

CHÍNH PHỦ

NGHỊ ĐỊNH của Chính phủ số 113/2004/NĐ-CP ngày 16/4/2004 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;*

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

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

NGHỊ ĐỊNH:

Chương I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Đối tượng và phạm vi áp dụng

1. Nghị định này quy định việc xử phạt hành chính đối với tổ chức, cá nhân Việt Nam có hành vi vi phạm pháp luật lao động mà không phải là tội phạm và theo quy định của pháp luật phải bị xử phạt vi

phạm hành chính, xảy ra trong phạm vi lãnh thổ, vùng đặc quyền kinh tế, thềm lục địa của Việt Nam.

2. 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 ký kết hoặc tham gia có quy định khác.

3. Pháp luật lao động được quy định tại Nghị định này bao gồm những quy định trong Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung và các văn bản hướng dẫn chi tiết thi hành Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung.

Điều 2. Nguyên tắc xử phạt vi phạm pháp luật lao động

1. 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 Điều 26, 27 và Điều 28 của Nghị định này thực hiện.

Cá nhân, tổ chức bị xử phạt vi phạm hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động khi có hành vi vi phạm quy định tại Chương II của Nghị định này.

2. Việc xử phạt vi phạm hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động phải được tiến hành nhanh chóng, công minh, triệt để. Khi phát hiện vi phạm phải có quyết định đình chỉ ngay việc vi phạm; mọi hậu quả do hành vi vi phạm hành chính gây ra phải được khắc phục theo quy định của pháp luật.

3. Một hành vi vi phạm hành chính chỉ bị xử phạt một lần. Một người thực hiện nhiều hành vi vi phạm thì bị xử phạt về từng hành vi vi phạm. Nhiều người cùng thực hiện một hành vi vi phạm thì mỗi người vi phạm đều bị xử phạt.

4. Việc xử lý vi phạm hành chính phải căn cứ vào tính chất, mức độ vi phạm, nhân thân người vi phạm và những tình tiết giảm nhẹ, tình tiết tăng nặng được quy định tại Điều 3 và Điều 4 Nghị định này để quyết định hình thức và biện pháp xử lý phù hợp.

5. Không xử phạt vi phạm hành chính trong trường hợp thuộc tình thế cấp thiết, phòng vệ chính đáng, sự kiện bất ngờ hoặc người vi phạm hành chính trong khi đang mắc bệnh tâm thần hoặc các bệnh khác làm mất khả năng nhận thức hoặc khả năng điều khiển hành vi của mình.

Điều 3. Các tình tiết giảm nhẹ

1. Người vi phạm đã ngăn chặn, làm giảm bớt tác hại của vi phạm hoặc tự nguyện khắc phục hậu quả, bồi thường thiệt hại.

2. Người vi phạm hành chính đã tự nguyện khai báo, thành thật hối lỗi.

3. Người vi phạm là phụ nữ có thai, người chưa thành niên, người cao tuổi, người đang có bệnh hoặc tàn tật làm hạn chế khả năng nhận thức hoặc khả năng điều khiển hành vi của mình.

4. Vi phạm do hoàn cảnh đặc biệt khó khăn mà không tự mình gây ra hoàn cảnh khó khăn đó.

5. Vi phạm do trình độ lạc hậu.

Điều 4. Các tình tiết tăng nặng

1. Vi phạm có tổ chức.

2. Vi phạm nhiều lần hoặc tái phạm trong cùng một lĩnh vực.

3. Xúi giục, lôi kéo người chưa thành niên vi phạm, ép buộc người bị phụ thuộc vào mình về vật chất, tinh thần vi phạm.

4. Vi phạm trong tình trạng say do dùng rượu, bia hoặc các chất kích thích khác.

5. Lợi dụng chức vụ, quyền hạn để vi phạm.

6. Lợi dụng hoàn cảnh chiến tranh, hoàn cảnh thiên tai hoặc những khó khăn đặc biệt khác của xã hội để vi phạm.

7. Vi phạm trong thời gian đang chấp hành hình phạt của bản án hình sự hoặc đang chấp hành quyết định xử lý vi phạm hành chính.

8. Tiếp tục thực hiện hành vi vi phạm hành chính mặc dù người có thẩm quyền đã yêu cầu chấm dứt hành vi đó.

9. Sau khi vi phạm đã có hành vi trốn tránh, che giấu hành vi vi phạm.

Điều 5. 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 là tước quyền sử dụng các loại giấy phép, chứng chỉ hành nghề.

