

Số: 1447/KL-TTTP

Đà Nẵng, ngày 27 tháng 5 năm 2026

KẾT LUẬN THANH TRA

Việc chấp hành các quy định của pháp luật về lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội và an toàn, vệ sinh lao động tại Chi nhánh Công ty Cổ phần Đầu tư 559 Khu du lịch nghỉ dưỡng TIA WELLNESS

Thực hiện Quyết định số 43/QĐ-TTTP ngày 08/01/2026 của Chánh Thanh tra thành phố Đà Nẵng về việc thanh tra việc chấp hành các quy định của pháp luật về lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội và an toàn, vệ sinh lao động, từ ngày 15/01/2026 đến ngày 11/3/2026, Đoàn thanh tra đã tiến hành thanh tra tại Chi nhánh Công ty Cổ phần Đầu tư 559 - Khu du lịch nghỉ dưỡng TIA WELLNESS (viết tắt là Công ty).

Phạm vi thanh tra: Thanh tra việc chấp hành các quy định của pháp luật về lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội và an toàn, vệ sinh lao động.

Thời kỳ thanh tra: Từ ngày 01/01/2025 đến tại thời điểm thanh tra.

Xét Báo cáo kết quả thanh tra ngày 10/4/2026 của Trưởng đoàn thanh tra, Chánh Thanh tra thành phố kết luận như sau:

I. KHÁI QUÁT CHUNG

Chi nhánh Công ty Cổ phần Đầu tư 559 - Khu du lịch nghỉ dưỡng TIA WELLNESS được thành lập từ năm 2010 và được Sở Tài chính thành phố Đà Nẵng cấp Giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh số 0400580789-001, cấp thay đổi lần thứ 11 ngày 11/8/2025. Địa chỉ trụ sở: 109 đường Võ Nguyên Giáp, phường Ngũ Hành Sơn, thành phố Đà Nẵng. Ngành nghề sản xuất kinh doanh chủ yếu là Dịch vụ lưu trú ngắn ngày. Đến ngày 11/3/2026, Công ty có 367 người lao động.

II. KẾT QUẢ KIỂM TRA, XÁC MINH

Căn cứ Báo cáo, hồ sơ, tài liệu do Công ty cung cấp và kết quả kiểm tra hồ sơ, kiểm tra thực tế hiện trường tại các khu vực làm việc, nơi lắp đặt máy, thiết bị và đối chiếu theo quy định của pháp luật có liên quan, ghi nhận như sau:

1. Thực hiện các báo cáo định kỳ

- Báo cáo định kỳ về tình hình tuyển dụng và sử dụng lao động: Trong thời kỳ thanh tra, Công ty có thực hiện Báo cáo 06 tháng đầu năm 2025 và năm 2025 theo đúng 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.

Tuy nhiên, các Báo cáo chưa thống kê số lao động đã chấm dứt hợp đồng lao động trong kỳ báo cáo.

- Báo cáo định kỳ về tình hình tai nạn lao động: Trong thời kỳ thanh tra, Công ty có thực hiện Báo cáo 06 tháng đầu năm 2025 và năm 2025 theo đúng quy định tại khoản 1 Điều 24 Nghị định số 39/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật An toàn, vệ sinh lao động.

2. Tuyển dụng, đào tạo và thử việc người lao động

- Số lao động tuyển mới trong kỳ thanh tra của Công ty là 70 lao động. Công ty không thu phí tuyển dụng người lao động, nhận tài sản hoặc tiền đặt cọc người lao động để đảm bảo thực hiện hợp đồng lao động, không giữ bản chính văn bằng, chứng chỉ gốc hoặc giấy tờ tùy thân của người lao động sau khi tuyển dụng theo đúng quy định tại Điều 17 Bộ luật Lao động 2019;

- Có phát sinh các khóa đào tạo nâng cao kỹ năng không thu phí và thực hiện ký kết hợp đồng đào tạo nghề theo đúng quy định tại Điều 62 Bộ luật Lao động 2019;

- Trong kỳ thanh tra, Công ty không phát sinh việc thử việc, ký hợp đồng thử việc với người lao động.

