**Tổng hợp mức phạt tiền các vi phạm về lao động, tiền lương từ 15/4/2020**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **STT** | **Loại vi phạm** | **Hành vi vi phạm** | **Mức phạt tiền** |
| 1 | Vi phạm về tuyển, quản lý lao động | 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 | Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng |
| Không khai trình việc sử dụng lao động theo quy định với phòng Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội (đối với người sử dụng lao động thuộc khu công nghiệp) nơi đặt trụ sở, chi nhánh, văn phòng đại diện |
| Không báo cáo tình hình thay đổi về lao động với Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội (đối với người sử dụng lao động thuộc khu công nghiệp) nơi đặt trụ sở, chi nhánh, văn phòng đại diện |
| Thu tiền của người lao động tham gia tuyển lao động |
| 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 |
| Phân biệt đối xử về giới tính, độ tuổi, dân tộc, màu da, thành phần xã hội, tình trạng hôn nhân, tín ngưỡng, tôn giáo, nhiễm HIV, khuyết tật. | Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng |
| 2 | Vi phạm quy định về giao kết hợp đồng lao động | Không giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản đối với công việc có thời hạn từ đủ 3 tháng trở lên; | Phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 25.000.000 đồng tùy vào số lượng người lao động mà NSDLĐ vi phạm |
| 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 |
| Giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ của người lao động khi giao kết hoặc thực hiện hợp đồng lao động | Phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 25.000.000 đồng |
| Buộc người lao động thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động |
| 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 | Vi phạm quy định về thử việc | Yêu cầu thử việc đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động theo mùa vụ | Phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng |
| Không thông báo kết quả công việc người lao động đã làm thử theo quy định của pháp luật |
| Yêu cầu người lao động thử việc quá 01 lần đối với một công việc | Phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng |
| 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 |
| 4 | Vi phạm quy định về thực hiện hợp đồng lao động | Tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động nhưng không báo cho người lao động trước 03 ngày làm việc hoặc không thông báo rõ thời hạn làm tạm thời hoặc bố trí công việc không phù hợp với sức khỏe, giới tính của người lao động | Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng |
| Bố trí người lao động làm việc ở địa điểm khác với địa điểm làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại Điều 31 của Bộ luật Lao động | Phạt tiền từ 3.000.000 đồng đến 7.000.000 đồng |
| Không nhận lại người lao động trở lại làm việc sau khi hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, trừ trường hợp người sử dụng lao động và người lao động có thỏa thuận khác |
| 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 |
| Cưỡng bức lao động, ngược đãi người lao động mà chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự | Phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng |
| 5 | Vi phạm quy định về sửa đổi, bổ sung, chấm dứt hợp đồng lao động | Sửa đổi quá một lần thời hạn hợp đồng lao động bằng phụ lục hợp đồng lao động hoặc khi sửa đổi thời hạn hợp đồng lao động bằng phụ lục hợp đồng lao động làm thay đổi loại hợp đồng lao động đã giao kết trừ trường hợp kéo dài thời hạn hợp đồng lao động với người lao động cao tuổi và người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách quy định tại khoản 6 Điều 192 của Bộ luật Lao động | Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng tùy vào số lượng người lao động mà NSDLĐ vi phạm |
| 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 |
| Cho thôi việc từ 02 người lao động trở lên mà không trao đối với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở hoặc không thông báo bằng văn bản trước 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế | Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng |
| Không lập phương án sử dụng lao động theo quy định của pháp luật |
| 6 | Vi phạm quy định về tiền lương | Không công bố công khai tại nơi làm việc thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế thưởng | Phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng |
| Không lập sổ lương và xuất trình khi cơ quan có thẩm quyền yêu cầu |
| Khi thay đổi hình thức trả lương, người sử dụng lao động không thông báo cho người lao động biết trước ít nhất 10 ngày trước khi thực hiện |
| Không xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động |
| Sử dụng thang lương, bảng lương, định mức lao động không đúng quy định khi đã có ý kiến sửa đổi, bổ sung của cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện |
| Không tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở khi xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế thưởng |
| Trả lương không đúng hạn | Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng tùy vào số lượng người lao động mà NSDLĐ vi phạm |
| không trả hoặc trả không đủ tiền lương cho người lao động theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động |