3. Ngoài các hình thức xử phạt chính, 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 bồi hoàn thiệt hại do vi phạm hành chính gây ra, kể cả những thiệt hại về máy, thiết bị và tài sản của doanh nghiệp theo quy định của pháp luật;

b) Buộc thực hiện đúng các quy định của pháp luật về: lập quỹ dự phòng mất việc làm; thực hiện theo phương án sử dụng lao động; giao kết hợp đồng lao động; đăng ký thỏa ước lao động; 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 về an toàn lao động của công đoàn, những biện pháp về quản lý lao động; bảo đảm về an toàn lao động và vệ sinh lao động;

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

d) Tổ chức đưa người lao động ở nước ngoài về nước;

đ) Buộc truy nộp số tiền bảo hiểm xã hội;

e) Kiến nghị với cơ quan có thẩm quyền phong tỏa tài khoản, trích nộp bảo hiểm xã hội hoặc rút giấy phép hoạt động;

g) 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;

h) 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;

i) Những biện pháp khác theo quy định của pháp luật.

Điều 6. 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 có hành vi vi phạm hành chính; nếu quá các thời hạn nêu trên thì không xử phạt nhưng vẫn bị áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả được quy định tại khoản 3 Điều 5 của 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 có quyết định đưa vụ án ra xét xử theo thủ tục tố tụng hình sự mà 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, thời hiệu xử phạt là (03) ba tháng, kể từ ngày có quyết định đình chỉ điều tra hoặc đình chỉ vụ án.

Điều 7. Thời hạn được coi là chưa bị xử lý vi phạm hành chính

Thời hạn được coi là chưa bị xử phạt vi phạm hành chính về pháp luật lao động là 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.

Chương II

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

Mục 1. VI PHẠM NHỮNG QUY ĐỊNH VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Điều 8. Vi phạm quy định về việc làm

1. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 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 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) Vi phạm một trong những quy định về thủ tục tuyển người lao động Việt Nam vào làm tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức.

2. Phạt tiền tổ chức, cá nhân có một trong những hành vi vi phạm sau: quy định về mức trợ cấp mất việc làm đối với 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 các mức sau đây:

a) Từ 1.000.000 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 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.

3. Phạt tiền từ 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 theo quy định tại khoản 3 Điều 17 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

b) Trung tâm giới thiệu việc làm, doanh nghiệp giới thiệu việc làm không có giấy phép hoạt động của cơ quan có thẩm quyền cấp; hoạt động không đúng quy định trong giấy phép.

4. Phạt tiền 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với tổ chức, cá nhân có một trong những hành vi sau đây:

a) Dụ dỗ, hứa hẹn và quảng cáo gian dối để lừa gạt người lao động quy định tại Điều 19 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

b) Lợi dụng dịch vụ việc làm để thực hiện những hành vi trái pháp luật quy định tại Điều 19 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung.

5. Hình thức xử phạt bổ sung đối với tổ chức, cá nhân vi phạm hành chính quy định tại khoản 4 Điều này như sau:

a) Bị tước quyền sử dụng Giấy phép hoạt động có thời hạn, nếu vi phạm lần đầu, bị tước quyền sử dụng Giấy phép hoạt động không có thời hạn, nếu vi phạm lần thứ hai đối với các doanh nghiệp chuyên hoạt động về giới thiệu việc làm;

b) Bị cơ quan ra quyết định thành lập đình chỉ hoạt động có thời hạn, nếu vi phạm lần đầu, đình chỉ hoạt động không có thời hạn, nếu vi phạm lần thứ hai đối với những Trung tâm giới thiệu việc làm.

6. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Bị buộc bồi hoàn những thiệt hại cho người lao động khi vi phạm quy định tại khoản 2 và khoản 4 Điều này.

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

Điều 9. Vi phạm những quy định về học nghề

1. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với tổ chức, cá nhân có hành vi vi phạm một trong những quy định về việc thành lập; đăng ký hoạt động; chia; tách; sáp nhập; đình chỉ hoạt động và giải thể cơ sở dạy nghề.

2. Phạt tiền tổ chức, cá nhân có một trong những hành vi vi phạm về: trả công cho người học nghề, tập nghề không đúng quy định tại khoản 2 Điều 23 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung; thu học phí học nghề đối với người thuộc đối tượng không phải thu; thu học phí học nghề cao hơn mức quy định của pháp luật, theo các mức sau đây:

a) Từ 1.000.000 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 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.

