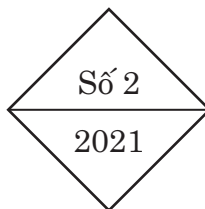


ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH LÀO CAI  
SỞ TƯ PHÁP

# HỎI - ĐÁP

Số chuyên đề:

**QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ  
HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG  
VÀ XỬ PHẠT VI PHẠM HÀNH CHÍNH  
LĨNH VỰC LAO ĐỘNG**



*Lào Cai, năm 2021*



## LỜI NÓI ĐẦU

Ngày 20/11/2019, Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIV, kỳ họp thứ 8 thông qua Bộ luật Lao động năm 2019 (sau đây viết tắt là Bộ luật Lao động năm 2019) có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2021. Bộ luật Lao động năm 2019 có 17 chương với 220 điều, quy định tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động và các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động; quản lý nhà nước về lao động.

So với Bộ Luật lao động năm 2012, Bộ luật Lao động năm 2019 đã có nhiều sửa đổi, bổ sung lớn, quan trọng, mang tính lịch sử; đáp ứng các yêu cầu mới trong việc quản trị thị trường lao động, quan hệ lao động và trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Trong giới hạn nội dung cuốn Hỏi - Đáp số 02/2021, Sở Tư pháp biên soạn số chuyên đề: “Quy định pháp luật về hợp đồng lao động và xử phạt vi phạm hành chính lĩnh vực lao động”.

Nội dung cuốn tài liệu giới thiệu tới bạn đọc các quy định của pháp luật về hợp đồng lao động (như: giao kết hợp đồng lao động, thực hiện hợp đồng lao động, chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng lao động vô hiệu, cho thuê lại lao động) và quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động.

Trân trọng giới thiệu tới bạn đọc.

**BAN BIÊN TẬP**



## A. GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

1

**Hợp đồng lao động là gì?**

Khoản 1 Điều 13 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định:

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.

**Người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động vào thời gian nào?**

2

Khoản 2 Điều 13 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: 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.

3

**Các hình thức giao kết hợp đồng lao động?**

Theo quy định tại Điều 14 Bộ luật Lao động năm 2019, hợp đồng lao động được giao kết thông qua hình thức sau:

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 Lao động, cụ thể:

- Giao kết hợp đồng lao động với nhóm người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên thông qua một người lao động trong nhóm được ủy quyền giao kết hợp đồng lao động để làm công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

- Giao kết hợp đồng lao động với người chưa đủ 15 tuổi.

- Giao kết hợp đồng lao động với lao động là người giúp việc gia đình.

## Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động?

4

Điều 15 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định 02 nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động:

1. Tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực.
2. Tự do giao kết hợp đồng lao động nhưng không được trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội.

5

## Nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết hợp đồng lao động?

Người sử dụng lao động phải cung cấp thông tin trung thực cho người lao động về công việc, địa điểm làm việc, điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn, vệ sinh lao động, tiền lương, hình thức trả lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, quy định về bảo vệ bí mật kinh doanh, bảo vệ bí mật công nghệ và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người lao động yêu cầu (khoản 1 Điều 16 Bộ luật Lao động năm 2019).

Người lao động phải cung cấp thông tin trung thực cho người sử dụng lao động về họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ kỹ

năng nghề, xác nhận tình trạng sức khỏe và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người sử dụng lao động yêu cầu (khoản 2 Điều 16 Bộ luật Lao động năm 2019).

**Hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động?**

**6**

Theo quy định tại Điều 17 Bộ luật Lao động năm 2019, khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động, người sử dụng lao động không được:

1. Giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ của người lao động.
2. 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.
3. Buộc người lao động thực hiện hợp đồng lao động để trả nợ cho người sử dụng lao động.

**7**

**Thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động?**

Theo quy định tại Điều 18 Bộ luật Lao động năm 2019 thì người lao động và người sử dụng lao động có thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động, cụ thể:

1. Đối với người giao kết hợp đồng phía bên người sử dụng lao động



Người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động là người thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật;

b) Người đứng đầu cơ quan, tổ chức có tư cách pháp nhân theo quy định của pháp luật hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật;

c) Người đại diện của hộ gia đình, tổ hợp tác, tổ chức khác không có tư cách pháp nhân hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật;

d) Cá nhân trực tiếp sử dụng lao động.

2. Đối với người giao kết hợp đồng phía bên người lao động:

Người lao động là người trực tiếp giao kết hợp đồng lao động, trừ trường hợp đối với công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng thì nhóm người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên có thể ủy quyền cho một người lao động trong nhóm để giao kết hợp đồng lao động (trong trường hợp này, hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và có hiệu lực như giao kết với từng người lao động; Hợp đồng lao động do người được ủy quyền ký kết phải kèm theo danh sách ghi rõ họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú và chữ ký của từng người lao động).

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.

3. Người được ủy quyền giao kết hợp đồng lao động không được ủy quyền lại cho người khác giao kết hợp đồng lao động.

**Người lao động có được giao kết nhiều hợp đồng lao động cùng một lúc không?**

**8**

Theo quy định tại Điều 19 Bộ luật Lao động năm 2019 thì người lao động có thể giao kết nhiều hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động nhưng phải bảo đảm thực hiện đầy đủ các nội dung đã giao kết. Người lao động đồng thời giao kết nhiều hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động thì việc tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp được thực hiện theo quy định của

pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và an toàn, vệ sinh lao động.

## 9

### Các loại hợp đồng lao động?

Theo quy định tại Điều 20 Bộ luật Lao động, hợp đồng lao động phải được giao kết theo một trong các loại sau đây:

**Hợp đồng lao động không xác định thời hạn** - là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng;

**Hợp đồng lao động xác định thời hạn** - là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong thời gian không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của hợp đồng.

Khi hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì thực hiện như sau:

- Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới; trong thời gian chưa ký kết hợp đồng lao động mới thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của hai bên được thực hiện theo hợp đồng đã giao kết;

- Nếu hết thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn mà hai bên không ký kết hợp đồng lao động mới thì hợp đồng đã giao kết trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn;

- Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng lao động xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm 01 lần, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn, trừ các trường hợp sau:

+ Hợp đồng lao động đối với người được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn nhà nước;

+ Hợp đồng lao động đối với người lao động cao tuổi theo quy định tại Khoản 1 Điều 149 Bộ luật Lao động năm 2019.

+ Hợp đồng lao động đối với người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam theo Giấy phép lao động theo quy định tại Khoản 2 Điều 151 Bộ luật Lao động năm 2019.

+ Trường hợp phải 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 theo quy định tại Khoản 4 Điều 177 của Bộ luật Lao động năm 2019.

### **Nội dung của hợp đồng lao động?**

**10**

Theo quy định tại khoản 1 Điều 21 Bộ luật Lao động năm 2019, hợp đồng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau:

a) Tên, địa chỉ của người sử dụng lao động và họ tên, chức danh của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động;

b) Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, số thẻ Căn cước công dân, Chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người lao động;

c) Công việc và địa điểm làm việc;

d) Thời hạn của hợp đồng lao động;

đ) Mức lương theo công việc hoặc chức danh, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác;

e) Chế độ nâng bậc, nâng lương;

g) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;

h) Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động;

i) Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp;

k) Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề.

\* Khi người lao động làm việc có liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ theo quy định của pháp luật thì người sử dụng lao động có quyền thỏa thuận bằng văn bản với người lao động về nội dung, thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bảo vệ bí mật công nghệ, quyền lợi và việc bồi thường trong trường hợp vi phạm.

\* Đối với người lao động làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, diêm nghiệp thì tùy theo loại công việc mà hai bên có thể giảm một số nội dung chủ yếu của hợp đồng lao động và thỏa thuận bổ sung nội dung về phương thức giải quyết trong trường hợp thực hiện hợp đồng chịu ảnh hưởng của thiên tai, hỏa hoạn, thời tiết.

**Nội dung hợp đồng lao động đối với người lao động được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ hoặc Nhà nước nắm giữ trên 50% vốn điều lệ hoặc tổng số cổ phần có quyền biểu quyết?**

11

Điều 5 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động (sau đây gọi tắt là Nghị định số 2020/145/NĐ-CP) quy định về hợp đồng lao động đối với người lao động được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ hoặc Nhà nước nắm giữ trên 50% vốn điều lệ hoặc tổng số cổ phần có quyền biểu quyết tại khoản 4 Điều 21 của Bộ luật Lao động gồm những nội dung chủ yếu:

1. Tên, địa chỉ trụ sở chính của doanh nghiệp theo giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp; họ tên, ngày tháng năm sinh, số thẻ Căn cước công dân hoặc Chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu, số điện thoại, địa chỉ liên lạc của Chủ tịch Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty hoặc Chủ tịch Hội đồng quản trị.

2. Họ tên; ngày tháng năm sinh; giới tính; quốc tịch; trình độ đào tạo; địa chỉ nơi cư trú tại Việt Nam, địa chỉ nơi cư trú tại nước ngoài (đối với người lao động là người nước ngoài); số thẻ Căn cước công dân hoặc Chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu; số điện thoại, địa chỉ liên lạc; số Giấy

phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp hoặc văn bản xác nhận không thuộc diện cấp Giấy phép lao động; các giấy tờ khác theo yêu cầu của người sử dụng lao động (đối với người lao động là người nước ngoài) nếu có của người lao động được thuê làm giám đốc.

3. Công việc được làm, không được làm và nghĩa vụ gắn với kết quả thực hiện công việc của người lao động được thuê làm giám đốc.

4. Địa điểm làm việc của người lao động được thuê làm giám đốc.

5. Thời hạn của hợp đồng lao động do hai bên thỏa thuận tối đa không quá 36 tháng. Đối với người lao động là người nước ngoài được thuê làm giám đốc thì thời hạn hợp đồng lao động không vượt quá thời hạn của Giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp.

6. Nội dung, thời hạn, trách nhiệm bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của doanh nghiệp đối với người lao động được thuê làm giám đốc và xử lý vi phạm.

7. Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động, bao gồm:

a) Cung cấp thông tin cho người lao động được thuê làm giám đốc để thực hiện nhiệm vụ;

b) Kiểm tra, giám sát, đánh giá hiệu quả thực hiện công việc của người được thuê làm giám đốc;

c) Các quyền và nghĩa vụ theo quy định của pháp luật;

d) Ban hành quy chế làm việc đối với giám đốc;

đ) Thực hiện nghĩa vụ đối với người lao động được thuê làm giám đốc về: trả lương, thưởng; đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp; trang bị phương tiện làm việc, đi lại, ăn, ở; đào tạo, bồi dưỡng;

e) Các quyền và nghĩa vụ khác do hai bên thỏa thuận.

8. Quyền và nghĩa vụ của người lao động được thuê làm giám đốc, bao gồm:

a) Thực hiện các công việc theo hợp đồng lao động;

b) Báo cáo, đề xuất giải pháp xử lý những khó khăn, vướng mắc trong quá trình thực hiện công việc theo hợp đồng lao động;

c) Báo cáo tình hình quản lý, sử dụng về vốn, tài sản, lao động và các nguồn lực khác;

d) Được hưởng các chế độ về: tiền lương, thưởng; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; trang bị phương tiện làm việc, đi lại, ăn, ở; bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp; đào tạo, bồi dưỡng; chế độ khác do hai bên thỏa thuận;

đ) Các quyền và nghĩa vụ khác do hai bên thỏa thuận.

9. Điều kiện, quy trình, thủ tục sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

10. Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động và người lao động được thuê làm giám đốc khi chấm dứt hợp đồng lao động.

11. Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất, giải quyết tranh chấp lao động và khiếu nại.

12. Các nội dung khác do hai bên thỏa thuận.



**12**

## Hiệu lực của hợp đồng lao động?

Hợp đồng lao động có hiệu lực kể từ ngày hai bên giao kết, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác (Điều 23 Bộ luật Lao động năm 2019).

## Quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 về thử việc?

**13**

\* Điều 24 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: Người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động hoặc thỏa thuận về thử việc bằng việc giao kết hợp đồng thử việc. Nội dung chủ yếu của hợp đồng thử việc gồm thời gian thử việc và các nội dung:

- Tên, địa chỉ của người sử dụng lao động và họ tên, chức danh của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động;

- Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, số thẻ Căn cước công dân, Chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người lao động;

- Công việc và địa điểm làm việc;

- Mức lương theo công việc hoặc chức danh, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác;

- Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;
- Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động.

Không áp dụng thử việc đối với người lao động giao kết hợp đồng lao động có thời hạn dưới 01 tháng.

\* Điều 25 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định 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:

- 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;

- 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;

- 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;

- Không quá 06 ngày làm việc đối với công việc khác.

\* 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 (Điều 26 Bộ luật Lao động năm 2019).

\* Điều 27 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định khi kết thúc thời gian thử việc:

- Người sử dụng lao động phải thông báo kết quả thử việc cho người lao động.

Trường hợp thử việc đạt yêu cầu thì 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.

Trường hợp thử việc không đạt yêu cầu thì chấm dứt hợp đồng lao động đã giao kết hoặc hợp đồng thử việc.

- Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền hủy bỏ hợp đồng thử việc hoặc hợp đồng lao động đã giao kết mà không cần báo trước và không phải bồi thường.

