**XỬ PHẠT VI PHẠM HÀNH CHÍNH LĨNH VỰC LAO ĐỘNG,**

**BẢO HIỂM XÃ HỘI, ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM**

**ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG**

**1. Chị Ánh nộp hồ sơ xin việc tại Doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm ND. Tuy nhiên, Chị Ánh phát hiện Doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm ND có hành vi 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. Do đó, chị Ánh hỏi, trong trường hợp này Doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm ND có bị xử phạt vi phạm hành chính không?**

***Trả lời (có tính chất tham khảo)***

Khoản 2 Điều 7 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17 tháng 01 năm 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 quy định phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm có một trong các hành vi sau đây:

a) Không báo cáo tình hình hoạt động dịch vụ việc làm theo quy định;

b) 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;

c) 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.

 Như vậy, căn cứ quy định nêu trên, Doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm ND sẽ bị phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng.

**2. Bà San, Giám đốc doanh nghiệp dịch vụ việc làm HA đã cho bạn là bà An sử dụng Giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm của doanh nghiệp HA. Vậy, trong trường hợp này, doanh nghiệp HA có bị xử phạt vi phạm hành chính không?**

***Trả lời (có tính chất tham khảo)***

Khoản 5 Điều 7 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17 tháng 01 năm 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 quy định 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:

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

b) 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;

c) 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;

d) 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;

đ) Giả mạo Giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự;

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

Như vậy, căn cứ quy định nêu trên, doanh nghiệp dịch vụ việc làm HAsẽ bị phạt tiền từ 80.000.000 đồng đến 100.000.000 đồng.

 **3. Bà Dung có thông báo tuyển lao động làm việc tại cửa hàng. Tuy nhiên, khi anh Chính nộp hồ sơ, bà Dung đề nghị anh nộp một khoản tiền gọi là phí tuyển dụng. Do đó, anh Chính hỏi: Trong trường hợp này, bà Dung có bị xử phạt vi phạm hành chính không?**

***Trả lời (có tính chất tham khảo)***

 Khoản 1, khoản 4 Điều 8 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17 tháng 01 năm 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 quy định phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động khi có một trong các hành vi sau đây:

a) Không khai trình việc sử dụng lao động theo quy định;

b) Thu tiền của người lao động tham gia tuyển dụng lao động;

c) Không thể hiện, nhập đầy đủ thông tin về người lao động vào sổ quản lý lao động kể từ ngày người lao động bắt đầu làm việc;

d) Không xuất trình sổ quản lý lao động khi cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền yêu cầu.

 - Biện pháp khắc phục hậu quả: Buộc người sử dụng lao động trả lại cho người lao động khoản tiền đã thu đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm b nêu trên.

 Căn cứ quy định nêu trên, hành vi của bà Dung sẽ bị phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng. Đồng thời, bà Dung phải trả lại cho anh Chính khoản tiền đã thu đối với hành vi vi phạm.

**4. Ông Quân có hành vi sử dụng lao động chưa qua đào tạo đối với công việc phải sử dụng lao động đã được đào tạo. Xin hỏi: Hành vi của ông Quân có bị xử phạt vi phạm hành chính không?**

***Trả lời (có tính chất tham khảo)***

Khoản 2 Điều 8 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17 tháng 01 năm 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 quy định 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) Phân biệt đối xử trong lao động trừ các hành vi phân biệt đối xử quy định tại 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;

b) 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;

c) Không báo cáo tình hình thay đổi về lao động theo quy định;

d) Không lập sổ quản lý lao động hoặc lập sổ quản lý lao động không đúng thời hạn hoặc không đảm bảo các nội dung cơ bản theo quy định pháp luật.

Căn cứ quy định nêu trên, hành vi của ông Quân sẽ bị phạt tiền từ từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng.

 **5. Anh Bảo vừa được nhận vào làm việc tại cửa hàng của bà Huế. Tuy nhiên, khi giao kết hợp đồng lao động, bà Huế yêu cầu anh Bảo chuyển giao các bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng để bà giữ làm tin. Anh Bảo hỏi: Hành vi của bà Huế có bị xử phạt vi phạm hành chính không?**

***Trả lời (có tính chất tham khảo)***

Khoản 2, điểm d khoản 3 Điều 9 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17 tháng 01 năm 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 quy định phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 25.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng hoặc chứng chỉ của người lao động khi giao kết hoặc thực hiện hợp đồng lao động;

b) Buộc người lao động thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động;

c) 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.

