

KẾT LUẬN THANH TRA

Việc chấp hành các quy định của pháp luật về lao động, an toàn, vệ sinh lao động tại Công ty Cổ phần Phenikaa-X

Thực hiện Quyết định số 368/QĐ-TTr ngày 25 tháng 8 năm 2023 của Chánh thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thanh tra việc chấp hành các quy định của pháp luật về lao động, an toàn, vệ sinh lao động tại Công ty Cổ phần Phenikaa-X, ngày 06 tháng 9 năm 2023, Đoàn thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã tiến hành thanh tra việc chấp hành các quy định của pháp luật về lao động, an toàn, vệ sinh lao động tại Công ty Cổ phần Phenikaa-X;

Xét báo cáo kết quả thanh tra ngày 25 tháng 9 năm 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 VỀ DOANH NGHIỆP

- Tên doanh nghiệp: Công ty Cổ phần Phenikaa-X (sau đây gọi là doanh nghiệp).
- Loại hình doanh nghiệp: Công ty cổ phần.
- Giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh số 0109377406 do Sở Kế hoạch và Đầu tư thành phố Hà Nội cấp, đăng ký lần đầu ngày 15/10/2020.
- Ngành nghề sản xuất kinh doanh chủ yếu: lập trình, điều khiển hệ thống tự hành.
- Điện thoại: 02421238660.
- Trụ sở chính của doanh nghiệp: tòa A1, Trường Đại học Phenikaa, phố Nguyễn Văn Trác, phường Yên Nghĩa, quận Hà Đông, thành phố Hà Nội.
- Tài khoản số 12510002061659 mở tại Ngân hàng Thương mại Cổ phần Đầu tư và Phát triển Việt Nam – Chi nhánh Đông Đô.
- Đã thành lập tổ chức công đoàn cơ sở.
- Tổng số người đang làm việc tại doanh nghiệp: 60 người, trong đó có 07 lao động nữ.

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.

l

- 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

- Doanh nghiệp tuyển mới 35 người.

- Hình thức và phương thức tuyển: doanh nghiệp thực hiện tuyển dụng bằng hình thức đăng thông tin tuyển dụng công khai trên website của doanh nghiệp và các trang tin tuyển dụng. Thực hiện phỏng vấn trực tiếp người lao động ứng tuyển.

- Không thu phí tuyển dụng người lao động, không nhận tiền hoặc tài sản khác của người lao động để đảm bảo thực hiện hợp đồng lao động.

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

- Đã lập sổ quản lý lao động bằng bản điện tử có đủ các thông tin về người lao động.

- Doanh nghiệp không ký kết hợp đồng đào tạo nghề, hợp đồng học nghề, tập nghề với người học nghề, tập nghề để làm việc cho doanh nghiệp.

3. Giao kết và thực hiện hợp đồng lao động

- Số người không thuộc diện phải ký hợp đồng lao động: 0 người.

- Số người thuộc diện phải giao kết hợp đồng lao động: 60 người. Doanh nghiệp đã giao kết hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 03 tháng đến 36 tháng đối với 60 người.

- Số người chưa được ký hợp đồng lao động: 0 người.

- Doanh nghiệp không sử dụng người lao động thuê lại.

- Tại doanh nghiệp không có lao động bị mất việc làm.

- Doanh nghiệp có 7 người lao động thôi việc (không đủ điều kiện hưởng trợ cấp thôi việc).

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

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

- Đã xây dựng và ký thỏa ước lao động tập thể ngày 23/8/2023. Thỏa ước lao động tập thể có một số nội dung có lợi hơn so với quy định của pháp luật lao động: thưởng ít nhất 01 tháng lương theo hợp đồng lao động; thưởng sáng kiến; thưởng đột xuất; hỗ trợ các khoản xăng xe, điện thoại, mua bảo hiểm sức khỏe.

- Trình tự, thủ tục xây dựng thỏa ước lao động tập thể chưa bảo đảm theo quy định: chưa 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 với người sử dụng lao động hoặc ngược lại; chưa lập biên bản phiên họp thương lượng tập thể; chưa tổ

1

chức lấy ý kiến biểu quyết của người lao động về những nội dung thương lượng tập thể đã đạt được trước khi ký kết thỏa ước lao động.

- Doanh nghiệp đã thực hiện theo các nội dung đã thỏa thuận trong thỏa ước lao động tập thể.

- Đã gửi thỏa ước lao động tập thể đến Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội.