## B. THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

**Công việc theo hợp đồng lao động do ai thực hiện?**

13

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.

14

**Người sử dụng lao động có được chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động không?**

Điều 29 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động, cụ thể:

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 theo quy định trên, 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.

3. Người lao động chuyển sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động được trả lương theo công việc mới. Nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương của công việc cũ thì được giữ nguyên tiền lương của công việc cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc. Tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 85% tiền lương của công việc cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu.

4. Người lao động không đồng ý tạm thời làm công việc khác so với hợp đồng lao động quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm mà phải ngừng việc thì người sử dụng lao động phải trả lương ngừng việc theo quy định tại Điều 99 của Bộ luật này.

**Các trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động?**

15

Khoản 1 Điều 30 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định các trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động bao gồm:

a) Người lao động thực hiện nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ tham gia Dân quân tự vệ;

b) Người lao động bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật về tố tụng hình sự;

c) Người lao động phải chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, cơ sở cai nghiện bắt buộc hoặc cơ sở giáo dục bắt buộc;

d) Lao động nữ mang thai theo quy định tại Điều 138 của Bộ luật Lao động năm 2019;

đ) Người lao động được bổ nhiệm làm người quản lý doanh nghiệp của công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ %100 vốn điều lệ;

e) Người lao động được ủy quyền để thực hiện quyền, trách nhiệm của đại diện chủ sở hữu nhà nước đối với phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp;

g) Người lao động được ủy quyền để thực hiện quyền, trách nhiệm của doanh nghiệp đối với phần vốn của doanh nghiệp đầu tư tại doanh nghiệp khác;

h) Trường hợp khác do hai bên thỏa thuận.

Trong thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, người lao động không được hưởng lương và quyền, lợi ích đã giao kết trong hợp đồng lao động, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác.

16

**Quy định về nhận lại người lao động hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động?**

Điều 31 Bộ luật Lao động năm 2019 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.

**Làm việc không trọn thời gian là gì?  
Người lao động làm việc không trọn thời gian được hưởng những quyền lợi gì?**

17

Người lao động làm việc không trọn thời gian là người lao động có thời gian làm việc ngắn hơn so với thời gian làm việc bình thường theo ngày hoặc theo tuần hoặc theo tháng được quy định trong pháp luật về lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc nội quy lao động (*khoản 1 Điều 32 Bộ luật Lao động năm 2019*).

Người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động làm việc không trọn thời gian khi giao kết hợp đồng lao động (*khoản 2 Điều 32 Bộ luật Lao động năm 2019*).

Người lao động làm việc không trọn thời gian được hưởng lương; bình đẳng trong thực hiện quyền và nghĩa vụ với người lao động làm việc trọn thời gian; bình đẳng về cơ hội, không bị phân biệt đối xử, bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động (*khoản 3 Điều 32 Bộ luật Lao động năm 2019*).

**Hợp đồng lao động có được sửa đổi, bổ sung không?**

18

Điều 33 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu bên nào có yêu cầu sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì phải báo cho bên kia biết trước ít nhất 03 ngày làm việc về nội dung cần sửa đổi, bổ sung.

+ Trường hợp hai bên thỏa thuận được thì việc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động được tiến hành bằng việc ký kết phụ lục hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới.

+ Trường hợp hai bên không thỏa thuận được việc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết.



## C. CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

19

Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động?

Điều 34 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định 13 trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động:

1. Hết hạn hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 177 của Bộ luật Lao động.

2. Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động.

3. Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.

4. 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.

5. 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.

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

7. 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.

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

9. Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 35 của Bộ luật Lao động năm 2019.

10. Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 36 của Bộ luật Lao động năm 2019.

11. Người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc trong trường hợp (i) thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế; (ii) 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.

12. Giấy phép lao động hết hiệu lực đối với người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam theo quy định tại Điều 156 của Bộ luật Lao động năm 2019.

13. Trường hợp thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động mà thử việc không đạt yêu cầu hoặc một bên hủy bỏ thỏa thuận thử việc.

**Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không?**

20

Bộ luật Lao động năm 2019 quy định người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, cụ thể:

**1. Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng phải báo trước cho người sử dụng lao động như sau:**

a) Ít nhất 45 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn;

b) Ít nhất 30 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng;

c) Ít nhất 03 ngày làm việc nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng;

d) Đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù thì thời hạn báo trước được thực hiện theo quy định của Chính phủ.

**2. Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần báo trước** trong trường hợp sau đây:

a) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận, trừ trường hợp quy định tại Điều 29 của Bộ luật Lao động năm 2019;

b) Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 97 của Bộ luật Lao động năm 2019;

c) Bị người sử dụng lao động ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự; bị cưỡng bức lao động;

d) Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

đ) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định tại khoản 1 Điều 138 của Bộ luật Lao động năm 2019;

e) Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác;

g) Người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực theo quy định tại khoản 1 Điều 16 của Bộ luật Lao động năm 2019 làm ảnh hưởng đến việc thực hiện hợp đồng lao động.

21

**Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng không?**

***Khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong 7 trường hợp sau đây:***

1. Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của người sử dụng lao động. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do người sử dụng lao động ban hành nhưng phải 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;

2. Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc đã điều trị 06 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng hoặc quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục.

Khi sức khỏe của người lao động bình phục thì người sử dụng lao động xem xét để tiếp tục giao kết hợp đồng lao động với người lao động;

3. Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc;

4. Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 31 của Bộ luật Lao động năm 2019;

5. Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp có thỏa thuận khác;

6. Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên;

7. Người lao động cung cấp không trung thực thông tin theo quy định tại khoản 2 Điều 16 của Bộ luật Lao động năm 2019 khi giao kết hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động.

*\* Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp 1, 2, 3, 5 và 7 nêu trên, người sử dụng lao động phải báo trước cho người lao động, như sau:*

a) Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn;

b) Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng;

c) Ít nhất 03 ngày làm việc đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng và đối với trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều này;

d) Đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù thì thời hạn báo trước được thực hiện theo quy định của Chính phủ.

*\* Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong các trường hợp 4 và điểm 6 nêu trên thì người sử dụng lao động không phải báo trước cho người lao động.*

**Điều 37 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định 03 trường hợp người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, gồm:**

1. Người lao động ốm đau hoặc bị tai nạn, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền, trừ trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều 36 của Bộ luật Lao động năm 2019.

2. Người lao động đang nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng và trường hợp nghỉ khác được người sử dụng lao động đồng ý.

3. Người lao động nữ mang thai; người lao động đang nghỉ thai sản hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

22

**Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật? Nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật?**

\* Điều 39 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động không đúng quy định tại các điều 35, 36 và 37 của Bộ luật Lao động năm 2019.

\* Điều 40 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật:

- Không được trợ cấp thôi việc.

- Phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động và một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước.

- Phải hoàn trả cho người sử dụng lao động chi phí đào tạo quy định tại Điều 62 của Bộ luật Lao động năm 2019.

\* Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật:

- Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết; phải trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày người lao động không được làm việc và phải trả thêm cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

Sau khi được nhận lại làm việc, người lao động hoàn trả cho người sử dụng lao động các khoản tiền trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm nếu đã nhận của người sử dụng lao động.

Trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động mà người lao động vẫn muốn làm việc thì hai bên thỏa thuận để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.

Trường hợp vi phạm quy định về thời hạn báo trước quy định tại khoản 2 Điều 36 của Bộ luật Lao động thì phải trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước.

- Trường hợp người lao động không muốn tiếp tục làm việc thì ngoài khoản tiền phải trả theo quy định trên, người sử dụng lao động phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật Lao động năm 2019 để chấm dứt hợp đồng lao động.

- Trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận lại người lao động và người lao động đồng ý thì ngoài khoản tiền người sử dụng lao động phải trả theo quy định trên và trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 của Bộ



luật này, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm cho người lao động nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động.

23

### Quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 về trợ cấp thôi việc?

Điều 46 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về trợ cấp thôi việc, cụ thể:

1. Khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9 và 10 Điều 34 của Bộ luật Lao động năm 2019 thì người sử dụng lao động có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương, trừ trường hợp đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội và trường hợp quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36 của Bộ luật Lao động năm 2019.

2. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm.

3. Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề theo hợp đồng lao động trước khi người lao động thôi việc.

*Quy định chi tiết tại Điều 8 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020.*

**Quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 về trợ cấp mất việc làm?**

24

Điều 47 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về trợ cấp mất việc làm như sau:

1. Người sử dụng lao động trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm do người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc trong trường hợp (i) thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế; (ii) 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. Cứ mỗi năm làm việc trả 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương.

2. Thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm.

3. Tiền lương để tính trợ cấp mất việc làm là tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề theo hợp đồng lao động trước khi người lao động mất việc làm.

*Quy định chi tiết tại Điều 8 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020.*

## D. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU

25

**Hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ trong trường hợp nào?**

Khoản 2 Điều 49 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ trong trường hợp sau đây:

- a) Toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động vi phạm pháp luật;
- b) Người giao kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền hoặc vi phạm nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động quy định tại khoản 1 Điều 15 của Bộ luật này;
- c) Công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động là công việc mà pháp luật cấm.

**Hợp đồng lao động vô hiệu từng phần khi nào?**

26

Khoản 1 Điều 49 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định hợp đồng lao động vô hiệu từng phần khi nội dung của phần đó vi phạm pháp luật nhưng không ảnh hưởng đến các phần còn lại của hợp đồng.

27

**Cơ quan nào có quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu?**

Điều 50 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định Tòa án nhân dân có quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu.

**Hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu từng phần thì bị xử lý như thế nào?**

28

Khoản 1 Điều 51 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định khi hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu từng phần thì xử lý như sau:

- Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của hai bên được giải quyết theo thỏa ước lao động tập thể đang áp dụng; trường hợp không có thỏa ước lao động tập thể thì thực hiện theo quy định của pháp luật;

- Hai bên tiến hành sửa đổi, bổ sung phần của hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu để phù hợp với thỏa ước lao động tập thể hoặc pháp luật về lao động.

29

**Hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ thì bị xử lý như thế nào?**

Khoản 2 Điều 51 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định khi hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động được giải quyết theo quy định của pháp luật; trường hợp do ký sai thẩm quyền thì hai bên ký lại.

## E. CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG

Cho thuê lại lao động là gì?

30

Điều 52 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: Cho thuê lại lao động là việc người lao động giao kết hợp đồng lao động với một người sử dụng lao động là doanh nghiệp cho thuê lại lao động, sau đó người lao động được chuyển sang làm việc và chịu sự điều hành của người sử dụng lao động khác mà vẫn duy trì quan hệ lao động với người sử dụng lao động đã giao kết hợp đồng lao động.

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.

31

**Thế nào là doanh nghiệp cho thuê lại lao động; bên thuê lại lao động; người lao động thuê lại?**

*Doanh nghiệp cho thuê lại lao động* là doanh nghiệp được thành lập theo quy định của Luật Doanh nghiệp, được cấp giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động, có tuyển dụng, giao kết hợp đồng lao động với người lao động, sau đó chuyển người lao động sang làm việc và chịu sự điều hành

của người sử dụng lao động khác mà vẫn duy trì quan hệ lao động với doanh nghiệp đã giao kết hợp đồng lao động (sau đây gọi là doanh nghiệp cho thuê lại) (Điều 12 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP)

**Bên thuê lại lao động** là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình và cá nhân có năng lực hành vi dân sự đầy đủ, có sử dụng người lao động thuê lại để làm những công việc theo danh mục công việc được phép thuê lại lao động trong một thời gian nhất định (Điều 13 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP)

**Người lao động thuê lại** là người lao động có năng lực hành vi dân sự đầy đủ, được doanh nghiệp cho thuê lại tuyển dụng và giao kết hợp đồng lao động, sau đó chuyển sang làm việc và chịu sự điều hành của bên thuê lại lao động (Điều 14 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP).

### Danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động?

32

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 số 145/2020/NĐ-CP, gồm:

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;

**33**

**Nguyên tắc hoạt động cho thuê lại lao động?**

Điều 53 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định 4 nguyên tắc hoạt động cho thuê lại lao động, gồm:

1. Thời hạn cho thuê lại lao động đối với người lao động tối đa là 12 tháng.

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.



**Doanh nghiệp cho thuê lại lao động và bên thuê lại lao động có cần ký kết hợp đồng không?**

34

Điều 55 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định:

Doanh nghiệp cho thuê lại lao động và bên thuê lại lao động phải ký kết hợp đồng cho thuê lại lao động bằng văn bản và được làm thành 02 bản, mỗi bên giữ 01 bản.

Hợp đồng cho thuê lại lao động gồm các nội dung chủ yếu sau đây:

+ Địa điểm làm việc, vị trí việc làm cần sử dụng lao động thuê lại, nội dung cụ thể của công việc, yêu cầu cụ thể đối với người lao động thuê lại;

+ Thời hạn thuê lại lao động; thời gian bắt đầu làm việc của người lao động thuê lại;

+ Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, điều kiện an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc;

+ Trách nhiệm bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;

+ Nghĩa vụ của mỗi bên đối với người lao động.

Hợp đồng cho thuê lại lao động không được có những thỏa thuận về quyền, lợi ích của người lao động thấp hơn so với hợp đồng lao động mà doanh nghiệp cho thuê lại lao động đã ký với người lao động.

