

CHÍNH PHỦ

Số: 47/2010/NĐ-CP

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Hà Nội, ngày 06 tháng 5 năm 2010

NGHỊ ĐỊNH
Quy định xử phạt hành chính
về hành vi vi phạm pháp luật lao động

CHÍNH PHỦ

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

Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 23 tháng 6 năm 1994; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động ngày 02 tháng 4 năm 2002; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động ngày 29 tháng 11 năm 2006; Luật sửa đổi, bổ sung Điều 73 của Bộ luật Lao động ngày 02 tháng 4 năm 2007;

Căn cứ Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính ngày 02 tháng 7 năm 2002; Pháp lệnh sửa đổi, bổ sung một số điều của Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính ngày 02 tháng 04 năm 2008 (sau đây gọi chung là Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính);

Xét đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội,

NGHỊ ĐỊNH:

Chương I
NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

1. Nghị định này quy định các hành vi vi phạm hành chính, hình thức xử phạt, mức phạt, các biện pháp khắc phục hậu quả, thẩm quyền, thủ tục xử phạt vi phạm hành chính đối với hành vi vi phạm pháp luật lao động.

2. Pháp luật lao động được quy định tại Nghị định này bao gồm những quy định trong Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn chi tiết thi hành Bộ luật Lao động.

3. Nghị định này không áp dụng đối với các hành vi vi phạm pháp luật lao động thuộc các lĩnh vực dạy nghề, học nghề; đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; bảo hiểm xã hội.

Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Cá nhân, tổ chức có hành vi vi phạm pháp luật lao động quy định tại Nghị định này.

Cá nhân, tổ chức nước ngoài vi phạm hành chính pháp luật lao động trong phạm vi lãnh thổ, vùng đặc quyền kinh tế và thềm lục địa của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam cũng bị xử phạt hành chính theo quy định của Nghị định này, trừ trường hợp Điều ước quốc tế mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên có quy định khác.

2. Cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan, đơn vị hành chính, sự nghiệp, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội không thuộc đối tượng áp dụng của Nghị định này.

Điều 3. Nguyên tắc xử phạt vi phạm pháp luật lao động

1. Nguyên tắc xử phạt vi phạm hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động được áp dụng theo quy định tại Điều 3 của Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính

2. Việc xử phạt vi phạm hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động do người có thẩm quyền được quy định tại các Điều 22, 23 và 24 Nghị định này thực hiện.

3. Các tình tiết giảm nhẹ, tăng nặng đối với hành vi vi phạm pháp luật lao động được xem xét theo quy định tại Điều 8 và Điều 9 của Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính.

4. Việc xử phạt vi phạm hành chính đối với người chưa thành niên có hành vi vi phạm pháp luật lao động thực hiện theo quy định tại khoản 1 Điều 7 của Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính.

5. Việc xử lý vi phạm hành chính đối với người có thẩm quyền xử lý vi phạm hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động phải tuân theo quy định tại Điều 121 của Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính.

Điều 4. Các hình thức xử phạt

1. Đối với mỗi hành vi vi phạm hành chính về pháp luật lao động, tổ chức, cá nhân vi phạm phải chịu một trong các hình thức xử phạt chính sau đây:

- a) Cảnh cáo;
- b) Phạt tiền.

Khi áp dụng hình thức phạt tiền, mức tiền phạt cụ thể đối với một hành vi vi phạm là mức trung bình của khung tiền phạt tương ứng với hành vi đó được quy định tại Nghị định này; nếu vi phạm có tình tiết giảm nhẹ thì mức tiền phạt có thể thấp hơn nhưng không được dưới mức thấp nhất của khung phạt tiền đã được quy định; nếu vi phạm có tình tiết tăng nặng thì mức tiền phạt có thể cao hơn nhưng không vượt quá mức cao nhất của khung phạt tiền đã được quy định.

2. Tùy theo tính chất, mức độ vi phạm, tổ chức, cá nhân vi phạm hành chính về pháp luật lao động còn có thể bị áp dụng hình thức xử phạt bổ sung sau đây:

- a) Tước quyền sử dụng giấy phép hành nghề;
- b) Tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính.

3. Ngoài các hình thức xử phạt chính, hình thức xử phạt bổ sung quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này, tổ chức, cá nhân vi phạm hành chính về pháp luật lao động còn có thể bị áp dụng một hoặc nhiều biện pháp khắc phục hậu quả sau đây:

a) Buộc thực hiện đúng các quy định của pháp luật về: lập quỹ dự phòng về trợ cấp mất việc làm; thực hiện theo phương án sử dụng lao động; giao kết hợp đồng lao động; đăng ký thỏa ước lao động tập thể; tiền lương tối thiểu; các nguyên tắc về xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế thưởng; về nội quy lao động; về các chế độ đối với lao động đặc thù, về lao động là người nước ngoài, bảo đảm điều kiện hoạt động của công đoàn, những biện pháp về quản lý lao động; bảo đảm các chế độ bảo hộ lao động cho người lao động; bảo đảm về an toàn lao động và vệ sinh lao động;

b) Trả lại số tiền đặt cọc và lãi suất tiết kiệm cho người lao động;

c) Buộc khắc phục, sửa chữa đối với các máy, thiết bị không bảo đảm các tiêu chuẩn về an toàn lao động và vệ sinh lao động;

d) Buộc kiểm định và đăng ký các loại máy, thiết bị, vật tư, các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động và vệ sinh lao động;

đ) Các biện pháp khác được quy định tại Chương II Nghị định này.

4. Người nước ngoài vi phạm hành chính pháp luật lao động còn có thể bị xử phạt trực xuất. Trực xuất được áp dụng là hình thức xử phạt chính hoặc hình thức xử phạt bổ sung trong từng trường hợp cụ thể.

Điều 5. Thời hiệu xử lý vi phạm hành chính

1. Thời hiệu xử phạt vi phạm hành chính đối với các hành vi vi phạm hành chính về pháp luật lao động quy định tại Nghị định này là một năm, kể từ ngày hành vi vi phạm hành chính được thực hiện; nếu quá các thời hạn nêu trên thì không bị xử phạt nhưng vẫn bị áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả được quy định tại khoản 3 Điều 4 Nghị định này.

2. Trong thời hạn quy định tại khoản 1 Điều này mà cá nhân, tổ chức có hành vi vi phạm hành chính mới trong cùng lĩnh vực lao động trước đây đã vi phạm hoặc cố tình trốn tránh, trì hoãn việc xử phạt thì không áp dụng thời hiệu nêu trên; thời hiệu xử phạt vi phạm hành chính được tính lại kể từ thời điểm thực hiện vi phạm hành chính mới hoặc thời điểm chấm dứt hành vi trốn tránh, trì hoãn việc xử phạt.

3. Đối với cá nhân bị khởi tố, truy tố hoặc đã có quyết định đưa ra xét xử theo thủ tục tố tụng hình sự mà sau đó có quyết định đình chỉ điều tra hoặc đình chỉ vụ án thì bị xử phạt hành chính nếu hành vi vi phạm có dấu hiệu vi phạm hành chính; trong thời hạn ba ngày, kể từ ngày ra quyết định đình chỉ điều tra, đình chỉ vụ án, người đã ra quyết định phải gửi quyết định cho người có thẩm quyền xử phạt; trong trường hợp này, thời hiệu xử phạt là (03) ba tháng, kể từ ngày người có thẩm quyền xử phạt nhận được quyết định đình chỉ điều tra hoặc đình chỉ vụ án và hồ sơ vụ vi phạm.

Điều 6. Thời hạn được coi là chưa bị xử lý vi phạm hành chính

Cá nhân, tổ chức bị xử phạt vi phạm hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động, nếu qua một năm, kể từ ngày chấp hành xong quyết định xử phạt hoặc từ ngày hết thời hiệu thi hành quyết định xử phạt mà không tái phạm thì được coi như chưa bị xử phạt vi phạm hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động.

Chương II

HÀNH VI VI PHẠM HÀNH CHÍNH VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG, HÌNH THỨC VÀ MỨC XỬ PHẠT

Mục I

VI PHẠM NHỮNG QUY ĐỊNH VỀ VIỆC LÀM, QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Điều 7. Vi phạm quy định về việc làm

1. Phạt tiền từ 300.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau đây:

a) Không công bố danh sách người lao động bị thôi việc theo các quy định của pháp luật lao động;

b) Không trao đổi với Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời khi cho người lao động thôi việc;

c) Không thông báo với cơ quan lao động cấp tỉnh trước khi cho người lao động thôi việc;

d) Không thông báo trên các phương tiện thông tin đại chúng và niêm yết tại trụ sở về nhu cầu tuyển dụng lao động ít nhất bảy ngày trước khi nhận hồ sơ đăng ký dự tuyển của người lao động.

2. Phạt tiền tổ chức, cá nhân có một trong những hành vi sau: không trả hoặc trả không đầy đủ tiền trợ cấp mất việc làm cho người lao động; thu phí giới thiệu việc làm đối với người lao động cao hơn mức quy định; thu phí giới thiệu việc làm không có biên lai, theo một trong các mức sau đây:

a) Từ 200.000 đồng đến 1.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 01 người đến 10 người lao động;

b) Từ 1.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 11 người đến 50 người lao động;

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

d) Từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 101 người đến dưới 500 người lao động;

đ) Từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 500 người lao động trở lên.

