

Khi Hội đồng Nhân dân bị giải tán thì các đại biểu Hội đồng Nhân dân thôi làm nhiệm vụ đại biểu.

Chương X

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 63.- Hội đồng Nhân dân, Thường trực Hội đồng Nhân dân, Ủy ban Nhân dân, ở cấp xã thì Chủ tịch Hội đồng Nhân dân và Ủy ban Nhân dân, các đại biểu Hội đồng Nhân dân và các cơ quan Nhà nước có trách nhiệm thi hành Quy chế này.

Điều 64.- Quy chế này thay bản Quy chế Tổ chức và hoạt động của Hội đồng Nhân dân các cấp đã được Hội đồng Nhà nước ban hành ngày 5 tháng 5 năm 1990. Các quy định và hướng dẫn trước đây trái với Quy chế này đều bãi bỏ.

T.M. Ủy ban Thường vụ Quốc hội

Chủ tịch

NÔNG ĐỨC MẠNH

CHÍNH PHỦ

NGHỊ ĐỊNH của Chính phủ số 38-CP ngày 25-6-1996 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 30 tháng 9 năm 1992;

Căn cứ Bộ Luật Lao động ngày 23 tháng 6 năm 1994;

Căn cứ Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính ngày 6 tháng 7 năm 1995;

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

NGHỊ ĐỊNH:

Chương I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1.- Nghị định này được áp dụng đối với tổ chức, cá nhân có hành vi vi phạm pháp luật lao động mà chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự.

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

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

1. Mọi hành vi vi phạm phải được phát hiện và xử lý kịp thời. Việc xử lý phải được tiến hành nhanh chóng, công minh theo quy định của pháp luật.

2. Một hành vi vi phạm 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.

3. Việc xử lý vi phạm phải căn cứ vào tính chất, mức độ vi phạm, nhân thân và những tình tiết giảm nhẹ hay tăng nặng để quyết định hình thức và mức phạt thích hợp.

4. Nếu hành vi vi phạm có một trong những tình tiết giảm nhẹ được quy định tại Điều 3 dưới đây thì được giảm một nửa (1/2) mức phạt quy định đối với hành vi đó; trường hợp có từ 2 tình tiết giảm nhẹ trở lên thì được giảm hai phần ba (2/3) mức phạt quy định đối với hành vi đó.

5. Nếu hành vi vi phạm có một trong những tình tiết tăng nặng được quy định tại Điều 4 dưới đây thì bị phạt gấp đôi mức phạt quy định đối với hành vi đó; nếu có từ 2 tình tiết tăng nặng trở lên thì bị phạt gấp ba mức phạt đã được quy định đối với hành vi đó.

Điều 3.- Những tình tiết sau đây được coi là 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 là phụ nữ có thai, người chưa thành niên, người cao tuổi, người có bệnh hoặc

tàn tật làm hạn chế khả năng nhận thức hoặc khả năng điều khiển hành vi của mình;

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

4. Vi phạm do trình độ lạc hậu.

Điều 4.- Những tình tiết sau đây được coi là tình tiết tăng nặng:

1. Vi phạm có tổ chức;

2. Vi phạm nhiều lần hoặc tái phạm;

3. Xâm phạm quyền và lợi ích của nhiều người lao động;

4. Xâm phạm quyền và lợi ích của lao động nữ; lao động là người chưa thành niên; lao động là người tàn tật; lao động là người cao tuổi;

5. 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;

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

7. Lợi dụng chức vụ, quyền hạn để vi phạm;

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

9. 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;

10. Sau khi vi phạm đã có hành vi trốn tránh, che dấu hành vi vi phạm;

11. Không chấp hành các quyết định của Thanh tra Nhà nước về lao động.

Điều 5.- Thời hiệu xử phạt hành chính hành vi vi phạm pháp luật lao động:

1. Thời hiệu xử phạt hành chính hành vi vi phạm pháp luật lao động là 1 năm, kể từ ngày vi phạm hành chính được thực hiện.

2. 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 có dấu hiệu vi phạm hành chính, thời hiệu xử phạt là 3 tháng kể từ ngày có quyết định đình chỉ.

