

**MỘT SỐ NỘI DUNG CẦN LƯU Ý VỀ XỬ PHẠT
VI PHẠM HÀNH CHÍNH TRONG LĨNH VỰC LAO ĐỘNG
THEO NGHỊ ĐỊNH SỐ 28/2020/NĐ-CP**

Th.S Nguyễn Thị Kim Dung^()*

Ngày 01/3/2020, Chính phủ ban hành Nghị định số 28/2020/NĐ-CP 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 (sau đây gọi tắt là Nghị định 28). Nghị định này có hiệu lực thi hành từ ngày 15 tháng 4 năm 2020. Nghị định 28 thay thế cho Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22 tháng 8 năm 2013 và Nghị định số 88/2015/NĐ-CP ngày 07 tháng 10 năm 2015 của Chính phủ.

Nghị định 28 quy định về hành vi vi phạm, hình thức xử phạt, mức xử phạt, biện pháp khắc phục hậu quả, thẩm quyền xử phạt, thủ tục 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. Trong bài viết này, tác giả chỉ đề cập đến một số nội dung quan trọng liên quan đến hành vi vi phạm, hình thức xử phạt, mức xử phạt, thẩm quyền xử phạt trong lĩnh vực lao động được quy định trong Nghị định 28.

Từ khóa: Hành vi vi phạm, hình thức xử phạt, mức xử phạt, thẩm quyền xử phạt, lĩnh vực lao động.

1. Về hành vi vi phạm

Nghị định 28 quy định chi tiết hơn so với các văn bản pháp luật trước đó về các hành vi bị coi là vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động. Theo đó, gồm các hành vi vi phạm quy định về: dịch vụ việc làm; tuyển, quản lý lao động; giao kết hợp đồng lao động; thử việc; thực hiện hợp đồng lao động; sửa đổi, bổ sung, chấm dứt hợp đồng lao động; cho thuê lại lao động; đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề; đối thoại tại nơi làm việc; thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể; tiền lương; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất; báo cáo công tác an toàn, vệ sinh lao động; các biện pháp đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động; phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề

^(*) Phó Trưởng Khoa Luật, Học viện Cán bộ Thành phố Hồ Chí Minh

nghiệp; trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; sử dụng máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động; hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động; hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động; quan trắc môi trường lao động; lao động nữ; lao động chưa thành niên; lao động là người giúp việc gia đình; người lao động cao tuổi; người nước ngoài làm việc tại Việt Nam; tuyển dụng, sử dụng người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam; giải quyết tranh chấp lao động; đảm bảo thực hiện quyền công đoàn; phân biệt đối xử vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn; sử dụng các biện pháp kinh tế hoặc các biện pháp khác gây bất lợi đối với tổ chức và hoạt động công đoàn; đóng kinh phí công đoàn.

Đối với mỗi hành vi vi phạm trên, Nghị định 28 quy định cụ thể từng trường hợp, trên cơ sở đó quy định hình thức xử phạt và mức xử phạt tương ứng. Ví dụ: Điều 9 Nghị định 28 quy định hành vi vi phạm quy định về thử việc; xác định cụ thể khi có hành vi: Yêu cầu thử việc đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động theo mùa vụ; Không thông báo kết quả công việc người lao động đã làm thử theo quy định của pháp luật; Yêu cầu người lao động thử việc quá 01 lần đối với một công việc; Thử việc quá thời gian quy định; Trả lương cho người lao động trong thời gian thử việc thấp hơn 85% mức lương của công việc đó; Kết thúc thời gian thử việc, người lao động vẫn tiếp tục làm việc mà người sử dụng lao động không giao kết hợp đồng lao động với người lao động. Thông qua việc quy định cụ thể như vậy không chỉ bảo đảm cho người có thẩm quyền xác định và xử lý hành vi vi phạm một cách nhất quán, mà còn tạo điều kiện cho người lao động bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng, hợp pháp của mình.