| Không trả hoặc trả không đủ tiền lương cho người lao động làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, công việc đòi hỏi đã qua đào tạo, học nghề theo quy định của pháp luật |
| Trả lương thấp hơn mức quy định tại thang lương, bảng lương đã gửi cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện |
| Không trả hoặc trả không đủ tiền lương làm thêm giờ, tiền lương làm việc ban đêm, tiền lương ngừng việc cho người lao động theo quy định của pháp luật |
| Khấu trừ tiền lương của người lao động không đúng quy định của pháp luật |
| Trả lương không đúng quy định cho người lao động khi tạm thời chuyển người lao động sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động, trong thời gian tạm đình chỉ công việc, trong thời gian đình công, những ngày người lao động chưa nghỉ hàng năm |
| Trả lương cho người lao động thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định | Phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng tùy vào số lượng người lao động mà NSDLĐ vi phạm |
| Không trả thêm một khoản tiền tương ứng với mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp và tiền nghỉ phép hằng năm cho người lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật | Phạt tiền từ 3.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng tùy vào số lượng người lao động mà NSDLĐ vi phạm |
| 7 | Vi phạm quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi | Không bảo đảm cho người lao động nghỉ trong giờ làm việc, nghỉ chuyển ca, nghỉ về việc riêng, nghỉ không hưởng lương đúng quy định | Phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng |
| Không rút ngắn thời giờ làm việc đối với người lao động trong năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu theo quy định |
| Không thông báo bằng văn bản cho cơ quan chuyên môn giúp Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương quản lý nhà nước về lao |
| Vi phạm quy định của pháp luật về nghỉ hằng tuần hoặc nghỉ hằng năm hoặc nghỉ lễ, tết | Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng |
| Thực hiện thời giờ làm việc bình thường quá số giờ làm việc theo quy định của pháp luật | Phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 25.000.000 đồng |
| Huy động người lao động làm thêm giờ mà không được sự đồng ý của người lao động, trừ trường hợp theo quy định tại Điều 107 của Bộ luật Lao động |
| Huy động người lao động làm thêm giờ vượt quá số giờ quy định tại điểm b khoản 2 Điều 106 của Bộ luật Lao động hoặc quá 12 giờ trong 01 ngày khi làm thêm vào ngày nghỉ lễ, tết và ngày nghỉ hằng tuần | Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng tùy vào số lượng người lao động mà NSDLĐ vi phạm |
| 8 | Vi phạm quy định về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất | Không thông báo công khai hoặc không niêm yết những nội dung chính của nội quy lao động ở những nơi cần thiết tại nơi làm việc | Phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng |
| Không có nội quy lao động bằng văn bản khi sử dụng từ 10 lao động trở lên | Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng |
| 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 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 |
| Tạm đình chỉ công việc đối với người lao động không đúng quy định của pháp luật |
| Xâm phạm thân thể, nhân phẩm của người lao động khi xử lý kỷ luật lao động mà chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự | Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng |
| Dùng hình thức phạt tiền, cắt lương thay việc xử lý kỷ luật lao động |
| Xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động có hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động |
| Áp dụng nhiều hình thức kỷ luật lao động đối với một hành vi vi phạm kỷ luật lao động |
| 9 | Vi phạm quy định về lao động nữ | Không tham khảo ý kiến của lao động nữ hoặc đại diện của họ khi quyết định những vấn đề có liên quan đến quyền và lợi ích của lao động nữ | Phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng |
| Không cho lao động nữ nghỉ 30 phút mỗi ngày trong thời gian hành kinh |
| Sử dụng lao động nữ làm thêm giờ, làm việc ban đêm và đi công tác xa thuộc một trong các trường hợp: Mang thai từ tháng thứ 07 hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo; đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi | Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng |
| Không thực hiện việc chuyển công việc hoặc giảm giờ làm đối với lao động nữ mang thai từ tháng thứ 07 đang làm công việc nặng nhọc theo quy định tại khoản 2 Điều 155 của Bộ luật Lao động |
| Không cho lao động nữ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi nghỉ 60 phút mỗi ngày |
| Không bảo đảm việc làm cũ khi lao động nữ trở lại làm việc sau khi hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định tại khoản 1 và khoản 3 Điều 157 của Bộ luật Lao động trừ trường hợp việc làm cũ không còn |
| Xử lý kỷ luật lao động đối với lao động nữ đang trong thời gian mang thai, nghỉ hưởng chế độ khi sinh con theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, nuôi con dưới 12 tháng tuổi |
| Sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ vì lý do kết hôn, có thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết hoặc người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động mà chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự |
| Sử dụng lao động nữ làm công việc không được sử dụng lao động nữ theo quy định tại Điều 160 của Bộ luật Lao động |