**CHÍNH PHỦ CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  
**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Số: 28/2020/NĐ-CP Hà Nội, ngày 01 tháng 3 năm 2020

**NGHỊ ĐỊNH**

**Quy định 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**  
*(Trích)*

*Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 19 tháng 6 năm 2015;  
Căn cứ Luật Xử lý vi phạm hành chính ngày 20 tháng  
6 năm 2012;*

*Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 18 tháng 6 năm 2012;  
Căn cứ Luật Việc làm ngày 16 tháng 11 năm 2013;  
Căn cứ Luật An toàn, vệ sinh lao động ngày 25 tháng  
6 năm 2015;*

*Căn cứ Luật Công đoàn ngày 20 tháng 6 năm 2012;  
Căn cứ Luật Bảo hiểm xã hội ngày 20 tháng 11 năm 2014;  
Căn cứ Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở  
nước ngoài theo hợp đồng ngày 29 tháng 11 năm 2006;*

*Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương  
binh và Xã hội; Chính phủ ban hành Nghị định quy định xử  
phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm  
xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước  
ngoài theo hợp đồng.*

# Chương I

## QUY ĐỊNH CHUNG

### **Điều 1. Phạm vi điều chỉnh**

Nghị định này quy định về hành vi vi phạm, hình thức xử phạt, mức xử phạt, biện pháp khắc phục hậu quả, thẩm quyền xử phạt, thẩm quyền lập biên bản, thủ tục xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

### **Điều 2. Đối tượng áp dụng**

1. Người sử dụng lao động, người lao động và các cá nhân, tổ chức khác có hành vi vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng được quy định tại Nghị định này.

2. Người có thẩm quyền xử phạt, thẩm quyền lập biên bản được quy định tại Chương V của Nghị định này.

3. Cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan đến việc xử phạt vi phạm hành chính quy định trong Nghị định này.

### **Điều 3. Hình thức xử phạt**

1. Tổ chức, cá nhân có hành vi vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng thì bị xử phạt theo hình thức xử phạt chính là cảnh cáo hoặc phạt tiền.

2. Căn cứ tính chất, mức độ của hành vi vi phạm, tổ chức, cá nhân có hành vi vi phạm hành chính còn có thể bị áp dụng một hoặc nhiều hình thức xử phạt bổ sung sau đây:

a) Tước quyền sử dụng Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động có thời hạn từ 01 tháng đến 03 tháng hoặc từ 06 tháng đến 12 tháng;

b) Tước quyền sử dụng Chứng chỉ kiểm định viên từ 01 tháng đến 03 tháng đối với kiểm định viên;

c) Tịch thu Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động;

d) Tịch thu Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động;

đ) Tịch thu Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động dịch vụ kiểm định kỹ thuật an toàn lao động;

e) Tịch thu Chứng chỉ kiểm định viên;

g) Đình chỉ hoạt động huấn luyện từ 01 tháng đến 03 tháng;

h) Đình chỉ hoạt động kiểm định từ 01 tháng đến 03 tháng;

i) Đình chỉ hoạt động quan trắc môi trường lao động từ 03 tháng đến 06 tháng;

k) Đình chỉ hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài từ 01 tháng đến 03 tháng hoặc từ 04 tháng đến 06 tháng hoặc từ 06 tháng đến 12 tháng;

l) Đình chỉ việc thực hiện hợp đồng cung ứng lao động có thời hạn từ 01 tháng đến 03 tháng hoặc từ 03 tháng đến 06 tháng hoặc từ 06 tháng đến 12 tháng;

m) Trục xuất người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

#### **Điều 4. Biện pháp khắc phục hậu quả**

Ngoài các hình thức xử phạt quy định tại Điều 3 Nghị định này, cá nhân, tổ chức vi phạm hành chính còn có thể bị áp dụng một hoặc một số biện pháp khắc phục hậu quả sau đây:

1. Buộc trả lại cho người lao động khoản tiền đã thu.
2. Buộc trả lại bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ đã giữ của người lao động.
3. Buộc trả lại giấy tờ tùy thân cho người giúp việc gia đình.
4. Buộc trả lại số tiền hoặc tài sản đã giữ hoặc đã thu của người lao động cộng với khoản tiền lãi của số tiền đã giữ của người lao động.
5. Buộc nộp lại số lợi bất hợp pháp có được do thực hiện hoạt động cho thuê lại lao động.
6. Buộc nộp lại số lợi bất hợp pháp có được từ việc thực hiện hành vi lợi dụng danh nghĩa dạy nghề, tập nghề để trục lợi, bóc lột sức lao động hoặc dụ dỗ, ép buộc người học nghề, người tập nghề vào hoạt động trái pháp luật.
7. Buộc hoàn trả cho cơ sở sản xuất kinh doanh thuê dịch vụ huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động chi phí huấn luyện cộng khoản lãi của số tiền đó.
8. Buộc các cơ sở giáo dục nghề nghiệp nộp lại số tiền đã trục lợi vào ngân sách nhà nước.
9. Buộc hoàn trả cho người lao động số tiền hưởng bảo hiểm xã hội bất buộc đã chiếm dụng của người lao động và lãi của số tiền này.
10. Buộc giao kết hợp đồng lao động với người lao động hoặc giao kết đúng loại hợp đồng với người lao động.
11. Buộc giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người giúp việc gia đình.
12. Buộc gia hạn hợp đồng lao động đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách.

13. Buộc trả đủ tiền lương.
14. Buộc trả đủ tiền lương cộng với khoản tiền lãi của số tiền lương chậm trả, trả thiếu.
15. 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.
16. Buộc doanh nghiệp cho thuê lại lao động trả khoản tiền lương chênh lệch cho người lao động.
17. Buộc trả lương cho người học nghề, người tập nghề khi có hành vi không trả lương cho người học nghề trong thời gian học nghề, tập nghề mà trực tiếp hoặc tham gia lao động làm ra sản phẩm hợp quy cách.
18. Buộc trả đủ tiền lương những ngày tạm đình chỉ công việc đối với người lao động.
19. Buộc trả lương cho người lao động trong những ngày đóng cửa tạm thời nơi làm việc.
20. Buộc trả lương cho người làm công tác công đoàn không chuyên trách trong thời gian hoạt động công đoàn.
21. Buộc trả tiền lương làm thêm giờ cho người lao động.
22. Buộc hoàn thành thủ tục xác nhận và trả lại những giấy tờ khác đã giữ cho người lao động.
23. Buộc nhận người lao động trở lại làm việc.
24. Buộc nhận người lao động trở lại làm việc và trả đủ tiền lương cho người lao động tương ứng với những ngày nghỉ việc.
25. Buộc 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.

26. Buộc xin lỗi công khai đối với người lao động và trả toàn bộ chi phí điều trị, tiền lương cho người lao động trong thời gian điều trị nếu việc xâm phạm gây tổn thương về thân thể người lao động đến mức phải điều trị tại các cơ sở y tế.

27. Buộc trả đủ tiền trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm cho người lao động cộng với khoản tiền lãi của số tiền chưa trả.

28. Buộc trả đủ khoản tiền tương ứng với mức đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và tiền nghỉ phép năm cho người lao động.

29. Buộc trả cho người lao động khoản bồi dưỡng bằng hiện vật được quy thành tiền theo đúng mức quy định.

30. Buộc trả đủ tiền tàu xe đi đường cho người giúp việc gia đình.

31. Buộc trả đủ tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người giúp việc gia đình.

32. Buộc trả đủ chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động.

33. Buộc trả cho người lao động số tiền trợ cấp, bồi thường, cộng với khoản lãi của số tiền đó.

34. Buộc người sử dụng lao động thanh toán phần chi phí đồng chi trả và những chi phí không nằm trong danh mục do bảo hiểm y tế chi trả đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp tham gia bảo hiểm y tế.

35. Buộc người sử dụng lao động thanh toán toàn bộ chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định

đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp không tham gia bảo hiểm y tế.

36. Buộc người sử dụng lao động trả phí khám giám định mức suy giảm khả năng lao động đối với những trường hợp kết luận suy giảm khả năng lao động dưới 5% do người sử dụng lao động giới thiệu người lao động đi khám giám định mức suy giảm khả năng lao động tại Hội đồng giám định y khoa.

37. Buộc hủy kết quả huấn luyện đã cung cấp.

38. Buộc hủy kết quả kiểm định và hoàn trả chi phí kiểm định cộng khoản lãi của số tiền đó.

39. Buộc bảo đảm các điều kiện làm việc cần thiết cho tổ chức công đoàn, bố trí thời gian cho người làm công tác công đoàn.

40. Buộc cải chính thông tin sai sự thật.

41. Buộc giải quyết các quyền lợi và phúc lợi tập thể cho người làm công tác công đoàn chuyên trách như người lao động khác trong cùng tổ chức.

42. 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 số tiền lãi của số tiền kinh phí công đoàn chưa đóng, chậm đóng.

43. Buộc nộp lại cho tổ chức bảo hiểm xã hội số tiền bảo hiểm xã hội, trợ cấp thất nghiệp đã nhận.

44. Buộc đóng đủ tiền vào Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước theo quy định.

45. Buộc nộp số tiền ký quỹ theo đúng quy định.



46. Buộc các 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 đăng ký.

47. Buộc bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ, kiến thức cần thiết cho người lao động hoặc hoàn trả khoản tiền đào tạo đã thu của người lao động (nếu có).

48. Buộc đưa người lao động về nước theo yêu cầu của nước tiếp nhận lao động hoặc của cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam.

49. Buộc về nước.

50. Buộc truy nộp số tiền bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp chậm đóng, không đóng, trốn đóng.

51. Buộc nộp số 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.

## **Điều 5. Mức phạt tiền và thẩm quyền xử phạt**

1. Mức phạt tiền quy định đối với các hành vi vi phạm quy định tại Chương II, Chương III và Chương IV của Nghị định này là mức phạt đối với cá nhân, trừ trường hợp quy định tại các khoản 1, 2 Điều 6; khoản 3, 4, 6 Điều 12; khoản 2 Điều 24; khoản 1 Điều 25; khoản 1, 5, 6, 7 Điều 26; khoản 5 Điều 40; các khoản 1, 2, 3, 4, 5 Điều 41; khoản 2, 4 Điều 42; khoản 1, 2 Điều 43; các khoản 1, 2, 3 Điều 44; các khoản 1, 2, 3, 4 Điều 45 của Nghị định này. Mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân.

2. Thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính quy định tại Chương V của Nghị định này là thẩm quyền xử phạt đối với cá nhân. Trong trường hợp phạt tiền, thẩm quyền xử

phạt đối với tổ chức bằng 02 lần thẩm quyền xử phạt đối với cá nhân.

3. Tổ chức bị xử phạt tiền gấp 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân trong Nghị định này bao gồm:

a) Cơ quan nhà nước thực hiện hành vi vi phạm, trừ trường hợp thuộc nhiệm vụ quản lý nhà nước được giao;

b) Doanh nghiệp được thành lập và hoạt động theo pháp luật Việt Nam; chi nhánh, văn phòng đại diện của doanh nghiệp nước ngoài hoạt động tại Việt Nam;

c) Hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã;

d) Đơn vị sự nghiệp;

đ) Tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị xã hội - nghề nghiệp; tổ chức xã hội; tổ chức xã hội - nghề nghiệp;

e) Cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự nước ngoài, cơ quan đại diện các tổ chức quốc tế thuộc hệ thống liên hợp quốc, các tổ chức khu vực, tiểu khu vực;

g) Văn phòng thường trú cơ quan thông tấn, báo chí, phát thanh và truyền hình nước ngoài;

h) Tổ chức quốc tế, tổ chức liên Chính phủ, tổ chức thuộc Chính phủ nước ngoài;

i) Tổ chức phi chính phủ;

k) Văn phòng đại diện hoạt động không sinh lời tại Việt Nam của tổ chức kinh tế, thương mại, tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, khoa học - kỹ thuật, văn hóa, giáo dục, y tế, tư vấn pháp luật nước ngoài;

l) Cơ sở giáo dục, cơ sở giáo dục nghề nghiệp, cơ sở y tế, cơ sở văn hóa - xã hội.

## **Chương II**

# **HÀNH VI VI PHẠM, HÌNH THỨC XỬ PHẠT VÀ BIỆN PHÁP KHẮC PHỤC HẬU QUẢ ĐỐI VỚI HÀNH VI VI PHẠM TRONG LĨNH VỰC LAO ĐỘNG**

### **Điều 6. Vi phạm quy định về dịch vụ việc làm**

1. Phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm có hành vi thông báo hoạt động dịch vụ việc làm không theo quy định của pháp luật.

2. 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.

3. Phạt tiền từ 45.000.000 đồng đến 60.000.000 đồng đối với cá nhân, tổ chức có 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.

#### **4. Biện pháp khắc phục hậu quả**

Buộc trả lại cho người lao động khoản tiền đã thu đối với hành vi vi phạm quy định tại khoản 3 Điều này.