- Biện pháp khắc phục hậu quả: Buộc người sử dụng lao động trả lại bản chính giấy tờ tùy thân; văn bằng; chứng chỉ đã giữ của người lao động đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm a nêu trên;

Căn cứ quy định nêu trên, hành vi của bà Huế sẽ bị phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 25.000.000 đồng. Đồng thời, bà Huế trả lại bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, cho anh Bảo.

 **6. Do người trông coi của hàng bị ốm nên bà Huyền đã tuyển chị May vào làm việc tại cửa hàng với thời gian là 2 tuần. Tuy nhiên, bà Huyền yêu cầu chị May phải có thời gian thử việc là một tuần. Do đó, chị May hỏi: Hành vi của bà Huyền có bị xử phạt vi phạm hành chính không?**

***Trả lời (có tính chất tham khảo)***

 Khoản 1, điểm a khoản 3 Điều 10 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17 tháng 01 năm 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 quy định phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Yêu cầu thử việc đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn dưới 01 tháng;

b) Không thông báo kết quả thử việc cho người lao động theo quy định.

- Biện pháp khắc phục hậu quả: Buộc người sử dụng lao động trả đủ tiền lương của công việc đó cho người lao động khi có hành vi vi phạm quy định tại điểm a nêu trên.

 Như vậy, căn cứ quy định nêu trên, hành vi của bà Huyền sẽ bị phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng. Đồng thời, bà Huyền phải trả đủ tiền lương của công việc đó cho chị May.

**7. Chị Oanh được nhận vào làm việc tại cửa hàng của ông Huấn với thời gian thử việc là 02 tháng. Tuy nhiên, chị Oanh chỉ được nhận được lương 70% so với mức lương công việc chị đang làm. Do đó, chị Oang hỏi: Hành vi của ông Huấn có bị xử phạt vi phạm hành chính không?**

***Trả lời (có tính chất tham khảo)***

Khoản 1, điểm a khoản 3 Điều 10 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17 tháng 01 năm 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 quy định phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Yêu cầu người lao động thử việc quá 01 lần đối với một công việc;

b) Thử việc quá thời gian quy định;

c) Trả lương cho người lao động trong thời gian thử việc thấp hơn 85% mức lương của công việc đó;

d) 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.

- Biện pháp khắc phục hậu quả: Buộc người sử dụng lao động trả đủ tiền lương của công việc đó cho người lao động khi có hành vi vi phạm quy định tại điểm c nêu trên.

 Như vậy, căn cứ quy định nêu trên, hành vi của ông Huấn sẽ bị phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng. Đồng thời, ông Huấn phải trả đủ tiền lương của công việc đó cho chị Oanh.

 **8. Do anh Việt nghỉ việc đột xuất nên bà Phương đã yêu cầu chị Trang làm thay công việc của anh Việt. Tuy nhiên, công việc của anh Việt không phù hợp với sức khỏe và giới tính của chị Trang. Do đó, chị Trang hỏi, trong trường hợp này hành vi của bà Phương có bị xử phạt vi phạm hành chính không?**

***Trả lời (có tính chất tham khảo)***

 Khoản 1 Điều 11 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17 tháng 01 năm 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 quy định phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với 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.

 Như vậy, căn cứ quy định nêu trên, hành vi của bà Phương sẽ bị phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng.

 **9. Do tình hình dịch bệnh ông Quốc đã để nghị anh Nam tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động 2 tháng. Hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động, anh Nam đến làm việc thì ông Quốc không nhận vào làm. Do đó, anh Nam hỏi, trong trường hợp này hành vi của ông Quốc có bị xử phạt vi phạm hành chính không?**

***Trả lời (có tính chất tham khảo)***

Khoản 2, điểm b khoản 5 Điều 11 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17 tháng 01 năm 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 quy định phạt tiền từ 3.000.000 đồng đến 7.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Bố trí người lao động làm việc ở địa điểm khác với địa điểm làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại Điều 29 của Bộ luật Lao động;

b) Không nhận lại người lao động trở lại làm việc sau khi hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động 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;

c) 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.

