

Số: 78 /KL-TTr

Hà Nội, ngày 11 tháng 5 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 Cổ phần Điện Cơ

Thực hiện Quyết định số 182/QĐ-TTr ngày 31 tháng 3 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 18/4/2023, Đoàn thanh tra của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tiến hành thanh tra tại Công ty Cổ phần Điện Cơ; thời kỳ thanh tra từ ngày 01/01/2021 đến thời điểm thanh tra.

Xét báo cáo kết quả thanh tra ngày 05/5/2023 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 đơn vị: Công ty Cổ phần Điện Cơ (sau đây gọi là doanh nghiệp).
- Loại hình doanh nghiệp: Công ty Cổ phần (Tổng công ty Điện lực Thành phố Hồ Chí Minh sở hữu 28,26% vốn điều lệ).
- Giấy chứng nhận đăng ký hoạt động doanh nghiệp số 0301900678, do Sở Kế hoạch và Đầu tư Thành phố Hồ Chí Minh cấp, đăng ký lần đầu ngày 27/12/1999, đăng ký thay đổi lần thứ 17 ngày 20/01/2020.
- Ngành nghề sản xuất kinh doanh chủ yếu: sản xuất trụ điện bê tông ly tâm và xây lắp điện.
- Cơ cấu tổ chức của doanh nghiệp: Ban Giám đốc, 03 phòng nghiệp vụ, 01 Xí nghiệp xây lắp, 01 Trung tâm sản xuất.
- Điện thoại giao dịch: 028.38651598.
- Trụ sở chính của doanh nghiệp: số 6 đường 3/2, Phường 15, Quận 11, Thành phố Hồ Chí Minh.
- Số tài khoản 0071000374860 mở tại Ngân hàng Thương mại cổ phần Ngoại thương Việt Nam - Chi nhánh Sài Gòn.
- Đã thành lập tổ chức công đoàn cơ sở.
- Tổng số người đang làm việc tại doanh nghiệp: 61 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

- Hình thức và phương thức tuyển dụng lao động: thông báo công khai thông tin tuyển lao động trên Website của doanh nghiệp, đăng tuyển thông qua công ty tuyển dụng Careerbuilder và trực tiếp tổ chức tuyển lao động.

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

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

- Việc ký kết hợp đồng đào tạo nghề: không phát sinh.

- Đã lập, cập nhật, quản lý sổ quản lý lao động theo quy định.

- Thực hiện ký kết hợp đồng học nghề, tập nghề: không phát sinh.

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

- Số người không thuộc diện phải giao kết hợp đồng lao động: 01 người.

- Số người thuộc diện phải giao kết hợp đồng lao động: 60 người.

- Số người đã được giao kết hợp đồng lao động: 60 người, trong đó:

+ Hợp đồng lao động không xác định thời hạn: 59 người;

+ Hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 03 tháng đến 36 tháng: 01 người.

- Số người lao động thuê lại: 0 người.

Kiểm tra 05 bản hợp đồng lao động (Trần Minh Lượng, Trương Thanh Trung, Trần Trung Vân, Khương Ngọc Bảo Đăng, Đỗ Ngọc Thanh), nội dung của hợp đồng ghi chưa cụ thể: mục công việc phải làm ghi “người lao động thực hiện công việc theo Bản mô tả công việc và hoặc theo nhiệm vụ được giao đối với từng vị trí chức danh công việc phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của đơn vị công tác, đồng thời thực hiện các nhiệm vụ khác theo phân công của cấp có thẩm quyền” nhưng chưa đính kèm bản mô tả chức danh công việc đó, mục kỳ hạn trả lương ghi “theo quy định của Công ty và phù hợp với quy định của pháp luật”, mục hình thức trả lương ghi “trả vào tài khoản cá nhân qua ngân hàng”.

