**TÀI LIỆU HỎI ĐÁP**

**Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của chính phủ 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**

**1. Xin hỏi, việc thông báo hoạt động dịch vụ việc làm của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm được quy định như thế nào? Doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm thực hiện thông báo dịch vụ việc làm không theo quy định pháp luật thì bị xử lý như thế nào?**

Điều 30 Nghị định 23/2021/NĐ-CP ngày 19/3/2021 của Chính phủ quy định chi tiết khoản 3 Điều 37 và Điều 39 của Luật Việc làm về trung tâm dịch vụ việc làm, doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm quy định về thông báo hoạt động dịch vụ việc làm như sau:

- Trong thời hạn 20 ngày làm việc, kể từ ngày được cấp giấy phép, doanh nghiệp phải thông báo công khai trên phương tiện thông tin đại chúng về giấy phép, địa điểm, lĩnh vực hoạt động, tên người đại diện theo pháp luật thực hiện hoạt động dịch vụ việc làm, số điện thoại, e-mail, website.

-Trước 10 ngày làm việc, kể từ ngày bắt đầu hoạt động dịch vụ việc làm, doanh nghiệp có trách nhiệm thông báo bằng văn bản cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi đặt trụ sở chính về ngày bắt đầu hoạt động.

- Trường hợp chuyển địa điểm đặt trụ sở chi nhánh, doanh nghiệp phải có văn bản gửi Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi đặt trụ sở chính, chi nhánh về địa điểm mới kèm theo giấy tờ chứng minh điều kiện “*có địa điểm đặt trụ sở, chi nhánh để tổ chức hoạt động dịch vụ việc làm thuộc sở hữu của doanh nghiệp hoặc được doanh nghiệp thuê ổn định theo hợp đồng từ 03 năm (36 tháng) trở lên*” trong thời hạn 10 ngày làm việc, trước ngày thực hiện chuyển địa điểm.

Theo điểm a khoản 1 Điều 7 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP, doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm thực hiện thông báo hoạt động dịch vụ việc làm không đúng quy định nêu trên sẽ bị phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng.

**2. Doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm 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 thì bị xử phạt như thế nào?**

Khoản 1 Điều 31 Nghị định số 23/2021/NĐ-CP quy định doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm có trách nhiệm 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.

Trường hợp doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm 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 sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 7 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP với mức phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng.

**3. Doanh nghiệp không theo dõi tình trạng việc làm của người lao động sẽ bị xử phạt như thế nào?**

Khoản 2 Điều 31 Nghị định số 23/2021/NĐ-CP quy định doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm có trách nhiệm 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).

Trường hợp doanh nghiệp không thực hiện trách nhiệm nêu trên sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 7 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP. Theo đó, phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm có hành vi 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.

**4. Việc báo cáo tình hoạt động dịch vụ việc làm của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm được quy định như thế nào? Doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm không báo cáo tình hình hoạt động dịch vụ việc làm bị xử phạt như thế nào?**

Khoản 6 Điều 31 Nghị định số 23/2021/NĐ-CP, doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm có trách nhiệm kỳ 06 tháng và hằng năm, báo cáo tình hình hoạt động dịch vụ việc làm gửi Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi doanh nghiệp đặt trụ sở chính. Báo cáo 06 tháng gửi trước ngày 20 tháng 6 và báo cáo hằng năm gửi trước ngày 20 tháng 12.

Trường hợp doanh nghiệp không báo cáo tình hình hoạt động dịch vụ việc làm theo quy định nêu trên theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 7 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP với mức phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng

**5. Hành vi doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm 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 bị xử phạt vi phạm hành chính như thế nào?**

Khoản 3 Điều 31 Nghị định số 23/2021/NĐ-CP quy định doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm có trách nhiệm lập, cập nhật, quản lý dữ liệu lao động đăng ký tư vấn, giới thiệu việc làm; người sử dụng lao động đăng ký tuyển lao động và thực hiện kết nối, chia sẻ khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền yêu cầu.

Trường hợp doanh nghiệp này 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 sẽ bị xử phạt theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 7 vứi mức phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng.

**6. Xin hỏi, doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm 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 thì bị xử phạt như thế nào?**

Xây dựng giá cung ứng dịch vụ việc làm và niêm yết công khai giá cung ứng dịch vụ việc làm cho người lao động tại trụ sở của doanh nghiệp là một trong những trách nhiệm của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm theo quy định tại khoản 5 Điều 31 Nghị định số 23/2021/NĐ-CP.

Trường hợp doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm 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 sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính theo quy định tại điểm c khoản 2 Điều 7 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP với mức phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng.

**7. Trường hợp tổ chức dịch vụ việc làm có hành vi thông tin sai sự thật hoặc gây nhầm lẫn về vị trí việc làm có bị phạt hay không? Mức phạt là bao nhiêu?**

Theo Điều 36 Luật Việc làm năm 2013, dịch vụ việc làm bao gồm: tư vấn, giới thiệu việc làm; cung ứng và tuyển lao động theo yêu cầu của người sử dụng lao động; thu thập, cung cấp thông tin về thị trường lao động.

Tổ chức dịch vụ việc làm bao gồm trung tâm dịch vụ việc làm và doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm.

Trường hợp tổ chức dịch vụ việc làm có hành vi thông tin sai sự thật hoặc gây nhầm lẫn về vị trí việc làm sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính theo quy định tại khoản 3 Điều 7 Nghị định 12/2022.NĐ-CP với mức phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng.

**8. Xin hỏi mức phạt đối với các hành vi vi phạm liên quan đến Giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm?**

Hình thức và mức xử phạt vi phạm hành chính liên quan đến Giấy phép hoạt động dịch vụ việc là được quy định tại khoản 4, khoản 5,khoản 6, khoản 7 về khoản 8 Điều 7 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP, cụ thể như sau:

- 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. Tổ chức, cá nhân vi phạm còn bị áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả 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.

- 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:

+ Cho doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân khác sử dụng giấy phép;

+ 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;

+ 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. Ngoài ra doanh nghiệp thực hiện hành vi này còn bị áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả buộc nộp lại Giấy phép của doanh nghiệp dịch vụ việc làm cho cơ quan có thẩm quyền đã cấp giấy phép.

+ 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;

+ Giả mạo Giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự. Ngoài ra doanh nghiệp vi phạm còn bị áp dụng 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.

+ Không đảm bảo một trong các điều kiện cấp giấy phép theo quy định của pháp luật.

- Phạt tiền từ 40.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng và áp dụng 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 giả mạo Giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự.

**9. Thấy công ty X đang tuyển dụng lao động cho nên anh A đã nộp hồ sơ ứng tuyển, sau đó công ty này yêu cầu anh A trả tiền để chi trả chi phí tuyển dụng mặc dù anh A chưa được phỏng vấn tuyển dụng. Như vậy công ty X có đang làm trái quy định của pháp luật không? Nếu vi phạm sẽ bị xử phạt như thế nào?**

Điều 11 Bộ luật lao động 2019 có quy định về tuyển dụng lao động như sau:

- Người sử dụng lao động có quyền trực tiếp hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm, doanh nghiệp hoạt động cho thuê lại lao động để tuyển dụng lao động theo nhu cầu của người sử dụng lao động.

- Người lao động không phải trả chi phí cho việc tuyển dụng lao động.

Như vậy, theo quy định như trên anh A khi sẽ không phải chi trả chi phí cho việc tuyển dụng. Cho nên việc công ty X yêu cầu anh A chi trả tiền cho việc tuyển dụng là trái với quy định của pháp luật.

Theo quy định tại điểm b khoản 1 và khoản 4 Điều 8 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP, người sử dụng lao động có hành vi thu tiền của người lao động tham gia tuyển dụng lao động sẽ bị phạt từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng và Buộc người sử dụng lao động trả lại cho người lao động khoản tiền đã thu. Mức phạt trên áp dụng đối với cá nhân, mức phạt đối với tổ chức có hành vi vi phạm gấp hai lần mức phạt đối với cá nhân.

Như vậy, công ty X có thể bị xử phạt từ 2.000.000 đồng đến 6.000.000 đồng và buộc phải trả lại anh A khoản tiền chi phí tuyển dụng đã thu của anh A.

**10. Công ty X thành lập và hoạt động (có sử dụng lao động) đã được hơn 2 tháng nhưng chưa thực hiện khai trình việc sử dụng lao động thì có bị xử phạt không? Mức phạt như thế nào?**

Theo quy định tại khoản 2 Điều 12 Bộ luật Lao động năm 2019 về trách nhiệm quản lý lao động của người sử dụng lao động, thì người sử dụng lao động có trách nhiệm khai trình việc sử dụng lao động trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày bắt đầu hoạt động, định kỳ báo cáo tình hình thay đổi về lao động trong quá trình hoạt động với cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và thông báo cho cơ quan bảo hiểm xã hội.

Căn cứ vào quy định nêu trên, công ty X có sử dụng lao động, đã hoạt động được 02 tháng nhưng chưa thực hiện khai trình việc sử dụng lao động với cơ quan có thẩm quyền là không đúng quy định.

Theo điểm a khoản 1 Điều 8, người sử dụng lao động khi có một trong các hành vi không khai trình việc sử dụng lao động theo quy định sẽ bị phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng. Đây là mức phạt áp dụng đối với cá nhân vi phạm, tổ chức vi phạm mức phạt gấp 02 lần mức phạt đối với cá nhân.

Do đó, công ty X có thể bị phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng vì hành vi không khai trình việc sử dụng lao động theo quy định.

**11. Hành vi phân biệt đối xử trong lao động sẽ bị xử phạt hành chính như thế nào?**

Khoản 8 Điều 2 Bộ luật Lao động năm 2019: Phân biệt đối xử trong lao động là hành vi phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên dựa trên chủng tộc, màu da, nguồn gốc quốc gia hoặc nguồn gốc xã hội, dân tộc, giới tính, độ tuổi, tình trạng thai sản, tình trạng hôn nhân, tôn giáo, tín ngưỡng, chính kiến, khuyết tật, trách nhiệm gia đình hoặc trên cơ sở tình trạng nhiễm HIV hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp có tác động làm ảnh hưởng đến bình đẳng về cơ hội việc làm hoặc nghề nghiệp.

Khoản 1 Điều 8 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định nghiêm cấm phân biệt đối xử trong lao động.

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 8, điểm d khoản 1 Điều 13, khoản 2 Điều 23, khoản 1 ĐIều 36 và khoản 2 Điều 37 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP, các hành vi phân biệt đối xử trong lao động tùy vào tính chất, mức độ sẽ có mức phạt cụ thể như sau:

- Phạt tiền từ 3.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với bên thuê lại lao động phân biệt đối xử về điều kiện lao động đối với người lao động thuê lại so với người lao động của mình (điểm d khoản 1 Điều 13).

- 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:

+ Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động;

+ Từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động;

+ Từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng đối với vi phạm từ 51 người đến 100 người lao động;

+ Từ 30.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng đối với vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động;

+ Từ 40.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng đối với vi phạm từ 301 người lao động trở lên.

(Khoản 2 Điều 23)

- 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: (i) Phân biệt đối xử về tiền lương, thời giờ làm việc, các quyền và nghĩa vụ khác trong quan hệ lao động; (ii) 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; (iii) 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;(iv) 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. (khoản 1 Điều 36)

- Phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi phân biệt đối xử giữa các tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (khoản 1 Điều 37)

- Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi phân biệt đối xử trong lao động còn lại (điểm a khoản 1 Điều 8).

**12. Hành vi 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 bị xử phạt như thế nào?**

Theo khoản 5 Điều 8 Bộ luật Lao động năm 2019, hành vi 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 là một trong những hành vi bị nghiêm cấm.

Theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 8 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP, người sử dụng lao động có hành vi vi phạm này sẽ bị phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng (đối với người sử dụng lao động là cá nhân) và từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng (đối với người sử dụng lao động là tổ chức).

**13. 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 sẽ bị xử phạt như thế nào?**

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 mua bán người, bóc lột, cưỡng bức lao động là một trong những hành vi bị nghiêm cấm theo quy định khoản 6 Điều 8 Bộ luật Lao động năm 2019.

Tùy tính chất, mức độ mà người thực hiện một trong những hành vi này sẽ bị xử phạt hành chính hoặc xử lý hình sự.

Đối 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 sẽ bị xử phạt hành chính theo quy định tại khoản 3 Điều 8 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP. Theo đó, phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng đối với một trong các hành vi. Mức phạt trên áp dụng đối với cá nhân, mức phạt đối với tổ chức vi phạm gấp 02 lần mức phạt đối với cá nhân.

**14. Công ty A tuyển chị N vào làm kế toán trong thời hạn 06 tháng do kế toán chính của công ty đang nghỉ chế độ thai sản. Tuy chị N đã làm việc ở công ty hơn 1 tháng nhưng chưa được ký hợp đồng văn bản. Khi chị N hỏi phòng nhân sự của công ty thì được trả lời rằng do chị N chỉ làm việc tại công ty trong 06 tháng nên không cần ký hợp đồng bằng văn bản? Xin hỏi, việc công ty A không ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản với chị N có đúng pháp luật không? Nếu vi phạm thì sẽ bị xử lý như thế nào?**

[Điều 13 Bộ luật Lao động 2019](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx?anchor=dieu_13) quy định:

*1. Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.*

*Trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động.*

*2. Trước khi nhận người lao động vào làm việc thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động."*

Theo đó trước khi nhận người lao động vào làm việc thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động.

Đồng thời tại [Điều 14 Bộ luật Lao động 2019](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx?anchor=dieu_14) quy định về hình thức hợp đồng lao động:

*"1. Hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và được làm thành 02 bản, người lao động giữ 01 bản, người sử dụng lao động giữ 01 bản, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này.*

*Hợp đồng lao động được giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử có giá trị như hợp đồng lao động bằng văn bản.*

*2. Hai bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói đối với hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều 18, điểm a khoản 1 Điều 145 và khoản 1 Điều 162 của Bộ luật này."*

Theo quy định trên đối với hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói. Đối với hợp đồng lao động khác phải được giao kết bằng văn bản. Như vậy, việc công ty A tuyển chị N vào làm việc tại công ty trong thời hạn 06 tháng nhưng không ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản là vi phạm quy định pháp luật.

Hành vi này sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính theo quy định tại khoản 1 Điều 9 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP. Cụ thể như sau:

*“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.”*

Mức phạt nói trên áp dụng đối với cá nhân, tổ chức vi phạm mức phạt gấp 02 lần mức phạt đối với cá nhân.

Căn cứ quy định nêu trên, công ty A có thể bị xử phạt tiền từ 4.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng. Ngoài ra còn bị áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả 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.

**15. Xin hỏi người sử dụng lao động có hành vi 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 thì bị xử phạt như thế nào?**

[Điều 17 Bộ luật Lao động 2019](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx?anchor=dieu_17) quy định về hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động. Trong đó khoản 1 quy định người sử dụng lao động không được giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ của người lao động.

Như vậy, việc người sử dụng lao động không được phép giữ bản chính giấy tờ tùy thân hay văn bằng, chứng chỉ của người lao động là vi phạm pháp luật.

Căn cứ điểm a khoản 2 Điều 9 Nghị định 12/2022/NĐ-CP, nếu người sử dụng có hành vi 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 sẽ bị phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 25.000.000 đồng. Theo [khoản 1 Điều 6 Nghị định 12/2022/NĐ-CP](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-12-2022-ND-CP-xu-phat-vi-pham-hanh-chinh-lao-dong-bao-hiem-nguoi-lam-viec-nuoc-ngoai-479312.aspx?anchor=dieu_6), mức phạt quy định trên đây là mức phạt đối với cá nhân. Mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân.

Đồng thời, theo điểm d khoản 3 Điều 9 Nghị định này, người sử dụng lao động còn bị áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả buộc phải trả lại bản chính giấy tờ tùy thân; văn bằng; chứng chỉ đã giữ của người lao động.

**16. Xin hỏi, hành vi người sử dụng lao động** **buộc người lao động thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động thì bị xử phạt như thế nào?**

Khoản 2 [Điều 17 Bộ luật Lao động 2019](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx?anchor=dieu_17) quy định người sử dụng lao động không được *Yêu cầu người lao động phải thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động.*

Như vậy, hành vi của người sử dụng lao động Yêu cầu người lao động phải thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động là vi phạm pháp luật. Hành vi này sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính theo quy định tại điểm b khoản 2 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP với mức phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 25.000.000 đồng.

Theo [khoản 1 Điều 6 Nghị định 12/2022/NĐ-CP](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-12-2022-ND-CP-xu-phat-vi-pham-hanh-chinh-lao-dong-bao-hiem-nguoi-lam-viec-nuoc-ngoai-479312.aspx?anchor=dieu_6), mức phạt quy định trên đây là mức phạt đối với cá nhân. Mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân.

Đồng thời, theo điểm đ khoản 3 Điều 9 Nghị định này người sử dụng lao động còn phải 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 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.

**17.** **Việc người sử dụng lao động 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 có vi phạm pháp luật không và nếu có thì bị xử phạt như thế nào?**

Khoản 4 Điều 18 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động như sau:

“4. Người giao kết hợp đồng lao động bên phía người lao động là người thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên;

b) Người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi khi có sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện theo pháp luật của người đó;

c) Người chưa đủ 15 tuổi và người đại diện theo pháp luật của người đó;

d) Người lao động được những người lao động trong nhóm ủy quyền hợp pháp giao kết hợp đồng lao động.”

Như vậy, người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi chỉ được giao kết hợp đồng lao động khi có sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện theo pháp luật của người đó. Trường hợp người sử dụng lao động giao kết hợp đôgf lao động với người lao động từ đủ 15 đến chưa đủ 18 mà không có sự đồng ý bằng băn bản của người đại diện theo pháp luật của người đó là vi phạm pháp luật và sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính theo quy định tại Khoản 2 Điều 9 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP với mức phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 25.000.000 đồng.

Theo [khoản 1 Điều 6 Nghị định 12/2022/NĐ-CP](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-12-2022-ND-CP-xu-phat-vi-pham-hanh-chinh-lao-dong-bao-hiem-nguoi-lam-viec-nuoc-ngoai-479312.aspx?anchor=dieu_6), mức phạt quy định trên đây là mức phạt đối với cá nhân. Mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân.

**18. Xin hỏi,** **người sử dụng lao động yêu cầu thử việc đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn dưới 01 tháng sẽ bị xử phạt như thế nào?**

**Khoản 3 Điều 24 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định không áp dụng thử việc đối với người lao động giao kết hợp đồng lao động có thời hạn dưới 01 tháng.**

**Trường hợp người sử dụng lao động yêu cầu thử việc đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn dưới 01 tháng là vi phạm pháp luật và sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 10 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP với mức phạt tiền từ**  500.000 đồng đến 1.000.000 đồng. Đồng thời người sử dụng lao động còn buộc phải trả đủ tiền lương của công việc đó cho người lao động.

Theo [khoản 1 Điều 6 Nghị định 12/2022/NĐ-CP](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-12-2022-ND-CP-xu-phat-vi-pham-hanh-chinh-lao-dong-bao-hiem-nguoi-lam-viec-nuoc-ngoai-479312.aspx?anchor=dieu_6), mức phạt quy định trên đây là mức phạt đối với cá nhân. Mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân.

**19. Xin hỏi, không thông báo kết quả thử việc cho người lao động thì có bị phạt không?**

**Theo khoản 1 Điều 27 Bộ luật Lao động năm 2019, k**hi kết thúc thời gian thử việc, người sử dụng lao động phải thông báo kết quả thử việc cho người lao động.

Như vậy, việc người người sử dụng lao động không thông báo kết quả thử việc cho người lao động là vi phạm pháp luật. Hành vi này sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính theo quy định điểm b khoản 1 Điều 10 **Nghị định số 12/2022/NĐ-CP với mức phạt tiền từ**  500.000 đồng đến 1.000.000 đồng.

Theo [khoản 1 Điều 6 Nghị định 12/2022/NĐ-CP](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-12-2022-ND-CP-xu-phat-vi-pham-hanh-chinh-lao-dong-bao-hiem-nguoi-lam-viec-nuoc-ngoai-479312.aspx?anchor=dieu_6), mức phạt quy định trên đây là mức phạt đối với cá nhân. Mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân.

**20. Xin hỏi, người sử dụng lao động yêu cầu người lao động thử việc nhiều lần đối với một công việc thì bị xử phạt thế nào?**

Điều 25 Bộ luật Lao động 2019 quy định về thời gian thử việc như sau: “Thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc một lần đối với một công việc và bảo đảm điều kiện sau đây:

1. Không quá 180 ngày đối với công việc của người quản lý doanh nghiệp theo quy định của Luật Doanh nghiệp, Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp;

2. Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên;

3. Không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ;

4. Không quá 06 ngày làm việc đối với công việc khác.”

Như vậy, theo quy định chỉ được thử việc một lần đối với một công việc. Trường hợp người sử dụng lao động yêu cầu người lao động thử việc quá 01 lần đối với một công việc là vi phạm pháp luật và sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 10 Nghị định 12/2022/NĐ-CP với mức phạt tiền từ từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng và áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả buộc người sử dụng lao động trả đủ tiền lương của công việc đó cho người lao động theo quy định tại điểm a khoản 3 Điều này.

Theo [khoản 1 Điều 6 Nghị định 12/2022/NĐ-CP](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-12-2022-ND-CP-xu-phat-vi-pham-hanh-chinh-lao-dong-bao-hiem-nguoi-lam-viec-nuoc-ngoai-479312.aspx?anchor=dieu_6), mức phạt quy định trên đây là mức phạt đối với cá nhân. Mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân.

**21. Thời gian thử việc được quy định như thế nào? Trường hợp người sử dụng lao động yêu cầu người lao động thử việc quá thời gian quy định có bị xử phạt không?**

Điều 25 Bộ luật Lao động 2019 quy định về thời gian thử việc như sau: “Thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc một lần đối với một công việc và bảo đảm điều kiện sau đây:

1. Không quá 180 ngày đối với công việc của người quản lý doanh nghiệp theo quy định của Luật Doanh nghiệp, Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp;

2. Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên;

3. Không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ;

4. Không quá 06 ngày làm việc đối với công việc khác.”

Trường hợp người sử dụng lao động yêu cầu người lao động thử việc quá thời gian quy định sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 10 Nghị định 12/2022/NĐ-CP với mức phạt tiền từ từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng và áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả buộc người sử dụng lao động trả đủ tiền lương của công việc đó cho người lao động theo quy định tại điểm a khoản 3 Điều này.

Theo [khoản 1 Điều 6 Nghị định 12/2022/NĐ-CP](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-12-2022-ND-CP-xu-phat-vi-pham-hanh-chinh-lao-dong-bao-hiem-nguoi-lam-viec-nuoc-ngoai-479312.aspx?anchor=dieu_6), mức phạt quy định trên đây là mức phạt đối với cá nhân. Mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân.