### **Điều 7. Vi phạm về tuyển, quản lý lao động**

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 thông báo công khai kết quả tuyển lao động hoặc thông báo sau 05 ngày làm việc, kể từ ngày có kết quả tuyển lao động;

b) Không khai trình việc sử dụng lao động theo quy định với phòng Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội (đối với người sử dụng lao động thuộc khu công nghiệp) nơi đặt trụ sở, chi nhánh, văn phòng đại diện;

c) Không báo cáo tình hình thay đổi về lao động với Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội (đối với người sử dụng lao động thuộc khu công nghiệp) nơi đặt trụ sở, chi nhánh, văn phòng đại diện;

d) Thu tiền của người lao động tham gia tuyển lao động;

đ) Không lập sổ quản lý lao động; lập sổ quản lý lao động không đúng thời hạn, không đảm bảo các nội dung cơ bản theo quy định pháp luật; không ghi chép, nhập đầy đủ thông tin về người lao động vào sổ quản lý lao động khi hợp đồng lao động có hiệu lực; không cập nhật thông tin khi có sự thay đổi vào sổ quản lý lao động.

2. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với hành vi phân biệt đối xử về giới tính, độ tuổi, dân tộc, màu da, thành phần xã hội, tình trạng hôn nhân, tín ngưỡng, tôn giáo, nhiễm HIV, khuyết tật.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả

Buộc trả lại cho người lao động khoản tiền đã thu đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm d khoản 1 Điều này.

### **Điều 8. Vi phạm quy định về giao kết hợp đồng lao động**

1. Phạt tiền đối với người sử dụng lao động khi có một trong các hành vi: Không giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản đối với công việc có thời hạn từ đủ 3 tháng trở lên;

không giao kết 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; giao kết hợp đồng lao động trong trường hợp thuê người lao động làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn của Nhà nước không theo quy định của pháp luật theo một trong các mức sau đây:

a) Từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động;

b) Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động;

c) Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng với vi phạm từ 51 người đến 100 người lao động;

d) Từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng với vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động;

đ) Từ 20.000.000 đồng đến 25.000.000 đồng với vi phạm từ 301 người lao động trở lên.

2. 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, 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 lao động.

### 3. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc 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 khoản 2 Điều này;

b) 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 đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm b khoản 2 Điều này;

c) Buộc giao kết đúng loại hợp đồng với người lao động đối với hành vi không giao kết đúng loại hợp đồng lao động với người lao động quy định tại khoản 1 Điều này.

### **Điều 9. Vi phạm quy định về thử việc**

1. 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 theo mùa vụ;

b) Không thông báo kết quả công việc người lao động đã làm thử theo quy định của pháp luật.

2. 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) Kết thúc thời gian thử việc, người lao động vẫn tiếp tục làm việc mà người sử dụng lao động không giao kết hợp đồng lao động với người lao động.

### 3. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc trả đủ tiền lương của công việc đó cho người lao động đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm a khoản 1, điểm a, b, c, d khoản 2 Điều này;

b) Buộc giao kết hợp đồng lao động với người lao động đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm d khoản 2 Điều này.

### **Điều 10. Vi phạm quy định về thực hiện hợp đồng lao động**

1. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi khi 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 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:

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 31 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, trừ trường hợp người sử dụng lao động và người lao động có thỏa thuận 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.

3. Phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi cưỡng bức lao động, ngược đãi người lao động mà chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự.

#### 4. Biện pháp khắc phục hậu quả

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 khoản 2 Điều này.

### **Điều 11. Vi phạm quy định về sửa đổi, bổ sung, chấm dứt hợp đồng lao động**

1. Phạt tiền đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi: Sửa đổi quá một lần thời hạn hợp đồng lao động bằng phụ lục hợp đồng lao động hoặc khi sửa đổi thời hạn hợp đồng lao động bằng phụ lục hợp đồng lao động làm thay đổi loại hợp đồng lao động đã giao kết trừ trường hợp kéo dài thời hạn hợp đồng lao động với người lao động cao tuổi và người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách quy định tại khoản 6 Điều 192 của Bộ luật Lao động; 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; 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; không trả hoặc trả không đủ tiền bồi thường



cho người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật; không hoàn thành thủ tục xác nhận và trả lại những giấy tờ khác đã giữ của người lao động sau khi chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật theo một trong các mức sau đây:

a) Từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động;

b) Từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động;

c) Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng với vi phạm từ 51 người đến 100 người lao động;

d) Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng với vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động;

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

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) Cho thôi việc từ 02 người lao động trở lên mà không trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở hoặc không thông báo bằng văn bản trước 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế;

b) Không lập phương án sử dụng lao động theo quy định của pháp luật.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc trả đủ tiền trợ cấp thôi việc, 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, trợ cấp mất việc làm cho người lao động quy định tại khoản 1 Điều này;

b) Buộc hoàn thành thủ tục xác nhận và trả lại những giấy tờ khác đã giữ cho người lao động đối với hành vi không hoàn thành thủ tục xác nhận, trả lại những giấy tờ khác đã giữ của người lao động sau khi chấm dứt hợp đồng lao động quy định tại khoản 1 Điều này.

### **Điều 12. Vi phạm quy định về cho thuê lại lao động**

1. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với bên thuê lại lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Không thông báo, hướng dẫn cho người lao động thuê lại biết nội quy lao động và các quy chế khác của doanh nghiệp;

b) Phân biệt đối xử về điều kiện làm việc đối với người lao động thuê lại so với người lao động của doanh nghiệp.

2. 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:

a) Thuê lại lao động làm những công việc không thuộc danh mục các công việc được thực hiện cho thuê lại lao động;

b) Ký hợp đồng thuê lại lao động với bên cho thuê lại lao động không có Giấy phép hoạt động dịch vụ cho thuê lại lao động;

c) Thuê lại lao động khi bên thuê lại lao động đang xảy ra tranh chấp lao động, đình công hoặc thuê lại lao động

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

d) Thuê lại lao động để thay thế người lao động bị cho thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp hoặc vì lý do kinh tế.

3. 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 sau đây:

a) Không lập hồ sơ ghi rõ số lao động đã cho thuê lại, bên thuê lại lao động, phí cho thuê lại lao động;

b) Không báo cáo tình hình cho thuê lại lao động theo quy định của pháp luật;

c) Không niêm yết công khai bản chính giấy phép tại trụ sở chính và bản sao được chứng thực từ bản chính giấy phép tại các chi nhánh, văn phòng đại diện (nếu có) của doanh nghiệp cho thuê;

d) Không báo cáo kịp thời trong trường hợp xảy ra sự cố liên quan đến hoạt động cho thuê lại lao động cho cơ quan nhà nước có thẩm quyền tại địa phương hoặc theo yêu cầu của cơ quan quản lý nhà nước về lao động.

4. Phạt tiền đối với doanh nghiệp cho thuê lại lao động có một trong các 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; không thông báo hoặc thông báo sai sự thật cho người lao động biết nội dung của hợp đồng cho thuê lại lao động; thực hiện việc cho thuê lại mà không có sự đồng ý của người lao động theo một trong các mức sau đây:

a) Từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động;

b) Từ 20.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động;

c) Từ 40.000.000 đồng đến 60.000.000 đồng với vi phạm từ 51 người đến 100 người lao động;

d) Từ 60.000.000 đồng đến 80.000.000 đồng với vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động;

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

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

c) Sử dụng giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động hết hiệu lực để thực hiện hoạt động cho thuê lại lao động.

6. Phạt tiền từ 80.000.000 đồng đến 100.000.000 đồng đối với doanh nghiệp cho thuê lại lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Cho doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân khác sử dụng Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động để hoạt động cho thuê lại lao động;

b) 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;

c) Cho thuê lại lao động đối với người lao động vượt quá 12 tháng;

d) Cho thuê lại lao động khi doanh nghiệp cho thuê lại lao động đang xảy ra tranh chấp lao động, đình công hoặc cho thuê lại lao động để thay thế người lao động đang trong thời gian thực hiện quyền đình công, giải quyết tranh chấp lao động;

đ) Sửa chữa nội dung Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động đã được cấp mà chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự.

### 7. Hình thức xử phạt bổ sung

a) Tước quyền sử dụng Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động có thời hạn từ 01 tháng đến 03 tháng đối với hành vi vi phạm quy định tại các điểm c, d, đ khoản 4 Điều này;

b) Tước quyền sử dụng Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động có thời hạn từ 06 tháng đến 12 tháng đối với hành vi vi phạm quy định tại các điểm a, b, c, d khoản 6 Điều này;

c) Tịch thu Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động đã được cấp đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm đ khoản 6 Điều này.

### 8. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc doanh nghiệp cho thuê lại lao động trả khoản tiền lương chênh lệch cho người lao động đối với hành vi vi phạm quy định tại khoản 4 Điều này;

b) Buộc nộp lại số lợi bất hợp pháp có được do thực hiện hoạt động cho thuê lại lao động vào ngân sách nhà nước đối với hành vi vi phạm quy định tại khoản 5 Điều này.

### **Điều 13. Vi phạm quy định về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề**

1. Phạt tiền đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi: Không đào tạo nghề cho người lao động trước khi chuyển người lao động sang làm nghề, công việc khác; không ký kết hợp đồng đào tạo nghề đối với người học nghề, tập nghề; không trả lương cho người học nghề trong thời gian họ học nghề, tập nghề mà trực tiếp hoặc tham gia lao động làm ra sản phẩm hợp quy cách; không ký kết hợp đồng lao động đối với người học nghề, người tập nghề khi hết thời hạn học nghề, tập nghề, theo một trong các mức sau đây:

a) Từ 500.000 đồng đến 2.000.000 đồng với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động;

b) Từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động;

c) Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng với vi phạm từ 51 người đến 100 người lao động;

d) Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng với vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động;

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

2. 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) Lợi dụng danh nghĩa dạy nghề, tập nghề để trục lợi, 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.

### 3. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc trả lương cho người học nghề, người tập nghề khi có hành vi không trả lương cho người học nghề trong thời gian học nghề, tập nghề mà trực tiếp hoặc tham gia lao động làm ra sản phẩm hợp quy cách quy định tại khoản 1 Điều này;

b) Buộc nộp lại số lợi bất hợp pháp có được từ việc thực hiện hành vi lợi dụng danh nghĩa dạy nghề, tập nghề để trục lợi, bóc lột sức lao động hoặc dụ dỗ, ép buộc người học nghề, người tập nghề vào hoạt động trái pháp luật đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm a khoản 2 Điều này.

### **Điều 14. Vi phạm quy định về đối thoại tại nơi làm việc**

1. 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) Không thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở theo quy định pháp luật;

b) Không bố trí địa điểm và bảo đảm các điều kiện vật chất khác cho việc đối thoại tại nơi làm việc.

2. Phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi không thực hiện đối thoại khi đại diện tập thể lao động yêu cầu.

### **Điều 15. Vi phạm quy định về thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể**

1. 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) Không gửi thỏa ước lao động tập thể đến cơ quan quản lý nhà nước theo quy định;

b) Không trả chi phí cho việc thương lượng, ký kết, sửa đổi, bổ sung, gửi và công bố thỏa ước lao động tập thể;

c) Không công bố nội dung của thỏa ước lao động tập thể đã được ký kết cho người lao động biết.

2. Phạt tiền từ 3.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Không cung cấp thông tin về tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh khi tập thể lao động yêu cầu để tiến hành thương lượng tập thể;

b) Không tiến hành thương lượng tập thể để ký kết hoặc sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể khi nhận được yêu cầu của bên yêu cầu thương lượng.

3. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động thực hiện nội dung thỏa ước lao động tập thể đã bị tuyên bố vô hiệu.

### **Điều 16. Vi phạm quy định về tiền lương**

1. 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 công bố công khai tại nơi làm việc thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế thưởng;

b) Không lập sổ lương và xuất trình khi cơ quan có thẩm quyền yêu cầu;

c) Khi thay đổi hình thức trả lương, người sử dụng lao động không thông báo cho người lao động biết trước ít nhất 10 ngày trước khi thực hiện;



d) Không xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động;

đ) Sử dụng thang lương, bảng lương, định mức lao động không đúng quy định khi đã có ý kiến sửa đổi, bổ sung của cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện;

e) Không tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở khi xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế thưởng.

2. Phạt tiền đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi: Trả lương không đúng hạn; không trả hoặc trả không đủ tiền lương cho người lao động theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động; không trả hoặc trả không đủ tiền lương cho người lao động làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, công việc đòi hỏi đã qua đào tạo, học nghề theo quy định của pháp luật; trả lương thấp hơn mức quy định tại thang lương, bảng lương đã gửi cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện; không trả hoặc trả không đủ tiền lương làm thêm giờ, tiền lương làm việc ban đêm, tiền lương ngừng việc cho người lao động theo quy định của pháp luật; khấu trừ tiền lương của người lao động không đúng quy định của pháp luật; trả lương không đúng quy định cho người lao động khi tạm thời chuyển người lao động sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động, trong thời gian tạm đình chỉ công việc, trong thời gian đình công, những ngày người lao động chưa nghỉ hàng năm theo một trong các mức sau đây:

a) Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động;

b) Từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động;

c) Từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng với vi phạm từ 51 người đến 100 người lao động;

d) Từ 30.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng với vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động;

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

3. Phạt tiền đối với người sử dụng lao động khi có hành vi trả lương cho người lao động thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định theo các mức sau đây:

a) Từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động;

b) Từ 30.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động;

c) Từ 50.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng với vi phạm từ 51 người lao động trở lên.