3. Phạt tiền từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với các tổ chức, cá nhân có một trong những hành vi lợi dụng danh nghĩa dạy nghề, truyền nghề để trục lợi; bóc lột sức lao động hoặc dụ dỗ, ép buộc người học nghề, tập nghề vào những hoạt động trái pháp luật quy định tại Điều 25 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung.

4. Hình thức xử phạt bổ sung: tổ chức vi phạm hành chính quy định tại khoản 3 Điều này có thể bị tước quyền sử dụng Giấy phép dạy nghề có thời hạn, nếu vi phạm lần đầu, bị tước quyền sử dụng Giấy phép dạy nghề không có thời hạn, nếu vi phạm lần thứ hai.

5. Biện pháp khắc phục hậu quả: bị bồi hoàn những thiệt hại cho người lao động khi vi phạm các quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều này.

Điều 10. Vi phạm những quy định về hợp đồng lao động.

1. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 100.000 đồng đến 500.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong những hành vi sau:

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

b) Vi phạm những quy định về thuê mướn người giúp việc quy định tại Điều 139 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung.

2. Phạt tiền người sử dụng lao động có một trong những hành vi vi phạm sau: giao kết hợp đồng lao động không đúng loại theo quy định tại Điều 27 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung; hợp đồng lao động không có chữ ký của một trong hai bên, theo các mức sau đây:

a) Từ 500.000 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 500 người lao động;

đ) Từ 7.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng, khi vi phạm với trên 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 dài hơn so với thời gian quy định tại Điều 32 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung và các quy định hướng dẫn thi hành; vi phạm những quy

định về thời gian tạm thời chuyển lao động sang làm việc khác; về việc trả lương cho người lao động trong thời gian tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác quy định tại Điều 34 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung; vi phạm những quy định về chế độ trợ cấp thôi việc quy định tại khoản 1 Điều 42 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung, theo các mức sau đây:

a) Từ 1.000.000 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 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.

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

a) Ngược đãi, cưỡng bức lao động theo quy định của pháp luật lao động;

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

c) Người sử dụng lao động kế tiếp

không sử dụng người lao động theo phương án sử dụng lao động quy định tại Điều 31 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

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

a) Giao lại một 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 hợp đồng cho đúng loại 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 và lãi suất gửi tiền tiết kiệm do Ngân hàng Nhà nước công bố tại thời điểm trả đối với vi phạm quy định tại điểm b khoản 4 Điều này;

d) Thực hiện việc sử dụng lao động theo phương án sử dụng lao động đã được phê duyệt đối với vi phạm quy định tại điểm c khoản 4 Điều này;

đ) Bồi hoàn những thiệt hại cho người lao động khi vi phạm những quy định tại khoản 3 và khoản 4 Điều này.

Điều 11. Vi phạm những quy định về thỏa ước lao động tập thể

1. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi không đăng ký thỏa ước

lao động tập thể với cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh theo quy định tại điểm d khoản 1 Điều 47 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

2. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 8.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động 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 phía yêu cầu thương lượng theo quy định tại khoản 1 Điều 46 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

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) Phải 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 12. Vi phạm những quy định về tiền lương, tiền thưởng

1. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 100.000 đồng đến 500.000 đồng đối với những 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 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 trả lương trực tiếp, đầy đủ, đúng thời hạn, tại nơi làm việc; trả chậm nhưng không đền bù theo quy định tại Điều 59 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

b) 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 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; khấu trừ tiền lương hàng tháng của người lao động cao hơn mức quy định tại khoản 1 Điều 60 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung; 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 quy định tại Điều 62 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung; không trả tiền lương và phụ cấp cho người lao

động trong thời gian bị tạm đình chỉ công việc theo quy định tại Điều 92 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung, theo các mức như sau:

a) Từ 500.000 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 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.

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; trả bằng mức lương tối thiểu đối với lao động chuyên môn kỹ thuật đã qua đào tạo quy định tại Điều 55 và Điều 56 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung; không trả lương hoặc trả lương không đúng, không đầy đủ cho người lao động làm việc thêm giờ, làm việc vào ban đêm theo quy định của pháp luật lao động; xử phạt bằng hình thức cúp lương của người lao động, theo các mức như sau:

a) Từ 1.000.000 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 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.

5. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động 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) Buộc bồi hoàn những thiệt hại cho người lao động khi vi phạm các quy định tại khoản 3 và khoản 4 Điều này;

b) Tiến hành đăng ký thang lương, bảng lương với cơ quan quản lý nhà nước về lao động; phải công bố công khai thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế thưởng trong doanh nghiệp đối với vi phạm điểm b khoản 2 Điều này;

c) 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.