3. Thực hiện hợp đồng lao động (HĐLĐ)

- Số người không thuộc diện phải ký kết HĐLĐ: Không có;

- Số người thuộc diện phải ký kết hợp đồng lao động đã ký trong thời kỳ thanh tra: 367 người, chia ra: HĐLĐ không xác định thời hạn: 210 người; HĐLĐ xác định thời hạn từ đủ 01 tháng trở lên: 157 người;

- Số người đang học nghề, thử việc: 11 người;

- Số người lao động thuê lại: 0 người;

- Số lao động bị mất việc làm trong thời kỳ thanh tra: 0 người;

- Số lao động thôi việc trong thời kỳ thanh tra: 101 người; số người đủ điều kiện hưởng trợ cấp thôi việc: 0 người;

- Nội dung HĐLĐ cơ bản đảm bảo theo quy định tại Điều 21 Bộ luật Lao động và Điều 3 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;

- Công ty lập Sổ quản lý lao động bằng bảng điện tử với các nội dung cơ bản về người lao động theo quy định tại Điều 3 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

4. Đối thoại, thương lượng, ký thỏa ước lao động tập thể (TƯLĐTT)

- Tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc

+ Thực hiện đối thoại: Công ty đã tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc, với kết quả được ghi nhận tại Biên bản ngày 10/11/2025 theo đúng quy định tại Điều 63 Bộ luật Lao động năm 2019 và Chương V Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ;

+ Nội dung tổ chức đối thoại tại nơi làm việc được Công ty quy định trong Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc ban hành tại Quyết định số 020125/QĐ-TWR ngày 02/01/2025. Việc ban hành các quy chế này tuân thủ theo đúng quy định tại Nghị định số 145/2020/NĐ-CP;

+ Hội nghị người lao động: Công ty đã tổ chức Hội nghị người lao động năm 2025 vào ngày 23/01/2026 và có biên bản ghi nhận đầy đủ theo đúng quy định tại Điều 47 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

- Tổ chức thương lượng tập thể theo quy định tại Điều 67 Bộ luật Lao động năm 2019: Trong thời kỳ thanh tra, Công ty không tổ chức thương lượng tập thể. Thỏa ước lao động tập thể Công ty xây dựng ngày 21/9/2023 (thời hạn 03 năm từ ngày 21/9/2023 -20/9/2026), tại thời điểm thanh tra còn hiệu lực;

- Các nội dung trong TULĐTT có lợi hơn so với luật: Người lao động được nghỉ 01 ngày vào dịp sinh nhật và được hưởng nguyên lương;

- Việc gửi TULĐTT đến cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương: Công ty có Văn bản đăng ký thỏa ước lao động tập thể gửi Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố Đà Nẵng ngày 22/9/2023 theo đúng quy định tại Điều 77 Bộ luật Lao động và khoản 5 Điều 76 Bộ luật Lao động năm 2019.

5. Thời giờ làm việc và nghỉ ngơi

- Thời giờ làm việc bình thường thực hiện theo đúng quy định tại Điều 105 Bộ luật Lao động năm 2019: 8 giờ/ngày và 48 giờ/tuần;

- Điều kiện lao động đặc biệt: Công ty không có lao động làm việc trong điều kiện đặc biệt nặng nhọc, độc hại hoặc nguy hiểm;

- Làm thêm giờ thực hiện đúng theo quy định tại Điều 107 Bộ luật Lao động năm 2019 và Điều 59, 60, 61, 62 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP: 03 giờ/ngày, 14 giờ/tháng, 47,02 giờ/năm;

- Chế độ nghỉ lễ, Tết và nghỉ việc riêng: Công ty thực hiện đầy đủ các quy định về nghỉ ngày lễ, Tết, nghỉ việc riêng có hưởng lương và không hưởng lương theo đúng quy định của Điều 112 và Điều 115 Bộ luật Lao động 2019;

- Nghỉ phép hàng năm thực hiện theo đúng quy định tại Điều 113 và Điều 114 Bộ luật lao động năm 2019: Người lao động làm công việc bình thường được hưởng 12 ngày nghỉ phép/năm. Số ngày nghỉ này được tăng thêm theo thâm niên, cứ mỗi 5 năm làm việc tại công ty thì người lao động được nghỉ thêm 01 ngày.

6. Tiền lương và trả công lao động

- Từ ngày 01/01/2025 đến ngày 31/12/2025, Công ty hoạt động trên địa bàn vùng II, áp dụng mức lương tối thiểu là 4.800.000 đồng là không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng được quy định tại Nghị định số 74/2024/NĐ-CP ngày



30/6/2024 quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo Hợp đồng lao động và từ ngày 01/01/2026, Công ty hoạt động trên địa bàn vùng II áp dụng mức lương tối thiểu là 5.500.000 đồng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng được quy định tại Nghị định số 293/2025/NĐ-CP ngày 10/11/2025 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động.