**22. Anh S đang thử việc tại công ty M. Trước đó anh S và công ty có thỏa thuận là lương sau này làm chính thức là 5 triệu đồng. Nhưng cuối tháng thì công ty chỉ trả cho anh S 3.750.000 đồng tức là 75% lương. Công ty M làm như vậy có đúng không? Và nếu vi phạm thì công ty M sẽ bị xử phạt như thế nào?**

Điều 26 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: “*Tiền lương của người lao động trong thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận nhưng ít nhất phải bằng 85% mức lương của công việc đó”*.

Như vậy, việc công ty M trả lương thử việc cho anh S bằng 75% mức lương chính thức là vi phạm quy định.

Theo điểm c khoản 2 Điều 10 Nghị định 12/2022/NĐ-CP: Phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi trả lương cho người lao động trong thời gian thử việc thấp hơn 85% mức lương của công việc đó.

Theo [khoản 1 Điều 6 Nghị định 12/2022/NĐ-CP](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-12-2022-ND-CP-xu-phat-vi-pham-hanh-chinh-lao-dong-bao-hiem-nguoi-lam-viec-nuoc-ngoai-479312.aspx?anchor=dieu_6), mức phạt quy định trên đây là mức phạt đối với cá nhân. Mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân.

Căn cứ quy định nêu trên, công ty M có thể bị phạt tiền từ 4.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với hành vi trả lương cho người lao động trong thời gian thử việc thấp hơn 85% mức lương của công việc đó. Ngoài ra công ty M còn bị buộc phải trả đủ tiền lương của công việc cho anh S theo quy định tại điểm a Khoản 3 Điều 10 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP.

**23. Xin hỏi hành vi 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 sẽ bị xử phạt như thế nào?**

Theo khoản 1 Điều 27 Bộ luật Lao động 2019, khi kết thúc thời gian thử việc, người sử dụng phải thông báo kết quả thử việc cho người lao động.

Trường hợp thử việc đạt yêu cầu, người sử dụng lao động tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết đối với trường hợp thỏa thuận thử việc trong hợp đồng lao động hoặc phải giao kết hợp đồng lao động đối với trường hợp giao kết hợp đồng thử việc.

Như vậy, hành vi của người sử dụng 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 là hành vi vi phạm pháp luật và sẽ bị xử phạt theo quy định tại điểm d khoản 2, điểm b khoản 3 Điều 10 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP với mức phạt tiền  2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng và buộc giao kết hợp đồng lao động với người lao động.

Theo [khoản 1 Điều 6 Nghị định 12/2022/NĐ-CP](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-12-2022-ND-CP-xu-phat-vi-pham-hanh-chinh-lao-dong-bao-hiem-nguoi-lam-viec-nuoc-ngoai-479312.aspx?anchor=dieu_6), mức phạt quy định trên đây là mức phạt đối với cá nhân. Mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân.

**24. Hành vi người sử dụng lao động chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động mà không báo trước với người lao động thì bị xử phạt như thế nào?**

Điều 29 Bộ luật Lao đông quy định về chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động như sau:

*“1. Khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh thì người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động nhưng không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm; trường hợp chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm thì chỉ được thực hiện khi người lao động đồng ý bằng văn bản.*

*Người sử dụng lao động quy định cụ thể trong nội quy lao động những trường hợp do nhu cầu sản xuất, kinh doanh mà người sử dụng lao động được tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động.*

*2. Khi tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động quy định tại khoản 1 Điều này, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 03 ngày làm việc, thông báo rõ thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khỏe, giới tính của người lao động.*

*….”*

Trường hợp 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 sẽ bị xử phạt theo quy định tại khoản 1 Điều 11 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP với mức phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng.

Theo [khoản 1 Điều 6 Nghị định 12/2022/NĐ-CP](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-12-2022-ND-CP-xu-phat-vi-pham-hanh-chinh-lao-dong-bao-hiem-nguoi-lam-viec-nuoc-ngoai-479312.aspx?anchor=dieu_6), mức phạt quy định trên đây là mức phạt đối với cá nhân. Mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân.

**25. Hành vi bố trí người lao động làm việc ở địa điểm khác với địa điểm làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động có bị xử phạt không? Mức phạt cụ thể như thế nào?**

Điều 28 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: “Công việc theo hợp đồng lao động phải do người lao động đã giao kết hợp đồng thực hiện. Địa điểm làm việc được thực hiện theo hợp đồng lao động, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác”. Nói cách khác, người sử dụng lao động không được tự ý thay đổi chỗ làm việc của người lao động.

Tuy nhiên, theo khoản 1 Điều 29 Bộ luật Lao động năm 2019, khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh thì người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động nhưng không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm; trường hợp chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm thì chỉ được thực hiện khi người lao động đồng ý bằng văn bản. Người sử dụng lao động quy định cụ thể trong nội quy lao động những trường hợp do nhu cầu sản xuất, kinh doanh mà người sử dụng lao động được tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động.

Trường hợp thay đổi công việc nói trên có thể dẫn đến việc thay đổi địa điểm làm việc để phù hợp với yêu cầu sản xuất, kinh doanh, hoạt động dịch vụ của công ty.

Do đó, tại điểm a khoản 2 Điều 11 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP quy định: Phạt tiền từ 3.000.000 đồng đến 7.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi 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. Đồng thời, buộc người sử dụng lao động bố trí người lao động làm việc ở địa điểm đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động theo quy định tại điểm b khoản 5 Điều này.

Mức phạt quy định trên đây là mức phạt đối với cá nhân. Mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân ([khoản 1 Điều 6 Nghị định 12/2022/NĐ-CP](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-12-2022-ND-CP-xu-phat-vi-pham-hanh-chinh-lao-dong-bao-hiem-nguoi-lam-viec-nuoc-ngoai-479312.aspx?anchor=dieu_6)).

**26. Anh T chuẩn bị phải đi nghĩa vụ quân sự nên phải tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động với công ty. Anh T muốn biết, nếu đi nghĩa vụ về mà công ty không nhận anh T vào làm lại thì có bị xử lý gì không?**

Theo khoản 1 Điều 30 Bộ luật Lao động, người lao động thực hiện nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ tham gia Dân quân tự vệ là một trong những trường hợp tạm hoãn hợp đồng lao động.

Điều 31 Bộ luật Lao động quy định: Trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, người lao động phải có mặt tại nơi làm việc và người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm công việc theo hợp đồng lao động đã giao kết nếu hợp đồng lao động còn thời hạn, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác.

Điểm b khoản 2 Điều 11 Nghị định 12/2022/NĐ-CP quy định phạt tiền từ 3.000.000 đồng đến 7.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi 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.

Mức phạt quy định trên đây là mức phạt đối với cá nhân. Mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân ([khoản 1 Điều 6 Nghị định 12/2022/NĐ-CP](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-12-2022-ND-CP-xu-phat-vi-pham-hanh-chinh-lao-dong-bao-hiem-nguoi-lam-viec-nuoc-ngoai-479312.aspx?anchor=dieu_6)).

Căn cứ quy định nêu trên, nếu hợp đồng lao động giữa anh T và công ty còn thời hạn, công ty không nhận anh T vào làm việc sau khi hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, trừ trường hợp anh T và công ty có thỏa thuận khác thì công ty có thể bị xử phạt từ 6.000.000 đồng đến 7.000.000 đồng. Đồng thời theo điểm b khoản 5 Điều 11 Nghị định 12/2022/NĐ-CP, công ty còn bị buộc lại anh T 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 anh T 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.

**27. Hành vi 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 bị xử phạt như thế nào?**

Khoản 1 Điều 29 Bộ luật Lao động quy định: “Khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh thì người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động nhưng không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm; trường hợp chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm thì chỉ được thực hiện khi người lao động đồng ý bằng văn bản.

Người sử dụng lao động quy định cụ thể trong nội quy lao động những trường hợp do nhu cầu sản xuất, kinh doanh mà người sử dụng lao động được tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động.”

Trường hợp người sử dụng lao động 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 thì sẽ bị xử phạt theo quy định tại điểm c khoản 2 Điều 11 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP với mức phạt tiền từ 3.000.000 đồng đến 7.000.000 đồng. Mức phạt quy định trên đây là mức phạt đối với cá nhân. Mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân ([khoản 1 Điều 6 Nghị định 12/2022/NĐ-CP](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-12-2022-ND-CP-xu-phat-vi-pham-hanh-chinh-lao-dong-bao-hiem-nguoi-lam-viec-nuoc-ngoai-479312.aspx?anchor=dieu_6)).

Đồng thời, điểm c khoản 5 Điều 11 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP còn quy định biện pháp khắc phục hậu quả đối với hành vi này là buộc người sử dụng lao động bố trí người lao động làm công việc đúng với hợp đồng lao động đã giao kết.

**28. Hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự bị xử phạt như thế nào?**

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc là hành vi có tính chất tình dục của bất kỳ người nào đối với người khác tại nơi làm việc mà không được người đó mong muốn hoặc chấp nhận. Nơi làm việc là bất kỳ nơi nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động. Đây là hành vi bị nghiêm cấm theo quy định tại khoản 3 Điều 8 Bộ luật Lao động năm 2019.

Người có hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính theo quy định tại khoản 3 Điều 11 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP với mức phạt tiền từ 15.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng.

**29. Hành vi cưỡng bức lao động hoặc ngược đãi người lao động nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự thì bị xử phạt vi phạm hành chính như thế nào?**

Cưỡng bức lao động là việc dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc các thủ đoạn khác để ép buộc người lao động phải làm việc trái ý muốn của họ (Khoản 7 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019)

Bộ luật Lao động năm 2019 không quy định rõ về ngược đãi người lao động nhưng theo khoản 2 Điều 8 Bộ luật Lao động năm 2019, quy định hành vi Ngược đãi người lao động, cưỡng bức lao động là hành vi bị nghiêm cấm.

Theo quy định tại điểm a khoản 4 Nghị định 12/2022/NĐ-CP, Người sử dụng lao động có hành vi cưỡng bức lao động hoặc ngược đãi người lao động nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự sẽ bị phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng. Mức phạt quy định trên đây là mức phạt đối với cá nhân. Mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân ([khoản 1 Điều 6 Nghị định 12/2022/NĐ-CP](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-12-2022-ND-CP-xu-phat-vi-pham-hanh-chinh-lao-dong-bao-hiem-nguoi-lam-viec-nuoc-ngoai-479312.aspx?anchor=dieu_6)).

**30. 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 có bị xử phạt không? Mức phạt như thế nào?**

Điều 45 Bộ luật Lao động 2019 quy định về thông báo chấm dứt hợp đồng lao động như sau:

1. Người sử dụng lao động phải 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 này, trừ trường hợp không phải thông báo uy định tại các khoản 4, 5, 6, 7 và 8 Điều 34 của Bộ luật này cụ thể như sau:

- Người lao động bị kết án phạt tù nhưng không được hưởng án treo hoặc không thuộc trường hợp được trả tự do theo quy định tại khoản 5 Điều 328 của Bộ luật Tố tụng hình sự, tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong hợp đồng lao động theo bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật.

- Người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam bị trục xuất theo bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật, quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

- Người lao động chết; bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết.

- 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. 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.

- Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải.

2. Trường hợp người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động thì thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động tính từ thời điểm có thông báo chấm dứt hoạt động.

Trường hợp người sử dụng lao động không phải là cá nhân 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 theo quy định tại khoản 7 Điều 34 của Bộ luật này thì thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động tính từ ngày ra thông báo.

Trường hợp người sử dụng lao động không thông báo chấm dứt hợp đồng lao động bằng văn bản cho người lao động sẽ bị xử phạt hành chính theo quy định tại khoản 1 Điều 12 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP như sau: “*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*.”

Mức phạt quy định trên đây là mức phạt đối với cá nhân. Mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân ([khoản 1 Điều 6 Nghị định 12/2022/NĐ-CP](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-12-2022-ND-CP-xu-phat-vi-pham-hanh-chinh-lao-dong-bao-hiem-nguoi-lam-viec-nuoc-ngoai-479312.aspx?anchor=dieu_6)).

