

Số: 177/KL-TTr

Hà Nội, ngày 23 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 Bao bì Habeco

Thực hiện Quyết định số 255/QĐ-TTr ngày 20/6/2024 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 tại Công ty Cổ phần Bao bì Habeco, ngày 09/7/2024, 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 tại Công ty Cổ phần Bao bì Habeco. Thời kỳ thanh tra từ ngày 01/01/2022 đến 30/6/2024;

Xét báo cáo kết quả thanh tra ngày 29/7/2024 của Trưởng đoàn thanh tra, Chánh thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội kết luận như sau:

I. THÔNG TIN CHUNG VỀ DOANH NGHIỆP

- Tên doanh nghiệp: Công ty Cổ phần Bao bì Habeco (sau đây gọi là doanh nghiệp).

- Loại hình doanh nghiệp: công ty cổ phần.

- Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp số 0102356862 do Sở Kế hoạch và Đầu tư thành phố Hà Nội cấp, đăng ký lần đầu ngày 31/8/2007, đăng ký thay đổi lần thứ 5 ngày 28/5/2024.

- Trụ sở chính của doanh nghiệp: số 183 Hoàng Hoa Thám, phường Ngọc Hà, quận Ba Đình, thành phố Hà Nội.

- Ngành nghề sản xuất kinh doanh: sản xuất giấy nhãn, bì nhãn, bao bì từ giấy và bì.

- Tài khoản giao dịch: số 0511101711007, mở tại Ngân hàng Thương mại cổ phần Quân đội - Chi nhánh Ba Đình.

- Tổng số người làm việc tại doanh nghiệp (số liệu tại thời điểm 30/6/2024): 77 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 hằng năm với cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương.

- Chưa 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

- Khi có nhu cầu tuyển dụng người lao động, doanh nghiệp đăng trên trang thông tin điện tử của doanh nghiệp và các trang mạng xã hội tuyển dụng, tìm kiếm việc làm.

- Không thu phí tuyển dụng người lao động.

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

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

- Đã lập, cập nhật, quản lý, sử dụng sổ quản lý lao động bản điện tử.

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

3. Giao kết và thực hiện hợp đồng lao động

- Tại thời điểm 30/6/2024:

+ Số người không thuộc diện phải giao kết hợp đồng lao động: 0 người.

+ Số người thuộc diện phải giao kết hợp đồng lao động: 77 người.

+ Số người đã giao kết hợp đồng lao động: 77 người, trong đó: hợp đồng lao động không xác định thời hạn: 56 người; hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 03 tháng đến 36 tháng: 21 người.

Kiểm tra 04 hợp đồng lao động đã giao kết với người lao động (Nguyễn Tiến Thành, Phạm Thị Thái Hương, Lê Văn Khương, Vũ Cẩm Nhung), có nội dung không phù hợp với quy định của pháp luật, cụ thể: mục nghĩa vụ của người lao động ghi "...sẵn sàng chấp nhận mọi sự điều động khi có yêu cầu".

- Trong thời kỳ thanh tra, doanh nghiệp không có người lao động bị mất việc làm.

- 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.

- Trong thời kỳ thanh tra, doanh nghiệp có 10 người lao động thôi việc, đủ điều kiện hưởng trợ cấp thôi việc, đã được doanh nghiệp trả trợ cấp thôi việc với tổng số tiền là 22.553.050 đồng.

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

- Đã tổ chức đối thoại định kỳ 01 lần/năm và đối thoại khi có vụ việc (xây dựng thang lương, bảng lương) kết hợp với hội nghị toàn thể người lao động. Biên bản hội nghị toàn thể người lao động có nội dung đối thoại, nhưng diễn biến đối thoại không ghi thành biên bản đối thoại.

- Đã ký kết thỏa ước lao động tập thể năm 2023. Tuy nhiên, 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, không có văn bản thể hiện có trên 50% người lao động biểu quyết tán thành với nội dung dự thảo thoả ước.

- Thoả ước lao động có một số thỏa thuận có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật lao động, cụ thể: thưởng vượt năng suất lao động, thưởng hiệu quả sản xuất kinh doanh, thưởng khác; quà các ngày lễ, tết, kỷ niệm thành lập công ty, trợ cấp khó khăn, thăm hỏi ốm đau, hiếu, hi; chế độ nghỉ mát hằng năm.

- Đã thực hiện các nội dung thỏa thuận trong thoả ước lao động tập thể.

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

- Doanh nghiệp đang sử dụng quy chế dân chủ cơ sở được xây dựng và ban hành năm 2015.

5. Tiền lương và trả công lao động

- Mức lương tối thiểu doanh nghiệp đang áp dụng là 4.680.000 đồng/tháng (vùng I).

- Thu nhập cao nhất: 28.009.782 đồng/người/tháng, thu nhập thấp nhất: 5.392.685 đồng/người/tháng.

- Doanh nghiệp áp dụng phương pháp trả lương bằng tiền mặt và qua tài khoản cá nhân; không có chi phí liên quan đến việc mở tài khoản và duy trì tài khoản.