Khoản 1 Điều 7 hợp đồng lao động quy định “Công ty có quyền bố trí lại vị trí hoặc chức danh công việc hoặc điều chỉnh tiền lương trong trường hợp người lao động có ít nhất 02 kỳ đánh giá liên tiếp không hoàn thành công việc, trong đó 01 kỳ đánh giá có tỷ lệ hoàn thành đạt dưới 50% hoặc kết quả khác có cùng bản chất tương đương”.

Khoản 2 Điều 7 hợp đồng lao động quy định “Công ty được quyền giữ lại tiền lương và các khoản thu nhập khác của người lao động theo đúng quy định

của pháp luật và chỉ thanh toán sau khi người lao động hoàn thành mọi nghĩa vụ bồi thường và các nghĩa vụ tài chính khác với Công ty (nếu có)".

- Từ ngày 01 tháng 01 năm 2021 đến thời điểm thanh tra, tại doanh nghiệp không có lao động bị mất việc làm; không có trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế dẫn đến việc cho nhiều người lao động thôi việc.

- Số lao động thôi việc từ ngày 01 tháng 01 năm 2021 đến thời điểm thanh tra là 18 người, số người lao động thôi việc đủ điều kiện được hưởng trợ cấp thôi việc là 03 người; doanh nghiệp đã trả đủ tiền trợ cấp thôi việc cho 03 người lao động với tổng số tiền là 72.477.500 đồng.

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

- Đã tổ chức đối thoại tại nơi làm việc theo quy định.

- Đã ký kết TULĐTT và gửi Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh theo quy định.

- Hồ sơ TULĐTT 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 lao động hoặc của người sử dụng lao động, không có biên bản cuộc họp thương lượng.

- Đã thực hiện đúng nội dung TULĐTT được ký kết.

- Việc xây dựng quy chế dân chủ cơ sở tại doanh nghiệp: đã xây dựng và ban hành quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.

5. Tiền lương và thu nhập

- Mức lương tối thiểu doanh nghiệp đang áp dụng: 4.680.000 đồng/người/tháng.

- Thu nhập thấp nhất, cao nhất, bình quân:

+ Thu nhập thấp nhất: 9.254.000 đồng/người/tháng.

+ Thu nhập cao nhất: 42.784.000 đồng/người/tháng.

+ Thu nhập bình quân: 13.764.000 đồng/người/tháng.

- Phương pháp trả lương: trả lương qua tài khoản được mở tại ngân hàng, người lao động không phải trả các chi phí liên quan đến việc mở và duy trì tài khoản.

- Hình thức trả lương doanh nghiệp đang áp dụng: trả lương theo thời gian.

- Đã xây dựng thang lương, bảng lương.

- Tiền lương làm việc vào ban đêm, làm vào ngày nghỉ có hưởng lương, làm việc vào ngày nghỉ lễ, tết: không phát sinh.

- Tiền lương làm thêm giờ: kiểm tra bảng thanh toán tiền lương làm thêm giờ năm 2021, doanh nghiệp trả lương làm thêm giờ cho người lao động đúng quy định.

- Việc trả lương những ngày chưa nghỉ hằng năm hoặc ngày chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm cho người lao động do thôi việc: không phát sinh (do người lao động thực hiện nghỉ cộng dồn, nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm).

- Tiền lương ngừng việc và cách giải quyết tiền lương trong các trường hợp thiếu việc làm: trong thời kỳ thanh tra tại doanh nghiệp không có lao động phải ngừng việc do thiếu việc làm.

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

- Việc phạt tiền, trừ lương người lao động: không phát sinh.

- Tiền ăn ca: doanh nghiệp chi tiền ăn ca cho người lao động với mức 730.000 đồng/người/tháng, thanh toán tiền ăn ca cùng với kỳ lĩnh lương hằng tháng.

6. Thời giờ làm việc và nghỉ ngơi

- Thời giờ làm việc hằng ngày, hằng tuần: không quá 8 giờ/ngày, 48 giờ/tuần:

+ Bộ phận văn phòng làm việc theo giờ hành chính 8 giờ/ngày, 40 giờ/tuần (nghỉ thứ bảy và ngày chủ nhật).

