

Số: **57** /KL-TTr

Hà Nội, ngày **03** tháng **4** năm 2023

KẾT LUẬN THANH TRA

Việc chấp hành các quy định của pháp luật lao động, an toàn, vệ sinh lao động tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn một thành viên Khách sạn Becamex

Thực hiện Quyết định số 50/QĐ-TTr ngày 16 tháng 02 năm 2023 của Chánh thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về thanh tra việc chấp hành các quy định của pháp luật về lao động, an toàn, vệ sinh lao động tại doanh nghiệp, ngày 07/3/2023, Đoàn thanh tra của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tiến hành thanh tra tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn một thành viên Khách sạn Becamex; thời kỳ thanh tra từ ngày 01/01/2022 đến thời điểm thanh tra.

Xét báo cáo kết quả thanh tra ngày 27/3/2023 của Trưởng đoàn thanh tra, Chánh thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội kết luận như sau:

I. Những vấn đề chung

- Tên doanh nghiệp: Công ty Trách nhiệm hữu hạn một thành viên Khách sạn Becamex (sau đây gọi là doanh nghiệp).
- Loại hình doanh nghiệp: Công ty TNHH một thành viên.
- Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp số 3701906616 do Phòng Đăng ký kinh doanh, Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Bình Dương cấp lần đầu ngày 09/08/2011, đăng ký thay đổi lần thứ 7 ngày 05/4/2016.
- Ngành nghề sản xuất kinh doanh chủ yếu: kinh doanh dịch vụ ẩm thực, lưu trú.
- Điện thoại giao dịch: (0274) 222 1 333.
- Trụ sở chính của doanh nghiệp: số 230 đại lộ Bình Dương, phường Phú Hòa, thành phố Thủ Dầu Một, tỉnh Bình Dương.
- Tài khoản giao dịch số 650 1000 083 9877 mở tại Ngân hàng Thương mại Cổ phần Đầu tư và Phát triển Việt Nam - Chi nhánh Bình Dương.
- Đã thành lập tổ chức công đoàn cơ sở.
- Tổng số người đang làm việc tại doanh nghiệp: 443 người.

II. Kết quả kiểm tra, xác minh

1. Các loại báo cáo định kỳ

- Đã 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 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

- Doanh nghiệp đã xây dựng quy định về tuyển dụng lao động. Khi có kế hoạch tuyển dụng, doanh nghiệp đăng thông báo tuyển dụng công khai trên trang thông tin điện tử của doanh nghiệp và Trung tâm dịch vụ việc làm. Doanh nghiệp tuyển dụng bằng hình thức phỏng vấn trực tiếp. Trong thời kỳ thanh tra, doanh nghiệp tuyển mới 58 lao động.

- Doanh nghiệp không thu phí tuyển dụng người lao động.

- Doanh nghiệp đã xây dựng kế hoạch đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động.

- Trong thời kỳ thanh tra, doanh nghiệp không phát sinh việc ký kết hợp đồng đào tạo nghề cho người lao động.

- Đã lập sổ, cập nhật, theo dõi, quản lý người lao động làm việc tại doanh nghiệp.

3. Giao kết và thực hiện hợp đồng lao động (số liệu tính tại thời điểm thanh tra)

- Số người không thuộc đối tượng phải giao kết hợp đồng lao động: 0 người.

- Số người thuộc đối tượng phải giao kết hợp đồng lao động: 443 người.

- Số người đã giao kết hợp đồng lao động: 443 người, trong đó:

+ Hợp đồng lao động không xác định thời hạn: 237 người;

+ Hợp đồng lao động xác định thời hạn (từ đủ 03 tháng đến 36 tháng): 206 người.

- Hợp đồng lao động giao kết với người lao động ghi chưa ghi cụ thể: mục công việc phải làm ghi “tùy theo yêu cầu công tác, Công ty có quyền chuyển đổi người lao động từ vị trí này sang vị trí khác, người lao động sẽ hưởng mức tương đương của công việc mới”, mục chế độ nghỉ ngơi ghi “theo quy định của Luật lao động”; mục trang bị bảo hộ lao động bỏ trống.

- Số lao động bị mất việc làm từ 01 tháng 01 năm 2022 đến thời điểm thanh tra: 0 người.

- Việc thông báo trước cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và cho người lao động trước khi cho nhiều người lao động thôi việc: không phát sinh.