- Doanh nghiệp đang áp dụng hình thức trả lương theo thời gian và theo sản phẩm.

- Đã xây dựng và ban hành hệ thống thang lương, bảng lương, định mức lao động tại Quyết định số 49/QĐ.HABECO-P ngày 07/6/2024.

- Đã trả lương làm thêm giờ, làm việc vào ngày nghỉ có hưởng lương, ngày lễ, tết, làm việc vào ban đêm theo quy định.

- Đã trả lương những ngày chưa nghỉ hằng năm hoặc ngày chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm cho người lao động 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; việc xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức phạt tiền, trừ lương: không phát sinh.

- Doanh nghiệp tổ chức ăn ca miễn phí cho người lao động.

6. Thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi

- Doanh nghiệp áp dụng thời gian làm việc theo giờ hành chính 8 giờ/ngày, 48 giờ/tuần (nghỉ chủ nhật) đối với khối văn phòng; 8 giờ/ngày, 48 giờ/tuần (nghỉ 01 ngày luân phiên trong tuần) đối với khối sản xuất.

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

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

- Đã bố trí 12 ngày nghỉ hằng năm đối với người lao động làm công việc bình thường, 14 ngày nghỉ hằng năm đối với người lao động làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm (chưa tính thâm niên).

- Việc quy định các đợt nghỉ ngắn trong ca làm việc: không.

7. Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

- Đã xây dựng và đăng ký nội quy lao động với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội năm 2023.

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

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

- Có 01 vụ bồi thường vật chất đối với hành vi thực hiện công việc không đúng quy trình gây thiệt hại cho doanh nghiệp. Tuy nhiên, hồ sơ xử lý bồi thường thiệt hại không có thông báo đến người vi phạm, đại diện công đoàn và quyết định không nêu nguyên nhân thiệt hại, thời hạn bồi thường thiệt hại.

8. Lao động đặc thù

8.1. Các quy định riêng đối với lao động nữ

- Tổng số lao động nữ: 27 người.

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

+ Không sử dụng 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 được nghỉ 60 phút/ngày làm việc.

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

+ Không sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ trong doanh nghiệp.

+ Bố trí chỗ thay quần áo, buồng tắm và buồng vệ sinh cho lao động nữ.

+ 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.

- 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, lao động là người nước ngoài, lao động là người khuyết tật, người lao động cao tuổi

Trong kỳ thanh tra, 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

Trong thời kỳ thanh tra, tại 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

- Đã thành lập Hội đồng an toàn, vệ sinh lao động cơ sở.
- Đã xây dựng kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động hằng năm và lấy ý kiến Ban chấp hành công đoàn cơ sở.
- Đã thành lập mạng lưới an toàn, vệ sinh viên, đã ban hành quy chế hoạt động, đã trả phụ cấp trách nhiệm cho an toàn, vệ sinh viên.
- Chưa bố trí người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động.
- Đã hợp đồng với cơ sở khám bệnh, chữa bệnh để thực hiện các nhiệm vụ chăm sóc sức khỏe người lao động.
- Doanh nghiệp đang sử dụng 12 máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động (02 pa lăng điện, 03 xe nâng hàng, 07 bình chịu áp lực) đã được kiểm định kỹ thuật an toàn lao động đạt yêu cầu.
- Đã xây dựng, ban hành 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 người lao động và người sử dụng lao động (các nhóm: 1, 3, 4, 6). Thẻ an toàn lao động không ký tên, đóng dấu Giám đốc doanh nghiệp. Chưa lập sổ theo dõi công tác huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động.
- Đã trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động, chưa tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trước khi quyết định thời hạn sử dụng, số lượng phương tiện bảo vệ cá nhân trang cấp cho người lao động.
- Việc bồi dưỡng bằng hiện vật cho người lao động làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại: không phát sinh.
- Tổng số vụ tai nạn lao động từ ngày 01/01/2022 đến thời điểm thanh tra: 0 vụ.
- Đã tổ chức quan trắc môi trường lao động theo quy định. Không có mẫu đo vượt quá tiêu chuẩn cho phép.
- Doanh nghiệp đang sử dụng 12 lao động làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; không sử dụng lao động làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.
- Tủ sơ cứu chưa đủ loại dụng cụ (thiếu nẹp đùi, nẹp cẳng chân).
- Đã tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động theo quy định.

III. KẾT LUẬN

1. Những quy định của pháp luật về 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 xây dựng kế hoạch đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người 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 trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đủ điều kiện hưởng trợ cấp thôi việc.

1.5. Đã tổ chức đối thoại với người lao động tại nơi làm việc.

1.6. Đã thực hiện các nội dung theo thỏa ước lao động tập thể đã ký kết. Nội dung thỏa ước lao động có thỏa thuận nội dung có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật.

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

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

1.9. Đã trả tiền lương làm thêm giờ, tiền lương làm việc vào ban đêm, nghỉ có hưởng lương.

1.10. Đã tổ chức ăn miễn phí cho người lao động.