31. Hành vi sửa đổi thời hạn của hợp đồng bằng phụ lục hợp đồng lao động bị xử phạt như thế nào?

Theo khoản 2 Điều 12 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP, người sử dụng lao động có hành vi sửa đổi thời hạn của hợp đồng bằng phụ lục hợp đồng lao động thì bị phạt tiền theo một trong các mức sau đây:

- Từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng đối với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động;

- Từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động;

- Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với vi phạm từ 51 người đến 100 người lao động;

- Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động;

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

Mức phạt quy định trên đây là mức phạt đối với cá nhân. Mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân ([khoản 1 Điều 6 Nghị định 12/2022/NĐ-CP](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-12-2022-ND-CP-xu-phat-vi-pham-hanh-chinh-lao-dong-bao-hiem-nguoi-lam-viec-nuoc-ngoai-479312.aspx?anchor=dieu_6)).

32. Hành vi 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 sẽ bị xử phạt như thế nào?

Theo khoản 2 Điều 12 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP, người sử dụng lao động có hành vi 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 thì bị phạt tiền theo một trong các mức sau đây:

- Từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng đối với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động;

- Từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động;

- Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với vi phạm từ 51 người đến 100 người lao động;

- Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động;

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

Mức phạt quy định trên đây là mức phạt đối với cá nhân. Mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân ([khoản 1 Điều 6 Nghị định 12/2022/NĐ-CP](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-12-2022-ND-CP-xu-phat-vi-pham-hanh-chinh-lao-dong-bao-hiem-nguoi-lam-viec-nuoc-ngoai-479312.aspx?anchor=dieu_6)).

33. Hành vi của người sử dụng lao động không trả hoặc trả không đủ tiền trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm cho người lao động theo quy định của pháp luật bị xử phạt như thế nào?

Theo khoản 2 Điều 12 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP, người sử dụng lao động có một trong các hành vi 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 thì bị phạt tiền theo một trong các mức sau đây:

- Từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng đối với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động;

- Từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động;

- Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với vi phạm từ 51 người đến 100 người lao động;

- Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động;

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

Mức phạt quy định trên đây là mức phạt đối với cá nhân. Mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân ([khoản 1 Điều 6 Nghị định 12/2022/NĐ-CP](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-12-2022-ND-CP-xu-phat-vi-pham-hanh-chinh-lao-dong-bao-hiem-nguoi-lam-viec-nuoc-ngoai-479312.aspx?anchor=dieu_6)).

Ngoài ra, người sử dụng lao động còn bị buộc 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 theo quy định tại điểm a khoản 4 Điều 12 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP.

34. Hành vi người sử dụng lao động 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 bị xử phạt như thế nào?

Theo khoản 2 Điều 12 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP, người sử dụng lao động có hành vi 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 thì bị phạt tiền theo một trong các mức sau đây:

- Từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng đối với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động;

- Từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động;

- Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với vi phạm từ 51 người đến 100 người lao động;

- Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động;

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

Mức phạt quy định trên đây là mức phạt đối với cá nhân. Mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân ([khoản 1 Điều 6 Nghị định 12/2022/NĐ-CP](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-12-2022-ND-CP-xu-phat-vi-pham-hanh-chinh-lao-dong-bao-hiem-nguoi-lam-viec-nuoc-ngoai-479312.aspx?anchor=dieu_6)).

35. Người sử dụng lao động có 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 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 bị xử phạt như thế nào?

Theo khoản 2 Điều 12 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP, người sử dụng lao động có một trong các 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 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 thì bị phạt tiền theo một trong các mức sau đây:

- Từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng đối với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động;

- Từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động;

- Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với vi phạm từ 51 người đến 100 người lao động;

- Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động;

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

Mức phạt quy định trên đây là mức phạt đối với cá nhân. Mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân ([khoản 1 Điều 6 Nghị định 12/2022/NĐ-CP](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-12-2022-ND-CP-xu-phat-vi-pham-hanh-chinh-lao-dong-bao-hiem-nguoi-lam-viec-nuoc-ngoai-479312.aspx?anchor=dieu_6)).

Ngoài ra, người sử dụng lao động còn bị buộc 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 theo quy định tại điểm a khoản 4 Điều 12 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP.

36. Người sử dụng lao động không thực hiện đúng các quy định khi cho thôi việc đối với người lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế sẽ bị xử phạt như thế nào?

Khoản 6 Điều 42 Bộ luật Lao động quy định về nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế như sau: Việc cho thôi việc đối với người lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế chỉ được tiến hành sau khi đã 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 mà người lao động là thành viên và thông báo trước 30 ngày cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và cho người lao động.

Theo quy định tại điểm a khoản 3 Điều 12 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP, trường hợp người sử dụng lao động 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 sẽ bị phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng

Mức phạt quy định trên đây là mức phạt đối với cá nhân. Mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân ([khoản 1 Điều 6 Nghị định 12/2022/NĐ-CP](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-12-2022-ND-CP-xu-phat-vi-pham-hanh-chinh-lao-dong-bao-hiem-nguoi-lam-viec-nuoc-ngoai-479312.aspx?anchor=dieu_6)).

Ngoài ra theo điểm c khoản 4 Điều 12 Nghị định 12/2022/NĐ-CP người sử dụng lao dộng còn bị buộc 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.

37. Người sử dụng lao động vi phạm các quy định về lập phương án sử dụng lao động 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 thì bị xử phạt như thế nào?

Khoản 3, khoản 4 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định:

*“3. Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động thì người sử dụng lao động phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44 của Bộ luật này; trường hợp có chỗ làm việc mới thì ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng.*

*4. Trong trường hợp vì lý do kinh tế mà nhiều người lao động có nguy cơ mất việc làm, phải thôi việc thì người sử dụng lao động phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44 của Bộ luật này.”*

Khoản 1, khoản 2 Điều 43 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về bghĩa vụ của người sử dụng lao động 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 như sau:

“1*. Trong trường hợp 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 ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động thì người sử dụng lao động phải xây dựng phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44 của Bộ luật này.*

*2. Người sử dụng lao động hiện tại và người sử dụng lao động kế tiếp có trách nhiệm thực hiện phương án sử dụng lao động đã được thông qua*.”

Theo đó, điểm b khoản 3 Điều 12 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP quy định phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động 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.

38. Bên thuê lại lao động không thực hiện đúng các quy định về an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động thuê lại bị xử phạt như thế nào?

Theo quy định tại điểm a, điểm b và điểm c khoản 1 Điều 13 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP, ưhạt 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:

- 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;

- Không tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động thuê lại theo quy định của pháp luật;

- 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.

**39. Hành vi phân biệt đối xử về điều kiện lao động đối với người lao động thuê lại so với người lao động của mình bị xử phạt như thế nào?**

Phân biệt đối xử trong lao động là một trong những hành vi bị nghiêm cấm theo Khoản 1 Điều 8 Bộ luật Lao động Mức phạt quy định trên đây là mức phạt đối với cá nhân. Mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân ([khoản 1 Điều 6 Nghị định 12/2022/NĐ-CP](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-12-2022-ND-CP-xu-phat-vi-pham-hanh-chinh-lao-dong-bao-hiem-nguoi-lam-viec-nuoc-ngoai-479312.aspx?anchor=dieu_6)).

Trong trường hợp bên thuê lại lao động có hành vi phân biệt đối xử về điều kiện lao động đối với người lao động thuê lại so với người lao động của mình sẽ bị xử phạt theo quy định tại điểm d khoản 1 Điều 13 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP với mức phạt tiền từ 3.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng.

Mức phạt quy định trên đây là mức phạt đối với cá nhân. Mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân ([khoản 1 Điều 6 Nghị định 12/2022/NĐ-CP](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-12-2022-ND-CP-xu-phat-vi-pham-hanh-chinh-lao-dong-bao-hiem-nguoi-lam-viec-nuoc-ngoai-479312.aspx?anchor=dieu_6)).

40. Việc cho thuê lại lao động, 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 bị xử phạt như thế nào?

Khoản 2, Điều 52 Bộ luật Lao động 2019 quy định: Hoạt động cho thuê lại [lao động](https://laodong.vn/ban-doc/cho-thue-lai-lao-dong-lam-lap-rap-linh-kien-dien-tu-co-dung-quy-dinh-1022589.ldo) là ngành, nghề kinh doanh có điều kiện, chỉ được thực hiện bởi các doanh nghiệp có Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động và áp dụng đối với một số công việc nhất định.

Theo Điều 30 Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động: "Danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động được quy định tại Phụ lục II ban hành kèm theo Nghị định này."

Theo đó, tại Phụ lục II ban hành kèm theo Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động cụ thể như sau:

"1. Phiên dịch/Biên dịch/Tốc ký

2. Thư ký/Trợ lý hành chính

3. Lễ tân

4. Hướng dẫn du lịch

5. Hỗ trợ bán hàng

6. Hỗ trợ dự án

7. Lập trình hệ thống máy sản xuất

8.Sản xuất, lắp đặt thiết bị truyền hình, viễn thông

9. Vận hành/kiểm tra/sửa chữa máy móc xây dựng, hệ thống điện sản xuất

10. Dọn dẹp vệ sinh tòa nhà, nhà máy

11. Biên tập tài liệu

12. Vệ sĩ/Bảo vệ

13. Tiếp thị/Chăm sóc khách hàng qua điện thoại

14. Xử lý các vấn đề tài chính, thuế

15. Sửa chữa/Kiểm tra vận hành ô tô

16. Scan, vẽ kỹ thuật công nghiệp/Trang trí nội thất

17. Lái xe

18. Quản lý, vận hành, bảo dưỡng và phục vụ trên tàu biển

19. Quản lý, giám sát, vận hành, sửa chữa, bảo dưỡng và phục vụ trên giàn khoan dầu khí

20. Lái tàu bay, phục vụ trên tàu bay/Bảo dưỡng, sửa chữa tàu bay và thiết bị tàu bay/Điều độ, khai thác bay/Giám sát bay."

Theo đó, những công việc được thực hiện cho thuê lại lao động chỉ bao gồm 20 công việc được quy định nêu trên và trong đó không có công việc nằm trong Danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Nên không được cho thuê lại lao động làm những công việc không nằm trong danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động.

Trường hợp bên thuê lại lao động 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 sẽ bị xử phạt vi phạm hành chínhn theo quy định tại khoản 2 Điều 13 Nghị định 12/2022/NĐ-CP với mức phạt tiền từ 40.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng . Mức phạt này là mức phạt đối với cá nhân. Mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 2 lần mức phạt tiền đối với cá nhân.

Trường hợp doanh nghiệp cho thuê lại lao động 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 sẽ bị xử phạt vi phạm hành chínhn theo quy định tại điểm b khoản 6 Điều 13 Nghị định 12/2022/NĐ-CP với mức phạt từ 80.000.000 đồng đến 100.000.000 đồng.

**41. Hành vi sử dụng lao động thuê lại trong các trường hợp không đúng quy định sẽ bị xử phạt như thế nào?**

Khoản 2, khoản 3 và Khoản 4 Điều 53 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định

“2. Bên thuê lại lao động được sử dụng lao động thuê lại trong trường hợp sau đây:

a) Đáp ứng tạm thời sự gia tăng đột ngột về nhu cầu sử dụng lao động trong khoảng thời gian nhất định;

b) 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;

c) Có nhu cầu sử dụng lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao.

3. Bên thuê lại lao động không được sử dụng lao động thuê lại trong trường hợp sau đây:

a) Để thay thế người lao động đang trong thời gian thực hiện quyền đình công, giải quyết tranh chấp lao động;

b) 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;

c) 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.