- Đã xây dựng quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc theo quyết định số 01/2023 QĐ/PNKX-GĐ ngày 01/02/2023 của Giám đốc doanh nghiệp.

5. Tiền lương và trả công lao động

- Doanh nghiệp áp dụng mức lương không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng theo quy định (áp dụng mức lương tối thiểu vùng 1 là 4.680.000 đồng/người/tháng).

- Thu nhập thấp nhất: 7.388.333 đồng/người/tháng; thu nhập cao nhất: 60.630.000 đồng/người/tháng; thu nhập bình quân: 20.401.694 đồng/người/tháng.

- Doanh nghiệp trả lương qua tài khoản ngân hàng và trả phí mở, duy trì tài khoản.

- Áp dụng hình thức trả lương theo thời gian (tính theo ngày công thực tế).

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

- Đã trả đủ tiền lương làm thêm giờ, làm vào ngày nghỉ có hưởng lương, ngày nghỉ lễ theo quy định; không phát sinh tiền lương làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ vào ban đêm.

- Đã trả tiền lương những ngày chưa nghỉ hằng năm cho người lao động thôi việc theo quy định.

- Tại doanh nghiệp không phát sinh ngừng việc.

- Không khấu trừ lương của người lao động; không thực hiện xử lý kỷ luật người lao động bằng hình thức phạt tiền, trừ lương.

- Đã hỗ trợ tiền ăn ca cho người lao động với mức 30.000 đồng/người/ngày làm việc.

6. Thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi

- Thời giờ làm việc trong điều kiện lao động, môi trường lao động bình thường: 8 giờ/ngày, 48 giờ/tuần.

- Huy động người lao động làm thêm không vượt quá số giờ theo quy định.

- Đã thực hiện các quy định về nghỉ lễ, tết, nghỉ việc riêng có hưởng lương, nghỉ việc riêng không hưởng lương theo quy định.

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

7. Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

- Người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động: ông Hồ Xuân Năng – Chủ tịch Hội đồng quản trị là người đại diện của doanh nghiệp.

- Đã ban hành nội quy lao động theo quyết định số 01/2022/QĐ/PNKX-GĐ ngày 04/01/2022 của Giám đốc doanh nghiệp. Tuy nhiên, không đăng ký nội quy lao động với Sở Lao động – Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội theo quy định.

- Nội quy lao động không quy định người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động.

- Trong thời kỳ thanh tra, doanh nghiệp không xử lý kỷ luật lao động, bồi thường trách nhiệm vật chất.

8. Lao động đặc thù

8.1. Các quy định riêng đối với lao động nữ

- Doanh nghiệp đang sử dụng 07 người lao động nữ.

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

+ Lao động nữ nuôi con dưới 12 tháng tuổi được nghỉ 60 phút/ngày làm việc và được hưởng nguyên lương.

+ Lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ 30 phút/ ngày làm việc và được hưởng nguyên lương.

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

+ Bố trí chỗ thay quần áo, buồng tắm và buồng vệ sinh cho lao động nam/nữ riêng biệt theo quy định.

+ 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 theo quy định.

- Chưa thực hiện 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.

8.2. Các quy định riêng đối với lao động chưa thành niên, lao động là người nước ngoài, lao động là người khuyết tật, người lao động cao tuổi

Doanh nghiệp không sử dụng lao động chưa thành niên, lao động là người nước ngoài, lao động là người khuyết tật, người lao động cao tuổi.

9. Khiếu nại, tranh chấp lao động

Doanh nghiệp không phát sinh các vụ khiếu nại về lao động, tranh chấp lao động.

10. An toàn lao động, vệ sinh lao động

(Chữ ký)

- Số người lao động làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm: 0 người.

- Số người lao động làm các công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động: 0 người.

- Đã xây dựng kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động. Tuy nhiên, kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động năm 2023 chỉ có 02 nội dung (chăm sóc sức khỏe người lao động và thông tin, tuyên truyền, giáo dục, huấn luyện về an toàn, vệ sinh lao động) thiếu 03 nội dung (biện pháp kỹ thuật an toàn lao động và phòng, chống cháy, nổ; biện pháp về kỹ thuật vệ sinh lao động, phòng, chống yếu tố có hại và cải thiện điều kiện lao động và trang cấp phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động).

- Việc thành lập mạng lưới an toàn, vệ sinh viên: không phát sinh do doanh nghiệp không trực tiếp thực hiện các công việc sản xuất.

