

Số: 1449/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 Công ty TNHH Indochina Resort (Hội An)

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 26/3/2026, Đoàn thanh tra đã tiến hành thanh tra tại Công ty TNHH Indochina Resort (Hội An) (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 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

Công ty TNHH Indochina Resort (Hội An) được thành lập từ năm 2007 và được Sở Tài chính thành phố Đà Nẵng cấp Giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh số 4000378078, cấp thay đổi lần thứ 06 ngày 05/3/2026. Địa chỉ trụ sở: Khối Hà My Đông B, phường Điện Bàn Đông, thành phố Đà Nẵng. Ngành nghề sản xuất kinh doanh chủ yếu là Dịch vụ lưu trú ngắn ngày. Đến ngày 26/3/2026, Công ty có 592 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;

- 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 27 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 nhưng không thực hiện ký kết hợp đồng đào tạo nghề theo quy định tại Điều 62 Bộ luật Lao động 2019;

- Thời gian thử việc người lao động thực hiện theo đúng quy định tại Điều 25 Bộ luật Lao động năm 2019: Nội dung thử việc được quy định trực tiếp trong Hợp đồng lao động với thời gian tối đa 60 ngày. Trong giai đoạn này, người lao động được hưởng 100% mức lương chính thức, được tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc và các quyền lợi khác theo quy chế của Công ty ngay từ ngày bắt đầu hợp đồng. Công ty không có văn bản quy định tiêu chuẩn chung cho tất cả các vị trí, thay vào đó, tiêu chuẩn năng lực được quy định chi tiết trong Bảng mô tả công việc của từng chức danh.

3. Thực hiện hợp đồng lao động (HĐLĐ)

- Số người không thuộc diện phải ký kết hợp đồng lao động: Không có;

- Số người thuộc diện phải ký kết hợp đồng lao động đã ký trong thời kỳ thanh tra: 639 người, chia ra: Hợp đồng lao động không xác định thời hạn: 591 người; Hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 01 tháng trở lên: 48 người;

- Hợp đồng lao động làm việc không trọn thời gian: Trong kỳ thanh tra, Công ty phát sinh 02 trường hợp là người lao động không trọn thời gian theo quy định tại khoản 1 Điều 32 Bộ luật Lao động năm 2019.

- Số người đang học nghề, thử việc: 20 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: 56 người; số người đủ điều kiện hưởng trợ cấp thôi việc: 04 người với số tiền đã trả là 68.410.833 đồng;

- Nội dung HĐLĐ đã ký kết chưa đảm bảo theo đúng quy định tại 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 HĐLĐ, Hội đồng thương lượng tập thể và nghề, công việc có ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh sản, nuôi con:

+ Tên Công ty trong HĐLĐ chưa khớp với Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp (ghi thêm các cụm từ thương mại không chính xác);

+ Thiếu thông tin chi tiết về người đại diện theo pháp luật hoặc thông tin ủy quyền khi ký thay;

+ Địa điểm làm việc ghi theo tên resort thay vì địa chỉ cụ thể theo đăng ký kinh doanh;

+ Trang bị bảo hộ lao động (BHLĐ): Nội dung trong HĐLĐ còn ghi chung chung, Công ty chưa ban hành danh mục trang bị BHLĐ cụ thể cho từng vị trí công việc để đính kèm làm phụ lục;

+ Thời hạn HĐLĐ: Cách ghi thời điểm bắt đầu và kết thúc chưa đảm bảo nguyên tắc theo Bộ luật Dân sự 2015, dễ gây tranh chấp.

- 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 (TULĐTT)

- Tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc

+ Công ty đã tổ chức đối thoại định kỳ (có Biên bản đối thoại định kỳ tại nơi làm việc năm 2025 ngày 10/01/2025 và ngày 16/9/2025). Việc tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc được Công ty quy định tại Quyết định số 01-2025/QĐ ngày 06/01/2025 ban hành Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc theo đúng quy định tại Điều 63 Bộ luật Lao động năm 2019 và Chương V Nghị định số 145/2020/NĐ-CP;

+ Về Hội nghị người lao động: Công ty đã tổ chức Hội nghị người lao động năm 2025 ghi nhận tại Biên bản ngày 10/01/2025 và ban hành Nghị quyết Hội nghị người lao động năm 2025 đảm bảo theo đúng quy định tại Điều 47 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

- Tổ chức thương lượng tập thể:

+ Trước ngày 01/6/2025, Công ty tiếp tục thực hiện TULĐTT số 16/2022-FSNMH ký ngày 01/08/2022 (có hiệu lực 03 năm từ 01/08/2022 đến 01/08/2025);

+ Ngày 19/05/2025, Công ty đã tiến hành thương lượng tập thể, sau khi thống nhất giữa các bên, ngày 26/05/2025, Công ty đã ban hành TULĐTT số 01/2025-TU-FSNMH. Bản thỏa ước này có thời hạn 03 năm (từ 01/06/2025 đến 31/05/2028), thay thế cho TULĐTT số 16/2022-FSNMH theo đúng quy định tại Điều 67 Bộ luật Lao động năm 2019;

+ Ngày 01/06/2025, Công ty đã ban hành Thông báo số 03, công khai TULĐTT mới đến toàn thể người lao động theo đúng quy định tại khoản 6 Điều 76 Bộ luật Lao động 2019.

- Các nội dung trong TULĐTT có lợi hơn so với luật: Quy định ngày nghỉ phép cho nhân viên chính thức có 12 tháng làm việc tại Công ty thì được nghỉ 14 ngày phép trong một năm và hưởng nguyên lương theo quy định của pháp luật. Ngoài tiền lương, để động viên người lao động gắn bó lâu dài, Công ty thực hiện chính sách hỗ trợ người lao động các khoản phụ cấp tùy theo vị trí công việc: tiền thuê nhà, tiền điện thoại, ăn giữa ca, cung cấp xe đưa đón nhân viên theo ca làm từ

Đà Nẵng đến khách sạn và ngược lại. Phí phục vụ tại Công ty dựa trên doanh thu thực tế được chia đều cho các vị trí với mức bình quân hàng tháng khoảng 4 triệu đồng-5 triệu đồng/người. Quy định thưởng hằng năm và các chế độ phúc lợi khác theo chính sách của Công ty;

- 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 Nội vụ thành phố Đà Nẵng ngày 26/5/2025 theo đúng quy định tại Điều 77 Bộ luật Lao động và khoản 5 Điều 76 Bộ luật Lao động năm 2019.

- Tuy nhiên, có trường hợp người lao động Nguyễn Mạnh Chinh, nội dung HĐLĐ có thỏa thuận về khoản Phụ cấp đào tạo 2.500.000 đồng để thay thế cho khoản phí dịch vụ là không phù hợp với Thỏa ước lao động tập thể đã ký kết.

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: Đơn vị không có lao động làm việc trong điều kiện đặc biệt nặng nhọc, độc hại hoặc nguy hiểm;

- Làm thêm giờ: Trong kỳ thanh tra không phát sinh;

- 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 đúng quy định tại Điều 113 và Điều 114 Bộ luật Lao động năm 2019: Đối với người lao động vào trước ngày 01/01/2024, người lao động có 15 ngày phép năm. Người lao động vào kể từ 01/01/2024, người lao động có 12 ngày phép năm; cứ mỗi 5 năm được tăng 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 III, áp dụng mức lương tối thiểu là 5.070.000 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 III áp dụng mức lương tối thiểu là 5.070.000 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 là 13.675.296 đồng/tháng, trong đó mức thu nhập thấp nhất là 5.070.000 đồng/tháng và cao nhất là 534.426.402 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:

+ Đối với thang lương, bảng lương áp dụng từ ngày 01/01/2025: Ban hành kèm theo Quyết định ngày 28/12/2024. Công ty đã chủ động bãi bỏ việc căn cứ vào Nghị định số 38/2022/NĐ-CP (hết hiệu lực từ 01/7/2024) để đảm bảo phù hợp với quy định hiện hành. Công ty đã thực hiện tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động và tổ chức công khai tại nơi làm việc.

+ Đối với thang lương, bảng lương áp dụng từ ngày 01/01/2026: Ban hành kèm theo Quyết định ngày 28/12/2025. Công ty đã thực hiện tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động và tổ chức công khai tại nơi làm việc.

- 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 không 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 80.000 đồng/suất.

- Tuy nhiên, vẫn còn một số tồn tại, như: Trường hợp người lao động Trần Trung Vinh, khi thay đổi chức danh chuyên môn thành “Chuyên viên phụ trách năng lượng” Công ty khi tăng lương từ 5.620.000 đồng lên 8.150.000 đồng không theo thang bảng, bảng lương đã xây dựng.