3. Phạt tiền 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với một trong những hành vi sau đây:

a) Doanh nghiệp không lập quỹ dự phòng về trợ cấp mất việc làm;

b) Người có hành vi dụ dỗ, hứa hẹn và quảng cáo gian dối để lừa gạt người lao động hoặc lợi dụng dịch vụ việc làm để thực hiện những hành vi trái pháp luật.

4. Hình thức xử phạt bổ sung:

Tước quyền sử dụng Giấy phép hoạt động giới thiệu việc làm 01 năm đối với tổ chức giới thiệu việc làm có hành vi vi phạm hành chính quy định tại điểm b khoản 3 Điều này.

5. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Buộc hoàn trả lại cho người lao động khoản phí môi giới việc làm đã thu của người lao động cao hơn mức quy định đối với hành vi vi phạm quy định tại khoản 2 Điều này.

b) Buộc lập quỹ dự phòng về trợ cấp mất việc làm đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm a khoản 3 Điều này.

Điều 8. Vi phạm những quy định về hợp đồng lao động.

1. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 500.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau:

a) Không giao Bản hợp đồng lao động cho người lao động sau khi ký;

b) Không giao kết hợp đồng với người lao động được thuê mượn để giúp việc trong gia đình;

c) Không giao kết hợp đồng bằng văn bản với người lao động được thuê mượn để trông coi tài sản.

2. Phạt tiền người sử dụng lao động có một trong những hành vi vi phạm sau: không ký kết hợp đồng lao động đối với những trường hợp người sử dụng lao động phải ký kết hợp đồng lao động với người lao động; giao kết hợp đồng lao động không đúng loại; hợp đồng lao động không có chữ ký của một trong hai bên, theo một trong các mức sau đây:

a) Từ 200.000 đồng đến 1.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 01 người đến 10 người lao động;

b) Từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 11 người đến 50 người lao động;

c) Từ 3.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 51 người đến 100 người lao động;

d) Từ 5.000.000 đồng đến 7.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 101 người đến dưới 500 người lao động;

đ) Từ 7.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 500 người lao động trở lên.

3. Phạt tiền người sử dụng lao động có một trong những hành vi vi phạm sau: áp dụng thời gian thử việc với người lao động quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên; áp dụng thời gian thử việc với người lao động quá 30 ngày đối với chức danh nghề cần trình độ trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ; áp dụng thời gian thử việc với người lao động quá 06 ngày đối với công việc không có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên hoặc chức danh nghề cần trình độ trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ; vi phạm những quy định về thời gian tạm thời chuyển lao động sang làm việc khác; trả lương cho người lao động trong thời gian tạm

thời chuyên người lao động làm công việc khác không theo mức lương của công việc mới hoặc theo mức lương của công việc mới nhưng thấp hơn 70% mức tiền lương cũ hoặc thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định; trả lương cho người lao động trong thời gian 30 ngày làm việc khi tạm thời chuyên người lao động làm công việc khác thấp hơn mức tiền lương của công việc trước đó; bố trí người lao động làm các công việc khác so với thoả thuận đã ký kết tại hợp đồng lao động mà không được sự đồng ý của họ; không trả hoặc trả không đầy đủ tiền trợ cấp thôi việc cộng với phụ cấp lương cho người lao động làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên khi chấm dứt hợp đồng lao động theo một trong các mức sau đây:

a) Từ 300.000 đồng đến 2.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 01 người đến 10 người lao động;

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

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

d) Từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 101 người đến dưới 500 người lao động;

đ) Từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 500 người lao động trở lên.

4. Phạt tiền từ 15.000.000 đến 30.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau đây:

a) Bắt người lao động đặt cọc tiền không tuân theo những quy định của pháp luật;

b) Người sử dụng lao động kế tiếp không tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động với người lao động trong trường hợp sử dụng hết số lao động hiện có của doanh nghiệp đã bị sáp nhập, hợp nhất, chia, tách;

c) Người sử dụng lao động kế tiếp không xây dựng phương án sử dụng lao động theo quy định trong trường hợp không sử dụng hết số lao động hiện có của doanh nghiệp đã bị sáp nhập, hợp nhất, chia, tách.

5. Ngoài các hình thức xử phạt theo quy định tại Điều này, người vi phạm còn bị áp dụng một trong các biện pháp khắc phục hậu quả sau:

a) Giao Bản hợp đồng lao động cho người lao động theo đúng quy định của pháp luật đối với vi phạm quy định tại khoản 1 Điều này;

b) Tiến hành giao kết đúng loại hợp đồng theo quy định của pháp luật; trường hợp không có chữ ký của một trong hai bên thì phải bổ sung chữ ký cho phù hợp đối với vi phạm quy định tại khoản 2 Điều này;

c) Trả lại số tiền đặt cọc cho người lao động cùng với số lãi suất của số tiền đặt cọc đó (lãi suất được tính theo mức lãi suất không kỳ hạn mà Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm nhận tiền đặt cọc) đối với vi phạm quy định tại điểm a khoản 4 Điều này;

d) Buộc phải tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động với người lao động đối với vi phạm quy định tại điểm b khoản 4 Điều này;

đ) Xây dựng phương án sử dụng lao động và thực hiện phương án này sau khi được phê duyệt đối với vi phạm quy định tại điểm c khoản 4 Điều này.

Điều 9. Vi phạm những quy định về thỏa ước lao động tập thể

1. Phạt tiền từ 500.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động không gửi hoặc gửi chậm quá 10 ngày kể từ thời điểm Thỏa ước tập thể đã được ký kết cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh nơi doanh nghiệp đặt trụ sở chính.

2. Phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động hoặc Chủ tịch Công đoàn cơ sở có một trong những hành vi sau đây:

a) Từ chối thương lượng 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;

b) Thực hiện nội dung thỏa ước lao động tập thể đã bị tuyên bố vô hiệu.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Tiến hành đăng ký thỏa ước lao động tập thể với cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh theo quy định của pháp luật đối với vi phạm quy định tại khoản 1 Điều này;

b) Tiến hành thương lượng để ký kết hoặc sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể theo yêu cầu thương lượng đối với vi phạm quy định tại điểm a khoản 2 Điều này.

Điều 10. Vi phạm những quy định về tiền lương, tiền thưởng

1. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 300.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau đây:

a) Không thực hiện các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động theo quy định của pháp luật;

b) Khấu trừ tiền lương của người lao động mà không thảo luận với Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở, Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời (nếu có).

2. Phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau đây:

a) Không trả lương đầy đủ, đúng thời hạn cho người lao động; trả chậm lương nhưng không đền bù;

b) Không trả lương cho người lao động trong thời gian người lao động nghỉ việc để điều trị vì tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;

c) Không đăng ký thang lương, bảng lương với cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh; không công bố công khai thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế thưởng trong doanh nghiệp.

3. Phạt tiền người sử dụng lao động khi có một trong những hành vi vi phạm: khấu trừ tiền lương của người lao động nhưng không cho người lao động biết lý do hoặc khấu trừ quá 30% tiền lương hàng tháng của người lao động hoặc không thảo luận với Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở trước khi khấu trừ tiền lương của người lao động; không trả đủ tiền lương cho người lao động trong những trường hợp phải ngừng việc do lỗi của người sử dụng lao động; trả lương cho người lao động thấp hơn mức lương tối thiểu trong trường hợp ngừng việc không do lỗi của người lao động và ngừng việc do sự cố điện, nước hoặc nguyên nhân bất khả kháng; không trả hoặc trả không đầy đủ tiền lương và phụ cấp lương cho người lao động trong thời gian bị tạm đình chỉ công việc, theo một trong các mức như sau:

a) Từ 300.000 đồng đến 2.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 01 người đến 10 người lao động;

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

c) Từ 5.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 51 người đến 100 người lao động;

d) Từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 101 người đến dưới 500 người lao động;

đ) Từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 500 người lao động trở lên.

4. Phạt tiền người sử dụng lao động có một trong những hành vi vi phạm: trả lương cho người lao động thấp hơn mức lương tối thiểu hoặc trả bằng mức lương tối thiểu đối với lao động chuyên môn kỹ thuật đã qua đào tạo hoặc trả không theo năng suất, chất lượng, hiệu quả công việc của người lao động; áp dụng xử phạt bằng hình thức cúp lương đối với người lao động, theo một trong các mức như sau:

a) Từ 300.000 đồng đến 3.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 01 người đến 10 người lao động;

b) Từ 3.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 11 người đến 50 người lao động;

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

d) Từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 101 người đến dưới 500 người lao động;

đ) Từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 500 người lao động trở lên.

5. Phạt tiền người sử dụng lao động từ 2.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với một trong những hành vi vi phạm sau đây: không xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương và quy chế thưởng trong doanh nghiệp.

6. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Tiến hành đăng ký thang lương, bảng lương với cơ quan quản lý nhà nước về lao động trong thời hạn 20 ngày, kể từ ngày nhận được quyết định xử phạt; phải công bố công khai thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế thưởng trong doanh nghiệp đối với vi phạm tại điểm c khoản 2 Điều này;

b) Tiến hành xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế thưởng trong doanh nghiệp theo các quy định của pháp luật đối với vi phạm khoản 5 Điều này.

c) Tiến hành trả lương và các chế độ khác cho người lao động theo các quy định của pháp luật đối với vi phạm tại các khoản 2, 3 và 4 Điều này.