4. Bên thuê lại lao động không được chuyển người lao động thuê lại cho người sử dụng lao động khác; không được sử dụng người lao động thuê lại được cung cấp bởi doanh nghiệp không có Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động.”

Theo đó, khoản 2 (từ điểm c đến điểm g) Điều 13 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP quy định xử phạt đối với các hành vi thực hiện không đúng các quy định nêu trên như sau 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:

- 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;

- 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;

- Chuyển người lao động thuê lại cho người sử dụng lao động khác;

- 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;

- 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.

**42. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động không lập hồ sơ ghi rõ số lao động đã cho thuê lại, bên thuê lại lao động hoặc không báo cáo tình hình cho thuê lại lao động thì bị xử phạt như thế nào?**

Theo quy định tại khoản 5 Điều 56 Bộ luật Lao động năm 2019, doanh nghiệp cho thuê lại lao động có nghĩa vụ lập hồ sơ ghi rõ số lao động đã cho thuê lại, bên thuê lại lao động và định kỳ báo cáo cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

Điểm a, điểm b khoản 3 Điều 13 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP quy định 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:

- Không lập hồ sơ ghi rõ số lao động đã cho thuê lại, bên thuê lại lao động.

- Không báo cáo tình hình cho thuê lại lao động theo quy định của pháp luật.

**43. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động 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 thì bị xử phạt như thế nào?**

Theo điểm b khoản 1 Điều 65 Luật An toàn vệ sinh lao động năm 2015, doanh nghiệp cho thuê lại lao động có trách nhiệm phối hợp và kiểm tra bên thuê lại lao động thực hiện việc bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động thuê lại. Trường hợp bên thuê lại lao động không thực hiện đầy đủ các cam kết về bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động trong hợp đồng cho thuê lại lao động đã ký kết, doanh nghiệp cho thuê lại lao động phải chịu trách nhiệm trong việc bảo đảm đầy đủ quyền lợi của người lao động thuê lại.

Khoản 4 Điều 31 Nghị định số 39/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật an toàn, vệ sinh lao động doanh nghiệp cho thuê lại lao động có trách nhiệm thông báo cho người lao động thuê lại các các nội dung về bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động trong hợp đồng cho thuê lại lao động; ***cử người thường xuyên giám sát, phối hợp và kiểm tra việc bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động thuê lại của bên thuê lại lao động.***

Trong trường hợp doanh nghiệp cho thuê lại lao động 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 sẽ bị xử phạt hành chính theo quy định tại điểm g khoản 3 Điều 13 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP với mức phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng.

**44. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động 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 thì bị xử phạt như thế nào?**

Theo khoản 4 Điều 31 Nghị định số 39/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật an toàn, vệ sinh lao động doanh nghiệp cho thuê lại lao động có trách nhiệm thông báo cho người lao động thuê lại các các nội dung về bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động trong hợp đồng cho thuê lại lao động.

Đối với trường hợp doanh nghiệp cho thuê lại lao động 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 sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính theo quy định tại điểm e khoản 3 Điều 13 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP với mức phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng.

**45. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động 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 thì bị xử phạt như thế nào?**

Khoản 4 Điều 56 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định doanh nghiệp cho thuê lại lao động có nghĩa vụ bảo đảm trả lương cho người lao động thuê lại không thấp hơn tiền lương của người lao động của bên thuê lại lao động có cùng trình độ, làm cùng công việc hoặc công việc có giá trị như nhau.

Trường hợp doanh nghiệp cho thuê lại lao động 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 sẽ bị phạt tiền theo quy định tại khoản 4 Điều 13 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP theo một trong các mức sau đây:

- Từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động;

- Từ 20.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng đối với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động;

- Từ 40.000.000 đồng đến 60.000.000 đồng đối với vi phạm từ 51 người đến 100 người lao động;

- Từ 60.000.000 đồng đến 80.000.000 đồng đối với vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động;

- Từ 80.000.000 đồng đến 100.000.000 đồng đối với vi phạm từ 301 người lao động trở lên.

Đồng thời, doanh nghiệp cho thuê lại lao động còn bị áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả theo điểm a khoản 9 Điều 13 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP, 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.

**46. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động không thông báo hoặc thông báo sai sự thật cho người lao động biết nội dung của hợp đồng cho thuê lại lao động bị xử phạt như thế nào?**

Khoản 2 Điều 56 Bộ luật Lao đông năm 2019 quy định doanh nghiệp cho thuê lại lao động có nghĩa vụ thông báo cho người lao động biết nội dung của hợp đồng cho thuê lại lao động.

Trường hợp doanh nghiệp cho thuê lại lao động không thông báo hoặc thông báo sai sự thật cho người lao động biết nội dung của hợp đồng cho thuê lại lao động sẽ bị phạt tiền theo quy định tại khoản 4 Điều 13 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP theo một trong các mức sau đây:

- Từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động;

- Từ 20.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng đối với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động;

- Từ 40.000.000 đồng đến 60.000.000 đồng đối với vi phạm từ 51 người đến 100 người lao động;

- Từ 60.000.000 đồng đến 80.000.000 đồng đối với vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động;

- Từ 80.000.000 đồng đến 100.000.000 đồng đối với vi phạm từ 301 người lao động trở lên.

**47. Hành vi hoạt động cho thuê lại lao động mà không có giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động hoặc sử dụng giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động hết hiệu lực để thực hiện hoạt động cho thuê lại lao động bị xử phạt như thế nào?**

Khoản 2 Điều 52 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định hoạt động cho thuê lại lao động là ngành, nghề kinh doanh có điều kiện, chỉ được thực hiện bởi các doanh nghiệp có Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động và áp dụng đối với một số công việc nhất định.

Căn cứ theo khoản 5 Điều 13 Nghị định 12/2022/NĐ-CP quy định về việc xử phạt đối với hành vi vi phạm quy định về cho thuê lại lao động cụ thể như sau:

"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."

Theo khoản 1 Điều 6 Nghị định 12/2022/NĐ-CP, mức phạt quy định trên đây là mức phạt đối với cá nhân. Mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân.

Bên cạnh đó, theo điểm b khoản 9 Điều 13 Nghị định 12/2022/NĐ-CP thì ngoài việc bị phạt tiền thì tổ chức, cá nhân vi phạm còn phải áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả là buộc phải nộp vào ngân sách nhà nước số lợi bất hợp pháp có được do thực hiện hành vi này.

**48. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động đối với người lao động vượt quá 12 tháng bị xử phạt như thế nào?**

Khoản 1 Điều 53 Bộ luật Lao động quy định thời hạn cho thuê lại lao động đối với người lao động tối đa là 12 tháng.

Trường hợp doanh nghiệp cho thuê lại lao động có hành vi cho thuê lại lao động đối với người lao động vượt quá 12 tháng sẽ bị xử phạt theo quy định tại điểm c khoản 6 Điều 13 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP với mức phạt tiền từ 80.000.000 đồng đến 100.000.000 đồng.

Ngoài ra doanh nghiệp cho thuê lại lao động còn bị áp dụng hình thức xử phạt bổ sung tứớc quyền sử dụng Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động có thời hạn từ 06 tháng đến 12 tháng theo điểm a khoản 8 Điều 13 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP.

**49. Hành vi giả mạo Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự bị xử phạt như thế nào?**

Theo quy định tại điểm e khoản 6 và khoản 7 Điều 13 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP, hành vi giả mạo Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự bị xử phạt như sau:

- Phạt tiền từ 80.000.000 đồng đến 100.000.000 đồng đối với doanh nghiệp cho thuê lại lao động giả mạo Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự

- Phạt tiền từ 40.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng đối với các đối tượng khác có hành vi giả mạo Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự. Theo khoản 1 Điều 6 Nghị định 12/2022/NĐ-CP, mức phạt quy định trên đây là mức phạt đối với cá nhân. Mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân.

Ngoài ra tổ chức, cá nhân vi phạm còn bị áp dụng hình thức xử phạt bổ sung: 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 theo điểm b khoản 8 Điều 13 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP.

**50. Xin hỏi người sử dụng lao động không đào tạo cho người lao động trước khi chuyển người lao động sang làm nghề khác cho mình thì bị xử phạt như thế nào?**

Theo quy định tại khoản 1 Điều 14 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP, người sử dụng lao động có hành vi không đào tạo cho người lao động trước khi chuyển người lao động sang làm nghề khác cho mình thì bị phạt tiền heo một trong các mức sau đây:

- Từ 500.000 đồng đến 2.000.000 đồng đối với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động;

- Từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động;

- Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với vi phạm từ 51 người đến 100 người lao động;

- Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động;

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

Theo khoản 1 Điều 6 Nghị định 12/2022/NĐ-CP, mức phạt quy định trên đây là mức phạt đối với cá nhân. Mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân.

**51. Người sử dụng lao động có hành vi thu học phí của người học nghề, tập nghề để làm việc cho mình thì bị xử phạt như thế nào?**

Khoản 3 Điều 61 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: “*Người sử dụng lao động tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc cho mình thì không phải đăng ký hoạt động giáo dục nghề nghiệp;* ***không được thu học phí****; phải ký hợp đồng đào tạo theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp”*

Theo quy định tại khoản 1 Điều 14 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP, người sử dụng lao động có hành vi **thu học phí của người học nghề, tập nghề để làm việc cho mình thì bị phạt tiền** theo một trong các mức sau đây:

- Từ 500.000 đồng đến 2.000.000 đồng đối với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động;

- Từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động;

- Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với vi phạm từ 51 người đến 100 người lao động;

- Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động;

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

Theo khoản 1 Điều 6 Nghị định 12/2022/NĐ-CP, mức phạt quy định trên đây là mức phạt đối với cá nhân. Mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân.

Ngoài ra, người sử dụng lao động còn bị áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả theo điểm a khoản 3 Điều 14 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP: Buộc 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

**52. Người sử dụng 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 thì bị xử phạt như thế nào?**

Khoản 5 Điều 61 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: “*Trong thời gian học nghề, tập nghề, nếu người học nghề, người tập nghề trực tiếp hoặc tham gia lao động thì được người sử dụng lao động trả lương theo mức do hai bên thỏa thuận*”

Trường hợp người sử dụng 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 sẽ bị xử phạt theo quy định tại khoản 1 Điều 14 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP bằng hình thức phạt tiền theo một trong các mức sau đây:

- Từ 500.000 đồng đến 2.000.000 đồng đối với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động;

- Từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động;

- Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với vi phạm từ 51 người đến 100 người lao động;

- Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động;

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

Theo khoản 1 Điều 6 Nghị định 12/2022/NĐ-CP, mức phạt quy định trên đây là mức phạt đối với cá nhân. Mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân.

Ngoài ra, người sử dụng lao động còn bị áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả theo điểm b khoản 3 Điều 14 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP: 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.

**53. Hành vi 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 bị xử phạt như thế nào?**

Hành vi lợi dụng danh nghĩa dạy nghề, tập nghề để trục lợi, bóc lột sức lao động hoặc lôi kéo, dụ dỗ, ép buộc người học nghề, người tập nghề vào hoạt động trái pháp luật là một trong những hành vi bị nghiêm cấm theo quy định tại khoản 4 Điều 8 Bộ luật Lao động năm 2019.

Điểm a khoản 2 Điều 14 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP quy định phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi lợi dụng danh nghĩa dạy nghề, tập nghề để trục lợi, bóc lột sức lao động hoặc lôi kéo, dụ dỗ, ép buộc người học nghề, người tập nghề vào hoạt động trái pháp luật.

Theo khoản 1 Điều 6 Nghị định 12/2022/NĐ-CP, mức phạt quy định trên đây là mức phạt đối với cá nhân. Mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân.