+ Bộ phận sản xuất làm việc theo giờ hành chính 8 giờ/ngày, 48 giờ/tuần (nghỉ ngày chủ nhật).

- Đã thực hiện các quy định của pháp luật lao động về thời giờ nghỉ ngơi theo quy định (nghỉ hằng tuần đảm bảo ít nhất 04 ngày/tháng, ngày nghỉ hằng tuần của người lao động làm việc theo giờ hành chính là ngày thứ bảy và chủ nhật).

- Việc thực hiện các quy định về nghỉ lễ, tết, nghỉ việc riêng có lương, nghỉ việc riêng không hưởng lương: doanh nghiệp thực hiện đúng quy định.

- Doanh nghiệp có tổ chức làm thêm giờ trong trường hợp cần đẩy nhanh tiến độ đối với bộ phận sản xuất trong năm 2021 nhưng không quá số giờ quy định (không quá 40 giờ/tháng, 200 giờ/năm).

- Người lao động được nghỉ làm việc hưởng nguyên lương những ngày lễ, tết, ngày nghỉ việc riêng có hưởng lương theo quy định của pháp luật; được nghỉ việc riêng không hưởng lương theo quy định, ngoài ra trong một số trường hợp cần thiết nếu có lý do chính đáng thì người lao động được giải quyết nghỉ không hưởng lương tối đa 30 ngày làm việc cộng dồn trong năm, trường hợp nghỉ ốm đau trong thời gian điều trị bệnh thì được giải quyết nghỉ tối đa 60 ngày làm việc cộng dồn trong năm (trừ trường hợp điều trị bệnh thuộc danh mục bệnh cần chữa trị dài ngày do Bộ Y tế ban hành).

- Số ngày nghỉ hằng năm đối với lao động làm công việc bình thường là 12 ngày/năm, lao động làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm là 14 ngày/năm (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

- Đã xây dựng nội quy lao động và đăng ký với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh. Nội quy lao động có một số nội dung chưa phù hợp với quy định của pháp luật:

+ Điều 7 quy định con kết hôn người lao động được nghỉ 01 ngày hưởng nguyên lương (không quy định cụ thể con đẻ, con nuôi).

+ Chương 7 (Điều 21): chưa quy định danh mục tài sản, tài liệu, bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh, sở hữu trí tuệ; trách nhiệm, biện pháp được áp dụng để bảo vệ tài sản, bí mật; hành vi xâm phạm tài sản và bí mật.

+ Điểm b khoản 1 Điều 25 quy định “người lao động không hoàn thành công việc được giao nhưng không gây thiệt hại về vật chất cho Công ty” bị kỷ luật khiển trách bằng văn bản.

+ Điểm b khoản 3 Điều 25 quy định “người lao động có hành vi trộm cắp, cờ bạc dưới mọi hình thức” bị kỷ luật sa thải nhưng không quy định cụ thể vi phạm xảy ra tại nơi làm việc hay ngoài phạm vi nơi làm việc.

+ Điểm d khoản 3 Điều 25 quy định “người lao động có hành vi tiết lộ bí mật công nghệ sản xuất, kinh doanh hoặc có hành vi gây thiệt hại tài sản nghiêm trọng, lợi ích và uy tín của Công ty” bị kỷ luật sa thải nhưng không quy định được danh mục lộ bí mật công nghệ sản xuất, kinh doanh; không quy định được các hành vi gây thiệt hại tài sản nghiêm trọng, lợi ích và uy tín của Công ty để xử lý kỷ luật.

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

- 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

- Tổng số lao động nữ tại thời điểm thanh tra: 08 người.

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

+ Trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút, không quá 03 ngày.

+ Trong thời gian nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi hoặc đang mang thai từ tháng thứ 7 trở đi được nghỉ mỗi ngày 120 phút trong thời gian làm việc; trường hợp lao động nữ nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi sinh đôi trở lên thì mỗi ngày được nghỉ 150 phút trong thời gian làm việc.