Điều 11. Vi phạm những quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

1. Phạt tiền người sử dụng lao động có một trong những hành vi vi phạm: buộc người lao động làm việc quá 8 giờ trong một ngày hoặc 48 giờ trong một tuần hoặc buộc làm việc quá 7 giờ trong một ngày hoặc 42 giờ trong một tuần đối với người lao động chưa thành niên, lao động là người tàn tật; không giảm thời gian làm việc cho người lao động làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; sử dụng lao động nữ có thai từ tháng thứ 7 hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi làm thêm giờ, làm việc ban đêm và đi công tác xa; không chuyên làm việc nhẹ hơn hoặc không giảm bớt 1 giờ làm việc hàng ngày đối với người lao động nữ làm công việc nặng nhọc có thai đến tháng thứ 7; không rút ngắn thời giờ làm việc hàng ngày hoặc không áp dụng chế độ làm việc không trọn ngày, không trọn tuần trong năm cuối cùng

trước khi nghỉ hưu của người lao động cao tuổi; không bố trí để người lao động nghỉ nửa giờ được tính vào giờ làm việc đối với người lao động làm việc 8 giờ liên tục; không bố trí để người lao động làm ca đêm nghỉ giữa ca ít nhất 45 phút được tính vào giờ làm việc; không bố trí để người lao động làm việc theo ca được nghỉ ít nhất 12 giờ trước khi chuyển sang ca khác; không bố trí để người lao động nghỉ ít nhất 1 ngày (24 giờ liên tục) cho mỗi tuần làm việc hoặc bình quân 1 tháng ít nhất là 4 ngày đối với trường hợp đặc biệt do chu kỳ lao động không thể nghỉ hàng tuần; không bố trí để người lao động nghỉ làm việc vào những ngày lễ tết theo quy định; không bố trí để người lao động có 12 tháng làm việc tại một doanh nghiệp hoặc với một người sử dụng lao động nghỉ hàng năm hoặc nghỉ vì việc riêng theo quy định, theo một trong các mức như sau:

a) Từ 300.000 đồng đến 3.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 01 người đến 10 người lao động;

b) Từ 3.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 11 người đến 50 người lao động;

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

d) Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 101 người đến dưới 500 người lao động;

đ) Từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 500 người lao động trở lên.

2. Phạt tiền người sử dụng lao động có hành vi vi phạm một trong các quy định về làm thêm giờ: vượt quá số giờ làm thêm theo quy định; buộc người lao động làm thêm giờ mà không có thoả thuận; sử dụng người lao động làm thêm không thuộc một trong các trường hợp được pháp luật cho phép; không trả đủ tiền làm thêm giờ cho người lao động, theo một trong các mức như sau:

a) Từ 5.000.000 đồng đến 7.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 01 người đến 50 người lao động;

b) Từ 7.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 51 người đến 100 người lao động;

c) Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 101 người đến dưới 500 người lao động;

d) Từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 500 người lao động trở lên.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả.

Buộc người sử dụng lao động phải:

a) Bố trí thời gian nghỉ bù cho người lao động đối với vi phạm tại khoản 1 Điều này;

b) Trả lương làm thêm giờ theo đúng quy định của pháp luật cho thời gian vượt quá hoặc làm việc trong thời gian được nghỉ (mà không được nghỉ bù) đối với vi phạm tại khoản 2 Điều này.

Điều 12. Vi phạm những quy định về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất

1. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 200.000 đến 500.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi không tham khảo ý kiến Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở, Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời (nếu có) khi xây dựng nội quy lao động.

2. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau đây:

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

b) Xây dựng nội quy lao động thiếu một trong những nội dung sau: thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, trật tự trong doanh nghiệp, an toàn lao động, vệ sinh lao động ở nơi làm việc, việc bảo vệ tài sản và bí mật công nghệ, kinh doanh của doanh nghiệp, các hành vi vi phạm kỷ luật lao động, các hình thức xử lý kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất;

c) Không thông báo công khai, không niêm yết nội quy lao động ở những nơi cần thiết trong doanh nghiệp;

d) Tạm đình chỉ công việc đối với người lao động quá 15 ngày hoặc quá 3 tháng trong trường hợp đặc biệt.

3. 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) Không xây dựng nội quy lao động khi sử dụng từ 10 người lao động trở lên;

b) Không chứng minh được lỗi của người lao động khi xử lý kỷ luật lao động;

c) Vi phạm quyền bào chữa của người lao động;

d) Khi xem xét xử lý kỷ luật lao động không có mặt người lao động, người có liên quan và Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở.

đ) Không ghi biên bản khi xem xét xử lý kỷ luật lao động.

e) Vi phạm quy định về trình tự, thủ tục xử lý bồi thường thiệt hại;

g) Buộc người lao động phải bồi thường vật chất trái với quy định;

h) Không giải quyết quyền lợi cho người lao động theo quy định của pháp luật khi cơ quan có thẩm quyền kết luận là kỷ luật sai.

4. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Buộc bồi hoàn những thiệt hại cho người lao động khi vi phạm những quy định tại điểm d khoản 2, điểm h khoản 3 và hoàn trả khoản tiền bồi thường vượt quá quy định tại điểm g khoản 3 Điều này;

b) Tiến hành đăng ký nội quy tại cơ quan lao động cấp tỉnh theo quy định của pháp luật đối với vi phạm quy định tại điểm a khoản 2 Điều này;

c) Tiến hành công bố công khai và niêm yết nội quy lao động trong doanh nghiệp đối với vi phạm quy định tại điểm c khoản 2 Điều này;

d) Xây dựng nội quy lao động theo đúng quy định của pháp luật đối với vi phạm quy định tại điểm b khoản 2 và điểm a khoản 3 Điều này.

Điều 13. Vi phạm những quy định về lao động đặc thù

1. Phạt tiền từ 300.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với tổ chức, cá nhân có một trong những hành vi sau đây:

a) Không có chỗ thay quần áo, buồng tắm và buồng vệ sinh nữ;

b) Không tham khảo ý kiến của đại diện lao động nữ khi quyết định những vấn đề có liên quan đến quyền và lợi ích của phụ nữ và trẻ em trong doanh nghiệp;

c) Sử dụng lao động nữ có thai từ tháng thứ 7 hoặc đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi làm thêm giờ, làm việc ban đêm và đi công tác xa hoặc không chuyển làm công việc nhẹ hơn hoặc giảm bớt một giờ làm việc hàng ngày mà vẫn hưởng đủ lương đối với lao động nữ làm công việc nặng nhọc;

d) Không cho lao động nữ nghỉ 30 phút mỗi ngày trong thời gian hành kinh hoặc nghỉ 60 phút mỗi ngày trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi;

đ) Có hành vi phân biệt đối xử với phụ nữ;

e) Sử dụng lao động nữ, lao động là người cao tuổi, người tàn tật vào những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại không theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành;

g) Sử dụng người lao động nữ tiếp xúc với các chất độc hại có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh đẻ và nuôi con hoặc làm việc thường xuyên dưới hầm mỏ hoặc ngâm mình dưới nước;

h) Sử dụng người lao động cao tuổi làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại có ảnh hưởng xấu đến sức khỏe người lao động cao tuổi;

i) Sử dụng lao động là người tàn tật làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành;

k) Không lập sổ theo dõi; kiểm tra sức khỏe định kỳ; lạm dụng sức lao động của người lao động chưa thành niên; không xuất trình sổ theo dõi người lao động chưa thành niên khi thanh tra viên lao động yêu cầu;

l) Sử dụng lao động chưa thành niên hoặc người tàn tật làm việc quá bảy giờ một ngày hoặc 42 giờ một tuần;

m) Sử dụng lao động tàn tật đã bị suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên làm thêm giờ, làm việc ban đêm.

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) 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 doanh nghiệp chấm dứt hoạt động;

b) Sử dụng lao động chưa thành niên làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại hoặc chỗ làm việc; công việc ảnh hưởng xấu tới nhân cách của người lao động chưa thành niên theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành;

c) Không nhận người lao động tàn tật vào làm việc theo đúng tỷ lệ, không nộp tiền vào quỹ do không nhận đủ tỷ lệ người lao động vào làm việc tại doanh nghiệp.

Điều 14. Vi phạm những quy định về lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam

1. Phạt tiền từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với một trong những hành vi vi phạm sau đây:

a) Sử dụng người lao động nước ngoài làm việc theo hình thức hợp đồng lao động không bảo đảm một trong các điều kiện sau:

- Người lao động nước ngoài không đủ 18 tuổi trở lên;
- Người lao động nước ngoài không có sức khỏe phù hợp với yêu cầu công việc;
- Người lao động nước ngoài không là nhà quản lý, giám đốc điều hành hoặc chuyên gia;
- Người lao động nước ngoài hành nghề y, dược tư nhân, trực tiếp khám, chữa bệnh tại Việt Nam hoặc làm việc trong lĩnh vực giáo dục, dạy nghề không có đủ điều kiện theo quy định của pháp luật về hành nghề y, dược tư nhân hoặc về giáo dục, dạy nghề;
- Người lao động nước ngoài có tiền án về tội vi phạm an ninh quốc gia; thuộc diện đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự, đang chấp hành hình phạt hình sự theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật nước ngoài;
- Người lao động nước ngoài không có Giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam cấp, trừ các trường hợp không phải cấp giấy phép lao động.

b) Tuyển người lao động nước ngoài vượt quá tỷ lệ quy định;

c) Sử dụng người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam không có Giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam cấp;

d) Không làm thủ tục để gia hạn Giấy phép lao động theo quy định;

đ) Không làm thủ tục để cấp lại Giấy phép lao động theo quy định;

e) Không có kế hoạch đào tạo lao động Việt Nam thay thế người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam đối với công việc đòi hỏi kỹ thuật cao hoặc công việc quản lý mà lao động Việt Nam chưa đáp ứng được theo quy định.

2. Phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động tuyển người lao động nước ngoài vào làm việc tại doanh nghiệp mà không thông báo nhu cầu tuyển lao động; không báo cáo với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội về việc tuyển dụng và quản lý người nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

3. Xử phạt bằng hình thức trục xuất đối với người lao động nước ngoài khi vi phạm một trong những hành vi sau:

a) Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam từ đủ 3 tháng trở lên không có Giấy phép lao động;

b) Người lao động nước ngoài sử dụng Giấy phép lao động đã hết thời hạn;

Việc trục xuất người lao động nước ngoài phải tiến hành theo đúng quy định tại Nghị định số 97/2006/NĐ-CP của Chính phủ quy định việc áp dụng hình thức xử phạt trục xuất theo thủ tục hành chính và Nghị định số 15/2009/NĐ-CP của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 97/2006/NĐ-CP của Chính phủ quy định việc áp dụng hình thức xử phạt trục xuất theo thủ tục hành chính.

4. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Người sử dụng lao động phải sử dụng lao động là người nước ngoài theo đúng tỷ lệ đối với vi phạm quy định tại điểm a khoản 1 Điều này;

b) Xây dựng kế hoạch đào tạo người Việt Nam thay thế lao động nước ngoài đối với hành vi quy định tại điểm đ khoản 1 Điều này.

Điều 15. Vi phạm những quy định về giải quyết tranh chấp lao động và đình công

1. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 300.000 đồng đến 2.000.000 đồng đối với người lao động có một trong những hành vi sau đây:

a) Tham gia đình công sau khi có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công của Thủ tướng Chính phủ;

b) Có hành vi làm tổn hại máy, thiết bị, tài sản doanh nghiệp hoặc có hành vi xâm phạm trật tự, an toàn công cộng trong khi đình công, lợi dụng đình công để thực hiện hành vi vi phạm pháp luật.

2. Phạt tiền từ 15.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng đối với một trong những hành vi vi phạm 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;

c) 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;

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

đ) Chấm dứt hoạt động của doanh nghiệp để chống lại đình công.

Điều 16. Vi phạm những quy định về tổ chức hoạt động công đoàn

1. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau đây:

- a) Không bảo đảm các phương tiện làm việc cần thiết cho công đoàn;
- b) Không bố trí thời gian trong giờ làm việc cho người làm công tác công đoàn không chuyên trách hoạt động công tác công đoàn hoặc không trả lương cho người làm công tác công đoàn không chuyên trách hoạt động trong thời gian đó;
- c) Không cộng tác chặt chẽ và tạo điều kiện thuận lợi để công đoàn hoạt động;
- d) Không cho người làm công tác công đoàn chuyên trách được hưởng các quyền lợi và phúc lợi tập thể như mọi người lao động trong doanh nghiệp;
- đ) Phân biệt đối xử vì lý do người lao động thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn; dùng biện pháp kinh tế hoặc các hành vi khác để can thiệp vào tổ chức và hoạt động của công đoàn;

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) Sa thải, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ủy viên Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở mà không có sự thỏa thuận của Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở hoặc với Chủ tịch Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở mà không có sự thỏa thuận của tổ chức công đoàn cấp trên trực tiếp;
- b) Người có hành vi cản trở việc thành lập tổ chức công đoàn tại doanh nghiệp hoặc cản trở hoạt động của tổ chức công đoàn.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả:

- a) Phải 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 điểm a khoản 1 Điều này;
- b) Nhận người lao động trở lại làm việc đối với vi phạm quy định tại điểm a khoản 2 Điều này.

Điều 17. Vi phạm những quy định khác

1. Phạt tiền từ 300.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau đây:

a) Không khai báo việc sử dụng lao động; không báo cáo tình hình thay đổi nhân công; không báo cáo việc chấm dứt sử dụng lao động trong trường hợp doanh nghiệp chấm dứt hoạt động;

b) Không lập sổ lao động, sổ lương, sổ bảo hiểm xã hội theo quy định;

c) Không trả lại sổ lao động cho người lao động trong vòng 7 ngày làm việc kể từ khi chấm dứt hợp đồng lao động.

2. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với người có hành vi đánh đập, xúc phạm danh dự, nhân phẩm của của người lao động mà chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật hoặc ngược đãi, cưỡng bức lao động theo quy định của pháp luật lao động.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Tiến hành khai báo việc sử dụng lao động; báo cáo tình hình thay đổi nhân công; báo cáo việc chấm dứt sử dụng lao động trong trường hợp doanh nghiệp chấm dứt hoạt động đối với vi phạm tại điểm a khoản 1 Điều này;

b) Lập sổ lao động, sổ lương đối với vi phạm tại điểm b khoản 1 Điều này;

c) Trả sổ lao động cho người lao động đối với vi phạm tại điểm c khoản 1 Điều này.

d) Bồi hoàn chi phí khám bệnh, chữa bệnh phục hồi sức khỏe cho người lao động đối với hành vi vi phạm quy định tại khoản 2 Điều này.

Mục II

VI PHẠM NHỮNG QUY ĐỊNH VỀ AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG

Điều 18. Vi phạm những quy định về trang thiết bị về an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với người lao động

1. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 200.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với người lao động có một trong những hành vi không sử dụng hoặc sử dụng sai mục đích các phương tiện bảo hộ lao động mà người sử dụng lao động đã trang bị.

2. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động không trang bị đầy đủ phương tiện bảo hộ lao động cho người lao động.

3. 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) Không có các phương tiện che chắn các bộ phận dễ gây nguy hiểm của máy, thiết bị; không có bảng chỉ dẫn về an toàn lao động ở những nơi làm việc, nơi đặt máy, thiết bị, nơi có yếu tố nguy hiểm, độc hại theo quy định;

b) Không trang bị đầy đủ các phương tiện kỹ thuật, y tế và trang bị bảo hộ lao động thích hợp để bảo đảm ứng cứu kịp thời khi xảy ra sự cố, tai nạn ở những nơi làm việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại dễ gây tai nạn lao động;

c) Không cung cấp đầy đủ hoặc cung cấp nhưng không đạt tiêu chuẩn chất lượng, quy cách các trang bị, phương tiện bảo vệ cá nhân cho người làm công việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại.

4. Biện pháp khắc phục hậu quả: buộc người sử dụng lao động phải trang bị các phương tiện kỹ thuật, y tế, bảo vệ cá nhân theo quy định cho người lao động khi vi phạm các quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều này.

Điều 19. Vi phạm những quy định về bảo đảm an toàn sức khỏe cho người lao động

1. Phạt tiền người sử dụng lao động có một trong những hành vi: không thực hiện chế độ bồi dưỡng hiện vật cho người làm công việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại; không tổ chức khám bệnh nghề nghiệp cho người lao động hoặc khám sức khỏe định kỳ không đủ số lượng lao động; không điều trị hoặc khám sức khỏe định kỳ và lập hồ sơ sức khỏe riêng biệt cho người lao động bị bệnh nghề nghiệp, theo một trong các mức như sau:

a) Từ 300.000 đồng đến 2.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 01 người đến 10 người lao động;

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

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

d) Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 101 người đến dưới 500 người lao động;

đ) Từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 500 người lao động trở lên.

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

a) Không tổ chức huấn luyện, hướng dẫn, thông báo cho người lao động về những quy định, biện pháp làm việc an toàn, những khả năng tai nạn lao động cần đề phòng;

b) Không tổ chức khám sức khỏe định kỳ, chăm lo sức khỏe cho người lao động;

c) Không thực hiện các quy định về các biện pháp khử độc, khử trùng, vệ sinh cá nhân cho người lao động làm công việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại;

d) Không đo, kiểm tra môi trường tại nơi làm việc có yếu tố độc hại theo quy định;

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

3. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Phải tiến hành tổ chức huấn luyện, hướng dẫn về biện pháp an toàn, những khả năng tai nạn lao động và tổ chức khám sức khỏe, điều trị, lập hồ sơ sức khỏe cho người lao động khi vi phạm các quy định tại khoản 1 và điểm a, điểm b khoản 2 Điều này;

b) Phải bồi hoàn khoản bồi dưỡng bằng hiện vật cho người lao động được quy định thành tiền theo thời giá hiện hành khi vi phạm khoản 1 Điều này.

Điều 20. Vi phạm những quy định về tiêu chuẩn an toàn lao động, vệ sinh lao động

1. 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) Không định kỳ kiểm tra, tu sửa máy, thiết bị, nhà xưởng, kho tàng theo tiêu chuẩn an toàn lao động, vệ sinh lao động;

b) Vi phạm các quy phạm, tiêu chuẩn an toàn lao động trong việc sản xuất, sử dụng, bảo quản, lưu giữ, tàng trữ, vận chuyển đối với các loại máy, thiết bị, vật tư các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động;

c) Không đăng ký đối với các loại máy, thiết bị, vật tư, các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động;

d) Không bảo đảm các tiêu chuẩn về nơi làm việc hoặc không định kỳ kiểm tra đo lường các tiêu chuẩn này.