Điều 13. 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: quy định về thời gian làm việc theo tiêu chuẩn quy định tại Điều 68, Điều 115, Điều 122, Điều 123 và Điều 125 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung; quy định về thời gian nghỉ giữa ca và giữa hai ca làm việc hoặc vi phạm các quy định về việc nghỉ hàng tuần quy định tại Điều 71 và Điều 72 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung; quy định về việc nghỉ lễ tại Điều 73 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung; quy định về việc nghỉ hàng năm quy định tại các Điều 74, Điều 75 và Điều 76 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung; quy định về nghỉ về việc riêng quy định tại Điều 78 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung, theo các mức như sau:

a) Từ 1.000.000 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 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 sử dụng người lao động làm thêm giờ quá thời gian quy định tại Điều 69 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung, theo 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 50 người đến 100 người lao động;

c) Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 100 người đến 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:

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

b) Phải 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 1 Điều này;

c) Bồi hoàn những thiệt hại cho người lao động khi vi phạm những quy định tại Điều này.

Điều 14. Vi phạm những quy định về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất

1. Phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 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 quy định tại khoản 2 Điều 82 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung.

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 theo quy định tại khoản 3 Điều 82 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

b) Nội dung của nội quy lao động vi phạm quy định tại khoản 1 Điều 83 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung; không thông báo công khai, không niêm yết nội quy lao động ở những nơi cần thiết trong doanh nghiệp theo quy định tại khoản 2 Điều 83 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

c) Vi phạm thời hạn đình chỉ công việc đối với người lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 92 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung.

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 theo quy định tại khoản 1 Điều 82 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

b) Vi phạm quy định về thủ tục xử lý kỷ luật quy định tại Điều 87 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

xử lý bồi thường thiệt hại quy định tại Điều 91 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

c) Buộc người lao động phải bồi thường vật chất trái với quy định tại Điều 89 và Điều 90 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

d) 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 c khoản 2, điểm d khoản 3 và hoàn trả khoản tiền bồi thường vượt quá quy định tại điểm c 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 b 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 a khoản 3 Điều này.

Điều 15. Vi phạm những quy định về lao động đặc thù

1. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 5.000.000 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 quy định tại khoản 1 Điều 116 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

b) Không tham khảo ý kiến đại diện của những người lao động nữ khi quyết định những vấn đề có liên quan đến quyền và lợi ích của phụ nữ và trẻ em quy định tại khoản 1 Điều 118 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

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; đi công tác xa quy định tại khoản 1 Điều 115 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung và không chuyển làm công việc nhẹ hơn hoặc giảm bớt một giờ đối với lao động nữ làm công việc nặng nhọc quy định tại khoản 2 Điều 115 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

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 quy định tại khoản 3 Điều 115 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

đ) Có hành vi phân biệt đối xử với phụ nữ, xúc phạm danh dự và nhân phẩm lao động nữ quy định tại khoản 1 Điều 111 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

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 quy định tại Điều 113, khoản 3 Điều 124 và khoản 3

Điều 127 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung và các văn bản hướng dẫn thi hành;

g) Không lập sổ theo dõi; kiểm tra sức khỏe định kỳ; lạm dụng sức lao động của người lao động chưa thành niên quy định tại Điều 119 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

h) Sử dụng lao động chưa thành niên và người tàn tật làm việc quá bảy giờ một ngày hoặc 42 giờ một tuần quy định tại khoản 1 Điều 122 và khoản 4 Điều 125 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

i) 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 quy định tại khoản 2 Điều 127 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung.

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 quy định khoản 3 Điều 111 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

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 được quy định tại Điều 121 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

c) Không nhận người lao động tàn tật vào làm việc hoặc không nộp tiền vào quỹ việc làm để giải quyết việc làm cho người tàn tật đối với một số nghề và công việc mà doanh nghiệp phải nhận quy định tại khoản 3 Điều 125 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung và các văn bản hướng dẫn thi hành.

Điều 16. Vi phạm những quy định về lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam

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

a) Người nước ngoài có hành vi đánh đập, xúc phạm danh dự, nhân phẩm đối với người lao động mà chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật;

b) Người sử dụng lao động sử dụng lao động nước ngoài không có giấy phép lao động.

2. Phạt tiền từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi tuyển người lao động nước ngoài quá tỷ lệ quy định; không có kế hoạch đào tạo lao động Việt Nam thay thế lao động nước ngoài theo quy định tại khoản 1 Điều 132 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung.