+ Được nghỉ thai sản trước và sau khi sinh con 06 tháng, thời gian nghỉ trước khi sinh không quá 02 tháng; trường hợp sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ hai trở đi, cứ mỗi con lao động nữ được nghỉ thêm 01 tháng.

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

+ Lao động nữ nghỉ thai sản theo chế độ thì thời gian nghỉ vẫn được tính để xét các danh hiệu thi đua khác nếu có đủ các tiêu chuẩn khác theo quy định.

+ Đã bố trí buồng tắm và buồng vệ sinh tại nơi làm việc.

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

+ 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. Các quy định đối với lao động là người nước ngoài

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

8.4. Các quy định đối với lao động là người khuyết tật, người lao động cao tuổi

Doanh nghiệp không sử dụng lao động là người khuyết tật, người lao động cao tuổi.

9. Khiếu nại, tranh chấp lao động

Trong thời kỳ thanh tra, tại doanh nghiệp không xảy ra tranh chấp lao động, không có 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: 24 người.
- Số lao động làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm: 0 người.
- Số lao động làm các công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động: 40 người.
- Đã xây dựng kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động hằng năm.
- Đã thành lập Hội đồng an toàn, vệ sinh lao động gồm 07 thành viên theo Quyết định số 16A/QĐ-ĐC-TCHC ngày 05/01/2022 của Giám đốc doanh nghiệp. Tuy nhiên, Chủ tịch Công đoàn là Ủy viên hội đồng là không đúng theo quy định tại khoản 3 Điều 75 Luật An toàn, vệ sinh lao động.
- Đã thành lập mạng lưới an toàn, vệ sinh viên gồm 05 thành viên ban hành kèm theo Quyết định số 97A/QĐ-ĐC-TCHC ngày 05/5/2022 thay thế Quyết định số 01B/QĐ-ĐC-TCHC ngày 05/01/2021 của Giám đốc.
- Tại thời điểm thanh tra, có 01 người làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động làm việc bán chuyên trách.
- Doanh nghiệp ký hợp đồng với cơ sở khám, chữa bệnh để chăm sóc sức khỏe cho người lao động (ký hợp đồng với Công ty TNHH Y khoa Tâm Phúc).
- Tại thời điểm thanh tra, doanh nghiệp sử dụng 10 thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động (03 cầu trục, 01 xe xúc lật, 01 xe nâng hàng, 01 cần trục ô tô, 01 bình chứa khí nén, 01 nồi hơi đốt than, 01 điện trở nối đất chống sét đánh thẳng, 01 điện trở nối đất an toàn điện) đã được kiểm định kỹ thuật an toàn lao động và còn thời hạn kiểm định.
- 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 theo quy định cho toàn bộ người sử dụng lao động và người lao động là đối tượng thuộc nhóm 1, nhóm 2, nhóm 3, nhóm 4, nhóm 6.

Kết quả huấn luyện 2021-2022: đã huấn luyện cho toàn bộ người sử dụng lao động và người lao động đang làm việc tại doanh nghiệp. Số người đã được cấp giấy chứng nhận huấn luyện (nhóm 1, nhóm 2, nhóm 6): 17 người, số người đã được cấp thẻ an toàn (nhóm 3) là 46 người; đã có sổ theo dõi huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động.

Hồ sơ huấn luyện tại doanh nghiệp chưa lưu chương trình huấn luyện chi tiết, tài liệu huấn luyện, bản sao giấy tờ chứng minh đủ điều kiện của người huấn luyện.

- Việc trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động: đã trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động (quần, áo, giày, găng tay, khẩu trang). Đã lập sổ trang cấp, theo dõi việc trang cấp phương tiện bảo vệ cá nhân có đầy đủ chữ ký xác nhận của người lao động.

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

- Tổng số vụ tai nạn lao động từ ngày 01/01/2021 đến thời điểm thanh tra: 0 vụ.