7. Lao động đặc thù

a) Đối với lao động nữ

Trong kỳ thanh tra, Công ty có tổng cộng 296 lao động nữ (hiện còn đang làm việc 275 người). Việc thực hiện các chế độ đối với lao động nữ đảm bảo 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 Công ty Cổ phần Bệnh viện Đa khoa Sài Gòn Hội An và Công ty Cổ phần Bệnh viện Đa khoa Thái Bình Dương.

b) Đối với lao động là người nước ngoài

- Trong kỳ thanh tra, Công ty sử dụng 23 lao động nước ngoài. Số người lao động hiện còn đang làm việc tại thời điểm thanh tra là 16 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 17 lao động cao tuổi. Về cơ bản, Công ty đã thực hiện đảm bảo 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

- Công ty đã ban hành nội quy lao động, có Giấy xác nhận số 07/GXN-LĐVL ngày 15/02/2022 của Phòng Lao động - Việc làm thuộc Sở LĐTBXH tỉnh Quảng Nam xác nhận đã nhận hồ sơ đăng ký nội quy lao động đúng theo quy định tại Điều 118, 119 Bộ luật Lao động và Điều 69 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP;

- 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 đúng 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 (ATVSLĐ)

- 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, 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 295 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 số lao động làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm là 03 người.

Tuy nhiên, theo thực tế công việc và căn cứ Thông tư số 11/2020/TT-BLĐTBXH, danh sách 03 nhân viên cứu hộ do Công ty lập chưa phản ánh đầy đủ các đối tượng làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Yêu cầu Công ty rà soát lại toàn bộ các vị trí việc làm. Không chỉ dừng lại ở 03 nhân viên cứu hộ, mà phải bổ sung các vị trí khác nếu có yếu tố đặc thù (ví dụ: kỹ thuật điện, vận hành máy, vệ sinh công nghiệp dùng hóa chất....).

- 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;

- 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 Hà Văn Thành, kỹ thuật điện, đã được cấp Giấy chứng nhận huấn luyện ATVSLĐ Nhóm 2) là đảm bảo theo quy định tại khoản 3 Điều 36 Nghị định số 39/2016/NĐ-CP;

- Công ty đã thành lập mạng lưới an toàn vệ sinh viên gồm 10 thành viên và ban hành kèm theo quy chế hoạt động theo quy định tại khoản 2 Điều 74 Luật An toàn, vệ sinh lao động;

- 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 An toàn, vệ sinh lao động:

Công ty đã ban hành các quyết định: Quyết định số 05/2025/QĐ-NS ngày 17/3/2025 ban hành Nội quy vận hành lò hơi; Quyết định số 06/2025/QĐ-NS ngày 17/3/2025 ban hành Nội quy kho hoá chất và Quy trình vận hành buồng sơn màng nước; Quyết định số 07/2025/QĐ-NS ngày 17/3/2025 ban hành Nội quy vận hành máy nén khí và hệ thống khí nén; Quyết định số 08/2025/QĐ-NS ngày 17/3/2025 ban hành Quy trình vận hành thiết bị điện cầm tay; Quyết định số 09/2025/QĐ-NS ngày 17/3/2025 ban hành Quy trình máy gia công gỗ.

- 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:

+ Tháng 12/2024: Nhóm 1 (27 người); Nhóm 2 (02 người); Nhóm 3 (293 người); Nhóm 4 (251 người); Nhóm 5 (01 người); Nhóm 6 (10 người);

+ Ngày 02/01/2026, Công ty có ký hợp đồng kinh tế số 01/HĐKT/2026-NH-VNS với Công ty Cổ phần kiểm định an toàn và chất lượng Việt Nam để tiến hành huấn luyện ATVSLĐ cho người lao động nhóm 4.

Do đặc thù hoạt động kinh doanh (lượng khách tăng cao và tập trung phục vụ cao điểm Tết Nguyên Đán), Công ty đã có 02 lần thay đổi lịch huấn luyện (từ tháng 01 sang tháng 02 và cuối cùng chốt vào tháng 03/2026) theo các thông báo ngày 08/01/2026 và 06/02/2026.

Ghi nhận trong quá trình thanh tra, ngày 16 và 23/3/2026, Công ty có tổ chức huấn luyện ATVSLĐ cho 184 người lao động nhóm 4.

