

Số: /BQL-LĐ

Hải Phòng, ngày tháng năm 2023

V/v hướng dẫn doanh nghiệp tuân thủ
pháp luật lao động và chính sách, pháp
luật nhà nước

Kính gửi:

- Các doanh nghiệp trong các khu công nghiệp, khu kinh tế trên địa bàn thành phố;
- Các doanh nghiệp kinh doanh hạ tầng khu công nghiệp.

Nhu cầu tuyển dụng, sử dụng và công tác quản lý người lao động của các doanh nghiệp cần cụ thể và bài bản hơn. Nhằm giúp doanh nghiệp biết, hiểu và tuân thủ, thực hiện đúng pháp luật lao động, Ban Quản lý hướng dẫn doanh nghiệp các nội dung sau:

A. Quy định về quản lý lao động

Căn cứ Bộ luật lao động số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019 quy định trách nhiệm quản lý lao động của người sử dụng lao động;

Căn cứ Luật Giáo dục nghề nghiệp số 18/VBHN-VPQH ngày 05/4/2019 của Văn phòng Quốc hội có hiệu lực kể từ ngày 01/7/2020.

Căn cứ Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.

Căn cứ Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ 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;

Căn cứ Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về nội dung của hợp đồng lao động, Hội đồng thương lượng tập thể và nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nuôi con

1. Giao kết hợp đồng lao động (Từ Điều 13 đến Điều 27 Bộ luật lao động)

1. Khoản 2 Điều 13: “Trước khi nhận người lao động vào làm việc thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động”.

2. Khoản 1, Điều 20 hợp đồng lao động phải được giao kết theo một trong các loại gồm:

a) Hợp đồng lao động không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng;

b) Hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong thời gian không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của hợp đồng.

Khoản 2 Điều 20: Khi hợp đồng lao động quy định tại điểm b khoản 1 Điều này hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì thực hiện như sau:

a) Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới; trong thời gian chưa ký kết hợp đồng lao động mới thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của hai bên được thực hiện theo hợp đồng đã giao kết;

b) Nếu hết thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn mà hai bên không ký kết hợp đồng lao động mới thì hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều này trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn;

c) Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng lao động xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm 01 lần, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn, trừ hợp đồng lao động đối với người được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn nhà nước và trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 149, khoản 2 Điều 151 và khoản 4 Điều 177 của Bộ luật này”.

3. Khoản 1, 2 Điều 21. “Nội dung hợp đồng lao động:

a) Tên, địa chỉ của người sử dụng lao động và họ tên, chức danh của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động;

b) Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, số thẻ Căn cước công dân, Chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người lao động;

c) Công việc và địa điểm làm việc;

d) Thời hạn của hợp đồng lao động;

đ) Mức lương theo công việc hoặc chức danh, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác;

e) Chế độ nâng bậc, nâng lương;

g) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;

h) Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động;

i) Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp;

k) Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề.

Khi người lao động làm việc có liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ theo quy định của pháp luật thì người sử dụng lao động có quyền thỏa thuận bằng văn bản với người lao động về nội dung, thời hạn bảo vệ

bí mật kinh doanh, bảo vệ bí mật công nghệ, quyền lợi và việc bồi thường trong trường hợp vi phạm.

*** Và được quy định chi tiết tại Điều 3 Thông tư số 10/2020/NĐ-CP quy định nội dung chủ yếu của hợp đồng lao động phải có của hợp đồng lao động theo khoản 1 Điều 21 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:**

- “Thông tin về tên, địa chỉ của người sử dụng lao động và họ tên, chức danh của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động được quy định như sau:

a) Tên của người sử dụng lao động: đối với doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã thì lấy theo tên của doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã ghi trong giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp, hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã hoặc giấy chứng nhận đăng ký đầu tư hoặc văn bản chấp thuận chủ trương đầu tư hoặc quyết định thành lập cơ quan, tổ chức; đối với tổ hợp tác thì lấy theo tên tổ hợp tác ghi trong hợp đồng hợp tác; đối với hộ gia đình, cá nhân thì lấy theo họ tên của người đại diện hộ gia đình, cá nhân ghi trong Căn cước công dân hoặc Chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu được cấp;

b) Địa chỉ của người sử dụng lao động: đối với doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã thì lấy theo địa chỉ ghi trong giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp, hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã hoặc giấy chứng nhận đăng ký đầu tư hoặc văn bản chấp thuận chủ trương đầu tư hoặc quyết định thành lập cơ quan, tổ chức; đối với tổ hợp tác thì lấy theo địa chỉ trong hợp đồng hợp tác; đối với hộ gia đình, cá nhân thì lấy theo địa chỉ nơi cư trú của hộ gia đình, cá nhân đó; số điện thoại, địa chỉ thư điện tử (nếu có);

c) Họ tên, chức danh của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động: ghi theo họ tên, chức danh của người có thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 3 Điều 18 của Bộ luật Lao động.

- Thông tin về họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, số thẻ Căn cước công dân hoặc Chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người lao động và một số thông tin khác, gồm:

a) Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ nơi cư trú, số điện thoại, địa chỉ thư điện tử (nếu có), số thẻ Căn cước công dân hoặc Chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu do cơ quan có thẩm quyền cấp của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người lao động theo quy định tại khoản 4 Điều 18 của Bộ luật Lao động;

b) Số giấy phép lao động hoặc văn bản xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động do cơ quan có thẩm quyền cấp đối với người lao động là người nước ngoài;

c) Họ tên, địa chỉ nơi cư trú, số thẻ Căn cước công dân hoặc Chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu, số điện thoại, địa chỉ thư điện tử (nếu có) của người đại diện theo pháp luật của người chưa đủ 15 tuổi.

- Công việc và địa điểm làm việc được quy định như sau:

a) Công việc: những công việc mà người lao động phải thực hiện;

b) Địa điểm làm việc của người lao động: địa điểm, phạm vi người lao động làm công việc theo thỏa thuận; trường hợp người lao động làm việc có tính chất thường xuyên ở nhiều địa điểm khác nhau thì ghi đầy đủ các địa điểm đó.