2. Phạt tiền từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau đây:

a) Không có luận chứng về các biện pháp bảo đảm an toàn lao động khi xây dựng mới, cải tạo cơ sở để sản xuất, sử dụng, bảo quản, lưu giữ và tàng trữ các loại máy, thiết bị, vật tư và các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động;

b) Không thực hiện kiểm định đối với các loại máy, thiết bị, vật tư, các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động;

c) Không thực hiện những biện pháp khắc phục hoặc ngừng hoạt động đối với những nơi làm việc, máy, thiết bị có nguy cơ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Buộc thực hiện các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động; thực hiện các quy phạm, tiêu chuẩn an toàn khi vi phạm các quy định tại điểm b, điểm d khoản 1 và điểm a khoản 2 Điều này;

b) Buộc khắc phục, sửa chữa đối với các máy, thiết bị không bảo đảm các tiêu chuẩn an toàn lao động theo Danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành;

c) Buộc phải đăng ký với cơ quan có thẩm quyền các loại máy, thiết bị, các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động khi vi phạm quy định tại điểm c khoản 1 Điều này.

Điều 21. Vi phạm những quy định về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

1. Phạt tiền từ 300.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau:

a) Không thực hiện những quy định về giải quyết, bố trí công việc phù hợp với sức khỏe người lao động bị bệnh nghề nghiệp hoặc bị tai nạn lao động theo kết luận của Hội đồng Giám định y khoa;

b) Không thanh toán các khoản chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị xong cho người bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp;

c) Không thực hiện việc trợ cấp, bồi thường cho người lao động khi họ bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong các trường hợp quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều 107 của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung.

2. Phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi không điều tra, khai báo, thống kê hoặc khai báo sai sự thật về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; không thống kê báo cáo định kỳ về các vụ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả: buộc hoàn trả những thiệt hại cho người lao động khi vi phạm những quy định tại điểm b và điểm c khoản 1 Điều này.

Chương III

THẨM QUYỀN, THỦ TỤC XỬ PHẠT VI PHẠM HÀNH CHÍNH

Mục I

THẨM QUYỀN XỬ PHẠT

Điều 22. Thẩm quyền xử phạt của Ủy ban nhân dân các cấp

1. Chủ tịch Ủy ban nhân dân quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh có quyền:

- a) Phạt cảnh cáo;
- b) Phạt tiền đến 30.000.000 đồng;
- c) Áp dụng hình thức xử phạt bổ sung quy định tại khoản 2 Điều 4 Nghị định này.
- d) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại các điểm a, b, c, và d khoản 3 Điều 4 Nghị định này.

2. Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có quyền:

- a) Phạt cảnh cáo;
- b) Phạt tiền đến 30.000.000 đồng;
- c) Áp dụng hình thức xử phạt bổ sung quy định tại khoản 2 Điều 4 Nghị định này;
- d) Áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại khoản 3 Điều 4 Nghị định này.

Điều 23. Thẩm quyền xử phạt của Thanh tra chuyên ngành về lao động

1. Thanh tra viên lao động đang thi hành công vụ có quyền:

- a) Phạt cảnh cáo;
- b) Phạt tiền đến 500.000 đồng;

c) Tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng về vi phạm hành chính có giá trị đến 2.000.000 đồng ;

d) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại các điểm a, b, c, và d khoản 3 Điều 4 Nghị định này.

2. Chánh Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 30.000.000 đồng;

c) Áp dụng hình thức xử phạt bổ sung theo quy định tại khoản 2 Điều 4 Nghị định này;

d) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại các điểm a, b, c, và d khoản 3 Điều 4 Nghị định này.

3. Chánh thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có quyền:

a) Phạt cảnh cáo;

b) Phạt tiền đến 30.000.000 đồng;

c) Áp dụng các hình thức xử phạt bổ sung theo quy định tại khoản 2 Điều 4 của Nghị định này;

d) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại khoản 3 Điều 4 Nghị định này.

Điều 24. Thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính của các cơ quan khác

Ngoài những chủ thể quy định tại Điều 22 và Điều 23 Nghị định này, những người có thẩm quyền sau đây khi phát hiện các hành vi vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động quy định trong Nghị định này thuộc lĩnh vực và địa bàn quản lý của mình thì có quyền xử phạt, cụ thể như sau:

1. Những người có thẩm quyền xử lý vi phạm hành chính thuộc công an nhân dân quy định tại Điều 31 Pháp lệnh Xử phạt vi phạm hành chính được xử phạt đối với các hành vi vi phạm trong lĩnh vực lao động có liên quan tới an ninh, trật tự như: hành vi vi phạm quy định về việc làm, vi phạm quy định về hợp đồng lao động hoặc những trường hợp đối tượng vi phạm thuộc các cơ sở có sử dụng lao động do Bộ Công an quản lý.

2. Những người có thẩm quyền thanh tra về an toàn lao động, vệ sinh lao động trong các lĩnh vực quy định tại khoản 3 Điều 191 của Bộ luật Lao động, khi tiến hành thanh tra có quyền xử phạt vi phạm hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động tương đương với thẩm quyền xử phạt của thanh tra lao động quy định tại Nghị định này.

Mục II **THỦ TỤC XỬ PHẠT**

Điều 25. Nguyên tắc xác định thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính về pháp luật lao động

1. Đối với hành vi vi phạm hành chính về pháp luật lao động mà thuộc thẩm quyền xử lý của nhiều cơ quan quản lý nhà nước thì việc xử phạt do cơ quan thụ lý đầu tiên thực hiện theo quy định của Nghị định này.

2. Thẩm quyền xử phạt của những người được quy định tại các Điều 22, 23 và 24 là thẩm quyền áp dụng đối với một hành vi vi phạm hành chính.

Trong trường hợp phạt tiền, thẩm quyền xử phạt được xác định căn cứ vào mức tối đa của khung tiền phạt quy định đối với từng hành vi vi phạm cụ thể.

3. Trong trường hợp xử phạt một người thực hiện nhiều hành vi vi phạm hành chính thì thẩm quyền xử phạt được xác định theo nguyên tắc sau đây:

a) Nếu hình thức, mức xử phạt được quy định đối với từng hành vi đều thuộc thẩm quyền của người xử phạt, thì thẩm quyền xử phạt vẫn thuộc người đó;

b) Nếu hình thức, mức xử phạt được quy định đối với một trong các hành vi vượt quá thẩm quyền của người xử phạt, thì người đó phải chuyển vụ vi phạm đến cấp có thẩm quyền xử phạt;

c) Nếu các hành vi thuộc thẩm quyền xử phạt của nhiều người thuộc các cơ quan khác nhau, thì quyền xử phạt thuộc Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp có thẩm quyền xử phạt nơi xảy ra vi phạm.

Điều 26. Ủy quyền xử phạt vi phạm hành chính

Người có thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính quy định tại các Điều 22, 23 và 24 Nghị định này có thể ủy quyền cho cấp phó thực hiện thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính. Việc ủy quyền phải được thực hiện bằng văn bản. Cấp phó được ủy quyền phải chịu trách nhiệm về quyết định xử phạt vi phạm hành chính của mình trước cấp trưởng và trước pháp luật.

Điều 27. Thủ tục xử phạt vi phạm hành chính và thi hành quyết định xử phạt

1. Thủ tục xử phạt vi phạm hành chính các hành vi vi phạm pháp luật lao động và việc thi hành quyết định xử phạt được thực hiện theo quy định tại các Điều từ 54 đến 68 Chương VI của Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính 2002 và quy định tại các khoản 21, 22, 24, 25, 26, và 28 của Điều 1 Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính 2008.

2. Các mẫu biên bản, quyết định xử phạt vi phạm hành chính đối với những hành vi vi phạm pháp luật lao động được ban hành kèm theo Phụ lục của Nghị định này.

Điều 28. Công khai tình hình vi phạm pháp luật lao động và kết quả xử lý

1. Cá nhân, chủ thể có thẩm quyền xử phạt trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày ra quyết định xử phạt có trách nhiệm công bố công khai ít nhất một lần trên phương tiện thông tin đại chúng như đài truyền hình trung ương hoặc địa phương, đài phát thanh trung ương hoặc đài phát thanh của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, huyện, xã, báo lao động xã hội, báo nhân dân.v.v.. nơi doanh nghiệp đóng trụ sở chính về tình hình vi phạm pháp luật lao động của các doanh nghiệp khi vi phạm các quy định tại các khoản 2 và 3 Điều 7; các khoản 3 và 4 Điều 8; các khoản 2, 3, 4 và 5 Điều 10; các khoản 1 và 2 Điều 11; khoản 3 Điều 12; các điểm c, d, đ, e, g, h, i, k, l và m khoản 1 và các điểm a và b khoản 2 Điều 13; các điểm c, d và đ khoản 2 Điều 15; khoản 2 Điều 16; khoản 2 Điều 17; các khoản 2 và 3 Điều 18; điểm d khoản 1 Điều 20; khoản 1 Điều 21 và việc xử lý các hành vi vi phạm theo quy định của pháp luật.