- Số lao động thôi việc từ 01 tháng 01 năm 2022 đến thời điểm thanh tra: 46 người, không có lao động đủ điều kiện hưởng trợ cấp thôi việc.

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

- Đã tổ chức đối thoại tại nơi làm việc 01 lần/năm.

- Đã ký kết TULĐTT ngày 28/4/2021 với thời hạn 03 năm. Hồ sơ thỏa ước lao động tập thể của doanh nghiệp không có thông báo bằng văn bản về những nội dung dự kiến tiến hành thương lượng tập thể của đại diện tập thể người lao động hoặc của người sử dụng lao động, không có biên bản cuộc họp thương lượng.

- Đã thực hiện đúng các nội dung TULĐTT.

- Đã gửi TULĐTT đã ký kết đến cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương.

- Đã xây dựng quy chế dân chủ cơ sở tại doanh nghiệp.

5. Tiền lương và trả công lao động

- Mức lương tối thiểu doanh nghiệp đang áp dụng: 5.400.000 đồng/tháng.

- Thu nhập thấp nhất, cao nhất, bình quân năm 2022: mức thu nhập thấp nhất: 5.800.000 đồng/người/tháng; mức thu nhập cao nhất: 47.500.800 đồng/người/tháng; mức thu nhập trung bình: 8.317.818 đồng/người/tháng.

- Phương pháp trả lương: trả bằng tiền mặt và qua tài khoản ngân hàng. Doanh nghiệp chi trả phí mở tài khoản và chuyển tiền lương hằng tháng.

- Các hình thức trả lương doanh nghiệp đang áp dụng: theo thời gian (theo tháng).

- Đã xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động.

- Đã trả đủ tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ngày nghỉ có hưởng lương, ngày nghỉ lễ.

- Đã trả đủ tiền lương làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ vào ban đêm.

- Đã trả lương những ngày chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm cho người lao động khi thôi việc.

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

- Tình hình khấu trừ tiền lương của người lao động: không phát sinh

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

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

6. Thời giờ làm việc và nghỉ ngơi

- Thời giờ làm việc hằng ngày, hằng tuần: bộ phận văn phòng làm 8 giờ/ngày, 44 giờ/tuần; người lao động làm công tác phục vụ, kỹ thuật, bảo vệ làm ca 8 giờ/ca và không quá 48 giờ/tuần.

- Việc thực hiện các quy định về thời giờ nghỉ ngơi:

+ Nghỉ trong giờ làm việc 1 giờ đối với người lao động làm khối văn phòng;

+ Nghỉ giữa ca 45 phút đối với người lao động làm việc theo ca.

- Số giờ làm thêm hằng ngày, hằng tuần và hằng năm: doanh nghiệp có thỏa thuận và người lao động đồng ý làm thêm giờ, số giờ làm thêm đảm bảo theo quy định.

- Doanh nghiệp thực hiện ngày nghỉ lễ, tết, nghỉ việc riêng có hưởng lương, nghỉ việc riêng không hưởng lương theo quy định của Bộ luật Lao động.

- Số ngày nghỉ hằng năm:

+ Người lao động làm công việc bình thường làm đủ 12 tháng được nghỉ 12 ngày và cứ đủ 5 năm làm việc người lao động được nghỉ thêm 1 ngày. Người

chưa làm đủ 12 tháng thì được nghỉ tương ứng với số tháng làm việc cứ 1 tháng được nghỉ 1 ngày.

+ Người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm làm đủ 12 tháng được nghỉ 14 ngày và cứ đủ 5 năm làm việc người lao động được nghỉ thêm 1 ngày.

- 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: chưa quy định người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động.

- Doanh nghiệp đã xây dựng và đăng ký nội quy lao động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương. Nội quy lao động của doanh nghiệp có nội dung chưa phù hợp với quy định hiện hành, cụ thể: quy định ngày nghỉ lễ Quốc khánh (02/9) nghỉ 01 ngày; chưa quy định về 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; các trường hợp được tạm thời chuyển người lao động làm việc khác so với hợp đồng lao động; chưa quy định danh mục tài sản, tài liệu, bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh, sở hữu trí tuệ.

- Trong thời kỳ thanh tra, doanh nghiệp không xử lý kỷ luật lao động.

- 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: 207 người.

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

+ Thực hiện quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với lao động nữ có thai từ tháng thứ 7 trở lên 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 có trường hợp sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ trong doanh nghiệp.

+ 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.

- Doanh nghiệp chưa thực hiện giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho người lao động.

