

Số: 165 /KL-TTr

Hà Nội, ngày 02 tháng 8 năm 2024

KẾT LUẬN THANH TRA

Việc chấp hành các quy định của pháp luật về lao động tại Công ty Cổ phần Đầu tư và phát triển Vinaseed Hà Nội

Thực hiện Quyết định số 241/QĐ-TTr ngày 19/6/2024 của Chánh thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, ngày 02/7/2024, Đoàn thanh tra đã tiến hành kiểm tra, xác minh việc chấp hành các quy định của pháp luật về lao động tại Công ty Cổ phần Đầu tư và phát triển Vinaseed Hà Nội; thời kỳ thanh tra từ ngày 01/01/2023 đến thời điểm thanh tra.

Xét báo cáo kết quả thanh tra ngày 19/7/2024 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 Cổ phần Đầu tư và phát triển Vinaseed Hà Nội (sau đây gọi là doanh nghiệp).

- Trụ sở chính của doanh nghiệp: số 02 Ba La, phường Phú Lãm, quận Hà Đông, thành phố Hà Nội.

- Đơn vị giữ cổ phần chi phối: Công ty Cổ phần Tập đoàn giống cây trồng Việt Nam (Vinaseed).

- Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp số 0500437239 do Sở Kế hoạch và Đầu tư thành phố Hà Nội cấp, đăng ký lần đầu ngày 18/4/2003, đăng ký thay đổi lần thứ 16 ngày 15/4/2024.

- Ngành nghề sản xuất kinh doanh: kinh doanh giống cây trồng.

- Điện thoại giao dịch: 02433.534.569.

- Các số tài khoản:

+ Số 2200311010010 mở tại Ngân hàng Nông nghiệp và Phát triển nông thôn Việt Nam - Chi nhánh Hà Tây, thành phố Hà Nội.

+ Số 110000075071 mở tại Ngân hàng Thương mại Cổ phần Công thương Việt Nam - Chi nhánh Tây Thăng Long, thành phố Hà Nội.

- Tổng số chi nhánh/đơn vị hạch toán phụ thuộc: không.

- Đã thành lập tổ chức công đoàn cơ sở.

- Tổng số người làm việc tại doanh nghiệp: 25 người.

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 cả năm với cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương. Tuy

nhiên, doanh nghiệp chưa thông báo tình hình thay đổi lao động định kỳ 06 tháng và cả năm 2023 đến cơ quan bảo hiểm xã hội cấp huyện nơi đặt trụ sở.

- Đã báo cáo định kỳ về công tác an toàn, vệ sinh lao động hằng năm với cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương.

2. Tuyển dụng và đào tạo lao động

- Doanh nghiệp tự tuyển dụng người lao động để làm việc cho doanh nghiệp.

- Số người lao động tuyển dụng trong thời kỳ thanh tra: 03 người.

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

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

- Việc ký kết hợp đồng đào tạo với người lao động, người học nghề, tập nghề để làm việc cho doanh nghiệp: không phát sinh.

3. Giao kết và thực hiện hợp đồng lao động

a. Giao kết hợp đồng lao động (số liệu tính tại thời điểm ngày 30/6/2024)

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

- Số người thuộc diện phải giao kết hợp đồng lao động: 24 người.

- Số người đã giao kết hợp đồng lao động: 24 người, trong đó:

+ Hợp đồng lao động không xác định thời hạn: 19 người;

+ Hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 03 tháng đến 36 tháng: 05 người.

+ Hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 01 tháng đến 03 tháng: 0 người.

+ Hợp đồng lao động xác định thời hạn dưới 01 tháng: 0 người.

+ Hợp đồng lao động làm việc không trọn thời gian: 0 người.

- Số người chưa được giao kết hợp đồng lao động: không.