- Thời hạn của hợp đồng lao động: thời gian thực hiện hợp đồng lao động (số tháng hoặc số ngày), thời điểm bắt đầu và thời điểm kết thúc thực hiện hợp đồng lao

động (đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn); thời điểm bắt đầu thực hiện hợp đồng lao động (đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn).

- Mức lương theo công việc hoặc chức danh, hình thức trả lương, kỳ hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác được quy định như sau:

a) Mức lương theo công việc hoặc chức danh: ghi mức lương tính theo thời gian của công việc hoặc chức danh theo thang lương, bảng lương do người sử dụng lao động xây dựng theo quy định tại Điều 93 của Bộ luật Lao động; đối với người lao động hưởng lương theo sản phẩm hoặc lương khoán thì ghi mức lương tính theo thời gian để xác định đơn giá sản phẩm hoặc lương khoán;

b) Phụ cấp lương theo thỏa thuận của hai bên như sau:

b1) Các khoản phụ cấp lương để bù đắp yếu tố về điều kiện lao động, tính chất phức tạp công việc, điều kiện sinh hoạt, mức độ thu hút lao động mà mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động chưa được tính đến hoặc tính chưa đầy đủ;

b2) Các khoản phụ cấp lương gắn với quá trình làm việc và kết quả thực hiện công việc của người lao động.

c) Các khoản bổ sung khác theo thỏa thuận của hai bên như sau:

c1) Các khoản bổ sung xác định được mức tiền cụ thể cùng với mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động và trả thường xuyên trong mỗi kỳ trả lương;

c2) Các khoản bổ sung không xác định được mức tiền cụ thể cùng với mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động, trả thường xuyên hoặc không thường xuyên trong mỗi kỳ trả lương gắn với quá trình làm việc, kết quả thực hiện công việc của người lao động.

Đối với các chế độ và phúc lợi khác như thưởng theo quy định tại Điều 104 của Bộ luật Lao động, tiền thưởng sáng kiến; tiền ăn giữa ca; các khoản hỗ trợ xăng xe, điện thoại, đi lại, tiền nhà ở, tiền giữ trẻ, nuôi con nhỏ; hỗ trợ khi người lao động có thân nhân bị chết, người lao động có người thân kết hôn, sinh nhật của người lao động, trợ cấp cho người lao động gặp hoàn cảnh khó khăn khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và các khoản hỗ trợ, trợ cấp khác thì ghi thành mục riêng trong hợp đồng lao động.

d) Hình thức trả lương do hai bên xác định theo quy định tại Điều 96 của Bộ luật Lao động;

đ) Kỳ hạn trả lương do hai bên xác định theo quy định tại Điều 97 của Bộ luật Lao động.

- Chế độ nâng bậc, nâng lương: theo thỏa thuận của hai bên về điều kiện, thời gian, mức lương sau khi nâng bậc, nâng lương hoặc thực hiện theo thỏa ước lao động tập thể, quy định của người sử dụng lao động.

- Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi: theo thỏa thuận của hai bên hoặc thỏa thuận thực hiện theo nội quy lao động, quy định của người sử dụng lao động, thỏa ước lao động tập thể và quy định của pháp luật.

- Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động: những loại phương tiện bảo vệ cá nhân trong lao động theo thỏa thuận của hai bên hoặc theo thỏa ước lao động tập thể hoặc theo quy định của người sử dụng lao động và quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động.

- Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp: theo quy định của pháp luật về lao động, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp”.

- Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề: quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người sử dụng lao động và người lao động trong việc bảo đảm thời gian, kinh phí đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề.

*** Tại Điều 4 Thông tư số 10/2020/NĐ-CP quy định về bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ:**

- “Khi người lao động làm việc có liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ theo quy định của pháp luật thì người sử dụng lao động có quyền thỏa thuận với người lao động về nội dung bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ trong hợp đồng lao động hoặc bằng văn bản khác theo quy định của pháp luật.

- Thỏa thuận về bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ có thể gồm những nội dung chủ yếu sau:

- a) Danh mục bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ;
- b) Phạm vi sử dụng bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ;
- c) Thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ;
- d) Phương thức bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ;
- đ) Quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động trong thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ;
- e) Xử lý vi phạm thỏa thuận bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ.

- Khi phát hiện người lao động vi phạm thỏa thuận bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ thì người sử dụng lao động có quyền yêu cầu người lao động bồi thường theo thỏa thuận của hai bên. Trình tự, thủ tục xử lý bồi thường được thực hiện như sau:

a) Trường hợp phát hiện người lao động có hành vi vi phạm trong thời hạn thực hiện hợp đồng lao động thì xử lý theo trình tự, thủ tục xử lý việc bồi thường thiệt hại quy định tại khoản 2 Điều 130 của Bộ luật Lao động;

b) Trường hợp phát hiện người lao động có hành vi vi phạm sau khi chấm dứt hợp đồng lao động thì xử lý theo quy định của pháp luật dân sự và pháp luật khác có liên quan.

- Đối với bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ thuộc danh mục bí mật nhà nước thì thực hiện theo quy định của pháp luật về bảo vệ bí mật nhà nước”.

4. Điều 22: “Phụ lục hợp đồng lao động là bộ phận của hợp đồng lao động và có hiệu lực như hợp đồng lao động.

5. Điều 23: “Hợp đồng lao động có hiệu lực kể từ ngày hai bên giao kết, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác”.

6. Điều 24: “Thử việc: Người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động hoặc thỏa thuận về thử việc bằng việc giao kết hợp đồng thử việc.

- Không áp dụng thử việc đối với người lao động giao kết hợp đồng lao động có thời hạn dưới 01 tháng”.

7. Điều 25: “Thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc một lần đối với một công việc và bảo đảm điều kiện sau đây:

- Không quá 180 ngày đối với công việc của người quản lý doanh nghiệp theo quy định của Luật Doanh nghiệp, Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp;

- Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên;

- Không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ;

- Không quá 06 ngày làm việc đối với công việc khác”.

8. Điều 26: “Tiền lương của người lao động trong thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận nhưng ít nhất phải bằng 85% mức lương của công việc đó”.