4. Phạt tiền đối với người sử dụng lao động khi có hành vi không trả thêm một khoản tiền tương ứng với mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp và tiền nghỉ phép hằng năm cho người lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật theo một trong các mức sau đây:

a) Từ 3.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động;

b) Từ 5.000.000 đồng đến 8.000.000 đồng với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động;

c) Từ 8.000.000 đồng đến 12.000.000 đồng với vi phạm từ 51 người đến 100 người lao động;

d) Từ 12.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng với vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động;

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

#### 5. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc trả đủ tiền lương cộng với khoản tiền lãi của số tiền lương chậm trả, trả thiếu cho 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 đối với hành vi vi phạm quy định tại khoản 2, khoản 3 Điều này;

b) Buộc trả đủ khoản tiền tương ứng với mức đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp và tiền nghỉ phép hàng năm cho người lao động đối với hành vi vi phạm quy định tại khoản 4 Điều này.

#### **Điều 17. Vi phạm quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi**

1. 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 trong giờ làm việc, nghỉ chuyển ca, nghỉ về việc riêng, nghỉ không hưởng lương đúng quy định;

b) Không rút ngắn thời giờ làm việc đối với người lao động trong năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu theo quy định;

c) Không thông báo bằng văn bản cho cơ quan chuyên môn giúp Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương quản lý nhà nước về lao động tại địa phương về việc tổ chức làm thêm giờ từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm.

2. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi vi phạm quy định của pháp luật về nghỉ hằng tuần hoặc nghỉ hằng năm hoặc nghỉ lễ, tết.

3. 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) Thực hiện thời giờ làm việc bình thường quá số giờ làm việc theo quy định của pháp luật;

b) Huy động người lao động làm thêm giờ mà không được sự đồng ý của người lao động, trừ trường hợp theo quy định tại Điều 107 của Bộ luật Lao động.

4. Phạt tiền đối với người sử dụng lao động khi có hành vi huy động người lao động làm thêm giờ vượt quá số giờ quy định tại điểm b khoản 2 Điều 106 của Bộ luật Lao động hoặc quá 12 giờ trong 01 ngày khi làm thêm vào ngày nghỉ lễ, tết và ngày nghỉ hằng tuần theo một trong các mức sau đây:

a) Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động;

b) Từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động;

c) Từ 20.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng với vi phạm từ 51 người đến 100 người lao động;

d) Từ 40.000.000 đồng đến 60.000.000 đồng với vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động;

đ) Từ 60.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng với vi phạm từ 301 người lao động trở lên.

### **Điều 18. Vi phạm quy định về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất**

1. Phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động không thông báo công khai hoặc không niêm yết những nội dung chính của nội quy lao động ở những nơi cần thiết tại nơi làm việc.

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) Không có nội quy lao động bằng văn bản khi sử dụng từ 10 lao động trở lên;

b) Không đăng ký nội quy lao động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh;

c) Sử dụng nội quy lao động chưa có hiệu lực hoặc đã hết hiệu lực;

d) Xử lý kỷ luật lao động, bồi thường thiệt hại không đúng trình tự, thủ tục, thời hiệu theo quy định của pháp luật;

đ) Tạm đình chỉ công việc đối với người lao động không đúng quy định của pháp luật.

3. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động khi có một trong các hành vi sau đây:

a) Xâm phạm thân thể, nhân phẩm của người lao động khi xử lý kỷ luật lao động mà chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự;

b) Dùng hình thức phạt tiền, 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;

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

#### 4. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc 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 khoản 3 Điều này;

b) Buộc nhận người lao động trở lại làm việc và trả đủ tiền lương cho người lao động tương ứng với những ngày nghỉ việc đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm d khoản 2, điểm c khoản 3 Điều này;

c) Buộc trả đủ tiền lương những ngày tạm đình chỉ công việc đối với người lao động không đúng quy định của pháp luật đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm đ Khoản 2 Điều này;

d) Buộc xin lỗi công khai đối với người lao động và trả toàn bộ chi phí điều trị, tiền lương cho người lao động trong thời gian điều trị nếu việc xâm phạm gây tổn thương về thân thể người lao động đến mức phải điều trị tại các cơ sở y tế khi vi phạm quy định tại điểm a khoản 3 Điều này.

## **Điều 19. Vi phạm quy định về báo cáo công tác an toàn, vệ sinh lao động**

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

## **Điều 20. Vi phạm quy định về các biện pháp đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động**

1. Phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi không lập hồ sơ vệ sinh môi trường lao động đối với các yếu tố có hại, phòng chống bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật.

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) Không xây dựng, ban hành, 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, công tác y tế, hoặc bố trí người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động, 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 theo quy định;

đ) Không phân loại lao động theo danh mục công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm để thực hiện các chế độ theo quy định.

3. 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, 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 sai sự thật về tai nạn lao động, 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, tai nạn lao động.

### **Điều 21. Vi phạm quy định về phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp**

1. Phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với người lao động có một trong các hành vi sau:

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.

2. 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 đối với người sử dụng lao động có hành vi không tổ chức khám sức khỏe định kỳ, khám bệnh nghề nghiệp cho người lao động, trừ trường hợp người sử dụng lao động đã tổ chức khám sức khỏe định kỳ, khám bệnh nghề nghiệp cho người lao động nhưng người lao động không muốn khám.

3. 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 không tổ chức khám sức khỏe cho người lao động trước khi chuyển sang làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hơn hoặc sau khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đã phục hồi sức khỏe, tiếp tục trở lại làm việc, trừ trường hợp đã được Hội đồng giám định y khoa khám giám định mức suy giảm khả năng lao động.

4. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng khi vi phạm đối 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 điều trị, điều dưỡng, phục hồi chức năng cho người lao động mắc bệnh nghề nghiệp hoặc tai nạn lao động;

b) Không bố trí công việc phù hợp với sức khỏe người lao động bị bệnh nghề nghiệp, bị tai nạn lao động theo kết luận của Hội đồng giám định y khoa.

5. Phạt 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) Không thông tin về tình hình tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, các yếu tố nguy hiểm, có hại và các biện pháp đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc cho người lao động;

b) Không nhận diện, đánh giá các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại tại nơi làm việc.

6. Phạt tiền từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng

đối với người sử dụng lao động có hành vi không xây dựng kế hoạch và triển khai, tổng hợp đánh giá nguy cơ rủi ro về an toàn, vệ sinh lao động đối với các cơ sở sản xuất, kinh doanh có nguy cơ cao về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

7. 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 thực hiện ngay những biện pháp khắc phục hoặc ngừng hoạt động của máy, thiết bị, nơi làm việc có nguy cơ gây tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;

b) Không thực hiện các biện pháp khử độc, khử trùng cho người lao động làm việc ở nơi có yếu tố gây nhiễm độc, nhiễm trùng;

c) Không tổ chức xử lý sự cố, ứng cứu khẩn cấp khi phát hiện nguy cơ hoặc khi xảy ra tai nạn lao động, sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc vượt ra khỏi khả năng kiểm soát của người sử dụng lao động.

8. Phạt tiền đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi: Không trang cấp hoặc trang cấp không đầy đủ phương tiện bảo vệ cá nhân hoặc có trang cấp nhưng không đạt chất lượng, quy cách hoặc chưa được chứng nhận phù hợp với quy chuẩn kỹ thuật hoặc tiêu chuẩn công bố áp dụng cho người làm công việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại; không thực hiện chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật hoặc bồi dưỡng bằng hiện vật không đúng mức theo quy định; trả tiền thay cho bồi dưỡng bằng hiện vật cho người lao động làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại theo một trong các mức sau đây:

a) Từ 3.000.000 đồng đến 6.000.000 đồng với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động;

b) Từ 6.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động;

c) Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng với vi phạm từ 51 người đến 100 người lao động;

d) Từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng với vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động;

đ) Từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng với vi phạm từ 301 người lao động trở lên.

9. Phạt tiền từ 25.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi vi phạm quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn, vệ sinh lao động (trừ hành vi vi phạm quy định tại khoản 7 Điều này và khoản 1 Điều 23 của Nghị định này).

10. Phạt tiền từ 30.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi buộc người lao động phải làm việc hoặc không được rời khỏi nơi làm việc khi có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động đe dọa nghiêm trọng sức khỏe, tính mạng của họ hoặc buộc người lao động tiếp tục làm việc khi các nguy cơ đó chưa được khắc phục.

#### 11. Biện pháp khắc phục hậu quả

Buộc trả cho người lao động khoản bồi dưỡng bằng hiện vật được quy thành tiền theo đúng mức quy định đối với hành vi không thực hiện chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật hoặc bồi dưỡng bằng hiện vật không đúng mức theo quy định cho người lao động làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, độc hại quy định tại khoản 8 Điều này.

## **Điều 22. Vi phạm quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp**

1. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng khi vi phạm đối 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 kịp thời sơ cứu, cấp cứu cho người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;

b) Không thanh toán phần chi phí đồng chi trả và những chi phí không nằm trong danh mục do bảo hiểm y tế chi trả đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp tham gia bảo hiểm y tế;

c) Không tạm ứng chi phí sơ cứu, cấp cứu và thanh toán toàn bộ chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp không tham gia bảo hiểm y tế;

d) Không trả phí khám giám định mức suy giảm khả năng lao động đối với những trường hợp kết luận suy giảm khả năng lao động dưới 5% do người sử dụng lao động giới thiệu người lao động đi khám giám định mức suy giảm khả năng lao động tại Hội đồng giám định y khoa;

đ) Không thực hiện hoặc thực hiện không đúng chế độ trợ cấp, bồi thường cho người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định.

2. 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:

a) Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động;

b) Từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động;

c) Từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng với vi phạm từ 51 người đến 100 người lao động;

d) Từ 30.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng với vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động;

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

### 3. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc người sử dụng lao động thanh toán phần chi phí đồng chi trả và những chi phí không nằm trong danh mục do bảo hiểm y tế chi trả đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp tham gia bảo hiểm y tế đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm b khoản 1 Điều này;

b) Buộc người sử dụng lao động thanh toán toàn bộ chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp không tham gia bảo hiểm y tế đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm c khoản 1 Điều này;

c) Buộc người sử dụng lao động trả phí khám giám

định mức suy giảm khả năng lao động đối với những trường hợp kết luận suy giảm khả năng lao động dưới 5% do người sử dụng lao động giới thiệu người lao động đi khám giám định mức suy giảm khả năng lao động tại Hội đồng giám định y khoa đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm d khoản 1 Điều này;

d) Buộc trả cho người lao động số tiền trợ cấp, bồi thường, cộng với khoản 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 quy định tại điểm d khoản 1 Điều này.

### **Điều 23. Vi phạm quy định về sử dụng máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động**

Phạt tiền đối với tổ chức, cá nhân vi phạm quy định về sử dụng các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động như sau:

1. Từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng đối với 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.

2. Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với 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.

3. Từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với hành vi vi phạm 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.

4. Từ 02 lần đến 03 lần tổng chi phí kiểm định máy, thiết bị, vật tư vi phạm (tính theo mức giá tối thiểu do cơ quan có thẩm quyền quy định) nhưng không thấp hơn 20.000.000 đồng và tối đa không quá 75.000.000 đồng 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 lao động.

5. Từ 50.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng đối với một trong các hành vi tiếp tục sử dụng máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động đã thực hiện kiểm định nhưng kết quả kiểm định không đạt yêu cầu.

#### **Điều 24. Vi phạm quy định về hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động**

1. Phạt tiền đối với người sử dụng lao động có 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 theo một trong các mức sau đây:

a) Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng với vi phạm từ 01 người đến 10 người;

b) Từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng với vi phạm từ 11 người đến 50 người;

c) Từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng với vi phạm từ 51 người đến 100 người;



d) Từ 30.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng với vi phạm từ 101 người đến 300 người;

đ) Từ 40.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng với vi phạm từ 301 người trở lên.

2. 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 như sau:

a) Từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với 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;

b) 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;

c) 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;

d) Từ 50.000.000 đồng đến 70.000.000 đồng khi tổ chức huấn luyện mà không có Giấy chứng nhận đủ điều

kiện hoạt động huấn luyện hoặc đang 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 hoặc 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; sửa chữa 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.

3. Phạt tiền đối với người sử dụng lao động có hành vi tự tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động khi vi phạm quy định về hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động theo một trong các mức sau đây:

a) Từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với 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;

b) 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;

c) Từ 15.000.000 đồng đến 25.000.000 đồng 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;

d) Từ 25.000.000 đồng đến 35.000.000 đồng khi có hành vi thực hiện huấn luyện thuộc trường hợp phải cấp 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 hoặc đang 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 hết hiệu lực; huấn luyện ngoài phạm vi Giấy chứng nhận đủ điều kiện huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động hoặc ngoài phạm vi đã công bố đủ điều kiện huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động; sửa chữa 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.

#### 4. Hình thức xử phạt bổ sung

a) Đình chỉ hoạt động huấn luyện từ 01 tháng đến 03 tháng đối với tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động có hành vi vi phạm quy định tại điểm c, d khoản 2 Điều này và với người sử dụng lao động tự tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động có hành vi vi phạm quy định tại điểm c, d khoản 3 Điều này;

b) Tịch thu Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động đối với hành vi sửa chữa nội dung Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động

huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động quy định tại điểm d khoản 2, điểm d khoản 3 Điều này.