2. Các phương tiện thông tin đại chúng có trách nhiệm phải công bố thông tin vi phạm của doanh nghiệp trong vòng 7 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền về việc công bố công khai vi phạm của doanh nghiệp.

Chương IV ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 29. Hiệu lực thi hành

Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 25 tháng 6 năm 2010.

Nghị định này thay thế Nghị định số 113/2004/NĐ-CP ngày 16 tháng 4 năm 2004 của Chính phủ quy định xử phạt hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động.

Điều 30. Trách nhiệm hướng dẫn và thi hành

Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm kiểm tra việc thi hành Nghị định này.

Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này./.

Nơi nhận:

- Ban Bí thư Trung ương Đảng;
- Thủ tướng, các Phó Thủ tướng Chính phủ;
- Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc CP;
- VP BCĐTW về phòng, chống tham nhũng;
- HĐND, UBND các tỉnh, TP trực thuộc TW;
- Văn phòng Trung ương và các Ban của Đảng;
- Văn phòng Chủ tịch nước;
- Hội đồng Dân tộc và các Ủy ban của Quốc hội;
- Văn phòng Quốc hội;
- Toà án nhân dân tối cao;
- Viện Kiểm sát nhân dân tối cao;
- Kiểm toán Nhà nước;
- UB Giám sát tài chính Quốc gia;
- Ngân hàng Chính sách Xã hội;
- Ngân hàng Phát triển Việt Nam;
- UBTW Mặt trận Tổ quốc Việt Nam;
- Cơ quan Trung ương của các đoàn thể;
- VPCP: BTCN, các PCN, Công TTĐT, các Vụ, Cục, đơn vị trực thuộc, Công báo;
- Lưu: Văn thư, KGVX (5b). N. **290**

TM. CHÍNH PHỦ
THỦ TƯỚNG

The image shows the official seal of the Prime Minister of Vietnam, which is circular and contains the text 'CHÍNH PHỦ VIỆT NAM' and 'CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM'. Overlaid on the seal is a handwritten signature in black ink.

Nguyễn Tấn Dũng



Phụ lục
CÁC MẪU BIÊN BẢN VÀ QUYẾT ĐỊNH SỬ DỤNG TRONG XỬ PHẠT
(Ban hành kèm theo Nghị định số 47/2010/NĐ-CP
ngày 06 tháng 5 năm 2010 của Chính phủ)

Mẫu biên bản số 01	Biên bản vi phạm hành chính về ¹
Mẫu Quyết định số 02	Quyết định xử phạt vi phạm hành chính bằng hình thức phạt cảnh cáo về ¹ (theo thủ tục đơn giản)
Mẫu Quyết định số 03	Quyết định xử phạt vi phạm hành chính bằng hình thức phạt tiền (theo thủ tục đơn giản)
Mẫu Quyết định số 04	Quyết định xử phạt vi phạm hành chính về ¹
Mẫu Quyết định số 05	Quyết định cưỡng chế thi hành quyết định xử phạt vi phạm hành chính về ¹
Mẫu Quyết định số 06	Quyết định áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả do vi phạm hành chính gây ra trong trường hợp không áp dụng xử phạt về ¹

¹ Ghi lĩnh vực quản lý nhà nước

Mẫu biên bản số 01

TÊN CƠ QUAN CHỦ QUẢN¹
TÊN CƠ QUAN LẬP BIÊN BẢN

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

A²..... ngày..... tháng..... năm.....

Số: /BB-VPHC

BIÊN BẢN
Vi phạm hành chính về³

Hôm nay, hồi.....giờ.....ngày.....tháng.....năm.....tại.....

Chúng tôi gồm⁴:

1.....Chức vụ.....;

2.....Chức vụ.....;

Với sự chứng kiến của⁵:

1.....nghề nghiệp/chức vụ.....;

Địa chỉ thường trú (tạm trú):.....;

Giấy chứng minh nhân dân số:.....ngày cấp.....nơi cấp.....;

2.nghề nghiệp/chức vụ.....;

Địa chỉ thường trú.....;

Giấy chứng minh nhân dân số:.....ngày cấp.....nơi cấp.....;

Tiến hành lập biên bản vi phạm hành chính về⁶đối với:

Ông (bà) tổ chức⁷:.....nghề nghiệp (lĩnh vực hoạt động).....;

Địa chỉ:.....

Giấy chứng minh nhân dân số/Quyết định thành lập hoặc đăng ký kinh doanh

Cấp ngày.....tại.....

¹ Nếu biên bản do Chủ tịch Ủy ban nhân dân các cấp lập thì cần ghi Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương... huyện, thành phố thuộc tỉnh..... xã..... mà không cần ghi cơ quan chủ quản.

² Ghi địa danh hành chính cấp tỉnh.

³ Ghi lĩnh vực quản lý Nhà nước.

⁴ Ghi rõ họ tên, chức vụ người lập biên bản.

⁵ Họ và tên người làm chứng. Nếu có đại diện chính quyền phải ghi rõ họ tên, chức vụ.

⁶ Ghi lĩnh vực quản lý Nhà nước như chú thích số 3.

⁷ Nếu là tổ chức ghi họ tên, chức vụ người đại diện cho tổ chức vi phạm.

Đã có hành vi vi phạm hành chính như sau ⁸:.....

Các hành vi trên đã vi phạm vào Điều..... khoản..... điểm..... của Nghị định số..... quy định về xử phạt hành chính trong lĩnh vực ⁹.....

Người bị thiệt hại/tổ chức bị thiệt hại ¹⁰

Họ và tên:.....

Địa chỉ:.....

Giấy chứng minh nhân dân số/Quyết định thành lập hoặc ĐKKD.....

Cấp ngày..... tại.....

Ý kiến trình bày của người vi phạm hành chính/đại diện tổ chức vi phạm hành chính:

Ý kiến trình bày của người làm chứng:

Ý kiến trình bày của người/đại diện tổ chức bị thiệt hại do vi phạm hành chính gây ra (nếu có)

Người có thẩm quyền xử phạt đã yêu cầu của ông (bà) tổ chức đình chỉ ngay hành vi vi phạm.

Các biện pháp ngăn chặn vi phạm hành chính được áp dụng gồm:

.....

Chúng tôi tạm giữ những tang vật, phương tiện, vi phạm hành chính và giấy tờ sau để chuyển về.....để cấp có thẩm quyền giải quyết.

STT	Tên tang vật, phương tiện, giấy tờ bị tạm giữ	Số lượng	Chủng loại, nhãn hiệu, xuất xứ, tình trạng ¹¹	Ghi chú ¹²

Ngoài những tang vật, phương tiện, giấy tờ nêu trên, chúng tôi không tạm giữ thêm thứ gì khác.

Yêu cầu ông (bà) đại diện tổ chức vi phạm có mặt tại ¹³..... lúc..... giờ.... ngày ... tháng..... năm..... để giải quyết vụ vi phạm.

Biên bản được lập thành..... bản có nội dung và giá trị như nhau, và được giao cho người vi phạm/đại diện tổ chức vi phạm một bản và ¹⁴

⁸ Ghi cụ thể giờ, ngày, tháng, năm, địa điểm xảy ra vi phạm, mô tả hành vi vi phạm.

⁹ Ghi lĩnh vực quản lý nhà nước theo chú thích số 3.

¹⁰ Nếu là tổ chức ghi họ tên, chức vụ người đại diện cho tổ chức bị thiệt hại.

¹¹ Nếu là phương tiện ghi thêm số đăng ký, nếu là ngoại tệ thì ghi seri của từng tờ.

¹² Ghi rõ tang vật, phương tiện có được niêm phong không, nếu có niêm phong thì trên niêm phong phải có chữ ký của người vi phạm (hoặc đại diện của tổ chức vi phạm), có sự chứng kiến của đại diện gia đình, đại diện tổ chức hay đại diện chính quyền không, nếu không có phải ghi rõ có sự chứng kiến của ông (bà).....

¹³ Ghi rõ địa chỉ trụ sở nơi cá nhân, tổ chức vi phạm phải có mặt.

¹⁴ Ghi cụ thể những người, tổ chức được giao biên bản.

Sau khi đọc lại biên bản, những người có mặt đồng ý về nội dung biên bản, không có ý kiến gì khác và cùng ký vào biên bản hoặc có ý kiến khác nhau như sau:

Ý kiến bổ sung khác (nếu có) ¹⁵:

Biên bản này gồm..... trang, được những người có mặt cùng ký xác nhận vào từng trang.

**NGƯỜI VI PHẠM
(HOẶC ĐẠI DIỆN TỔ CHỨC VI PHẠM)**
(ký, ghi rõ họ tên)

**NGƯỜI BỊ THIẾT HẠI
(HOẶC ĐẠI DIỆN BÊN TỔ CHỨC
BỊ THIẾT HẠI)**
(ký, ghi rõ họ tên)

NGƯỜI CHỨNG KIẾN
(ký, ghi rõ họ tên)

ĐẠI DIỆN CHÍNH QUYỀN (NẾU CÓ)
(ký, ghi rõ họ tên)

NGƯỜI LẬP BIÊN BẢN
(ký, ghi rõ họ tên)

Lý do người vi phạm, đại diện tổ chức vi phạm không ký biên bản ¹⁶:

.....

Lý do người bị thiệt hại, đại diện tổ chức bị thiệt hại không ký biên bản ¹⁷:

.....