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 nước ngoài làm việc tại Việt Nam từ đủ 3 tháng trở lên không có giấy phép lao động hoặc sử dụng giấy phép lao động đã hết thời hạn quy định tại khoản 1 Điều 133 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

b) Vi phạm tối lần thứ hai đối với hành vi quy định tại điểm a khoản 1 Điều này;

Việc trục xuất phải tiến hành đúng thẩm quyền và thủ tục theo quy định của pháp luật.

4. Biện pháp khắc phục hậu quả:

Người sử dụng lao động phải sử dụng lao động là người nước ngoài theo đúng tỷ lệ; xây dựng kế hoạch đào tạo người Việt Nam thay thế lao động nước ngoài đối với hành vi quy định tại khoản 2 Điều này.

Điều 17. Vi phạm những quy định về đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài

1. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 200.000 đồng đến 500.000 đồng đối với doanh nghiệp có một trong những hành vi sau:

a) Không báo cáo hoặc báo cáo không đầy đủ nội dung về các đơn vị trực thuộc được giao nhiệm vụ xuất khẩu lao động;

b) Không đăng ký hợp đồng xuất khẩu lao động; đăng ký không đầy đủ số lượng lao động theo hợp đồng hoặc đăng ký hợp đồng xuất khẩu lao động sau khi đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài;

c) Không thực hiện đúng quy định về cử cán bộ làm đại diện quản lý lao động ở nước ngoài;

d) Không thực hiện đầy đủ và đúng hạn chế độ báo cáo định kỳ hoặc báo cáo đột xuất theo quy định;

đ) Không thực hiện thanh lý hợp đồng với người lao động.

2. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với doanh nghiệp có một trong những hành vi vi phạm một trong các quy định tại các điểm c, e và h khoản 2 Điều 135 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung.

3. Phạt tiền từ 10.000.000 đến 15.000.000 đồng đối với doanh nghiệp có một trong những hành vi sau đây:

a) Vi phạm một trong các quy định tại điểm a, d, đ, g và i khoản 2 Điều 135 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

b) Quản lý tiền đặt cọc thu của người lao động không đúng quy định.

4. Phạt tiền tổ chức, cá nhân từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với một trong những hành vi sau đây:

a) Không được phép của cơ quan có thẩm quyền mà tiến hành tuyển chọn, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài;

b) Lợi dụng danh nghĩa xuất khẩu lao động để tổ chức tuyển chọn, đào tạo, giáo dục định hướng nhằm thu lời bất chính;

c) Đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài các nghề, công việc và khu vực thuộc danh mục cấm.

5. Hình thức xử phạt bổ sung: áp dụng

theo quy định tại các điểm a, b khoản 1 Điều 11 và khoản 2 Điều 35 của Nghị định số 81/2003/NĐ-CP ngày 17 tháng 7 năm 2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ Luật Lao động về người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài.

6. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Tổ chức, cá nhân vi phạm điểm a và điểm c khoản 4 Điều này phải tổ chức đưa người lao động về nước theo yêu cầu của nước sở tại hoặc cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam;

b) Doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân bồi hoàn những thiệt hại và chịu mọi chi phí phát sinh gây ra cho người lao động do vi phạm khoản 2, 3 và 4 Điều này.

Điều 18. Vi phạm những quy định về bảo hiểm xã hội

1. Phạt tiền người sử dụng lao động có hành vi đóng bảo hiểm xã hội nhưng không đầy đủ cho người lao động, theo các mức như sau:

a) Từ 500.000 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 10.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 101 người đến 500 người lao động;

đ) Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 500 người lao động trở lên.

2. Phạt tiền đối với người sử dụng lao động có hành vi không đóng bảo hiểm xã hội, không trả bảo hiểm xã hội vào lương cho người lao động không thuộc đối tượng bảo hiểm bắt buộc, theo các mức như sau:

a) Từ 3.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 01 người đến 10 người lao động;

b) Từ 5.000.000 đồng đến 7.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 11 người đến 50 người lao động;

c) Từ 7.000.000 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 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.

3. Phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với người có hành vi cấp giấy chứng nhận sai cho người lao động ốm đau, điều trị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

4. Phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với một trong những hành vi sau đây:

a) Người lao động gian lận, giả mạo hồ sơ để hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội;

b) Người sử dụng lao động, cơ quan bảo

hiểm xã hội hoặc cá nhân cố tình gây khó khăn hoặc cản trở việc hưởng chế độ bảo hiểm xã hội đối với người được hưởng quyền lợi.

