

I. XỬ PHẠT HÀNH VI VI PHẠM QUY ĐỊNH VỀ DỊCH VỤ VIỆC LÀM (Điều 7 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP)

1. Phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm có một trong các hành vi sau đây:

a) Thông báo hoạt động dịch vụ việc làm không theo quy định của pháp luật;

b) 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;

c) 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.

2. 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.

3. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với tổ chức dịch vụ việc làm có hành vi thông tin sai sự thật hoặc gây nhầm lẫn về vị trí việc làm.

4. 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. Đồng thời 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.

5. 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. Đồng thời áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả là buộc nộp lại Giấy phép của doanh nghiệp dịch vụ việc làm cho cơ quan có thẩm quyền đã cấp giấy phép đó.

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. Đồng thời áp dụng hình thức xử phạt bổ sung là tịch thu tang vật, phương tiện vi phạm hành chính là Giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm giả mạo.

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

6. Phạt tiền từ 40.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng đối với hành vi giả mạo Giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự. Đồng thời áp dụng hình thức xử phạt bổ sung là tịch thu tang vật, phương tiện vi phạm hành chính là Giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm giả mạo.

II. XỬ PHẠT HÀNH VI VI PHẠM VỀ TUYỂN DỤNG, QUẢN LÝ LAO ĐỘNG (Điều 8, Nghị định số 12/2022/NĐ-CP)

1. 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. Đồng thời bị áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả là buộc người sử dụng lao động trả lại cho người lao động khoản tiền đã thu.

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.

2. 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 này;

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.

3. Phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng đối với một trong các 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.

III. XỬ PHẠT HÀNH VI VI PHẠM QUY ĐỊNH VỀ THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG (Điều 11 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP)

1. 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.

2. 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:

- 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 về chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động. Ngoài bị phạt tiền, người sử dụng lao động còn bị buộc bố trí người lao động làm việc ở địa điểm đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động.

- 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. Ngoài bị phạt tiền, người sử dụng lao động còn bị buộc 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.

- 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. Ngoài bị phạt tiền, người sử dụng lao động còn bị buộc bố trí người lao động làm công việc đúng với hợp đồng lao động đã giao kết.

3. Phạt tiền từ 15.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng đối với hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự.

4. Phạt 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:

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

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

BỘ TƯ PHÁP VỤ PHỔ BIẾN, GIÁO DỤC PHÁP LUẬT

TÌM HIỂU QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ XỬ PHẠT VI PHẠM HÀNH CHÍNH ĐỐI VỚI MỘT SỐ HÀNH VI VI PHẠM TRONG LĨNH VỰC LAO ĐỘNG

(Theo 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)