- 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 19 máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về ATVSLĐ. 19/19 máy, thiết bị đã được kiểm định và còn hạn kiểm định;

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

- Công ty bố trí 01 nhân sự làm công tác y tế (Trình độ: Cao đẳng Điều dưỡng), đã có Chứng chỉ chứng nhận chuyên môn về y tế lao động (Số 207-2026/CCCN ngày 09/3/2026 do CDC Đà Nẵng cấp) làm công tác y tế chuyên trách.

Ngoài ra, Công ty có 02 người làm việc không thường xuyên, 01 người (Trình độ: Cử nhân Điều dưỡng), có Chứng chỉ chuyên môn về y tế lao động và 01 người (Trình độ: Cao đẳng Điều dưỡng), chưa có Chứng chỉ chứng nhận chuyên môn về y tế lao động;

- 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 đúng 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.

Tuy nhiên, kết quả quan trắc môi trường ghi nhận có 05 mẫu đo vượt tiêu chuẩn cho phép.

- Đã thực hiện cấp phát phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động theo quy định tại khoản 3 Điều 16 Luật An toàn, vệ sinh lao động; 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 quy định theo đúng quy định tại khoản 1 Điều 19 Luật An toàn, vệ sinh lao động;

- Lập Hồ sơ vệ sinh môi trường lao động theo đúng quy định tại khoản 1 Điều 27 Luật An toàn, vệ sinh lao động 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	563	547	563	
1	Đã đăng ký đóng tại đơn vị				
a	Đang đóng	563	547	563	
b	Đang nghỉ ốm đau, thai sản, không lương	04	04	04	
2	Đã đăng ký đóng nơi khác	0	0	0	
a	Đang đóng	0	0	0	
b	Đang nghỉ ốm đau, thai sản, không lương	0	0	0	
3	Chưa đóng	0	0	0	
II	Không thuộc đối tượng đóng (*)	03	03	03	

(*)Trong đó: 02 lao động đang hưởng chế độ hưu trí (bà Nguyễn Thị Kim và bà Bùi Thị Anh Thư), 01 lao động thử việc.

- 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	-8.322.651
2	Số phát sinh phải nộp từ tháng 01/2025 đến tháng 12/2025	20.572.163.822
3	Số đã nộp từ tháng 01/2025 đến tháng 12/2025	20.587.702.082
4	Số cuối kỳ chuyển kỳ sau	-23.860.913

+ 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	107	96.353.000
2	Thai sản	40	633.947.700
3	Nghỉ dưỡng sức & phục hồi sức khỏe	10	25.272.000
	Tổng cộng	157	755.572.700

+ 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) Công ty đã tổ chức nhiều khóa đào tạo nâng cao kỹ năng nhưng chỉ yêu cầu người lao động ký bản cam kết thay vì ký kết hợp đồng đào tạo nghề theo đúng quy định tại khoản 1 Điều 62 Bộ luật Lao động 2019.

b) Nội dung Hợp đồng lao động đã ký kết chưa đảm bảo theo đúng quy định tại 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 HĐLĐ, Hội đồng thương lượng tập thể và nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nuôi con.

c) Có trường hợp nhân viên có mức lương thực tế không khớp với hệ thống thang bảng lương đang áp dụng, việc thực hiện này là chưa đảm bảo theo đúng quy định tại khoản 1 Điều 93 Bộ luật Lao động năm 2019.

d) Áp dụng phụ cấp sai quy định, có trường hợp áp dụng phụ cấp đào tạo để thay thế phí dịch vụ (service charge) là không phù hợp với Thỏa ước lao động tập thể của Công ty.

đ) Danh sách lao động nặng nhọc, độc hại đã lập chưa phản ánh đầy đủ các đối tượng làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm so với thực tế công việc theo quy định tại Thông tư số 11/2020/TT-BLĐTBXH.

e) Chậm tổ chức huấn luyện ATVSLĐ theo quy định tại Điều 14 Luật An toàn, vệ sinh lao động và khoản 2 Điều 21 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: Công ty đã 02 lần thay đổi và trì hoãn lịch huấn luyện định kỳ cho người lao động Nhóm 4 (kéo dài từ tháng 12/2025 đến tháng 03/2026) với lý do tập trung kinh doanh phục vụ khách dịp Tết.

g) Kết quả quan trắc môi trường lao động ghi nhận vẫn còn 05 mẫu vượt tiêu chuẩn vệ sinh cho phép.

h) Trong 03 nhân sự làm công tác y tế, vẫn còn 01 nhân sự (trình độ Cao đẳng Điều dưỡng) chưa có Chứng chỉ chứng nhận chuyên môn về y tế lao động là chưa đảm bảo theo quy định tại khoản 4 Điều 73 Luật An toàn, vệ sinh lao động và điểm b khoản 3 Điều 37 Nghị định số 39/2016/NĐ-CP.

