

QUY ĐỊNH MỚI VỀ XỬ PHẠT VI PHẠM HÀNH CHÍNH TRONG LĨNH VỰC LAO ĐỘNG, TIỀN LƯƠNG

QUỐC KHÁNH



Ngày 17/01/2022, Chính phủ đã ban hành Nghị định 12/2022/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (**Nghị định 12**). Nghị định 12 thay thế cho Nghị định 28/2020/NĐ-CP 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 (**Nghị định 28**), trong đó có nhiều bổ sung, sửa đổi về hành vi vi phạm, hình thức và mức xử phạt trong các lĩnh vực trên. Dưới đây là một số nội dung đáng chú ý của Nghị định 12:

Thứ nhất, bổ sung hành vi vi phạm, hình thức và mức xử phạt trong hoạt động tuyển dụng, giao kết, thực hiện, chấm dứt hợp đồng lao động (**HĐLĐ**), cụ thể:

- Khi tuyển dụng người lao động (NLĐ): Phạt tiền từ 50.000.000 VND đến 75.000.000 VND đối với các hành vi lôi kéo; dụ dỗ; hứa hẹn; quảng cáo gian dối hoặc thủ đoạn khác để lừa gạt NLĐ hoặc để tuyển dụng NLĐ với mục đích bóc lột, cưỡng bức lao động nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự.

- Khi giao kết hợp đồng với NLĐ: Phạt tiền từ 2.000.000 VND đến 25.000.000 VND (mức phạt tùy thuộc vào số lượng NLĐ trong tổ chức, doanh nghiệp) đối với các hành vi không giao kết HĐLĐ bằng văn bản với NLĐ làm việc có thời hạn từ đủ 01 tháng trở lên, hoặc đối với người được ủy quyền giao kết hợp đồng cho nhóm NLĐ từ đủ 18 tuổi trở lên làm công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

- Khi thực hiện HĐLĐ:

- Phạt tiền từ 15.000.000 VND đến 30.000.000 VND đối với hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự.
- Phạt tiền từ 50.000.000 VND đến 75.000.000 VND đối với hành vi buộc NLĐ thực hiện HĐLĐ để

trả nợ cho người sử dụng lao động.

- Khi sửa đổi, bổ sung, chấm dứt HĐLĐ:

- Phạt tiền từ 1.000.000 VND đến 3.000.000 VND đối với hành vi không thông báo bằng văn bản cho NLĐ về việc chấm dứt HĐLĐ khi HĐLĐ chấm dứt.
- Phạt tiền từ 1.000.000 VND đến 20.000.000 VND (mức phạt tùy thuộc vào số lượng NLĐ trong tổ chức, doanh nghiệp) đối với hành vi không cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của NLĐ nếu NLĐ có yêu cầu sau khi chấm dứt HĐLĐ.
- Phạt tiền từ 5.000.000 VND đến 10.000.000 VND đối với các hành vi không lập phương án sử dụng lao động; lập phương án sử dụng lao động nhưng không đầy đủ các nội dung chủ yếu theo quy định của pháp luật; hoặc không trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở khi xây dựng phương án sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế; 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.
- Phạt tiền từ 5.000.000 VND đến 10.000.000 VND đối với hành vi sử dụng quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc nhưng không tham khảo ý kiến tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở.

Thứ hai, tăng nặng mức phạt tiền, bổ sung thêm hành vi vi phạm liên quan đến hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề của doanh nghiệp. Theo đó, người sử dụng lao động không ký hợp đồng đào tạo nghề có nội dung theo quy định hoặc thu học phí của người học nghề, tập nghề để làm việc cho mình sẽ bị xử lý vi phạm hành chính. Thêm vào đó, Nghị định 12 tăng mức xử phạt lên mức từ 50.000.000 VND đến 75.000.000 VND đối với các

hành vi **(i)** lợi dụng danh nghĩa dạy nghề, tập nghề để trục lợi, hoặc bóc lột sức lao động hoặc dụ dỗ, ép buộc người học nghề, người tập nghề vào hoạt động trái pháp luật; **(ii)** tuyển người dưới 14 tuổi vào học nghề, tập nghề, trừ những nghề, công việc được pháp luật cho phép; **(iii)** tuyển người vào tập nghề để làm việc cho mình với thời hạn tập nghề quá 03 tháng.



Thứ ba, bổ sung các hành vi vi phạm đối với lĩnh vực tiền lương. Cụ thể, Nghị định 12 bổ sung thêm hành vi **(i)** không trả lương bình đẳng hoặc phân biệt giới tính đối với NLĐ làm công việc có giá trị như nhau; **(ii)** hạn chế hoặc can thiệp vào quyền tự quyết chi tiêu lương của NLĐ; ép buộc NLĐ chi tiêu lương vào việc mua hàng hóa, sử dụng dịch vụ của người sử dụng lao động hoặc của đơn vị khác mà người sử dụng lao động chỉ định; **(iii)** không trả hoặc trả không đủ tiền lương của NLĐ trong những ngày chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm khi NLĐ thôi việc, bị mất việc làm; **(iv)** không tạm ứng hoặc tạm ứng không đủ tiền lương cho NLĐ trong thời gian bị tạm đình chỉ công việc theo quy định của pháp luật; và các hành vi không trả đủ tiền lương cho NLĐ trong các tình huống cụ thể khác.

Bên cạnh những quy định mới được nêu trên, Nghị định 12 cũng xác định thêm nhiều hành vi vi phạm khác liên quan đến việc làm, cho thuê lại lao động, đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể, thỏa ước tập thể, an toàn vệ sinh lao động, lao động đặc biệt, giải quyết tranh chấp,...

MỘT SỐ BÌNH LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

So với Nghị định 28 thì Nghị định 12 đã có những sự thay đổi đáng kể. Nghị định 12 đã bổ sung thêm nhiều hành vi vi phạm mới để phù hợp hơn với thực tiễn trong hoạt động sử dụng lao động hiện nay tại Việt Nam. Đồng thời, văn bản mới cũng khắt khe hơn trong việc xử phạt các vi phạm đối với các tổ chức, doanh nghiệp bằng cách nâng cao mức xử phạt đối với các hành vi vi phạm.

Nghị định 12 đã có hiệu lực kể từ kỳ ban hành. Do đó, các tổ chức, doanh nghiệp cần nghiên cứu và thực hiện các công việc như rà soát, chỉnh sửa, hoặc soạn thảo bổ sung các loại văn bản nội bộ cần thiết để đảm bảo tuân thủ quy định pháp luật, tránh trường hợp bị xử phạt vi phạm hành chính do có hành vi vi phạm theo quy định của Nghị định này.