

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

Số: 88/2015/NĐ-CP

Hà Nội, ngày 07 tháng 10 năm 2015

NGHỊ ĐỊNH

Sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22 tháng 8 năm 2013 của Chính phủ 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

Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;

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 Công đoàn ngày 20 tháng 6 năm 2012;

Căn cứ Luật Việc làm ngày 16 tháng 11 năm 2013;

Căn cứ Luật Bảo hiểm xã hội ngày 29 tháng 6 năm 2006;

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 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22 tháng 8 năm 2013 của Chính phủ quy định 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 1. Sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22 tháng 8 năm 2013 của Chính phủ quy định 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

1. Sửa đổi, bổ sung Điều 3 như sau:

“Điều 3. Quy định về phạt tiền đối với 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

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 và 3 Điều 4, các khoản 2, 4 và 6 Điều 9, Khoản 7 và Khoản 8 Điều 17, Khoản 4 Điều 28 và các điều từ Điều 29 đến Điều 34 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.”

2. Sửa đổi, bổ sung Điều 4 như sau:

“Điều 4. Vi phạm quy định về dịch vụ việc làm

1. Phạt cảnh cáo hoặc 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 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng khi vi phạm với mỗi người lao động đối với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm có hành vi thu phí dịch vụ việc làm vượt quá mức quy định.

3. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm có hành vi thông tin sai sự thật hoặc gây nhầm lẫn về vị trí việc làm.

4. Phạt tiền từ 45.000.000 đồng đến 60.000.000 đồng đối với hành vi hoạt động dịch vụ việc làm mà không 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.

5. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Buộc doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm trả lại cho người lao động khoản phí dịch vụ việc làm đã thu cao hơn mức quy định đối với hành vi vi phạm quy định tại Khoản 2 Điều này;

b) Buộc trả lại cho người lao động khoản phí dịch vụ việc làm đã thu đối với hành vi vi phạm quy định tại Khoản 4 Điều này.”

3. Bổ sung Điều 4a vào sau Điều 4 như sau:

“Điều 4a. 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 về nhu cầu tuyển lao động hoặc thông báo ít hơn 05 ngày làm việc trước khi nhận hồ sơ đăng ký dự tuyển của người lao động hoặc thông báo không đảm bảo các nội dung cơ bản theo quy định pháp luật;

b) 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.

2. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

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

b) 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.

3. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với hành vi phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, màu da, thành phần xã hội, tình trạng hôn nhân, tín ngưỡng, tôn giáo, nhiễm HIV, khuyết tật trong tuyển dụng, sử dụng và quản lý lao động.

4. Biện pháp khắc phục hậu quả: Buộc người sử dụng lao động hoàn trả người lao động khoản tiền đã thu đối với hành vi vi phạm quy định tại Điểm a Khoản 2 Điều này.”

4. Sửa đổi, bổ sung Điều 5 như sau:

“Điều 5. Vi phạm quy định về giao kết hợp đồng lao động

1. Phạt tiền 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 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; 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 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 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;

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.”

5. Sửa đổi, bổ sung Điều 6 như sau:

“Điều 6. Vi phạm quy định về thử việc

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 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:

Buộc trả đủ 100% 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, Điểm b và Điểm c Khoản 2 Điều này.”

6. Bổ sung Điểm c Khoản 2 Điều 7 như sau:

“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.”

7. Sửa đổi, bổ sung Điều 8 như sau:

“Điều 8. Vi phạm quy định về sửa đổi, bổ sung, chấm dứt hợp đồng lao động

1. Phạt tiền 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; 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 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, tiền bồi thường khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật 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, tiền bồi thường 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 và trả lại những giấy tờ khác đã giữ của người lao động sau khi chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Khoản 1 Điều này.”