- Biện pháp khắc phục hậu quả: Buộc người sử dụng lao động nhận lại người lao động trở lại làm việc sau khi hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác hoặc pháp luật có quy định khác và buộc trả lương cho người lao động trong những ngày không nhận người lao động trở lại làm việc sau khi hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm b nêu trên

 Như vậy, căn cứ quy định nêu trên, hành vi của ông Quốc sẽ bị phạt tiền từ 3.000.000 đồng đến 7.000.000 đồng. Đồng thời, ông Quốc phải nhận lại anh Nam vào làm việc và trả lương cho anh Nam trong những ngày không nhận anh trở lại làm việc.

 **10. Trong thời gian làm việc tại cửa hàng của bà Sen, chị Linh có làm mất hàng nên bà Sen đã yêu cầu chị Linh thực hiện hợp đồng lao động để trả nợ cho bà. Vậy, trong trường hợp này hành vi của bà Sen có bị xử phạt vi phạm hành chính không?**

Khoản 4 Điều 11 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17 tháng 01 năm 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 quy định **p**hạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Cưỡng bức lao động hoặc ngược đãi người lao động nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự;

b) Buộc người lao động thực hiện hợp đồng lao động để trả nợ cho người sử dụng lao động.

Như vậy, căn cứ quy định nêu trên, hành vi của bà Sen sẽ bị phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng.

**11. Anh Minh ở phường AH, thành phố H hỏi: Công ty KP nơi anh Minh làm việc đã sử dụng quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc nhưng không tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Vậy, công ty KP có bị xử phạt vi phạm hành chính không?**

***Trả lời (có tính chất tham khảo)***

Khoản 3 Điều 12 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17 tháng 01 năm 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 quy định 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) 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;

b) 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;

c) Sử dụng quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc nhưng không tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

 Khoản 1 Điều 6 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP nêu trên quy định mức phạt tiền quy định đối với các hành vi vi phạm quy định tại Chương II, Chương III và Chương IV Nghị định này là mức phạt đối với cá nhân, trừ trường hợp quy định tại khoản 1, 2, 3, 5 Điều 7; khoản 3, 4, 6 Điều 13; khoản 2 Điều 25; khoản 1 Điều 26; khoản 1, 5, 6, 7 Điều 27; khoản 8 Điều 39; khoản 5 Điều 41; khoản 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 Điều 42; khoản 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 Điều 43; khoản 1, 2, 3, 4, 5, 6 Điều 45; khoản 3 Điều 46 Nghị định này. Mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân.

Như vậy, căn cứ quy định nêu trên, công ty KP sẽ bị phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng.

**12. Sau một thời gian làm việc cho công ty NPS, anh Quyền nhận thấy công ty có sự phân biệt đối xử về điều kiện lao động đối với người lao động thuê lại so với người lao động của công ty. Do đó, anh Quyền hỏi: Trong trường hợp này, công ty NPS có bị xử phạt vi phạm hành chính không?**

***Trả lời (có tính chất tham khảo)***

Khoản 1 Điều 13 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17 tháng 01 năm 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 quy địnhphạt 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:

a) 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;

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

c) 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;

d) Phân biệt đối xử về điều kiện lao động đối với người lao động thuê lại so với người lao động của mình.

Khoản 1 Điều 6 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP nêu trên quy định mức phạt tiền quy định đối với các hành vi vi phạm quy định tại Chương II, Chương III và Chương IV Nghị định này là mức phạt đối với cá nhân, trừ trường hợp quy định tại khoản 1, 2, 3, 5 Điều 7; khoản 3, 4, 6 Điều 13; khoản 2 Điều 25; khoản 1 Điều 26; khoản 1, 5, 6, 7 Điều 27; khoản 8 Điều 39; khoản 5 Điều 41; khoản 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 Điều 42; khoản 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 Điều 43; khoản 1, 2, 3, 4, 5, 6 Điều 45; khoản 3 Điều 46 Nghị định này. Mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân.

 Như vậy, căn cứ quy định nêu trên, công ty NPS sẽ bị phạt tiền từ 6.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng.