#### 5. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc hoàn trả cho cơ sở sản xuất kinh doanh thuê dịch vụ huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động chi phí huấn luyện cộng khoản 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 quy định tại các điểm b, c, d khoản 2 Điều này;

b) Buộc hủy kết quả huấn luyện đã cung cấp đối với hành vi vi phạm quy định tại các điểm b, c, d khoản 2, điểm b, c, d khoản 3 Điều này.

### **Điều 25. Vi phạm quy định về hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động**

1. 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:

a) 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;

b) Từ 3.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với một trong các hành vi: không thông báo cho cơ quan có thẩm quyền cấp Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định khi có thay đổi về địa chỉ trụ sở, chi nhánh;

c) 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; không thực hiện đúng quy trình kiểm định; sử dụng kiểm định viên đang bị tước

quyền sử dụng, 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 đúng quy định về điều kiện hoạt động kiểm định theo Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định; không đảm bảo độc lập khách quan trong cung ứng dịch vụ kiểm định;

d) 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;

đ) Từ 130.000.000 đồng đến 150.000.000 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, tước quyền sử dụng Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động; 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.

2. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với kiểm định viên có một trong các hành vi sau:

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

b) 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.

3. 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: chứng chỉ kiểm định viên hết hiệu lực; kiểm định ngoài phạm vi ghi trong chứng chỉ kiểm định viên; chứng chỉ kiểm định viên bị thu hồi.

4. 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.

5. Phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng đối với hành vi thực hiện hoạt động kiểm định khi không có Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định.

6. Phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng đối với kiểm định viên có hành vi sửa chữa nội dung Chứng chỉ kiểm định viên đã được cấp mà chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự.

#### 7. Hình thức xử phạt bổ sung

a) Đình chỉ hoạt động kiểm định từ 01 tháng đến 03 tháng đối với tổ chức hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động vi phạm quy định tại điểm d khoản 1 của Điều này;

b) Tịch thu Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động đối với hành vi sửa chữa nội dung Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định đã được cấp quy định tại điểm đ khoản 1 Điều này;

c) Tịch thu Chứng chỉ kiểm định viên đối với hành vi vi phạm quy định tại khoản 6 Điều này;

d) Tước quyền sử dụng Chứng chỉ kiểm định viên từ 01 tháng đến 03 tháng đối với kiểm định viên có hành vi kiểm định ngoài phạm vi ghi trong chứng chỉ kiểm định viên quy định tại khoản 3 Điều này.

## 8. Biện pháp khắc phục hậu quả

Buộc hủy kết quả kiểm định và hoàn trả chi phí kiểm định công khoản 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 quy định tại các điểm c, d, đ khoản 1 Điều này, 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.

### **Điều 26. Vi phạm quy định về quan trắc môi trường lao động**

1. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng đối với tổ chức quan trắc môi trường có một trong các hành vi sau: 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 thông báo cho cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền khi có thay đổi về địa chỉ trụ sở, chi nhánh; 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.

2. Phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động khi 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.

3. Phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng đối với 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.

4. Phạt tiền từ 40.000.000 đồng đến 60.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi phối hợp với tổ chức quan trắc môi trường lao động gian lận trong hoạt động quan trắc môi trường lao động mà chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự.

5. Phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng đối với doanh nghiệp, tổ chức cung cấp dịch vụ quan trắc môi trường lao động mà chưa được công bố đủ điều kiện hoạt động quan trắc môi trường lao động theo quy định của pháp luật.

6. Phạt tiền từ 80.000.000 đồng đến 120.000.000 đồng đối với tổ chức 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 mà chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự; tiến hành quan trắc môi trường lao động không theo quy trình được pháp luật quy định.

7. Phạt tiền từ 120.000.000 đồng đến 140.000.000 đồng đối với tổ chức 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.

8. Hình thức xử phạt bổ sung

Đình chỉ hoạt động quan trắc môi trường lao động của tổ chức quan trắc môi trường lao động từ 03 tháng đến 06 tháng khi vi phạm quy định tại các khoản 5, 6, 7 Điều này.

**Điều 27. Vi phạm quy định về lao động nữ**



1. 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) 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;

b) Không cho lao động nữ nghỉ 30 phút mỗi ngày trong thời gian hành kinh.

2. 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:

a) Sử dụng lao động nữ làm thêm giờ, làm việc ban đêm và đi công tác xa thuộc một trong các trường hợp: 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; đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi;

b) Không thực hiện việc chuyển công việc hoặc giảm giờ làm đối với lao động nữ mang thai từ tháng thứ 07 đang làm công việc nặng nhọc theo quy định tại khoản 2 Điều 155 của Bộ luật Lao động;

c) Không cho lao động nữ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi nghỉ 60 phút mỗi ngày;

d) Không bảo đảm việc làm cũ khi lao động nữ trở lại làm việc sau khi hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định tại khoản 1 và khoản 3 Điều 157 của Bộ luật Lao động trừ trường hợp việc làm cũ không còn;

đ) Xử lý kỷ luật lao động đối với lao động nữ đang trong thời gian mang thai, nghỉ hưởng chế độ khi sinh con theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, nuôi con dưới 12 tháng tuổi;

e) Sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ vì lý do kết hôn, có thai, nghỉ thai sản, 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 là đã chết hoặc người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động mà chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự;

g) Sử dụng lao động nữ làm công việc không được sử dụng lao động nữ theo quy định tại Điều 160 của Bộ luật Lao động.

### 3. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc trả tiền lương làm thêm giờ cho người lao động đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm b khoản 1 và điểm c khoản 2 Điều này;

b) Buộc nhận lại người lao động trở lại làm việc khi có hành vi vi phạm quy định tại điểm e khoản 2 Điều này.

## **Điều 28. Vi phạm quy định về lao động chưa thành niên**

1. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng đối với người 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 2 Điều 162 Bộ luật Lao động 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.

2. Phạt 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) Sử dụng người từ đủ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi mà

không ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người đại diện theo pháp luật của người đó hoặc không được sự đồng ý của người từ đủ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi;

b) Sử dụng lao động chưa thành niên làm việc quá thời giờ làm việc quy định tại khoản 2 Điều 163 của Bộ luật Lao động;

c) Sử dụng người dưới 15 tuổi làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm;

d) Sử dụng người từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi làm thêm giờ hoặc làm việc vào ban đêm, trừ một số nghề, công việc được pháp luật cho phép.

3. 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:

a) Sử dụng lao động chưa thành niên làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc chỗ làm việc, công việc, ảnh hưởng xấu đến nhân cách của họ theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành hoặc sử dụng lao động là người chưa thành niên làm công việc, nơi làm việc bị cấm sử dụng theo quy định tại Điều 165 của Bộ luật Lao động mà chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự;

b) Sử dụng người từ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi làm công việc ngoài danh mục được pháp luật cho phép theo quy định tại khoản 1 Điều 164 của Bộ luật Lao động;

c) Sử dụng người dưới 13 tuổi làm công việc ngoài danh mục được pháp luật cho phép theo quy định tại khoản 3 Điều 164 của Bộ luật Lao động.

## **Điều 29. Vi phạm quy định về lao động là người giúp việc gia đình**

1. Phạt cảnh cáo đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

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

b) Không trả tiền tàu xe đi đường khi người giúp việc gia đình thôi việc về nơi cư trú, trừ trường hợp người giúp việc gia đình chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn.

2. Phạt 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:

a) Giữ bản chính giấy tờ tùy thân của người giúp việc gia đình;

b) Không trả cho 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 tự lo bảo hiểm.

### **3. Biện pháp khắc phục hậu quả**

a) Buộc người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người giúp việc gia đình khi vi phạm điểm a khoản 1 Điều này;

b) Buộc trả đủ tiền tàu xe đi đường cho người giúp việc gia đình đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm b khoản 1 Điều này;

c) Buộc trả lại giấy tờ tùy thân cho người giúp việc gia đình đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm a khoản 2 Điều này;

d) Buộc trả đủ tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho

người giúp việc gia đình khi vi phạm quy định tại điểm b khoản 2 Điều này.

### **Điều 30. Vi phạm quy định về người lao động cao tuổi**

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 những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có ảnh hưởng xấu tới sức khỏe người lao động cao tuổi theo quy định.

### **Điều 31. Vi phạm quy định về người nước ngoài làm việc tại Việt Nam**

1. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động khi vi phạm một trong các hành vi sau:

a) Không báo cáo hoặc báo cáo không đúng nội dung, thời hạn về tình hình sử dụng người lao động nước ngoài theo yêu cầu của cơ quan quản lý nhà nước về lao động;

b) Không gửi bản sao hợp đồng lao động đã ký kết tới cơ quan đã cấp giấy phép lao động đối với trường hợp người lao động nước ngoài làm việc theo hình thức hợp đồng lao động.

2. 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.

3. 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:

a) 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;

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

4. 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:

a) Từ 30.000.000 đồng đến 45.000.000 đồng với vi phạm từ 01 người đến 10 người;

b) Từ 45.000.000 đồng đến 60.000.000 đồng với vi phạm từ 11 người đến 20 người;

c) Từ 60.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng với vi phạm từ 21 người trở lên.

#### 5. Hình thức xử phạt bổ sung

Trục xuất người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam khi làm việc tại Việt Nam nhưng không có giấy phép lao động hoặc không có văn bản xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động khi vi phạm quy định tại khoản 3 Điều này.

**Điều 32. Vi phạm quy định về tuyển dụng, sử dụng người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam**

1. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối

với tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam có hành vi sử dụng người lao động Việt Nam nhưng không báo cáo tổ chức có thẩm quyền tuyển, 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 đối với tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam có hành vi sử dụng người lao động Việt Nam mà không thông báo bằng văn bản kèm bản sao hợp đồng lao động đã ký kết với người lao động Việt Nam cho tổ chức có thẩm quyền tuyển, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam theo quy định của pháp luật.

### **Điều 33. Vi phạm quy định về giải quyết tranh chấp lao động**

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 tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương.

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 hoặc kích động, lôi kéo, ép buộc người lao động đình công;

b) Cản trở người lao động không tham gia đình công đi làm việc.

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 sau đây:

a) 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;

b) Trù dập, trả thù đối với người lao động tham gia đình công, người lãnh đạo đình công;

c) Đóng cửa tạm thời nơi làm việc trong trường hợp theo quy định tại Điều 217 của Bộ luật Lao động.

#### 4. 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 quy định tại điểm c khoản 3 Điều này.

### **Điều 34. Vi phạm quy định về đảm bảo thực hiện quyền công đoàn**

1. 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) Không bố trí nơi làm việc, không bảo đảm các phương tiện làm việc cần thiết cho cán bộ công đoàn;

b) Không bố trí thời gian trong giờ làm việc cho cán bộ công đoàn không chuyên trách hoạt động công tác công đoàn;

c) Không cho cán bộ công đoàn cấp trên cơ sở vào tổ chức, doanh nghiệp để hoạt động công tác công đoàn;

d) Không cung cấp thông tin, phối hợp, tạo điều kiện thuận lợi để công đoàn thực hiện quyền, trách nhiệm đại



diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của người lao động.

2. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi không thỏa thuận bằng văn bản với Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, chuyển làm công việc khác theo hợp đồng lao động, kỷ luật sa thải đối với người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách mà chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự.

3. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với hành vi lợi dụng quyền công đoàn 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.

#### 4. Biện pháp khắc phục hậu quả

Buộc bảo đảm các điều kiện làm việc cần thiết cho tổ chức công đoàn, bố trí thời gian cho người làm công tác công đoàn đối với vi phạm quy định tại các điểm a, b khoản 1 Điều này.

### **Điều 35. Vi phạm quy định về phân biệt đối xử vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn**

1. Phạt tiền từ 3.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Phân biệt đối xử về tiền lương, thời giờ làm việc, các quyền và nghĩa vụ khác trong quan hệ lao động nhằm cản trở việc thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động;

b) Không gia hạn hợp đồng lao động đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách đang trong nhiệm kỳ công đoàn mà hết hạn hợp đồng lao động;

c) Kỷ luật lao động hoặc chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với người lao động vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn;

d) Quấy rối, ngược đãi, cản trở hoặc từ chối thăng tiến nghề nghiệp cho cán bộ công đoàn;

đ) Thông tin không đúng sự thật nhằm hạ thấp uy tín của cán bộ công đoàn đối với người lao động.

2. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau đây:

a) Có quy định hạn chế quyền của người lao động tham gia làm cán bộ công đoàn;

b) Chi phối, cản trở việc bầu, lựa chọn cán bộ công đoàn;

c) Ép buộc người lao động thành lập, gia nhập hoặc hoạt động công đoàn.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc gia hạn hợp đồng lao động đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm b khoản 1 Điều này;

b) Buộc 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 vi phạm quy định tại điểm c khoản 1 Điều này;

c) Buộc cải chính thông tin sai sự thật đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm đ khoản 1 Điều này.