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, lao động là người cao tuổi.

9. Khiếu nại, tranh chấp lao động

Trong thời kỳ thanh tra, tại doanh nghiệp không xảy ra tranh chấp, khiếu nại về lao động, không xảy ra đình công.

10. An toàn lao động, vệ sinh lao động

- Số lao động làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm: 50 người (nấu ăn, sơ chế thực phẩm tại khách sạn có từ 100 suất ăn trở lên); không có người làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

- Chưa thông kê số lao động làm các công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động (doanh nghiệp có người lao động làm công việc hàn, cắt kim loại, nấu, chế biến thực phẩm tại các bếp ăn tập thể từ 300 suất ăn).

- Đã xây dựng kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động hằng năm. Tuy nhiên, kế hoạch chưa có nội dung thông tin, tuyên truyền, giáo dục về an toàn, vệ sinh lao động.

- Đã thành lập ban an toàn, vệ sinh lao động cơ sở.

- Chưa thành lập mạng lưới an toàn, vệ sinh viên.

- Số lượng người làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động: 09 người bán chuyên trách.

- Số người làm công tác y tế: 01 người có trình độ y sỹ.

- Doanh nghiệp sử dụng 06 máy, thiết bị (05 thang máy, 01 hệ thống cung cấp khí hóa lỏng) có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, đã được kiểm định kỹ thuật an toàn lao động và còn thời hạn.

- 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.

- Đã tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho toàn bộ người lao động.

- Đã trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động theo quy định.

- Đã thực hiện bồi dưỡng bằng hiện vật cho người lao động làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, độc hại.

- Từ ngày 01/01/2022 đến thời điểm thanh tra, doanh nghiệp không xảy ra tai nạn lao động.

- Đã quan trắc môi trường lao động hằng năm.

- 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 cho toàn bộ người lao động 01 lần/năm; khám chuyên khoa cho lao động nữ; khám sức khỏe ít nhất 06 tháng/lần đối với lao động làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

- Đã tổ chức khám phát hiện bệnh nghề nghiệp cho người lao động.

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

11. Bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT), bảo hiểm thất nghiệp (BHTN), bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp (BHTNLĐ-BNN)

- Số người thuộc đối tượng tham gia BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ-BNN: 443 người.

- Số người đã tham gia BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ-BNN: 443 người.

- Số người không thuộc đối tượng tham gia BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ-BNN: 0 người.

- Tiền lương tháng đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ-BNN là tiền lương, phụ cấp lương theo hợp đồng lao động.

- Tại thời điểm thanh tra, doanh nghiệp đã đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ-BNN đến hết tháng 02/2023.

III. Kết luận

1. Những quy định của pháp luật đã được doanh nghiệp thực hiện

1.1. Đã thực hiện báo cáo định kỳ về tình hình thay đổi lao động; báo cáo định kỳ về công tác an toàn, vệ sinh lao động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương.

1.2. Thực hiện tuyển dụng trực tiếp; không thu phí tuyển dụng người lao động; đã xây dựng kết hoạch đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động.

1.3. Đã giao kết hợp đồng lao động với 100% người lao động thuộc đối tượng phải giao kết hợp đồng lao động.

1.4. Đã tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc 01 lần/năm; ký kết và gửi TULĐTT đến cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương.

1.5. Đã xây dựng quy chế dân chủ cơ sở theo quy định.

1.6. Đã xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động; mức lương tối thiểu doanh nghiệp đang áp dụng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định; đã trả đủ tiền lương làm thêm giờ, tiền lương làm việc vào ban đêm cho người lao động; trả lương những ngày chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm cho người lao động khi thôi việc; hỗ trợ tiền ăn ca cho người lao động với mức 730.000 đồng/người/tháng.

1.7. Thời giờ làm việc hằng ngày, hằng tuần không vượt quá thời gian quy định; tổ chức làm thêm giờ đảm bảo không vượt quá 40 giờ/tháng, 200 giờ/năm.

1.8. Đã thực hiện các quy định về nghỉ lễ, tết, nghỉ việc riêng có lương, nghỉ việc riêng không hưởng lương và ngày nghỉ hằng năm theo quy định.

1.9. Đã xây dựng và đăng ký nội quy lao động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương.