- Quan trắc môi trường lao động hàng năm: từ ngày 01/01/2021 đến thời điểm thanh tra (năm 2021, năm 2022) doanh nghiệp đã thực hiện quan trắc môi trường lao động, tổng số mẫu đã đo là 45 mẫu, tổng số mẫu đạt tiêu chuẩn là 45 mẫu, tổng số mẫu không đạt tiêu chuẩn: 0.

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

- Hằng năm, doanh nghiệp tổ chức khám sức khỏe định kỳ 01 lần/năm cho người lao động làm việc trong điều kiện bình thường, đã khám sức khỏe 06 tháng/lần cho người lao động làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; đã khám chuyên khoa phụ sản cho lao động nữ.

- Đã khám phát hiện bệnh nghề nghiệp hàng năm cho người lao động trong điều kiện làm việc có nguy cơ mắc bệnh nghề nghiệp, chưa phát hiện người lao động bị mắc bệnh nghề nghiệp.

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

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 (TNLĐ-BNN)

- Số người thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm TNLĐ-BNN tính đến ngày 31/3/2023 là 61 người.

- Số người đã tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm TNLĐ-BNN tính đến ngày 31/3/2023 là 61 người.

- Số người chưa tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm TNLĐ-BNN: 0 người.

- Tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm TNLĐ-BNN là mức lương, phụ cấp lương.

- Số tiền phải nộp cho cơ quan bảo hiểm xã hội bình quân là 121 triệu đồng/tháng, đã đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm TNLĐ-BNN đến hết tháng 03/2023.

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. Đã xây dựng kế hoạch đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động hàng năm.

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

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

1.5. Trong thời kỳ thanh tra không có lao động bị mất việc làm.

1.6. Đã trả đầy đủ trợ cấp thôi việc cho 3 lao động đủ điều kiện hưởng với tổng số tiền là 72.477.500 đồng.

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

1.8. Đã ký kết Thỏa ước lao động tập thể và gửi Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh.

1.9. Đã xây dựng và ban hành quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.

1.10. Đã xây dựng thang lương, bảng lương; trả lương cho người lao động không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng; trả đủ tiền lương làm thêm giờ cho người lao động; hỗ trợ tiền ăn ca cho người lao động.

1.11. Trong thời kỳ thanh tra không có lao động bị ngừng việc.

1.12. 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.

1.13. 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.

1.14. Đã xây dựng nội quy lao động và đăng ký với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh.

1.15. 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.

1.16. Đã thực hiện các quy định về an toàn, vệ sinh lao động: xây dựng kế hoạch an toàn vệ sinh lao động; huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho toàn bộ

người 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; sử dụng thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động đã được kiểm định kỹ thuật an toàn và còn thời hạn kiểm định; 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; quan trắc môi trường lao động; khám sức khỏe định kỳ; trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động.

1.17. 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 3/2023.

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 (Trần Minh Lượng, Trương Thanh Trung, Trần Trung Vân, Khương Ngọc Bảo Đăng, Đỗ Ngọc Thanh), nội dung của hợp đồng ghi chưa cụ thể: mục công việc phải làm ghi “người lao động thực hiện công việc theo Bản mô tả công việc và hoặc theo nhiệm vụ được giao đối với từng vị trí chức danh công việc phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của đơn vị công tác, đồng thời thực hiện các nhiệm vụ khác theo phân công của cấp có thẩm quyền” nhưng chưa đính kèm bản mô tả chức danh công việc đó, mục kỳ hạn trả lương ghi “theo quy định của Công ty và phù hợp với quy định của pháp luật”, mục hình thức trả lương ghi “trả vào tài khoản cá nhân qua ngân hàng” là không đúng quy định tại Điều 21 Bộ luật Lao động năm 2019, hướng dẫn 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.

- Khoản 1 Điều 7 hợp đồng lao động quy định “Công ty có quyền bố trí lại vị trí hoặc chức danh công việc hoặc điều chỉnh tiền lương trong trường hợp người lao động có ít nhất 02 kỳ đánh giá liên tiếp không hoàn thành công việc, trong đó 01 kỳ đánh giá có tỷ lệ hoàn thành đạt dưới 50% hoặc kết quả khác có cùng bản chất tương đương” là không đúng quy định tại Điều 33 Bộ luật Lao động.

