

Số: 225/KL-TTr

Hà Nội, ngày 28 tháng 9 năm 2023

### 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 Công nghệ Phenikaa MaaS**

Thực hiện Quyết định số 370/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 Công nghệ Phenikaa MaaS, ngày 11 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 Công nghệ Phenikaa MaaS;

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 Công nghệ Phenikaa MaaS (sau đây gọi là doanh nghiệp).

- Loại hình doanh nghiệp: Công ty cổ phần.

- Giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh số 0315862038 do Sở Kế hoạch và Đầu tư Thành phố Hồ Chí Minh cấp, đăng ký lần đầu ngày 21/8/2019, đăng ký thay đổi lần thứ 6 ngày 14/4/2022.

- Ngành nghề sản xuất kinh doanh chủ yếu: sản xuất phần mềm.

- Điện thoại: 0868963967.

- Trụ sở chính của doanh nghiệp: số 373 - 375 Nguyễn Trọng Tuyển, Phường 2, quận Tân Bình, thành phố Hồ Chí Minh.

- Tài khoản số 19036700109017, mở tại Ngân hàng Thương mại Cổ phần Kỹ thương Việt Nam – Chi nhánh Gia Định.

- Đã thành lập tổ chức công đoàn cơ sở.

- Tổng số người đang làm việc tại doanh nghiệp: 32 người, trong đó có 11 lao động nữ.

#### II. KẾT QUẢ KIỂM TRA, XÁC MINH

##### 1. Các loại báo cáo định kỳ

h



- 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. Tuy nhiên, báo cáo năm 2022 thực hiện chưa đúng thời hạn theo quy định (báo cáo lập ngày 22/12/2022).

- 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 52 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.

- Chưa 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 theo quy định.

- 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: 31 người. Doanh nghiệp đã giao kết hợp đồng lao động đối với 31 người, cụ thể:

+ Hợp đồng lao động không xác định thời hạn: 07 người;

+ Hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 03 tháng đến 36 tháng: 24 người.

- Số người chưa được ký hợp đồng lao động: 01 người do đang trong thời gian thử việc. Doanh nghiệp áp dụng thời gian thử việc theo quy định.

- Nội dung hợp đồng lao động đã giao kết với người lao động ghi chưa cụ thể quyền lợi, nghĩa vụ của mỗi bên: mục công việc ghi "thực hiện theo phân công, yêu cầu của Giám đốc, các cá nhân quản lý khác và nội quy lao động, các chính sách, nội quy nội bộ khác của người sử dụng lao động"; mục thời gian làm việc ghi "tối thiểu 40 giờ/tuần", không ghi thời gian kết thúc ngày làm việc; mục chế độ nghỉ ngơi ghi "người lao động làm việc toàn thời gian cho người sử dụng lao động từ đủ 12 tháng liên tục trở lên được nghỉ 12 ngày phép có hưởng lương. Người lao động được phép nghỉ có hưởng lương vào các ngày được Bộ luật Lao động Việt Nam quy định là ngày nghỉ lễ".

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

h



- Tại doanh nghiệp không có lao động bị mất việc làm.
- Doanh nghiệp có 57 người lao động thôi việc. Doanh nghiệp chưa trả trợ cấp thôi việc cho 52 người lao động đủ điều kiện hưởng trợ cấp thôi việc theo quy định (chưa tính thời gian người lao động thử việc 02 tháng).

#### **4. Đối thoại tại doanh nghiệp và thoả ước lao động tập thể**

- Đã tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc theo quy định.
- Đã xây dựng và ký thoả ước lao động tập thể ngày 16/8/2023. Thoả ước lao động tập thể có một số nội dung có lợi hơn so với quy định của pháp luật lao động: thưởng tháng lương thứ 13; chế độ tham quan, nghỉ mát; quà Trung thu, mừng ngày phụ nữ Việt Nam, ngày quốc tế phụ nữ; mừng sinh con, chi hiếu hi.
- Trình tự, thủ tục xây dựng thoả 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 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 thoả ước lao động.
- Đã thực hiện theo các nội dung đã thoả thuận trong thoả ước lao động tập thể.
- Đã gửi thoả ước lao động tập thể đến cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.
- Đã xây dựng quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc theo quyết định số 01012022QĐ-PHM ngày 01/01/2022 của Tổng 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 là 4.700.000 đồng/người/tháng).
- Thu nhập thấp nhất: 7.128.130 đồng/người/tháng; thu nhập cao nhất: 88.244.411 đồng/người/tháng; thu nhập bình quân: 23.106.304 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.

h



- 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.

#### **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, 40 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 Lê Anh Sơn - Chủ tịch Hội đồng quản trị là người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp hoặc ông Lê Yên Thanh - Tổng giám đốc là người được ủy quyền theo giấy ủy quyền số 1/2022/UQ-PHENIKAA MAAS ngày 15/4/2022 của ông Lê Anh Sơn - Chủ tịch Hội đồng quản trị.

- Đã xây dựng và đăng ký nội quy lao động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.

- Nội quy lao động có một số nội dung chưa phù hợp với quy định của pháp luật lao động, cụ thể:

+ Không quy định người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động.

+ Khoản 9 Điều 7 quy định: người lao động nghỉ việc riêng phải làm đơn xin phép, bao gồm cả nghỉ việc riêng có lương.

+ Điều 18 quy định: người lao động được giao quản lý, sử dụng các máy, thiết bị, vật tư, dụng cụ nếu để mất hoặc hư hỏng thì phải bồi thường theo giá trị thực tế của từng loại máy, thiết bị, vật tư, dụng cụ đó.

