**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. Do anh Tuấn phạm lỗi trong quá trình làm việc nên bị xử lý kỷ luật lao động. Tuy nhiên, công ty HL nơi anh Tuấn làm việc dùng hình thức cắt lương thay việc xử lý kỷ luật lao động. Do đó, anh Tuấn hỏi, trong trường hợp này công ty HL có bị xử phạt vi phạm hành chính không?**

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

Khoản 3, điểm d khoản 4 Điều 19 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 quyđịnhphạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động khi có một trong các hành vi sau đây:

a) Xâm phạm sức khỏe, danh dự, tính mạng, uy tín hoặc nhân phẩm của người lao động khi xử lý kỷ luật lao động nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự;

b) Dùng hình thức phạt tiền hoặc cắt lương thay việc xử lý kỷ luật lao động;

c) Xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động có hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động hoặc không thỏa thuận trong hợp đồng lao động đã giao kết hoặc pháp luật về lao động không quy định;

d) Áp dụng nhiều hình thức kỷ luật lao động đối với một hành vi vi phạm kỷ luật lao động;

đ) Xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động đang trong thời gian sau đây: nghỉ ốm đau; nghỉ điều dưỡng; nghỉ việc được sự đồng ý của người sử dụng lao động; đang bị tạm giữ; đang bị tạm giam; đang chờ kết quả của cơ quan có thẩm quyền điều tra, xác minh và kết luận đối với hành vi vi phạm được quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 125 của Bộ luật Lao động.

 - Biện pháp khắc phục hậu quả: Buộc người sử dụng lao động trả lại khoản tiền đã thu hoặc trả đủ tiền lương cho người lao động đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm b 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 HL sẽ bị phạt tiền từ 40.000.000 đồng đến 80.000.000 đồng. Đồng thời, buộc trả đủ tiền lương cho anh Tuấn.

 **2. Chị Hạnh ở phường AĐ, thành phố H hỏi: Anh Khả có hành vi không báo cáo kịp thời với người có trách nhiệm khi phát hiện nguy cơ xảy ra sự cố kỹ thuật gây tai nạn lao động. Vậy, hành vi này của anh Khả có bị xử phạt vi phạm hành chính không?**

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

 Điều 20 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 xử phạt đối với hành vi vi phạm quy định về báo cáo công tác an toàn, vệ sinh lao động như sau:

1. Phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với người lao động có hành vi không báo cáo kịp thời với người có trách nhiệm khi phát hiện nguy cơ xảy ra sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động, tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp.

2. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi không báo cáo hoặc báo cáo không đúng thời hạn về công tác an toàn, vệ sinh lao động theo quy định của pháp luật.

3. 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: không thống kê tai nạn lao động; không báo cáo định kỳ hoặc báo cáo không đầy đủ hoặc báo cáo không chính xác hoặc báo cáo không đúng thời hạn về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; không báo cáo định kỳ hoặc báo cáo không đầy đủ hoặc báo cáo không chính xác hoặc báo cáo không đúng thời hạn về sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động nghiêm trọng theo quy định của pháp luật.

 Căn cứ quy định nêu trên, hành vi của anh Khả sẽ bị phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng.

 **3. Anh Hùng đang làm công nhân tại công ty DB cho biết: Công ty DB không bố trí đủ lực lượng sơ cứu, cấp cứu tại nơi làm việc theo quy định. Vậy, trong trường hợp này, công ty DB có bị xử phạt vi phạm hành chính không?**

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

 Khoản 2 Điều 21 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 xây dựng, ban hành hoặc không tổ chức thực hiện kế hoạch, nội quy, quy trình bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc hoặc khi xây dựng không lấy ý kiến Ban chấp hành công đoàn cơ sở;

b) Không bố trí bộ phận hoặc người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động hoặc bố trí người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động nhưng người đó không đáp ứng đủ điều kiện theo quy định của pháp luật; không bố trí bộ phận hoặc người làm công tác y tế hoặc không ký hợp đồng với cơ sở khám bệnh, chữa bệnh đủ năng lực theo quy định hoặc bố trí người làm công tác y tế nhưng người đó không đáp ứng đủ điều kiện theo quy định của pháp luật;

c) Không bố trí đủ lực lượng sơ cứu, cấp cứu tại nơi làm việc theo quy định;

d) Không tổ chức huấn luyện cho lực lượng sơ cứu, cấp cứu tại nơi làm việc hoặc tổ chức huấn luyện nhưng không đảm bảo theo quy định.

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.

 Căn cứ quy định nêu trên, công ty DB sẽ bị phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng.

**4. Lấy lý do thiếu kinh phí, công ty PO không trang bị các thiết bị an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc theo quy định. Vậy, trong trường hợp này, công ty PO có bị xử phạt vi phạm hành chính không?**

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

Khoản 3 Điều 21 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) Không định kỳ kiểm tra, bảo dưỡng máy, thiết bị, nhà xưởng, kho tàng theo quy định;

b) Không trang bị các thiết bị an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc theo quy định;

c) Không xây dựng, ban hành kế hoạch xử lý sự cố hoặc ứng cứu khẩn cấp tại nơi làm việc;

d) Không lập phương án về các biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động đối với nơi làm việc của người lao động khi xây dựng mới, mở rộng hoặc cải tạo các công trình, cơ sở để sản xuất, sử dụng, bảo quản, lưu giữ các loại máy, thiết bị, vật tư, chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động;

đ) Không điều tra tai nạn lao động thuộc trách nhiệm theo quy định của pháp luật; không khai báo hoặc khai báo không kịp thời hoặc khai báo sai sự thật về tai nạn lao động; không khai báo hoặc khai báo không kịp thời hoặc khai báo sai sự thật sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động nghiêm trọng;

e) Không bảo đảm đủ buồng tắm, buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc theo quy định của pháp luật;

g) Không trang bị phương tiện kỹ thuật, y tế để đảm bảo ứng cứu, sơ cứu kịp thời khi xảy ra sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động nghiêm trọng hoặc gây tai nạn lao động.