Ngoài ra, người sử dụng lao động còn bị áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả theo điểm c khoản 3 Điều 14 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP: Buộc người sử dụng lao động nộp vào ngân sách nhà nước số lợi bất hợp pháp có được do thực hiện hành vi lợi dụng danh nghĩa dạy nghề, tập nghề để trục lợi, bóc lột sức lao động hoặc lôi kéo, dụ dỗ, ép buộc người học nghề, người tập nghề vào hoạt động trái pháp luật.

**54. Hành vi tuyển người dưới 14 tuổi vào học nghề, tập nghề, trừ những nghề, công việc được pháp luật cho phép bị xử phạt như thế nào?**

Khoản 4 Điều 61 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: “*Người học nghề, người tập nghề phải đủ 14 tuổi trở lên và phải có đủ sức khỏe phù hợp với yêu cầu học nghề, tập nghề. Người học nghề, người tập nghề thuộc danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành phải từ đủ 18 tuổi trở lên, trừ lĩnh vực nghệ thuật, thể dục, thể thao.”*

Điểm b khoản 2 Điều 14 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP quy định phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi tuyển người dưới 14 tuổi vào học nghề, tập nghề, trừ những nghề, công việc được pháp luật cho phép. Theo khoản 1 Điều 6 Nghị định 12/2022/NĐ-CP, mức phạt quy định trên đây là mức phạt đối với cá nhân. Mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân.

**55. Hành vi tuyển người vào tập nghề để làm việc cho mình với thời hạn tập nghề quá 03 tháng bị xử phạt như thế nào?**

Khoản 2 Điều 61 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định*: “Tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động là việc người sử dụng lao động tuyển người vào để hướng dẫn thực hành công việc, tập làm nghề theo vị trí việc làm tại nơi làm việc****. Thời hạn tập nghề không quá 03 tháng****.”*

Người sử dụng lao động có hành vi tuyển người vào tập nghề để làm việc cho mình với thời hạn tập nghề quá 03 tháng là vi phạm pháp luật và sẽ bị xử phạt theo quy định tại điểm c khoản 2 Điều 14 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP với mức phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng.

Theo khoản 1 Điều 6 Nghị định 12/2022/NĐ-CP, mức phạt quy định trên đây là mức phạt đối với cá nhân. Mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân.

1.1. Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ 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: 115 câu

b) Các hành vi vi phạm Điều 24 đến Điều 46: 65 câu.

**56. 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 sẽ bị xử phạt như thế nào?**

Theo quy đinh tại khoản 1 Điều 24 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ thì 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 sẽ bị phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng.

**57. Khi kiểm tra, Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thấy công ty X có 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? Công ty X có bị xử phạt không? Mức phạt như thế nào?**

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 của công ty X sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính, mức phạt tiền là từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng theo quy định tại khoản 2 Điều 24 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ.

**58. Công ty xây dựng M có hành vi 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. Hành vi này bị xử lý như thế nào?**

Hành vi 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 của công ty M sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính, theo quy định tạikhoản 3 Điều 24 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ.

Theo đó, nhà nước sẽ phạt tiền 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.

**59. 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 là bao nhiêu?**

Theo quy định tại khoản 4 Điều 24 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ thì 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 sẽ có mức xử phạt như sau:

1. Từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng đối với vi phạm từ 01 đến 03 máy, thiết bị, vật tư;

2. Từ 30.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng đối với vi phạm từ 04 đến 10 máy, thiết bị, vật tư;

3. Từ 50.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng đối với vi phạm từ 11 đến 20 máy, thiết bị, vật tư;

4. 75.000.000 đồng đối với vi phạm từ 21 máy, thiết bị, vật tư trở lên.

**60. Mức xử phạt từ 50.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng được áp dụng với hành vi vi phạm quy định về sử dụng máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động nào?**

Theo quy định tại khoản 5 Điều 24 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ, Nhà nước sẽ xử phạt vi phạm hành chính 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.

**61. Công ty M đã thỏa thuận với tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động rằng Công ty sẽ không cho lao động tham gia huấn luyện, mà chi một khoản tiền cho công ty tổ chức huấn luyện để được cấp Giấy chứng nhận đã tham huấn luyện về an toàn, vệ sinh lao động. Hành vi này của Công ty M có vi phạm pháp luật không? Nếu có, mức xử phạt là bao nhiêu?**

Theo quy định tại khoản 1 Điều 25Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ thì 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 sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính, mức phạt cụ thể như sau:

1. Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với vi phạm từ 01 người đến 10 người;

2. Từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với vi phạm từ 11 người đến 50 người;

3. Từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng đối với vi phạm từ 51 người đến 100 người;

4. Từ 30.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng đối với vi phạm từ 101 người đến 300 người;

5. Từ 40.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng đối với vi phạm từ 301 người trở lên.

**62. 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 sẽ bị phạt tiền như thế nào?**

Khoản 2Điều 25Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ quy định mức 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:

1. 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;

2. 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;

3. 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;

Hình thức xử phạt bổ sung: 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.

Biện pháp khắc phục hậu quả: 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.

4. 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.

Hình thức xử phạt bổ sung: 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: 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.

Biện pháp khắc phục hậu quả: 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.

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

**63.** **Người sử dụng lao động khi tự tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động mà không báo cáo hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho cơ quan có thẩm quyền theo quy định của pháp luật sẽ bị xử lý như thế nào?**

**Trả lời:**

Theo quy định tại điểm a khoản 3 Điều 25Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ thì người sử dụng lao động khi tự tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động mà 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 sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính, phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng.

**64. Người sử dụng lao động khi tự tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động mà 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 sẽ bị xử lý như thế nào?**

Theo quy định tại điểm b khoản 3 Điều 25Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ thì người sử dụng lao động khi tự tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động mà có 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 thì sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính vì đã vi phạm quy định về hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động, mức xử phạt là từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng.

Ngoài ra, người sử dụng lao động còn phải thực hiện biện pháp khắc phục hậu quả: 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 khoản 6 Điều 25Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ.

**65. Các hành vi của người sử dụng lao động khi tự tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động như 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 sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính như thế nào?**

Theo quy định tại điểm c khoản 3 Điều 25 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ thì người sử dụng lao động khi tự tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động có các hành vi như 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 sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính với mức phạt từ từ 15.000.000 đồng đến 25.000.000 đồng.

Ngoài ra, người sử dụng lao động còn phải chịu hình thức phạt bổ sung là: Đình chỉ hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động từ 01 tháng đến 03 tháng và biện pháp khắc phục hậu quả là 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.

**66. Trường hợp người sử dụng lao động tự tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động mà 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 thì người sử dụng lao động sẽ bị xử phạt như thế nào?**

Theo quy định tại điểm d khoản 3 Điều 25 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ nếu người sử dụng lao động tự tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động mà 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 thì người sử dụng lao động sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính, mức xử phạt là:Từ 60.000.000 đồng đến 70.000.000 đồng.

Mức xử phạt trên cũng áp dụng khi người sử dụng lao động tự tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động 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.

Ngoài hình phạt chính, người sử dụng lao động còn phải chịu hình phạt bổ sung là đình chỉ hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động từ 01 tháng đến 03 tháng; Biện pháp khắc phục hậu quả: 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

**67. Nếu có hành vi 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, người sử dụng lao động sẽ bị xử phạt như thế nào?**

Theo quy định tại điểm c khoản 3 Điều 25 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ thì người sử dụng lao động khi tự tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động có hành vi 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 sẽ bị phạt tiền từ 60.000.000 đồng đến 70.000.000 đồng.

Nhà nước cũng quy định mức 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.

Ngoài ra, người sử dụng lao động còn phải chịu hình phạt bổ sung là bị 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

**68. 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 sẽ bị xử phạt như thế nào?**

Khoản 1 Điều 26Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ quy định mức 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:

1. 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;

2. 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;

3. 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;

Biện pháp khắc phục hậu quả: 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 nêu trên.

4. 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;

Hình thức phạt bổ sung: 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 nêu trên.

Biện pháp khắc phục hậu quả: 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 nêu trên.

5. 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.

Hình thức phạt bổ sung: 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 nêu trên.

Biện pháp khắc phục hậu quả: 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 nêu trên, 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; 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.

**69. Kiểm định viên có hành vi vi phạm quy định về hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động sẽ bị xử phạt như thế nào?**

Khoản 2 – khoản 6 Điều 26Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ quy định kiểm định viên có hành vi vi phạm quy định về hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động sẽ bị xử phạt với các mức như sau:

1. Mức 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:

1.1 Không thực hiện đúng quy trình kiểm định do cơ quan có thẩm quyền ban hành;

1.2. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

Hình thức phạt bổ sung: 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 nêu trên.

5. 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.

Biện pháp khắc phục hậu quả: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

**70. Tổ chức hoạt động quan trắc môi trường lao động không thông báo cho cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền khi có thay đổi về địa chỉ trụ sở, chi nhánh có bị xử phạt không?**

Theo quy định tại khoản 1 Điều 27 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ thì hành vi không thông báo cho cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền khi có thay đổi về địa chỉ trụ sở, chi nhánh của tổ chức hoạt động quan trắc môi trường lao động sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính, bị phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng. Các hành vi có mức phạt tương tự đối với tổ chức hoạt động quan trắc môi trường lao động như: 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 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.

**71. Người sử dụng lao động 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 hoặc không tiến hành quan trắc môi trường lao động sẽ bị xử phạt như thế nào?**

Theo quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều 27Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ thì:

**-** Trường hợpngười sử dụng lao động 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 sẽ bị phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng.

**-** Trường hợp 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 sẽ bị phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng.

**72. Trường hợp 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 sẽ bị xử lý như thế nào?**

Theo quy định tại khoản 4 Điều 27Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ thì: 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 sẽ bị xử lý vi phạm hành chính và bị phạt tiền từ 40.000.000 đồng đến 60.000.000 đồng.

Bên cạnh đó, người sử dụng lao động buộc phải thực hiện biện pháp khắc phục hậu quả: Hủy kết quả quan trắc môi trường lao động đối với hành vi vi phạm

**73. Xin cho biết tổ chức hoạt động quan trắc môi trường lao động tiến hành quan trắc môi trường lao động không theo nguyên tắc, quy trình được pháp luật quy định sẽ bị xử lý như thế nào?**

Theo quy định tại khoản 5 Điều 27Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ thì 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 sẽ bị phạt tiền từ 80.000.000 đồng đến 120.000.000 đồng.

Tổ chức hoạt động quan trắc môi trường lao động có hành vi vi phạm nêu trên còn phải chịu hình phạt bổ sung là đình chỉ hoạt động quan trắc môi trường lao động từ 03 tháng đến 06 tháng và buộc phải thực hiện biện pháp khắc phục hậu quả: Hủy kết quả quan trắc môi trường lao động đối với hành vi vi phạm và 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 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.

**74.** **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 sẽ bị xử phạt như thế nào?**

Theo quy định tại khoản 6 Điều 27Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ thì tổ chức hoạt động quan trắc môi trường lao động cóhành 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 sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính và bị phạt tiền từ 120.000.000 đồng đến 140.000.000 đồng. Ngoài ra còn phải chịu biện pháp phạt bổ sung là đình chỉ hoạt động quan trắc môi trường lao động từ 03 tháng đến 06 tháng và buộc phải thực hiện biện pháp khắc phục hậu quả: Hủy kết quả quan trắc môi trường lao động đối với hành vi vi phạm và 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.