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

a) Nguyên nhân

- Khách quan:

+ Hệ thống quy định pháp luật lao động, an toàn, vệ sinh lao động có nhiều văn bản hướng dẫn chi tiết chuyên ngành, đòi hỏi việc đối chiếu và rà soát danh mục kỹ thuật phức tạp;

+ Hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty mang tính chất mùa vụ, áp lực phục vụ khách hàng tăng cao đột biến trong dịp cao điểm (Tết Nguyên Đán), dẫn đến việc sắp xếp lịch học tập tập trung gặp khó khăn;

+ Sự hao mòn tự nhiên của hệ thống máy móc, thiết bị kỹ thuật nhà xưởng cùng các yếu tố vi khí hậu bên ngoài thay đổi khó kiểm soát làm ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả quan trắc môi trường tại khu vực sản xuất;

+ Nhân sự ngành y tế lao động trên thị trường ít và số lượng các khóa đào tạo cấp chứng chỉ chuyên môn về y tế lao động còn hạn chế, ảnh hưởng đến việc chuẩn hóa bằng cấp kịp thời cho nhân sự y tế của đơn vị.

- Chủ quan:

+ Người sử dụng lao động và Bộ phận Quản lý nhân sự chưa chủ động cập nhật, nghiên cứu sâu các quy định mới. Dẫn đến việc nhầm lẫn pháp lý giữa "bản cam kết đào tạo" và "hợp đồng đào tạo nghề", đồng thời áp dụng biểu mẫu hợp đồng lao động theo Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH;

+ Công tác quản trị tiền lương, phụ cấp vẫn còn trường hợp thiếu đồng bộ; dễ xảy ra tình trạng lương thực tế không đúng với thang bảng lương đăng ký và tự ý thay đổi bản chất phụ cấp (dùng phụ cấp đào tạo thay phí dịch vụ) sai lệch với Thỏa ước lao động tập thể đã ký kết;

+ Bộ phận phụ trách ATVSLĐ thiếu sâu sát thực tế khi đánh giá vị trí làm việc, dẫn đến lập danh sách lao động nặng nhọc, độc hại mang tính cảm tính, dễ dẫn đến việc bỏ sót đối tượng được hưởng chế độ theo quy định;

+ Công tác lập kế hoạch huấn luyện ATVSLĐ thiếu tính kiên quyết; ưu tiên mục tiêu kinh doanh ngắn hạn trước mắt nên đã chủ động trì hoãn, kéo dài lịch huấn luyện định kỳ của Nhóm 4 từ cuối năm 2025 sang năm 2026;

+ Công tác giám sát, bảo trì định kỳ hệ thống máy móc, hệ thống kỹ thuật nhà xưởng chưa được thực hiện triệt để; chưa tối ưu hóa các biện pháp kiểm soát nguồn phát thải tại các vị trí có mẫu quan trắc không đạt;

+ Công ty nhầm lẫn giữa điều kiện về chuyên môn y tế thông thường và y tế lao động; chưa chủ động rà soát năng lực và tổ chức huấn luyện sơ cấp cứu bài bản cho lực lượng tại chỗ.

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 trong việc dễ xảy ra các thiếu sót nêu trên;

- Trách nhiệm cá nhân:

+ Trưởng bộ phận Hành chính Nhân sự: Chịu trách nhiệm trực tiếp trong việc áp dụng sai hình thức cam kết thay cho hợp đồng đào tạo nghề; nội dung hợp đồng lao động thiếu điều khoản bắt buộc; xếp lương và phụ cấp chưa đảm bảo theo hệ thống thang lương, bảng lương đã xây dựng và Thỏa ước lao động tập thể đã ký kết;

+ Nhân sự phụ trách ATVSLĐ: Chịu trách nhiệm trực tiếp trong việc tham mưu rà soát, cập nhật lập danh sách lao động nặng nhọc, độc hại theo quy định; chậm trễ trong việc tham mưu tổ chức huấn luyện ATVSLĐ Nhóm 4 đúng định kỳ; cùng chịu trách nhiệm liên đới khi dễ xảy ra tình trạng 05 mẫu quan trắc môi trường lao động vượt tiêu chuẩn cho phép; cùng chịu trách nhiệm với bộ phận kỹ thuật (cơ điện) trong việc kiểm tra và bảo dưỡng hệ thống kỹ thuật tại các khu vực có 05 mẫu quan trắc vượt tiêu chuẩn vệ sinh;

+ Nhân sự phụ trách y tế lao động: Chịu trách nhiệm với phòng HCNS trong việc chưa chủ động tham gia học tập, đào tạo bổ sung để hoàn thiện chứng chỉ chứng nhận chuyên môn về y tế lao động theo đúng quy định.