- Đã bố trí 01 người (ông Phạm Hoàng Sơn) làm công tác an toàn, vệ sinh lao động theo chế độ bán chuyên trách theo quyết định số 05/2022/QĐ/PNKX-GĐ ngày 10/3/2022 của Giám đốc doanh nghiệp.

- Doanh nghiệp sử dụng cơ sở y tế và cán bộ y tế của Trường Đại học Phenikaa là nơi đặt trụ sở để bảo đảm công tác y tế tại doanh nghiệp.

- Không sử dụng máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động.

- Đã xây dựng và ban hành nội quy, quy trình, biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc.

- Đã thực hiện huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho toàn bộ người lao động theo quy định.

- Việc trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động: không phát sinh.

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

- Trong thời kỳ thanh tra, tại doanh nghiệp không xảy ra tai nạn lao động.

- Việc thực hiện quan trắc môi trường lao động: doanh nghiệp bố trí người lao động làm việc tại văn phòng chưa phát sinh các yếu tố có hại tại nơi làm việc.

- Đã trang bị phương tiện kỹ thuật, y tế phục vụ ứng cứu, sơ cứu khi xảy ra sự cố, tai nạn lao động. Tuy nhiên, túi sơ cứu còn thiếu nẹp cổ, phanh không máu thẳng, mặt nạ phòng độc.

- Đã tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho toàn bộ người lao động (doanh nghiệp tổ chức khám vào tháng 7/2022 và tháng 8/2023), lao động nữ được khám chuyên khoa phụ sản.

h

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

11. Bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

- Số người thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp: 57 người, cụ thể:

+ Số người đã tham gia: 57 người;

+ Số người chưa tham gia: 0 người.

- Số người không thuộc đối tượng phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp: 03 người (Phạm Hoàng Sơn, Trần Khánh Dương và Phan Thành Nam) đang tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp tại đơn vị khác. Doanh nghiệp đã trả khoản tiền tương đương với mức người sử dụng lao động đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.

- Doanh nghiệp đã tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho 60/60 người lao động thuộc diện phải tham gia.

- Tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp là tiền lương ghi trong hợp đồng lao động và các khoản phụ cấp.

- Số tiền phải nộp cho cơ quan bảo hiểm xã hội tháng 08/2023: 17.121.456 đồng.

- Tính tại thời điểm thanh tra, doanh nghiệp đã trích đóng đầy đủ tiền cho cơ quan bảo hiểm xã hội.

III. KẾT LUẬN

1. Những quy định của pháp luật về 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.

1.2. 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.

1.3. Đã đăng thông tin tuyển dụng và thực hiện phỏng vấn trực tiếp người lao động ứng tuyển; không thu phí tuyển dụng người lao động, không nhận tiền hoặc tài sản khác của người lao động để đảm bảo thực hiện hợp đồng lao động.

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

1.5. Đã lập sổ quản lý lao động bằng bản điện tử có đủ các thông tin về người lao động.

h

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

1.7. Đã tổ chức đối thoại định kỳ với người lao động tại nơi làm việc.

1.8. Đã ký và gửi thỏa ước lao động tập thể đến Sở Lao động – Thương binh và Xã hội Thành phố Hà Nội. Đã thực hiện các nội dung theo thỏa ước lao động tập thể đã ký kết.

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

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

1.11. Đã trả tiền lương làm thêm giờ, làm vào ngày nghỉ có hưởng lương, ngày nghỉ lễ theo quy định.

1.12. Đã thực hiện quy định về ngày nghỉ hằng năm đối với người lao động tại doanh nghiệp.

1.13. Đã hỗ trợ tiền ăn ca cho người lao động, mức 30.000 đồng/người/ca làm việc.

1.14. Doanh nghiệp không có trường hợp người lao động bị xử lý kỷ luật lao động, bồi thường trách nhiệm vật chất; không phạt tiền, cắt lương thay việc xử lý kỷ luật lao động.

1.15. Doanh nghiệp sử dụng 07 người lao động nữ. Doanh nghiệp đã thực hiện các quy định riêng đối với lao động nữ.

1.16. Tại doanh nghiệp không phát sinh các vụ khiếu nại về lao động, tranh chấp lao động.

1.17. Đã bố trí bộ phận làm công tác an toàn, vệ sinh lao động và bộ phận làm công tác y tế theo quy định.

1.18. Đã thực hiện huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho toàn bộ người lao động theo quy định.