1.10. Đã thực hiện các quy định đối với lao động nữ: giảm thời giờ làm việc đối với lao động nữ có thai từ tháng thứ 7 trở lên làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; lao động nữ nuôi con dưới 12 tháng tuổi, lao động nữ trong

thời gian hành kinh; đã bố trí chỗ thay quần áo, buồng tắm, buồng vệ sinh và đảm bảo việc làm cho lao động nữ sau khi sinh.

1.11. Đã thực hiện các quy định về an toàn, vệ sinh lao động: thống kê lao động làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; 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; kiểm định máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh 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; huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động; quan trắc môi trường lao động; khám sức khỏe định kỳ; trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động; kiểm định kỹ thuật an toàn lao động đối với máy thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động.

1.12. Đã tham gia BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ-BNN cho 100% người lao động thuộc đối tượng tham gia; tiền lương tháng đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ-BNN là tiền lương, phụ cấp lương theo hợp đồng lao động; đã đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ-BNN đến hết tháng 02/2023.

2. Những quy định của pháp luật chưa được doanh nghiệp thực hiện hoặc thực hiện chưa đầy đủ

2.1. Hợp đồng lao động đã giao kết với người lao động có nội dung ghi chưa cụ thể quyền và nghĩa vụ của các bên: mục công việc phải làm ghi “theo sự phân công của công ty”, mục chế độ nghỉ ngơi ghi “theo quy định của Luật lao động hiện hành”, mục trang bị bảo hộ lao động ghi “theo quy định công ty” là chưa đúng quy định tại Điều 21 Bộ luật Lao động năm 2019 và Chương II Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

2.2. Hồ sơ thỏa ước lao động tập thể của doanh nghiệp không có thông báo bằng văn bản về những nội dung dự kiến tiến hành thương lượng tập thể của đại diện tập thể người lao động hoặc của người sử dụng lao động và không có biên bản cuộc họp thương lượng là chưa đúng theo quy định tại Điều 70 Bộ luật Lao động.

2.3. Chưa quy định người có thẩm quyền xử lý kỷ luật là chưa đúng quy định tại điểm i khoản 2 Điều 118 Bộ luật Lao động.

2.4. Nội quy lao động của doanh nghiệp chưa quy định 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; các trường hợp được tạm thời chuyển người lao động làm việc khác so với hợp đồng lao động; chưa quy định danh mục tài sản, tài liệu, bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh, sở hữu trí tuệ theo quy định tại khoản 2 Điều 118 Bộ luật Lao động.

2.5. Nội quy lao động quy định nghỉ lễ Quốc khánh (02/9) nghỉ 01 ngày là chưa đúng quy định tại khoản 1 Điều 112 Bộ luật Lao động.

2.6. Chưa thực hiện giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho người lao động theo quy định tại khoản 4 Điều 136 Bộ luật Lao động.

2.7. Chưa thống kê, phân loại lao động làm công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động (doanh nghiệp có lao động làm công việc hàn cắt kim loại, chế biến thực phẩm tại bếp ăn tập thể từ 300 suất ăn trở lên) theo quy định tại Thông tư 06/2020/TT-BLĐTBXH ngày 20/8/2020 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

2.8. Nội dung kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động chưa có nội dung thông tin, tuyên truyền, giáo dục về an toàn, vệ sinh lao động quy định tại khoản 3 Điều 76 Luật An toàn, vệ sinh lao động.

2.9. Chưa thành lập mạng lưới an toàn, vệ sinh viên theo quy định tại khoản 1 Điều 74 Luật An toàn, vệ sinh lao động.

2.10. Chưa lập hồ sơ quản lý, theo dõi sức khỏe người lao động theo quy định tại Điều 3 Thông tư số 19/2016/TT-BYT ngày 30/6/2016 của Bộ trưởng Bộ Y tế.

IV. Các biện pháp xử lý theo thẩm quyền đã áp dụng: không.

V. Kiến nghị các biện pháp xử lý

Chánh thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội yêu cầu doanh nghiệp khắc phục các vi phạm nêu tại phần 2, mục III Kết luận thanh tra này như sau:

- Khắc phục vi phạm tại điểm 2.1, 2.10 khi có phát sinh.
- Khắc phục các vi phạm còn lại trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày ban hành Kết luận thanh tra và báo cáo bằng văn bản kết quả thực hiện các kiến nghị (kèm các tài liệu chứng minh) 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 (đề t/h);
- Công TTĐT Bộ;
- Trang TTĐT TTr Bộ LĐTBXH;
- Lưu: TTr, hồ sơ TTr.



Nguyễn Tiến Tùng