3. Trong thời hạn quy định tại Khoản 1 và 2 Điều này, nếu cá nhân, tổ chức có vi phạm mới hoặc cố tình trốn tránh, cản trở việc xử phạt thì

không áp dụng thời hiệu quy định nói tại Khoản 1 và 2 Điều này.

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

Tổ chức, cá nhân bị xử phạt theo quy định tại Nghị định này, nếu quá một năm kể từ ngày thi hành xong quyết định xử phạt hoặc kể từ ngày hết hiệu lực thi hành quyết định xử phạt mà không tái phạm thì được coi như chưa bị xử phạt hành chính vi phạm pháp luật lao động.

Chương II

HÀNH VI VI PHẠM, HÌNH THỨC VÀ MỨC PHẠT

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

Điều 7.- Phạt tiền 200.000 đồng đối với một trong các hành vi sau đây:

1. Vi phạm những quy định về trả lương trực tiếp, đầy đủ, đúng thời hạn, tại nơi làm việc; việc đền bù được quy định tại Điều 59 của Bộ Luật Lao động.

2. Nơi có sử dụng lao động nữ nhưng không có chỗ thay quần áo, buồng tắm và buồng vệ sinh nữ theo quy định tại Khoản 1, Điều 116 của Bộ Luật Lao động;

3. Khi quyết định những vấn đề có liên quan đến quyền và lợi ích của phụ nữ và trẻ em mà không tham khảo ý kiến đại diện những người lao động nữ theo quy định tại Khoản 1, Điều 118 của Bộ Luật Lao động.

Điều 8.- Phạt tiền 400.000 đồng đối với một trong những hành vi sau đây:

1. Trả lương cho người lao động trong thời gian thử việc dưới 70% mức lương cấp bậc của công việc đó hoặc kéo dài thời gian thử việc quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn kỹ thuật bậc đại học và trên đại học, quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ, quá 6 ngày đối với những lao động khác;

2. Vi phạm những quy định về thời gian tạm thời chuyển người lao động sang làm việc khác

hoặc về việc trả lương cho người lao động trong thời gian đó theo quy định tại Điều 34 của Bộ Luật Lao động;

3. Khấu trừ tiền lương của người lao động nhưng không cho người lao động biết lý do; không thảo luận với Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở; khấu trừ quá 30% tiền lương hàng tháng của người lao động trái với quy định tại Khoản 1, Điều 60 của Bộ Luật Lao động;

4. Người sử dụng lao động không giao kết hợp đồng lao động với người lao động; giao kết không đúng loại hợp đồng theo quy định tại Điều 27 của Bộ Luật Lao động;

Riêng đối với việc sử dụng vũ nữ làm việc tại vũ trường và sử dụng tiếp viên, nhân viên làm việc tại cơ sở lưu trú, nhà hàng ăn uống mà không ký kết hợp đồng lao động thì sẽ bị xử phạt theo quy định tại Khoản 3, Điều 15 và Khoản 2, Điều 22 của Nghị định số 88-CP ngày 14-12-1995 của Chính phủ quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong các hoạt động văn hóa, dịch vụ văn hóa và phòng chống một số tệ nạn xã hội;

5. 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;

6. Vi phạm những quy định về thời hạn đình chỉ hoặc về việc tạm ứng tiền lương cho người lao động trong thời gian bị đình chỉ được quy định tại Điều 92 của Bộ Luật Lao động;

7. Người sử dụng lao động không trả đủ tiền lương cho người lao động trong trường hợp phải ngừng việc do lỗi của người sử dụng lao động theo quy định tại Khoản 1, Điều 62 của Bộ Luật Lao động;

8. Người sử dụng lao động trả mức tiền thưởng quá 6 tháng tiền lương cấp bậc, chức vụ, phụ cấp hiện hưởng theo quy định đối với doanh nghiệp nhà nước; mức thưởng thấp hơn một tháng tiền lương đối với doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp trong khu chế xuất, khu công nghiệp; mức trích thưởng thấp hơn 10% lợi nhuận đối với doanh nghiệp tư nhân theo quy định tại Điều 64 của Bộ Luật Lao động;

9. Trả lương cho người tập nghề, học nghề thấp hơn 70% mức lương cấp bậc của người lao động cùng làm việc theo quy định tại Khoản 2, Điều 23 của Bộ Luật Lao động.