¹⁵ Những người khác có ý kiến về nội dung biên bản phải tự ghi ý kiến của mình, lý do có ý kiến khác, ký và ghi rõ họ tên.

¹⁶ Người lập biên bản phải ghi lý do những người này từ chối không ký biên bản.

¹⁷ Người lập biên bản phải ghi lý do những người này từ chối không ký biên bản.

Mẫu Quyết định số 02

TÊN CƠ QUAN CHỦ QUẢN ¹
TÊN CƠ QUAN RA QUYẾT ĐỊNH

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

Số: /QĐ-XPHC

A²..... ngày..... tháng..... năm.....

QUYẾT ĐỊNH

Xử phạt vi phạm hành chính bằng hình thức phạt cảnh cáo về ³
(Theo thủ tục đơn giản)

Căn cứ Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính ngày 02 tháng 7 năm 2002;
Căn cứ Điều..... Nghị định quy định xử phạt vi phạm hành chính trong
lĩnh vực ⁴.....;

Xét hành vi vi phạm hành chính do..... thực hiện;

Tôi..... ⁵ Chức vụ.....

Đơn vị:.....

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Xử phạt cảnh cáo đối với:

Ông (bà), tổ chức ⁶

Nghề nghiệp (lĩnh vực hoạt động):.....

Địa chỉ:.....;

Giấy chứng minh nhân dân số/Quyết định thành lập hoặc đăng ký kinh
doanh:.....

Cấp ngày.....tại.....;

Lý do:

- Đã có hành vi vi phạm hành chính⁷:

¹ Nếu Quyết định xử phạt của Chủ tịch Ủy ban nhân dân các cấp thì chỉ cần ghi Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.... huyện, thành phố thuộc tỉnh....., xã..... mà không cần ghi cơ quan chủ quản.

² Ghi địa danh hành chính cấp tỉnh.

³ Ghi lĩnh vực quản lý nhà nước.

⁴ Ghi cụ thể điều, khoản của Nghị định quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực quản lý Nhà nước.

⁵ Họ tên người ra Quyết định xử phạt.

⁶ Nếu là tổ chức ghi họ tên, chức vụ người đại diện cho tổ chức vi phạm.

⁷ Nếu có nhiều hành vi thì ghi cụ thể từng hành vi vi phạm.

- Quy định tại điểm..... khoản..... Điều..... của Nghị định số..... ngày..... tháng..... năm..... quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực⁸

- Những tình tiết liên quan đến việc giải quyết vụ vi phạm.

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký.

Quyết định này được gửi cho:

1. Ông (bà) tổ chức⁹ để chấp hành;

2.....

Quyết định này gồm..... trang, được đóng dấu giáp lai giữa các trang.

NGƯỜI RA QUYẾT ĐỊNH
(Ký, ghi rõ họ tên và đóng dấu)

www.LuatVietnam.vn

⁸ Ghi cụ thể từng điều, khoản, mức phạt của Nghị định quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực quản lý nhà nước mà cá nhân, tổ chức vi phạm.

⁹ Nếu là tổ chức ghi họ tên, chức vụ người đại diện cho tổ chức vi phạm.

Mẫu Quyết định số 03

TÊN CƠ QUAN CHỦ QUẢN ¹
TÊN CƠ QUAN RA QUYẾT ĐỊNH

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

Số: /QĐ-XPHC

A.....², ngày..... tháng..... năm.....

QUYẾT ĐỊNH

Xử phạt vi phạm hành chính bằng hình thức phạt tiền
(Theo thủ tục đơn giản)

Căn cứ Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính ngày 02 tháng 7 năm 2002;
Căn cứ Điều..... Nghị định quy định xử phạt vi phạm hành chính
trong lĩnh vực ³.....;

Xét hành vi vi phạm hành chính do ⁴.....thực hiện

Tôi.....⁵; Chức vụ.....;

Đơn vị:.....

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Xử phạt vi phạm hành chính theo thủ tục đơn giản đối với:

Ông (bà), tổ chức ⁶:.....

Nghề nghiệp (lĩnh vực hoạt động):.....

Địa chỉ:.....;

Giấy chứng minh nhân dân số/Quyết định thành lập hoặc đăng ký kinh
doanh:.....

Cấp ngày.....tại.....;

Bằng hình thức phạt tiền với mức phạt là :.....đồng

(Ghi bằng chữ.....)

¹ Nếu Quyết định xử phạt của Chủ tịch Ủy ban nhân dân các cấp thì chỉ cần ghi Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương..... huyện, thành phố thuộc tỉnh..... xã..... mà không cần ghi cơ quan chủ quản.

² Ghi địa danh hành chính cấp tỉnh.

³ Ghi cụ thể điều, khoản của Nghị định quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực quản lý nhà nước.

⁴ Ghi họ tên người/đại diện tổ chức vi phạm.

⁵ Họ tên người ra Quyết định xử phạt.

⁶ Nếu là tổ chức ghi họ tên, chức vụ người đại diện cho tổ chức vi phạm.

Lý do:

- Đã có hành vi vi phạm hành chính ⁷:.....

Hành vi của ông (bà) tổ chức..... đã vi phạm quy định tại điểm..... khoản..... Điều..... của Nghị định số..... ngày..... tháng..... năm..... quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực..... ⁸

Những tình tiết liên quan đến việc giải quyết vụ vi phạm:

Điều 2. Ông (bà) tổ chức..... phải nghiêm chỉnh chấp hành quyết định xử phạt trong thời hạn mười ngày, kể từ ngày được giao quyết định xử phạt là ngày.... tháng..... năm..... trừ trường hợp..... ⁹ Quá thời hạn này, nếu ông (bà) tổ chức..... cố tình không chấp hành quyết định xử phạt thì bị cưỡng chế thi hành.

Số tiền phạt quy định tại Điều 1 phải nộp ngay cho người ra Quyết định xử phạt và được nhận biên lai thu tiền phạt hoặc tại điểm thu phạt số..... của Kho bạc Nhà nước..... ¹⁰ trong vòng mười ngày kể từ ngày được giao Quyết định xử phạt.

Ông (bà), tổ chức..... có quyền khiếu nại, khởi kiện đối với Quyết định xử phạt vi phạm hành chính này theo quy định của pháp luật.

Điều 3. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký.

Quyết định này được giao cho:

1. Ông (bà) tổ chứcđể chấp hành;
2. Kho bạc.....để thu tiền phạt;
3.

Quyết định này gồm.....trang, được đóng dấu giáp lai giữa các trang.

NGƯỜI RA QUYẾT ĐỊNH
(Ký, ghi rõ họ tên và đóng dấu)

⁷ Nếu có nhiều hành vi thì ghi cụ thể từng hành vi vi phạm.

⁸ Ghi cụ thể từng điều, khoản, mức phạt của Nghị định quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực quản lý nhà nước mà cá nhân, tổ chức vi phạm.

⁹ Ghi rõ lý do.

¹⁰ Ghi rõ tên, địa chỉ Kho bạc Nhà nước.

Mẫu Quyết định số 04

TÊN CƠ QUAN CHỦ QUẢN ¹
TÊN CƠ QUAN RA QUYẾT ĐỊNH

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

Số: /QĐ-XPHC

A²..... ngày..... tháng..... năm.....

QUYẾT ĐỊNH Xử phạt vi phạm hành chính về ³

Căn cứ Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính ngày 02 tháng 7 năm 2002;
Căn cứ Điều..... Nghị định quy định xử phạt vi phạm hành chính trong
lĩnh vực ⁴.....;

Căn cứ Biên bản vi phạm hành chính do ⁵..... lập hồi..... giờ.....
ngày..... tháng..... năm..... tại.....;

Tôi:.....⁶; Chức vụ:.....;

Đơn vị:.....

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Xử phạt hành chính đối với:

Ông (bà) tổ chức ⁷.....;

Nghề nghiệp (lĩnh vực hoạt động):.....;

Địa chỉ:.....;

Giấy chứng minh nhân dân số/Quyết định thành lập hoặc ĐKKD.....;

Cấp ngày..... tại.....;

Với các hình thức sau:

1. Hình thức xử phạt hành chính:

Cảnh cáo/phạt tiền với mức phạt là:..... đồng (viết bằng chữ):

¹ Nếu Quyết định xử phạt của Chủ tịch Ủy ban nhân dân các cấp thì chỉ cần ghi Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương..... huyện, thành phố thuộc tỉnh....., xã..... mà không cần ghi cơ quan chủ quản.

² Ghi địa danh hành chính cấp tỉnh.

³ Ghi lĩnh vực quản lý nhà nước.

⁴ Ghi cụ thể điều, khoản của Nghị định quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực quản lý nhà nước.

⁵ Ghi họ tên, chức vụ người lập biên bản.

⁶ Họ tên người ra Quyết định xử phạt.

⁷ Nếu là tổ chức ghi họ tên, chức vụ người đại diện cho tổ chức vi phạm.

2. Hình thức phạt bổ sung (nếu có)

+ Tước quyền sử dụng giấy phép, chứng chỉ hành nghề:.....;

+ Tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính
gồm:.....

3. Các biện pháp khắc phục hậu quả:.....

Lý do:

- Đã có hành vi vi phạm hành chính:⁸.....

Quy định tại điểm..... khoản..... Điều..... của Nghị định số.....
ngày..... tháng..... năm..... quy định xử phạt vi phạm hành chính trong
lĩnh vực⁹.....