- Kiểm tra 03 hợp đồng lao động đã giao kết với người lao động (các ông: Đỗ Ngọc Sơn, Nguyễn Công Vũ, Phạm Mạnh Cường) mục nhiệm vụ công việc ghi “hoàn thành các công việc khác theo yêu cầu kinh doanh của Công ty và sự phân công của Giám đốc đơn vị”.

b. Chế độ đối với người lao động thôi việc trong thời kỳ thanh tra

- Số lao động bị mất việc làm; việc trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động bị mất việc làm: không phát sinh.

- 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 (trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế): không phát sinh.

- Số lao động thôi việc: 02 người, trong đó có 01 người lao động đủ điều kiện hưởng trợ cấp thôi việc. Doanh nghiệp đã chi trả trợ cấp thôi việc cho 01 người lao động đủ điều kiện hưởng với tổng số tiền 15.480.000 đồng.

4. Đối thoại tại doanh nghiệp và thoả ước lao động tập thể (sau đây viết tắt là TULĐTT)

- Doanh nghiệp đã tổ chức đối thoại tại nơi làm việc theo quy định. Tuy nhiên, hồ sơ đối thoại định kỳ không thể hiện các bên có trách nhiệm gửi nội dung đối thoại cho bên tham gia đối thoại trước ngày đối thoại 05 ngày làm việc.

- Doanh nghiệp đã tổ chức thương lượng tập thể và ký kết TULĐTT ngày 18/6/2023; nội dung TULĐTT không trái quy định của pháp luật, tuy nhiên chủ yếu chép lại Bộ luật Lao động; hồ sơ TULĐTT 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.

- Đã thực hiện đúng nội dung TULĐTT.

- Doanh nghiệp đã gửi TULĐTT đến Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội (Công văn ngày 20/6/2023).

- Doanh nghiệp đã xây dựng, ban hành quy chế dân chủ cơ sở theo Quyết định số 174/QĐ-HSC ngày 01/8/2022 của Giám đốc doanh nghiệp, tuy nhiên, quy chế dân chủ cơ sở chưa có một số nội dung sau:

- + Nguyên tắc đối thoại tại nơi làm việc.
- + Số lượng, thành phần tham gia đối thoại của mỗi bên.
- + Số lần, thời gian tổ chức đối thoại định kỳ hàng năm.
- + Cách thức tổ chức đối thoại định kỳ, đối thoại khi có yêu cầu của một hoặc các bên, đối thoại khi có vụ việc.

5. Tiền lương và trả công lao động

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

- Thu nhập thấp nhất của người lao động: 4.680.000 đồng/tháng; thu nhập cao nhất của người lao động: 8.450.000 đồng/tháng.

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

- Phương pháp trả lương: trả qua tài khoản mở tại ngân hàng. Doanh nghiệp trả chi phí liên quan đến việc mở tài khoản và chuyển tiền lương.

- Doanh nghiệp đã xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động.

- Tiền lương làm thêm giờ; tiền lương làm việc vào ban đêm: không phát sinh.

- Đã trả lương ngày lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương theo quy định.

- Đã thanh toán tiền lương những ngày chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hàng năm đối với người lao động thôi việc theo quy định.

- 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.

- Tiền ăn ca: không.

6. Thời giờ làm việc và nghỉ ngơi

- Doanh nghiệp áp dụng thời giờ làm việc không quá 08 giờ/ngày, không quá 48 giờ/tuần (nghỉ ngày chủ nhật).
- Doanh nghiệp không huy động người lao động làm thêm giờ.
- Việc thực hiện các quy định về thời giờ nghỉ ngơi, nghỉ lễ, tết, nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng: thực hiện theo quy định.
- Số ngày nghỉ hằng năm đối với lao động làm công việc bình thường: 12 ngày/năm (chưa tính thâm niên); số ngày nghỉ hằng năm đối với người lao động làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm: không phát sinh.

7. Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

- 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 (Quyết định số 160/QĐ-HSC ngày 01/7/2022 của Giám đốc). Tuy nhiên, nội quy lao động có nội dung không phù hợp với quy định của pháp luật, cụ thể:
 - + Điều 10 quy định trường hợp nghỉ hưởng nguyên lương đối với trường hợp nghỉ lễ, tết; nghỉ việc riêng có hưởng lương chỉ áp dụng đối với người lao động có hợp đồng lao động từ đủ 12 tháng trở lên.
 - + Điểm 1.1 khoản 1 Điều 11 quy định người lao động nghỉ các ngày lễ, tết theo thông báo của Công ty; các ngày nghỉ khác người lao động làm đơn xin nghỉ phép.
 - Số vụ việc đã xử lý kỷ luật lao động theo các hình thức; trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động: không phát sinh.
 - 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: 11 người.
- Các quy định riêng đối với lao động nữ:
 - + 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: không sử dụng.
 - + Đã thực hiện quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với lao động nữ nuôi con dưới 12 tháng tuổi, lao động nữ trong thời gian hành kinh theo quy định.
 - + Không có trường hợp sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ.
 - + Đã bố trí chỗ thay quần áo, buồng tắm và buồng vệ sinh cho lao động nữ.
 - + 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: không.

+ 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

Trong thời kỳ thanh tra, doanh nghiệp không sử dụng lao động chưa thành niên.

8.3. Đối với lao động là người nước ngoài

Trong thời kỳ thanh tra, 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

- Trong thời kỳ thanh tra, doanh nghiệp không sử dụng lao động là người khuyết tật.

- Trong thời kỳ thanh tra, doanh nghiệp không sử dụng lao động cao tuổi.

9. Khiếu nại và tranh chấp lao động:

Trong thời kỳ thanh tra, doanh nghiệp không phát sinh khiếu nại và tranh chấp lao động.

10. An toàn lao động, vệ sinh lao động

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

- Đã xây dựng kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động hằng năm theo quy định.

- Số người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động: 05 người làm việc bán chuyên trách (Quyết định số 350/QĐ - CTG ngày 15/11/2023 của Giám đốc).

- Tổng số các loại máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động đang sử dụng: 0 máy, thiết bị.

- Tháng 8 năm 2023 doanh nghiệp đã tổ chức khám sức khỏe cho toàn bộ người lao động; tháng 4 năm 2024, doanh nghiệp đã tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho 17/25 người lao động (08 người chưa khám do chưa đến kỳ khám); 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 (sau đây viết tắt là BHXH, BHTN, BHYT, BHTNLD-BNN)

- Số người thuộc đối tượng tham gia BHXH, BHTN, BHYT, BHTNLD-BNN: 25 người.

+ Số người đã tham gia: 25 người.

+ Số người chưa tham gia: 0 người.

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

- Số tiền chậm đóng tại thời điểm ngày 30/6/2024: 0 đồng.

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 06 tháng đầu năm và cả năm với cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương.

1.2. Đã thực hiện báo cáo định kỳ về công tác an toàn, vệ sinh lao động hằng năm với cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương.

1.3. Doanh nghiệp tự tuyển dụng người lao động; không thu phí tuyển dụng người 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 giao kết hợp đồng lao động đối với 100% người lao động thuộc đối tượng phải giao kết hợp đồng lao động.

1.6. Đã trả trợ cấp thôi việc cho 01 lao động đủ điều kiện hưởng, số tiền 15.480.000 đồng.

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

1.8. Thỏa ước lao động tập thể đã ký kết đã được gửi đến Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội.

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

1.10. Doanh nghiệp trả lương cho người lao động không thấp hơn mức lương tối thiểu; trả lương qua tài khoản mở tại ngân hàng, người sử dụng lao động trả các loại phí liên quan đến việc mở tài khoản và chuyển tiền lương cho người lao động.

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

1.12. 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.

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

1.14. Trong kỳ thanh tra, không phát sinh việc xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức phạt tiền, trừ lương, bồi thường trách nhiệm vật chất.

1.15. 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 xây dựng kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động hằng năm đủ các nội dung theo quy định.

1.18. Đã bố trí người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động.