Điều 9. Phạt tiền 1.000.000 đồng đối với một trong những hành vi sau đây:

1. Vi phạm 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 các Điều 71 và Điều 72 của Bộ Luật Lao động;

2. Vi phạm các quy định về việc nghỉ lễ tại Điều 73 của Bộ Luật Lao động;

3. Vi phạm các quy định về việc nghỉ hàng năm quy định tại các Điều 74, Điều 75 và Điều 76 của Bộ Luật Lao động;

4. Vi phạm các quy định về việc sử dụng lao động nữ có thai từ tháng thứ 7 hoặc đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi quy định tại các Khoản 1 và 2, Điều 115 của Bộ Luật Lao động;

5. Sử dụng lao động nữ, lao động là người cao tuổi, người tàn tật vào làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại trái với quy định tại Điều 113; Khoản 3, Điều 124 và Khoản 3, Điều 127 của Bộ Luật Lao động;

6. Sử dụng người chưa thành niên làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại theo danh mục 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;

7. Vi phạm quy định về việc xử lý kỷ luật lao động quy định tại Khoản 2, Điều 84 và Điều 87 của Bộ Luật Lao động;

8. Vi phạm quy định về thời gian sử dụng lao động chưa thành niên và lao động là người tàn tật quy định tại Khoản 1, Điều 122 và Khoản 4, Điều 125 của Bộ Luật Lao động.

Điều 10. Phạt tiền 1.500.000 đồng đối với một trong những hành vi sau đây:

1. Vi phạm các quy định về thời gian làm việc theo tiêu chuẩn quy định tại Điều 68 của Bộ Luật Lao động;

2. Vi phạm những quy định về trợ cấp mất việc làm quy định tại Khoản 1, Điều 17; chế độ trợ cấp thôi việc quy định tại Khoản 1, Điều 42 của Bộ Luật Lao động;

3. Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái với các quy định tại Điều 38 và Điều 39 của Bộ Luật Lao động;

4. Người sử dụng lao động xử lý kỷ luật lao động không đúng hình thức kỷ luật đã được quy

định tại Khoản 1, Điều 84 và Điều 85 của Bộ Luật Lao động;

5. Vi phạm những quy định về trả lương cho người lao động trong trường hợp làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm quy định tại Điều 61 của Bộ Luật Lao động;

6. Người sử dụng lao động áp dụng việc xử phạt bằng hình thức cúp lương của người lao động trái với quy định tại Khoản 2, Điều 60 của Bộ Luật Lao động;

7. Người sử dụng lao động kế tiếp không tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động với người lao động cho tới khi hai bên thỏa thuận sửa đổi, chấm dứt hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới trong trường hợp sáp nhập, phân chia doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp theo quy định tại Điều 31 của Bộ Luật Lao động;

8. Có hành vi gian lận, lừa dối để hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội.

Điều 11.- Phạt tiền 2.000.000 đồng đối với một trong những hành vi sau đây:

1. 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;

2. Lợi dụng dịch vụ việc làm để thực hiện những hành vi vi phạm pháp luật trái với quy định tại Điều 19 của Bộ Luật Lao động;

3. 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 vi phạm pháp luật quy định tại Điều 25 của Bộ Luật Lao động;

4. Ngược đãi, cưỡng bức lao động quy định tại Khoản 2, Điều 5 của Bộ Luật Lao động;

5. Có hành vi phân biệt đối xử với phụ nữ, xúc phạm danh dự và nhân phẩm lao động nữ trái với quy định tại Khoản 1, Điều 111 của Bộ Luật Lao động;

6. Người sử dụng lao động sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ chỉ vì lý do họ kết hôn, có thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi trái với quy định tại Khoản 3, Điều 111 của Bộ Luật Lao động;