Những tình tiết liên quan đến giải quyết vụ vi phạm.....

Điều 2. Ông (bà) tổ chức..... phải nghiêm chỉnh chấp hành Quyết định
xử phạt trong thời hạn mười ngày, kể từ ngày được giao Quyết định xử phạt là
ngày.... tháng.... năm.... trừ trường hợp được hoãn chấp hành hoặc.....¹⁰

Quá thời hạn này, nếu ông (bà) tổ chức cố tình không chấp hành Quyết
định xử phạt thì bị cưỡng chế thi hành.

Số tiền phạt quy định tại Điều 1 phải nộp vào tài khoản số..... của Kho
bạc Nhà nước.....¹¹ trong vòng mười ngày, kể từ ngày được giao Quyết định
xử phạt.

Ông (bà) tổ chức..... có quyền khiếu nại, khởi kiện đối với Quyết định
xử phạt vi phạm hành chính này theo quy định của pháp luật.

Điều 3. Quyết định này có hiệu lực từ ngày..... tháng..... năm.....¹²

Trong thời hạn ba ngày, Quyết định này được gửi cho:

1. Ông (bà) tổ chức..... để chấp hành;
2. Kho bạc..... để thu tiền;
3.

Quyết định này gồm.....trang, được đóng dấu giáp lai giữa các trang./.

NGƯỜI RA QUYẾT ĐỊNH
(Ký, ghi rõ họ tên và đóng dấu)

⁸ Nếu có nhiều hành vi thì ghi cụ thể từng hành vi vi phạm.

⁹ Ghi cụ thể từng điều, khoản, mức phạt của Nghị định quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong
lĩnh vực quản lý nhà nước mà cá nhân, tổ chức vi phạm.

¹⁰ Ghi rõ lý do.

¹¹ Ghi rõ tên, địa chỉ Kho bạc.

¹² Ngày ký Quyết định hoặc ngày do người có thẩm quyền xử phạt Quyết định.

Mẫu Quyết định số 05

TÊN CƠ QUAN CHỦ QUẢN ¹
TÊN CƠ QUAN RA QUYẾT ĐỊNH

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

Số: /QĐ-CC

A² ngày..... tháng..... năm.....

QUYẾT ĐỊNH

Cưỡng chế thi hành Quyết định xử phạt vi phạm hành chính về ³

Căn cứ Điều 66 Pháp lệnh Xử phạt vi phạm hành chính ngày 02 tháng 7 năm 2002;

Để đảm bảo thi hành Quyết định xử phạt vi phạm hành chính về..... số..... ngày..... tháng..... năm..... của.....;

Tôi.....;⁴ Chức vụ.....;

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Áp dụng biện pháp cưỡng chế để thi hành Quyết định xử phạt vi phạm hành chính số..... ngày..... tháng..... năm..... của..... về.....

Đối với.....;

Ông (bà) tổ chức ⁵.....;

Nghề nghiệp (lĩnh vực hoạt động):.....;

Địa chỉ:.....;

Giấy chứng minh nhân dân số/Quyết định thành lập hoặc đăng ký kinh doanh

Cấp ngày.....tại.....

¹ Nếu Quyết định cưỡng chế của Chủ tịch Ủy ban nhân dân các cấp thì chỉ cần ghi Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương....., huyện, thành phố tỉnh.....xã mà không cần ghi cơ quan chủ quản.

² Ghi địa danh hành chính cấp tỉnh.

³ Ghi lĩnh vực quản lý nhà nước.

⁴ Ghi họ tên, chức vụ người ra Quyết định cưỡng chế.

⁵ Nếu là tổ chức ghi họ tên, chức vụ người đại diện cho tổ chức vi phạm.

*** Biện pháp cưỡng chế:⁶**

Điều 2. Ông (bà) tổ chức:..... phải nghiêm chỉnh thực hiện Quyết định này và phải chịu mọi chi phí về việc tổ chức thực hiện các biện pháp cưỡng chế.

Điều 3. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày.....

Quyết định có..... trang, được đóng dấu giáp lai giữa các trang.

Quyết định này được giao cho ông (bà) tổ chức..... để thực hiện.

Quyết định này được gửi cho:

1.....để.....⁷

2.....để.....⁸

NGƯỜI RA QUYẾT ĐỊNH
(Ký, ghi rõ họ tên và đóng dấu)

www.LuatVietnam.vn

⁶ Ghi cụ thể biện pháp cưỡng chế, số tiền cưỡng chế hoặc các biện pháp khắc phục phải thực hiện.

⁷ Nếu biện pháp cưỡng chế là khấu trừ lương hoặc một phần thu nhập, khấu trừ tiền từ tài khoản tại ngân hàng thì Quyết định được gửi cho cơ quan, tổ chức nơi cá nhân làm việc hoặc ngân hàng để phối hợp thực hiện.

⁸ Nếu biện pháp cưỡng chế là kê biên tài sản hoặc có biện pháp cưỡng chế khác để thực hiện tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính, buộc khôi phục lại tình trạng ban đầu đã bị thay đổi do vi phạm hành chính gây ra hoặc buộc tháo dỡ công trình xây dựng trái phép, buộc thực hiện các biện pháp khắc phục tình trạng ô nhiễm môi trường, lây lan dịch bệnh, buộc đưa ra khỏi lãnh thổ Việt Nam, buộc tái xuất hàng hóa, vật phẩm, phương tiện, buộc tiêu huỷ vật phẩm gây hại cho sức khoẻ con người, vật nuôi và cây trồng, văn hoá phẩm độc hại thì Quyết định được gửi cho Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã nơi thực hiện việc cưỡng chế để phối hợp thực hiện.

Mẫu Quyết định số 06

TÊN CƠ QUAN CHỦ QUẢN ¹
TÊN CƠ QUAN RA QUYẾT ĐỊNH

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

Số: /QĐ-KPHQ

A² ngày..... tháng..... năm.....

QUYẾT ĐỊNH

**Áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả
do vi phạm hành chính gây ra trong trường hợp
không áp dụng xử phạt về ³**

Căn cứ Điều.....⁴ Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính ngày 02 tháng 7 năm 2002;

Căn cứ Điều..... Nghị định quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực ⁵.....;

Vi.....⁶ nên không áp dụng xử phạt vi phạm hành chính;

Để khắc phục triệt để hậu quả do vi phạm hành chính gây ra.

Tôi.....⁷; Chức vụ.....;

Đơn vị:.....

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả do vi phạm hành chính đối với ông (bà) tổ chức ⁸.....;

Nghề nghiệp (lĩnh vực hoạt động):.....;

Địa chỉ:.....;

Giấy chứng minh nhân dân số/Quyết định thành lập hoặc ĐKKD.....

¹ Nếu Quyết định khắc phục hậu quả của Chủ tịch Ủy ban nhân dân các cấp thì chỉ cần ghi Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.....huyện, thành phố thuộc tỉnh.....xã mà không cần ghi cơ quan chủ quản.

² Ghi địa danh hành chính cấp tỉnh.

³ Ghi lĩnh vực quản lý nhà nước.

⁴ Nếu Quyết định khắc phục hậu quả trong trường hợp hết thời hạn thì ghi căn cứ vào Điều 10, nếu trong trường hợp hết thời hạn ra Quyết định xử phạt vi phạm thì ghi căn cứ vào Điều 56 của Pháp lệnh xử lý vi phạm hành chính.

⁵ Ghi cụ thể Điều, khoản của Nghị định quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực quản lý nhà nước.

⁶ Ghi rõ lý do không xử phạt.

⁷ Họ tên người ra Quyết định xử phạt.

⁸ Nếu là tổ chức ghi họ tên, chức vụ người đại diện cho tổ chức vi phạm.

Cấp ngày..... tại.....;

Lý do:

- Đã có hành vi vi phạm hành chính: ⁹.....

Quy định tại điểm..... khoản..... Điều..... của.....¹⁰

Lý do không xử phạt vi phạm hành chính:.....

Hậu quả cần khắc phục là:

Biện pháp để khắc phục hậu quả là:

Điều 2. Ông (bà) tổ chức..... phải nghiêm chỉnh chấp hành Quyết định này trong thời hạn mười ngày, kể từ ngày được giao Quyết định là ngày..... tháng..... năm..... trường hợp.....¹¹. Quá thời hạn này, nếu ông (bà) tổ chức cố tình không chấp hành thì bị cưỡng chế thi hành.

Ông (bà) tổ chức..... có quyền khiếu nại, khởi kiện đối với quyết định này theo quy định của pháp luật.

Điều 3. Quyết định này có hiệu lực từ ngày..... tháng..... năm.....¹²

Quyết định này gồm.....trang, được đóng dấu giáp lai giữa các trang.

Trong thời hạn ba ngày, Quyết định này được gửi cho:

1. Ông (bà) tổ chức:.....để chấp hành;

2.....;

3.;

NGƯỜI RA QUYẾT ĐỊNH
(Ký, ghi rõ họ tên và đóng dấu)

⁹ Nếu có nhiều hành vi thì ghi cụ thể từng hành vi vi phạm.

¹⁰ Ghi cụ thể từng Điều, khoản, mức phạt của Nghị định quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực quản lý nhà nước mà cá nhân, tổ chức vi phạm.

¹¹ Ghi rõ lý do.

¹² Ngày ký Quyết định hoặc ngày do người có thẩm quyền quyết định.