+ Khoản 5 Điều 22 quy định: người lao động bị xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải khi tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, nhưng nội quy lao động không có quy định cụ thể danh mục các thông tin tài liệu thuộc bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, sở hữu trí tuệ.

- 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**

h



### **8.1. Các quy định riêng đối với lao động nữ**

- Doanh nghiệp đang sử dụng tổng số 11 người lao động nữ.
- Đã thực hiện các quy định riêng đối với lao động nữ, gồm:
  - + 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**

- Số người lao động làm nghề, 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. Tuy nhiên, kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động năm 2022 và 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 thành lập Hội đồng an toàn, vệ sinh lao động theo Quyết định số 0101/2023/QĐ/PHM ngày 01/01/2023 của Tổng giám đốc gồm 04 người.

h



- Đã bố trí 01 người (ông Lê Sỹ Phước) làm công tác an toàn, vệ sinh lao động theo Quyết định số 0108/2023/QĐ/PHM ngày 01/8/2023 của Tổng Giám đốc doanh nghiệp.

- Đã ký hợp đồng với cơ sở khám, chữa bệnh đủ năng lực 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.

- 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, nẹp cẳng tay, nẹp đùi, phanh không máu thẳng, mặt nạ phòng độc, phác đồ sơ cứu.

- Năm 2022, đã tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động, lao động nữ được khám chuyên khoa phụ sản.

#### **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, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp: 31 người, cụ thể:

+ Số người đã tham gia: 31 người.

+ Số người chưa tham gia: 0 người.

- 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 khác.

- Số tiền phải nộp cho cơ quan bảo hiểm xã hội tháng 08/2023: 70.330.560 đồng.

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

*h*



### 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 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. 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.

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

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

1.5. Đã ký và gửi thỏa ước lao động tập thể đến cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh. Đã thực hiện các nội dung theo thỏa ước lao động tập thể đã ký kết.

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

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

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

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

1.10. Đã xây dựng và đăng ký nội quy lao động theo quy định.

1.11. 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.

1.12. Doanh nghiệp sử dụng 11 người lao động nữ. Doanh nghiệp đã thực hiện các quy định riêng đối với lao động nữ.

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

1.14. 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.

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

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

A



1.17. 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.

1.18. 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. Lập báo cáo định kỳ năm 2022 về tình hình thay đổi lao động gửi cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương ngày 22 tháng 12 năm 2022 là không đúng quy định về thời gian báo cáo hằng năm theo quy định tại khoản 2 Điều 4 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 và quan hệ lao động.

2.2. Chưa xây dựng kế hoạch đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 60 Bộ luật Lao động.

2.3. Nội dung hợp đồng lao động đã giao kết với người lao động ghi chưa cụ thể quyền lợi, nghĩa vụ của mỗi bên: mục công việc ghi “thực hiện theo phân công, yêu cầu của Giám đốc, các cá nhân quản lý khác và nội quy lao động, các chính sách, nội quy nội bộ khác của người sử dụng lao động”; mục thời gian làm việc ghi “tối thiểu 40 giờ/tuần”, không ghi thời gian kết thúc ngày làm việc; mục chế độ nghỉ ngơi ghi “người lao động làm việc toàn thời gian cho người sử dụng lao động từ đủ 12 tháng liên tục trở lên được nghỉ 12 ngày phép có hưởng lương. Người lao động được phép nghỉ có hưởng lương vào các ngày được Bộ luật Lao động Việt Nam quy định là ngày nghỉ lễ” là không đúng quy định tại Điều 21 Bộ luật Lao động; Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về nội dung của hợp đồng lao động, hội đồng thương lượng tập thể và nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nuôi con.

2.4. Chưa trả trợ cấp thôi việc cho 52 người lao động đủ điều kiện hưởng trợ cấp thôi việc theo quy định Điều 46 Bộ luật Lao động; Điều 8 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 và quan hệ lao động.

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

- 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.

*h*



- 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 theo quy định tại khoản 1 Điều 76 Bộ luật Lao động.

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

- 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.

- Khoản 9 Điều 7 quy định: người lao động nghỉ việc riêng phải làm đơn xin phép, bao gồm cả nghỉ việc riêng có lương là không đúng với quy định tại Điều 115 Bộ luật Lao động.

- Điều 18 quy định: người lao động được giao quản lý, sử dụng các máy, thiết bị, vật tư, dụng cụ nếu để mất hoặc hư hỏng thì phải bồi thường theo giá trị thực tế của từng loại máy, thiết bị, vật tư, dụng cụ đó, là chưa phù hợp với quy định tại Điều 129 Bộ luật Lao động; điểm h 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.

- Chưa quy định cụ thể danh mục tài sản, tài liệu, bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh, sở hữu trí tuệ theo quy định tại điểm đ khoản 2 Điều 118 Bộ luật Lao động; điểm đ 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.

2.7. 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.

2.8. Kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động năm 2022 và 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.

2.9. Túi sơ cứu chưa đủ số lượng dụng cụ (thiếu nẹp cổ, nẹp cẳng tay, nẹp đùi, phanh không máu trắng, mặt nạ phòng độc, phác đồ sơ cứu) quy định tại Phụ lục 4 ban hành kèm theo Thông tư số 19/2016/TT-BYT ngày 30 tháng 6

h



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 53/QĐ-XPHC ngày 22 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 trả tiền trợ cấp thôi việc cho người lao động. Số tiền xử phạt vi phạm hành chính là 7.000.000 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 53/QĐ-XPHC ngày 22 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 2.9 nêu tại khoản 2 Mục III Kết luận thanh tra này.

+ Khắc phục vi phạm nêu tại điểm 2.1 và điểm 2.5 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:

- 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