2. Hình thức xử phạt, mức xử phạt

Nghị định 28 quy định: Tổ chức, cá nhân có hành vi vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động thì bị xử phạt theo hình thức xử phạt chính là cảnh cáo hoặc phạt tiền. Như vậy, áp dụng hai hình thức xử phạt chính (cảnh cáo và phạt tiền) là phù hợp với Luật Xử lý vi phạm hành chính năm 2012. Căn cứ tính chất, mức độ của hành vi vi phạm, tổ chức, cá nhân có hành vi vi phạm hành chính còn có thể bị áp dụng một hoặc nhiều hình thức xử phạt bổ sung được quy định tại điều 3 Nghị định 28. Những trường hợp áp dụng hình thức phạt tiền thì mức phạt tiền quy định trong Nghị định 28 cao hơn trước đây và cụ thể cho từng hành vi vi phạm, từng trường hợp vi phạm. Ví dụ: Điều 16 Nghị định 28 quy định mức phạt

tiền khi vi phạm quy định về tiền lương: 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:

- Không công bố công khai tại nơi làm việc thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế thưởng;
- 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.

Phạt tiền đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi: Trả lương không đúng hạn; không trả hoặc trả không đủ tiền lương cho người lao động theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động... Phạt từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động; Phạt từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động; Phạt từ 20.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng với vi phạm từ 301 người lao động trở lên.

Phạt tiền đối với người sử dụng lao động khi có hành vi trả lương cho người lao động thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định: Phạt từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động; Phạt từ 30.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động; Phạt từ 50.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng với vi phạm từ 51 người lao động trở lên.

Điều 29 Nghị định 28 quy định chi tiết về một vấn đề khá mới về lao động là người giúp việc gia đình. Phạt cảnh cáo đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây: (1) Không ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người giúp việc gia đình; (2) Không trả tiền tàu xe đi đường khi người giúp việc gia đình thôi việc về nơi cư trú, trừ trường hợp người giúp việc gia đình chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn.

Điều 29 Nghị định 28 quy định phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau:

- Giữ bản chính giấy tờ tùy thân của người giúp việc gia đình;
- Không trả cho người giúp việc gia đình khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật để người lao động tự lo bảo hiểm.

Quy định mới này nên được phổ biến, tuyên truyền rộng rãi cho người dân để không xảy ra tình trạng tùy tiện, “tự xử” dẫn đến việc quyền lợi của người lao động nói chung (người giúp việc nhà nói riêng) bị xâm hại; người sử dụng lao động nói chung (chủ nhà nói riêng) bị mất tiền “oan”.

3. Thẩm quyền xử phạt

Thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính thuộc về Chủ tịch Ủy ban nhân dân các cấp và trong lĩnh vực lao động thì quy định cụ thể tại Điều 49 Nghị định 28 như sau:

- Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã có quyền:
 - + Phạt cảnh cáo;
 - + Phạt tiền đến 5.000.000 đồng.
- Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện có quyền:
 - + Phạt cảnh cáo;
 - + Phạt tiền đến 37.500.000 đồng đối với hành vi vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động;
 - + Áp dụng hình thức xử phạt bổ sung quy định tại Chương II, trừ hình thức xử phạt bổ sung quy định tại Khoản 5 Điều 31 của Nghị định 28;
 - + Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại Chương II và Chương III của Nghị định 28.
- Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có quyền:
 - + Phạt cảnh cáo;
 - + Phạt tiền đến 75.000.000 đồng đối với hành vi vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động;
 - + Áp dụng hình thức xử phạt bổ sung quy định tại Chương II, Chương IV, trừ hình thức xử phạt bổ sung quy định tại Khoản 5 Điều 31 của Nghị định 28;

+ Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại Chương II, Chương III và Chương IV của Nghị định 28.

Ngoài ra, Nghị định 28 còn quy định về thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động của một số chủ thể khác: Thanh tra lao động, Cục quản lý lao động nước ngoài, Cục an toàn lao động...

Việc quy định về hành vi vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động; hình thức xử phạt, mức xử phạt, thẩm quyền xử phạt... tạo cơ sở để xử lý thống nhất về các hành vi vi phạm; góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước trong lĩnh vực lao động./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ luật lao động năm 2012.
2. Luật Xử lý vi phạm hành chính năm 2012.
3. Nghị định số 28/2020/NĐ-CP ngày 01/3/2020 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.