Thu nhập bình quân của người lao động 10.087.082 đồng/tháng, trong đó mức thu nhập thấp nhất là 6.002.158 đồng/tháng và cao nhất là 307.994.865 đồng/tháng;

- Công ty thực hiện trả lương theo thời gian và thông qua hình thức chuyển khoản qua tài khoản ngân hàng. Công ty không có thỏa thuận yêu cầu người lao động phải chịu phí duy trì tài khoản theo đúng quy định tại Điều 96, Điều 97 Bộ luật Lao động năm 2019;

- Công ty đã xây dựng thang lương, bảng lương theo đúng quy định tại Điều 93 Bộ luật Lao động năm 2019;

- Công ty thực hiện theo đúng quy định tại khoản 3 Điều 113 Bộ luật Lao động năm 2019 về việc thanh toán bằng tiền cho những ngày chưa nghỉ hàng năm (hoặc chưa nghỉ hết) khi người lao động chấm dứt hợp đồng lao động. Qua kiểm tra xác minh, thời gian giải quyết các thủ tục và chi trả tiền lương, quyền lợi khi thôi việc được đảm bảo trong thời hạn 14 ngày theo quy định pháp luật;

- Trong thời kỳ thanh tra, tại Công ty chưa phát sinh việc phạt tiền, trừ lương người lao động;

- Ngoài tiền lương, tiền công thỏa thuận, Công ty còn có chính sách hỗ trợ tiền ăn ca cho người lao động với số tiền 63.264 đồng/suất.

7. Lao động đặc thù

a) Đối với lao động nữ

Trong kỳ thanh tra, Công ty có tổng cộng 190 lao động nữ (hiện còn đang làm việc 145 người). Việc thực hiện các chế độ đối với lao động nữ theo đúng quy định từ Điều 135 đến Điều 142 Bộ luật Lao động, cụ thể:

- Thời giờ làm việc và nghỉ ngơi: Thực hiện đúng quy định nghỉ hành kinh và nghỉ nuôi con dưới 12 tháng tuổi thông qua sắp xếp thời gian linh hoạt. Lao động nữ mang thai từ tháng thứ 7 trở lên được đảm bảo đầy đủ quyền lợi theo quy định;

- Điều kiện cơ sở vật chất: Công ty đã bố trí đầy đủ phòng thay đồ, buồng tắm và buồng vệ sinh riêng cho lao động nữ;

- Hỗ trợ nuôi con nhỏ: Công ty tạo điều kiện sắp xếp ca làm việc linh hoạt theo nhu cầu để lao động nữ thuận tiện trong việc đưa đón con tại nhà trẻ, mẫu giáo;

- Chế độ thai sản và việc làm: Đảm bảo đầy đủ quyền lợi về nghỉ thai sản và đảm bảo vị trí việc làm cho lao động nữ sau khi quay lại làm việc. Không có

trường hợp lao động nữ nào bị sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng trái quy định trong kỳ thanh tra;

- Chăm sóc sức khỏe: Tổ chức khám sức khỏe định kỳ và khám chuyên khoa phụ sản cho lao động nữ tại Trung tâm y tế quận Ngũ Hành Sơn thành phố Đà Nẵng.

b) Đối với lao động là người nước ngoài

- Trong kỳ thanh tra, Công ty sử dụng 03 lao động nước ngoài (hiện còn đang làm việc 02 người).

- Người lao động đã được cấp Giấy phép lao động và giao kết hợp đồng lao động đảm bảo vị trí và chức danh công việc đúng với nội dung trong giấy phép lao động đã được cấp;

- Công ty đã thực hiện việc hoàn trả lại Giấy phép lao động cho cơ quan đã cấp phép khi chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động nước ngoài theo đúng quy định tại Điều 20 và Điều 21 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 31/12/2020 của Chính phủ về quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam. Từ ngày 07/8/2025, nội dung này được quy định tại Điều 30 và Điều 31 Nghị định số 219/2025/NĐ-CP ngày 07/8/2025 của Chính phủ quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

c) Đối với các nhóm lao động đặc thù khác

- Lao động cao tuổi: Công ty có 02 lao động cao tuổi. Về cơ bản, Công ty đã thực hiện theo đúng quy định tại Điều 149 Bộ luật Lao động năm 2019 khi sử dụng lao động là người cao tuổi;

- Lao động chưa thành niên: Công ty không sử dụng lao động chưa thành niên;

- Lao động là người khuyết tật: Công ty không sử dụng lao động là người khuyết tật.

8. Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

- Đã ban hành Nội quy lao động theo Quyết định số 180322/QĐ-TWR ngày 18/3/2022. Tại thời điểm thanh tra, Công ty đang thực hiện xây dựng và đăng ký lại tại Sở Nội vụ thành phố Đà Nẵng.