9. Khoản 1 Điều 27: “Kết thúc thời gian thử việc, người sử dụng lao động phải thông báo kết quả thử việc cho người lao động.

Trường hợp thử việc đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết đối với trường hợp thỏa thuận thử việc trong hợp đồng lao động hoặc phải giao kết hợp đồng lao động đối với trường hợp giao kết hợp đồng thử việc.

Trường hợp thử việc không đạt yêu cầu thì chấm dứt hợp đồng lao động đã giao kết hoặc hợp đồng thử việc.

10. Điều 17: “Hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động

- Giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ của người lao động.

- Yêu cầu người lao động phải thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động.

- Buộc người lao động thực hiện hợp đồng lao động để trả nợ cho người sử dụng lao động”.

11. Khoản 4 Điều 177: “Phải gia hạn hợp đồng lao động đã giao kết đến hết nhiệm kỳ cho người lao động là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đang trong nhiệm kỳ mà hết hạn hợp đồng lao động”.

➤ CÁC HÌNH THỨC XỬ PHẠT VÀ BIỆN PHÁP KHẮC PHỤC HẬU QUẢ

1. Căn cứ Điều 9 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ về giao kết hợp đồng lao động:

- “Phạt tiền đối với người sử dụng lao động khi có một trong các hành vi: giao kết hợp đồng lao động không bằng văn bản với người lao động làm công việc có thời hạn từ đủ 01 tháng trở lên; giao kết hợp đồng lao động không bằng văn bản với người được ủy quyền giao kết hợp đồng cho nhóm người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên làm công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng quy định tại khoản 2 Điều 18 của Bộ luật Lao động; giao kết không 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 theo quy định của pháp luật theo một trong các mức sau đây:

a) Từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động;

b) Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động;

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

d) Từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động;

đ) Từ 20.000.000 đồng đến 25.000.000 đồng đối với vi phạm từ 301 người lao động trở lên.

- Phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 25.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng hoặc chứng chỉ của người lao động khi giao kết hoặc thực hiện hợp đồng lao động;

b) Buộc người lao động thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động;

c) Giao kết hợp đồng lao động với người lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi mà không có sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện theo pháp luật của người đó.

* Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc người sử dụng lao động giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người lao động khi có hành vi giao kết hợp đồng lao động không bằng văn bản với người lao động làm công việc có thời hạn từ đủ 01 tháng trở lên quy định tại khoản 1 Điều này;

b) Buộc người sử dụng lao động giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người được ủy quyền giao kết hợp đồng lao động cho nhóm người lao động làm công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng khi có hành vi không giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người được ủy quyền giao kết hợp đồng lao động cho nhóm người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên làm công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng quy định tại khoản 2 Điều 18 của Bộ luật Lao động được quy định tại khoản 1 Điều này;

c) Buộc người sử dụng lao động giao kết đúng loại hợp đồng với người lao động đối với hành vi giao kết không đúng loại hợp đồng lao động với người lao động quy định tại khoản 1 Điều này;

d) Buộc người sử dụng lao động trả lại bản chính giấy tờ tùy thân; văn bằng; chứng chỉ đã giữ của người lao động đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm a khoản 2 Điều này;

đ) Buộc người sử dụng lao động trả lại số tiền hoặc tài sản đã giữ của người lao động cộng với khoản tiền lãi của số tiền đã giữ của người lao động tính theo mức lãi suất tiền gửi không kỳ hạn cao nhất của các ngân hàng thương mại nhà nước công bố tại thời điểm xử phạt đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm b khoản 2 Điều này.

2. Căn cứ Điều 10 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ về vi phạm quy định về thử việc

- Phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Yêu cầu thử việc đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn dưới 01 tháng;

b) Không thông báo kết quả thử việc cho người lao động theo quy định.
 - Phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

- a) Yêu cầu người lao động thử việc quá 01 lần đối với một công việc;
- b) Thử việc quá thời gian quy định;
- c) Trả lương cho người lao động trong thời gian thử việc thấp hơn 85% mức lương của công việc đó;
- d) Không giao kết hợp đồng lao động với người lao động khi thử việc đạt yêu cầu đối với trường hợp hai bên có giao kết hợp đồng thử việc.

* Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc người sử dụng lao động trả đủ tiền lương của công việc đó cho người lao động khi có hành vi vi phạm quy định tại điểm a khoản 1, điểm a, b, c khoản 2 Điều này;

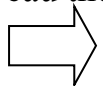
b) Buộc người sử dụng lao động giao kết hợp đồng lao động với người lao động khi có hành vi vi phạm quy định tại điểm d khoản 2 Điều này.

II. Lập, cập nhật, quản lý, sử dụng sổ quản lý lao động

1. Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày bắt đầu hoạt động, người sử dụng lao động phải lập sổ quản lý lao động ở nơi đặt trụ sở, chi nhánh, văn phòng đại diện.

2. Sổ quản lý lao động được lập bằng bản giấy hoặc bản điện tử nhưng phải đảm bảo các thông tin cơ bản về người lao động, gồm: Họ tên; giới tính; ngày tháng năm sinh; quốc tịch; nơi cư trú; số thẻ Căn cước công dân hoặc Chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu; trình độ chuyên môn kỹ thuật; bậc trình độ kỹ năng nghề; vị trí việc làm; loại hợp đồng lao động; thời điểm bắt đầu làm việc; tham gia bảo hiểm xã hội; tiền lương; nâng bậc; nâng lương; số ngày nghỉ trong năm; số giờ làm thêm; học nghề, đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề; kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất; tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động, lý do và các nội dung khác...

2.3. Người sử dụng lao động có trách nhiệm thể hiện, cập nhật các thông tin quy định tại Khoản 2 Điều này kể từ ngày người lao động bắt đầu làm việc; quản lý, sử dụng và xuất trình sổ quản lý lao động với cơ quan quản lý về lao động (Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng) và các cơ quan liên quan khi có yêu cầu theo quy định của pháp luật.



