

Tổng hợp mức phạt hành chính về tiền lương đối với NSDLĐ

Trong quan hệ lao động, người sử dụng lao động có nghĩa vụ phải thanh toán lương đã thỏa thuận với người lao động theo hợp đồng lao động đã ký kết và quy định pháp luật. Trong trường hợp người sử dụng lao động vi phạm các quy định về tiền lương sẽ bị xử lý vi phạm tương ứng với hành vi vi phạm. Dưới đây là tổng hợp các mức xử phạt vi phạm hành chính về tiền lương người lao động đối với người sử dụng lao động

1. Quy định về tiền lương

Căn cứ theo Điều 90 Bộ luật Lao động 2019 quy định về tiền lương như sau:

- Tiền lương là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo thỏa thuận để thực hiện công việc, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác.

- Mức lương theo công việc hoặc chức danh không được thấp hơn mức lương tối thiểu.

- Người sử dụng lao động phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau.

2. Nguyên tắc trả lương

Nguyên tắc trả lương được quy định tại Điều 94 Bộ luật Lao động 2019 như sau:

- Người sử dụng lao động phải trả lương trực tiếp, đầy đủ, đúng hạn cho người lao động.

Trường hợp người lao động không thể nhận lương trực tiếp thì người sử dụng lao động có thể trả lương cho người được người lao động ủy quyền hợp pháp.

- Người sử dụng lao động không được hạn chế hoặc can thiệp vào quyền tự quyết chi tiêu lương của người lao động;

Không được ép buộc người lao động chi tiêu lương vào việc mua hàng hóa, sử dụng dịch vụ của người sử dụng lao động hoặc của đơn vị khác mà người sử dụng lao động chỉ định.

3. Mức phạt hành chính khi vi phạm quy định về tiền lương

Căn cứ theo Điều 17 Nghị định 12/2022/NĐ-CP về mức phạt vi phạm quy định về tiền lương như sau:

Mức phạt	Hành vi vi phạm	Biện pháp khác phục hậu quả
Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng (Khoản 1 Điều 17 Nghị định 12/2022/NĐ-CP)	Không công bố công khai tại nơi làm việc trước khi thực hiện: - Thang lương; - Bảng lương; - Mức lao động; - Quy chế thưởng	
	Không xây dựng thang lương, bảng lương hoặc định mức lao động; không áp dụng thử mức lao động trước khi ban hành chính thức	

	<p>Không tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở khi xây dựng thang lương, bảng lương; định mức lao động; quy chế thưởng</p> <p>Không thông báo bảng kê trả lương hoặc có thông báo bảng kê trả lương cho người lao động nhưng không đúng theo quy định</p> <p>Không trả lương bình đẳng hoặc phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau</p>	
<p>- Từ 5 triệu đồng đến 10 triệu đồng đối với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động;</p> <p>- Từ 10 triệu đồng đến 20 triệu đồng đối với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động;</p> <p>- Từ 20 triệu đồng đến 30 triệu đồng đối với vi phạm từ 51 người đến 100 người lao động;</p> <p>- Từ 30 triệu đồng đến 40 triệu đồng đối với vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động;</p> <p>- Từ 40 triệu đồng đến 50 triệu đồng đối với vi phạm từ 301 người lao động trở lên.</p> <p>(Khoản 2 Điều 17 Nghị định 12/2022/NĐ-CP)</p>	<p>Trả lương không đúng hạn theo quy định của pháp luật</p> <p>Không trả hoặc trả không đủ tiền lương cho người lao động theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động</p> <p>Không trả hoặc trả không đủ tiền lương làm thêm giờ</p> <p>Không trả hoặc trả không đủ tiền lương làm việc vào ban đêm</p> <p>Không trả hoặc trả không đủ tiền lương ngừng việc cho người lao động theo quy định của pháp luật</p> <p>Hạn chế hoặc can thiệp vào quyền tự quyết chi tiêu lương của người lao động</p> <p>Ép buộc người lao động chi tiêu lương vào việc mua hàng hóa, sử dụng dịch vụ của người sử dụng lao động hoặc của đơn vị khác mà người sử dụng lao động chỉ định</p> <p>Khấu trừ tiền lương của người lao động không đúng quy định của pháp luật</p> <p>Không trả hoặc trả không đủ tiền lương theo quy định cho người lao động khi tạm thời chuyển người lao động sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động hoặc trong thời gian đình công</p> <p>Không trả hoặc trả không đủ tiền lương của người lao động trong những ngày chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm khi người lao động thôi việc, bị mất việc làm</p> <p>Không tạm ứng hoặc tạm ứng không đủ tiền lương cho người lao động trong thời gian bị tạm đình chỉ công việc theo quy định của pháp luật</p> <p>Không trả đủ tiền lương cho người lao động cho thời gian bị tạm đình chỉ công việc trong trường hợp người lao động không bị xử lý kỷ luật lao động</p>	<p>Buộc người sử dụng lao động trả đủ tiền lương cộng với khoản tiền lãi của số tiền lương chậm trả, trả thiếu cho 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</p>

<p>- Từ 20 triệu đồng đến 30 triệu đồng đối với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động;</p> <p>- Từ 30 triệu đồng đến 50 triệu đồng đối với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động;</p> <p>- Từ 50 triệu đồng đến 75 triệu đồng đối với vi phạm từ 51 người lao động trở lên.</p> <p>(Khoản 3 Điều 17 Nghị định 12/2022/NĐ-CP)</p>	<p>Trả lương cho người lao động thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định.</p>	
<p>- Từ 3 triệu đồng đến 5 triệu đồng đối với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động;</p> <p>- Từ 5 triệu đồng đến 8.000.000 đồng đối với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động;</p> <p>- Từ 8 triệu đồng đến 12 triệu đồng đối với vi phạm từ 51 người đến 100 người lao động;</p> <p>- Từ 12 triệu đồng đến 15 triệu đồng đối với vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động;</p> <p>- Từ 15 triệu đồng đến 20 triệu đồng đối với vi phạm từ 301 người lao động trở lên.</p> <p>(Khoản 4 Điều 17 Nghị định 12/2022/NĐ-CP)</p>	<p>Không trả hoặc trả không đủ cùng lúc với kỳ trả lương một khoản tiền cho người lao động tương đương với mức người sử dụng lao động đóng bảo hiểm theo quy định của pháp luật, các loại bảo hiểm gồm::</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bảo hiểm xã hội bắt buộc; - Bảo hiểm y tế; - Bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc; - Bảo hiểm y tế; - Bảo hiểm thất nghiệp. 	<p>Buộc người sử dụng lao động trả đủ khoản tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cộng với khoản tiền lãi của số tiền đó 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 cho người lao động.</p>

Lưu ý: mức phạt trên là mức phạt đối với cá nhân, mức phạt của tổ chức gấp 2 lần mức phạt của cá nhân theo khoản 2 Điều 6 Nghị định 12/2022/NĐ-CP.