

QUY ĐỊNH VỀ XỬ PHẠT VI PHẠM HÀNH CHÍNH THEO NGHỊ ĐỊNH 88/2015/NĐ-CP

Ngày 07 tháng 10 năm 2015, Chính Phủ ban hành Nghị định số 88/2015/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 95/2013/NĐ-CP ngày 22/08/2013 quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội. Theo đó, có một số quy định về phạt vi phạm hành chính doanh nghiệp cần lưu ý như sau:

1. VI PHẠM QUY ĐỊNH VỀ GIAO KẾT HỢP ĐỒNG

Phạt tiền người sử dụng lao động từ **1.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng** khi có một trong các hành vi:

- Không giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản đối với công việc có thời hạn trên 3 tháng;
- 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.

2. VI PHẠM QUY ĐỊNH VỀ THỬ VIỆC

2.1. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động khi có một trong các hành vi:

- Yêu cầu thử việc đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động theo mùa vụ;
- Không thông báo kết quả công việc người lao động đã làm thử theo quy định.

*Đây không phải là văn bản luật chính thức.
Mọi thông tin trong văn bản này chỉ mang
tính chất tham khảo và hướng dẫn chung.*

*Việc áp dụng cho từng trường hợp cụ thể,
vui lòng liên hệ với các chuyên viên tư vấn
của Talentnet:*

Dịch vụ lao động và quản lý tiền lương
Payroll and HR Outsourcing Services

TP. Hồ Chí Minh

Nguyễn Thị Thanh Hương

Hà Nội

Nguyễn Thị Thu Hường

Đỗ Thị Thu Hường

2.2 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:

- Yêu cầu người lao động thử việc quá 01 lần đối với một công việc;
- Thử việc quá thời gian quy định;
- Trả lương cho người lao động trong thời gian thử việc thấp hơn 85% mức lương của công việc đó;
- 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. VI PHẠM QUY ĐỊNH VỀ SỬA ĐỔI, BỔ SUNG, CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG:

Phạt tiền người sử dụng lao động từ **1.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng** 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;
- 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.

4. VI PHẠM QUY ĐỊNH VỀ TIỀN LƯƠNG

4.1. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ **500.000 đồng đến 1.000.000 đồng** đối với người sử dụng lao động không gửi thang lương, bảng lương, định mức lao động đến cơ quan quản lý nhà nước về lao động theo quy định.

4.2. 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:

- Không xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động hoặc xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động không đúng quy định pháp luật;
- 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;
- Không công bố công khai tại nơi làm việc thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế thưởng;
- Không thông báo cho người lao động biết trước về hình thức trả lương ít nhất 10 ngày trước khi thực hiện.

4.3. Phạt tiền từ **5.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng** khi người sử dụng lao động có một trong các hành vi:

- Trả lương không đúng hạn;
- Trả lương thấp hơn mức quy định tại thang lương, bảng lương;
- Không trả hoặc trả không đủ tiền lương làm thêm giờ, tiền lương làm việc ban đêm;
- Khấu trừ tiền lương của người lao động không đúng quy định của pháp luật;....

4.4. Phạt tiền từ **20.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng** khi người sử dụng lao động trả lương cho người lao động thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

4.5. Phạt tiền từ **3.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng** khi 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.

4.6. Phạt tiền từ **5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng** đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi:

- Không có nội quy lao động bằng văn bản khi sử dụng từ 10 lao động trở lên;
- Không đăng ký nội quy lao động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh;
- Sử dụng nội quy lao động không được đăng ký hoặc đã đăng ký nhưng chưa có hiệu lực hoặc đã hết hiệu lực;
- Xử lý kỷ luật lao động, bồi thường thiệt hại không đúng trình tự, thủ tục, thời hiệu theo quy định của pháp luật.

5. VI PHẠM QUY ĐỊNH VỀ NGƯỜI NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT NAM

5.1. Phạt tiền từ **1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng** đối với người sử dụng lao động không thông báo tình hình sử dụng lao động là người nước ngoài cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động hoặc báo cáo nhưng chưa đảm bảo những nội dung, thời hạn theo quy định của pháp luật.

5.2. Phạt tiền từ **30.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng** đối với người sử dụng lao động 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.

6. 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

6.1. Phạt tiền từ **1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng** đối với 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.

6.2. Phạt tiền từ **5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng** đối với 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.

7. VI PHẠM QUY ĐỊNH VỀ ĐÓNG KINH PHÍ CÔNG ĐOÀN:

- 7.1.** 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: Chậm đóng kinh phí công đoàn; đóng kinh phí công đoàn không đúng mức quy định; Đóng kinh phí công đoàn không đủ số người thuộc đối tượng phải đóng.
- 7.2.** 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.

8. VI PHẠM CÁC QUY ĐỊNH KHÁC VỀ BẢO HIỂM XÃ HỘI, BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP

- 8.1.** Phạt tiền từ **500.000 đồng đến 1.000.000 đồng** đối với người sử dụng lao động làm mất, hư hỏng hoặc sửa chữa, tẩy xóa sổ bảo hiểm xã hội.
- 8.2.** Phạt tiền từ **1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng** khi vi phạm với mỗi người lao động đối với người sử dụng lao động không trả chế độ ốm đau, thai sản, trợ cấp dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau ốm đau, thai sản trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đủ giấy tờ hợp lệ của người lao động.
- 8.3.** Phạt tiền từ **2.000.000 đồng đến 4.000.000 đồng** đối với người sử dụng lao động có hành vi không thông báo với Trung tâm dịch vụ việc làm nơi đặt trụ sở làm việc của người sử dụng lao động khi có biến động lao động việc làm tại đơn vị theo quy định của pháp luật.
- 8.4.** Phạt tiền từ **5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng** đối với người sử dụng lao động có hành vi giả mạo hồ sơ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp để trục lợi chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp mà chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự đối với mỗi hồ sơ hưởng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp giả mạo.

Ngoài việc bị phạt tiền như nêu trên, người sử dụng lao động còn bị buộc phải thực hiện các biện pháp khắc phục hậu quả tương ứng với hành vi vi phạm.

Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 25 tháng 11 năm 2015.