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.

 Căn cứ quy định nêu trên, công ty PO sẽ bị phạt tiền từ 40.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng.

**5. Chị Huế nhân viên văn phòng công ty AS cho biết: Công ty đã trang cấp phương tiện bảo vệ cá nhân cho anh Duy nhưng anh không sử dụng. Do đó, chị Huế hỏi: hành vi của anh Duy có bị xử phạt vi phạm hành chính không?**

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

Khoản 1 Điều 22 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 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với người lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Không sử dụng phương tiện bảo vệ cá nhân đã được trang cấp;

b) Không tham gia cấp cứu và khắc phục sự cố, tai nạn lao động khi có lệnh của người sử dụng lao động hoặc cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Căn cứ quy định nêu trên, hành vi của anh Duy sẽ bị phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng.

 **6. Chị An đang làm việc tại công ty BA cho biết: Khi quyết định những vấn đề có liên quan đến quyền và lợi ích của lao động nữ, công ty BA thường không tham khảo ý kiến của lao động nữ hoặc đại diện của họ. Do đó, Chị An hỏi: Hành vi của công ty BA có bị xử phạt vi phạm hành chính không?**

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

Khoản 1 Điều 28 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 khi có một trong các hành vi sau đây:

a) 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;

b) 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.

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.

 Căn cứ quy định nêu trên, công ty BA sẽ bị phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng.

**7. Chị Hương đang làm việc tại cửa hàng của ông Hải. Chị Mai cho biết, chị đang nuôi con nhỏ 7 tháng tuổi nhưng ông Hải không cho chị nghỉ 60 phút mỗi ngày theo quy định của pháp luật. Vậy, trong trường hợp này, hành vi của ông Hải có bị xử phạt vi phạm hành chính không?**

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

 Khoản 2, điểm b khoản 3 Điều 28 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 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) 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;

b) 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;

c) 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, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác;

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

đ) 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;

e) Không bảo đảm việc làm cho người lao động theo quy định tại Điều 140 của Bộ luật Lao động;

g) 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;

h) 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;

i) 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;

k) 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;

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

- 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.

Căn cứ quy định nêu trên, hành vi của ông Hải sẽ bị phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng. Đồng thời, ông Hải phải trả tiền lương cho chị Hương tương ứng với thời gian người lao động nữ không được nghỉ.

**8. Qua kiểm tra, đoàn kiểm tra phát hiện công ty KH sử dụng người chưa đủ 15 tuổi làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm. Vậy, trong trường hợp này, công ty KH có bị xử phạt vi phạm hành chính không?**

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

Khoản 2 Điều 29 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 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) Sử dụng lao động chưa thành niên mà chưa có sự đồng ý của cha, mẹ hoặc người giám hộ của người chưa thành niên đó;

b) 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;

c) Sử dụng lao động chưa thành niên làm việc quá thời giờ làm việc quy định tại Điều 146 của Bộ luật Lao động;

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

đ) 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.

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.

Căn cứ quy định nêu trên, công ty KH sẽ bị phạt tiền từ 40.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng.

**9. Chị Hà muốn thuê giúp việc gia đình. Do đó, chị Hà hỏi: Việc không giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với lao động là người giúp việc gia đình có bị xử phạt vi phạm hành chính không?**

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

Khoản 1, điểm a khoản 5 Điều 30 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 cảnh cáo đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

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

b) 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: 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 quy định tại điểm a nêu trên;

Căn cứ quy định nêu trên, việc không giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với lao động là người giúp việc gia đình sẽ bị phạt cảnh cảo. Đồng thời, 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.

**10. Bà Cúc thuê chị Tuyền làm giúp việc cho gia đình mình. Tuy nhiên, khi đến làm bà Cúc yêu cầu chị Tuyền đưa giấy tờ tùy thân cho bà giữ. Do đó, chị Tuyền hỏi: hành vi của bà Cúc có bị xử phạt vi phạm hành chính không?**

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

Khoản 3, điểm c khoản 5 Điều 30 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 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Giữ giấy tờ tùy thân của lao động là người giúp việc gia đình;

b) 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 lại giấy tờ tùy thân cho lao động là người giúp việc gia đình đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm a nêu trên.

Như vậy, căn cứ quy định nêu trên, hành vi của bà Cúc sẽ bị phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng. Đồng thời, bà Cúc phải trả lại giấy tờ tùy thân cho chị Tuyền.

**11. Anh Sanh đang làm việc tại cửa hàng của anh Chiến. Vì không muốn đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc và bảo hiểm thất nghiệp nên anh Sanh đã thỏa thuận với anh Chiến không tham gia. Vậy, trong trường hợp này, hành vi của anh Sanh có bị xử phạt vi phạm hành chính không?**

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

Khoản 1 Điều 39 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 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với người lao động có hành vi thỏa thuận với 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.

 Như vậy, căn cứ quy định nêu trên, hành vi của anh Sanh sẽ bị phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng.

**12. Chị Yến đang làm việc tại công ty NS. Để biết công ty có đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc và bảo hiểm thất nghiệp cho mình hay không, chị Yến đã yêu cầu công ty cung cấp thông tin. Tuy nhiên, công ty NS từ chối cung cấp. Vậy, trong trường hợp này, công ty NS có bị xử phạt vi phạm hành chính không?**

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

Khoản 2 Điều 39 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 một trong các hành vi sau đây:

a) 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;

b) 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.

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.

Căn cứ quy định nêu trên, công ty NS sẽ bị phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 6.000.000 đồng.