7. Trong các doanh nghiệp áp dụng loại hình bảo hiểm xã hội bắt buộc, người sử dụng lao động không đóng bảo hiểm xã hội đã được quy định tại

Khoản 1, Điều 141 hoặc đóng bảo hiểm xã hội không đúng quy định tại điểm a, b, Khoản 1, Điều 149 của Bộ Luật Lao động;

8. Người sử dụng lao động đóng bảo hiểm xã hội chậm từ 30 ngày trở lên kể từ ngày đóng bảo hiểm xã hội tháng trước liền kề quy định tại Điều 37 Điều lệ Bảo hiểm xã hội ban hành kèm theo Nghị định số 12-CP ngày 26-1-1995 của Chính phủ.

Điều 12.- Phạt tiền 3.000.000 đồng đối với một trong những hành vi sau đây:

1. Trả lương cho người lao động thấp hơn mức lương tối thiểu hoặc trả bằng mức lương tối thiểu đối với lao động chuyên môn kỹ thuật đã qua đào tạo trái với quy định tại Điều 55 và Điều 56 của Bộ Luật Lao động, trừ trường hợp có quy định khác của chính phủ;

2. Có hành vi bạo lực; 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 trái với quy định tại Khoản 3, Điều 173 của Bộ Luật Lao động;

3. Trù dập, trả thù người tham gia đình công hoặc người lãnh đạo đình công trái với quy định tại Khoản 1, Điều 178 của Bộ Luật Lao động;

4. Cản trở việc thực hiện quyền đình công hoặc ép buộc người khác đình công trái với quy định tại Khoản 2, Điều 178 của Bộ Luật Lao động;

5. Vi phạm quyết định của Thủ tướng Chính phủ về việc tạm hoãn đình công, ngừng cuộc đình công hoặc cố tình đình công trong các doanh nghiệp thuộc danh mục Chính phủ quy định không được đình công.

MỤC II. VI PHẠM NHỮNG QUY ĐỊNH VỀ AN TOÀN LAO ĐỘNG

Điều 13.- Phạt tiền 200.000 đồng đối với một trong những hành vi sau đây:

1. Người lao động vi phạm các quy định về an toàn lao động quy định tại Khoản 1, Điều 95 của Bộ Luật Lao động.

2. Người lao động không sử dụng các phương tiện bảo hộ lao động mà người sử dụng lao động đã trang bị.

Điều 14.- Phạt tiền 1.000.000 đồng đối với một trong những hành vi sau đây:

1. Vi phạm các quy định về 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;

2. 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.

Điều 15.- Phạt tiền 2.000.000 đồng đối với một trong những hành vi sau đây:

1. Vi phạm những quy định về trang bị, phương tiện bảo vệ cá nhân; bồi dưỡng hiện vật cho những người làm công việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại được quy định tại Điều 101 và Điều 104 của Bộ Luật Lao động;

2. 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 theo quy định tại Khoản 2, Điều 107 của Bộ Luật Lao động;

3. Vi phạm các quy định về 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;

4. Không khai báo khi tai nạn lao động xảy ra, không thống kê báo cáo định kỳ về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định tại Điều 108 của Bộ Luật Lao động;

5. 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.

Điều 16.- Phạt tiền 3.000.000 đồng đối với một trong những hành vi sau đây:

1. 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;

2. Vi phạm những quy định về trang bị 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 lao động ở những nơi làm việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại, dễ gây tai nạn lao động được quy định tại Điều 100 của Bộ Luật Lao động.

Điều 17.- Phạt tiền 5.000.000 đồng đối với một trong những hành vi sau đây:

1. Vi 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 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 ban hành;

2. Che dấu hoặc khai báo sai sự thật về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được quy định tại Điều 108 của Bộ Luật Lao động.

Điều 18.- Phạt tiền 10.000.000 đồng đối với một trong các hành vi sau đây:

1. 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 trữ 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 ban hành;

2. Vi phạm các quy định về khai báo; đăng ký và xin cấp giấy phép đối với các loại máy, thiết bị, vật tư, các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành;

3. Người sử dụng lao động vi phạm các quy định về an toàn lao động để xảy ra tai nạn lao động chết người hoặc tai nạn lao động nghiêm trọng được quy định tại các văn bản pháp luật hiện hành.