**13. Qua kiểm tra tại công ty MH, đoàn kiểm tra phát hiện công ty MH đã có hành vi chuyển người lao động thuê lại cho người sử dụng lao động khác. Vậy, trong trưởng hợp này công ty MH có bị xử phạt vi phạm hành chính không?**

***Trả lời (có tính chất tham khảo)***

Khoản 2 Điều 13 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17 tháng 01 năm 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 quy địnhphạt 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:

a) 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;

b) Sử dụng người lao động thuê lại được cung cấp bởi doanh nghiệp không có Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động hoặc Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động hết hiệu lực;

c) 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;

d) 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;

đ) Chuyển người lao động thuê lại cho người sử dụng lao động khác;

e) 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;

g) 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.

Khoản 1 Điều 6 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP nêu trên quy định mức phạt tiền quy định đối với các hành vi vi phạm quy định tại Chương II, Chương III và Chương IV Nghị định này là mức phạt đối với cá nhân, trừ trường hợp quy định tại khoản 1, 2, 3, 5 Điều 7; khoản 3, 4, 6 Điều 13; khoản 2 Điều 25; khoản 1 Điều 26; khoản 1, 5, 6, 7 Điều 27; khoản 8 Điều 39; khoản 5 Điều 41; khoản 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 Điều 42; khoản 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 Điều 43; khoản 1, 2, 3, 4, 5, 6 Điều 45; khoản 3 Điều 46 Nghị định này. Mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân.

 Như vậy, căn cứ quy định nêu trên, công ty MH sẽ bị phạt tiền từ 80.000.000 đồng đến 100.000.000 đồng.

 **14. Chị Hồng ở phường TL, thành phố H hỏi: Công ty HP nơi chị Hồng làm việc có hành vi lợi dụng danh nghĩa dạy nghề, tập nghề để trục lợi, bóc lột sức lao động. Vậy, trong trường hợp này, công ty HP có bị xử phạt vi phạm hành chính không?**

***Trả lời (có tính chất tham khảo)***

Khoản 2, điểm c khoản 3 Điều 14 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17 tháng 01 năm 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 quy địnhphạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) 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;

b) Tuyển người dưới 14 tuổi vào học nghề, tập nghề, trừ những nghề, công việc được pháp luật cho phép;

c) Tuyển người vào tập nghề để làm việc cho mình với thời hạn tập nghề quá 03 tháng.

- Biện pháp khắc phục hậu quả: Buộc người sử dụng lao động nộp vào ngân sách nhà nước số lợi bất hợp pháp có được đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm a nêu trên.

Khoản 1 Điều 6 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP nêu trên quy định mức phạt tiền quy định đối với các hành vi vi phạm quy định tại Chương II, Chương III và Chương IV Nghị định này là mức phạt đối với cá nhân, trừ trường hợp quy định tại khoản 1, 2, 3, 5 Điều 7; khoản 3, 4, 6 Điều 13; khoản 2 Điều 25; khoản 1 Điều 26; khoản 1, 5, 6, 7 Điều 27; khoản 8 Điều 39; khoản 5 Điều 41; khoản 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 Điều 42; khoản 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 Điều 43; khoản 1, 2, 3, 4, 5, 6 Điều 45; khoản 3 Điều 46 Nghị định này. Mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân.

 Như vậy, căn cứ quy định nêu trên, công ty HP sẽ bị phạt tiền từ 100.000.000 đồng đến 150.000.000 đồng. Đồng thời, công ty HP buộc phải nộp vào ngân sách nhà nước số lợi bất hợp pháp có được đối với hành vi vi phạm.

 **15. Anh Bách, nhân viên công ty FD hỏi: Do có một vài tranh chấp trong quan hệ lao động nên người lao động ở công ty FD yêu cầu thực hiện đối thoại nhưng công ty không thực hiện. Vậy, trong trường hợp này, công ty FD có bị xử phạt vi phạm hành chính không?**

***Trả lời (có tính chất tham khảo)***

 Điều 15 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17 tháng 01 năm 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 quy địnhxử phạt đối với hành vi vi phạm quy định về đối thoại tại nơi làm việc như sau:

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:

1. Không xây dựng, ban hành hoặc sửa đổi, bổ sung quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc theo quy định của pháp luật.