**75.** **Mức 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 được áp dụng trong trường hợp nào?**

Theo quy định tại khoản 7 Điều 27Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ thì mức 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 được áp dụng trong trường hợp sau:

1. 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;

2. Sử dụng nhân lực thực hiện quan trắc môi trường lao động không đảm bảo tiêu chuẩn theo quy định của pháp luật;

3. Không duy trì đủ điều kiện hoạt động quan trắc môi trường lao động đã công bố trong suốt quá trình hoạt động.

**76.** **Người sử dụng lao động 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 có bị xử phạt không?**

Khoản 1 Điểu 28 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ quy định về các hành vi vi phạm quy định về lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới theo đó 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: 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; 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.

Như vậy, trường hợp người sử dụng lao động 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 sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính và bị phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng.

**77.** **Người sử dụng lao động vi phạm quy định về lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới bị phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với các hành vi nào?**

Theo quy định tại khoản 2 Điểu 28 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủthì người sử dụng lao động vi phạm quy định về lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới bị phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với các hành vi sau:

1 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;

2. 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;

3. Không thực hiện việc chuyển 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 (*2.* *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 và có thông báo cho người sử dụng lao động biết thì được người sử dụng lao động chuyển sang làm công việc nhẹ hơn, an toàn hơn hoặc giảm bớt 01 giờ làm việc hằng ngày mà không bị cắt giảm tiền lương và quyền, lợi ích cho đến hết thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi.*), trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác;

4. Không cho lao động nữ nghỉ 30 phút mỗi ngày trong thời gian hành kinh trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác;

Biện pháp khắc phục hậu quả: 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

5. 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;

Biện pháp khắc phục hậu quả: 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

6. Không bảo đảm việc làm cho người lao động theo quy định tại Điều 140 của Bộ luật Lao động *(**Điều 140. Bảo đảm việc làm cho lao động nghỉ thai sản: Lao động được bảo đảm việc làm cũ khi trở lại làm việc sau khi nghỉ hết thời gian theo quy định mà không bị cắt giảm tiền lương và quyền, lợi ích so với trước khi nghỉ thai sản; trường hợp việc làm cũ không còn thì người sử dụng lao động phải bố trí việc làm khác cho họ với mức lương không thấp hơn mức lương trước khi nghỉ thai sản);*

7. 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;

8. 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;

9. 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;

Biện pháp khắc phục hậu quả: Buộc người sử dụng lao động nhận người lao động trở lại làm việc khi có hành vi vi phạm quy định

10. 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;

11. Không lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ tại nơi làm việc khi sử dụng từ 1.000 người lao động nữ trở lên.

**78.** **Người sử dụng lao động có hành vi không lập sổ theo dõi riêng về lao động chưa thành niên hoặc có lập sổ theo dõi riêng nhưng không ghi đầy đủ nội dung theo quy định của Bộ luật Lao động sẽ bị xử lý như thế nào?**

Theo quy định tại khoản 1 Điểu 29 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủthìngười 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 *(lập sổ theo dõi riêng, ghi đầy đủ họ tên, ngày tháng năm sinh, công việc đang làm, kết quả những lần kiểm tra sức khỏe định kỳ và xuất trình khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền yêu cầu)* 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 sẽ bị phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng.

**79.** **Người sử dụng lao động có hành vi 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 bị xử phạt như thế nào?**

Theo quy định tại điểm đ khoản 2 Điểu 29 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủthìngười sử dụng lao động có hành vi 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 sẽ bị phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 25.000.000 đồng.

**80. Cửa hàng bánh mỳ B sử dụng lao động là người chưa thành niên mà chưa có sự đồng ý của cha, mẹ hoặc người giám hộ của người chưa thành niên đó thì bị xử lý như thế nào?**

Cửa hàng bánh mỳ B sẽ bịphạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 25.000.000 đồng đối với hành vi sử dụng lao động là người chưa thành niên mà chưa có sự đồng ý của cha, mẹ hoặc người giám hộ của người chưa thành niên đó (Căn cứ điểm a khoản 2 Điểu 29 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ)

**81.** **Người sử dụng lao động lao động sử dụng người lao động chưa thành niên làm việc không đúng thời gian theo quy định của pháp luật sẽ bị xử lý như thế nào?**

Theo quy định tạikhoản 2 Điểu 29 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ thì người sử dụng lao động phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 25.000.000 đồng đối với các hành vi sau:

1. 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;

2. Sử dụng lao động chưa thành niên làm việc quá thời giờ làm việc quy định tại Điều 146 của Bộ luật Lao động *(**Điều 146. Thời giờ làm việc của người chưa thành niên:**1. Thời giờ làm việc của người chưa đủ 15 tuổi không được quá 04 giờ trong 01 ngày và 20 giờ trong 01 tuần; không được làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm.* *2. Thời giờ làm việc của người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi không được quá 08 giờ trong 01 ngày và 40 giờ trong 01 tuần. Người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi có thể được làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm trong một số nghề, công việc theo danh mục do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành);*

3. Sử dụng người chưa đủ 15 tuổi làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm;

4. 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.

**82. Người sử dụng lao động lao động sử dụng người lao động chưa thành niên sẽ bị xử phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng đối với nếu có hành vi vi phạm pháp luật nào?**

Theo quy định tạikhoản 3 Điểu 29 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ người sử dụng lao động lao động sử dụng người lao động chưa thành niên sẽ bị xử phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng đối với nếu có hành vi vi phạm pháp luật sau:

1. 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 *(**Người từ đủ 13 tuổi đến chưa đủ 15 tuổi chỉ được làm công việc nhẹ theo danh mục do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành gồm: 1. Biểu diễn nghệ thuật.; 2. Vận động viên thể thao; 3. Lập trình phần mềm; 4. Các nghề truyền thống: chấm men gốm; cưa vỏ trai; làm giấy dó; làm nón lá; chấm nón; dệt chiếu; làm trống; dệt thổ cẩm; thêu thổ cẩm; làm bún gạo; làm miến; làm giá đỗ; làm bánh đa; dệt tơ tằm; se sợi hoa sen; vẽ tranh sơn mài, se nhang, làm vàng mã (trừ các công đoạn có sử dụng hóa chất độc hại như sơn ta, hóa chất tẩy rửa, hóa chất dùng để ướp màu, hóa chất tạo mùi, tạo tàn nhang cong…); 5 Các nghề thủ công mỹ nghệ: thêu ren; mộc mỹ nghệ; làm lược sừng; làm tranh dân gian (tranh Đông Hồ, tranh Hàng Trống…); nặn tò he; làm tranh khắc gỗ, biểu tranh lụa; nhặt vỏ sò, điệp để gắn trên tranh mỹ nghệ; mài đánh bóng tranh mỹ nghệ; xâu chuỗi tràng hạt kết cườm, đánh bóng trang sức mỹ nghệ; làm rối búp bê; làm thiếp mừng các sản phẩm từ giấy nghệ thuật trang trí trên thiếp mừng; làm khung tranh mô hình giấy, hộp giấy, túi giấy; 6. Đan lát, làm các đồ gia dụng, đồ thủ công mỹ nghệ từ nguyên liệu tự nhiên như: mây, tre, nứa, dừa, chuối, bèo lục bình, đay, cói, quế, guột, đót, lá nón;7. Gói nem, gói kẹo, gói bánh(trừ việc vận hành hoặc sử dụng các máy, thiết bị, dụng cụ đóng gói).8. Nuôi tằm; 9. Làm cỏ vườn rau sạch; thu hoạch rau, củ, quả sạch theo mùa; 10. Chăn thả gia súc tại nông trại; 11. Phụ gỡ lưới cá, đan lưới cá, phơi khô thủy sản; 12. Cắt chỉ, đơm nút, thùa khuyết, đóng gói vào hộp các sản phẩm dệt thủ công);*

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 *(**Người sử dụng lao động không được tuyển dụng và sử dụng người chưa đủ 13 tuổi làm việc, trừ các công việc nghệ thuật, thể dục, thể thao nhưng không làm tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa đủ 13 tuổi và phải có sự đồng ý của cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh. )* 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

*(**1. Cấm sử dụng người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi làm các công việc sau đây:*

*a) Mang, vác, nâng các vật nặng vượt quá thể trạng của người chưa thành niên;*

*b) Sản xuất, kinh doanh cồn, rượu, bia, thuốc lá, chất tác động đến tinh thần hoặc chất gây nghiện khác;*

*c) Sản xuất, sử dụng hoặc vận chuyển hóa chất, khí gas, chất nổ;*

*d) Bảo trì, bảo dưỡng thiết bị, máy móc;*

*đ) Phá dỡ các công trình xây dựng;*

*e) Nấu, thổi, đúc, cán, dập, hàn kim loại;*

*g) Lặn biển, đánh bắt thủy, hải sản xa bờ;*

*h) Công việc khác gây tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa thành niên.*

*2. Cấm sử dụng người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi làm việc ở các nơi sau đây:*

*a) Dưới nước, dưới lòng đất, trong hang động, trong đường hầm;*

*b) Công trường xây dựng;*

*c) Cơ sở giết mổ gia súc;*

*d) Sòng bạc, quán bar, vũ trường, phòng hát karaoke, khách sạn, nhà nghỉ, cơ sở tắm hơi, cơ sở xoa bóp; điểm kinh doanh xổ số, dịch vụ trò chơi điện tử;*

*đ) Nơi làm việc khác gây tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa thành niên.)*

**83. Người giúp việc của tôi nói tôi phải trả tiền tàu xe đi đường khi lao động là người giúp việc gia đình thôi việc về nơi cư trú nếu không là vi phạm quy định về lao động là người giúp việc gia đình như vậy có đúng không?**

Theo quy định tạikhoản 1 Điểu 30 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ thì người giúp việc của anh/chị thông tin như vậy là có căn cứ pháp luật. Cụ thể khoản 1, Điều 30 quy định như sau: Phạt cảnh cáo đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

1. Không giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với lao động là người giúp việc gia đình;

Biện pháp khắc phục hậu quả là: 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

2. 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

Biện pháp khắc phục hậu quả là: 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.

**84. Tôi có phải thông báo cho UBND phường – nơi tôi sinh sống, cư trú việc sử dụng lao động là người giúp việc gia đình không?**

Theo quy định tạikhoản 2 Điểu 30 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ thì anh/chị phải thông báo cho UBND phường – nơi anh/chị cư trú việc sử dụng lao động hoặc chấm dứt lao động là người giúp việc gia đình theo quy định. Nếu không anh/chị sẽ bị phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng

**85. Bà C giữ căn cước công dân của người giúp việc vì lo sợ họ ăn cắp đồ trong lúc mình đi vắng. Hành vi của bà C có vi phạm pháp luật không?**

Theo quy định tạikhoản 3 Điểu 30 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ thì hành vi giữ giấy tờ tùy thân của người giúp việc gia đình như căn cước công dân hay chứng minh thư nhân dân là hành vi vi phạm quy định đối với thuê lao động là người giúp việc. Cụ thể, hành vi này sẽ phải chịu mức phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng. Biện pháp khắc phục hậu quả: 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.

Mức phạt tương tự cũng được áp dụng đối với người sử dụng lao động có hành vi 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. Biện pháp khắc phục hậu quả: 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

**86. Nếu 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 sẽ bị xử lý như thế nào?**

Theo quy định tạikhoản 4 Điểu 30 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ 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 sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính và chịu phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng.

**87. Vi phạm quy định về người lao động cao tuổi, người khuyết tật sẽ bị xử lý như thế nào?**

Theo quy định Điểu 31 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 về xử lý vi phạm hành chính đối với hành vi vi phạm quy định về người lao động cao tuổi, người khuyết tật thì:

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.

**88. Người sử dụng lao động vi phạm quy định về người nước ngoài làm việc tại Việt Nam sẽ bị xử lý như thế nào?**

Theo quy định tại khoản 1,2 Điểu 32 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 thì người sử dụng lao động khi vi phạmquy định về người nước ngoài làm việc tại Việt Nam sẽ bị phạt tiền từ1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng nếu: (i) 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; (ii) 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.