**Điều 36. 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 công đoàn**

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 người lao động làm công tác công đoàn không chuyên trách trong thời gian hoạt động công đoàn;

b) Không cho người lao động làm công tác công đoàn chuyên trách được hưởng các quyền lợi và phúc lợi tập thể như người lao động khác trong cùng tổ chức;

c) Thực hiện các biện pháp kinh tế hoặc các biện pháp gây bất lợi khác tác động đến người lao động để người lao động không tham gia công đoàn hoặc không hoạt động công đoàn.

2. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc trả lương cho người làm công tác công đoàn không chuyên trách trong thời gian hoạt động công đoàn đối với hành vi vi phạm, quy định tại điểm a khoản 1 Điều này;

b) Buộc giải quyết các quyền lợi và phúc lợi tập thể cho người làm công tác công đoàn chuyên trách như người lao động khác trong cùng tổ chức đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm b khoản 1 Điều này.

**Điều 37. Vi phạm quy định về đóng kinh phí công đoàn**

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 số 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 Điều này.

...

# **QUY ĐỊNH CHI TIẾT VÀ HƯỚNG DẪN THI HÀNH MỘT SỐ ĐIỀU CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG VỀ LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN**

**Quỳnh Anh**

Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động chưa thành niên. Thông tư này quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều, khoản sau đây của Bộ luật Lao động về lao động chưa thành niên: Sử dụng người chưa đủ 15 tuổi làm việc theo quy định tại khoản 4 Điều 145. Danh mục công việc nhẹ người từ đủ 13 tuổi đến chưa đủ 15 tuổi được làm theo quy định tại khoản 3 Điều 143. Danh mục nghề, công việc người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi có thể được làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm theo quy định tại khoản 2 Điều 146. Danh mục công việc, nơi làm việc gây tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa thành niên theo quy định khoản 3 Điều 147.

Đối tượng áp dụng gồm Người sử dụng lao động. Người lao động chưa thành niên. Cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan đến việc thực hiện quy định tại Thông tư này.

Điều kiện sử dụng người chưa đủ 15 tuổi làm việc: Người sử dụng lao động phải tuân thủ Điều 145 của Bộ luật Lao động khi sử dụng người chưa đủ 15 tuổi làm việc, với các quy định cụ thể sau: Giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người chưa đủ 15 tuổi và người đại diện theo

pháp luật của người đó theo quy định tại Điều 4 của Thông tư này. Bố trí thời giờ làm việc của người chưa đủ 15 tuổi theo quy định tại khoản 1 Điều 146 của Bộ luật Lao động. Người chưa đủ 15 tuổi vừa làm việc vừa học tập hoặc có nhu cầu học tập thì việc bố trí thời giờ làm việc phải bảo đảm không ảnh hưởng đến thời gian học tập của người chưa đủ 15 tuổi. Bố trí các đợt nghỉ giải lao cho người chưa đủ 15 tuổi theo quy định tại khoản 2 Điều 109 của Bộ luật Lao động. Tuân thủ quy định về khám sức khỏe, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp và bảo đảm điều kiện làm việc, an toàn, vệ sinh lao động quy định tại điểm c và điểm d khoản 1 Điều 145 của Bộ luật Lao động và Luật An toàn, vệ sinh lao động.

Chỉ được tuyển dụng và sử dụng người từ đủ 13 tuổi đến chưa đủ 15 tuổi vào làm công việc nhẹ khi công việc đó đáp ứng các điều kiện sau: Là công việc có trong danh mục quy định tại Điều 8 của Thông tư này; Nơi làm việc không thuộc các trường hợp quy định tại các điểm a, b, c, d khoản 2 Điều 147 của Bộ luật Lao động và khoản 2 Điều 9 của Thông tư này.

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 Sở Lao động - Thương binh và Xã hội theo quy định tại Điều 5 của Thông tư này.

Người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động thực hiện theo quy định tại khoản 3 Điều 18 của Bộ luật Lao động và đáp ứng các điều kiện sau: Có phiếu lý lịch tư pháp được cấp không quá 06 tháng kể từ ngày cấp

đến ngày giao kết hợp đồng lao động, trong đó không có án tích về hành vi xâm hại trẻ em; Có Bản cam kết chưa từng bị truy cứu trách nhiệm hình sự, xử phạt vi phạm hành chính về hành vi xâm hại trẻ em theo Mẫu số 02 tại Phụ lục I ban hành kèm theo Thông tư này.

Hợp đồng lao động với người chưa đủ 15 tuổi phải có các nội dung theo quy định tại Điều 21 của Bộ luật Lao động và các nội dung sau: Họ và tên; ngày, tháng, năm sinh; giới tính; nơi cư trú; số điện thoại (nếu có); số thẻ căn cước công dân hoặc chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu của người đại diện theo pháp luật của người chưa đủ 15 tuổi; Chỗ ở đối với người chưa đủ 15 tuổi làm việc xa gia đình; Việc bảo đảm điều kiện học tập.

Hợp đồng lao động đối với người chưa đủ 13 tuổi chỉ có hiệu lực sau khi có văn bản đồng ý của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội quy định tại Điều 5 của Thông tư này.

Khi tuyển dụng, sử dụng người chưa đủ 13 tuổi làm việc theo quy định tại khoản 3 Điều 145 của Bộ luật Lao động, người sử dụng lao động phải có sự đồng ý của cơ quan sau: Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi đặt trụ sở chính hoặc nơi có địa chỉ được ghi trong giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp, hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã hoặc giấy chứng nhận đăng ký đầu tư hoặc văn bản chấp thuận chủ trương đầu tư hoặc quyết định thành lập cơ quan, tổ chức hoặc hợp đồng hợp tác của tổ hợp tác, trong trường hợp người sử dụng lao động là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi đăng ký hộ khẩu thường trú hoặc tạm trú của hộ gia đình,

cá nhân, trong trường hợp người sử dụng lao động là hộ gia đình hoặc cá nhân.

Hồ sơ đề nghị việc sử dụng người chưa đủ 13 tuổi làm việc gồm có: Văn bản đề nghị việc sử dụng người chưa đủ 13 tuổi làm việc theo Mẫu số 01 tại Phụ lục I ban hành kèm theo Thông tư này. Bản sao giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp, hợp tác xã, liên hợp tác xã hoặc giấy chứng nhận đăng ký đầu tư hoặc văn bản chấp thuận chủ trương đầu tư hoặc quyết định thành lập cơ quan, tổ chức hoặc hợp đồng hợp tác của tổ hợp tác, trong trường hợp người sử dụng lao động là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã. Bản sao sổ hộ khẩu hoặc giấy tạm trú trong trường hợp người sử dụng lao động là hộ gia đình hoặc cá nhân. Bản sao phiếu lý lịch tư pháp của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 4 của Thông tư này. Bản cam kết chưa từng bị truy cứu trách nhiệm hình sự, xử phạt vi phạm hành chính về hành vi xâm hại trẻ em theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 4 của Thông tư này. Hợp đồng lao động hoặc dự thảo hợp đồng lao động giữa người sử dụng lao động với người chưa đủ 13 tuổi và người đại diện theo pháp luật của người đó. Trong trường hợp dự thảo hợp đồng lao động thì phải có Phiếu đồng ý của người đại diện theo pháp luật của người chưa đủ 13 tuổi làm việc theo Mẫu số 03 tại Phụ lục I ban hành kèm theo Thông tư này. Bản sao giấy khai sinh, giấy khám sức khỏe của người chưa đủ 13 tuổi. Thời khóa biểu hoặc chương trình học tập của cơ sở giáo dục nơi người chưa đủ 13 tuổi đang học tập nếu đang đi học.

Khi có nhu cầu sử dụng người chưa đủ 13 tuổi làm



việc, người sử dụng lao động gửi trực tiếp hoặc qua đường bưu điện hoặc trực tuyến 01 bộ hồ sơ đối với từng người chưa đủ 13 tuổi làm việc quy định tại Điều 6 của Thông tư này đến Sở Lao động - Thương binh và Xã hội quy định tại Điều 5 của Thông tư này.

Thông tư này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 15 tháng 3 năm 2021. Kể từ ngày Thông tư này có hiệu lực thi hành, các Thông tư sau hết hiệu lực thi hành: Thông tư số 10/2013/TT-BLĐTBXH ngày 10 tháng 6 năm 2013 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành Danh mục các công việc và nơi làm việc cấm sử dụng lao động là người chưa thành niên; Thông tư số 11/2013/TT-BLĐTBXH ngày 11 tháng 6 năm 2013 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành Danh mục công việc nhẹ được sử dụng người dưới 15 tuổi làm việc./.

# **QUY ĐỊNH CHI TIẾT THI HÀNH MỘT SỐ ĐIỀU CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG**

**Ngọc Mai**

Nghị định Số 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động, Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 02 năm 2021. Một số nội dung về Hợp đồng lao động theo khoản 4 Điều 21; điểm d khoản 1 Điều 35, điểm d khoản 2 Điều 36; khoản 4 Điều 46; khoản 4 Điều 47; khoản 3 Điều 51 như sau:

Đối tượng áp dụng: Người lao động, người học nghề, tập nghề theo khoản 1 Điều 2 của Bộ luật Lao động. Người sử dụng lao động theo khoản 2 Điều 2 của Bộ luật Lao động. Các cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan đến việc thực hiện quy định tại Nghị định này.

**Quy định tại chương III của Nghị định về hợp đồng lao động như sau:**

**Nội dung hợp đồng lao động đối với người lao động được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ hoặc Nhà nước nắm giữ trên 50% vốn điều lệ hoặc tổng số cổ phần có quyền biểu quyết**

Hợp đồng lao động đối với người lao động được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ hoặc Nhà nước nắm giữ trên 50% vốn điều lệ hoặc tổng số cổ phần có quyền biểu quyết tại

khoản 4 Điều 21 của Bộ luật Lao động gồm những nội dung chủ yếu:

Tên, địa chỉ trụ sở chính của doanh nghiệp theo giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp; họ tên, ngày tháng năm sinh, số thẻ Căn cước công dân hoặc Chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu, số điện thoại, địa chỉ liên lạc của Chủ tịch Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty hoặc Chủ tịch Hội đồng quản trị.

Họ tên; ngày tháng năm sinh; giới tính; quốc tịch; trình độ đào tạo; địa chỉ nơi cư trú tại Việt Nam, địa chỉ nơi cư trú tại nước ngoài (đối với người lao động là người nước ngoài); số thẻ Căn cước công dân hoặc Chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu; số điện thoại, địa chỉ liên lạc; số Giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp hoặc văn bản xác nhận không thuộc diện cấp Giấy phép lao động; các giấy tờ khác theo yêu cầu của người sử dụng lao động (đối với người lao động là người nước ngoài) nếu có của người lao động được thuê làm giám đốc.

Công việc được làm, không được làm và nghĩa vụ gắn với kết quả thực hiện công việc của người lao động được thuê làm giám đốc.

Địa điểm làm việc của người lao động được thuê làm giám đốc.

Thời hạn của hợp đồng lao động do hai bên thỏa thuận tối đa không quá 36 tháng. Đối với người lao động là người nước ngoài được thuê làm giám đốc thì thời hạn hợp đồng lao động không vượt quá thời hạn của Giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp.

Nội dung, thời hạn, trách nhiệm bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của doanh nghiệp đối với người lao động được thuê làm giám đốc và xử lý vi phạm.

Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động, bao gồm: Cung cấp thông tin cho người lao động được thuê làm giám đốc để thực hiện nhiệm vụ; Kiểm tra, giám sát, đánh giá hiệu quả thực hiện công việc của người được thuê làm giám đốc; Các quyền và nghĩa vụ theo quy định của pháp luật; Ban hành quy chế làm việc đối với giám đốc; Thực hiện nghĩa vụ đối với người lao động được thuê làm giám đốc về: trả lương, thưởng; đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp; trang bị phương tiện làm việc, đi lại, ăn, ở; đào tạo, bồi dưỡng; Các quyền và nghĩa vụ khác do hai bên thỏa thuận.

Quyền và nghĩa vụ của người lao động được thuê làm giám đốc, bao gồm: Thực hiện các công việc theo hợp đồng lao động; Báo cáo, đề xuất giải pháp xử lý những khó khăn, vướng mắc trong quá trình thực hiện công việc theo hợp đồng lao động; Báo cáo tình hình quản lý, sử dụng về vốn, tài sản, lao động và các nguồn lực khác; Được hưởng các chế độ về: tiền lương, thưởng; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; trang bị phương tiện làm việc, đi lại, ăn, ở; bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp; đào tạo, bồi dưỡng; chế độ khác do hai bên thỏa thuận; Các quyền và nghĩa vụ khác do hai bên thỏa thuận.

Điều kiện, quy trình, thủ tục sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động và người lao động được thuê làm giám đốc khi chấm dứt hợp đồng lao động.

Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất, giải quyết tranh chấp lao động và khiếu nại.

Các nội dung khác do hai bên thỏa thuận.

**Nội dung hợp đồng lao động đối với người lao động được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp** do Nhà nước nắm giữ từ 50% vốn điều lệ hoặc tổng số cổ phần có quyền biểu quyết trở xuống thực hiện theo quy định tại khoản 1 Điều 21 của Bộ luật Lao động.

### **Xử lý hợp đồng lao động vô hiệu từng phần**

Việc xử lý hợp đồng lao động vô hiệu từng phần tại khoản 1 Điều 51 của Bộ luật Lao động được quy định như sau: Khi hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu từng phần, người sử dụng lao động và người lao động tiến hành sửa đổi, bổ sung phần của hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu cho phù hợp với thỏa ước lao động tập thể và pháp luật. Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của hai bên trong thời gian từ khi bắt đầu làm việc theo hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu từng phần đến khi hợp đồng lao động được sửa đổi, bổ sung thì được giải quyết theo thỏa ước lao động tập thể đang áp dụng, trường hợp không có thỏa ước lao động tập thể thì thực hiện theo quy định của pháp luật. Trường hợp hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu có tiền lương thấp hơn so với quy định của pháp luật về lao động, thỏa ước lao động tập thể đang áp dụng thì hai bên phải thỏa thuận lại mức lương cho đúng quy định và người sử dụng lao động có trách nhiệm xác định phần chênh lệch giữa tiền lương đã thỏa thuận lại so với tiền lương trong hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu để hoàn trả cho người lao động tương ứng với thời gian làm việc thực tế theo hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu.

Trường hợp hai bên không thống nhất sửa đổi, bổ sung các nội dung đã bị tuyên bố vô hiệu thì: Thực hiện chấm dứt hợp đồng lao động; Quyền, nghĩa vụ, lợi ích của hai bên từ khi bắt đầu làm việc theo hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu từng phần đến khi chấm dứt hợp đồng lao động được thực hiện theo khoản 2 Điều này; Giải quyết chế độ trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 8 Nghị định này; Thời gian làm việc của người lao động theo hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu được tính là thời gian người lao động làm việc cho người sử dụng lao động để làm căn cứ thực hiện chế độ theo quy định của pháp luật về lao động. Các vấn đề khác liên quan đến việc xử lý hợp đồng lao động vô hiệu từng phần thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

### **Xử lý hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ do người giao kết không đúng thẩm quyền hoặc vi phạm nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động**

Khi hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ, người lao động và người sử dụng lao động ký lại hợp đồng lao động theo đúng quy định của pháp luật.

Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động kể từ khi bắt đầu làm việc theo hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu cho đến khi hợp đồng lao động được ký lại thực hiện như sau: Nếu quyền, lợi ích của mỗi bên trong hợp đồng lao động không thấp hơn quy định của pháp luật, thỏa ước lao động tập thể đang áp dụng thì quyền, nghĩa vụ, lợi ích của người lao động được thực hiện theo nội dung hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu; Nếu hợp đồng lao động có nội

dung về quyền, nghĩa vụ, lợi ích của mỗi bên vi phạm pháp luật nhưng không ảnh hưởng đến phần nội dung khác của hợp đồng lao động thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động thực hiện theo khoản 2 Điều 9 Nghị định này; Thời gian người lao động làm việc theo hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu được tính là thời gian làm việc của người lao động cho người sử dụng lao động để làm căn cứ thực hiện chế độ theo quy định của pháp luật về lao động.

Trường hợp không ký lại hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ thì: Thực hiện chấm dứt hợp đồng lao động; Quyền, nghĩa vụ, lợi ích của người lao động kể từ khi bắt đầu làm việc theo hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu cho đến khi chấm dứt hợp đồng lao động được thực hiện theo quy định tại khoản 2 Điều này; Giải quyết chế độ trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 8 Nghị định này.

Các vấn đề khác liên quan đến việc xử lý hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ do người giao kết không đúng thẩm quyền hoặc vi phạm nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

**Xử lý hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ do toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động vi phạm pháp luật hoặc công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động là công việc mà pháp luật cấm**

Khi hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ, người lao động và người sử dụng lao động giao kết hợp đồng lao động mới theo đúng quy định của pháp luật.

Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động kể từ khi bắt đầu làm việc theo hợp đồng lao động bị tuyên bố vô

hiệu cho đến khi giao kết hợp đồng lao động mới thực hiện theo quy định tại khoản 2 Điều 10 Nghị định này.

Trường hợp hai bên không giao kết hợp đồng lao động mới thì: Thực hiện chấm dứt hợp đồng lao động; Quyền, nghĩa vụ, lợi ích của người lao động kể từ khi bắt đầu làm việc theo hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu đến khi chấm dứt hợp đồng lao động được thực hiện theo khoản 2 Điều này; Người sử dụng lao động trả cho người lao động một khoản tiền do hai bên thỏa thuận nhưng cứ mỗi năm làm việc ít nhất bằng một tháng lương tối thiểu vùng theo tháng áp dụng đối với địa bàn người lao động làm việc do Chính phủ quy định tại thời điểm quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu. Thời gian làm việc của người lao động để tính trợ cấp là thời gian làm việc thực tế theo hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu xác định theo điểm a khoản 3 Điều 8 Nghị định này; Giải quyết chế độ trợ cấp thôi việc đối với các hợp đồng lao động trước hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu theo quy định tại Điều 8 Nghị định này, nếu có. Các vấn đề khác liên quan đến việc xử lý hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ do toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động vi phạm pháp luật hoặc công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động là công việc mà pháp luật cấm thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự./.



## XỬ PHẠT VI PHẠM HÀNH CHÍNH TRONG LĨNH VỰC LAO ĐỘNG

Khánh Linh

Hành vi vi phạm, hình thức xử phạt và các biện pháp khắc phục hậu quả đối với hành vi vi phạm trong lĩnh vực lao động được quy định tại Nghị định số 2020/28/NĐ-CP ngày 2020/3/01 của Chính phủ quy định 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 (sau đây gọi tắt là Nghị định số 2020/28/NĐ-CP).

Phạm vi điều chỉnh của Nghị định về hành vi vi phạm, hình thức xử phạt, mức xử phạt, biện pháp khắc phục hậu quả, thẩm quyền xử phạt, thẩm quyền lập biên bản, thủ tục xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Nghị định được áp dụng đối với: (i) Người sử dụng lao động, người lao động và các cá nhân, tổ chức khác có hành vi vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng được quy định tại Nghị định này; (ii) Người có thẩm quyền xử phạt, thẩm quyền lập biên bản được quy định tại Chương V của Nghị định này; (iii) Cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan đến việc xử phạt vi phạm hành chính quy định trong Nghị định này.

Tổ chức, cá nhân có hành vi vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động thì bị xử phạt theo hình thức xử phạt chính

là cảnh cáo hoặc phạt tiền. Ngoài ra, căn cứ tính chất, mức độ của hành vi vi phạm, tổ chức, cá nhân có hành vi vi phạm hành chính còn có thể bị áp dụng một hoặc nhiều hình thức xử phạt bổ sung được quy định tại khoản 2 Điều 3 Nghị định số 28/2020/NĐ-CP và biện pháp khắc phục hậu quả được quy định tại Điều 4 Nghị định số 28/2020/NĐ-CP.

Mức phạt tiền đối với các hành vi vi phạm trong lĩnh vực lao động được quy định tại Nghị quyết số 28/2020/NĐ-CP là mức phạt tiền đối với cá nhân (trừ một số trường hợp quy định tại các khoản 1, 2 Điều 6; khoản 3, 4, 6 Điều 12; khoản 2 Điều 24; khoản 1 Điều 25; khoản 1, 5, 6, 7 Điều 26 của Nghị định). Mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân.

Quy định chi tiết hành vi vi phạm, hình thức xử phạt và các biện pháp khắc phục hậu quả đối với hành vi vi phạm trong lĩnh vực lao động tại Chương II Nghị định số 28/2020/NĐ-CP, gồm các nhóm hành vi vi phạm sau:

- (1) *Vi phạm quy định về dịch vụ việc làm*
- (2) *Vi phạm về tuyển, quản lý lao động*
- (3) *Vi phạm quy định về giao kết hợp đồng lao động*
- (4) *Vi phạm quy định về thử việc*
- (5) *Vi phạm quy định về thực hiện hợp đồng lao động*
- (6) *Vi phạm quy định về sửa đổi, bổ sung, chấm dứt hợp đồng lao động*
- (7) *Vi phạm quy định về cho thuê lại lao động*
- (8) *Vi phạm quy định về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề*
- (9) *Vi phạm quy định về đối thoại tại nơi làm việc*

(10) Vi phạm quy định về thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể

(11) Vi phạm quy định về tiền lương

(12) Vi phạm quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

(13) Vi phạm quy định về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

(14) Vi phạm quy định về báo cáo công tác an toàn, vệ sinh lao động

(15) Vi phạm quy định về các biện pháp đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động

(16) Vi phạm quy định về phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

(17) Vi phạm quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

(18) Vi phạm quy định về sử dụng máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động

(19) Vi phạm quy định về hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động

(20) Vi phạm quy định về hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động

(21) Vi phạm quy định về quan trắc môi trường lao động

(22) Vi phạm quy định về lao động nữ

(23) Vi phạm quy định về lao động chưa thành niên

(24) Vi phạm quy định về lao động là người giúp việc gia đình

(25) Vi phạm quy định về người lao động cao tuổi

(26) Vi phạm quy định về người nước ngoài làm việc tại Việt Nam

*(27) Vi phạm quy định về tuyển dụng, sử dụng người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam*

*(28) Vi phạm quy định về giải quyết tranh chấp lao động*

*(29) Vi phạm quy định về đảm bảo thực hiện quyền công đoàn*

*(30) Vi phạm quy định về phân biệt đối xử vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn*

*(31) 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 công đoàn*

*(32) Vi phạm quy định về đóng kinh phí công đoàn*

Thẩm quyền lập biên bản vi phạm hành chính đối với các hành vi vi phạm hành chính được quy định trong Nghị định số 28/2020/NĐ-CP bao gồm: (i) Người có thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính quy định tại các Điều 49, 50, 51, 52, 53, 54 của Nghị định số 28/2020/NĐ-CP theo chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn được giao; (ii) Công chức, viên chức đang làm nhiệm vụ thanh tra, kiểm tra về lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng./.

## MỤC LỤC

Nội dung	Trang
<b>A. GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG</b>	
1. Hợp đồng lao động là gì?	5
2. Người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động vào thời gian nào?	5
3. Các hình thức giao kết hợp đồng lao động?	6
4. Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động?	7
5. Nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết hợp đồng lao động?	7
6. Hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động?	8
7. Thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động?	8
8. Người lao động có được giao kết nhiều hợp đồng lao động cùng một lúc không?	10
9. Các loại hợp đồng lao động?	11
10. Nội dung của hợp đồng lao động?	12
11. Nội dung hợp đồng lao động đối với người lao động được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ hoặc Nhà nước nắm giữ trên 50% vốn điều lệ hoặc tổng số cổ phần có quyền biểu quyết?	14
12. Hiệu lực của hợp đồng lao động?	17
13. Quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 về thử việc?	17
<b>B. THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG</b>	
13. Công việc theo hợp đồng lao động do ai thực hiện?	20
14. Người sử dụng lao động có được chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động không?	20

15. Các trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động?	22
16. Quy định về nhận lại người lao động hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động?	23
17. Làm việc không trọn thời gian là gì? Người lao động làm việc không trọn thời gian được hưởng những quyền lợi gì?	23
18. Hợp đồng lao động có được sửa đổi, bổ sung không?	24
<b>C. CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG</b>	
19. Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động?	25
20. Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không?	27
21. Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng không?	28
22. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật? Nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật?	31
23. Quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 về trợ cấp thôi việc?	33
24. Quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 về trợ cấp mất việc làm?	34
<b>D. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU</b>	
25. Hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ trong trường hợp nào?	35
26. Hợp đồng lao động vô hiệu từng phần khi nào?	35
27. Cơ quan nào có quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu?	36
28. Hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu từng phần thì bị xử lý như thế nào?	36

29. Hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ thì bị xử lý như thế nào?	36
<b>E. CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG</b>	
30. Cho thuê lại lao động là gì?	37
31. Thế nào là doanh nghiệp cho thuê lại lao động; bên thuê lại lao động; người lao động thuê lại?	37
32. Danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động?	38
33. Nguyên tắc hoạt động cho thuê lại lao động?	39
34. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động và bên thuê lại lao động có cần ký kết hợp đồng không?	41
Nghị định số 28/2020/NĐ-CP ngày 01/3/2020 của Chính phủ quy định 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 ( <i>In trích</i> )	42
<i>Bài viết:</i> Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động chưa thành niên	101
<i>Bài viết:</i> Quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về hợp đồng lao động	106
<i>Bài viết:</i> Xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động	113

*Chịu trách nhiệm xuất bản:*

Lê Ngọc Quỳnh - Giám đốc Sở Tư pháp

*Chịu trách nhiệm nội dung:*

Hoàng Văn Tuấn

Phó Giám đốc Sở Tư pháp Lào Cai

*Biên tập:*

Đặng Thị Thoa

Nguyễn Lê Hằng

*Trình bày:*

Hoàng Khánh Linh

*Sửa bản in:*

Trần Lan Hương

Hoàng Khánh Linh

In 500 cuốn, Khổ 14.5 x 20.5 cm, tại Công ty TNHH  
In thương mại Đức Anh, ĐT: 0982 269 072. Giấy phép  
Xuất bản tài liệu số 58/GP-STTTT do Sở Thông tin và  
Truyền thông tỉnh Lào Cai cấp ngày 22 tháng 6 năm 2021.

In xong và nộp lưu chiểu tháng 7/2021.