CÁC HÌNH THỨC XỬ PHẠT VÀ BIỆN PHÁP KHẮC PHỤC HẬU QUẢ

Căn cứ Điều 8 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ về vi phạm về tuyển dụng, quản lý lao động:

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

- a) Không khai trình việc sử dụng lao động theo quy định;
- b) Thu tiền của người lao động tham gia tuyển dụng lao động;
- c) Không thể hiện, nhập đầy đủ thông tin về người lao động vào sổ quản lý lao động kể từ ngày người lao động bắt đầu làm việc;
- d) Không xuất trình sổ quản lý lao động khi cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền yêu cầu.

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

a) Phân biệt đối xử trong lao động trừ các hành vi phân biệt đối xử quy định tại điểm d khoản 1 Điều 13, khoản 2 Điều 23, khoản 1 Điều 36 và khoản 2 Điều 37 Nghị định này;

b) Sử dụng lao động chưa qua đào tạo hoặc chưa có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia đối với nghề, công việc phải sử dụng lao động đã được đào tạo hoặc phải có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia;

c) Không báo cáo tình hình thay đổi về lao động theo quy định;

d) Không lập sổ quản lý lao động hoặc lập sổ quản lý lao động không đúng thời hạn hoặc không đảm bảo các nội dung cơ bản theo quy định pháp luật.

* Biện pháp khắc phục hậu quả

Buộc người sử dụng lao động trả lại cho người lao động khoản tiền đã thu đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm b khoản 1 Điều này.

III. Giáo dục nghề nghiệp và phát triển kỹ năng nghề (Từ Điều 59 đến Điều 62 Bộ luật lao động)

1. Điều 60: “Trách nhiệm của người sử dụng lao động về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề:

- Người sử dụng lao động xây dựng kế hoạch hằng năm và dành kinh phí cho việc đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề, phát triển kỹ năng nghề cho người lao động đang làm việc cho mình; đào tạo cho người lao động trước khi chuyển làm nghề khác cho mình.

- Hằng năm, người sử dụng lao động thông báo kết quả đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh”.

2. Điều 61: “Học nghề, tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động:

- Học nghề để làm việc cho người sử dụng lao động là việc người sử dụng lao động tuyển người vào để đào tạo nghề nghiệp tại nơi làm việc. Thời gian học nghề theo chương trình đào tạo của từng trình độ theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp.

- Tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động là việc người sử dụng lao động tuyển người vào để hướng dẫn thực hành công việc, tập làm nghề theo vị trí việc làm tại nơi làm việc. Thời hạn tập nghề không quá 03 tháng.

- Người sử dụng lao động tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc cho mình thì không phải đăng ký hoạt động giáo dục nghề nghiệp; không được thu học phí; phải ký hợp đồng đào tạo theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp.

- Người học nghề, người tập nghề phải đủ 14 tuổi trở lên và phải có đủ sức khỏe phù hợp với yêu cầu học nghề, tập nghề. Người học nghề, người tập nghề thuộc danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành phải từ đủ 18 tuổi trở lên, trừ lĩnh vực nghệ thuật, thể dục, thể thao.

- Trong thời gian học nghề, tập nghề, nếu người học nghề, người tập nghề trực tiếp hoặc tham gia lao động thì được người sử dụng lao động trả lương theo mức do hai bên thỏa thuận.

- Hết thời hạn học nghề, tập nghề, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động khi đủ các điều kiện theo quy định của Bộ luật này”.

3. Điều 62: “Hợp đồng đào tạo nghề giữa người sử dụng lao động, người lao động và chi phí đào tạo nghề:

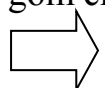
- Hai bên phải ký kết hợp đồng đào tạo nghề trong trường hợp người lao động được đào tạo nâng cao trình độ, kỹ năng nghề, đào tạo lại ở trong nước hoặc nước ngoài từ kinh phí của người sử dụng lao động, kể cả kinh phí do đối tác tài trợ cho người sử dụng lao động.

Hợp đồng đào tạo nghề phải làm thành 02 bản, mỗi bên giữ 01 bản.

- Hợp đồng đào tạo nghề phải có các nội dung chủ yếu sau đây:

- a) Nghề đào tạo;
- b) Địa điểm, thời gian và tiền lương trong thời gian đào tạo;
- c) Thời hạn cam kết phải làm việc sau khi được đào tạo;
- d) Ghi phí đào tạo và trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo;
- đ) Trách nhiệm của người sử dụng lao động;
- e) Trách nhiệm của người lao động.

- Chi phí đào tạo bao gồm các khoản chi có chứng từ hợp lệ về chi phí trả cho người dạy, tài liệu học tập, trường, lớp, máy, thiết bị, vật liệu thực hành, các chi phí khác hỗ trợ cho người học và tiền lương, tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người học trong thời gian đi học. Trường hợp người lao động được gửi đi đào tạo ở nước ngoài thì chi phí đào tạo còn bao gồm chi phí đi lại, chi phí sinh hoạt trong thời gian đào tạo.



CÁC HÌNH THỨC XỬ PHẠT VÀ BIỆN PHÁP KHẮC PHỤC HẬU QUẢ

Căn cứ Điều 14: Vi phạm quy định về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề:

1. Phạt tiền đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi: không đào tạo cho người lao động trước khi chuyển người lao động sang làm nghề khác cho mình; hợp đồng đào tạo nghề không có các nội dung chủ yếu theo quy định tại khoản 2 Điều 62 của Bộ luật Lao động; thu học phí của người học nghề, tập nghề để làm việc cho mình; không ký hợp đồng đào tạo với người học nghề, tập nghề để làm việc cho mình đối với trường hợp người sử dụng lao động không phải đăng ký hoạt động giáo dục nghề nghiệp theo quy định tại khoản 3 Điều 61 của Bộ luật Lao động; không trả lương cho người học nghề, tập nghề trong thời gian họ học nghề, tập nghề mà trực tiếp hoặc tham gia lao động; không ký kết hợp đồng lao động đối với người học nghề, người tập nghề khi hết thời hạn học nghề, tập nghề và đủ các điều kiện theo quy định của Bộ luật Lao động theo một trong các mức sau đây:

- a) Từ 500.000 đồng đến 2.000.000 đồng đối với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động;
- b) Từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động;
- c) Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với vi phạm từ 51 người đến 100 người lao động;
- d) Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động;
- đ) Từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với vi phạm từ 301 người lao động trở lên.

2. Phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

- a) 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;
- b) Tuyển người dưới 14 tuổi vào học nghề, tập nghề, trừ những nghề, công việc được pháp luật cho phép;
- c) Tuyển người vào tập nghề để làm việc cho mình với thời hạn tập nghề quá 03 tháng.

* Biện pháp khắc phục hậu quả

- a) Buộc người sử dụng lao động trả lại học phí đã thu của người học nghề, tập nghề để làm việc cho mình khi có hành vi thu học phí của người học nghề, tập nghề để làm việc cho mình quy định tại khoản 1 Điều này;
- b) Buộc người sử dụng lao động trả lương cho người học nghề, người tập nghề khi có hành vi không trả lương cho người học nghề, tập nghề trong thời gian học nghề, tập nghề mà trực tiếp hoặc tham gia lao động quy định tại khoản 1 Điều này;
- c) Buộc người sử dụng lao động nộp vào ngân sách nhà nước số lợi bất hợp pháp có được đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm a khoản 2 Điều này.

B. Đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể và trách nhiệm ban hành quy chế dân chủ tại nơi làm việc

I. Đối thoại tại nơi làm việc

Căn cứ Khoản 2 Điều 63 và Điều 64 Bộ luật lao động: “Người sử dụng lao động phải tổ chức đối thoại tại nơi làm việc trong trường hợp sau đây:

- a) Định kỳ ít nhất 01 năm một lần;
- b) Khi có yêu cầu của một hoặc các bên;
- c) Khi có vụ việc quy định tại điểm a khoản 1 Điều 36, các điều 42, 44, 93, 104, 118 và khoản 1 Điều 128 của Bộ luật này”.

“Nội dung đối thoại bắt buộc theo quy định tại điểm c khoản 2 Điều 63 của Bộ luật này.

Ngoài nội dung quy định tại khoản 1 Điều này, các bên lựa chọn một hoặc một số nội dung sau đây để tiến hành đối thoại:

- a) Tình hình sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động;
- b) Việc thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế và cam kết, thỏa thuận khác tại nơi làm việc;
- c) Điều kiện làm việc;
- d) Yêu cầu của người lao động, tổ chức đại diện người lao động đối với người sử dụng lao động;
- đ) Yêu cầu của người sử dụng lao động đối với người lao động, tổ chức đại diện người lao động;
- e) Nội dung khác mà một hoặc các bên quan tâm.

Theo đó được quy định cụ thể, chi tiết về trách nhiệm tổ chức đối thoại tại nơi làm việc; số lượng thành phần tham gia đối thoại; tổ chức đối thoại định kỳ; tổ chức đối thoại khi có yêu cầu của một hoặc các bên; tổ chức đối thoại khi có vụ việc tại Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ từ Điều 37 đến Điều 41.

II. Thương lượng tập thể

Được quy định từ Điều 65 đến Điều 74 Bộ luật lao động, trong đó:

1. Về nội dung thương lượng (Điều 67): “Các bên thương lượng lựa chọn một hoặc một số nội dung sau để tiến hành thương lượng tập thể:

- Tiền lương, trợ cấp, nâng lương, thưởng, bữa ăn và các chế độ khác;
- Mức lao động và thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca;
- Bảo đảm việc làm đối với người lao động;
- Bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động;
- Điều kiện, phương tiện hoạt động của tổ chức đại diện người lao động; mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động;
- Cơ chế, phương thức phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động;
- Bảo đảm bình đẳng giới, bảo vệ thai sản, nghỉ hằng năm; phòng, chống bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc;
- Nội dung khác mà một hoặc các bên quan tâm”.

2. Quy trình thương lượng tập thể tại doanh nghiệp (Điều 70)

- Khi có yêu cầu thương lượng tập thể của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền yêu cầu thương lượng tập thể theo quy định tại Điều 68 của Bộ luật này hoặc yêu cầu của người sử dụng lao động thì bên nhận được yêu cầu không được từ chối việc thương lượng.

Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu và nội dung thương lượng, các bên thỏa thuận về địa điểm, thời gian bắt đầu thương lượng.

Người sử dụng lao động có trách nhiệm bố trí thời gian, địa điểm và các điều kiện cần thiết để tổ chức các phiên họp thương lượng tập thể.

Thời gian bắt đầu thương lượng không được quá 30 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu thương lượng tập thể.

- Thời gian thương lượng tập thể không được quá 90 ngày kể từ ngày bắt đầu thương lượng, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.

Thời gian tham gia các phiên họp thương lượng tập thể của đại diện bên người lao động được tính là thời gian làm việc có hưởng lương. Trường hợp người lao động là thành viên của tổ chức đại diện người lao động tham gia các phiên họp thương lượng tập thể thì thời gian tham gia các phiên họp không tính vào thời gian quy định tại khoản 2 Điều 176 của Bộ luật này.

- Trong quá trình thương lượng tập thể, nếu có yêu cầu của bên đại diện người lao động thì trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu, bên người sử dụng lao động có trách nhiệm cung cấp thông tin về tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh và nội dung khác liên quan trực tiếp đến nội dung thương lượng trong phạm vi doanh nghiệp nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho thương lượng tập thể, trừ thông tin về bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của người sử dụng lao động.

- Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền tổ chức thảo luận, lấy ý kiến người lao động về nội dung, cách thức tiến hành và kết quả của quá trình thương lượng tập thể.

Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở quyết định về thời gian, địa điểm và cách thức tiến hành thảo luận, lấy ý kiến người lao động nhưng không được làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh bình thường của doanh nghiệp.

Người sử dụng lao động không được gây khó khăn, cản trở hoặc can thiệp vào quá trình tổ chức đại diện người lao động thảo luận, lấy ý kiến người lao động.