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

a) Cấp giấy chứng nhận giám định hoặc xếp hạng thương tật sai cho những người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;

b) Người sử dụng lao động đóng bảo hiểm xã hội chậm từ 30 ngày trở lên kể từ thời hạn phải đóng theo quy định của pháp luật.

6. Hình thức xử phạt bổ sung: kiến nghị với cơ quan có thẩm quyền rút giấy phép hoạt động đối với vi phạm quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này tới lần thứ ba.

7. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Truy nộp số tiền bảo hiểm xã hội theo quy định và bồi hoàn những thiệt hại gây ra cho người lao động đối với vi phạm khoản 1 và khoản 2 Điều này;

b) Bồi hoàn lại các chế độ đã hưởng cho cơ quan bảo hiểm xã hội đối với vi phạm điểm a khoản 4 Điều này;

c) Kiến nghị với người có thẩm quyền quy định tại khoản 2 Điều 26 Nghị định này phong tỏa tài khoản cho đến khi người sử dụng lao động nộp đủ bảo hiểm xã hội trong thời hạn tối đa không quá 30 ngày đối với vi phạm tại khoản 1 và khoản 2 Điều này. Hết thời hạn trên,

người sử dụng lao động không nộp đủ bảo hiểm xã hội thì người có thẩm quyền nêu trên yêu cầu ngân hàng, nơi người sử dụng lao động mở tài khoản, trích khoản nợ bảo hiểm xã hội vào tài khoản của cơ quan bảo hiểm xã hội.

Điều 19. Vi phạm những quy định về giải quyết tranh chấp lao động và đình công

1. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 200.000 đồng đến 500.000 đồng đối với mỗi người lao động có hành vi sau đây:

a) Tham gia đình công sau khi có Quyết định của Thủ tướng Chính phủ về tạm hoãn hoặc ngừng cuộc đình công quy định tại Điều 175 hoặc tham gia cuộc đình công quy định tại điểm a và điểm b khoản 1 Điều 176 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

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.

2. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với người có hành vi cản trở việc thực hiện quyền đình công hoặc ép buộc hoặc kích động người khác đình công quy định tại khoản 2 Điều 178 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung.

3. Phạt tiền từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với người có hành vi trù dập, trả thù người tham gia đình

công, người lãnh đạo đình công quy định tại khoản 1 Điều 178 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung.

4. Biện pháp khắc phục hậu quả: buộc bồi thường những thiệt hại về vật chất khi gây tổn hại máy, thiết bị, tài sản đối với người có hành vi vi phạm quy định tại điểm b khoản 1 Điều này.

Điều 20. Vi phạm những quy định về tổ chức hoạt động công đoàn

1. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 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; không bố trí thời gian cho người làm công tác công đoàn hoạt động theo quy định tại khoản 2 Điều 154 và các khoản 1, 2 và 3 Điều 133 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

b) 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 thủ đoạn khác để can thiệp vào tổ chức và hoạt động của công đoàn quy định tại khoản 3 Điều 154 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

c) 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 quy định tại khoản 4 Điều 155 của

Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung.

2. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động 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 c khoản 1 Điều này.

Điều 21. Vi phạm những quy định khác

1. Phạt tiền từ 500.000 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 quy định tại Điều 182 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

b) Không lập sổ lao động; không lập sổ lương; không lập sổ bảo hiểm xã hội quy định tại Điều 182 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

c) Không trả sổ lao động, sổ bảo hiểm xã hội cho người lao động.

2. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với người có hành vi xúc phạm danh dự, nhân phẩm của người 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, sổ bảo hiểm xã hội đối với vi phạm tại điểm b khoản 1 Điều này;

c) Trả sổ lao động, sổ bảo hiểm xã hội cho người lao động đối với vi phạm tại điểm c khoản 1 Điều này.

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

Điều 22. 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 100.000 đồng đến 500.000 đồng đối với người lao động có một trong những hành vi sau đây:

a) Không tuân thủ các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động quy định tại khoản 1 Điều 95 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

b) Không sử dụng các trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân 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 vệ cá nhân cho người lao động quy định tại khoản 1 Điều 95 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung.

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 tại Điều 98 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

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 để gây tai nạn lao động theo quy định tại Điều 100 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

c) Không cung cấp đầy đủ các trang bị, phương tiện bảo vệ cá nhân cho người làm công việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại quy định tại Điều 101 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung.

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 23. 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 quy định tại Điều 104 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung; 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 các mức như sau:

a) Từ 500.000 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 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.