Đến nay, Công ty đã hoàn thành thủ tục đăng ký lại Nội quy lao động tại Sở Nội vụ thành phố Đà Nẵng theo đúng quy định tại Điều 118, 119 Bộ luật Lao động và Điều 69 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP. Nội quy lao động mới có hiệu lực áp dụng kể từ ngày 01/4/2026.

- Số vụ xử lý kỷ luật lao động đã thực hiện trong kỳ thanh tra: Không phát sinh;

- Trình tự xử lý kỷ luật lao động Công ty thực hiện đảm bảo theo quy định tại Điều 122 Bộ luật Lao động và Điều 70 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP;

- Trách nhiệm bồi thường vật chất đã thực hiện trong kỳ thanh tra: Không phát sinh.

9. Quy định chung về an toàn lao động, vệ sinh lao động

- Căn cứ Thông tư số 06/2020/TT-BLĐTBXH ngày 20/8/2020 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành danh mục công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động (ATVSLĐ), Công ty đã tiến hành phân loại và xác định số lao động làm các công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động là 78 người;

- Căn cứ Thông tư số 11/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, Công ty đã thực hiện phân loại và xác định không có lao động làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm;

- Công ty đã xây dựng Kế hoạch ATVSLĐ hàng năm theo đúng quy định tại Điều 76 Luật ATVSLĐ. Tổ chức tự kiểm tra, thực hiện đánh giá rủi ro tại nơi làm việc theo hướng dẫn tại Điều 4, Điều 5 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 ATVSLĐ đối với cơ sở sản xuất, kinh doanh.

Tuy nhiên, các bộ phận có lập biên bản tự kiểm tra riêng lẻ, nhưng Công ty chưa có bảng tổng hợp chung và báo cáo tổng kết việc thực hiện các kiến nghị sau kiểm tra của toàn Công ty theo hướng dẫn tại Phụ lục 1 ban hành kèm theo Thông tư số 07/2016/TT-BLĐTBXH. Về đánh giá rủi ro tại nơi làm việc: Công ty vẫn còn bỏ sót một số khu vực trong quá trình đánh giá rủi ro, cụ thể là tại các nhà xe của nhân viên và khách hàng.

- Tại thời điểm thanh tra, Công ty có bố trí 01 người làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động chuyên trách (ông Lương Văn Hà, trình độ chuyên môn: Đại học kỹ thuật điện - điện tử, đã được cấp Giấy chứng nhận huấn luyện ATVSLĐ Nhóm 2) theo đúng quy định tại Điều 36 Nghị định số 39/2016/NĐ-CP;

- Công ty đã thành lập mạng lưới an toàn vệ sinh viên gồm 11 thành viên và ban hành kèm theo quy chế hoạt động đảm bảo theo đúng quy định tại khoản 2 Điều 74 Luật ATVSLĐ;

- Về xây dựng nội quy, quy trình, biện pháp bảo đảm ATVSLĐ đối với máy, thiết bị và tại nơi làm việc theo quy định tại Điều 15 Luật ATVSLĐ: Quyết định số 281124-2/QĐ-TWR ngày 28/11/2024 ban hành Nội quy an toàn, vệ sinh lao động; Quyết định số 060922/QĐ-TWR ngày 06/9/2022 và Quyết định số 120126/QĐ-TWR ngày 12/01/2026 ban hành hướng dẫn sử dụng và vận hành máy móc, thiết bị đảm bảo an toàn vệ sinh lao động. Qua đó Công ty đã xây dựng các quy trình như: An toàn sử dụng hoá chất; hướng dẫn vận hành hệ thống gas trung tâm; hướng dẫn sử dụng máy pa lăng kéo trọng tải 1 tấn; hướng dẫn sử dụng máy phát điện; hướng dẫn sử dụng thang máy; hướng dẫn sử dụng tời điện kéo trọng tải 600Kg; hướng dẫn sử dụng trạm biến áp 1.000 kVA; hướng dẫn sử dụng máy cắt cỏ; máy chà sàn;

máy nước nóng cục bộ; thiết bị sauna và steambath; bảo dưỡng bơm cấp nước sinh hoạt; hướng dẫn sử dụng xe điện;

- Tổ chức huấn luyện ATVSLĐ cho người lao động theo đúng quy định tại Điều 14 Luật ATVSLĐ và Điều 21 Nghị định số 44/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của ATVSLĐ về hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động, huấn luyện ATVSLĐ và quan trắc môi trường lao động, cụ thể:

+ Năm 2025: Nhóm 1 (21 người); Nhóm 2 (02 người); Nhóm 3 (79 người); Nhóm 4 (167 người); Nhóm 5 (01 người); Nhóm 6 (11 người);

+ Năm 2026: Nhóm 1 (21 người); Nhóm 2 (02 người); Nhóm 3 (80 người); Nhóm 4 (180 người); Nhóm 5 (01 người); Nhóm 6 (11 người).

Ngoài ra, Công ty có ký kết hợp đồng với Công ty TNHH America Indochina Management VietNam thực hiện huấn luyện an toàn sử dụng hoá chất cho nhân viên bộ phận buồng phòng; ký hợp đồng với Cứu hộ Bờ biển Việt Nam (Surf Life Saving Vietnam) - Công ty TNHH MTV Thương mại Dịch vụ Du lịch Phúc Thiên tổ chức khoá đào tạo cứu hộ, sơ cứu và hồi sức tim phổi theo chuẩn Úc và quốc tế cho 60 người lao động các bộ phận và 12 thành viên lực lượng sơ cấp cứu của Công ty.

- Công ty đã thực hiện tốt việc sử dụng máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động theo quy định tại Điều 30 Luật ATVSLĐ. Trong thời điểm thanh tra, Công ty đang sử dụng 08 máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về ATVSLĐ; 04/04 máy, thiết bị đã được kiểm định và còn hạn kiểm định;

- Trong thời kỳ thanh tra, tại Công ty không phát sinh tai nạn lao động;

- Công ty bố trí 01 nhân sự làm công tác y tế (Đại học điều dưỡng), có chứng chỉ chứng nhận chuyên môn về y tế lao động theo đúng quy định tại khoản 4 Điều 73 Luật ATVSLĐ và điểm b khoản 3 Điều 37 Nghị định số 39/2016/NĐ-CP;

- Tổ chức quan trắc môi trường lao động hàng năm được Công ty thực hiện theo đúng quy định tại khoản 4 Điều 16, khoản 2 Điều 18 Luật ATVSLĐ và Nghị định số 44/2016/NĐ-CP. Tổ chức khám sức khỏe định kỳ, khám bệnh nghề nghiệp cho người lao động theo đúng quy định tại Điều 21 Luật ATVSLĐ. Đã lập Hồ sơ quản lý sức khỏe và bệnh tật người lao động theo quy định tại Thông tư số 19/2016/TT-BYT ngày 30/6/2016 của Bộ trưởng Bộ Y tế hướng dẫn quản lý vệ sinh lao động và sức khỏe người lao động;

- Đã thực hiện cấp phát phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động theo đúng quy định tại khoản 3 Điều 16 Luật ATVSLĐ; thực hiện trang bị phương tiện kỹ thuật, y tế phục vụ ứng cứu, sơ cứu khi xảy ra sự cố, tai nạn lao động và bố trí tủ thuốc sơ cấp cứu tại nơi làm việc để thuận tiện cho việc sơ cấp cứu tại chỗ theo đúng quy định tại khoản 1 Điều 19 Luật ATVSLĐ;

- Lập Hồ sơ vệ sinh môi trường lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 27 Luật ATVSLĐ và Thông tư số 19/2016/TT-BYT.

10. Bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) bảo hiểm y tế (BHYT)

- Tình hình đóng BHXH, BHTN, BHYT

TT	Tiêu chí	BHXH	BHTN	BHYT	Ghi chú
I	Đối tượng đóng bắt buộc	281	278	281	
1	Đã đăng ký đóng tại đơn vị				
a	Đang đóng	275	273	275	
b	Đang nghỉ ốm đau, thai sản, không lương	06	06	06	
2	Đã đăng ký đóng nơi khác	0	0	0	
a	Đang đóng	0	0	0	
b	Đang nghỉ ốm đau, thai sản, ko lương	0	0	0	
3	Chưa đóng	0	0	0	
II	Không thuộc đối tượng đóng (*)	22	22	22	

(*) 01 lao động đang hưởng chế độ hưu trí ông Nguyễn Hữu Tôn, 16 lao động tập nghề và 05 lao động phát sinh ngày công không đủ.

- Về mức đóng

+ Công ty đang đóng BHXH, BHTN, BHYT cho người lao động gồm các khoản: tiền lương, phụ cấp phải đóng BHXH, BHTN, BHYT.

+ Tỷ lệ đóng đảm bảo theo quy định tại Điều 85 và Điều 86 Luật Bảo hiểm xã hội 2014 (từ ngày 01/7/2025, được quy định tại Điều 33 và Điều 34 Luật Bảo hiểm xã hội 2024, được hướng dẫn bởi Điều 9 Nghị định số 158/2025/NĐ-CP ngày 25/6/2025 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc, bằng 32% mức tiền lương tháng đóng BHXH, BHTN, BHYT, trong đó người lao động đóng 10,5% tiền lương, đơn vị đóng 21,5% trên quỹ tiền lương tháng đóng BHXH.

+ Tỷ lệ đóng với người lao động nước ngoài đảm bảo theo quy định tại Điều 12 và Điều 13 Nghị định số 143/2018/NĐ-CP ngày 15/10/2018 của Chính phủ quy định chi tiết Luật bảo hiểm xã hội và Luật an toàn, vệ sinh lao động về bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam (từ ngày 01/7/2025, được quy định tại Điều 33 và Điều 34 Luật Bảo hiểm xã hội 2024, được hướng dẫn bởi Điều 9 Nghị định số 158/2025/NĐ-CP), bằng 30% mức tiền lương tháng đóng BHXH, BHTN, BHYT, trong đó người lao động đóng 9,5% tiền lương, Công ty đóng 20,5% trên quỹ tiền lương tháng đóng BHXH.

- Về phương thức đóng

TT	Tiêu chí	Số tiền (đồng)
1	Số chậm đóng tháng 12/2024 chuyển sang	0
2	Số phát sinh phải nộp từ tháng 01/2025 đến tháng 12/2025	9.320.820.500
3	Số đã nộp từ tháng 01/2025 đến tháng 12/2025	9.320.820.500
4	Số cuối kỳ chuyển kỳ sau	0

+ Công ty đóng BHXH, BHYT, BHTN cho người lao động theo phương thức đóng hàng tháng;

+ Hàng tháng, Công ty chuyển nộp BHXH, BHTN, BHYT cho người lao động đầy đủ, kịp thời.

- Tình hình giải quyết chế độ BHXH ngắn hạn

Trong thời kỳ kiểm tra từ tháng 01/2025 đến tháng 12/2025, Công ty phát sinh hồ sơ giải quyết chế độ BHXH cụ thể như sau:

TT	Loại chế độ	Số lượt	Số tiền (đồng)
1	Ốm đau	125	53.258.525
2	Thai sản	26	352.597.600
3	Nghỉ dưỡng sức & phục hồi sức khỏe	1	4.914.000
	TỔNG CỘNG	152	410.770.125

+ Công ty làm hồ sơ đề nghị cơ quan BHXH giải quyết chế độ BHXH cho người lao động kịp thời, đúng quy định tại Điều 21 và Điều 102 Luật Bảo hiểm xã hội 2014 (từ ngày 01/7/2025 được quy định tại Điều 48, Điều 62 và Điều 63 Luật Bảo hiểm xã hội 2024).

+ Tiền giải quyết chế độ BHXH đã được cơ quan BHXH chi trả trực tiếp vào tài khoản cá nhân của người lao động.

11. Việc thực hiện các kiến nghị thanh tra, kiểm tra và giải quyết khiếu nại về lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội

Trong thời kỳ thanh tra, tại Công ty không phát sinh việc thực hiện các kiến nghị thanh tra, kiểm tra và giải quyết khiếu nại về lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội, an toàn, vệ sinh lao động.

III. KẾT LUẬN

1. Đối với những nội dung đã thanh tra

Nhìn chung, Công ty đã chấp hành tốt các quy định của pháp luật lao động về thực hiện các báo cáo định kỳ, tuyển dụng, đào tạo và thử việc người lao động, thực hiện hợp đồng lao động, đối thoại, thương lượng, TULĐTT, thời giờ làm việc và nghỉ ngơi, tiền lương và trả công lao động, kỷ luật lao động, ATVSLĐ, BHXH,

BHTN, BHYT; qua đó góp phần đảm bảo an sinh xã hội trên địa bàn thành phố. Tuy nhiên, bên cạnh kết quả đạt được, Công ty còn một số tồn tại sau:

a) Trong các báo cáo tình hình sử dụng lao động 06 tháng và cả năm 2025, Công ty chưa thực hiện thống kê số lao động đã chấm dứt hợp đồng lao động trong kỳ báo cáo là chưa đảm bảo nội dung báo cáo theo Phụ lục 1 ban hành kèm theo Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

b) Nội quy lao động ban hành năm 2022 của Công ty có một số nội dung không còn phù hợp với Bộ luật Lao động hiện hành và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP. Tại thời điểm thanh tra, Công ty đang trong quá trình sửa đổi và đăng ký lại.

Thực hiện kiến nghị của Đoàn thanh tra, Công ty đã hoàn thành thủ tục đăng ký lại Nội quy lao động tại Sở Nội vụ thành phố Đà Nẵng. Nội quy lao động mới có hiệu lực áp dụng kể từ ngày 01/4/2026.

c) Công ty đã thực hiện công tác tự kiểm tra ATVSLĐ tại từng bộ phận có lập biên bản tự kiểm tra riêng lẻ, nhưng chưa có bảng tổng hợp chung và báo cáo tổng kết việc thực hiện các kiến nghị sau kiểm tra của toàn Công ty theo hướng dẫn tại Phụ lục 1 ban hành kèm theo Thông tư số 07/2016/TT-BLĐTBXH.

d) Về đánh giá rủi ro tại nơi làm việc, Công ty vẫn còn bỏ sót một số khu vực trong quá trình đánh giá rủi ro, cụ thể là tại các nhà xe của nhân viên và khách hàng.

2. Nguyên nhân và trách nhiệm đối với các tồn tại

a) Nguyên nhân

- Khách quan:

+ Biểu mẫu báo cáo tình hình sử dụng lao động có nhiều chỉ tiêu chi tiết, các cột mục số liệu dễ dẫn đến việc thiếu sót hoặc bỏ qua chỉ tiêu mang tính thời điểm (số lao động đã chấm dứt) nếu nhân sự không đối chiếu kỹ hướng dẫn của Phụ lục.

+ Hệ thống các quy định về an toàn, vệ sinh lao động có số lượng biểu mẫu, phụ lục tổng hợp rất lớn và phân rải theo nhiều cấp độ rà soát khác nhau, gây khó khăn cho doanh nghiệp trong việc thiết lập hệ thống báo cáo đồng bộ từ cơ sở lên cấp tổng công ty.

- Chủ quan:

+ Người sử dụng lao động và Bộ phận Quản lý nhân sự chưa chủ động nghiên cứu chuyên sâu hướng dẫn điền biểu mẫu báo cáo lao động định kỳ. Dẫn đến việc chỉ tập trung báo cáo tổng số lao động hiện có mà bỏ sót số liệu lao động đã biến động, chấm dứt hợp đồng trong kỳ báo cáo.

+ Công tác rà soát, cập nhật các văn bản pháp lý nội bộ có lúc chưa kịp thời. Dù đã phát hiện Nội quy lao động năm 2022 lỗi thời và đã chủ động khắc phục bằng cách hoàn thành đăng ký Nội quy mới có hiệu lực từ ngày 01/4/2026, nhưng tiến độ thực hiện trước đó còn chậm, để kéo dài đến thời điểm thanh tra.

+ Bộ phận chuyên trách ATVSLĐ thực hiện công tác tự kiểm tra còn thiếu tính hệ thống; mới dừng lại ở việc lập biên bản riêng lẻ tại từng bộ phận mà chưa

chủ động tổng hợp thành văn bản chung và theo dõi, báo cáo tiến độ thực hiện các kiến nghị sau kiểm tra trong toàn đơn vị.

+ Công tác nhận diện môi nguy và đánh giá rủi ro tại nơi làm việc chưa mang tính toàn diện; bộ phận chuyên trách chỉ tập trung vào các khu vực vận hành, sản xuất cốt lõi mà bỏ sót các khu vực phụ trợ như nhà xe của nhân viên và khách hàng.

b) Xác định trách nhiệm

- Trách nhiệm tập thể: Ban Giám đốc Công ty chịu trách nhiệm toàn diện với tư cách là người sử dụng lao động đối với các thiếu sót nêu trên; ghi nhận tinh thần trách nhiệm của Ban Giám đốc trong việc chỉ đạo khắc phục ngay lỗi Nội quy lao động trước khi kết luận thanh tra ban hành.

- Trách nhiệm cá nhân:

+ Trưởng bộ phận Hành chính Nhân sự: Chịu trách nhiệm trực tiếp trong việc kiểm tra, ký duyệt các báo cáo tình hình sử dụng lao động bị thiếu chỉ tiêu pháp lý; cùng chịu trách nhiệm liên đới về việc chậm trễ tiến độ sửa đổi Nội quy lao động trong giai đoạn trước đó;

+ Cán bộ chuyên trách ATVSLĐ: Chịu trách nhiệm trực tiếp đối với việc thiếu sót bảng tổng hợp và báo cáo tổng kết tự kiểm tra ATVSLĐ toàn công ty; chịu trách nhiệm chính trong việc khảo sát thiếu sót, bỏ qua khu vực nhà xe của nhân viên và khách hàng trong hồ sơ đánh giá rủi ro nơi làm việc.

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

Không có.

V. KIẾN NGHỊ CÁC BIỆN PHÁP XỬ LÝ

1. Đối với Chi nhánh Công ty Cổ phần Đầu tư 559 - Khu du lịch nghỉ dưỡng TIA WELLNESS

Qua kiểm tra, nhận thấy về cơ bản Chi nhánh Công ty Cổ phần Đầu tư 559 - Khu du lịch nghỉ dưỡng TIA WELLNESS đã chấp hành tốt các quy định của pháp luật về lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội và an toàn, vệ sinh lao động; đề nghị Công ty tiếp tục phát huy các kết quả đã đạt được. Tuy nhiên, để thực hiện tốt hơn trong thời gian đến, đề nghị Công ty thực hiện các nội dung sau:

a) Rút kinh nghiệm, trong thời gian đến không để phát sinh thiếu sót đã nêu tại khoản 1 Mục III Kết luận thanh tra này. Các báo cáo định kỳ về tình hình sử dụng lao động nội dung phải đảm bảo theo Phụ lục 1 ban hành kèm theo Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

b) Chủ động trong việc rà soát định kỳ, thường xuyên cập nhật kiến thức pháp luật lao động để tránh xảy ra thiếu sót nêu tại khoản 2 Mục III Kết luận thanh tra này trong thời gian đến.

c) Rút kinh nghiệm cho các kỳ kiểm tra tiếp theo, đảm bảo hồ sơ phải được thực hiện đồng bộ từ biên bản riêng lẻ đến bảng tổng hợp chung ngay sau khi kết

thúc đợt kiểm tra theo hướng dẫn tại Phụ lục 1 ban hành kèm theo Thông tư số 07/2016/TT-BLĐTBXH.

d) Tiến hành khảo sát và lập bảng đánh giá nguy cơ, rủi ro về ATVSLĐ cho khu vực nhà xe (bao gồm nhà xe nhân viên và khách hàng). Rút kinh nghiệm từ việc bỏ sót này, trong thời gian đến Công ty phải đảm bảo 100% toàn bộ khuôn viên Công ty (bao gồm cả các khu vực phụ trợ như kho phế liệu, khu vực xử lý nước thải, căng tin, nhà vệ sinh...) được khảo sát và đánh giá nguy cơ, rủi ro về ATVSLĐ định kỳ theo quy định.

Yêu cầu Công ty báo cáo (bằng văn bản) kết quả thực hiện các kiến nghị nêu tại khoản 1 Mục V Kết luận thanh tra này (kèm theo các tài liệu chứng minh) đến Thanh tra thành phố Đà Nẵng (địa chỉ số 40 Ông Ích Đường, phường Cẩm Lệ, thành phố Đà Nẵng) trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày nhận Kết luận thanh tra này.

2. Đối với Sở Nội vụ thành phố Đà Nẵng

Tăng cường công tác quản lý nhà nước, thường xuyên theo dõi, đôn đốc các đơn vị cập nhật kịp thời các văn bản quy phạm pháp luật và chấp hành tốt các quy định của pháp luật về lao động, tiền lương và an toàn, vệ sinh lao động.

3. Đối với Bảo hiểm xã hội thành phố Đà Nẵng

Tăng cường công tác quản lý nhà nước, thường xuyên theo dõi, đôn đốc các đơn vị cập nhật kịp thời các văn bản quy phạm pháp luật và chấp hành tốt các quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

4. Đối với Chủ tịch UBND thành phố Đà Nẵng

Kiến nghị Chủ tịch UBND thành phố chỉ đạo các cơ quan, đơn vị liên quan thực hiện Kết luận thanh tra theo quy định tại Điều 53 Luật Thanh tra 2025.

Trên đây là Kết luận thanh tra việc chấp hành pháp luật về lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội và an toàn, vệ sinh lao động tại Chi nhánh Công ty Cổ phần Đầu tư 559 - Khu du lịch nghỉ dưỡng TIA WELLNESS của Chánh Thanh tra thành phố Đà Nẵng. / *ph*

Nơi nhận:

- Chi nhánh Công ty Cổ phần Đầu tư 559 - Khu du lịch nghỉ dưỡng TIA WELLNESS (thực hiện);
- UBND thành phố (báo cáo);
- Thanh tra Chính phủ (báo cáo);
- UBKT Thành ủy (để biết);
- Ban Nội chính Thành ủy (để biết);
- Sở Nội vụ (để phối hợp);
- BHXH thành phố (để phối hợp);
- Phòng XLSTT (để theo dõi thực hiện);
- Lưu: VT, TT4.

CHÁNH THANH TRA



Tô Văn Hùng