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.

**89. Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam có hành vi vi phạm quy định về người nước ngoài làm việc tại Việt Nam sẽ bị xử phạt như thế nào?**

Khoản 3 Điểu 32 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 quy định 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:

1. 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;

2. Sử dụng giấy phép lao động hoặc văn bản xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động đã hết hiệu lực.

Hình thức xử phạt bổ sung: Trục xuất người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam khi vi phạm

**90. 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 thì sẽ bị xử phạt như thế nào?**

Khoản 4 Điểu 32 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 quy định mức 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:

1. Từ 30.000.000 đồng đến 45.000.000 đồng đối với vi phạm từ 01 người đến 10 người;

2. Từ 45.000.000 đồng đến 60.000.000 đồng đối với vi phạm từ 11 người đến 20 người;

3. Từ 60.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng đối với vi phạm từ 21 người trở lên.

**91. 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 có hành vi vi phạm về sử dụng lao động sẽ bị xử lý như thế nào?**

Điểu 33 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 quy định 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 có hành vi vi phạm về sử dụng lao động sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính và mức phạt là:

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.

**92. Người lao động vi phạm quy định về giải quyết tranh chấp lao động sẽ bị xử phạt như thế nào?**

Khoản 1, 2 Điểu 34 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 quy địnhngười lao động vi phạm quy định về giải quyết tranh chấp lao động sẽ chịu các mức phạt cụ thể như sau:

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.

**93. Người sử dụng lao động vi phạm quy định về giải quyết tranh chấp lao động sẽ bị xử phạt như thế nào?**

Khoản 3 Điểu 34 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 quy địnhngười sử dụng lao động vi phạm quy định về giải quyết tranh chấp lao động sẽ bị phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng khi có một trong các hành vi sau đây:

1 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;

Biện pháp khắc phục hậu quả: 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 huỷ 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;

2 Trù dập hoặc trả thù đối với người lao động tham gia đình công hoặc người lãnh đạo đình công;

3. Đóng cửa tạm thời nơi làm việc trong trường hợp theo quy định tại Điều 206 của Bộ luật Lao động;

Biện pháp khắc phục hậu quả: 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.

4. 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.

**94. Nếu người sử dụng lao động có hành vi 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 sẽ bị xử lý như thế nào?**

Theo quy định tại điểm c khoản 1 Điểu 34 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 người sử dụng lao động sẽ bị phạt tiền từ 3.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng nếu có hành vi 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.

Mức phạt trên cũng được áp dụng nếu người sử dụng lao động có các hành vi sau:

1. 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;

2. 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;

3. 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.

**95.** **Người sử dụng lao động sẽ bị phạt bao nhiêu tiền nếu 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 2 Điểu 34 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/20222 người sử dụng lao động sẽ bị 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:

1. 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;

2. 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 *(**3. Phải 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, 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. Trường hợp không thỏa thuận được, hai bên phải báo cáo với cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh. Sau 30 ngày kể từ ngày báo cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh biết, người sử dụng lao động mới có quyền quyết định. Trường hợp không nhất trí với quyết định của người sử dụng lao động thì người lao động, ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo trình tự, thủ tục do pháp luật quy định. )* trong trường hợp không thỏa thuận được với ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở;

3. 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.

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.

**96. 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 sẽ bị xử lý như thế nào?**

Theo quy định tại khoản 3 Điểu 35 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 thì 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 sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính và bị phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng.

**97.** **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 sẽ bị xử lý như thế nào?**

Theo quy định tại Điểu 36 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022, 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: (i) Phân biệt đối xử về tiền lương, thời giờ làm việc, các quyền và nghĩa vụ khác trong quan hệ lao động; (ii) 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; (iii) 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; (iv) 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 thì bị phạt tiền từ 15.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng

Người sừ dụng lao động còn bị áp dụng 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 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

**98. Người sử dụng lao động có hành vi 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 sẽ chịu mức phạt như thế nào?**

Theo quy định tại Điểu 37 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 người sử dụng lao động có hành vi 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 sẽ phải chịu các mức phạt như sau:

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;

Biện pháp khắc phục hậu quả: 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.

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.

Biện pháp khắc phục hậu quả: 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.

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.

**99. Xin hãy cho biết người sử dụng lao động có hành vi vi phạm quy định về đóng kinh phí công đoàn sẽ bị xử phạt như thế nào?**

Theo quy định tại Điểu 38 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 người sử dụng lao động có hành vi vi phạm quy định về đóng kinh phí công đoàn sẽ bị xử phạt như:

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 nêu trên.

**100. 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 sẽ bị xử phạt như thế nào?**

Theo quy định tại khoản 1 Điểu 39 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 thì trường hợp nười 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 sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính và mức phạt tiền làtừ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng.

**101. Hành vi 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 của người sử dụng lao động bị xử phạt như thế nào?**

Theo quy định tại khoản 2 Điểu 39 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022, người sử dụng lao động sẽ bị 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:

1. 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 *(7. Hằng năm, cung cấp thông tin về việc đóng bảo hiểm xã hội của người lao động để người sử dụng lao động niêm yết công khai.);*

2. 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.

**102. 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 sẽ bị xử lý như thế nào?**

Theo quy định tại khoản 3 Điểu 39 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022, 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 sẽ bị 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

**103. 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 của người sử dụng lao động có bị xử phạt không?**

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 của người sử dụng lao động sẽ bị xử phạt, mức phạttiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng (theo quy định tại khoản 4 Điểu 39 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022).

**104. Người sử dụng lao động có hành vi chậm đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp sẽ bị xử phạt bao nhiêu tiền?**

Theo quy định tại khoản 5 Điểu 39 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022, người sử dụng lao động có hành vi chậm đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp sẽ bị phạttiền 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.

Và phải chịu biện pháp khắc phục hậu quả: 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; 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 từ 30 ngày trở lên.

Mức phạt tiền và biện pháp khắc phục hậu quả trên cũng được áp dụng đối với người sử dụng lao động khi vi phạm một trong các hành vi sau đây:

1. Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp không đúng mức quy định mà không phải là trốn đóng;

2. 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;

3. Chiếm dụng tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp của người lao động.

**105. 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 sẽ bị xử lý vi phạm hành chính như thế nào?**

Theo quy định tại khoản 6 Điểu 39 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022, 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 sẽ bị xử lý vi phạm hành chính, bị 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.

Ngoài ra, còn chịu biện pháp khắc phục hậu quả: 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; 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 từ 30 ngày trở lên.

**106.** **Hành vi 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 sẽ chịu mức phạt như thế nào?**

Theo quy định tại khoản 7 Điểu 39 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022, hành vi 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 sẽ bị phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng.

Ngoài ra, còn chịu biện pháp khắc phục hậu quả: 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; 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 từ 30 ngày trở lên.

**107. Hành vi 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 sẽ bị xử lý như thế nào?**

Hành vi 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 sẽ bị phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 70.000.000 đồng. Và hình phạt bổ sung là 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 (theo quy định tại khoản 8,9 Điểu 39 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022)

**108. Hành vi vi phạm quy định về lập hồ sơ để hưởng chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp sẽ bị xử lý như thế nào?**

Theo quy định tại Điểu 40 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 hành vi vi phạm quy định về lập hồ sơ để hưởng chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp sẽ bị xử phạt như sau:

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) Kê 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 nêu trên.

**109. Người sử dụng lao động không chịu trả chế độ trợ cấp dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động thì sẽ bị xử lý như thế nào?**

Khoản 1 Điều 41 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 quy định 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 sẽ bị 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 vi phạm.

Biện pháp khắc phục hậu quả: 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

**110. Người sử dụng lao động có hành vi chiếm dụng tiền hưởng bảo hiểm xã hội bắt buộc của người lao động sẽ bị xử phạt như thế nào?**

Khoản 2 Điều 41 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 quy định mức phạt tiền đối với người sử dụng lao động có hành vi chiếm dụng tiền hưởng bảo hiểm xã hội bắt buộc của người lao động là 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.

Biện pháp khắc phục hậu quả: 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 hành vi vi phạm.

**111. Mức phạt tiền 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 là bao nhiêu?**

Khoản 3 Điều 41 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 quy định mức 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.

**112. Người sử dụng lao động sẽ bị xử phạt như thế nào nếu 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?**

Khoản 4 Điều 41 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 quy định mức 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 sổ bảo hiểm xã hội cho người lao động theo quy định tại khoản 5 Điều 21 của Luật Bảo hiểm xã hội.

**113. Hành vi tổ chức dạy nghề không đủ thời gian khóa học mà người lao động được hỗ trợ học nghề sẽ bị xử lý như thế nào?**

Khoản 5 Điều 41 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 quy định mức 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:

1. Tổ chức dạy nghề không đủ thời gian khóa học mà người lao động được hỗ trợ học nghề;

Biện pháp khắc phục hậu quả: 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 nếu người lao động có yêu cầu;

2. 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.

Biện pháp khắc phục hậu quả: 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

**114. Người sử dụng lao động 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 sẽ bị xử phạt như thế nào?**

Khoản 6 Điều 41 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 quy định người sử dụng lao động 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 sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính, phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng. Đồng thời thực hiện biện pháp khắc phục hậu quả: 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; 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 nêu trên.

**115. Doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng sẽ bị phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng nếu vi phạm các quy định nào?**

Khoản 1 Điều 42. Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 quy định doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng vi phạm một trong các hành vi sau dây thì bị phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng:

1. 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;

2. 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;

3. 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;

4. 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;

5. 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;

6. 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;

7. 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;

8. 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;

9. Không hướng dẫn người lao động tham gia bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội;

10. Đóng không đúng thời hạn vào Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước theo quy định của pháp luật.

**116. Hành vi 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 sẽ bị xử lý như thế nào?**

**Trả lời:**

Khoản 2 Điều 42. Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 2 quy định sẽ 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:

1. 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;

2. Thỏa thuận mức tiền ký quỹ với người lao động cao hơn quy định của pháp luật;

3. 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;

4. 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;

5. 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;

6. 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.

Đối chiếu với quy định trên hành vi 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 sẽ bị 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.

**117. Doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng có hành vi hành vi không đóng hoặc đóng không đầy đủ vào Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước theo quy định sẽ bị xử phạt như thế nào?**

Khoản 3 Điều 42. Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 2 quy định: Doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng sẽ bị 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.

Biện pháp khắc phục hậu quả: 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

**118. Nếu doanh nghiệp dịch vụ không đóng hoặc đóng không đầy đủ vào Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước sẽ bị xử lý như thế nào?**

Khoản 4 Điều 42. Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 2 quy định trường hợpdoanh nghiệp dịch vụ không đóng hoặc đóng không đầy đủ vào Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính và 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.

Biện pháp khắc phục hậu quả: 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

**119. Doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng sẽ bị phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 70.000.000 đồng khi vi phạm những hành vi nào?**

Khoản 5 Điều 42. Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 quy định mức phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 70.000.000 đồng khi có một trong các hành vi sau đây:

1. 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;

Hình phạt bổ sung: 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 nêu trên.

2. 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;

3. Thực hiện không đúng các nội dung hợp đồng cung ứng lao động đã đăng ký và được chấp thuận;

4. 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;

Biện pháp khắc phục hậu quả: 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.

5. 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;

6. Chuẩn bị nguồn lao động khi chưa có văn bản chấp thuận của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

7. 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;

8. 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;

9. 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.

**120.** **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 sẽ bị xử lý như thế nào?**

Khoản 6,13, 14 Điều 42. Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 quy định 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 sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính và 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

Hình phạt bổ sung: 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; 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.