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 được quy định tại Điều 102 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

b) Không tổ chức khám sức khỏe định kỳ, chăm lo sức khỏe cho người lao động quy định tại Điều 102 và Điều 103 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

c) Không thực hiện các quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, 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 quy định tại Điều 104 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung.

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 cho người lao động khi vi phạm khoản 1 Điều này.

Điều 24. 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 quy định tại khoản 1 Điều 98 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

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 theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành quy định tại khoản 2 Điều 96 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

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 quy định tại khoản 2 Điều 96 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung và các văn bản hướng dẫn;

d) Không bảo đảm các tiêu chuẩn về nơi làm việc quy định tại Điều 97 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung.

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 theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành theo quy định tại khoản 1 Điều 96 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

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 quy định tại khoản 2 Điều 96 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

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 quy định tại khoản 1 Điều 99 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung.

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

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:

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 quy định tại khoản 1 Điều 107 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

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 quy định tại khoản 2 Điều 107 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung;

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 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi không khai báo hoặc khai báo sai sự thật về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; không thống kê báo cáo định kỳ về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp quy định tại Điều 108 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả: buộc bồi hoàn 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, THI HÀNH QUYẾT ĐỊNH XỬ PHẠT HÀNH CHÍNH VỀ HÀNH VI VI PHẠM PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

Điều 26. Thẩm quyền 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 20.000.000 đồng;
- c) Áp dụng biện pháp xử phạt bổ sung quy định tại khoản 2 Điều 5 Nghị định này.
- d) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại điểm a, b, c, d, đ, g và h khoản 3 Điều 5 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 20.000.000 đồng;
- c) Áp dụng biện pháp xử phạt bổ sung quy định tại khoản 2 Điều 5 Nghị định này;
- d) Áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại khoản 3 Điều 5 của Nghị định này.

Điều 27. Thẩm quyền xử phạt của Thanh tra Nhà nước về lao động

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

- a) Phạt cảnh cáo;
- b) Phạt tiền đến 200.000 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 điểm a, b, c, d, đ, g và h khoản 3 Điều 5 Nghị định này.

2. Chánh Thanh tra lao động cấp Sở có quyền:

- a) Phạt cảnh cáo;
- b) Phạt tiền đến 20.000.000 đồng;
- c) Áp dụng biện pháp xử phạt bổ sung theo quy định tại khoản 2 Điều 5 của Nghị định này;
- d) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại điểm a, b, c, d, đ, g và h khoản 3 Điều 5 Nghị định này.

3. Chánh thanh tra lao động cấp Bộ có quyền:

- a) Phạt cảnh cáo;
- b) Phạt tiền đến 20.000.000 đồng;
- c) Áp dụng các biện pháp xử phạt bổ sung theo quy định tại khoản 2 Điều 5 của Nghị định này;
- d) Áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả quy định tại điểm a, b, c, d, đ, g và h khoản 3 Điều 5 Nghị định này.

Điều 28. Thẩm quyền xử phạt trong lĩnh vực an toàn lao động, vệ sinh lao động thuộc các ngành Công an, Quốc phòng, Khoa học và Công nghệ, Công nghiệp, Giao thông vận tải quản lý

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 đã được sửa đổi, bổ sung, 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.

Việc thanh tra an toàn lao động, thanh tra vệ sinh lao động trong các lĩnh vực: phóng xạ, thăm dò, khai thác dầu khí, các phương tiện vận tải đường sắt, đường thủy, đường bộ, đường hàng không và các đơn vị thuộc lực lượng vũ trang do các cơ quan quản lý ngành đó thực hiện với sự phối hợp của Thanh tra nhà nước về lao động.

Điều 29. 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 Điều 26, Điều 27 và Điều 28 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 30. Ủy quyền xử phạt vi phạm hành chính

Trong trường hợp những người có thẩm quyền xử lý vi phạm hành chính quy định tại Điều 26, Điều 27 và Điều 28 của Nghị định này vắng mặt thì cấp phó được ủy quyền có thẩm quyền xử lý vi phạm hành chính và phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình.

Điều 31. Thủ tục xử phạt vi phạm hành chính và thi hành quyết định xử phạt

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 Điều 54 đến Điều 68 Chương VI của Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính ngày 02 tháng 7 năm 2002.

Điều 32. Công khai tình hình vi phạm pháp luật lao động và kết quả xử lý

Chánh thanh tra lao động có trách nhiệm công bố công khai trên các phương tiện thông tin đại chúng về tình hình vi phạm pháp luật lao động của các doanh nghiệp và việc xử lý các hành vi vi phạm theo quy định của pháp luật.

