

Số: **33** /KL-TTr

Hà Nội, ngày **30** tháng 3 năm 2023

KẾT LUẬN THANH TRA
**Về việc chấp hành các quy định của pháp luật lao động, an toàn,
vệ sinh lao động tại Tập đoàn Dệt May Việt Nam**

Thực hiện Quyết định số 04/QĐ-TTr ngày 10/02/2023 của Chánh thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc thanh tra việc chấp hành các quy định của pháp luật lao động, an toàn, vệ sinh lao động, từ ngày 20-21/02/2023 và các ngày 10-14/3/2023, Thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã tiến hành thanh tra tại Tập đoàn Dệt May Việt Nam; thời kỳ thanh tra từ ngày 01/01/2021 đến thời điểm thanh tra,

Xét báo cáo kết quả thanh tra ngày 20/3/2023 của Trưởng đoàn thanh tra, Chánh thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội kết luận như sau:

I. THÔNG TIN CHUNG

- Tên doanh nghiệp: Tập đoàn Dệt May Việt Nam (sau đây gọi là doanh nghiệp).
- Loại hình doanh nghiệp: Công ty cổ phần.
- Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp số 0100100008, do Sở Kế hoạch và Đầu tư thành phố Hà Nội cấp, đăng ký lần đầu ngày 27/10/2010, đăng ký thay đổi lần thứ 08 ngày 06/10/2021.
- Ngành nghề sản xuất kinh doanh chủ yếu: sản xuất, kinh doanh sợi; sản xuất, kinh doanh vải; kinh doanh hàng may mặc.
- Cơ cấu tổ chức của doanh nghiệp: cơ quan Tập đoàn, 04 công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên 100% vốn Tập đoàn, 09 đơn vị Tập đoàn nắm giữ trên 50% vốn điều lệ, 15 đơn vị Tập đoàn nắm giữ dưới 50% vốn điều lệ và 04 đơn vị sự nghiệp.
- Điện thoại giao dịch: 02438.257.700 Fax. 02438.262.269.
- Trụ sở chính của doanh nghiệp: số 41A Lý Thái Tổ, phường Lý Thái Tổ, quận Hoàn Kiếm, thành phố Hà Nội.
- Tài khoản giao dịch số 0681000008545, mở tại Ngân hàng Thương mại Cổ phần Ngoại thương Việt Nam - Hội sở chính.
- Đã thành lập tổ chức Công đoàn cơ sở.
- Tổng số người làm việc tại doanh nghiệp:



TT	Đơn vị	Tổng số người		Tổng số người		Tổng số người	
		tại 31/12/2021		tại 31/12/2022		tại 31/01/2023	
		Tổng	Nữ	Tổng	Nữ	Tổng	Nữ
1	Cơ quan Tập đoàn	130	66	138	63	111	51
2	Toàn hệ thống	66.537	44.856	64.094	46.210	65.412	47.096

- Tình hình sản xuất kinh doanh:

Số TT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm 2021		Năm 2022	
			Kế hoạch	Thực hiện	Kế hoạch	Thực hiện
1	Tổng giá trị tài sản	Triệu đồng		8.435.410		8.578.094
2	Tổng nguồn vốn kinh doanh	Triệu đồng		8.435.410		8.578.094
3	Tổng doanh thu	Triệu đồng	1.522.800	1.629.154	1.750.148	2.028.379
4	Tổng chi phí	Triệu đồng		1.318.215		1.692.686
5	Tổng thu - tổng chi (chưa có lương)	Triệu đồng		406.055		426.243
6	Lợi nhuận trước thuế	Triệu đồng	200.700	310.939	330.657	335.693

II. KẾT QUẢ KIỂM TRA, XÁC MINH

1. Các loại báo cáo định kỳ

- Đã thực hiện báo cáo định kỳ về tình hình thay đổi lao động 06 tháng đầu năm và hằng năm với cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương.

- Đã thực hiện báo cáo định kỳ hằng năm về công tác an toàn, vệ sinh lao động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương.

2. Tuyển dụng và đào tạo lao động

2.1. Quy định về tuyển dụng và đào tạo lao động

- Tuyển dụng:

+ Từ ngày 01/01/2021 đến thời điểm thanh tra, doanh nghiệp tuyển mới 29 lao động.

+ Hình thức và phương thức tuyển dụng: đăng tuyển trên Website Tập đoàn; thực hiện tuyển dụng lao động theo quy trình điều động và tuyển dụng lao động ban hành kèm theo quyết định số 114/QĐ-TĐDMVN ngày 23/3/2015 của Tổng Giám đốc. Tại khoản 8 mục VII quy trình điều động và tuyển dụng lao động quy định: "Ký hợp đồng thử việc (tối thiểu 01 tháng, tối đa 03 tháng)" là không đúng quy định.

+ Doanh nghiệp không thu phí tuyển dụng người lao động, không nhận tài sản hoặc tiền đặt cọc của người lao động để đảm bảo thực hiện hợp đồng lao động.

+ Doanh nghiệp không giữ văn bằng, chứng chỉ gốc hoặc giấy tờ tùy thân của người lao động khi được tuyển dụng.

- Đào tạo:

+ Doanh nghiệp đã xây dựng kế hoạch đào tạo hằng năm.

+ Hình thức đào tạo: đào tạo nội bộ tại doanh nghiệp.

+ Doanh nghiệp không phát sinh trường hợp ký hợp đồng đào tạo nghề.

2.2. Các quy định (hoặc phân cấp) về giao kết hợp đồng lao động

- Tổng Giám đốc giao kết hợp đồng lao động với người lao động.

- Tổng Giám đốc ủy quyền cho Phó Tổng Giám đốc giao kết hợp đồng lao động tại cơ quan văn phòng Công ty mẹ Tập đoàn tại thành phố Hà Nội (Giấy ủy quyền 604A/UQ-TĐDMVN ngày 15/10/2021).

3. Giao kết và thực hiện hợp đồng lao động tại Cơ quan văn phòng Công ty mẹ Tập đoàn (số liệu tính tại thời điểm 31/01/2023)

- Số người không thuộc đối tượng phải giao kết hợp đồng lao động: 07 người (05 người là thành viên Hội đồng quản trị, 02 người là kiểm soát viên không chuyên trách).

- Số người thuộc đối tượng phải giao kết hợp đồng lao động: 104 người.

- Đã giao kết hợp đồng lao động với 104 người thuộc đối tượng phải ký kết hợp đồng lao động, trong đó:

+ Hợp đồng lao động không xác định thời hạn: 74 người.

+ Hợp đồng lao động xác định thời hạn (từ đủ 03 tháng đến 36 tháng): 30 người.

- Số người chưa được ký hợp đồng lao động: không.

- Hợp đồng lao động làm việc không trọn thời gian: không.

- Hợp đồng thử việc: không.

- Kiểm tra 10 hợp đồng lao động tại doanh nghiệp, một số nội dung không phù hợp với quy định của pháp luật, cụ thể:

+ Điều 1 về thời hạn và công việc theo hợp đồng: mục địa điểm làm việc ghi "Tập đoàn Dệt May Việt Nam và các đơn vị thành viên"; mục nhiệm vụ công việc ghi: "Hoàn thành những công việc khác theo yêu cầu kinh doanh...".

+ Điều 2 về chế độ làm việc: chưa quy định ngày nghỉ hàng tuần.

+ Điều 3 về quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động: mục quyền lợi chưa quy định thời hạn trả lương; mục nghĩa vụ ghi: "sẵn sàng chấp hành sự phân công, điều động, luân chuyển của cấp trên và các mệnh lệnh điều hành sản xuất kinh doanh của Tập đoàn".

- Số lao động thuê lại: 0 người.

- Từ ngày 01/01/2021 đến thời điểm thanh tra tại doanh nghiệp không có lao động bị mất việc làm.

- Từ ngày 01/01/2021 đến thời điểm thanh tra, doanh nghiệp có 14 lao động thôi việc; doanh nghiệp đã trả trợ cấp thôi việc cho 11/11 lao động đủ điều kiện hưởng trợ cấp thôi việc với tổng số tiền là 19.695.292 đồng.

4. Đối thoại tại doanh nghiệp và thoả ước lao động tập thể (TULĐTT)

- Đã tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc theo quy định. Tuy nhiên, trước ngày bắt đầu tổ chức đối thoại định kỳ, bên có trách nhiệm chưa gửi nội dung đối thoại cho bên tham gia đối thoại theo quy định.

- Tập đoàn áp dụng TULĐTT ngành Dệt May Việt Nam.

- Đã thực hiện đúng nội dung TULĐTT.

- Đã ban hành quy chế thực hiện dân chủ cơ sở kèm quyết định số 680/QĐ-TDDMVN ngày 30/12/2016 của Tổng Giám đốc. Tuy nhiên, quy chế thực hiện dân chủ chưa quy định số lượng, thành phần tham gia đối thoại định kỳ theo quy định.

5. Tiền lương và thu nhập

5.1. Công tác quản lý tiền lương và thu nhập của người lao động

5.1.1. Việc xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương và định mức lao động

- Doanh nghiệp đã xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương và định mức lao động ban hành kèm theo quyết định số 138/QĐ-TDDMVN ngày 5/8/2022 của Tổng Giám đốc.

- Hệ số lương bình quân (HSLBQ) được xếp theo thang, bảng lương

Nội dung	Năm 2021		Năm 2022	
	Số lao động	HSLBQ	Số lao động	HSLBQ
Lao động quản lý	17	33.040.000	18	31.939.000
Lao động chuyên môn, nghiệp vụ	97	13.475.000	97	14.973.000
Công nhân trực tiếp SXKD	-	-	-	-
Nhân viên thừa hành, phục vụ	16	8.449.000	23	8.722.000
Tổng số	130	-	138	-

- Hệ số phụ cấp lương bình quân (HSPCLBQ)

Các loại phụ cấp	Năm 2019		Năm 2020	
	Số người	HSPCBQ	Số người	HSPCBQ
Chức vụ	15	2.022.000	11	3.941.000
Trách nhiệm	-	-	-	-
Khu vực	-	-	-	-
Độc hại, nguy hiểm	-	-	-	-
Khác....	-	-	-	-

Bình quân chung	15	2.022.000	11	3.941.000
------------------------	----	-----------	----	-----------

5.1.2. Quỹ tiền lương và thực hiện phân phối quỹ tiền lương

- Người đại diện phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp đã xin ý kiến cơ quan đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước về quỹ tiền lương kế hoạch năm 2021, năm 2022; quỹ tiền lương thực hiện năm 2021 của người lao động (văn bản số 243/TĐDMVN-QLNNL ngày 24/5/2021, văn bản số 165/TĐDMVN-QLNNL ngày 08/4/2022, văn bản số 234/TĐDMVN-QLNNL ngày 04/5/2022); chưa xin ý kiến quỹ tiền lương thực hiện năm 2022, quỹ tiền lương kế hoạch năm 2023 của người lao động.

- Quỹ tiền lương kế hoạch: năm 2021 là 80.482 triệu đồng, năm 2022 là 89.111 triệu đồng.

- Quỹ tiền lương thực hiện: năm 2021 là 83.831 triệu đồng.

- Doanh nghiệp đã xây dựng quy chế trả lương, quy chế thưởng cho người lao động ban hành kèm theo quyết định số 138/QĐ-TĐDMVN ngày 5/8/2022 của Tổng Giám đốc.

- Việc thực hiện phân phối quỹ tiền lương năm 2021, 2022:

+ Tiền lương kế hoạch bình quân năm 2021 là 10,010 triệu đồng/người/tháng, tiền lương thực hiện bình quân năm 2021 là 10,797 triệu đồng/người/tháng.

+ Tiền lương kế hoạch bình quân năm năm 2022 là 11,337 triệu đồng/người/tháng.

- Tiền lương làm thêm giờ, làm vào ngày nghỉ, ngày lễ; làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ vào ban đêm: không phát sinh.

- Doanh nghiệp đã trả đủ tiền lương những ngày chưa nghỉ hàng năm hoặc ngày chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hàng năm cho người lao động trong trường hợp thôi việc.

- Tiền lương ngừng việc và cách giải quyết tiền lương trong các trường hợp thiếu việc làm: không phát sinh.

- Doanh nghiệp không khấu trừ tiền lương của người lao động; việc xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức phạt tiền, trừ lương.

5.1.3. Các khoản thu nhập khác

- Tiền ăn ca: doanh nghiệp áp dụng mức 730.000 đồng/ người/ tháng.

- Các khoản phụ cấp khác: phụ cấp kiêm nhiệm chức danh đảng, công đoàn.

- Tiền lương và thu nhập bình quân chung:

TT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm 2021			Năm 2022		
			Cao nhất	Bình quân	Thấp nhất	Cao nhất	Bình quân	Thấp nhất
1	Mức lương	Triệu đồng/người/tháng	26,8	12,7	5,7	35,3	15,3	6,5

2	Phụ cấp	Triệu đồng/người/ tháng	4,0	1,1	0,15	5,6	1,6	0,5
3	Tiền thưởng	Triệu đồng/người/ tháng	-	-	-	-	-	-
4	Thu nhập khác	Triệu đồng/người/ tháng	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2
5	Tổng thu nhập	Triệu đồng/người/ tháng	32,0	14,1	6,4	43,2	16,9	7,2

5.2. Tiền lương, thu nhập của người quản lý

5.2.1. Tiền lương

- Số lượng người quản lý chuyên trách là 12 người, trong đó: thành viên hội đồng quản trị (02 người), Ban Tổng Giám đốc (07 người), Kế toán trưởng, thành viên ban kiểm soát (02 người).

- Số lượng người quản lý không chuyên trách 05 người, trong đó: thành viên hội đồng quản trị (03 người), thành viên ban kiểm soát (02 người).

- Người đại diện phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp đã xin ý kiến cơ quan đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước về quỹ tiền lương, thù lao kế hoạch năm 2021, năm 2022; quỹ tiền lương, thù lao thực hiện năm 2021 của người quản lý (văn bản số 338/TĐDMVN-QLNNL ngày 23/6/2021 và văn bản số 234/TĐDMVN-QLNNL ngày 04/5/2022); chưa xin ý kiến quỹ tiền lương thực hiện năm 2022, quỹ tiền lương kế hoạch năm 2023 của người quản lý.

- Việc phê duyệt quỹ tiền lương, thù lao kế hoạch và thực hiện của người quản lý:

+ Năm 2021, quỹ tiền lương kế hoạch là 8.675 triệu đồng, quỹ tiền lương thực hiện là 10.410 triệu đồng; quỹ thù lao kế hoạch là 447 triệu đồng, quỹ thù lao thực hiện là 462 triệu đồng.

+ Năm 2022, quỹ tiền lương kế hoạch là 10.980 triệu đồng, quỹ thù lao kế hoạch là 624 triệu đồng.

- Phân phối mức tiền lương, thù lao đối với người quản lý:

+ Tiền lương của người quản lý: năm 2021, tiền lương thấp nhất 27,5 triệu đồng/người/tháng, tiền lương cao nhất 90 triệu đồng/người/tháng; năm 2022, tiền lương thấp nhất 50 triệu đồng/người/tháng, tiền lương cao nhất 90 triệu đồng/người/tháng.

+ Thù lao của người quản lý không chuyên trách: thù lao thấp nhất là 3,5 triệu đồng/người/tháng, cao nhất là 18 triệu đồng/người/tháng.

5.2.2. Tiền thưởng

- Việc trích lập và sử dụng quỹ thưởng của người quản lý: doanh nghiệp trích 3,88 tỷ đồng từ quỹ khen thưởng của người lao động để khen thưởng cho người đại diện phần vốn tại doanh nghiệp năm 2021 (Quyết định số 113/QĐ-

TĐDMVN ngày 27/6/2022). Năm 2022, doanh nghiệp chưa lấy ý kiến chủ sở hữu về quỹ thưởng và thực hiện chi 1,44 tỷ đồng tiền thưởng cho người quản lý.

- Doanh nghiệp đã xây dựng quy chế trả lương, thù lao, tiền thưởng cho người quản lý và người đại diện phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp ban hành kèm theo quyết định số 138/QĐ-TĐDMVN ngày 5/8/2022 và Quyết định số 173/QĐ-TĐDMVN ngày 24/12/2021 của Tổng Giám đốc.

- Doanh nghiệp phân phối tiền thưởng cụ thể đối với từng chức danh tại các quyết định số 84/QĐ-TĐDMVN ngày 30/6/2021, số 180/QĐ-TĐDMVN ngày 30/12/2021, số 197/QĐ-TĐDMVN ngày 30/12/2022.

5.2.3. *Thu nhập khác: tiền ăn, kinh phí phục vụ cho người quản lý hoạt động (vé máy bay, tiền điện thoại...).*

5.3. Trách nhiệm của người đại diện phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp

- Người đại diện vốn đã tham gia ý kiến với Hội đồng quản trị để đưa các nội dung quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng vào các quy chế của doanh nghiệp; tham gia biểu quyết để quyết định các nội dung cụ thể về lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với doanh nghiệp.

- Người đại diện vốn đã tổng hợp phương án dự kiến của doanh nghiệp về kế hoạch quỹ tiền lương, thù lao, quỹ thưởng thực hiện năm trước, quỹ tiền lương, thù lao, quỹ tiền thưởng kế hoạch của người lao động và người quản lý doanh nghiệp để báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước.

- Người đại diện vốn đã đề xuất và xin ý kiến cơ quan đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước về phương án xác định quỹ tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với doanh nghiệp.

- Người đại diện vốn đã báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước kết quả thực hiện tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với doanh nghiệp hằng năm sau khi Hội đồng quản trị thông qua.

- Việc tiếp nhận, xem xét cho ý kiến về phương án xác định quỹ tiền lương, thù lao, tiền thưởng của các đơn vị do doanh nghiệp nắm giữ 100% vốn (Tổng Công ty Dệt may Miền Bắc - Vinatex; Công ty Trách nhiệm hữu hạn một thành viên Dệt kim Đông Xuân; Công ty Trách nhiệm hữu hạn một thành viên Dệt kim Đông Phương) trước khi người đại diện phần vốn tham gia ý kiến với Hội đồng thành viên: Quỹ lương người lao động và quỹ lương người quản lý tại các đơn vị xác định chưa phù hợp với quy định tại Nghị định số 53/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ, Thông tư 28/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

6. Thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi

- Thời giờ làm việc hàng ngày, hàng tuần: 08 giờ/ngày, 48 giờ/tuần.
- Đã bố trí cho người lao động được nghỉ bình quân một tháng ít nhất 04 ngày.
- Doanh nghiệp không huy động người lao động làm thêm giờ.
- Đã thực hiện đúng các quy định về nghỉ lễ, tết, nghỉ việc riêng có hưởng lương, nghỉ việc riêng không hưởng lương.

- Số ngày nghỉ hằng năm đối với lao động làm việc tại doanh nghiệp trong điều kiện bình thường là 12 ngày (chưa tính thâm niên).

- Việc quy định các đợt nghỉ ngắn trong ca làm việc: không phát sinh.

7. Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

- Người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động: Tổng Giám đốc hoặc Phó Tổng Giám đốc, Giám đốc điều hành khi được Tổng Giám đốc ủy quyền.

- Đã xây dựng và đăng ký nội quy lao động với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội.

- Nội quy lao động có nội dung chưa đúng quy định của pháp luật, cụ thể:

+ Điều 4 về thời giờ làm việc chưa quy định ngày nghỉ hàng tuần.

+ Khoản 1 Điều 7 quy định nghỉ việc riêng phải làm đơn xin nghỉ phép gửi cho cấp quản lý trực tiếp của mình xem xét, chấp thuận.

Nghỉ không hưởng lương (đối với trường hợp khi ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại, anh, chị em ruột chết; cha hoặc mẹ kết hôn; anh, chị, em ruột kết hôn), người lao động có đơn xin nghỉ gửi người quản lý trực tiếp và Lãnh đạo Tập đoàn phê duyệt trước ít nhất 03 ngày nếu số ngày nghỉ không hưởng lương ít hơn 07 ngày.

+ Thiếu nội dung được tạm thời chuyển người lao động làm việc khác so với hợp đồng lao động.

- Số vụ việc xử lý kỷ luật lao động: 0 vụ.

- Việc xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức phạt tiền, trừ lương: không phát sinh.

- Những trường hợp người lao động phải bồi thường trách nhiệm vật chất: không phát sinh.

8. Lao động đặc thù

8.1. Các quy định riêng đối với lao động nữ

- Số lao động nữ: 51 người.

- Đã thực hiện các quy định riêng đối với lao động nữ, gồm:

+ Thực hiện quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với lao động nữ có thai làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; lao động nữ nuôi con dưới 12 tháng tuổi; lao động nữ trong thời gian hành kinh.

+ Không sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ.

+ Đã bố trí chỗ thay quần áo, buồng tắm và buồng vệ sinh cho lao động nữ.

+ Đã thực hiện các chế độ cho lao động nữ mang thai, nghỉ thai sản và đảm bảo việc làm cho lao động nữ sau khi nghỉ thai sản.

8.2. Các quy định riêng đối với lao động chưa thành niên

Doanh nghiệp không sử dụng lao động chưa thành niên.

8.3. Đối với lao động là người nước ngoài

Doanh nghiệp không sử dụng lao động là người nước ngoài.

8.4. Đối với lao động là người khuyết tật, người lao động cao tuổi

- Doanh nghiệp không sử dụng lao động là người khuyết tật.
- Doanh nghiệp sử dụng 07 người lao động cao tuổi, đang hưởng chế độ hưu trí: áp dụng thời giờ làm việc 08 giờ/ngày, 44 hoặc 48 giờ/tuần.
- Đã thực hiện khám sức khỏe định kỳ cho người lao động cao tuổi 06 tháng một lần.

9. Khiếu nại, tranh chấp lao động

Từ 01/01/2021 đến thời điểm thanh tra, tại doanh nghiệp không xảy ra khiếu nại, tranh chấp về lao động.

10. An toàn lao động, vệ sinh lao động

- Số lao động làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm: không.
- Số lao động làm các công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động: 13 người.
 - Đã xây dựng kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động hằng năm và lấy ý kiến Ban chấp hành Công đoàn cơ sở.
 - Hội đồng an toàn, vệ sinh lao động: không thành lập.
 - Mạng lưới an toàn, vệ sinh viên: không thành lập.
 - Doanh nghiệp không tổ chức đánh giá nguy cơ rủi ro về an toàn, vệ sinh lao động (doanh nghiệp không thuộc ngành, nghề có nguy cơ cao về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp).
 - Số người làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động: 02 người (làm việc theo chế độ bán chuyên trách).
 - Số lượng người làm công tác y tế: 01 người (bác sỹ).
 - Doanh nghiệp không sử dụng máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động.
 - Đã xây dựng nội quy, quy trình, biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động đối với máy, thiết bị và tại nơi làm việc.
 - Tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động:
 - + Năm 2021, đã tổ chức huấn luyện cho 132 người (nhóm 1: 21 người, nhóm 2: 01 người, nhóm 3: 13 người, nhóm 4: 97 người).
 - + Năm 2022, đã tổ chức huấn luyện cho 97 người (nhóm 4).
 - Người lao động của doanh nghiệp không thuộc đối tượng phải trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân.

- Việc bồi dưỡng bằng hiện vật cho người lao động làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, độc hại: không phát sinh.

- Từ ngày 01/01/2021 đến thời điểm thanh tra, doanh nghiệp không xảy ra tai nạn lao động.

- Đã quan trắc môi trường lao động năm 2021, 2022: số mẫu đã đo 320 mẫu (không có mẫu vượt tiêu chuẩn cho phép).

- Doanh nghiệp đã trang bị phương tiện kỹ thuật, y tế phục vụ ứng cứu, sơ cứu khi xảy ra sự cố, tai nạn lao động.

- Doanh nghiệp đã tổ chức khám sức khỏe định kỳ 01 năm một lần cho người lao động; 06 tháng một lần cho người lao động cao tuổi; lao động nữ được khám chuyên khoa phụ sản.

- Khám phát hiện bệnh nghề nghiệp: không phát sinh.

- Đã lập hồ sơ theo dõi sức khỏe của người lao động.

11. Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động bệnh nghề nghiệp tại Cơ quan văn phòng Công ty mẹ Tập đoàn (số liệu tính tại thời điểm ngày 31/01/2023)

- Số người thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động - bệnh nghề nghiệp: 92 người.

- Số người đã tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động - bệnh nghề nghiệp: 92 người.

- Số người chưa tham gia: không.

- Số lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp: 19 người (07 lao động đã nghỉ hưởng chế độ hưu trí, 12 lao động đã tham gia bảo hiểm xã hội tại đơn vị khác). Tập đoàn đã chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương một khoản tiền tương đương với mức người sử dụng lao động đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động.

- Tiền lương tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động - bệnh nghề nghiệp của người lao động theo mức lương ghi trong hợp đồng lao động và các khoản phụ cấp.

- Tổng số tiền đã nộp về cơ quan bảo hiểm xã hội qua các năm: năm 2021 là 2.329.962.864 đồng, năm 2022 là 3.156.272.905 đồng, tháng 01 năm 2023 là 359.392.260 đồng.

- Tại thời điểm thanh tra, Tập đoàn đã trích nộp tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động - bệnh nghề nghiệp về cơ quan bảo hiểm xã hội đến hết tháng 01/2023.

III. KẾT LUẬN

1. Những quy định của pháp luật lao động, an toàn, vệ sinh lao động đã được doanh nghiệp thực hiện

1.1. Đã thực hiện báo cáo định kỳ về tình hình thay đổi lao động 06 tháng đầu năm và hằng năm với cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương;

báo cáo định kỳ hằng năm về công tác an toàn, vệ sinh lao động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương.

1.2. Doanh nghiệp thực hiện tuyển dụng lao động theo quy trình điều động và tuyển dụng lao động.

1.3. Doanh nghiệp không thu phí tuyển dụng người lao động, không nhận tài sản hoặc tiền đặt cọc của người lao động để đảm bảo thực hiện hợp đồng lao động; không giữ văn bằng, chứng chỉ gốc hoặc giấy tờ tùy thân của người lao động khi được tuyển dụng.

1.4. Đã xây dựng kế hoạch đào tạo hằng năm.

1.5. Đã giao kết hợp đồng lao động với toàn bộ người lao động thuộc diện phải giao kết hợp đồng lao động; chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động đúng quy định; đã trả đủ tiền trợ cấp thôi việc cho người lao động đủ điều kiện hưởng.

1.6. Đã tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc.

1.7. Doanh nghiệp sử dụng TULĐTT ngành Dệt May Việt Nam; đã thực hiện đúng nội dung TULĐTT.

1.8. Đã ban hành quy chế dân chủ cơ sở.

1.9. Đã xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương.

1.10. Doanh nghiệp hỗ trợ tiền ăn ca mức 730.000 đồng/người/tháng.

1.11. Người đại diện phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp đã:

- Xin ý kiến chủ sở hữu về quỹ tiền lương kế hoạch năm 2021, năm 2022; quỹ tiền lương thực hiện năm 2021 của người lao động. Đã ban hành quy chế trả lương, quy chế thưởng cho người lao động.

- Xin ý kiến chủ sở hữu về quỹ tiền lương, thù lao, tiền thưởng kế hoạch năm 2021, năm 2022; quỹ tiền lương, thù lao, tiền thưởng thực hiện năm 2021 của người quản lý. Đã ban hành quy chế trả lương, thù lao, tiền thưởng cho người quản lý và người đại diện phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp.

- Tham gia ý kiến với Hội đồng quản trị để đưa các nội dung quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng vào các quy chế của doanh nghiệp; tham gia biểu quyết để quyết định các nội dung cụ thể về lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với doanh nghiệp.

- Tổng hợp phương án dự kiến của doanh nghiệp về kế hoạch quỹ tiền lương, thù lao, quỹ thưởng thực hiện năm trước, quỹ tiền lương, thù lao, quỹ tiền thưởng kế hoạch của người lao động và người quản lý doanh nghiệp để báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước.

- Đề xuất và xin ý kiến cơ quan đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước về phương án xác định quỹ tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với doanh nghiệp.

- Báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước kết quả thực hiện tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với doanh nghiệp hằng năm sau khi Hội đồng quản trị thông qua.

1.12. Đã thực hiện đúng quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi.

1.13. Đã xây dựng và đăng ký nội quy lao động với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội.

1.14. Đã thực hiện các quy định riêng đối với lao động nữ, người lao động cao tuổi.

1.15. Đã thực hiện một số quy định về an toàn, vệ sinh lao động:

- Phân loại 13 người lao động làm các công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động

- Xây dựng kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động hàng năm và lấy ý kiến của tổ chức đại diện tập thể người lao động.

- Bố trí 02 người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động theo chế độ bán chuyên trách.

- Bố trí 01 người là bác sỹ để thực hiện nhiệm vụ chăm sóc sức khỏe cho người lao động.

- Tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động (năm 2021 là 132 người, năm 2022 là 97 người).

- Thực hiện quan trắc môi trường lao động.

- Trang bị phương tiện kỹ thuật, y tế phục vụ ứng cứu, sơ cứu khi xảy ra sự cố, tai nạn lao động.

- Tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động; lao động nữ đã được khám chuyên khoa phụ sản.

- Lập hồ sơ theo dõi sức khỏe người lao động.

1.16. Đã tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động - bệnh nghề nghiệp cho 100% người thuộc đối tượng bắt buộc tham gia.

- Tiền lương tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động - bệnh nghề nghiệp của người lao động theo mức lương ghi trong hợp đồng lao động và các khoản phụ cấp.

- Đã chi trả thêm 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 xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động đối với người lao động không thuộc đối tượng tham gia.

- Đã nộp đầy đủ số tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động - bệnh nghề nghiệp đến hết tháng 01/2023.

2. Những quy định của pháp luật lao động, an toàn, vệ sinh lao động chưa được doanh nghiệp thực hiện hoặc thực hiện chưa đầy đủ

2.1. Tại khoản 8 mục VII quy trình điều động và tuyển dụng lao động quy định: “Ký hợp đồng thử việc (tối thiểu 01 tháng, tối đa 03 tháng)” là không đúng quy định tại Điều 25 Bộ luật Lao động.

2.2. Hợp đồng lao động đã giao kết với người lao động, mục địa điểm làm việc ghi “Tập đoàn Dệt May Việt Nam và các đơn vị thành viên”; mục nhiệm vụ công việc ghi: “Hoàn thành những công việc khác theo yêu cầu kinh doanh...”; chưa

quy định ngày nghỉ hàng tuần; mục quyền lợi chưa quy định thời hạn trả lương; mục nghĩa vụ ghi: “sẵn sàng chấp hành sự phân công, điều động, luân chuyển của cấp trên và các mệnh lệnh điều hành sản xuất kinh doanh của Tập đoàn” là không không đúng quy định tại Điều 3 Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

2.3. Trước ngày bắt đầu tổ chức đối thoại định kỳ, bên có trách nhiệm chưa gửi nội dung đối thoại cho bên tham gia đối thoại theo quy định tại khoản 3 Điều 39 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ.

2.4. Quy chế thực hiện dân chủ cơ sở chưa quy định số lượng, thành phần tham gia đối thoại định kỳ theo quy định tại Điều 38 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ.

2.5. Doanh nghiệp chưa xin ý kiến của người đại diện phần vốn nhà nước đối với cơ quan đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước về quỹ tiền lương thực hiện năm 2022, quỹ tiền lương kế hoạch năm 2023 của người lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 9 Nghị định số 53/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ.

2.6. Doanh nghiệp chưa xin ý kiến của người đại diện phần vốn nhà nước đối với cơ quan đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước về quỹ tiền lương, thù lao thực hiện của người quản lý năm 2022, quỹ tiền lương, thù lao kế hoạch của người quản lý năm 2023.

2.7. Năm 2022, doanh nghiệp chưa lấy ý kiến chủ sở hữu về quỹ thưởng và thực hiện chi 1,44 tỷ đồng tiền thưởng cho người quản lý là không đúng quy định.

2.8. Doanh nghiệp trích 3,88 tỷ đồng từ quỹ khen thưởng của người lao động để khen thưởng cho người đại diện phần vốn doanh nghiệp tại các đơn vị thành viên năm 2021 là không đúng quy định tại khoản 3 Điều 8 Nghị định số 53/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ.

2.9. Việc tiếp nhận, xem xét cho ý kiến về phương án xác định quỹ tiền lương, tiền thưởng của người lao động; quỹ tiền lương, thù lao, tiền thưởng của người quản lý tại các đơn vị do doanh nghiệp nắm giữ 100% vốn (Tổng Công ty Dệt may Miền Bắc - Vinatex; Công ty Trách nhiệm hữu hạn một thành viên Dệt kim Đông Xuân; Công ty Trách nhiệm hữu hạn một thành viên Dệt kim Đông Phương) chưa phù hợp với quy định tại Nghị định số 53/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ, Thông tư số 28/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

2.10. Nội quy lao động có một số nội dung chưa đầy đủ hoặc chưa phù hợp quy định của pháp luật:

- Điều 4 về thời giờ làm việc: chưa quy định ngày nghỉ hàng tuần, quy định tại Điều 111 Bộ luật Lao động.

- Khoản 1 Điều 7 quy định: nghỉ việc riêng phải làm đơn xin nghỉ phép gửi cho cấp quản lý trực tiếp của mình xem xét, chấp thuận là không đúng quy định tại khoản 1 Điều 115 Bộ luật Lao động.



Nghỉ không hưởng lương (đối với trường hợp khi ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại, anh, chị em ruột chết; cha hoặc mẹ kết hôn; anh, chị, em ruột kết hôn), người lao động có đơn xin nghỉ gửi người quản lý trực tiếp và Lãnh đạo Tập đoàn phê duyệt trước ít nhất 03 ngày nếu số ngày nghỉ không hưởng lương ít hơn 07 ngày là không đúng quy định tại khoản 2 Điều 115 Bộ luật Lao động.

- Thiếu nội dung được tạm thời chuyển người lao động làm việc khác so với hợp đồng lao động, quy định tại khoản e điểm 2 Điều 118 Bộ luật Lao động.

IV. CÁC BIỆN PHÁP XỬ LÝ THEO THẨM QUYỀN ĐÃ ÁP DỤNG: không.

V. KIẾN NGHỊ

Chánh thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội yêu cầu doanh nghiệp khắc phục vi phạm tại Kết luận này như sau:

Vi phạm số 2.2, 2.5, 2.6 và 2.8 khắc phục khi có phát sinh. Đối với các vi phạm nêu tại mục 2.7, 2.8, doanh nghiệp báo cáo xin ý kiến cơ quan đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước và thực hiện theo đúng quy định pháp luật.

Trong thời hạn 45 ngày kể từ ngày ký Kết luận này, Tập đoàn Dệt May Việt Nam phải báo cáo (bằng văn bản) kết quả thực hiện kiến nghị và các tài liệu chứng minh việc thực hiện kiến nghị thanh tra của doanh nghiệp, gửi về Thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, địa chỉ: số 12 Ngô Quyền, quận Hoàn Kiếm, thành phố Hà Nội./.

Nơi nhận:

- Doanh nghiệp (để t/h);
- Chánh thanh tra (để b/c);
- Công TTĐT Bộ LĐTBXH;
- Trang TTĐT Thanh tra Bộ LĐTBXH;
- Lưu: VT, hồ sơ.

**KT. CHÁNH THANH TRA
PHÓ CHÁNH THANH TRA**



Lê Hữu Long