1.11. Đã thực hiện quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, nghỉ lễ, tết, nghỉ việc riêng có hưởng lương, nghỉ việc riêng không hưởng lương, nghỉ hằng năm đối với người lao động.

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

1.13. Không phát sinh vụ việc xử lý kỷ luật lao động; không phạt tiền, trừ lương thay việc xử lý kỷ luật lao động.

1.14. Không phát sinh khiếu nại, tranh chấp lao động.

1.15. Đã thành lập hội đồng an toàn, vệ sinh lao động cơ sở.

1.16. Đã xây dựng kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động hằng năm.

1.17. Đã thành lập mạng lưới an toàn, vệ sinh viên.

1.18. Đã hợp đồng với cơ sở khám bệnh, chữa bệnh để thực hiện các nhiệm vụ chăm sóc sức khỏe người lao động theo quy định.

1.19. Đã thực hiện kiểm định kỹ thuật an toàn lao động đối với máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động theo quy định.

1.20. Đã xây dựng và ban hành nội quy, quy trình, biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động đối với máy, thiết bị và tại nơi làm việc.

1.21. Đã tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động và người sử dụng lao động.

1.22. Đã trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động.

1.23. Đã thực hiện quan trắc môi trường lao động theo quy định.

1.24. Đã tổ chức khám sức khỏe cho người lao động theo quy định.

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

2.1. Chưa 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 theo quy định tại khoản 2 Điều 10 Thông tư số 07/2016/TT-BLĐTBXH ngày 15/5/2016 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định một số nội dung tổ chức thực hiện công tác an toàn, vệ sinh lao động đối với cơ sở sản xuất, kinh doanh.

2.2. Hợp đồng lao động đã giao kết với người lao động (Nguyễn Tiên Thành, Phạm Thị Thái Hương, Lê Văn Khương, Vũ Cẩm Nhung có mục nghĩa vụ của người lao động ghi "...sẵn sàng chấp nhận mọi sự điều động khi có yêu cầu" là chưa đúng quy định tại Điều 29 Bộ luật Lao động.

2.3. Diễn biến đối thoại định kỳ không được ghi thành biên bản theo quy định tại khoản 4 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. 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, không có văn bản thể hiện có trên 50% người lao động biểu quyết tán thành với nội dung dự thảo thỏa ước là không đúng trình tự quy định tại Điều 70, Điều 76 Bộ luật Lao động.

2.5. Hồ sơ xử lý bồi thường thiệt hại không có thông báo đến người vi phạm, đại diện công đoàn và quyết định không nêu nguyên nhân thiệt hại, thời hạn bồi thường thiệt hại theo quy định tại Điều 71 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.

2.6. 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.

2.7. Chưa bố trí người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 72 Luật An toàn, vệ sinh lao động.

2.8. Thẻ an toàn lao động không ký tên, đóng dấu Giám đốc doanh nghiệp theo mẫu số 06 Phụ lục II ban hành kèm theo Nghị định số 44/2016/NĐ-CP

ngày 15/5/2016 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật An toàn, vệ sinh lao động về hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động, huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động và quan trắc môi trường lao động.

2.9. Chưa lập sổ theo dõi công tác huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động theo quy định tại điểm a khoản 4 Điều 24 Nghị định số 44/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật An toàn, vệ sinh lao động về hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động, huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động và quan trắc môi trường lao động.

2.10. Chưa tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trước khi quyết định thời hạn sử dụng, số lượng phương tiện bảo vệ cá nhân trang cấp cho người lao động theo quy định tại khoản 4 Điều 8 Thông tư số 25/2022/TT-BLĐTBXH ngày 30/11/2022 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định về chế độ trang cấp phương tiện bảo vệ cá nhân trong lao động.

2.11. Chưa trang bị đầy đủ thiết bị, phương tiện sơ cứu, cấp cứu tại nơi làm việc theo Phụ lục 4 ban hành kèm theo Thông tư số 19/2016/TT-BYT ngày 30/6/2016 của Bộ trưởng Bộ Y tế hướng dẫn 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 29/QĐ-XPHC ngày 11/7/2024 xử phạt vi phạm hành chính hành đối với doanh nghiệp với tổng số tiền xử phạt là 19.000.000 đồng.

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 thực hiện các nội dung sau:

1. Chấp hành nghiêm Quyết định số 29/QĐ-XPHC ngày 11/7/2024 của Chánh thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xử phạt vi phạm hành chính nêu tại Mục IV.

2. Khắc phục các sai phạm nêu tại khoản 2 Mục III của Kết luận thanh tra như sau:

- Khắc phục sai phạm 2.1, 2.3, 2.4, 2.5, 2.10 khi phát sinh.
- Khắc phục các vi phạm còn lại trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày ký Kết luận thanh tra này.

3. 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 30/6/2023 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật Thanh tra.

4. Doanh nghiệp báo cáo bằng văn bản kết quả thực hiện Kết luận thanh tra kèm theo hồ sơ, 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 30/9/2024./.

Nơi nhận:

- Doanh nghiệp (đề t/h);
- Chánh thanh tra Bộ LĐTBXH (đề báo cáo);
- 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