1.19. Đã tổ chức 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 BHXH, BHTN, BHYT, BHTNLD-BNN cho người lao động thuộc đối tượng phải tham gia.

1.21. Đã trích đóng đầy đủ tiền BHXH, BHTN, BHYT, BHTNLD-BNN cho cơ quan BHXH.

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

2.1. Chưa thông báo tình hình thay đổi lao động định kỳ 06 tháng và cả năm 2023 đến cơ quan bảo hiểm xã hội cấp huyện theo quy định tại khoản 2 Điều 4

Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 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. Nội dung của hợp đồng lao động chưa đảm bảo quy định: mục nhiệm vụ công việc ghi “hoàn thành các công việc khác theo yêu cầu kinh doanh của Công ty và sự phân công của Giám đốc đơn vị” 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.

2.3. Hồ sơ đối thoại định kỳ không thể hiện các bên có trách nhiệm gửi nội dung đối thoại cho bên tham gia đối thoại trước ngày đối thoại 05 ngày làm việc theo quy định tại khoản 3 Điều 39 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 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.

2.4. Trình tự, thủ tục xây dựng TULĐTT 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.

2.5. Nội dung quy chế dân chủ cơ sở chưa có các nội dung:

- Nguyên tắc đối thoại tại nơi làm việc quy định tại điểm a khoản 2 Điều 37 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ.

- Số lượng, thành phần tham gia đối thoại của mỗi bên quy định tại điểm b khoản 2 Điều 37 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ.

- Số lần, thời gian tổ chức đối thoại định kỳ hàng năm quy định tại điểm c khoản 2 Điều 37 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ.

- Cách thức tổ chức đối thoại định kỳ, đối thoại khi có yêu cầu của một hoặc các bên, đối thoại khi có vụ việc quy định tại điểm d khoản 2 Điều 37 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ.

2.6. Nội quy lao động có nội dung không đúng quy định của pháp luật, cụ thể:

- Điều 10 quy định nghỉ việc riêng có hưởng lương chỉ áp dụng đối với người lao động có hợp đồng lao động từ đủ 12 tháng trở lên là không đúng quy định tại khoản 1 Điều 115 Bộ luật Lao động.

- Điểm 1.1 khoản 1 Điều 11 quy định thủ tục xin nghỉ phép: các ngày lễ, tết, người lao động nghỉ theo thông báo của Phòng Hành chính nhân sự. Các ngày nghỉ khác phải xin phép và được sự chấp thuận của cấp quản lý mới được phép nghỉ là không đúng quy định tại Điều 115 Bộ luật Lao động.

2.7. Chưa hỗ trợ một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ theo quy định tại khoản 4 Điều 136 Bộ luật Lao động.

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

Không.

V. HẠN CHẾ, BẤT CẬP CỦA CƠ CHẾ QUẢN LÝ, CHÍNH SÁCH, PHÁP LUẬT CÓ LIÊN QUAN VÀ KIẾN NGHỊ KHẮC PHỤC

Không.



V. HẠN CHẾ, BẮT CẤP CỦA CƠ CHẾ QUẢN LÝ, CHÍNH SÁCH, PHÁP LUẬT CÓ LIÊN QUAN VÀ KIẾN NGHỊ KHẮC PHỤC

Không.

VI. 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:

1. Khắc phục sai phạm nêu tại điểm 2.1, 2.2, 2.3 Mục 2 Phần III Kết luận thanh tra khi có phát sinh

2. Khắc phục sai phạm nêu tại điểm 2.4, 2.5, 2.6, 2.7 Mục 2 Phần III Kết luận thanh tra trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày ban hành kết luận này.

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

4. Báo cáo bằng văn bản kết quả thực hiện Kết luận thanh tra kèm theo tài liệu chứng minh đến Thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, địa chỉ: số 12 Ngô Quyền, quận Hoàn Kiếm, thành phố Hà Nội trước ngày 30/8/2024./.

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 TTr.

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



Nguyễn Thị Hồng Diệp