2. Không tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc; không thực hiện đối thoại khi có yêu cầu; không phối hợp tổ chức hội nghị người lao động theo quy định của pháp luật.

3. Không công khai nội dung chính của đối thoại hoặc quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc theo quy định của pháp luật.

4. Không bố trí địa điểm, thời gian và các điều kiện vật chất cần thiết khác để tổ chức các cuộc đối thoại tại nơi làm việc.

5. Không cử hoặc cử không đúng thành phần đại diện bên người sử dụng lao động tham gia đối thoại tại nơi làm việc theo quy định.

6. Không báo cáo tình hình thực hiện đối thoại và quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc với cơ quan quản lý nhà nước về lao động khi được yêu cầu.

Khoản 1 Điều 6 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP nêu trên quy định mức phạt tiền quy định đối với các hành vi vi phạm quy định tại Chương II, Chương III và Chương IV Nghị định này là mức phạt đối với cá nhân, trừ trường hợp quy định tại khoản 1, 2, 3, 5 Điều 7; khoản 3, 4, 6 Điều 13; khoản 2 Điều 25; khoản 1 Điều 26; khoản 1, 5, 6, 7 Điều 27; khoản 8 Điều 39; khoản 5 Điều 41; khoản 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 Điều 42; khoản 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 Điều 43; khoản 1, 2, 3, 4, 5, 6 Điều 45; khoản 3 Điều 46 Nghị định này. Mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân.

 Như vậy, căn cứ quy định nêu trên, công ty FD sẽ bị phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng.

 **16. Anh Dũng và chị Len được nhận vào công ty KL. Cả hai được giao làm cùng công việc nhưng công ty lại trả lương cho anh Dũng cao hơn chị Len với lý do nam làm việc hiệu quả hơn nữ. Do đó, chị Len hỏi: Trong trường hợp này, công ty KL có bị xử phạt vi phạm hành chính không?**

***Trả lời (có tính chất tham khảo)***

Điều 17 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17 tháng 01 năm 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 quy địnhphạt 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 công bố công khai tại nơi làm việc trước khi thực hiện: thang lương, bảng lương; mức lao động; quy chế thưởng;

b) Không xây dựng thang lương, bảng lương hoặc định mức lao động; không áp dụng thử mức lao động trước khi ban hành chính thức;

c) Không tham khảo ý kiến của 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 thang lương, bảng lương; định mức lao động; quy chế thưởng;

d) Không thông báo bảng kê trả lương hoặc có thông báo bảng kê trả lương cho người lao động nhưng không đúng theo quy định;

đ) Không trả lương bình đẳng hoặc phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau.

Khoản 1 Điều 6 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP nêu trên quy định mức phạt tiền quy định đối với các hành vi vi phạm quy định tại Chương II, Chương III và Chương IV Nghị định này là mức phạt đối với cá nhân, trừ trường hợp quy định tại khoản 1, 2, 3, 5 Điều 7; khoản 3, 4, 6 Điều 13; khoản 2 Điều 25; khoản 1 Điều 26; khoản 1, 5, 6, 7 Điều 27; khoản 8 Điều 39; khoản 5 Điều 41; khoản 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 Điều 42; khoản 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 Điều 43; khoản 1, 2, 3, 4, 5, 6 Điều 45; khoản 3 Điều 46 Nghị định này. Mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân.

 Như vậy, căn cứ quy định nêu trên, công ty KL sẽ bị phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng.

**17. Chị Mai đang làm việc tại cửa hàng của bà Oanh. Chị Mai cho biết, khi chị có việc riêng xin nghỉ thì bà Oanh không đồng ý. Do đó, chị Mai hỏi: Trong trường hợp này, hành vi của bà Oanh có bị xử phạt vi phạm hành chính không?**

***Trả lời (có tính chất tham khảo)***

Khoản 1 Điều 18 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17 tháng 01 năm 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 quy định phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Không bảo đảm cho người lao động nghỉ việc riêng hoặc nghỉ không hưởng lương theo quy định của pháp luật;

b) Không thông báo bằng văn bản cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi tổ chức làm thêm giờ và nơi đặt trụ sở chính về việc tổ chức làm thêm giờ từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm.

Như vậy, căn cứ quy định nêu trên, hành vi của bà Oanh sẽ bị phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng.