

Số: **34** /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 Công ty Trách nhiệm hữu hạn Tổng Công ty Dệt may Miền Bắc - Vinatex

Thực hiện Quyết định số 05/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 22/02/2023 đến ngày 23/02/2023, Thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã tiến hành thanh tra tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn Tổng Công ty Dệt may Miền Bắc - Vinatex; 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: Công ty Trách nhiệm hữu hạn Tổng công ty Dệt May miền Bắc - Vinatex (sau đây gọi là doanh nghiệp).
- Loại hình doanh nghiệp: Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên.
- Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp số 0107386444, do Sở Kế hoạch và Đầu tư thành phố Hà Nội cấp, đăng ký lần đầu ngày 05/4/2016, đăng ký thay đổi lần thứ 02 ngày 20/10/2021.
- Ngành nghề sản xuất kinh doanh chủ yếu: sản xuất, kinh doanh trong lĩnh vực dệt may (sợi - dệt nhuộm và hoàn tất may).
- Cơ cấu tổ chức của doanh nghiệp gồm: Hội đồng thành viên và 02 phòng chuyên môn.
- Điện thoại giao dịch: 02438.626.796 Fax. 02438.262.767.
- Trụ sở chính của doanh nghiệp: lô 02-9A tầng 3, tòa nhà ICT khu công nghiệp Vĩnh Hoàng, phường Hoàng Văn Thụ, quận Hoàng Mai, thành phố Hà Nội.
- Tài khoản giao dịch số 112000175706 mở tại Ngân hàng Thương mại Cổ phần Công thương Việt Nam - Chi nhánh Hai Bà Trưng.
- Đã thành lập tổ chức Công đoàn cơ sở.
- Tổng số người làm việc tại doanh nghiệp: 12 người.
- 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	-	663.460	-	572.984
2	Tổng nguồn vốn kinh doanh	Triệu đồng	-	501.146	-	505.012
3	Tổng doanh thu	Triệu đồng	47.782	108.998	71.000	142.146
4	Tổng chi phí	Triệu đồng	41.504	68.945	69.755	138.280
5	Tổng thu - tổng chi (chưa có lương)	Triệu đồng	9.778	43.513	4.845	7.176
6	Lợi nhuận trước thuế	Triệu đồng	6.278	40.053	1.245	3.866

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

- Doanh nghiệp đã xây dựng quy trình điều động và tuyển dụng lao động ban hành kèm theo Quyết định số 35/QĐ-VNC ngày 26/4/2017 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.

- Từ ngày 01 tháng 01 năm 2021 đến thời điểm thanh tra, doanh nghiệp không tuyển mới lao động.

- Chưa xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động.

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

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

3. Giao kết và thực hiện hợp đồng lao động (số liệu tính tại thời điểm ngày 22/02/2023)

- Số người không thuộc đối tượng phải giao kết hợp đồng lao động: 03 người (Tổng Giám đốc, 02 thành viên hội đồng thành viên).

- Số người thuộc đối tượng phải giao kết hợp đồng lao động: 09 người.

- Đã giao kết hợp đồng lao động với 9 người thuộc đối tượng phải ký kết hợp đồng lao động, trong đó:

- + Hợp đồng lao động không xác định thời hạn: 06 người;
- + Hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng: 02 người;
- + Hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 03 tháng đến 12 tháng: 01 người;
- Hợp đồng lao động làm việc không trọn thời gian: không.
- Hợp đồng thử việc: không.

- Kiểm tra 06 hợp đồng lao động đã giao kết với người lao động, mục công việc phải làm ghi: “theo sự phân công của người lãnh đạo trực tiếp” là không đúng quy định.

- Số người 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 01 lao động thôi việc (không đủ điều kiện hưởng trợ cấp thôi việc).

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. Tuy nhiên, trước ngày bắt đầu tổ chức đối thoại định kỳ 05 ngày làm việc, bên có trách nhiệm chưa gửi nội dung đối thoại cho bên tham gia đối thoại.

- Doanh nghiệp áp dụng TULĐTT ngành Dệt May Việt Nam.

- Đã thực hiện đúng nội dung TULĐTT.

- Đã ban hành quy chế dân chủ cơ sở kèm theo quyết định số 57/QĐ-VNC ngày 30/12/2021 của Tổng Giám đốc. Tuy nhiên, một số nội dung trong quy chế thực hiện dân chủ cơ sở chưa phù hợp với quy định của pháp luật, cụ thể:

- + Chưa quy định số lượng, thành phần tham gia đối thoại định kỳ.
- + Chưa quy định cách thức tổ chức đối thoại khi có vụ việc.

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 131/QĐ-VNC ngày 25/12/2018 của Tổng Giám đốc. Tuy nhiên, mức lương bậc 1 của công nhân phục vụ làm việc tại vùng 1 là 4.472.600 đồng/tháng, thấp hơn lương tối thiểu vùng.

a) 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	1	8.200.000	2	8.700.000
Lao động chuyên môn, nghiệp vụ	8	7.000.000	4	7.700.000
Công nhân trực tiếp SXKD	-	-	-	-
Nhân viên thừa hành, phục vụ	3	5.500.000	3	6.000.000
Tổng số	12	6.900.000	9	7.466.667

b) Hệ số phụ cấp lương bình quân (HSPCLBQ)

Các loại phụ cấp	Năm 2021		Năm 2022	
	Số người	HSPCBQ	Số người	HSPCBQ
Chức vụ	1	1.338.000	2	1.638.000
Trách nhiệm	-	-	-	-
Khu vực	-	-	-	-
Độc hại, nguy hiểm	-	-	-	-
Khác....	-	-	-	-
Bình quân chung	1	1.338.000	2	1.638.000

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 Tập đoàn Dệt May Việt Nam về quỹ tiền lương kế hoạch, quỹ tiền lương thực hiện của người lao động năm 2021 và năm 2022 (văn bản số 02/CV-VNC ngày 10/01/2021, văn bản số 01/CV-VNC ngày 10/01/2022 và văn bản số 01/CV-VNC ngày 04/01/2023).

- Quỹ tiền lương kế hoạch: năm 2021 là 1.890 triệu đồng, năm 2022 là 1.983 triệu đồng.

- Quỹ tiền lương thực hiện: năm 2021 là 1.850 triệu đồng, năm 2022 là 1.693 triệu đồng.

- Doanh nghiệp đã ban hành quy chế trả lương kèm theo quyết định số 04A/QĐ-VNC ngày 05/01/2021 của Tổng Giám đốc.

- Việc thực hiện phân phối quỹ tiền lương theo từng năm 2021, 2022: doanh nghiệp tính quỹ lương kế hoạch trên cơ sở quỹ lương thực hiện năm trước đã chi trả và dự kiến biến động về thời gian, số người làm việc là chưa đúng quy định.

- Tiền lương làm thêm giờ, làm vào ngày nghỉ; 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 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 chi tiền ăn ca cho người lao động mức 730.000 đồng/người/tháng, thanh toán cùng kỳ trả lương hằng tháng.

- Các khoản phụ cấp khác: không.

- 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, phụ cấp	Triệu đồng/người/tháng	8,265	6,832	5,259	8,751	7,504	5,850
2	Lương phân loại tháng	Triệu đồng/người/tháng	2,514	2,767		14,348	3,706	-
3	Tiền thưởng	Triệu đồng/người/tháng	-	-	-	-	-	-
4	Thu nhập khác	Triệu đồng/người/tháng	3,606	3,606	3,606	3,709	3,709	3,709
5	Tổng thu nhập	Triệu đồng/người/tháng	14,385	13,205	8,865	26,808	14,918	9,559

5.2. Tiền lương, thu nhập của người quản lý

5.2.1. Tiền lương

- Số lượng người quản lý chuyên trách là 03, trong đó: hội đồng thành viên (02 người), kế toán trưởng.

- Số lượng người quản lý không chuyên trách là 01 người, là thành viên hội đồng thành viên.

- Người đại diện phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp đã xin ý kiến Tập đoàn Dệt May Việt Nam về quỹ tiền lương, thù lao kế hoạch, quỹ tiền lương, thù lao thực hiện của người quản lý năm 2021, năm 2022 (văn bản số 02/CV-VNC ngày 10/01/2021, văn bản số 01/CV-VNC ngày 10/01/2022 và văn bản số 01/CV-VNC ngày 04/01/2023).

- Doanh nghiệp xác định mức lương bình quân kế hoạch năm 2022 của người đại diện phần vốn là 39 triệu đồng là không đúng quy định (tối đa không quá 36 triệu đồng áp dụng đối với doanh nghiệp có lợi nhuận dưới 50 tỷ đồng).

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

+ Năm 2021: quỹ tiền lương kế hoạch là 1.456 triệu đồng, quỹ thù lao kế hoạch là 154 triệu đồng; quỹ tiền lương thực hiện là 1.456 triệu đồng, quỹ thù lao thực hiện là 154 triệu đồng.

+ Năm 2022: quỹ tiền lương kế hoạch là 1.540 triệu đồng, quỹ thù lao kế hoạch là 77 triệu đồng; quỹ tiền lương thực hiện là 1.540 triệu đồng, quỹ thù lao thực hiện là 77 triệu đồng.

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

+ Tiền lương thực hiện của người quản lý: năm 2021, tiền lương thấp nhất là 22 triệu đồng/người/tháng, tiền lương cao nhất là 50 triệu đồng/người/tháng; năm 2022, tiền lương thấp nhất là 22 triệu đồng/người/tháng, tiền lương cao nhất là 55 triệu đồng/người/tháng.

+ Thù lao của người quản lý không chuyên trách là 5,5 triệu đồng/người/tháng.

5.2.2. Tiền thưởng

- Doanh nghiệp không trích lập quỹ khen thưởng.

- Các khoản thu nhập khác: không.

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 thành viên để đưa các nội dung quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng vào Điều lệ tổ chức hoạt động hoặc 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 tiền 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 thành viên thông qua.

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 quy định về nghỉ lễ, tết, nghỉ việc riêng có hưởng lương, nghỉ việc riêng không hưởng lương.

- Số ngày nghỉ hàng năm đối với lao động 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.

- Doanh nghiệp 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:

+ Chưa quy định các nội dung phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc; trình tự, thủ tục xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc; việc bảo vệ tài sản và bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động; trường hợp được tạm thời chuyển người lao động làm việc khác so với hợp đồng lao động.

+ Điều 5 quy định: Tổng Giám đốc Công ty có quyền huy động người lao động làm thêm giờ hoặc làm thêm vào ngày nghỉ, ngày lễ.

+ Khoản 1 Điều 7 quy định người lao động nghỉ việc riêng có hưởng lương cần phải làm đơn xin nghỉ phép gửi cho cấp quản lý trực tiếp xem xét, chấp thuận; chỉ khi được cấp quản lý có thẩm quyền chấp thuận, người lao động mới được quyền nghỉ.

- 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: 05 người.

- 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: không phát sinh.

+ Lao động nữ nuôi con dưới 12 tháng tuổi: không phát sinh.

+ Lao động nữ trong thời gian hành kinh: đã thực hiện theo quy định.

+ Những trường hợp sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ trong doanh nghiệp: không.

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

+ Việc 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: không phát sinh.

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 01 lao động là người cao tuổi.
- Việc thực hiện chế độ giảm giờ làm việc đối với người lao động cao tuổi: doanh nghiệp và người lao động cao tuổi không thỏa thuận về việc giảm giờ làm.

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: không.
- Đã xây dựng kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động hàng năm.
- Thành lập Hội đồng an toàn, vệ sinh lao động cơ sở: không phát sinh.
- Mạng lưới an toàn, vệ sinh viên: không thành lập.
- Việc tổ chức đánh giá nguy cơ rủi ro về an toàn, vệ sinh lao động: không thực hiện (doanh nghiệp không thuộc ngành, nghề có nguy cơ cao về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp).
- Đã bố trí 01 người làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động (làm việc theo chế độ bán chuyên trách).
- Đã ký hợp đồng với Bệnh viện Dệt May để thực hiện nhiệm vụ chăm sóc sức khỏe người lao động tại doanh nghiệp.
- 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.
- Doanh nghiệp đã tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho người sử dụng lao động và người lao động, trong đó:
 - + Năm 2021 tổ chức huấn luyện 12 người (trong đó: nhóm 1: 03 người, nhóm 2: 01 người, nhóm 4: 08 người).
 - + Năm 2022 tổ chức huấn luyện cho 08 người (nhóm 4).
- Việc trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động: người lao động của doanh nghiệp không thuộc danh mục công việc 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: 126 mẫu (không có mẫu vượt tiêu chuẩn cho phép).

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

- 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 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 (số liệu tính tại thời điểm thanh tra)

- 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: 06 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: 06 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: 06 người (01 người lao động cao tuổi, 05 lao động đã tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp tại đơn vị khác). Đối với 06 người lao động không thuộc đối tượng tham gia, doanh nghiệp 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.

- Chưa tham gia bảo hiểm tai nạn lao động - bệnh nghề nghiệp cho 02 lao động (ông Nguyễn Trí Sơn, ông Nguyễn Bá Khương).

- 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 phụ cấp chức vụ.

- Tổng số tiền đã nộp về cơ quan bảo hiểm xã hội qua các năm: năm 2021 là 181.493.562 đồng, năm 2022 là 160.849.260 đồng, tháng 01 năm 2023 là 14.406.912 đồng.

- Tại thời điểm thanh tra, doanh nghiệp 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 tuyển dụng lao động theo quy định tại quy trình điều động và tuyển dụng lao động.

1.3. Đã giao kết hợp đồng lao động với toàn bộ người lao động thuộc đối tượng phải giao kết hợp đồng lao động; chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động đúng quy định.

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

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

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

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

1.8. Doanh nghiệp chi tiền ăn ca cho người lao động mức 730.000 đồng/người/tháng.

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

- Xin ý kiến Tập đoàn Dệt May Việt Nam về quỹ tiền lương kế hoạch, quỹ tiền lương thực hiện năm 2021, năm 2022 của người lao động. Đã ban hành quy chế trả lương.

- Xin ý kiến Tập đoàn Dệt May Việt Nam về quỹ tiền lương, thù lao kế hoạch, quỹ tiền lương thực hiện năm 2021, năm 2022 của người quản lý.

- Tham gia ý kiến với Hội đồng thành viên để đưa các nội dung quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng vào Điều lệ tổ chức hoạt động hoặc 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.

- 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 hàng năm sau khi Hội đồng thành viên thông qua.

- Tổng hợp phương án dự kiến của doanh nghiệp về kế hoạch quỹ tiền lương, thù lao, quỹ tiền 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.

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

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

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

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

- Xây dựng kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động hàng năm và lấy ý kiến Ban chấp hành công đoàn cơ sở.

- Bố trí 01 người làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động (làm việc theo chế độ bán chuyên trách).

- Hợp đồng với Bệnh viện Dệt May để thực hiện nhiệm vụ chăm sóc sức khỏe người lao động tại doanh nghiệp.

- Tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động (năm 2021 là 05 người, năm 2022 là 09 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.

1.14. 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 phụ cấp chức vụ.

- 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. Chưa xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động, quy định tại Điều 60 Bộ luật Lao động.

2.3. Hợp đồng lao động đã ký kết với người lao động, mục công việc phải làm ghi: “theo sự phân công của người lãnh đạo trực tiếp” là 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.

2.4. Trước ngày bắt đầu tổ chức đối thoại định kỳ 05 ngày làm việc, 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.

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

2.6. Chưa quy định cách thức tổ chức đối thoại khi có vụ việc trong quy chế dân chủ cơ sở theo quy định tại điểm d khoản 2 Điều 37 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ.

2.7. Mức lương bậc 1 của công nhân phục vụ trong hệ thống thang lương, bảng lương là 4.472.600, thấp hơn lương tối thiểu vùng 1 là không đúng quy định tại Nghị định số 38/2022/NĐ-CP ngày 12/6/2022 của Chính phủ.

2.8. Doanh nghiệp tính quỹ lương kế hoạch của người lao động trên cơ sở quỹ lương thực hiện năm trước đã chi trả và dự kiến biến động về thời gian, số người làm việc là không đúng quy định tại Điều 5 Nghị định số 53/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ, mục 3 Thông tư số 28/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

2.9. Doanh nghiệp xác định mức lương bình quân kế hoạch năm 2022 của người đại diện phần vốn là 39 triệu đồng là không đúng quy định tại khoản 2 Điều 6 Nghị định số 53/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ (tối đa không quá 36 triệu đồng áp dụng đối với doanh nghiệp có lợi nhuận dưới 50 tỷ đồng).

2.10. Nội quy lao động có nội dung chưa phù hợp quy định của pháp luật, cụ thể:

- Chưa quy định các nội dung phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc; trình tự, thủ tục xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc; việc bảo vệ tài sản và bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động; trường hợp được tạm thời chuyển người lao động làm việc khác so với hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 118 Bộ luật Lao động.

- Điều 5 quy định: Tổng giám đốc Công ty có quyền huy động người lao động làm thêm giờ hoặc làm thêm vào ngày nghỉ, ngày lễ là không đúng quy định tại điểm a khoản 2 Điều 107 Bộ luật Lao động.

- Khoản 1 Điều 7 quy định người lao động nghỉ việc riêng có hưởng lương cần phải làm đơn xin nghỉ phép gửi cho cấp quản lý trực tiếp xem xét, chấp thuận; chỉ khi được cấp quản lý có thẩm quyền chấp thuận, người lao động mới được quyền nghỉ là không đúng quy định tại khoản 1 Điều 115 Bộ luật Lao động.

2.11. Chưa tham gia bảo hiểm tai nạn lao động - bệnh nghề nghiệp cho 02 lao động (ông Nguyễn Trí Sơn, ông Nguyễn Bá Khương) quy định tại khoản 2 Điều 43 Luật An toàn, vệ sinh 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:

- Khắc phục ngay vi phạm số 2.12.
- Vi phạm số 2.3, 2.8 và 2.9 khắc phục khi có phát sinh.

Trong thời hạn 45 ngày kể từ ngày ký Kết luận này, Tổng Công ty Dệt may Miền Bắc - Vinatex 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