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 Công ty TNHH Indochina Resort (Hội An)

Qua kiểm tra, nhận thấy về cơ bản Công ty TNHH Indochina Resort (Hội An) 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, không để phát sinh thiếu sót đã nêu tại khoản 1 Mục III Kết luận thanh tra này. Trong thời gian đến, khi có nhu cầu đào tạo nghề cho người lao động, Công ty phải thực hiện ký kết hợp đồng đào tạo nghề theo đúng quy định tại khoản 1 Điều 62 Bộ luật Lao động năm 2019.

b) Thực hiện rà soát lại toàn bộ HĐLĐ đã ký kết, đối với những HĐLĐ nội dung chưa đảm bảo theo quy định tại Điều 3 Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH, Công ty thực hiện ký kết lại HĐLĐ mới đảm bảo nội dung theo quy định hoặc thực hiện ký kết Phụ lục HĐLĐ để sửa đổi, bổ sung những nội dung chưa đảm bảo.

c) Thực hiện rà soát và sửa đổi thang lương, bảng lương

- Trường hợp lương thực tế cao hơn thang lương, bảng lương: Công ty thực hiện sửa đổi, bổ sung thang bảng lương để cập nhật các mức lương mới phù hợp với thực tế chi trả.

- Trường hợp lương thực tế thấp hơn thang lương, bảng lương: Công ty thực hiện điều chỉnh ngay mức lương chi trả cho người lao động sao cho không thấp hơn mức lương quy định tại bậc lương tương ứng trong thang lương, bảng lương đã ban hành.

d) Thực hiện chi trả đúng tên gọi và bản chất các khoản phụ cấp, trợ cấp theo danh mục đã ký kết trong TULĐTT. Nếu quy định về phí dịch vụ trong TULĐTT không còn phù hợp với thực tế vận hành, Công ty phải tiến hành thương lượng tập thể để sửa đổi, bổ sung TULĐTT theo đúng trình tự pháp luật.

đ) Tổ chức rà soát lại toàn bộ các vị trí việc làm. Đối chiếu với công việc thực tế với danh mục tại Thông tư số 11/2020/TT-BLĐTBXH để xác định đúng các công việc thuộc loại IV, V, VI (nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm). Lập danh sách bổ sung và tổ chức thực hiện các chế độ cho người lao động đảm bảo quy định.

e) Chấn chỉnh Công ty đối với thiếu sót nêu tại khoản 6 Mục III Kết luận thanh tra này. Rút kinh nghiệm trong công tác tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động trong thời gian đến. Tuân thủ tổ chức huấn luyện an

toàn, vệ sinh lao động theo đúng quy định tại Điều 14 Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 và Điều 21 Nghị định số 44/2016/NĐ-CP.

g) Tổ chức rà soát, xác định rõ nguyên nhân tại 05 vị trí có mẫu không đạt. Thực hiện ngay các biện pháp kỹ thuật như bảo dưỡng thiết bị, lắp đặt thêm hệ thống xử lý hoặc thay đổi công nghệ để giảm thiểu yếu tố có hại. Sau khi thực hiện các biện pháp khắc phục, Công ty phối hợp với đơn vị có chức năng để thực hiện quan trắc lại tại các vị trí này nhằm xác nhận môi trường làm việc đã đạt chuẩn an toàn theo quy định.

h) Rút kinh nghiệm trong việc bố trí nhân sự làm công tác y tế. Việc bố trí nhân sự làm công tác y tế phải đảm bảo theo đúng quy định tại khoản 1 Điều 73 Luật An toàn, vệ sinh lao động và khoản 3 Điều 37 Nghị định số 39/2016/NĐ-CP.

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: 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 Công ty TNHH Indochina Resort (Hội An) của Chánh Thanh tra thành phố Đà Nẵng./.

Nơi nhận:

- Công ty TNHH Indochina Resort (Hội An) (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