Mục III. VI PHẠM NHỮNG QUY ĐỊNH VỀ THỦ TỤC HÀNH CHÍNH QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG

Điều 19.- Phạt tiền 400.000 đồng đối với một trong những hành vi sau đây:

1. Vi phạm một trong những quy định tại Điều 162 của Bộ Luật Lao động về:

a) Khai trình việc sử dụng lao động;

b) Báo cáo tình hình thay đổi nhân công;

0965766666 * www.LuuVienPhapLuat.com * Tel: +84-8-3845 6684 * LawSoft

c) Báo cáo việc chấm dứt sử dụng lao động trong trường hợp doanh nghiệp chấm dứt hoạt động.

2. Những nơi sử dụng từ 10 người lao động trở lên, người sử dụng lao động vi phạm những quy định về việc lập sổ lao động, sổ lương, sổ bảo hiểm xã hội theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Điều 20.- Phạt tiền 1.000.000 đồng đối với một trong các hành vi vi phạm sau đây:

1. Không đăng ký nội quy lao động tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội theo quy định tại Khoản 3, Điều 82 của Bộ Luật Lao động;

2. Sau khi đã ký kết thỏa ước lao động tập thể mà không đăng ký tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội theo quy định tại Điều 47 của Bộ Luật Lao động;

3. Quyết định xử lý kỷ luật lao động không đúng thẩm quyền theo quy định của pháp luật.

Điều 21.- Phạt tiền 3.000.000 đồng đối với một trong các hành vi sau đây:

1. Vi phạm các quy định của pháp luật về việc đưa người lao động Việt Nam đi nước ngoài làm việc, nhận người nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam;

2. Người nước ngoài làm việc thường xuyên cho các doanh nghiệp, tổ chức Việt Nam hoặc cho doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam vi phạm các quy định về xin cấp và sử dụng, giấy phép lao động theo quy định tại Khoản 1, Điều 133 của Bộ Luật Lao động và các quy định khác của pháp luật có liên quan.

Chương III

THẨM QUYỀN - THỦ TỤC XỬ PHẠT

Điều 22.-

1. Thanh tra viên lao động có quyền phạt cảnh cáo, phạt tiền đến 200.000 đồng và có quyền áp dụng các hình phạt bổ sung và các biện pháp xử lý khác theo quy định tại điểm c, Khoản 1, Điều 34 của Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính ngày 6 tháng 7 năm 1995.

2. Chánh thanh tra lao động, Thủ trưởng cơ quan thực hiện chức năng Thanh tra Nhà nước

về lao động cấp Sở có quyền phạt cảnh cáo, phạt tiền đến 10.000.000 đồng và có quyền áp dụng các hình phạt bổ sung và các biện pháp xử lý khác theo quy định tại điểm c, Khoản 2, Điều 34 của Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính ngày 6 tháng 7 năm 1995.

3. Chánh thanh tra lao động, Thủ trưởng cơ quan thực hiện chức năng thanh tra lao động cấp Bộ có quyền phạt cảnh cáo, phạt tiền đến 20.000.000 đồng và có quyền áp dụng các hình phạt bổ sung và các biện pháp xử lý khác theo quy định tại điểm c, Khoản 3, Điều 34 của Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính ngày 6 tháng 7 năm 1995.

4. Chủ tịch Ủy ban Nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh có quyền phạt cảnh cáo, phạt tiền đến 10.000.000 đồng và có quyền áp dụng các hình phạt bổ sung và các biện pháp xử lý khác theo quy định tại điểm c, Điều 27 của Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính ngày 6 tháng 7 năm 1995.

5. Chủ tịch Ủy ban Nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có quyền phạt cảnh cáo, phạt tiền đến 100.000.000 đồng và có quyền áp dụng các hình phạt bổ sung và các biện pháp xử lý khác theo quy định tại điểm g, Điều 28 của Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính ngày 6 tháng 7 năm 1995.