Chương IV

KHEN THƯỞNG, KHIẾU NẠI, TỔ CÁO VÀ GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI, TỔ CÁO

Điều 33. Khiếu nại, tố cáo quyết định xử phạt vi phạm hành chính và giải quyết khiếu nại, tố cáo

1. Cá nhân, tổ chức bị xử phạt vi phạm hành chính hoặc người đại diện hợp pháp của họ có quyền khiếu nại về quyết định xử phạt vi phạm hành chính, quyết định áp dụng các biện pháp ngăn chặn và bảo đảm việc xử lý vi phạm hành chính.

2. Công dân có quyền tố cáo với cơ quan nhà nước có thẩm quyền về hành vi trái pháp luật khi xử lý vi phạm hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động.

3. Thẩm quyền, thủ tục, trình tự, thời hạn khiếu nại, tố cáo và giải quyết khiếu

nại tố cáo thực hiện theo các quy định của pháp luật về khiếu nại, tố cáo.

Điều 34. Khen thưởng

1. Cá nhân, tổ chức có thành tích trong đấu tranh phòng và chống vi phạm hành chính về pháp luật lao động được khen thưởng theo quy định chung của pháp luật về thi đua khen thưởng.

Nghiêm cấm sử dụng tiền thu được từ xử phạt vi phạm hành chính hoặc từ bán tang vật, phương tiện bị tịch thu để trích thưởng.

2. Các doanh nghiệp, cá nhân sử dụng lao động thực hiện nghiêm chỉnh pháp luật lao động, bảo đảm quan hệ lao động phát triển lành mạnh được khen thưởng theo quy định chung của pháp luật về thi đua khen thưởng.

Điều 35. Xử lý vi phạm

1. Người có thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động nếu có hành vi sách nhiễu, dung túng, bao che, không xử phạt hoặc xử phạt không kịp thời, không đúng mức, xử phạt vượt quá thẩm quyền quy định thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm sẽ bị xử lý kỷ luật hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự; nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

2. Người bị xử lý vi phạm hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động có hành vi cản trở, chống người thi hành công vụ, trì hoãn, trốn tránh việc chấp hành quyết định xử phạt hoặc có những hành vi vi phạm khác tùy theo tính chất,

mức độ vi phạm sẽ bị xử lý hành chính hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự; nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

Chương V

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 36. Hiệu lực thi hành

1. Nghị định này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày, kể từ ngày đăng Công báo.

2. Nghị định này thay thế Nghị định số 38/CP ngày 25 tháng 6 năm 1996 của Chính phủ quy định xử phạt hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động.

3. Các quy định khác về xử phạt vi phạm hành chính các hành vi vi phạm pháp luật lao động trái với Nghị định này đều bãi bỏ.

Điều 37. Trách nhiệm hướng dẫn thi hành

Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm hướng dẫn, 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./.

TM. CHÍNH PHỦ

Thủ tướng

Phan Văn Khải

THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ

CHỈ THỊ của Thủ tướng Chính phủ số 15/2004/CT-TTg ngày 19/4/2004 về việc tổ chức triển khai thi hành Bộ Luật Tổ tụng hình sự năm 2003.

Bộ Luật Tổ tụng hình sự năm 2003 đã được Quốc hội Khóa XI, kỳ họp thứ 4 thông qua ngày 26 tháng 11 năm 2003, có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 7 năm 2004 và thay thế Bộ Luật Tổ tụng hình sự năm 1988 và các Luật sửa đổi, bổ sung Bộ Luật Tổ tụng hình sự năm 1990, năm 1992, năm 2000. Bộ luật mới đã có kế thừa và phát triển một bước pháp luật tố tụng hình sự của Nhà nước, thể chế chủ trương của Đảng về cải cách tư pháp; là công cụ pháp lý phục vụ cuộc đấu tranh phòng, chống tội phạm, bảo đảm lợi ích của Nhà nước, quyền và các lợi ích hợp pháp của tổ chức và cá nhân.

Để kịp thời tổ chức triển khai thi hành Bộ luật và thực hiện Nghị quyết số 24/2003/QH11 ngày 26 tháng 11 năm 2003 của Quốc hội Khóa XI về việc thi hành Bộ Luật Tổ tụng hình sự năm 2003, Thủ tướng Chính phủ chỉ thị các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ và Chủ tịch Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương tiến hành ngay những công việc dưới đây:

1. Tổ chức tuyên truyền, học tập Bộ