1.19. Đã khám sức khỏe định kỳ cho toàn bộ người lao động theo quy định; lao động nữ được khám chuyên khoa phụ sản.

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

1.21. Đã trích đóng đầy đủ tiền bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho cơ quan bảo hiểm xã hội.

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

2.1. Trình tự, thủ tục xây dựng thỏa ước lao động tập thể chưa bảo đảm quy định, cụ thể:

h

- Chưa 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 với người sử dụng lao động hoặc ngược lại theo quy định tại khoản 1 Điều 70 Bộ luật Lao động.

- Chưa lập biên bản phiên họp thương lượng tập thể theo quy định tại khoản 5 Điều 70 Bộ luật Lao động.

- Chưa tổ chức lấy ý kiến biểu quyết của người lao động về những nội dung thương lượng tập thể đã đạt được trước khi ký kết thỏa ước lao động tập thể theo quy định tại khoản 1 Điều 76 Bộ luật Lao động.

2.2. Chưa đăng ký nội quy lao động theo quy định tại Điều 119 Bộ luật Lao động.

2.3. Nội quy lao động không quy định người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động theo quy định tại điểm i khoản 2 Điều 118 Bộ luật Lao động; điểm i khoản 2 Điều 69 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động.

2.4. Chưa thực hiện 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 theo quy định tại khoản 4 Điều 136 Bộ luật Lao động.

2.5. Kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động năm 2023 chưa đủ nội dung (thiếu 03 nội dung: biện pháp kỹ thuật an toàn lao động và phòng, chống cháy, nổ; biện pháp về kỹ thuật vệ sinh lao động, phòng, chống yếu tố có hại và cải thiện điều kiện lao động và trang cấp phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động) theo quy định tại khoản 3 Điều 76 Luật An toàn, vệ sinh lao động.

2.6. Túi sơ cứu chưa đủ số lượng dụng cụ (thiếu nẹp cổ, phanh không mẫu thẳng, mặt nạ phòng độc) quy định tại Phụ lục 4 ban hành kèm theo Thông tư số 19/2016/TT-BYT ngày 30 tháng 6 năm 2016 của Bộ trưởng Bộ Y tế hướng dẫn quản lý vệ sinh lao động và sức khỏe người lao động.

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

Chánh thanh tra Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đã ban hành Quyết định số 50/QĐ-XPHC ngày 20 tháng 9 năm 2023 xử phạt vi phạm hành chính đối với doanh nghiệp do đã thực hiện hành vi vi phạm hành chính: không đăng ký nội quy lao động theo quy định của pháp luật. Số tiền xử phạt vi phạm hành chính là 15.000.000 đồng.

V. KIẾN NGHỊ CÁC BIỆN PHÁP XỬ LÝ

- Chánh thanh tra Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội yêu cầu người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp:

+ Chấp hành nghiêm Quyết định số 50/QĐ-XPHC ngày 20 tháng 9 năm 2023 của Chánh thanh tra Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội xử phạt vi phạm hành chính nêu tại Mục IV.

+ Khắc phục ngay vi phạm nêu tại điểm 2.2 và 2.6 nêu tại khoản 2 Mục III Kết luận thanh tra này.

h

+ Khắc phục vi phạm nêu tại điểm 2.1 nêu tại khoản 2 Mục III Kết luận thanh tra này khi phát sinh.

+ Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày ký Kết luận thanh tra này, khắc phục vi phạm còn lại và báo cáo (bằng văn bản) kết quả khắc phục các kiến nghị nêu trên, gửi kèm các văn bản, hồ sơ có liên quan đến việc khắc phục sai phạm về Thanh tra Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (số 12 Ngô Quyền, quận Hoàn Kiếm, thành phố Hà Nội).

- Thực hiện niêm yết công khai Kết luận thanh tra tại trụ sở của doanh nghiệp ít nhất 15 ngày liên tục theo quy định tại điểm c khoản 2 Điều 49 Nghị định số 43/2023/NĐ-CP ngày 30 tháng 6 năm 2023 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật Thanh tra./.

Nơi nhận: *b*

- Doanh nghiệp (để t/h);
- Chánh thanh tra Bộ LĐTBXH (để báo cáo);
- CTCP TĐ Phụng Hoàng Xanh A&A (để biết);
- Công TTĐT Bộ LĐTBXH;
- Trang TTĐT Thanh tra Bộ LĐTBXH;
- Lưu: VT, Hồ sơ TTr.

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



Nguyễn Anh Tuấn