Điều 23.- Ngoài việc áp dụng các quy định xử phạt đã được quy định tại Chương II của Nghị định này, tùy theo tính chất, mức độ vi phạm, người có thẩm quyền xử phạt quy định tại Điều 22 của Nghị định này có quyền áp dụng hoặc kiến nghị cơ quan Nhà nước có thẩm quyền áp dụng các biện pháp hành chính khác theo quy định tại Khoản 4, Điều 187 và Điều 192 của Bộ Luật Lao động.

Điều 24.- Về thủ tục xử phạt hành chính những vi phạm pháp luật lao động phải tuân theo quy định tại Điều 45, Điều 46, Điều 47, Điều 48, Điều 49, Điều 50, Điều 53, Điều 54, Điều 55 và Điều 56 trong Chương VI của Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính ngày 6 tháng 7 năm 1995.

Chương IV

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 25.- Nghị định này có hiệu lực từ ngày 1 tháng 7 năm 1996.

Điều 26.- Mọi tổ chức, cá nhân có hành vi vi phạm những quy định của Nghị định này hoặc người có thẩm quyền xử phạt theo quy định tại Điều 22 của Nghị định này mà vi phạm các quy định xử phạt hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động hoặc người không có thẩm quyền xử phạt mà tùy tiện xử phạt thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm sẽ bị xử phạt hành chính, bị xử lý kỷ luật hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự, nếu gây thiệt hại về vật chất thì phải bồi thường.

Điều 27.- Tổ chức, cá nhân bị xử phạt hành chính theo quy định tại Nghị định này có quyền khiếu nại về quyết định xử phạt lên cấp trên trực tiếp của người ra quyết định.

Thủ tục khiếu nại và giải quyết khiếu nại quyết định xử phạt hành chính đối với hành vi vi phạm pháp luật về lao động phải tuân theo các quy định tại Điều 87, Điều 88, Điều 89 và Điều 90 của Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính ngày 6 tháng 7 năm 1995.

Điều 28.- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với Bộ Tài chính quy định về mẫu biên lai và thể thức nộp tiền phạt vào ngân sách Nhà nước.

Điều 29.- Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, 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.

T.M. Chính phủ
K.T. Thủ tướng
Phó Thủ tướng
PHAN VĂN KHAI

THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ

QUYẾT ĐỊNH của Thủ tướng Chính phủ số 405-TTg ngày 15-6-1996 về việc thành lập Trường Đại học dân lập Quản lý và Kinh doanh Hà Nội.

THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ

Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 30 tháng 9 năm 1992,

Căn cứ Nghị định số 15-CP ngày 2-3-1993 của Chính phủ về nhiệm vụ, quyền hạn và trách nhiệm quản lý Nhà nước của Bộ, cơ quan ngang Bộ;

Xét đề nghị của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo tại Công văn số 2567-TCCB ngày 31-7-1995,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1.- Cho phép thành lập Trường Đại học dân lập Quản lý và Kinh doanh Hà Nội.

Điều 2.- Trường Đại học dân lập Quản lý và Kinh doanh Hà Nội là trường đại học dân lập, trực thuộc Trung ương Hội Khoa học Kinh tế Việt Nam, chịu sự quản lý Nhà nước của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

Địa điểm của Trường đặt tại thành phố Hà Nội.

Trường có tư cách pháp nhân, có con dấu và tài khoản riêng.

Hệ thống văn bản của Trường Đại học dân lập Quản lý và Kinh doanh Hà Nội nằm trong hệ thống văn bản quốc gia.

Điều 3.- Trường Đại học dân lập Quản lý và Kinh doanh Hà Nội tổ chức và hoạt động theo pháp luật, theo Quy chế Đại học dân lập do Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành và theo Điều lệ của Trường do Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo phê duyệt.

Điều 4.- Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký.

Điều 5.- Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo, Chủ tịch Ủy ban Nhân dân thành phố Hà Nội, Chủ tịch Hội Khoa học Kinh tế Việt Nam và các cơ quan có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

K.T. Thủ tướng Chính phủ
Phó Thủ tướng
NGUYỄN KHÁNH