- Khoản 2 Điều 7 hợp đồng lao động quy định “Công ty được quyền giữ lại tiền lương và các khoản thu nhập khác của người lao động theo đúng quy định của pháp luật và chỉ thanh toán sau khi người lao động hoàn thành mọi nghĩa vụ bồi thường và các nghĩa vụ tài chính khác với Công ty (nếu có)” là không đúng quy định tại Điều 48, Điều 94 Bộ luật Lao động.

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 lao động hoặc của người sử dụng lao động, không có biên bản cuộc họp thương lượng là không đúng trình tự quy định tại Điều 70 Bộ luật Lao động.

2.3. Nội quy lao động có nội dung không phù hợp với quy định của pháp luật lao động:

+ Điều 7: không quy định cụ thể con đẻ, con nuôi kết hôn người lao động được nghỉ 01 ngày hưởng nguyên lương là không đúng quy định tại Điều 115 Bộ luật Lao động.

+ Chương 7 (Điều 21): chưa quy định danh mục tài sản, tài liệu, bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh, sở hữu trí tuệ; trách nhiệm, biện pháp được áp dụng để bảo vệ tài sản, bí mật; hành vi xâm phạm tài sản và bí mật quy định tại Điều 118 Bộ luật Lao động, Điều 69 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ.

+ Điểm b khoản 1 Điều 25 quy định “người lao động không hoàn thành công việc được giao nhưng không gây thiệt hại về vật chất cho Công ty” bị kỷ luật khiển trách bằng văn bản là không đúng với quy định tại Điều 117, Điều 118 Bộ luật Lao động.

+ Điểm b khoản 3 Điều 25 quy định “người lao động có hành vi trộm cắp, cờ bạc dưới mọi hình thức” ở ngoài phạm vi nơi làm việc bị kỷ luật sa thải là không đúng vì hành vi này không thuộc quan hệ lao động quy định tại Khoản 5 Điều 3 Bộ luật Lao động.

+ Điểm d khoản 3 Điều 25 quy định “người lao động có hành vi tiết lộ bí mật công nghệ sản xuất, kinh doanh hoặc có hành vi gây thiệt hại tài sản nghiêm trọng, lợi ích và uy tín của Công ty” bị kỷ luật sa thải nhưng không quy định được danh mục lộ bí mật công nghệ sản xuất, kinh doanh; không quy định được các hành vi gây thiệt hại tài sản nghiêm trọng, lợi ích và uy tín của Công ty để xử lý kỷ luật theo quy định tại Điều 118 Bộ luật Lao động, Điều 69 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ.

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

2.5. Chủ tịch Công đoàn là Ủy viên hội đồng Hội đồng an toàn, vệ sinh lao động theo Quyết định số 16A/QĐ-ĐC-TCHC ngày 05/01/2022 của Giám đốc doanh nghiệp là không đúng quy định tại khoản 3 Điều 75 Luật An toàn, vệ sinh lao động.

2.6. Hồ sơ huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động tại doanh nghiệp chưa lưu chương trình huấn luyện chi tiết, tài liệu huấn luyện, bản sao giấy tờ chứng minh đủ điều kiện của người huấn luyện theo quy định tại Khoản 7 Điều 45 Nghị định số 44/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 của Chính phủ.

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 Giám đốc 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 2.2 khi có phát sinh.

- Khắc phục các vi phạm còn lại trong thời hạn 45 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. / *Ng*

Nơi nhận: *✓*

- Doanh nghiệp (để t/h);
- Tổng công ty (để c/d);
- Công TTĐT Bộ;
- Trang TTĐT TTr Bộ LĐTBXH;
- Lưu: TTr, hồ sơ TTr.

CHÁNH THANH TRA



Nguyễn Tiến Tùng
Nguyễn Tiến Tùng

