhân bị xử phạt theo quy định tại Nghị định này, nếu quá một năm kể từ ngày thi hành xong quyết định xử phạt hoặc kể từ ngày hết hiệu lực thi hành quyết định xử phạt mà không tái phạm thì được coi như chưa bị xử phạt hành chính vi phạm pháp luật lao động.

CHƯƠNG II

HÀNH VI VI PHẠM, HÌNH THỨC VÀ MỨC PHẠT

MỤC I

VI PHẠM NHỮNG QUY ĐỊNH VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Điều 7. Phạt tiền 200.000 đồng đối với một trong các hành vi sau đây:

1. Vi phạm những quy định về trả lương trực tiếp, đầy đủ, đúng thời hạn, tại nơi làm việc; việc đền bù được quy định tại Điều 59 của Bộ luật Lao động.
2. Nơi có sử dụng lao động nữ nhưng không có chỗ thay quần áo, buồng tắm và buồng vệ sinh nữ theo quy định tại khoản 1, Điều 116 của Bộ luật Lao động;
3. Khi quyết định những vấn đề có liên quan đến quyền và lợi ích của phụ nữ và trẻ em mà không tham khảo ý kiến đại diện những người lao động nữ theo quy định tại khoản 1, Điều 118 của Bộ luật Lao động.

Điều 8. Phạt tiền 400.000 đồng đối với một trong những hành vi sau đây:

1. Trả lương cho người lao động trong thời gian thử việc dưới 70% mức lương cấp bậc của công việc đó hoặc kéo dài thời gian thử việc quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn kỹ thuật bậc đại học và trên đại học, quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ, quá 6 ngày đối với những lao động khác;
2. Vi phạm những quy định về thời gian tạm thời chuyển người lao động sang làm việc khác hoặc về việc trả lương cho người lao động trong thời gian đó theo quy định tại Điều 34 của Bộ luật Lao động;
3. Khấu trừ tiền lương của người lao động nhưng không cho người lao động biết lý do; không thảo luận với Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở; khấu trừ quá 30% tiền lương hàng tháng của người lao động trái với quy định tại khoản 1, Điều 60 của Bộ luật Lao động;
4. Người sử dụng lao động không giao kết hợp đồng lao động với người lao động; giao kết không đúng loại hợp đồng theo quy định tại Điều 27 của Bộ luật Lao động;
Riêng đối với việc sử dụng vũ nữ làm việc tại vũ trường và sử dụng tiếp viên, nhân viên làm việc tại cơ sở lưu trú, nhà hàng ăn uống mà không ký kết hợp đồng lao động thì sẽ bị xử phạt theo quy định tại khoản 3, Điều 15 và khoản 2, Điều 22 của Nghị định số 88/CP ngày 14 tháng 12 năm 1995 của Chính phủ quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong các hoạt động văn hoá, dịch vụ văn hoá và phòng chống một số tệ nạn xã hội.
5. Từ chối thương lượng để ký kết hoặc sửa đổi, bổ sung thoả 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;
6. Vi phạm những quy định về thời hạn đình chỉ hoặc về việc tạm ứng tiền lương cho người lao động trong thời gian bị đình chỉ được quy định tại Điều 92 của Bộ luật Lao động;
7. Người sử dụng lao động không trả đủ tiền lương cho người lao động trong trường hợp phải ngừng việc do lỗi của người sử dụng lao động theo quy định tại khoản 1, Điều 62 của Bộ luật Lao động;
8. Người sử dụng lao động trả mức tiền thưởng quá 6 tháng tiền lương cấp bậc, chức vụ, phụ cấp hiện hưởng theo quy định đối với doanh nghiệp Nhà nước; mức thưởng thấp hơn một tháng tiền lương đối với doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp trong khu chế

xuất, khu công nghiệp; mức trích thưởng thấp hơn 10% lợi nhuận đối với doanh nghiệp tư nhân theo quy định tại Điều 64 của Bộ luật Lao động;

9. Trả lương cho người tập nghề, học nghề thấp hơn 70% mức lương cấp bậc của người lao động cùng làm việc theo quy định tại khoản 2, Điều 23 của Bộ luật Lao động.

Điều 9. Phạt tiền 1.000.000 đồng đối với một trong những hành vi sau đây:

1. Vi phạm quy định về thời gian nghỉ giữa ca và giữa hai ca làm việc hoặc vi phạm các quy định về việc nghỉ hàng tuần quy định tại các Điều 71 và Điều 72 của Bộ luật Lao động;

2. Vi phạm các quy định về việc nghỉ lễ tại Điều 73 của Bộ luật Lao động;

3. Vi phạm các quy định về việc nghỉ hàng năm quy định tại các Điều 74, Điều 75 và Điều 76 của Bộ luật Lao động;

4. Vi phạm các quy định về việc sử dụng lao động nữ có thai từ tháng thứ 7 hoặc đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi quy định tại các khoản 1 và 2, Điều 115 của Bộ luật Lao động;

5. Sử dụng lao động nữ, lao động là người cao tuổi, người tàn tật vào làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại trái với quy định tại Điều 113; khoản 3, Điều 124 và khoản 3, Điều 127 của Bộ luật Lao động;

6. Sử dụng người chưa thành niên làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại theo danh mục Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành được quy định tại Điều 121 của Bộ luật Lao động;

7. Vi phạm quy định về việc xử lý kỷ luật lao động quy định tại khoản 2, Điều 84 và Điều 87 của Bộ luật Lao động;

8. Vi phạm quy định về thời gian sử dụng lao động chưa thành niên và lao động là người tàn tật quy định tại khoản 1, Điều 122 và khoản 4, Điều 125 của Bộ luật Lao động.

Điều 10. Phạt tiền 1.500.000 đồng đối với một trong những hành vi sau đây:

1. Vi phạm các quy định về thời gian làm việc theo tiêu chuẩn quy định tại Điều 68 của Bộ luật Lao động;

2. Vi phạm những quy định về trợ cấp mất việc làm quy định tại khoản 1, Điều 17; chế độ trợ cấp thôi việc quy định tại khoản 1, Điều 42 của Bộ luật Lao động;

3. Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái với các quy định tại Điều 38 và Điều 39 của Bộ luật Lao động;