- Việc thương lượng tập thể phải được lập biên bản, trong đó ghi rõ nội dung đã được các bên thống nhất, nội dung còn ý kiến khác nhau. Biên bản thương lượng tập thể phải có chữ ký của đại diện các bên thương lượng và của người ghi biên bản. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở công bố rộng rãi, công khai biên bản thương lượng tập thể đến toàn bộ người lao động”.

III. Thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc (Từ Điều 42 đến Điều 48 Nghị định 145/2020/NĐ-CP), trong đó:

1. Hội nghị người lao động (Điều 47):

- Hội nghị người lao động do người sử dụng lao động phối hợp với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (nếu có) và nhóm đại diện đối thoại của người lao động (nếu có) tổ chức hàng năm theo hình thức hội nghị toàn thể hoặc hội nghị đại biểu.

- Nội dung hội nghị người lao động thực hiện theo quy định tại Điều 64 của Bộ luật Lao động và các nội dung khác do hai bên thỏa thuận.

- Hình thức tổ chức hội nghị, nội dung, thành phần tham gia, thời gian, địa điểm, quy trình, trách nhiệm tổ chức thực hiện và hình thức phổ biến kết quả hội

ngộ người lao động thực hiện theo quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc quy định tại Điều 48 Nghị định này.

2. Trách nhiệm ban hành quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc (Điều 48).

- Người sử dụng lao động có trách nhiệm ban hành quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc để thực hiện các nội dung quy định về đối thoại tại nơi làm việc và thực hiện dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc quy định tại Nghị định này.

- Khi xây dựng, sửa đổi, bổ sung quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (nếu có) và nhóm đại diện đối thoại của người lao động (nếu có) để hoàn thiện và ban hành. Đối với những góp ý của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và nhóm đại diện đối thoại của người lao động mà người sử dụng lao động không tiếp thu thì phải nêu rõ lý do.

- Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc phải được phổ biến công khai tới người lao động.

3. Nội dung, hình thức người sử dụng lao động phải công khai (Điều 43).

- Người sử dụng lao động phải công khai với người lao động những nội dung sau:

- a) Tình hình sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động;
- b) Nội quy lao động, thang lương, bảng lương, định mức lao động, nội quy, quy chế và các văn bản quy định khác của người sử dụng lao động liên quan đến quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm của người lao động;
- c) Các thỏa ước lao động tập thể mà người sử dụng lao động tham gia;
- d) Việc trích lập, sử dụng quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi và các quỹ do người lao động đóng góp (nếu có);
- đ) Việc trích nộp kinh phí công đoàn, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp;
- e) Tình hình thực hiện thi đua, khen thưởng, kỷ luật, giải quyết khiếu nại, tố cáo liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động;
- g) Nội dung khác theo quy định của pháp luật.

- Những nội dung quy định tại khoản 1 Điều này mà pháp luật quy định cụ thể hình thức công khai thì người sử dụng lao động thực hiện công khai theo quy định đó, trường hợp pháp luật không quy định cụ thể hình thức công khai thì người sử dụng lao động căn cứ vào đặc điểm sản xuất, kinh doanh, tổ chức lao động và nội dung phải công khai để lựa chọn hình thức sau đây và thể hiện trong quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc theo quy định tại Điều 48 Nghị định này:

- a) Niêm yết công khai tại nơi làm việc;
- b) Thông báo tại các cuộc họp, các cuộc đối thoại giữa người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, nhóm đại diện đối thoại của người lao động;

c) Thông báo bằng văn bản cho tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở để thông báo đến người lao động;

d) Thông báo trên hệ thống thông tin nội bộ;

đ) Hình thức khác mà pháp luật không cấm.

C. Thực hiện việc đóng BHXH, BHYT, BHTN cho người lao động

Căn cứ Điều 18, 19, 20, 21 Luật Bảo hiểm xã hội số 19/VBHN-VPQH ngày 16/12/2019 của Văn phòng Quốc hội quy định về quyền và nghĩa vụ của người lao động, người sử dụng lao động như sau:

I. Quyền và nghĩa vụ của người lao động

1. Về quyền:

- Được tham gia và hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội theo quy định của Luật này.

- Được cấp và quản lý sổ bảo hiểm xã hội.

- Nhận lương hưu và trợ cấp bảo hiểm xã hội đầy đủ, kịp thời, theo một trong các hình thức chi trả sau:

a) Trực tiếp từ cơ quan bảo hiểm xã hội hoặc tổ chức dịch vụ được cơ quan bảo hiểm xã hội ủy quyền;

b) Thông qua tài khoản tiền gửi của người lao động mở tại ngân hàng;

c) Thông qua người sử dụng lao động.

- Hưởng bảo hiểm y tế trong các trường hợp sau đây:

a) Đang hưởng lương hưu;

b) Trong thời gian nghỉ việc hưởng trợ cấp thai sản khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi;

c) Nghỉ việc hưởng trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hằng tháng;

d) Đang hưởng trợ cấp ốm đau đối với người lao động mắc bệnh thuộc Danh mục bệnh cần chữa trị dài ngày do Bộ Y tế ban hành.

- Được chủ động đi khám giám định mức suy giảm khả năng lao động nếu thuộc trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều 45 của Luật này và đang bảo lưu thời gian đóng bảo hiểm xã hội; được thanh toán phí giám định y khoa nếu đủ điều kiện để hưởng bảo hiểm xã hội.

- Ủy quyền cho người khác nhận lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội.

- Định kỳ 06 tháng được người sử dụng lao động cung cấp thông tin về đóng bảo hiểm xã hội; định kỳ hằng năm được cơ quan bảo hiểm xã hội xác nhận về việc đóng bảo hiểm xã hội; được yêu cầu người sử dụng lao động và cơ quan bảo hiểm xã hội cung cấp thông tin về việc đóng, hưởng bảo hiểm xã hội.

- Khiếu nại, tố cáo và khởi kiện về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật.

2. Về trách nhiệm:

- Đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của Luật này.
- Thực hiện quy định về việc lập hồ sơ bảo hiểm xã hội.
- Bảo quản sổ bảo hiểm xã hội.

II. Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động

1. Về quyền:

- Từ chối thực hiện những yêu cầu không đúng quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

- Khiếu nại, tố cáo và khởi kiện về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật.

2. Về trách nhiệm:

- Lập hồ sơ để người lao động được cấp sổ bảo hiểm xã hội, đóng, hưởng bảo hiểm xã hội.

- Đóng bảo hiểm xã hội theo quy định tại Điều 86 và hằng tháng trích từ tiền lương của người lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 85 của Luật này để đóng cùng một lúc vào quỹ bảo hiểm xã hội.

- Giới thiệu người lao động thuộc đối tượng quy định tại điểm a khoản 1, khoản 2 Điều 45 và Điều 55 của Luật này đi khám giám định mức suy giảm khả năng lao động tại Hội đồng giám định y khoa.

- Phối hợp với cơ quan bảo hiểm xã hội trả trợ cấp bảo hiểm xã hội cho người lao động.

- Phối hợp với cơ quan bảo hiểm xã hội trả sổ bảo hiểm xã hội cho người lao động, xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội khi người lao động chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hoặc thôi việc theo quy định của pháp luật.

- Cung cấp chính xác, đầy đủ, kịp thời thông tin, tài liệu liên quan đến việc đóng, hưởng bảo hiểm xã hội theo yêu cầu của cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền, cơ quan bảo hiểm xã hội.

- Định kỳ 06 tháng, niêm yết công khai thông tin về việc đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động; cung cấp thông tin về việc đóng bảo hiểm xã hội của người lao động khi người lao động hoặc tổ chức công đoàn yêu cầu.

- Hằng năm, niêm yết công khai thông tin đóng bảo hiểm xã hội của người lao động do cơ quan bảo hiểm xã hội cung cấp theo quy định tại khoản 7 Điều 23 của Luật này.



CÁC HÌNH THỨC XỬ PHẠT VÀ BIỆN PHÁP KHẮC PHỤC HẬU QUẢ

Căn cứ Điều 39. Vi phạm quy định về đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp

1. Phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với người lao động có hành vi thỏa thuận với người sử dụng lao động không tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp, tham gia không đúng đối tượng hoặc tham gia không đúng mức quy định.

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

a) Hằng năm, không niêm yết công khai thông tin đóng bảo hiểm xã hội của người lao động do cơ quan bảo hiểm xã hội cung cấp theo quy định tại khoản 7 Điều 23 của Luật Bảo hiểm xã hội;

b) Không cung cấp hoặc cung cấp không đầy đủ thông tin về đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp của người lao động khi người lao động hoặc tổ chức công đoàn yêu cầu.

3. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng khi vi phạm với mỗi người lao động nhưng tối đa không quá 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi không thực hiện thủ tục xác nhận về việc đóng bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động để người lao động hoàn thiện hồ sơ hưởng bảo hiểm thất nghiệp theo quy định.

4. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi không cung cấp chính xác, đầy đủ, kịp thời thông tin, tài liệu liên quan đến việc đóng, hưởng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền, cơ quan bảo hiểm xã hội.

5. Phạt tiền từ 12% đến 15% tổng số tiền phải đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp tại thời điểm lập biên bản vi phạm hành chính nhưng tối đa không quá 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Chậm đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp;

b) Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp không đúng mức quy định mà không phải là tròn đóng;

c) Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp không đủ số người thuộc diện tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp mà không phải là tròn đóng;

d) Chiếm dụng tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp của người lao động.

6. Phạt tiền từ 18% đến 20% tổng số tiền phải đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp tại thời điểm lập biên bản vi phạm hành chính nhưng tối đa không quá 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động không đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp cho toàn bộ người lao động thuộc diện tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự.

7. Phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Tròn đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự;

b) Sửa chữa, làm sai lệch văn bản, tài liệu trong hồ sơ đề xuất được áp dụng mức đóng thấp hơn mức đóng bình thường vào Quỹ Bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự.

8. Phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 70.000.000 đồng đối với tổ chức đánh giá an toàn, vệ sinh lao động có hành vi cung cấp Báo cáo đánh giá công tác an toàn, vệ sinh lao động và giảm tần suất tai nạn lao động không đúng sự thật.

9. Hình thức xử phạt bổ sung

Đình chỉ hoạt động đánh giá an toàn, vệ sinh lao động từ 01 tháng đến 03 tháng đối với tổ chức đánh giá an toàn, vệ sinh lao động khi có hành vi vi phạm quy định tại khoản 8 Điều này.

10. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc người sử dụng lao động đóng đủ số tiền bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp phải đóng cho cơ quan bảo hiểm xã hội đối với hành vi vi phạm quy định tại khoản 5, 6, 7 Điều này;

b) Buộc người sử dụng lao động nộp khoản tiền lãi bằng 02 lần mức lãi suất đầu tư quỹ bảo hiểm xã hội bình quân của năm trước liền kề tính trên số tiền, thời gian chậm đóng, không đóng, trốn đóng, chiếm dụng tiền đóng; nếu không thực hiện thì theo yêu cầu của người có thẩm quyền, ngân hàng, tổ chức tín dụng khác, kho bạc nhà nước có trách nhiệm trích từ tài khoản tiền gửi của người sử dụng lao động để nộp số tiền chưa đóng, chậm đóng và khoản tiền lãi của số tiền này tính theo lãi suất tiền gửi không kỳ hạn cao nhất của các ngân hàng thương mại nhà nước công bố tại thời điểm xử phạt vào tài khoản của cơ quan bảo hiểm xã hội đối với những hành vi vi phạm quy định tại các khoản 5, 6, 7 Điều này từ 30 ngày trở lên.

Căn cứ Điều 40. Vi phạm quy định về lập hồ sơ đề hưởng chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp

1. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng đối với người lao động có một trong các hành vi vi phạm sau đây:

a) Kê khai không đúng sự thật hoặc sửa chữa, tẩy xóa làm sai sự thật những nội dung có liên quan đến việc đóng, hưởng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự;

b) Không thông báo với Trung tâm dịch vụ việc làm theo quy định khi người lao động có việc làm trong thời hạn 15 ngày làm việc, kể từ ngày nộp hồ sơ đề nghị hưởng trợ cấp thất nghiệp;

c) Người đang hưởng trợ cấp thất nghiệp không thông báo theo quy định với Trung tâm dịch vụ việc làm khi thuộc một trong các trường hợp sau đây: có việc làm; thực hiện nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ công an; hưởng lương hưu hằng tháng; đi học tập có thời hạn từ đủ 12 tháng trở lên.

2. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi làm giả, làm sai lệch nội dung hồ sơ hưởng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp để trục lợi chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự đối với mỗi hồ sơ hưởng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp làm giả, làm sai lệch nội dung nhưng tối đa không quá 75.000.000 đồng.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả

Buộc nộp lại cho cơ quan bảo hiểm xã hội số tiền bảo hiểm xã hội, số tiền trợ cấp thất nghiệp, số tiền hỗ trợ học nghề, số tiền hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động đã nhận do thực hiện hành vi vi phạm quy định tại khoản 1, 2 Điều này.

Căn cứ Điều 41. Vi phạm các quy định khác về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp

1. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng khi vi phạm với mỗi người lao động nhưng tối đa không quá 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi không trả chế độ trợ cấp dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động trong thời hạn 05 ngày kể từ ngày nhận được tiền trợ cấp do cơ quan bảo hiểm xã hội chuyển đến.

2. Phạt tiền từ 18% đến 20% tổng số tiền hưởng bảo hiểm xã hội bắt buộc của người lao động mà người sử dụng lao động đã chiếm dụng tại thời điểm lập biên bản vi phạm hành chính nhưng tối đa không quá 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi chiếm dụng tiền hưởng bảo hiểm xã hội bắt buộc của người lao động.

3. Phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 4.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi không thông báo với Trung tâm dịch vụ việc làm nơi đặt trụ sở làm việc của người sử dụng lao động khi có biến động lao động việc làm tại đơn vị theo quy định của pháp luật.

4. Phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 4.000.000 đồng khi vi phạm với mỗi người lao động nhưng tối đa không quá 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Không lập hồ sơ tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày giao kết hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hoặc tuyển dụng; không lập hồ sơ tham gia bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc có hiệu lực;

b) Không lập danh sách người lao động hoặc không lập hồ sơ hoặc không nộp hồ sơ đúng thời hạn quy định tại khoản 2 Điều 102, khoản 1 Điều 103, khoản 1 Điều 110, khoản 2 Điều 112 của Luật Bảo hiểm xã hội; khoản 1 Điều 59, khoản 1 Điều 60 của Luật An toàn, vệ sinh lao động;

c) Không giới thiệu người lao động thuộc đối tượng quy định tại Điều 47 của Luật An toàn, vệ sinh lao động và Điều 55 của Luật Bảo hiểm xã hội đi khám giám định suy giảm khả năng lao động tại Hội đồng Giám định y khoa;

d) Không trả sổ bảo hiểm xã hội cho người lao động theo quy định tại khoản 5 Điều 21 của Luật Bảo hiểm xã hội.

5. Phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 4.000.000 đồng khi vi phạm với mỗi người lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp được hỗ trợ học nghề nhưng tối đa không quá 150.000.000 đồng đối với cơ sở giáo dục nghề nghiệp có một trong các hành vi sau đây:

a) Tổ chức dạy nghề không đủ thời gian khóa học mà người lao động được hỗ trợ học nghề;

b) Thỏa thuận với cá nhân, tổ chức có liên quan để trục lợi số tiền hỗ trợ học nghề nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự.

6. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động khi được hỗ trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động mà có hành vi tổ chức triển khai đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho người lao động không theo đúng phương án được cơ quan có thẩm quyền phê duyệt.

7. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc người sử dụng lao động trả chế độ trợ cấp dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động theo quy định khi có hành vi vi phạm quy định tại khoản 1 Điều này;

b) Buộc người sử dụng lao động hoàn trả cho người lao động số tiền hưởng bảo hiểm xã hội bắt buộc đã chiếm dụng của người lao động và khoản tiền lãi của số tiền này tính theo lãi suất tiền gửi không kỳ hạn cao nhất của các ngân hàng thương mại nhà nước công bố tại thời điểm xử phạt đối với vi phạm quy định tại khoản 2 Điều này;

c) Buộc cơ sở giáo dục nghề nghiệp thực hiện dạy nghề đủ thời gian khóa học mà người lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp được hỗ trợ học nghề đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm a khoản 5 Điều này nếu người lao động có yêu cầu;

d) Buộc cơ sở giáo dục nghề nghiệp nộp lại số tiền đã trục lợi cho cơ quan bảo hiểm xã hội đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm b khoản 5 Điều này;

đ) Buộc cơ sở giáo dục nghề nghiệp triển khai đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho người lao động theo phương án đã được cơ quan có thẩm quyền phê duyệt, trừ trường hợp đã hoàn thành việc tổ chức, đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho người lao động khi có hành vi vi phạm quy định tại khoản 6 Điều này;

e) Buộc người sử dụng lao động nộp cho cơ quan bảo hiểm xã hội số tiền hỗ trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề không sử dụng hết so với phương án được cơ quan có thẩm quyền phê duyệt đối với hành vi vi phạm quy định tại khoản 6 Điều này.

Trên đây là nội dung hướng dẫn pháp luật lao động về quản lý lao động và thực hiện việc đóng BHXH, BHYT, BHTN. Yêu cầu doanh nghiệp tuân thủ, thực hiện việc tuyển dụng, đào tạo và đảm bảo các quyền, lợi ích hợp pháp cho người lao động trên cơ sở pháp luật quy định.

Nơi nhận:

- Như trên;
- UBND thành phố;
- Sở LĐTBXH
- Lãnh đạo Ban;
- Công đoàn KKT;
- Các phòng chuyên môn BQL;
- Công TTĐT BQL;
- Lưu: VP, QLLĐ/BQL.

**KT. TRƯỞNG BAN
PHÓ TRƯỞNG BAN**

Phạm Minh Đức